

# 직무스트레스 관리를 통한 조선업 현장관리자의 작업능력 향상 방안에 관한 연구

김광진 · 장성록<sup>†\*</sup>

부경대학교 안전공학과 · \*부경대학교 안전공학부  
(2010. 7. 29. 접수 / 2011. 3. 11. 채택)

## A Plan for Improving Shipbuilding Industry Foreman's Work Ability by Managing the Job Stress

Kwangjin Kim · Seong-rok Chang<sup>†\*</sup>

Department of Safety Engineering Pukyong National University

\*Division of Safety Engineering Pukyong National University

(Received July 29, 2010 / Accepted March 11, 2011)

**Abstract** : Recently, personal characteristics of organizational members are regarded as an important factor that affects performance of organization. In addition, job stress is attributed to one of main factors that result in poor work ability and high turnover rate. In this study, job stress, work ability and DISC personality types were surveyed targeting 292 of foreman in shipbuilding company. The relationships between job stress and personal characteristics including personality types and correlation between job stress and work ability were analyzed based on the result of survey. As a result of statistical analysis, there were six statistically significant relationships between job stress and age, job tenure, work type, hobbies, exercise, personality types. On the other hand, there was a statistically significant relationship between work ability and exercise. Furthermore, negative correlation between job stress and work ability were found. In accordance with these analysis, this study presented how to improve work ability by managing job stress items and personal characteristics that affect the stress and the stress level.

**Key Words** : job stress, work ability index(WAI), personality, shipbuilding industry

### 1. 서론

적절한 수준의 스트레스는 직무에 활력을 부여하여 업무증진에 도움이 될 수 있으나, 과도한 직무 스트레스는 정신건강 뿐만 아니라 신체건강에도 부정적인 영향을 미침에 따라<sup>1)</sup> 직무스트레스가 작업능력 저하와 이직의 주요 원인으로 주목받고 있다<sup>2)</sup>. 또한 이러한 직무스트레스에 대한 개인의 반응은 스트레스원 자체보다 스트레스원에 대한 주관적 해석과 평가에 좌우되므로<sup>3)</sup> 직무스트레스 완화를 위해 스트레스원에 대한 개인의 대응방법에 초점을 두어야 한다는 주장이 설득력을 얻고 있다<sup>4)</sup>.

뿐만 아니라, 최근에는 성과지향적 조직운영을 위해 조직구성원의 내적 특성들이 중요한 요인으로

로 다루어짐에 따라 개인적 특성 연구에 대한 관심이 증대되고 있다. 하지만, 개인을 분석단위로 한 연구 보다는 집단 및 조직을 분석단위로 한 연구가 더 활발하게 이루어져 왔다<sup>5)</sup>.

이에 본 연구에서는 성격을 비롯한 개인적 특성이 작업능력 및 직무스트레스에 미치는 영향 및 직무스트레스와 작업능력과의 상관관계를 통계적으로 분석함으로써 직무스트레스 감소를 통한 작업능력 향상 방안을 제시하고자 하였다.

이러한 연구목적을 달성하기 위하여 조선업에 종사하는 현장관리자를 대상으로 DISC 성격유형, 직무스트레스, 작업능력에 대한 설문조사를 실시하였다.

### 2. 연구방법

본 연구는 국내의 A 조선업체에 종사하는 현장

<sup>†</sup> To whom correspondence should be addressed.  
srchang@pknu.ac.kr

관리자 325명을 대상으로 설문평가를 실시하였다. 설문은 직무스트레스, 작업능력, 성격유형으로 구성되어 있으며, 325부의 설문응답지 중 유효한 292명의 설문지를 최종적으로 분석하였다.

직무스트레스에 대한 설문은 2005년 한국산업안전보건공단에서 개발한 ‘한국인 직무스트레스 측정평가(단축형)<sup>6)</sup>’을 이용하였으며, 설문은 총 24문항으로 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 총 7가지 항목으로 구성되어 있다. 각 항목별 환산점수의 합으로 총점이 산출되며, 총점에 따라 하위 25%, 하위 50%, 상위 50%, 상위 25% 4개 군으로 구분된다.

