

일 유통업체 근로자의 직무스트레스와 건강상태

한 영 란* · 박 현 주** · 윤 희 상***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

현대사회의 전문화, 다원화에 따른 생활양식 및 인간 관계의 변화는 스트레스를 증대시키고 있으며 이러한 스트레스는 건강에 지대한 영향을 미치는 위험요인으로서 높은 수준의 스트레스에 노출되어 있는 사람들은 낮은 수준의 스트레스를 경험하는 사람들에 비해 나쁜 건강상태를 경험하게 된다(Kim, Cho, & Park, 1997). 높은 정도의 스트레스는 생리적 변화를 일으키며 고혈압, 뇌심혈관계 질환, 위궤양, 당뇨병 등에 직접적인 영향을 주고 피부, 호흡기 및 근골격계 질환, 불안, 우울, 정신질환 등의 문제를 야기하고 있다(Cho, 2006; Kang et al., 2005).

현대인이 가장 많은 스트레스를 받는 곳은 직장으로서 직장인은 업무수행과정에서 다양한 직무스트레스를 받고 있다. 오늘날의 산업공정은 정보통신과 자동화 기술의 도입으로 점차 고도의 기술을 요구하고 있으며, 노동편성 역시 신 경영 전략의 도입으로 다기능화, 직무범위의 확대, 배치전환, 파견 등으로 노동과정을 전면 재편하고 있어 작업의 형태는 점점 다양해지면서 직장인의 신체, 정신적 스트레스가 증가하고 있고 이것이 중요한 질병위험요인으로 간주되고 있다. 또한 대량실업, 비정규직의

확대, 고용불안은 노동구조를 이중화하고 재직 직장인의 작업량과 노동 강도를 한층 강화하고 있으며, 이에 따라 직장인들은 다양한 기능습득과 작업량의 증대 및 작업의 복잡성으로 정신적 피로 증가, 여유시간의 감소, 작업속도의 증가 및 노동 강도의 강화로 이어져 스트레스는 더욱 증폭되고 있다(Jang et al., 2004).

적정한 스트레스는 개인의 심신활동을 촉진시키고 활성화시켜 직무수행에 도움을 주지만 대부분의 직장인은 직무스트레스로 인해 정신 신체적 장애를 겪기도 한다(Kim, Jung, Lee, Lee, & Rhee, 2003). 국가 전체적으로 급격한 산업화와 그로 인한 직장인들의 역할변화는 근골격계, 뇌심혈관계 질환과 당뇨병 등의 발생을 가속화시키는 결과를 초래하고 있으며, 이러한 성인병은 스트레스와 밀접히 관련되어 있는 것으로 보고되고 있다(Jang et al., 2004). 외국의 연구에서도 직무스트레스에 의해 위장질환, 근골격계 증상을 포함한 신체적 건강 문제와 우울, 직무 불만족, 삶에 대한 불만 등과 같은 정신 문제가 야기되거나 혹은 더 악화된다고 보고되고 있다(Dragano et al., 2008; Ihlebaek & Eriksen, 2003; Salmond & Ropis, 2005).

직무 스트레스는 이미 범세계적으로 직장인의 건강을 위협하는 주요 작업관련 유해인자의 하나로 인정하는 추세이며, 유럽과 미국 등의 정부에서는 어떻게 하면 직무 스트레스를 효과적으로 관리할 수 있을지를 고심하고 있

* 동국대학교 의과대학 간호학과 교수(교신저자 E-mail: hanyr@dongguk.ac.kr)

** 동국대학교 경주병원 보건관리대행실 간호사

*** 서울여자 간호대학 교수

투고일: 2008년 8월 4일 심사완료일: 2008년 11월 7일

다. 우리나라도 2003년 7월에 산업보건기준 제 259조 직무스트레스에 의한 건강장해 예방조치를 마련하여 직무스트레스 관리에 관한 법적 토대를 갖추었다(Ministry of government legislation, 2007).

직무스트레스는 현대 산업구조의 다양한 요인들에 의하여 발생하는 복합적인 현상으로 이는 근로자 개인에게는 건강 위험요인으로, 사업장의 차원에서는 생산성 저하와 같은 경제적 손실의 주요 요인으로, 그리고 국가적으로는 국민의 삶의 질 향상의 유해요인으로 작용하고 있어 그 중요성이 매우 큰 문제이다(Jang et al., 2004). 1985년 도서관 사서의 직무스트레스를 분석한 논문 이후 근로자의 직무스트레스에 관한 연구는 증가하고 있으나 대부분의 연구들이 연구자 본인이 속한 전문가 집단을 대상으로 연구한 경우가 많고(Choi & Jung, 2005; Lee, 2003; Han & Lee, 2002) 생산직 근로자를 대상으로 한 연구가 적으며 특히 산업장에서 대상자의 직무스트레스를 건강관리 측면에서 연구한 논문은 찾아보기 힘들다.

이에 본 연구는 비정규직, 외주, 파견, 도급 등의 고용 불안정성이 높고 2교대의 근무형태, 고객항의 등으로 업무상 스트레스가 많은 일 유통업체 근로자의 직무스트레스 정도와 건강상태를 파악하고 특히 근로자의 건강상태에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 규명하여 산업장 근로자를 위한 직무스트레스 관리 프로그램 개발의 기초자료로 활용하기 위해 시도되었다.

2. 연구 목적

산업장 근로자의 직무스트레스 관리프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도된 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 대상자의 직무스트레스 정도와 건강상태를 파악한다.
- 둘째, 대상자의 일반적 및 직무관련 특성에 따른 직무스트레스 정도와 건강상태의 차이를 비교한다.
- 셋째, 대상자의 직무스트레스 정도와 건강수준간의 상관관계를 파악한다.
- 넷째, 대상자의 건강상태에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 직무스트레스 정도와 건강상태를 파악하고 특히 근로자의 건강상태에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 규명하고자 한 횡단적 서술 연구이다.

2. 연구 대상 및 자료 수집 방법

경북 포항시에 위치한 일 유통업체 근로자 중 본 연구의 목적을 이해하고 참여를 수락한 200명을 연구대상으로 하였다. 자료수집을 위해 연구자가 대상 산업장의 안전관리팀장을 만나 본 연구의 목적을 설명한 후 자료수집에 대한 동의를 얻었다. 그 후 산업장의 안전관리팀장이 근로자를 대상으로 연구의 취지와 목적을 충분히 설명한 후 연구에 참여를 허락한 자를 대상으로 설문지를 배부하였고 차후 완성된 설문지를 회수하였다. 본 연구결과는 단지 연구결과에만 사용될 것이며 개인적 사항은 절대 보호될 것임을 설명하였다. 설문조사기간은 2005년 11월 21일부터 12월 10일에 이루어졌으며 회수된 설문지는 145부로 73%의 회수율을 보였고 무응답이 많은 설문지를 제외하고 최종 분석에 사용된 설문지는 128부였다. 표본의 크기는 Noh와 Jung(2001)의 표본수 결정방법에 따라 모집단의 크기 1000명, 요구정밀도 0.1, 모집단의 비율 0.5 그리고 신뢰수준을 .95로 했을 때 46명이 나오므로 그 이상을 표본 수로 결정하였다.

3. 연구 도구

1) 직무 스트레스

한국산업안전공단에서 개발한 한국인 직무스트레스 단축형 측정도구 24문항을 사용하였다. 이 도구는 7개 영역의 24개 문항으로 구성되어 있으며 각 항목은 4점 척도로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 원 도구의 신뢰도는 직무요구 .70, 직무자율 .49, 관계갈등 .67, 직무불안정 .62, 조직체계 .83, 보상부적절 .72, 직장문화 .53으로 측정되었다(Jang et al., 2004). 한국형 직무스트레스 측정도구의 점수 측정방식은 실제 점수를 단순 합산하는 방식과 각 영역별로 환산하여 평가하는 두 가지의 방식이 있는데 본 연구에서는 두 번째의 방식으로 평가하였다.

$$\text{각 영역별 환산점수} = \frac{(\text{실제점수} - \text{문항수}) \times 100}{(\text{예상 가능한 최고점수} - \text{문항수})}$$

$$\text{직무스트레스 총 점수} = (\text{각 8개 영역의 환산점수의 총합}) / 8$$

본 연구에서 직무스트레스 측정도구의 Cronbach's

는 직무요구 .53, 직무자율 .64, 관계갈등 .40, 직무불안정 .50, 조직체계 .47, 보상부적절 .55, 직장문화 .63으로 측정되었고 전체 도구의 신뢰도는 0.71이었다.

