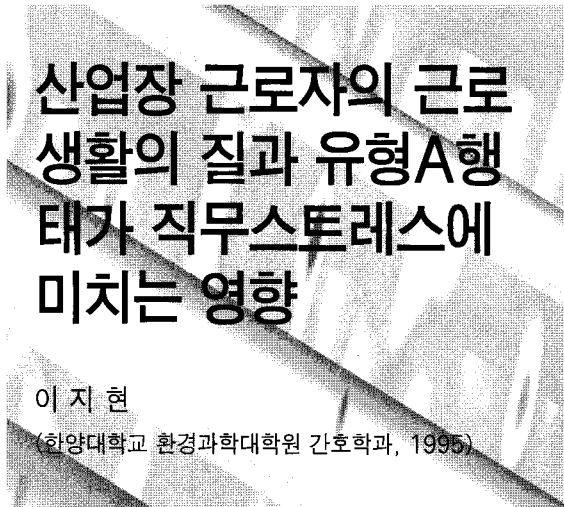


# 최신 국내 연구동향

편집실



본 연구는 산업장근로자의 근로생활의 질과 유형 A행태가 직무스트레스에 미치는 영향을 규명하기 위하여, Ivancevich 등의 스트레스 통합 모형을 이론적 토대로 하고 문헌고찰을 통하여 산업근로자의 직무스트레스와 관련된 변인을 포함한 가설적 모형을 제시하고자 시도하였다. 따라서 본 연구의 목적은 가설적 모형을 검증함으로써, 산업장근로자의 직무스트레스를 관리하기 위한 새로운 관점의 간호중재방안을 모색하기 위함이다.

가설적 모형을 검증하기 위하여 경로분석으로 실시하여 실증분석한 결과는 다음과 같았다.

- 1) 근로생활의 질은 요인분석결과 작업관련환경과 개인생활의 2개 요인으로 묶였으며, 유형A

행태는 시작시간 지킴, 마감시간경시, 경쟁경향, 경청못함, 바쁨, 조급함, 다과제 동시지향, 정력적 대화, 인정욕구, 빠름, 몰두, 감정은폐, 직무밖 관심, 공명심, 지도자 역할, 승리, 목표동원, 흥분다툼의 18개 요인으로 요인분석결과 나타났다. 또한 직무스트레스는 직무요구와 직무조절 및 직무이후 스트레스로 분류되었다.

- 2) 제특성별 직무스트레스를 살펴본 결과 제특성 중 교육정도, 근무형태, 소속부서 및 신체활동과 직무요구의 연관성 정도가 통계적으로 유의하였고, 제특성중 연령, 교육정도, 소속부서와 직무조절의 연관성 정도가 통계적으로 유의하였다. 한편, 직무이후 스트레스는 성별, 근무형태, 신체활동, 땀흘리는 횟수 및 흡연여부와 통계적으로 유의하였다.
  - 3) 근로생활의 질이 직무스트레스에 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증한 결과, 근로생활의 질 변인가운데 작업관련환경의 만족이 낮을수록 직무요구(Beta -.174), 직무조절(Beta -.245), 직무이후 스트레스 정도가 역시 높아졌다(Beta -.260). 작업관련환경은 직무스트레스 요인중 직무이후 스트레스에 가장 많은 영향을 미치며, 그 다음에 직무조절, 직무요구의 순으로 영향을 미쳤다.
- 근로생활의 질 변인가운데 개인생활은 직무요

구와 직무조절변인에 영향을 주지 않으나 직무 이후 스트레스에는 부적관계로 영향을 주며 (Beta -.078), 개인생활의 만족이 낮을수록 직무이후 스트레스가 높게 나타났다. 하지만 개인생활이 직무이후 스트레스에 미치는 영향보다 작업관련환경이 직무이후 스트레스에 미치는 영향은 약 4배 정도로 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

- 4) 유형A행태가 직무스트레스에 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증한 결과, 유형A행태 변인중에서 직무요구에 영향하는 요인은 바쁨(.048)의 1개 요인이 있었고, 직무조절에 영향하는 요인으로는 경쟁경향(.072), 바쁨(.107), 다과제 동시지향(-.063), 몰두(.080)의 4개 요인였다. 그리고 직무이후 스트레스에 유의한 영향을 주는 요인은 마감시간경시(.116), 바쁨(.188), 조급함(.101), 몰두(.086), 공명심(.055)의 5개 요인이었다.

유형A행태변인가운데 직무요구와 직무조절 및 직무이후 스트레스에 모두 영향을 주는 요인은 '바쁨' 요인이었다. 이는 우리 생활가운데 '빨리 빨리'라는 언어와 습관 등 언행문화가 직무스트레스에 영향을 주고 있음을 알게 한다.