작업능력에 대한 설문은 1994년 핀란드 산업보건연구원에서 최초 개발하여 1998년 개정된 ‘Work Ability Index(WAI)<sup>7)</sup>’를 이용하였으며, 설문은 총 20문항으로 현재 작업능력, 질병, 병가일수, 2년 후 작업능력, 정신의 자질 등 7항목으로 구성된 평가항목과 나이, 근속연수, 업무형태 등 기본항목으로 구성되어 있다. 각 평가항목의 환산점수의 합을 통하여 작업능력 총점이 산출되며, 그 총점에 따라 Poor, Moderate, Good, Excellent 4가지 등급으로 구분된다.

성격유형에 대한 설문의 기원은 1928년 미국 콜롬비아대학 심리학교수 William Mouston Marton 박사가 인간행동의 경향성을 행동유형모델로 최초 개발한 바 있으며, 이를 미국 교육기관 Carson Learning사와 John Geier 박사 연구팀이 Personal Profile System으로 공동개발 하였다. 이는 1992년 국내에도 도입되어 다수의 기업체 임직원 연수프로그램으로 활용되고 있다. 본 연구에서는 아시아코치센터 홍광수 박사의 저서 ‘관계<sup>8)</sup>’에 수록된 설문양식을 사용하였다. 설문은 총 15개 문항으로 구성되어 있으며 각 문항별로 D형(주도형), I형(사교형), S형(안정형), C형(신중형)에 해당하는 4개의 항목이 제시되며 자신에게 가장 적합한 순으로 4, 3, 2, 1점을 부여하게 된다. 최종적으로 각 항목별로 15개 문항의 점수 합계를 산출하여 총점이 가장 높은 항목에 해당하는 성격유형을 부여한다.

설문분석 시 나이, 근속연수, 근무형태, 취미생활유무, 운동여부, 성격유형을 독립변수로 사용하였고 직무스트레스 총점, 직무스트레스 군, 작업능력 총점, 작업능력 등급을 종속변수로 사용하였다.

통계분석 시 MINITAB ver.14을 이용하였다.

### 3. 연구결과 및 고찰

Table 1. Subjects' Characteristics

항목	구분	인원(명)	구성(%)
나이	35세 이하	31	11
	36-40세	55	19
	41-45세	71	24
	46-50세	86	29
	51세 이상	49	17
근속연수	5년 미만	29	10
	6-10년	37	13
	11-15년	60	21
	16-20년	56	19
	21-25년	35	12
	26-30년	72	25
	31년 이상	3	1
근무형태	직영	195	67
	협력	97	33
취미생활유무	있다	243	83
	없다	49	17
운동여부	한다	189	65
	하지 않는다	103	35
성격유형	D형	36	12
	I형	97	33
	S형	60	21
	C형	99	34

#### 3.1. 연구대상 분석

설문대상자의 분포는 Table 1과 같이 나이는 46~50세(29%), 근속연수는 26~30년(25%)이 가장 많은 비중을 차지하고 있었다. 또한 근무형태는 직영(67%)이 협력보다 많았으며, 취미생활이 있는 경우(83%), 운동을 하는 경우(65%)가 각각 우세한 것으로 나타났다. 마지막으로 성격유형은 신중형에 해당하는 C형(34%)이 가장 많은 비중을 차지하고 있었다.

#### 3.2. 직무스트레스 분석

직무스트레스 총점은 100점 만점 기준으로 평가한 결과 43.09±8.29점으로 나타났으며, 이는 한국인의 직무스트레스 참고치 기준으로 하위 50%에 해당한다.

직무스트레스 군별 근로자의 분포양상을 나타내면 Table 2와 같다. 하위 25% 142명(48.6%), 하위 50% 88명(30.1%), 상위 50% 33명(11.3%), 상위 25% 29명(9.9%)으로, 직무스트레스 수준이 높아질수록 근로자의 수가 감소하는 양상을 나타냈다.