2) 건강상태

1977년 일본 동경대학의 Aoki 등이 개발한 동경대 건강지수(Todai Health Index: THI)의 12항목 130 문항(Aoki, Suzuki, & Sanni, 1977)을 Kim(1997)이 전문가에게 검증을 받아 수정 보완한 도구 중 1991년 개정된 THI 문항과 비교해 부적절한 것으로 판단된 3항목을 제외하고 25문항을 사용하였다. 이 도구는 3점 척도이며, 7개 영역별로 개인점수를 합산하여 평균점수를 산출하였고 전반적 건강상태는 모든 항목의 점수를 합산하여 평균점수를 계산하였다. 점수가 높을수록 각 영역의 자각증상이나 호소율이 높은 것, 즉 건강상태가 나쁜 것을 의미한다. Kim (1997)의 연구에서 Cronbach의 값은 .81 이었으며 본 연구에서는 Cronbach가 .87이었다.

4. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 12.0을 이용하여 전산통계 처리하였으며 사용한 통계기법은 다음과 같다.

- 1) 일반적 특성 및 직무관련특성은 실수와 백분율을 산출하였다.
- 2) 직무 스트레스정도와 건강상태는 범위, 총점, 평균점과 표준편차를 구하였다.
- 3) 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 직무스트레스, 건강상태와의 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였고, 사후 검증을 위해 Scheffe test를 사용하였다.
- 4) 직무스트레스와 건강상태와의 관계는 Pearson Correlation Coefficient로 분석하였다.
- 5) 건강상태에 영향을 미치는 영향변수를 파악하기 위해 다중회귀분석을 사용하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 특성

연구대상의 일반적인 특성은 <Table 1>과 같다. 여자가 87명(68.0%)으로 남자에 비해 2배 이상 많았으며, 연령의 범위는 최소 17세에서 최대 56세의 분포로 평균 연령은 33.19세로 나타났으며 응답자의 74.2%가 20~

30대의 젊은 청장년이었다. 배우자 유무는 유 배우자가 70명(54.7%)으로 무 배우자 58명(45.3%)에 비해 상대적으로 많았다. 학력은 고졸이 75명(59.1%)으로 가장 많았고, 전문대졸 이상이 37명(40.9%), 중졸 이하가 15명(11.8%)으로 분석되었다. 응답자의 83명(64.8%)이 종교를 가지고 있으며, 월수입은 100만원 미만이 70명(55.6%)으로 과 반수이상이었으며 대부분의 응답자인 88.1%가 150만원 미만의 월수입을 가지는 것으로 나타났다.

직무관련 특성인 근무부서는 영업이 64명(52.0%)으로 지원부서 59명(48.0%)에 비해 다소 많았으며, 근무형태로는 정규직이 103명(83.1%)으로 대부분을 차지하였다.

<Table 1> General and Job related Characteristics (N=128)

Category		N(%)	
Sex	Male	41(32.0)	
	Female	87(68.0)	
Age(year)	< 29	53(41.4)	
	Mean=33.19yr	30~ 39	42(32.8)
	(17~56yr)	≥ 40	33(25.8)
Spouse	No	58(45.3)	
	Yes	70(54.7)	
Education ¹⁾	Middle school	15(11.8)	
	High school	75(59.1)	
	Above college	37(40.9)	
Religion	Yes	83(64.8)	
	No	45(35.2)	
Monthly income ¹⁾ (10,000won)	< 99	70(55.6)	
	100 ~ 149	41(32.5)	
	≥ 150	15(11.9)	
Post of work duty ¹⁾	Sales	64(52.0)	
	Offices	59(48.0)	
Work shape	Full time	103(83.1)	
	Part time	25(16.9)	

Note) 1) exception missing data.

2. 직무스트레스

1) 직무스트레스 수준과 전국 참고치와의 비교

조사대상자의 직무스트레스는 <Table 2>와 같다. 총 점수는 최소 27점에서 최대 63.9점의 분포로 평균 46.8(±7.2)로 나타났으며, 가능한 최고점수 96점과 비교할 때 중간정도의 직무스트레스 수준을 보이고 있었다. 하위영역별로는 직무자율(56.5±14.5), 직무요구(52.6±13.6), 보상부적절(50.1±13.7), 조직체계(49.0±11.8),

〈Table 2〉 The level of Job Stress

(N=128)

Subcategory	Range		Total	Male		Female	
	Min~Max		M(SD)	M(SD)	Evaluation	M(SD)	Evaluation
Job demand	8.3	83.3	52.6(13.6)	48.2(13.1)	Lower level 50%	54.7(13.5)	Lower level 50%
Insufficient job control	25.0	100.0	56.5(14.5)	51.8(13.3)	Upper level 50%	58.9(14.6)	Upper level 50%
Interpersonal conflict	11.1	66.7	42.6(13.1)	44.4(12.7)	Upper level 50%	41.8(13.4)	Upper level 50%
Job insecurity	0.0	83.3	39.8(15.8)	41.5(14.5)	Lower level 50%	39.1(16.5)	Upper level 50%
Organizational system	25.0	75.0	49.0(11.8)	47.2(11.1)	Lower level 50%	50.0(12.1)	Lower level 50%
Lack of reward	22.2	88.9	50.1(13.7)	50.8(12.8)	Lower level 50%	50.5(14.3)	Lower level 50%
Occupational climate	0.0	75.0	37.8(13.5)	38.0(13.3)	Lower level 50%	37.4(13.6)	Lower level 50%
Total	27.0	63.9	46.8(7.2)	45.8(7.0)	Lower level 50%	47.3(7.4)	Lower level 50%

관계갈등(42.6±13.1), 직무불안정(39.8±15.8), 직장문화(37.8±13.5)의 순으로 스트레스를 받은 것으로 분석되었다. 한편 한국인의 스트레스에 대한 참고치(Korea occupational safety and health agency, 2006)를 기준으로 비교하면 남자와 여자 모두 전체적인 직무스트레스 수준이 하위 50%이나, 직무자율과 관계갈등의 스트레스 수준이 남·녀 모두 상위 50%에 있는 것으로 나타나 직무자율성이 상대적으로 낮고 관계갈등이 상대적으로 높은 것으로 분석되었다. 또한 여자의 경우 직무불안정도 상위 50%에 있어 직업이 상대적으로 불안정한 것으로 분석되었다.

