

사무직 근로자의 직무스트레스 실태 조사연구

김인홍

동국대학교 간호학과

1. 연구목적

본 연구는 사무직 근로자의 직무 스트레스 정도를 조사하여, 이 조사 자료를 바탕으로 직장인의 직무 스트레스 관리 프로그램 개발에 기초자료를 제공하는데 연구의 목적이 있다. 본 연구의 구체적 목적은 대상자의 직무 스트레스 정도와 인구 사회학적, 직무 경력 관련 특성 및 음주 정도에 따른 직무 스트레스 정도를 파악하고자 한다.

2. 연구방법

본 연구는 P시에 거주하는 사무직 근로자 160명을 조사대상으로 하였다. 본 연구를 위한 조사는 2005년 10월 1일부터 10월 30일까지 시행되었으며, 직무 스트레스 도구는 Hagihara(2000)가 개발한 직무 스트레스 척도를 사용하였다. 이 척도는 시간 압박 3문항, 직무 특성 2문항(직무 반복성, 기술 및 지식 요구), 직무 역할 모호성 3문항, 직무 자율성 2문항 등의 4개 차원, 총 10문항으로 구성되어 있으며 4점 척도로 응답하도록 되어 있고 점수가 높을수록 스트레스 수준이 높은 것이다. 본 연구에서 측정된 척도의 신뢰도는 .81이었다. 그리고 음주 정도는 총 10문항, 4점 척도인 Alcohol Use Disorder Identification Test(AUDIT)을 사용하였으며 본 연구에서 측정된 척도의 신뢰도는 .89로 나타났다. 수집된 자료는 SPSS 12.0 프로그램을 이용하여 빈도, 백분율, 평균, 표준편차, t-test, 일원 배치 분산분석 및 Scheffe를 이용하여 분석하였다.

3. 연구결과

조사 대상자들의 직무 스트레스는 4점 척도에서 평균 2.59로서 높게 나타났다. 하위변수로는 시간 압박감이 평균 2.94로 가장 높게 나타났으며, 직무 특성이 평균 2.63, 직무 자율성이 평균 2.39, 직무 역할 모호성이 평균 2.35로 나타났다.

인구 사회학적 특성에 따라 직무 스트레스 차이는 성별, 연령, 결혼상태, 종교 및 교육정도에 따라 유의한 차이를 보이지 않았다.

직무 경력 관련 특성에 따른 직무 스트레스 차이를 살펴보면, 총 직장 근무경력에 따라 유의한 차이를 보여, 사후 검증 한 결과 「5년 이하」 근무 경력자 직무 스트레스 평균점수 2.71과 「11년 이상에서 15년 이하」 근무 경력자의 직무 스트레스 평균점수 2.46과 유의한 차이를 보였다. 또한 이직 의도에 따라 유의한 차이를 보여 「1년 이내의 단기간 내 이직할 의사가 있는 대상자」의 직무 스트레스 평균점수 2.86과 「이직할 의사는 있지만 1년 이내의 단기간에는 이직하지 않겠다는 대상자」의 직무 스트레스 평균점수 2.58과 유의한 차이를 보였다. 그리고 「1년 이내의 단기간 내 이직 할 의사가 있는 대상

자」의 직무 스트레스 평균점수 2.86과 「이직할 의사가 없는 대상자」의 직무 스트레스 평균점수 2.56과 유의한 차이가 나타났다.

조사 대상자들의 음주 정도인 AUDIT 점수를 5점 간격으로 분류하여 그룹화 한 후, 각 그룹별 대상자들의 직무스트레스 평균 점수에 차이를 본 결과, 직무 역할 모호성에서 차이를 보였다. 사후검증 결과 음주정도 「5점 이하」 그룹에서 직무 역할 모호성 평균이 2.46, 음주정도 「11점에서 15점 이하」 그룹에서 직무 역할 모호성 평균이 2.07로 나타나 음주 정도가 더 낮은 5점 이하 그룹에서 더 높은 직무 역할 모호성을 보이면서 유의한 차이를 나타냈다. 또한 음주정도 「11점에서 15점 이하」 그룹에서 직무 역할 모호성 2.07, 음주 정도 「16점 이상」에서 직무 역할 모호성 2.61로 음주 정도가 높은 16점 이상 그룹에서 더 높은 직무 역할 모호성을 보이면서 유의한 차이를 보였다.

4. 결론 및 제언

본 연구결과 사무직 근로자의 직무 스트레스는 높게 나타났으며 그 중 시간압박감이 가장 높았다. 직무 스트레스는 직장인의 신체적, 정신적 건강에 영향을 미치고 또한 직무의 효율성에도 영향을 미치므로 직장인을 위한 스트레스 관리 프로그램의 개발이 요구된다. 또한 직무 스트레스 수준이 높을수록 음주 정도가 증가하는 것으로 나타났으며, 근무경력, 이직여부 등이 직무 스트레스에 영향을 미쳐 직장인들의 스트레스에 영향을 미치는 다양한 요인들을 고려한 포괄적 직장인 관리 프로그램의 개발과 개입이 필요하다.