각 스트레스 항목의 직무스트레스 군별 분포를 나타내면 Table 3과 같다. 스트레스 수준이 가장 높

Table 2. Distribution of Job Stress

구분	직무스트레스 군				합계
	하위 25%	하위 50%	상위 50%	상위 25%	
인원(명)	142	88	33	29	292
구성(%)	48.6	30.1	11.3	9.9	100.0

Table 3. Items' distribution of Job Stress

스트레스 항목	직무스트레스 군			
	하위 25% 명(%)	하위 50% 명(%)	상위 50% 명(%)	상위 25% 명(%)
직무요구	30 (10.3)	115 (39.4)	50 (17.1)	97 (33.2)
직무자율	142 (48.6)	121 (41.4)	26 (8.9)	3 (1.0)
관계갈등	0 (0.0)	175 (59.9)	73 (25.0)	44 (15.1)
직무불안정	149 (51.0)	0 (0.0)	88 (30.1)	55 (18.8)
조직체계	64 (21.9)	140 (47.9)	52 (17.8)	36 (12.3)
보상부적절	145 (49.7)	73 (25.0)	44 (15.1)	30 (10.3)
직장문화	157 (53.8)	0 (0.0)	109 (37.3)	26 (8.9)

은 상위 25% 군에 가장 많이 포함된 항목은 직무요구, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계 순으로 나타났다. 따라서 직무스트레스를 줄이기 위해서는 직무스트레스 세부요인의 직접적인 관리가 필요하며, 그 중에서도 직무요구, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계에 대한 우선적인 개선이 필요한 것으로 사료된다.

### 3.3. 작업능력 평점 분석

작업능력 평점은 49점 만점 기준으로 평가한 결과 40.33±4.27점으로 나타났으며, 이는 작업지속을 위해 작업환경 개선 및 이를 위한 지원이 필요함을 의미하는 Good 등급에 해당한다.

작업능력 등급별 근로자 분포양상을 나타내면 Table 4와 같다. Good 165명(56.5%), Excellent 75명(25.7%), Moderate 50명(17.1%), Poor 2명(0.7%)의 순으로 근로자 비율이 감소하였다.

Table 4. Distribution of Work Ability

구분	작업능력 등급				합계
	Excellent	Good	Moderate	Poor	
인원(명)	75	165	50	2	292
구성(%)	25.7	56.5	17.1	0.7	100.0

### 3.4. 직무스트레스와 작업능력 평점에 대한 근로자 특성의 영향

6개의 독립변수(나이, 근속연수, 근무형태, 취미생활유무, 운동여부, 성격유형)가 2개의 종속변수(직무스트레스 총점 및 작업능력 총점)에 미치는 영향을 나타내면 Table 5와 같다.

Kruskal-Wallis test를 이용한 분석결과 직무스트레스 총점은 6개의 독립변수 모두 P-value 값이 0.05 보다 작아 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이에 반해 작업능력 총점은 6개의 독립변수 중 운동여부 1개에 따라서만 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(P = 0.0350 < 0.05).

#### 3.4.1. 나이에 따른 분석

Kruskal-Wallis test를 이용한 분석결과 직무스트레스는 나이에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며(P = 0.0040 < 0.05), 직무스트레스 수준이 35세 이하 연령군이 가장 높고 46~50세 연령군이 가장 낮은 것으로 나타났다.