2) 일반적 및 직무관련 특성에 따른 직무스트레스 차이검증
대상자의 일반적 및 직무관련 특성에 따른 직무스트레

스의 차이를 살펴보면 〈Table 3〉과 같다. 직무스트레스 전체와 유의한 관계가 있는 일반적 및 직무관련 특성은 없었다. 하부 영역 중 직무요구는 일반적 특성 중 성별($t=-2.53, p=.01$), 연령($F=11.03, p=.00$), 배우자 유무($t=-3.67, p=.00$), 종교($t=2.15, p=.03$), 월수입($F=3.20, p=.04$)에서 유의한 차이가 있는 것으로 분석되어, 여성이 남성보다, 40대 이상이 30대와 20대보다, 유배우자가 무 배우자보다, 종교가 있는 근로자가 없는 근로자보다 직무요구에 대한 스트레스가 높았다. 직무자율성은 성별($t=-2.65, p=.00$), 연령($F=4.36, p=.01$), 월수입($F=5.00, p=.00$)에서 유의한 차이가 있는 것으로 분석되어, 여성이 남성보다, 40대 이상이 20대보다, 월수입 100만원 미만인 근로자가 직무자율성이 낮은 것으로 나타났다. 직무불안정은 월수입($F=3.40, p=.03$)에서 유의한 차이가 있는 것으로 분석되

〈Table 3〉 Difference of level of Job Stress according to General and Job Related Characteristics (N=128)

		Total	Job demand	Insufficient job control	Interpersonal conflict	Job insecurity	Organizational system	Lack of reward	Occupational climate
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
Sex	Male	45.8 (7.0)	48.2 (13.1)	51.8 (13.3)	44.4 (12.7)	41.5 (14.5)	47.2 (11.1)	50.8 (12.8)	38.0 (13.3)
	Female	47.3 (7.4)	54.7 (13.5)	58.9 (14.6)	41.8 (13.4)	39.1 (16.5)	50.0 (12.1)	50.5 (14.3)	37.4 (13.6)
	t/F	-1.048	-2.531*	-2.651***	1.047	.787	-1.280	.140	.230
Age	< 29	45.4 (7.2)	47.3 (13.4)	54.1 (14.6)	42.1 (14.8)	38.0 (13.2)	48.0 (11.5)	51.5 (13.6)	36.9 (13.7)
	30~39	47.0 (7.2)	53.2 (13.9)	55.0 (12.8)	45.2 (10.5)	39.7 (17.2)	49.0 (12.2)	50.1 (15.5)	36.8 (13.8)
	≥ 40	48.8 (7.1)	60.8 (9.2)	63.1 (15.2)	40.1 (13.0)	43.3 (17.8)	51.2 (12.0)	49.6 (11.6)	39.9 (12.5)
	t/F	2.212	11.036***	4.362**	1.428	1.073	.719	.200	.583
			+G3>G1 G3>G2	+G3>G1					

<Table 3 Continued>

(N=128)

		Total	Job demand	Insufficient job control	Interpersonal conflict	Job insecurity	Organizational system	Lack of reward	Occupational climate
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
Spouse	No	46.1 (7.5)	47.6 (14.1)	54.4 (14.6)	44.6 (13.9)	39.4 (13.7)	47.1 (10.9)	53.2 (14.4)	36.4 (13.2)
	Yes	47.4 (7.1)	56.2 (11.9)	57.8 (13.7)	41.0 (12.5)	40.5 (17.5)	51.2 (12.3)	48.5 (13.0)	39.1 (13.6)
	t/F	-9.51	-3.677***	-1.331	1.524	-.399	-1.900	1.908	-1.104
Education	Middle school	43.9 (6.4)	56.4 (11.9)	57.5 (13.8)	35.9 (9.2)	40.3 (18.1)	43.7 (11.3)	47.0 (9.7)	40.4 (14.4)
	High school	47.8 (6.9)	54.0 (14.0)	58.4 (15.3)	43.6 (13.0)	39.3 (15.2)	50.7 (11.5)	50.1 (13.8)	38.3 (12.5)
	Above college	46.0 (7.9)	48.6 (13.0)	53.2 (12.5)	43.2 (14.3)	41.0 (16.9)	47.8 (12.5)	52.7 (14.9)	35.6 (14.9)
	t/F	1.948	2.498	1.697	1.946	.137	2.125	.844	.790
Religion	Yes	47.4 (6.6)	54.5 (12.4)	55.8 (14.0)	42.8 (12.2)	41.3 (16.4)	50.4 (11.6)	50.2 (13.8)	39.0 (12.8)
	No	45.6 (8.2)	49.1 (15.3)	58.1 (15.6)	42.4 (14.8)	37.2 (14.5)	46.7 (11.9)	51.3 (14.0)	35.0 (14.3)
	t/F	1.390	2.154*	-8.77	.160	1.364	1.708	-.406	1.585
Monthly income (10,000won)	< 99	47.4 (7.7)	54.0 (14.2)	59.1 (14.9)	41.7 (14.3)	41.3 (15.8)	49.2 (12.1)	50.1 (13.1)	38.3 (14.1)
	100~149	45.4 (6.0)	48.4 (11.5)	55.4 (14.1)	43.9 (12.6)	35.4 (12.5)	48.2 (10.9)	50.9 (13.6)	37.1 (12.5)
	≥ 150	47.4 (8.3)	57.2 (14.7)	46.7 (8.2)	43.0 (8.3)	46.7 (20.1)	50.0 (13.0)	52.6 (18.1)	35.6 (13.2)
	t/F	.985	3.205*	5.008*** +G1)G3	.342	3.402*	.150	.208	.292
Post of work duty	Sales	47.0 (7.8)	52.1 (14.2)	55.1 (15.2)	46.2 (13.3)	38.8 (16.5)	49.0 (12.4)	50.3 (15.4)	37.7 (13.6)
	Office	46.9 (6.6)	53.7 (13.2)	58.6 (13.9)	39.5 (11.7)	42.0 (14.4)	49.0 (11.0)	51.4 (11.8)	37.8 (13.4)
	t/F	.059	-6.42	-1.325	2.922***	-1.117	-.017	-.411	-.035
Workshape	Full time	46.3 (7.1)	53.0 (13.7)	56.5 (15.4)	41.5 (12.6)	39.1 (14.7)	49.1 (11.7)	50.0 (13.4)	36.2 (13.0)
	Part time	48.5 (8.1)	50.8 (14.7)	55.6 (10.3)	46.0 (14.6)	42.9 (20.1)	47.9 (12.6)	53.2 (16.3)	42.9 (14.3)
	t/F	-1.253	.672	.351	-1.459	-.823	.434	-.948	-2.113*

Note) + Scheffe test. *P<.05 **P<.01 ***P<.001

었다. 관계갈등은 직무관련 특성 중 근무부서(t=2.92, p=.00)에서 통계적으로 유의한 차이가 있어 영업직이 지원직보다 관계갈등이 높은 것으로 분석되었다. 직장문화는 근무형태(t=-2.11, p=.03)에서 통계적으로 유의한 차이가 있어 시간제 및 임시직이 정규직보다 직장문화로 인한 스트레스가 상대적으로 높은 것으로 나타났다.

3. 건강상태

1) 대상자의 건강상태

대상자의 건강상태를 살펴보면 <Table 4>와 같다. 건강상태의 총 점수의 범위는 최소 29점에서 최대 72점의 분포로 합계평균 51.47(±9.46)로 가능한 최고점수 84점과 비교할 때 건강상태가 다소 나쁜 것으로 분석되었다. 하위영역별 평균점수를 분석한 결과는 3점 만점에 평균 1.84(±.34)로 다소 높아 건강문제 호소가 많은 것으로 나타났다. 하위영역별로 살펴보면 정신안정성(2.07

<Table 4> The level of Health Status

(N=128)

Subcategory	Range		Mean of sum(SD)	Mean(SD)
	Min	Max		
Respiratory complaints	2.0	6.0	3.60(1.35)	1.80(.68)
Eye and skin complaints	4.0	12.0	7.60(1.92)	1.90(.48)
Digestive complaints	4.0	12.0	7.04(1.95)	1.76(.49)
Mouth & anal complaints	4.0	11.0	6.62(1.66)	1.66(.42)
Depression complaints	4.0	12.0	7.13(2.18)	1.78(.55)
Mental instability complaints	4.0	12.0	8.26(1.95)	2.07(.49)
General complaints	6.0	17.0	11.23(2.51)	1.87(.42)
Total	29.0	72.0	51.47(9.46)	1.84(.34)

±.49)의 호소가 가장 높게 나타났고, 안·피부계(1.90±.48), 일반상태(1.87±.42), 호흡기계(1.80±.68), 우울성향(1.78±.55), 소화기계(1.76±.48), 구강·항문계(1.66±.42)의 순위로 호소가 많아 이 순서대로 건강상태가 좋지 않은 것으로 나타났다.