- 5) 근로생활의 질이 유형A행태에 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증한 결과, 작업관련환경 변인은 유형A행태 요인중 시작시간지킴(.072), 마감시간경시(-.088), 조급함(-.079), 공명심(-.197), 지도자역할(.091), 목표동원(.075) 등 6개 요인에 유의한 영향을 주었다. 개인생활은 시작시간지킴(.091), 경쟁못함(-.137), 조급함(-.132), 인정욕구(.126), 다과제 동시지향(-.125), 몰두(-.068), 직무밖관심(.107), 지도자역할(.072), 승리(.128), 목표동원(.070)의 10개 요인에 유의한 영향

을 주었다.

작업관련환경과 개인생활의 변인 모두가 유형A행태 요인에 유의한 영향을 미친 요인은 시작시간지킴(.072; -.088), 조급함(-.097; -.132), 지도자역할(.091; -.072), 목표동원(.075; .070)의 4개 요인이었다. 근로생활의 질 변인이 전혀 영향을 주지 않았던 유형A행태 요인으로는 경쟁경향, 바쁨, 정력적 대화, 빠름, 감정은폐, 흥분·다툼의 6개 요인이 있었다.

이상과 같은 연구결과로 근로생활의 질과 유형A행태가 산업장 근로자의 직무스트레스에 영향을 주는 것으로 확인되었다. 산업장 근로자의 직무스트레스를 감소시키기 위해서는 전반적인 근로생활의 질을 향상시켜야 하며 유형A행태 요인을 바꾸어 주는 것이 필요하다. 이를 위한 방안으로 점진적 이완법(Progressive Relaxation)과 바이오 피드백(Biofeedback)과 명상(Meditation)요법 등의 프로그램 개발이 요구된다.

또한 산업장 근로자가 작업과 관련하여 생기는 직무스트레스를 감소하기 위해서는 근로자가 자신이 근로생활의 질을 향상을 위한 의식이 변화하도록 도와주는 교육이 필요하다고 생각되며, 자신의 유형A행태를 변경하도록 돕는 간호중재 방안이 필요하다고 사려된다.

## 이상의 결과로

- 1) 근로생활의 질이 전반적으로 직무스트레스에 영향을 주는 것으로 나타난 본 연구의 결과를 토대로 근로자의 직무스트레스를 감소시키기 위하여 근로생활의 질을 향상시키는 근로자의 의식변화 교육 프로그램 개발이 필요하다.

- 2) 유형A행태가 전반적으로 직무스트레스에 영향을 주는 것으로 나타난 본 연구의 결과를 토대로 근로자의 직무스트레스를 유형A행태를 바꾸어 주는 방안으로 점진적이완과 바이오 피드백을 기전으로 한 프로그램의 개발이 요구된다.
- 3) 다양한 작업환경 및 근무조건이 고려되고 여러가지 사회, 경제, 문화적 배경들이 고려된 상태에서 근로자의 직무스트레스에 관한 연구를 수행하는 것이 필요하리라 생각된다.
- 4) 산업현장에서 근로자들의 건강을 관리하는 보건관리자들은 근로자의 여러 상황을 고려해 본 연구에서 나타난 결과를 활용하여 직무스트레스를 조절, 경감시켜주기 위한 구체적인 프로그램을 수립하여 장기적인 산업간호사업이 이루어졌으면 한다.

바람직한 개선방안을 도출하고자 시도하였다.

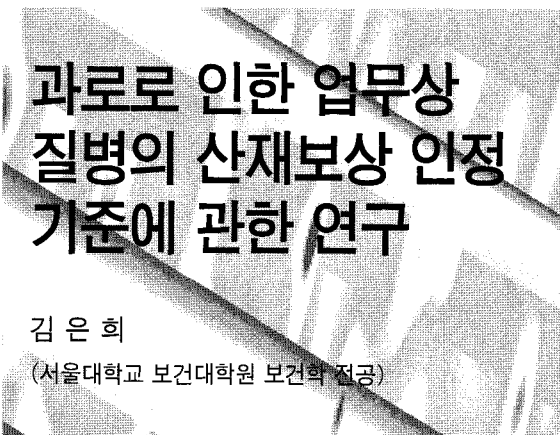
연구방법은 각국의 인정기준 비교연구, 그리고 우리나라 행정결정과 법원판결과의 비교분석을 중심으로 진행하였다. 인정기준 비교연구는 95년 개정된 일본과 대만의 것을 우리나라의 것과 비교하였으며, 사례비교분석은 94년~95년의 노동부의 심사, 재심사결정자료 121건과 92년~95년의 고등법원 판례 73건을 이용하였다.