Table 5. Analysis of Job Stress and Work Ability

항목	구분	직무스트레스			작업능력		
		Median	Ave-Rank	P-value	Median	Ave-Rank	P-value
나이	35세 이하	46.0	187.0	0.0040*	41.0	139.2	0.2190
	36~40세	43.0	164.5		39.0	122.4	
	41~45세	42.0	139.3		41.0	150.4	
	46~50세	40.0	125.5		41.5	154.3	
	51세 이상	43.0	148.1		41.0	148.8	
근속연수	5년 미만	50.0	50.0	0.0000*	40.0	138.4	0.5090
	6~10년	46.0	180.8		41.0	159.7	
	11~15년	45.0	164.0		40.5	143.3	
	16~20년	42.0	137.5		39.5	130.7	
	21~25년	41.0	120.8		41.0	149.1	
	26년 이상	40.0	112.3		41.0	156.3	
근무형태	직영	42.0	127.8	0.0000*	41.0	143.2	0.3440
	협력	46.0	184.0		41.0	153.1	
취미생활	있다	42.0	141.3	0.0190*	41.0	148.7	0.3290
	없다	44.0	172.2		40.0	135.8	
운동	한다	41.0	127.6	0.0000*	41.0	154.2	0.0350*
	안한다	46.0	181.1		40.0	132.4	
성격유형	D형	47.5	192.7	0.0000*	41.0	145.6	0.7030
	I형	42.0	129.0		41.0	154.6	
	S형	40.5	130.7		40.0	140.8	
	C형	43.0	156.5		41.0	142.4	

\* statistically significant, α = 0.05

35세 이하 연령군의 직무스트레스가 가장 높게 나타난 것은 입사 후 업무습득 및 조직생활에의 적응 등과 같은 사회적 요인과, 결혼, 주택마련, 자녀문제 등의 개인적 요인이 반영된 것으로 사료된다. 또한 51세 이상의 연령군에서 직무스트레스가 다른 높게 나타난 것은 A사의 정년퇴임 시기가 평균 55세임을 고려할 때, 정년퇴임 이후 노후생활에 대한 걱정이 직무스트레스에 영향을 미친 것으로 사료된다. 따라서 업무적인 요인에 대한 개선뿐만 아니라, 결혼, 주택마련, 자녀양육, 정년퇴임 등 개인 문제에 대한 고려 및 지원 또한 필요하다.

Kruskal-Wallis test를 이용하여 분석한 결과 작업능력은 나이에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으며( $P = 0.2190 > 0.05$ ), 작업능력은 36~40세 연령군이 가장 낮고 46~50세 연령군이 가장 높은 것으로 나타났다.

46~50세 연령군의 작업능력이 가장 높은 것은 작업속도도와 노하우 축적이 주관적 평가에 영향을 미친 것으로 해석할 수 있으며, 또한 55세 이상 일지라도 작업능력이 뛰어나고 건강할 경우 정년연장제도의 혜택을 받을 수 있는 사회적 요소의 영향도 있을 것으로 사료된다.

### 3.4.2. 근속연수에 따른 분석

Kruskal-Wallis test를 이용한 분석결과 직무스트레스는 근속연수에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며( $P = 0.0000 < 0.05$ ), 직무스트레스 수준이 근속연수 5년 미만에서 가장 낮고, 근속연수 6~10년에 가장 높게 나타났다.

이러한 직무스트레스의 증감추세는 근속연수에 따른 각 개인의 작업량과 작업속련도 변화에 따른 영향으로 사료된다. 특히 근속연수 6~10년의 경우 작업속련도가 증가하고 책임과 권한이 따르기 시작하는 시기이므로 이러한 조건이 직무스트레스에 영향을 미친 것으로 생각할 수 있다. 따라서 작업부하량의 조절과 물리적인 작업능력과 노하우와 같은 비물리적 작업능력에 대한 고른 평가와 인정이 필요하다.

Kruskal-Wallis test를 이용한 분석결과 작업능력은 근속연수에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으며( $P = 0.5090 > 0.05$ ), 작업능력이 근속연수 16~20년에 가장 낮고 근속연수 6~10년에 가장 높은 것으로 나타났다.

근속연수 6~10년은 작업량이 많고 작업속련도가 높아지는 시기이므로 이러한 요인이 주관적 평가

에 영향을 미친 것으로 생각할 수 있다.