2) 일반적 및 직무관련 특성에 따른 건강상태

대상자의 일반적인 특성에 따른 건강상태의 차이를 살펴보면 <Table 5>와 같다. 일반적 및 직무관련 특성 중 연령(F=12.65, p=.00), 배우자 유무(t=3.58, p=.00), 학력(F=3.48, p=0.34)이 건강상태 전체와 통계적으로 유의한 관계가 있는 것으로 나타나 무배우(54.59±8.30)가 유배우자(48.76±9.47)보다 건강문제 호소가 많아 건강상태가 좋지 않은 것으로 나타났으며, 20대(55.37±8.37)가 30대(50.28±9.45)와 40대 이상(45.80±7.59)보다 그리고 전문대졸 이상(52.45±9.08)이 중졸이하(44.99±6.70)보다 건강문제 호소가 많아 건강상태가 좋지 않은 것으로 나타났다.

하위 영역별로 살펴보면 호흡기계는 성별(t=3.15, p=.00), 연령(F=7.06, p=.00), 배우자 유무(t=2.10, p=.03)와 유의한 관계가 있는 것으로 나타나 남자(4.13±1.38)가 여자(3.34±1.27)보다, 20대(4.00±

1.32)가 40대 이상(2.90±1.01)보다, 무 배우자 근로자(3.89±1.33)가 유 배우자 근로자(3.38± 1.34)보다 기침 가래 등의 호흡기계 문제 호소가 많아 건강상태가 좋지 않은 것으로 나타났다. 안·피부계는 연령(F=4.99, p=.00)과 유의한 관계가 있는 것으로 20대(8.09±1.68)가 40대 이상(6.77±2.00)보다 눈의 피로와 충혈, 두드러기, 가려움 등의 문제 호소가 많아 상태가 좋지 않은 것으로 나타났다. 소화기계는 연령(F=10.43, p=.00) 및 배우자 유무(t=3.23, p=.00)와 유의한 관계가 있는 것으로 분석되어 20대(7.78±1.74)가 30대(6.76±1.87)와 40대 이상(6.00±1.69)보다, 무배우자(7.61±1.87)가 유배우자(6.53±1.82)보다 소화불량, 설사, 공복시 위통 등의 호소가 많은 것으로 나타났다. 구강·항문계는 연령(F=3.17, p=.04), 학력(F=4.04, p=.02) 및 근무부서(t=2.42, p=.01)와 유의한 관계가 있는 것으로 분석되어 20대(6.93±1.20)가 40대 이상(6.00±1.79)보다, 고졸(6.73±1.70)과 전문대졸이상(6.73±1.45)이 중졸이하(5.39±1.56)보다 점수가 높았고, 영업직(6.91±1.62)이 지원직(6.19±1.61)보다 평균점수가 높아 입안 혈염, 변비와 치질 등 상태가 좋지 않은 것으로 나타났다. 우울성향은 배우자 유무(t=2.80, p=.00)와 유의한 관계가 있는 것으로 나타나 무

<Table 5> Difference of level of Health Status according to General and Job related Characteristics (N=128)

	Total	Respiratory complaints	Eye and skin complaints	Digestive complaints	Mouth & anal complaints	Depression complaints	Mental instability complaints	General complaints	
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
Sex	Male	52.51 (9.42)	4.13 (1.38)	7.68 (1.75)	7.34 (1.85)	6.33 (1.47)	6.95 (2.14)	8.18 (2.00)	11.93 (2.47)
	Female	50.76 (9.29)	3.34 (1.27)	7.54 (1.99)	6.85 (1.99)	6.73 (1.72)	7.20 (2.22)	8.26 (1.91)	10.86 (2.45)
	t/F	.978	3.151***	.382	1.338	-1.291	-.590	-.218	2.273*

<Table 5 Continued>

(N=128)

		Total	Respiratory complaints	Eye and skin complaints	Digestive complaints	Mouth & anal complaints	Depression complaints	Mental instability complaints	General complaints
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
Age	< 29	55.37 (8.37)	4.00 (1.32)	8.09 (1.68)	7.78 (1.74)	6.93 (1.50)	7.60 (2.26)	8.83 (1.89)	12.13 (2.41)
	30~39	50.28 (9.45)	3.57 (1.43)	7.52 (1.95)	6.76 (1.87)	6.64 (1.65)	6.71 (2.19)	8.02 (2.02)	11.04 (2.55)
	≥ 40	45.80 (7.59)	2.90 (1.01)	6.77 (2.00)	6.00 (1.69)	6.00 (1.79)	6.84 (1.97)	7.48 (1.59)	9.80 (1.87)
	t/F	12.651*** + G1>G2 G1>G3	7.063*** + G1>G3	4.991*** + G1>G3	10.431*** + G1>G2 G1>G3	3.179* + G1>G3	2.319	5.477*** + G1>G3	9.866*** + G1>G3
Spouse	No	54.59 (8.30)	3.89 (1.33)	7.93 (1.53)	7.61 (1.87)	6.75 (1.54)	7.23 (2.31)	8.73 (1.87)	11.96 (2.43)
	Yes	48.76 (9.47)	3.38 (1.34)	7.34 (2.15)	6.53 (1.82)	6.50 (1.77)	6.63 (2.01)	7.81 (1.93)	10.57 (2.43)
	t/F	3.586***	2.102*	1.774	3.233***	.808	2.805***	2.658***	3.173***
Education	Middle school	44.99 (6.70)	3.08 (1.11)	6.77 (1.83)	6.00 (1.73)	5.39 (1.56)	6.39 (2.18)	7.39 (1.94)	9.99 (2.48)
	High school	51.66 (9.44)	3.61 (1.37)	7.68 (2.02)	6.94 (1.90)	6.73 (1.70)	7.23 (2.17)	8.23 (1.89)	11.24 (2.50)
	Above college	52.45 (9.08)	3.70 (1.39)	7.65 (1.70)	7.40 (1.85)	6.73 (1.45)	7.05 (2.17)	8.43 (1.91)	11.49 (2.46)
	t/F	3.481* + G3>G1	1.068	1.292	2.731	4.044* + G2>G1 G3>G1	.838	1.478	1.803
Religion	Yes	50.48 (9.28)	3.60 (1.37)	7.42 (1.82)	6.91 (1.92)	6.52 (1.70)	7.06 (2.20)	8.16 (1.99)	10.82 (2.45)
	No	52.88 (9.34)	3.57 (1.34)	7.89 (2.06)	7.18 (1.88)	6.75 (1.57)	7.23 (2.19)	8.36 (1.83)	11.91 (2.46)
	t/F	-1.377	.116	-1.325	-7.41	-7.28	-4.05	-.567	-2.378*
Monthly income (10,000 won)	< 99	50.46 (9.24)	3.59 (1.32)	7.47 (2.01)	6.84 (1.85)	6.65 (1.79)	6.96 (2.22)	7.99 (1.86)	10.97 (2.58)
	100~149	52.83 (10.03)	3.54 (1.34)	7.78 (1.73)	7.32 (2.04)	6.61 (1.58)	7.63 (2.12)	8.59 (2.04)	11.37 (2.45)
	≥ 150	50.80 (8.11)	3.80 (1.61)	7.20 (1.74)	6.80 (1.82)	6.40 (1.24)	6.60 (2.10)	8.33 (2.06)	11.67 (2.41)
	t/F	.840	.208	.620	.872	.135	1.765	1.247	.640
Post of work duty	Sales	52.45 (9.64)	3.72 (1.36)	7.72 (1.93)	7.14 (1.97)	6.91 (1.62)	7.13 (2.28)	8.38 (1.87)	11.36 (2.60)
	Office	50.23 (9.11)	3.49 (1.34)	7.40 (1.94)	6.86 (1.91)	6.19 (1.61)	7.16 (2.10)	8.11 (1.96)	11.02 (2.42)
	t/F	1.239	.925	.895	.811	2.425**	-.082	.773	.740
Workshape	Full time	51.77 (9.60)	3.64 (1.36)	7.70 (1.98)	7.10 (1.92)	6.59 (1.66)	7.10 (2.24)	8.19 (1.87)	11.47 (2.55)
	Part time	49.94 (8.34)	3.52 (1.33)	7.10 (1.55)	6.84 (1.80)	6.81 (1.60)	7.19 (2.14)	8.38 (2.33)	10.10 (2.00)
	t/F	.813	.349	1.310	.553	-.559	-.174	-.416	2.322*

