

번호 04-1

제 목	국문	우리나라에서의 다양한 직업군에 따른 직무 스트레스 특성 평가			
	영문	Job Stress Characteristics of Various Job Categories in Korea			
저 자 및 소 속	국문	김동문, 주영수 ¹⁾ , 오상용 ²⁾ , 이태진 ³⁾ , 배상수 ³⁾ 국군의무사령부 예방의학과, 한림대학교 성심병원 산업의학과 ¹⁾ , 한강성심병원 산업의학센터 ²⁾ , 한림의대 사회의학교실 ³⁾			
	영문	Dong-Moon Kim, Young-Su Ju ¹⁾ , Sang-Yong Oh ²⁾ , Tae-Jin Lee ³⁾ , Sang-Soo Bae ³⁾ Department of Preventive Medicine, Armed Forces in Medical Command, Dept. of Occupational & Environmental Medicine Hallym Univ. Sacred Heart Hospital ¹⁾ , Dept. of Occupational & Environmental Medicine Han-Gang Sacred Heart Hospital ²⁾ , Dept. of Social medicine, Hallym Univ. College of Medicine ³⁾			
분 야	보건관리 ()	발 표 자	일반회원 ()	발표 형식	구 연 (○) 포스터 ()
	역 학 ()		전 공 의 (○)		
환경 (○)					
진행 상황	연구완료(), 연구중(○) → 완료 예정 시기 : 2000 년 11 월				

1. 연구 목적

스트레스는 인간의 다양한 사회적 활동이 야기하는 복합적인 반응현상으로서 의학, 심리학, 행동과학 등의 여러 학문분야에서 연구되어 왔다. 1960년대부터 스트레스에 대한 연구가 본격적으로 시작되었는데, Kahn, French, Caplan 등의 미시간 대학 사회연구소 연구원들은 조직내에서의 수많은 스트레스 요인들을 찾아내었고, 이러한 요인들을 정의하였으며, 바람직하지 못한 정신·신체적 효과와 그와 관련된 과정들을 알아내었고, 이들을 종합하여 직무 스트레스라는 개념으로 발전시켰다. 최근에 들어 사회가 보다 고도로 산업화·정보화되면서 사람들은 예전에 비해 더욱 변화에 적응하는데 어려움을 느끼고 있으며, 특히 복잡해진 조직생활은 그 속의 개인들의 스트레스 수준을 높이고 있다. 직무 스트레스는 개인의 건강은 물론이고 조직의 유효성을 손상시키는 위험요인으로서 국외에서는 근로자들의 건강관리, 조직의 생산성, 그리고 근로 생활의 질 등의 측면에서 많은 연구가 진행되고 있으며, 다양한 스트레스 설명모형을 통해서 개인 또는 조직차원에서의 대응전략이 모색되고 있다. 본 연구는 그 중에서 개인이나 조직이 받는 직무 스트레스의 여러 특성들을 가장 잘 설명한다고 하는 'Karasek의 직무 긴장 모형'을 이용하여, 우리나라에서 한번도 시도된 적이 없는 직업군별 직무 재량권과 정신·사회적 직무 요구량, 그리고 사회적 지지와 같은 직무 특성들을 객관적으로 제시하고, 또한 이들을 서로 비교함으로써 직업군별 직무 스트레스의 정도를 비교하고자 한다.