### 3.4.3. 근무형태에 따른 분석

Kruskal-Wallis test를 이용한 분석결과 직무스트레스는 근무형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며( $P = 0.0000 < 0.05$ ). 직영 근로자의 직무스트레스 총점 Average Rank는 협력업체 근로자의 69.5% 수준으로, 직영 근로자가 협력업체 근로자 보다 스트레스를 덜 받는 것으로 나타났다.

일반적으로 직영 근로자가 협력업체 근로자 보다 급여, 근무환경, 복리후생 등이 우수한 편에 속한다. 따라서 이러한 환경이 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 생각할 수 있다. 따라서 고용안정 및 복리후생 향상 등 협력업체 근로자의 처우개선이 필요하다.

Kruskal-Wallis test를 이용한 분석결과 작업능력은 근무형태에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으며( $P = 0.3440 > 0.05$ ). 작업능력 총점 Average Rank는 직영 근로자 143.2, 협력업체 근로자 153.1로 협력업체 근로자가 직영 근로자 보다 작업능력이 더 높은 것으로 나타났다.

협력업체 근로자의 경우, 근로자의 업무능력이 승진, 급여 등의 근무조건에 직접적인 영향을 미치므로 이러한 요인이 주관적 평가에 영향을 미친 것으로 사료된다.

### 3.4.4. 취미생활 유무에 따른 분석

Kruskal-Wallis test를 이용한 분석결과 직무스트레스는 취미생활 유무에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며( $P = 0.0190 < 0.05$ ). 직무스트레스 총점 Average Rank는 취미생활이 있는 경우 141.3, 취미생활이 없는 경우 172.2로 취미생활이 있는 근로자가 취미생활이 없는 근로자 보다 스트레스를 덜 받는 것으로 나타났다.

이러한 사실을 통하여 취미생활이 직무스트레스를 감소시키는 수단으로 작용하고 있는 것으로 사료된다. 따라서 동호회 활동을 적극 장려하고 회사 차원의 지원이 필요하다.

Kruskal-Wallis test를 이용한 분석결과 작업능력은 취미생활 유무에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으며( $P = 0.3290 > 0.05$ ). 작업능력 총점의 Average Rank는 취미생활이 있는 경우 148.7, 취미생활이 없는 경우 135.8로 취미생활이 있는 근로자가 취미생활이 없는 근로자 보다 작업

능력이 높은 것으로 나타났다.

취미생활과 작업능력 간에는 통계적인 유의성은 없으나, 취미생활을 할 경우 유대관계가 향상되며 및 신체운동을 통하여 체력단련이 가능하므로 작업능력 향상에 영향을 미친다고 해석할 수 있다.

### 3.4.5. 운동여부에 따른 분석

Kruskal-Wallis test를 이용한 분석결과 직무스트레스는 운동여부에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $P = 0.0000 < 0.05$ ). 직무스트레스 총점 Average Rank는 운동을 하는 경우 127.6, 운동을 하지 않는 경우 181.1로, 운동을 하는 근로자가 운동을 하지 않는 근로자 보다 스트레스를 덜 받는 것으로 나타났다.

Kruskal-Wallis test를 이용한 분석결과 작업능력 역시 운동여부에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $P = 0.0350 < 0.05$ ). 작업능력 총점 Average Rank는 운동을 하는 경우 154.2, 운동을 하지 않는 경우 132.4로, 운동을 하는 근로자가 운동을 하지 않는 근로자 보다 작업능력이 높은 것으로 나타났다.

운동여부에 따라 직무스트레스와 작업능력 모두에 유의한 차이를 보이는 것은, 운동이 직무스트레스를 감소시키는 요인으로 작용하며, 운동을 통한 체력단련이 작업능력을 증가시키는 것으로 사료된다. 따라서 운동을 장려하고 체육시설을 확충하는 등 회사차원의 지원이 필요하다.