Note) + Scheffe test. *P<.05 **P<.01 ***P<.001

배우자(7.23±2.31)가 유배우자(6.63±2.01) 근로자보다 평균점수가 높았다. 정신안정성은 연령(F=5.47, p=.00) 및 배우자 유무(t=2.65, p=.00)와 유의한 관계가 있는 것으로 분석되어 20대(8.83±1.89)와 무 배우자 근로자가 평균점수가 높아 정신안정성이 낮은 것으로 분석되었다. 일반상태는 성별(t=2.27, p=.02), 연령(F=9.86, p=.00), 배우자 유무(t=3.17, p=.00), 종교(t=-2.37, p=.02) 및 근무형태(t=2.32, p=.02)와 유의한 관계가 있는 것으로 분석되어 남성(11.93±2.47), 20대(12.13±2.41), 무배우자(11.96±2.43), 종교가 없는 근로자(11.91±2.46) 그리고 정규직(11.47±2.55)이 평균점수가 높아 수면부족, 불규칙한 식사, 전신통 등의 일반적 건강상태가 좋지 않은 것으로 분석되었다.

4. 직무스트레스와 건강상태 간의 관계

대상자의 직무스트레스와 건강상태 간의 상관관계를 살펴보면 (Table 6)과 같다. 전체 직무스트레스와 전체 건강상태 간에는 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 전체 직무스트레스와 건강상태의 하위영역 중 우울

성향(r=.26, p<.01)과 정신안정(r=.20, p<.05)에서 양의 상관관계를 보여 직무스트레스가 높을수록 우울성향과 정신안정 측면의 건강상태가 좋지 않은 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하위요인인 직무불안정과 건강상태의 하위 영역 중 호흡기계(r=-.200, p<.05)와 음의 상관관계를, 우울성향(r=.186, p<.05)과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타나 직장이 불안정할수록, 우울성향은 증가하고, 기침과 가래 등 호흡기계 증상호소가 낮은 것으로 나타났다. 또한 조직체제와 전체 건강상태 간에는 양의 상관관계(r=.227로 p<.05)를 보이고 있으며, 구강·항문계(r=.230, p<.01)와 우울성향(r=.258, p<.01), 그리고 일반상태(r=.178, p<.05)와도 양의 상관관계를 보였다. 즉 조직이 체계적이지 않다고 인식할수록 전체 건강상태와 구강·항문계, 우울성향, 그리고 일반상태가 좋지 않은 것으로 나타났다. 보상부적절에 대한 스트레스는 우울성향(r=.300, p<.001)과 정신안정성(r=.264, p<.01)에서 양의 상관관계가 있는 것으로 나타나 보상이 부적절하다고 생각할수록 우울성향과 정신안정성에 대한 문제의 정도가 심한 것으로 분석되었다.

5. 건강상태에 영향을 주는 변수

<Table 6> Correlation between Job Stress and Health Status (N=128)

	Job stress							Health status									
	Total	a	b	c	d	e	f	g	Total	A	B	C	D	E	F	G	
Total	1.000																
a	.505***	1.000															
b	.432***	.141	1.000														
Job stress	c	.436***	.034	-.024	1.000												
d	.538***	.248**	-.069	.154	1.000												
e	.559***	.175*	.151	.140	.243**	1.000											
f	.573***	.069	.262**	.132	.143	.208**	1.000										
g	.617***	.278**	.099	.182*	.295***	.232**	.288***	1.000									
Health status	Total	.116	-.032	-.114	.067	-.005	.227*	.172	.094	1.000							
A	-.018	-.108	-.071	-.006	-.200*	.096	.053	.140	.543***	.387***	1.000						
B	-.015	-.172	-.039	.081	-.047	.079	-.011	.014	.714***	.357***	.535***	1.000					
C	.013	-.038	-.172	.070	-.011	.090	.089	.082	.765***	.357***	.535***	.534***	1.000				
D	.052	.041	-.116	.062	-.033	.230**	.053	-.071	.640***	.186*	.480***	.534***	.534***	1.000			
E	.263**	.066	.049	-.022	.186*	.258**	.300***	.122	.614***	.122	.196*	.248**	.265**	.265**	1.000		
F	.207*	.151	-.037	.063	.002	.154	.264**	.155	.739***	.319***	.395***	.411***	.371***	.598***	.598***	1.000	
G	.022	-.102	-.164	.062	-.009	.178*	.059	.023	.805***	.457***	.506***	.617***	.349***	.395***	.449***	.449***	1.000

Note) * p<.05, ** p<.01, *** p<.001

- a. Job demand, b. Insufficient job control, c. Interpersonal conflict, d. Job insecurity, e. Organizational system, f. Lack of reward, g. Occupational climate
- A. Respiratory complaints, B. Eye and skin complaints, C. Digestive complaints, D. Mouth & anal complaints, E. Depression complaints, F. Mental instability complaints
- G. General complaints

<Table 7> Influencing factors on Health Status

(N=128)

	b	S.E	t	p	β	VIF
Job demand	0.06	0.06	0.94	0.35	0.09	1.27
Insufficient job control	-0.07	0.06	-1.24	0.22	-0.11	1.21
Interpersonal conflict	0.02	0.03	0.36	0.72	0.03	0.15
Job insecurity	-0.05	0.05	-0.86	0.39	-0.08	1.23
Organizational system	0.22	0.07	3.13	0.00	0.28	1.21
Lack of reward	0.06	0.03	1.01	0.32	0.09	1.28
Occupational climate	0.03	0.07	0.40	0.69	0.04	1.31
Sale ^a	2.05	1.82	1.14	0.26	0.11	1.47
Full time ^b	2.60	2.15	1.21	0.23	0.11	1.26
Age	-0.51	0.15	-3.41	0.00	-0.49	2.70
Married ^c	-0.77	2.47	-0.31	0.76	-0.04	2.70
Male ^d	3.68	1.93	1.91	0.03	0.19	1.44
Education	-0.29	1.00	-0.31	0.81	-0.02	1.21

R²=0.27, F=3.80, P < .000

Notes) Reference a, Office: b, part time: c, Single: d, Female

건강상태에 영향을 주는 요인을 파악하기 위하여 건강상태를 종속변수로 하고 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화, 연령, 결혼상태, 최종학력, 성별을 독립변수로 하여 입력방법에 의한 회귀분석을 실시한 결과는 <Table 7>과 같다.

잔차의 등분산성 가정이 성립되었고 영역별 지수간의 상관성을 파악하기 위하여 다중공선성을 분석하였다. 변량확대요인(Variance Inflation Factor, VIF)이 10을 넘으면 경계할 필요가 있고 30이 넘으면 심각한 것으로 간주하나 이 연구에서는 1.15-3.07으로 다중공선성은 문제가 없는 것으로 나타났다. 건강상태에 영향을 주는 변수는 조직체계와 연령이었고 회귀식의 설명력은 28%로 나타났다.