첫째, 각국의 과로사 인정기준 비교연구의 결과는 다음과 같다.

- 1) 인정 질병의 종류로는 뇌·심혈관계 질환으로 같았으나 심장질환에 있어서 우리나라는 일본보다 인정되는 질병의 종류가 적었다.
- 2) 과로의 정의에 대해서는 세 나라가 모두 발증 1주일 이내의 과로에 중점을 두고 있어, 만성적 누적 피로에 대한 고려가 적게 되고 있는 것으로 나타났다.
- 3) 과증성의 비교 근거로써 평균인(일반 건강한 성인남자) 중심에서부터 당해 노동자의 개인적 상황에 중점을 두는 방향으로 개정되고 있다.
- 4) 업무와 질병과의 인과관계 입증에 있어서 의학적 판단이 중요하게 다루어지고 있으나, 그 입증에 있어서 부분적으로는 만증의 책임으로 전화되는 등 인정범위가 넓어지고 있다.

둘째, 과로사 인정에 관한 행정결정과 법원판례의 비교분석 결과, 법원의 판례는 법적 개연성에 근거를 두고 있으며, 이에 비해 행정결정에서 나타난 차이점은 다음과 같다.

- 1) 대상 질병에서 일회성 뇌허혈발작이나 심근염



본 연구는 과로로 인한 업무상 질병의 산재보상 인정기준에 대해 분석하여 그 문제점을 파악한 후

등의 심장질환이 제외되고 있으며, 사인미상의 경우에 대해 판단의 일관성이 적었다.

- 2) 직무조건에 대한 과로여부 판단시 지속적 장시간 근무, 교대제나 야간근무 등에 대해 부하가 적은 것으로 판단하여 과로사 인정을 하지 않는 경향이 많았다.
- 3) 과중성의 비교 근거에 있어서 당해 노동자의 상황(연령, 기존질병, 건강상태 등)에 따르기 보다는 평균인을 근거로 하는 경향성이 있다.
- 4) 사업장 밖에서 발생한 경우 업무수행상 또는 재해주의에 입각하여 불승인되는 경향이 남아 있다.

## 2. 과로사 인정기준의 개선에 관한 제언

산재보험은 업무수행 중 발생한 사고와 질병에 대해 사용자의 보상책임을 담보하기 위한 사회보험제도로써 노동자의 과실여부에 상관없이 업무상 재해를 보상해 주는 무과실책임주의에 입각하고 있다. 과로로 인한 업무상 질병도 이 업무상재해의 범주에 속하는 것으로써 그 인정범위에 있어서 업무와 질병과의 명확한 의학적 인과관계보다는 업무수행과 질병발생간의 개연성이 인정되면 산재보상이 적용되는 방향으로 그 폭이 넓어지는 것이 일반적 추세이다.

앞에서 살펴본 바와 같이 노동부의 과로사 인정과 법원의 판정간에는 많은 차이가 있어 평균 1년여에 걸친 기간동안 피해 노동자는 물론이고 행정처리과정이나 법원 판결과정에 많은 노력들이 소요되어 이에 따른 사회적 소모가 매우 크다. 근로복지공단과 노동부의 행정처리 과정을 3단계에 걸쳐 통과해야만 법원의 구제가 비로소 가능한 현실이므로, 노동

부의 업무상 질병 인정과정에서 산재보상의 본래 취지를 살려 외국의 제도변화 추세와 법원의 판정 근거를 대폭 수용하는 방향으로 인정기준의 개정이 이루어져야 할 것이다.

구체적으로 제언하자면 다음과 같다.

첫째, 1주일이라는 시간적 제한을 둔 '과중부하'와 '예측곤란한 이상 상태' 등의 기준만을 한정하여 적용하지 말고 만성적 과로에 관한 고려가 더 첨가되어야 한다.

둘째, 장시간 노동과 심야근무, 교대근무 등 불규칙근로에 의한 피로축적과 과로가 순환기질환의 악화를 촉진시키는 요인이 되므로 이에 대해 인정의 폭을 넓혀야 한다.

셋째, 노동부담의 양적 평가에 있어서 일반 건강 한 노동자와의 평균적 비교를 사용하지 말고 당사자 개인의 상태 및 기초질환에 대해 노동의 과중함을 고려하여 판단하여야 한다.

넷째, 스트레스와 심리적 긴장 등 양적으로 평가가 가능하지 않은 노동부담의 판단에서는 본인이 업무에 요구되는 정도, 책임범주와 지원시스템 등을 고려하여 판단해야 한다.