### 3.4.6. 성격유형에 따른 분석

Kruskal-Wallis test를 이용한 분석결과 직무스트레스는 성격유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $P = 0.0000 < 0.05$ ). 직무스트레스 총점의 Average Rank가 I형 129.0, S형 130.7, C형 156.9, D형 192.7로, 성격유형별로 직무스트레스 수준이 크게 다르게 나타났다. I형(사교형)의 직무스트레스 수준이 가장 낮고, D형(주도형)의 직무스트레스 수준이 가장 높게 나타났다.

이는 작업자의 성격유형은 직무만족, 직무행태, 직무스트레스와 통계적으로 유의한 관계가 있으며, 외향적인 사람이 그렇지 않은 사람에 비해 상대적으로 직무스트레스를 적게 받는다는 선행연구 결과와 일치한다<sup>9,12)</sup>. 따라서 신규인력 채용 시 직무스트레스가 비교적 낮은 I형, S형 인재를 우선 채용하고, 기존 인력을 대상으로 직무스트레스 측면에서 I형, S형의 상대적인 장점을 모두 갖출 수 있

도록 지속적인 교육을 실시하는 것이 필요하다.

Kruskal-Wallis test를 이용한 분석결과 작업능력은 성격유형에 따라 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났으며( $P = 0.7030 > 0.05$ ), I형(사교형)의 작업능력이 가장 높고 S형(안정형)의 작업능력이 가장 낮은 것으로 나타났다.

## 3.5. 직무스트레스와 작업능력의 상관관계 분석

직무스트레스와 작업능력의 상관관계를 나타내면 Table 6과 같다. Kruskal-Wallis test를 이용한 분석결과 직무스트레스는 작업능력 등급에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다( $P = 0.0000 < 0.05$ ).

또한 Correlation을 이용한 직무스트레스와 작업능력의 상관관계 분석결과 상관계수가 -0.3320으로 음의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 작업능력 등급별 직무스트레스 총점의 Average Rank를 보면 Excellent 118.1, Good 146.6, Moderate 184.7, Poor 245.8로 작업능력이 떨어질수록 직무스트레스 수준이 증가하였다. 즉 직무스트레스가 낮아지면 작업능력이 높아지고, 직무스트레스가 높아지면 작업능력이 낮아진다는 것을 의미한다. 따라서 직무스트레스에 대한 직접적인 관리 및 직무스트레스에 영향을 미치는 요인에 대한 관리를 통하여 작업자의 작업능력을 향상시킬 수 있다.

직무스트레스 세부항목별 작업능력과의 상관관계를 나타내면 Table 7과 같다. Kruskal-Wallis test 및 Correlation을 이용한 분석결과 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화는 P-value 값이 0.05 보다 작으므로 작업능력과 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 작업능력과 음의 상관관계를 나타냈다. 특히 직무자율, 조직체계, 보상부적절 항목은 다른 항목에 비해 P-value 값이 작고 상관계수의 절대값이 크게 나타났으므로 작업능력 총점에 미치는 영향이 다른 항목에 비해 크다고 할 수 있다. 따라서 우선적으로 직무의 자율

Table 6. Relation between Job Stress and Work Ability

구분	직무스트레스			상관계수
	Median	Ave-Rank	P-value	
Excellent	41.0	118.1	0.0000*	-0.3320
Good	42.0	146.6		
Moderate	47.0	184.7		
Poor	55.5	245.8		

\* statistically significant,  $\alpha = 0.05$

Table 7. Relation between Job Stress Items and Work Ability

구 분	상관계수	P-value
직무요구	-0.4600	0.4340
직무자율	-0.2420	0.0000*
관계갈등	-0.1340	0.0220*
직무불안정	-0.1440	0.0140*
조직체계	-0.2400	0.0000*
보상부적절	-0.2710	0.0000*
직장문화	-0.1470	0.0120*

\* statistically significant,  $\alpha=0.05$

성을 높이고 조직의 체계를 조정하고 직무성과에 따른 합리적인 보상을 함으로써 작업자의 직무스트레스를 줄일 수 있으리라 사료된다.