IV. 논 의

본 연구결과 대상자들은 여자가 남자보다 2배 이상 많고 20-30대가 약 70%를 차지하고 있어 유통업체의 특성을 잘 나타내고 있었다. 직무 스트레스는 중간수준에 해당하는데, 이는 Cho(2006)의 연구에서 서비스업 종의 평균이 43.3점으로 본 연구결과와 유사한 수준을 보여 유통업체 근로자의 총 직무스트레스 수준은 중간 정도의 수준임을 알 수 있었다. 하위 영역별 점수를 살펴 보면 남자에서는 직무자율과 관계갈등이 상위 50%이었고, 여자에서는 직무자율, 관계갈등, 직무불안정이 상위 50%였다. 이러한 결과는 남·여 모두에서 유통업의 특성상 대인관계가 중요하며 이에 따라 업무달성도에서 차

이가 나타나며, 업무의 자율성이 높지 않아 직무자율과 관계갈등에서 직무스트레스가 높은 것으로 해석할 수 있다. 또한 여자의 경우 시간제 및 임시직이 남자보다 많아 직업에 대한 불안정 점수가 높게 나타난 것으로 해석된다.

대상자의 일반적 및 직무관련 특성에 따른 총 직무스트레스 수준의 차이에서 통계적으로 의미있는 변수는 없었다. 이는 다른 직무스트레스 도구를 사용하여 생산직 근로자를 대상으로 한 Choi, Kim, Ahn과 Kim(2007)의 연구에서는 미혼의 근로자, 근무경력이 적은 근로자, 전문대졸이상의 근로자가 직무스트레스가 높은 것과는 다른 결과이며, 다양한 업종에 종사하는 근로자를 대상으로 한 Cho(2006)의 연구에서는 30대와 대학원졸 이상에서 총 직무스트레스의 평균점수가 높게 나와 본 연구결과와 차이를 보였다. 이처럼 총 직무스트레스와 관련 있는 일반적 및 직무관련 특성에 관해 일관된 결과가 없으므로 이에 대한 추후 연구가 요구된다.

직무 스트레스의 하위 영역별 점수와 유의한 차이가 있는 일반적 특성에는 성, 연령, 배우자 유무, 종교, 월 수입이었다. 첫째, 성별에서는 직무요구 영역과 직무자율 영역에서 여자 근로자가 남자근로자보다 스트레스가 높았다. Hwang 등(2007)은 여성의 경우 직무 이외에도 가정에서 부가되는 일이 있기 때문에 남녀를 구분하여 평가할 필요가 있다고 하였는데 이러한 이유가 본 연구결과에서 여성이 직무요구에 대한 스트레스를 더 많이 받는 이유 중의 하나로 고려될 수 있겠다. 한편 같은 도구를 사용한 Cho(2006)의 연구에서는 직무자율에서만

성별에 따른 유의한 차가 있었으나 남자(41.7)가 여자 근로자(34.7)보다 직무자율에 대한 스트레스가 높게 나타나 상이한 결과를 보여주었다. 둘째, 연령에서는 직무 요구 영역과 직무자율에서 모두 40대 이상의 근로자가 타 연령층에 비해 스트레스를 높게 인지하고 있었다. Cho(2006)의 연구에서도 양 영역 모두 연령과 유의한 차이를 보여주었으나 직무요구는 30대에서, 직무자율은 50세 이상에서 스트레스의 평균 점수가 높아 본 연구결과와 차이를 보였는데, 이는 조사 대상자의 업종과 근무하는 근로자의 성별 및 연령 분포가 다르기 때문으로 해석된다. 연령은 스트레스를 유발시키는 상황이나 조건을 어떻게 받아들일 것인가를 결정하고 스트레스에 대한 반응의 종류를 결정하는데 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며 직장에서 연령이 증가함에 따라 상급자로 승진함에 따라 직무요구가 많아지며 동시에 결정권한이 늘게 되어 자율성이 늘 수는 있지만 이에 따른 스트레스를 유발하게 한다고 하여(Sakong, Chung, & Kim, 1997) 본 연구 대상자 중 고령층인 40대 이상의 근로자에서 직무자율의 스트레스가 높은 이유를 설명하고 있다. 셋째, 무배우자의 직무요구에 대한 스트레스가 높은 것으로 나타났다 Cho(2006)와 Lee, Jung와 Jhang(2006)의 연구에서는 결혼 상태와 직무스트레스 및 하부영역과 관계가 없는 것으로 나타나 상이한 결과를 보이고 있다. 본 연구에서는 유배우자가 나이가 많아 승진했을 가능성이 높고 그래서 직무에 대한 요구도가 높았을 것으로 해석된다. 넷째, 종교가 있는 사람이 직무요구에 대한 스트레스가 높았으나 Cho(2006)의 연구에서는 무관한 것으로 보고되어 상이한 결과를 보였다. 마지막으로 월수입은 비교할 수 있는 연구를 찾을 수 없었으나, 본 연구에서는 직무요구, 직무불안정 및 직무자율에서 유의한 관계가 있는 것으로 나타나 이에 대한 연구가 더 필요함을 알 수 있었다. Choi와 Jung(2005)은 본 연구도구와는 다른 직무스트레스 도구를 이용한 여러 연구를 이용해 직무스트레스에 영향을 미치는 개인적 요인에 대한 메타 분석을 실시한 결과 유일하게 연령만이 직무스트레스에 영향을 주는 것으로 나와 일관되지 않은 결과를 보이므로 이에 대한 연구가 더 필요하다.

직무 스트레스의 하위 영역별 점수와 유의한 차이가 있는 직업관련 특성에는 근무부서와 근무형태가 있었다. 근무부서는 관계갈등에서 영업직이 사무직인 지원직보다 관계갈등이 높았는데 이는 영업직이 영업을 위해 조직의 동료 및 상사들뿐 아니라 소비자와 계속적인 인간관계를

통하여 업무를 수행하는 특성이 있기 때문인 것으로 해석할 수 있으며 Jang 등(2004)의 연구에서도 유통업 종사자(47.87±7.58)가 사무직원(45.62±8.22), 기술공 및 준전문가(46.35±6.88)보다 높아 이 연구결과와 일치하였다. 직장문화에서는 시간제 및 임시직이 정규직보다 평균점수가 높았는데, Jang 등(2004)의 연구에서는 상대적으로 부가되는 책임과 업무가 많은 정규직의 직무스트레스가 높았고 시간제 및 임시직의 스트레스가 낮은 것으로 나타나 이 연구결과와 상이하여 직무스트레스에 영향을 미치는 직무관련 특성에 대한 연구가 더 필요하다.

총 건강상태는 중간이상의 점수를 보여 건강상태가 좋지 않은 것으로 분석되었으며, Kim(1999)의 연구에서 유통업체 종사자의 건강문제가 많은 것으로 나타나 본 연구결과와 유사한 결과를 보이고 있다.

총 건강상태와 유의한 차이가 있는 일반적 특성으로 연령, 배우자 유무, 학력이 있었다. 먼저 연령층면에서 20대가 30대와 40대보다 건강상태가 좋지 않은 것으로 나왔는데 이는 본 연구대상자의 반수 이상을 차지하고 있는 20대가 대부분 부모와 떨어져 이 지역에서 자취하는 사람들이 많아 건강관리를 잘하고 있지 못하기 때문으로 해석된다. Choi와 Kim(1992)의 연구에서 가족의 돌봄을 받지 못하는 근로자는 식습관이 불규칙하여 건강문제 호소가 많다고 하면서 이에 대한 다각적인 배려가 필요하다는 결과와 일치하고 있다. 둘째, 무 배우자 근로자의 건강상태가 유 배우자 근로자에 비해 좋지 않은 것으로 나왔는데 이는 Kim(1997)의 연구에서 기혼자의 전반적인 건강상태는 더 좋은 것으로 나와 본 연구결과를 지지하였다. 마지막으로 학력에서 전문대졸 이상이 중졸, 고졸보다 건강상태가 좋지 않았는데 이것은 젊은 연령층이 좀 더 학력이 높으며 이들의 자취 등 생활습관의 특성 때문에 건강상태가 좋지 않은 것으로 해석된다. 한편 Kim(2007)의 연구에서는 신체·정신적인 전체적 증상이 성별에 따라 유의한 차이가 있었으나 본 연구에서는 호흡기계 만이 성별에 따른 차이를 보여 연구결과에 차이가 있었다.