2. 연구 방법

1999년 8월부터 지금까지 한림대학교 성심병원 산업의학과에서는 근로자 건강검진시에 자기 기입식의 '직무 만족도 설문조사(Karasek's Job Content Questionnaires)'를 병행하여 실시하였다. 이 설문조사는 생산직에서 관리직까지 다양한 직업군들을 포함하였으며, 지난 8월말까지 총 839부의 설문지가 모아졌고, 일단 1차적으로 설문내용이 완전한 631부를 대상으로 분석을 시행하였다. 먼저 개인별 직무 재량권 점수와 정신·사회적 직무 요구량 점수를 'Karasek의 직무 긴장 모형'에서 제시하고 있는 공식을 이용하여 산출하였으며, 이들의 중위수에 해당하는 축정치를 X축과 Y축의 기준점(Quadrant term)으로 삼고, 일단 한국 표준 직업 대분류를 기초로 하여 고긴장군, 저긴장군, 능동군, 수동군으로 분류하고 각 군에 포함된 구성원의 특성을 조사하였다. 추가적인 설문조사와 불완전한 자료의 보완, 그리고 보다 세세한 직업분류별 분석이 현재 계속적으로 진행 중에 있다.

3. 연구 결과

분석 결과 직무 재량권의 중위수는 62점(표준편차 8.5)이었고, 범위는 92점(대표 이사) ~ 36점(금융기관의 공과금 취급업무자)이었다. 정신·사회적 직무 요구량의 중위수는 31점(표준편차 4.0)이었고, 그 범위는 41점(시공 생산직 근로자) ~ 17점(할인점 판매직 근로자) 이었다.

각 직업군별 직무 스트레스의 특성은 다음과 같다.

Group	Age(std)	Decision Latitude			Psychosocial job demand		
		No.	Mean	STD	No.	Mean	STD
High strain group	34.5(8.7)						
고객서비스사무종사자		48	56.46	8.87	48	31.43	3.13
보안서비스종사자		56	60.11	6.42	56	31.66	3.56
운전원및관련종사자		13	58.15	9.57	13	31.38	5.81
제조관련단순노무종사자		54	61.03	8.96	54	31.59	4.17
Low strain group	34.7(9.4)						
공학관련기술종사자		38	64.00	7.60	38	30.60	3.93
공학전문가		54	66.19	6.38	54	30.61	3.39
기계설치및정비기능종사자		18	64.33	7.07	18	29.44	5.11
Active group	39.1(8.9)						
일반관리자		57	64.21	7.87	57	31.25	3.55
컴퓨터관련전문가		11	71.27	5.75	11	31.64	3.07
행정및경영관리자		100	66.88	8.34	100	32.63	4.40
Passive group	32.0(10.4)						
과학관련기술종사자		17	60.59	9.05	17	29.47	4.00
도소매판매종사자		38	60.58	6.29	38	30.55	3.83
서비스관련단순노무종사자		36	58.39	8.16	36	30.33	3.43
일반사무관련종사자		85	60.54	8.10	85	29.69	4.30
미분류		7	-	-	7	-	-

4. 고찰

본 연구는 'Karasek의 직무 긴장 모형'을 이용하여 우리나라에서는 처음으로 국제적인 비교가 가능한 다양한 직종과 조직부서의 직무 특성을 직업군별로 고긴장군, 저긴장군, 능동군, 수동군으로 분류하였는데 1차적인 의의가 있다. 물론, 상기한 자료가 한림대학교 성심병원에서 건강 검진을 받은 인접 지역의 직장인을 대상으로 하였기 때문에 선택 편견이 생길 수 있다는 한계가 있으나, 현재 추가로 조사·수집되고 있는 자료가 타 지역의 조사자료이기 때문에 최종적인 분석에서는 그 한계가 다소나마 극복될 수 있을 것으로 기대된다. 또한 자기 기입식 설문조사에서는 개인의 주관적 인식의 차이가 오류를 유발할 수 있는데, Karasek의 모형은 본래 이를 극복하기 위해서 만들어진 Imputation method(유사한 직무 계열 구성원의 점수를 평균하는 방법)이므로 이러한 문제는 거의 최소화되었을 것으로 판단된다. 또한 보다 세분화된 직업군별 분석을 위해서는 근무하는 조직부서내의 구체적인 직무 내용 등을 포함하는, 보다 객관성을 유지하기 위한 세심한 자료수집 과정이 필요하다 하겠다.