#### 4. 결론

국내 조선업 현장관리자 292명을 대상으로 성격 유형, 직무스트레스, 작업능력 관련 설문조사 및 통계분석 실시 결과 아래와 같은 결론을 얻었다.

1) 직무스트레스는 100점 만점 기준 43.09±8.29점으로 타 산업에 비해 직무스트레스 수준이 낮았고 나이, 근속연수, 근무형태, 취미생활유무, 운동여부, 성격유형이 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

2) 작업능력은 49점 만점 기준 40.33±4.27점으로 작업지속을 위하여 작업환경 개선을 위한 지원이 필요한 것으로 나타났으며 운동여부가 작업능력과 상관관계가 있는 것으로 분석되었다.

3) 직무스트레스와 작업능력의 상관관계를 분석한 결과 상관계수가 -0.3320으로 음의 상관관계를 가지는 것으로 분석되었다.

4) 작업자의 작업능력 향상을 위하여 직무스트레스 세부항목 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화에 대한 직접적인 관리와 직무스트레스에 영향을 미치는 요인 나이, 근속연수, 근무형태, 취미생활, 운동, 성격유형에 대한 관리가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구는 국내 A 조선업체 현장관리자라는 제한된 대상에게 설문을 실시하였으므로 일반적인 연구결과로 확대해석하기에는 무리가 따른다. 또한

연구가 설문지평가로 이루어졌으므로 실험연구에 비해 객관성 유지에 한계가 있다. 따라서 추후 연구에서는 연구대상의 범위 확장, 설문작성 시 객관성 유지방안 모색 및 설문평가와 더불어 객관적으로 측정 가능한 항목의 병행연구가 요구된다.

#### 참고문헌

- 1) 이도영, 김완진, 이영섭, “건설업 관리직의 직무스트레스 평가에 관한 연구”, 한국안전학회지, 제22권, 제3호, pp. 39-44, 2007.
- 2) 애경, 김옥수, 원종순, “임상간호사의 성격유형에 따른 직무스트레스와 대응방법에 대한 연구”, 임상간호사연구, 제13권, 제2호, pp. 125-136, 2007.
- 3) azarus, R. S. and Folkman, S., “An analysis of coping in a middle aged community sample”, Journal of Health and Social Behavior, Vol. 21, pp. 219-239.
- 4) 김혜숙, “임상간호사의 업무스트레스, 소지정도와 대처방법에 관한 연구”, 조선대학교 대학원 석사학위논문, 2001.
- 5) 수창, 이환범, “지방공무원 개인성격 유형이 직무만족에 미치는 영향분석”, 한국지방자치연구, 제11권, 제1호, 통권 26호, pp. 69-88, 2009.
- 6) 길상, “직무스트레스 평가 관리”, 한국산업안전공단, 2005.
- 7) uomi, K., Ilmarinen, J., Jahlkola, J., Katajarinne, L. and Tulkki, A., “Work Ability Index”, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki, 1998.
- 8) 광수, “관계”, 도서출판 아시아코치센터, pp. 226-227, 2007.
- 9) 원표, “고등학생의 성격유형에 따른 스트레스 대처양상의 차이분석”, 한국교육대학교 대학원 석사학위논문, 1997.
- 10) 박영숙, “성격유형과 직무스트레스 수준 및 대처방식에 대한 연구”, 동아대학교 대학원 석사학위논문, 2001.
- 11) 이수창, 이환범, “지방공무원 개인성격 유형이 직무만족에 미치는 영향”, 한국지방자치연구, 제11권, 제1호, 통권 26호, pp. 69-88, 2009.
- 12) 최연택, 권경득, “조직구성원의 성격유형(MBTI), 직무행태 및 조직성과에 관한 연구: 행동유형을 중심으로”, 한국인사행정학회보, 제8권, 제3호, pp. 187-217, 2009.