건강상태의 하위 영역별 점수와 유의한 차이가 있는 일반적 특성에는 성, 연령, 배우자 유무, 학력과 종교가 있다. 먼저 성별에서는 호흡기계에서 유의한 차이가 있었으며 남자가 여자보다 기침, 가래를 호소하는 평균점수가 높았는데 이는 남자 근로자의 흡연량과 관계되는 것으로 해석되며, Kim(1997)의 연구에서도 성별에 따라 소화기계에 유의한 차이가 있어 유사한 결과를 보여

주었다. 둘째, 연령에서는 우울성향을 제외한 호흡기계, 안, 피부계, 소화기계, 구강·항문계, 정신 안정성, 일반상태의 6개 하부 영역 모두에서 20대의 건강상태가 타 연령층에 비해 좋지 않은 것으로 나타났다. 이는 연령이 증가할수록 신체적 항목의 호소점수가 높아지는 것으로 보고된 다른 연구결과와는 상이한 결과로(Kim, 1989; Choi & Kim, 1992) 이는 앞서서도 논의한 바와 같이 혼자 자취를 하여 규칙적이고 건강한 생활습관을 유지하기 어렵고 근무 후 집단 술 자리 등으로 피곤이 가중되기 때문으로 해석되며 특히 본 조사 유통업체는 상주 보건관리자가 없어 평소 건강관리를 충분히 받을 수 있는 여건이 되지 않기 때문에 전반적인 건강상태가 좋지 않은 것으로 사료된다. Kim(1997)의 연구에서도 일반적인 건강상태와 연령과 유의한 관계가 있는 것으로 나타나 유사한 결과를 보여주었다. 셋째, 배우자 유무에서는 호흡기계(기침, 가래), 소화기계(소화불량, 설사, 공복시 위통 등), 우울성향(허전, 우울 등), 정신안정성(정신피로, 신경예민 등) 및 일반상태(수면부족, 식사 불규칙, 전신 추심 등)에서 모두 무 배우자 근로자가 유 배우자 근로자보다 건강상태가 나쁜 것으로 분석되었다. 유 배우자 근로자는 배우자로부터 평소 관심과 돌봄을 받기 때문에 무 배우자에 비해 건강상태가 좋은 것으로 해석되며 Kim(1997)의 연구에서는 기혼자의 전반적인 건강상태는 더 좋은 것으로 나와 본 연구결과와 일치하였다. 넷째, 학력에서 고졸 및 전문대졸의 근로자가 중졸의 근로자 보다 구강·항문계(입안 부르트름, 잇몸의 피, 변비 등) 호소가 많았는데 이는 조사 유통업체가 2교대로 이루어지고 있고 주로 2교대 근무를 하는 사람들은 영업직의 젊은 연령층의 근로자로 이들의 학력이 고 연령보다 높기 때문이다. Jang 등(2004)의 연구에서도 한국의 산업장은 집단주의, 지역주의, 혈연주의가 조직에 영향을 미칠 뿐 아니라 회식자리나 술 문화 등의 비공식적인 조직문화도 개인에게 영향을 미쳐 더 심한 스트레스를 초래하고 있다고 설명하고 있으며, 특히 가족이 없는 젊은 층은 더욱 이러한 현상이 심한 것으로 해석된다.

건강상태의 하위 영역별 점수와 유의한 차이가 있는 직업적 특성에는 근무부서와 근무형태가 있었다. 먼저 근무부서에서는 영업직이 구강·항문계 건강상태가 나쁜 것으로 분석되었으며 이는 사무적인 지원부서 보다 생산적인 영업직이 많은 사람을 대하고 서서 일하다 보니 더 피곤할 뿐만 아니라 변비와 치질의 건강문제가 더 많은 것으로 해석된다. 근무형태에서는 정규직이 시간제·임

시직보다 일반적 상태가 좋지 않았는데 이는 정규직이 상대적으로 연령이 많고 근무기간이 길어 수면부족, 식사 불규칙, 전신 추심 등의 호소가 많은 것으로 해석할 수 있다.

건강상태와 총 직무스트레스와의 상관관계는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 그러나 조직체계와 건강상태가 정적인 상관관계를 나타내어 조직이 공정하고 합리적이며 지원과 협조가 잘 이루어지면 근로자가 안정된 상태에서 근무를 할 수 있어 건강상태가 양호한 상태를 유지할 수 있다는 것을 알 수 있었다. Kim(2000)이 제조업 근로자들을 대상으로 한 연구에서도 조직 외 스트레스에 비해 조직내 요인에 의한 스트레스가 높고 이것이 대처전략에도 영향을 미치므로 지금까지의 개인적인 스트레스 관리전략 차원에서 조직 수준의 지지 및 책임성을 강조하는 포괄적인 직업성 스트레스관리대책이 필요함을 강조하여 본 연구결과를 지지하였다.

본 연구에서 대상 근로자들의 건강상태에 영향을 주는 변수는 조직체계와 연령이었다. 조직의 정략 및 운영체계, 조직의 자원, 조직 내 갈등, 합리적 의사소통 등을 포함하는 조직체계가 대상자의 건강상태에 영향을 주는 것으로 분석되었으므로, 경영진은 산업보건측면에서 조직을 체계적으로 운영해야 할 필요가 있음을 시사하고 있다. 즉 업무수행에 필요한 훈련과 시설 장비 등을 지원하고 합리적인 의사소통 체계를 구축하여 마찰을 최소화하는 것이 요구된다. 이는 Jang 등(2004)의 연구에서 수직적이고 권위적인 의사소통체계가 직무스트레스의 요인으로 작용하고 있다는 연구결과와 일치한다. 그러나 Hwang 등(2007)의 연구에서는 조직체계가 직무스트레스에 영향을 주지 않아 이 연구결과와 상이하였다. 그러나 그 연구에서도 조직체계가 뇌심혈관계 질환이 발생할 상대위험도가 1을 넘고 있어 주목해 볼 필요가 있음을 지적하였다. 연령은 증가할수록 건강상태 점수가 낮아지고 있다. 이는 연령이 많아질수록 건강이상 호소를 나타내는 모든 증상의 점수가 높아진다는 Kim(1989)의 연구결과와 반대되고 있다. 그러나 연령과 건강상태간에 관계가 있다는 것은 일치되므로 연령에 따른 건강관리 프로그램을 시행할 필요가 있다.

결론적으로 대상 근로자의 직무 스트레스는 일부 하위 영역에서 상위 50%인 것을 제외하고 하위 수준이었으나, 건강상태는 다양한 건강문제를 호소하여 다소 높은 정도의 부정적 결과를 보였으며, 이들의 건강상태에 영향을 미치는 변수는 조직체계와 연령으로 분석되었다.

일반적으로 근로자의 건강문제는 직업병과 산업재해로 표현되고 있으나, 실제 근로자의 건강문제는 일반 국민과 마찬가지로 만성 질환이나 생활양식과 관련된 질환의 비중이 압도적으로 크며 그 중 스트레스, 특히 직무스트레스로 유발되고 악화되는 일반질병 유소건자가 늘어나고 있으므로 종래의 직업병과 산업재해 건강관리 중심에서 더 나아가 개인과 조직 수준의 지지 및 책임성을 강조하는 포괄적인 직업성 스트레스관리 프로그램의 개발과 시행이 필요하며 이때 대상자의 일반적 특징 중 특히 연령을 고려한 프로그램의 내용구성과 진행방식이 요구된다.

V. 결론 및 제언

일 유통업체 근로자의 직무스트레스 정도와 건강상태를 파악하고, 근로자의 건강상태에 영향을 주는 요인이 무엇인지를 규명하여 산업장 근로자를 위한 직무스트레스 관리 프로그램 개발을 위한 기초 자료를 제공하고자 실시된 본 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 연구대상은 총 128명으로 평균연령은 33.19세였다. 여자 68.0%, 유 배우자 54.7%, 고졸 59.1%, 유 종교 64.8%의 비율로 구성되었으며, 영업직이 52.0%이고 정규직이 83.1%이었다.
2. 직무스트레스의 총점 평균은 46.8±7.2이었고, 남·여 모두 전체적인 직무스트레스 수준이 하위 50%이나, 직무자율과 관계갈등의 스트레스 수준이 남·여 모두 상위 50%에 있었고 여자는 직무불안정도 상위 50%에 있었다. 직무스트레스 전체와 유의한 관계가 있는 일반적 및 직무관련 특성은 없었다.
3. 건강상태의 총 점수는 합계평균 51.47±9.46로 다소 높게 나타났다. 건강상태 전체와 연령($F=12.65$, $p=.00$), 배우자 유무($t=3.58$, $p=.00$) 및 학력($F=3.48$, $p=0.34$)간에는 통계적으로 유의한 관계가 있었다.
4. 전체 직무스트레스와 전체 건강상태 간에는 유의한 상관관계가 없었다. 전체 직무스트레스와 건강상태의 하위영역 중 우울성향($r=.26$, $p<.01$)과 정신안정($r=.20$, $p<.05$)간에는 유의한 상관관계를 보였다. 조직체계는 전체 건강상태($r=.227$ 로 $p<.05$), 구강·항문계($r=.230$, $p<.01$), 우울성향($r=.258$, $p<.01$) 및 일반상태($r=.178$, $p<.05$)와 유의한 상관관계를 보였다.

5. 건강상태에 영향을 주는 변수는 조직체계($t=3.13$, $p=.00$)와 연령($t=-3.41$, $p=.00$)이었다.

본 연구결과에 기초하여 생활양식과 관련된 일반 및 만성 질환관리를 포함한 개인적 차원의 스트레스관리 프로그램 뿐 아니라 조직 차원에서 조직체계와 연령적 특성을 반영한 포괄적인 스트레스 관리프로그램이 개발되어 시행되어야 함을 제언한다.

References

- Aoki, S., Suzuki, S., & Sanai, H. A. (1977). *New trial of making health and personality Inventory*. THPI. School of Health Science. University of Tokyo.
- Cho, D. R. (2006). Worker's job stress status and related factors—using korean occupational stress questionnaire short form. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 15(1), 58-71.
- Choi, H. S., Kim, S. Y., Ahn, H. Y., & Kim, D. H. (2007). Stress and coping of manufacturing male workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 16(2), 109-118.
- Choi, M. Y., & Kim, M. (1992). A study on the health status of working girl students. by Today Health Index(THI). *Journal of Korean Society for Health Education and Promotion*, 9(2), 41-51.
- Choi, S. R., & Jung, H. S. (2005). Meta analysis about the causal factors and the effect of job-stress of clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 14(1), 71-82.
- Dragano, N., He, Y., Moebus, S., Jöckel, K. H., Erbel, R., & Siegrist, J. (2008). Two models of job stress and depressive symptoms: Results from a population-based study. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 43(1), 72-78.
- Han, D. W., & Lee, S. W. (2002). Organization-level determinants of job stress and physical illness in Information Technology(IT) industry.

- The Korean Journal of Health Psychology*, 7(3), 369-389.
- Hwang, C. K., Koh, S. B., Chang, S. J., Park, C. Y., Cha, B. S., Hyun, S. J., Park, J. H., Lee, K. M., Cha, K. T., Park, W. J., & Jhun, H. (2007). Occupational stress in relation to cerebrovascular and cardiovascular disease: Longitudinal analysis from the NSDSOS project. *Korean Journal of Occupational Environment Medicine*, 19(2), 105-114.
- Ihlebaek, C., & Eriksen, H. R. (2003). Occupational and social variation in subjective health complaints. *Occupational Medicine*, 53(4), 270-278.
- Jang, S. J., Kang, D. M., Kang, M. G., Koh, S. B., Kim, S. I., Kim, S. Y., Kim, J. Y., Kim, J. W., Kim, J. I., Kim, H. S., Noh, S. C., Park, J. B., Son, M. A., Woo, J. M., Lee, C. G., Jung, J. J., & Choi, C. H. (2004). *Standardization of job stress measurement scale for korean employees(The 2nd Year Project)*. Seoul: Occupational Safety & Health Research Institute.
- Kang, D. M., Koh, S. B., Kim, S. A., Kim, S. Y., Kim, Y. J., Park, J. S., Sung, J. D., Woo, J. M., Jang, S. J., Jung, J. J., Jung, H. S., Cho, S. L., Cho, J. J., Choi, J. H., Choi, B. G., Choi, S. C., & Ha, N. M. (2005). *Job stress: work-related stress*. Seoul: Korea Medical Book Publisher Company.
- Kim, H. T., Cho, S. Y., & Park, S. K. (1997). *Foundation of physiological psychology(Ed)*. Seoul: Sigma press.
- Kim, I. S. (1989). *A comparative study on the health condition of dancers based on the todai health index*. Unpublished master's thesis. Ewha womans University, Seoul.
- Kim, J. H. (1997). *A study on the stress and health status of newspaper employees*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Kim, J. H. (2000). Model construction of occupational stress in manufacturing workers. Unpublished doctoral's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, N. J. (2007). Relation between employees' life patterns and health conditions.
- Kim, S. L., Jung, H. S., Lee, B. I., Lee, J. E., & Rhee, K. Y. (2003). Factors related with job satisfaction in workers - through the application of NIOSH job Stress model-. *Journal of Korean Community Nursing*, 14(2), 190-199.
- Kim, S. Y. (1999). *A structural model development on work-related musculoskeletal disorders of women workers*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Korea occupational safety and health agency (2006). *Evaluation and management of Job stress*, from http://www.kosha.or.kr/cwboard_view.do?boardId=283&articleId=30999&date=1158304861210&seq=0&relativeSeq=0&page=1&search=false
- Lee, B. K. (2003). Health status according to the job stress characteristics of female teachers. *Exercise Science*, 12(4), 735-746.
- Lee, Y. K., Jung, H. S., & Jhang, W. G. (2006). The relationship between working time and job stress. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 15(2), 115-125.
- Ministry of government legislation (2007). *Standard for occupational health*, from <http://www.moleg.go.kr/main/main.do>
- Noh, H. J., & Jung, H. Y. (2001). *Hangul SPSS 10.0 from basic to practice*, Seoul: Hyungseul Publisher Company.
- Sakong, J., Chung, J. H., & Kim, H. S. (1997). The effects of job stress on psychosomatic strain and gastrointestinal symptom. *Korean Journal Occupational medicine*, 9(3), 530-542.
- Salmond, S., & Ropis, P. E. (2005). Job stress and general well-being: A comparative study of medical-surgical and home care nurses.

Medsurg Nursing, 14(5), 301-309.

- Abstract -

Job Stress and Health Status of Circulation Enterprise Workers

Han, Young Ran* · Park, Hyun Ju**
Yoon, Hee Sang***

Purpose: The purpose of this study was to measure the level of job stress and health status and find out factors affecting the health status among circulation enterprise workers.

Method: This study was a cross-sectional descriptive study. The subjects were 128 workers whose mean age was 33.2 years. Korean occupational stress questionnaire Short Form was used to measure job stress. Today Health Index that was made by Aoki in 1977 and translated by Kim(1997) was used to

measure the health status. **Results:** The total job stress scores of men and woman fell in the lower 50% of Korean workers. Job autonomy and interpersonal conflicts as a subcategories fell in upper level 50% in both men and women and job insecurity fell in the upper level 50% in women. The mean score of health status was 51.47, indicating slightly higher frequency of complains of health symptoms. There was no significant correlation between total job stress and total health status. Finally, factors influencing the health status were organizational system and age. **Conclusion:** Based on the results of this study, it is necessary to develop comprehensive stress management programs including interventions of personal and organizational levels for promoting workers' health .

Key words : Stress, Health Status, Workers

* Department of Nursing, Dongguk University

** Department of workplace healthcare, Dongguk University GyeongJu Hospital

*** Seoul Women's College of Nursing