

중소규모 사업장 근로자의 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴 현황과 한국형직무스트레스 하부요인과의 관련성

인하대학교병원 산업의학과, 인하대학교 의과대학 사회의학교실¹⁾

김정훈 · 박신구 · 김동현 · 김환철 · 임종한 · 이의철 · 이동훈 · 이지영¹⁾

— Abstract —

Absence and Early Leave Status due to Job Stress and its Relationship to Job Stress Factors According to the Korean Occupational Stress Scale among Workers in Small and Medium Scale Industry

Jeong-Hoon Kim, Shin-Goo Park, Dong-Hyun Kim, Hwan-Cheol Kim,
Jong-Han Leem, Eui-Cheol Lee, Dong-Hoon Lee, Ji-Young Lee¹⁾

*Department of Occupational and Environmental Medicine, Inha University Hospital,
Department of Social Medicine, College of medicine, Inha University¹⁾*

Objective: The aim of this study was to examine the actual conditions of absence and early leave due to job stress of 4,350 workers in 83 small and medium scale industries, and its relationship to job stress factors using Korean Occupational Stress Scale-Short Form (KOSS-SF).

Methods: A structured self-reported questionnaire was used to assess each respondent's sociodemographics, job stress, experience of absence and early leave due to job stress. Seven KOSS-SF domains of job stress were used. We estimated the relation of absence and early leave due to job stress and job stress factors using logistic regression analyses.

Results: Absence or early leave due to job stress occurred in 7% of male workers and 8% of female workers. Multiple regression analysis revealed a significantly positive association job stress-related absence/early leave and job demand, interpersonal conflict, organizational system, lack of rewards and occupational climate.

Conclusions: Absence and early leave due to job stress is significantly attributed to organizational system and lack of reward for men, and occupational climate and organizational system for women.

Key Words: Absenteeism, Job stress

서 론

사업장에서 질병으로 인한 결근과 조퇴는 근로자의 건강문제는 물론이고 낮은 생산성과 기업 및 사회적 비용증가와 연관되어 있기 때문에 중요한 문제로 다루어져야 한

다. 결근과 조퇴를 발생시키는 요인은 여러 가지가 있을 수 있지만 그 중 직무스트레스는 정신과적 질환¹⁾은 물론 심혈관계 질환²⁾이나 근골격계질환^{3,4)}등과의 관련성이 이미 밝혀졌으며 이로 인해 근로자의 질병 결근과 조퇴에 직간접적으로 관여할 수 있다고 알려져 있다. 유럽에서는 정

〈접수일: 2008년 9월 2일, 1차수정일: 2009년 1월 19일, 2차수정일: 2009년 3월 9일, 3차수정일: 2009년 3월 23일, 채택일: 2009년 3월 27일〉

교신저자: 박 신 구 (Tel: 032-890-3572) E-mail: oem@medimail.co.kr

* 이 논문은 인하대학교의 지원에 의하여 연구되었음.

신과적 질환으로 인한 결근으로 생기는 재정적 부담이 매년 GNP의 3~4%에 달한다고 하며⁵⁾, 영국에서는 스트레스와 관련된 질환으로 인한 결근이 전체의 결근의 원인 중에서 60%를 차지하며, 매년 10억일 정도의 작업 시간 손실을 입는다는⁶⁾ 연구결과도 있다.

결근과 조퇴를 야기하는 요인들에는 신체적인 질병뿐만 아니라 정신보건, 직무에 대한 만족감과 기타 개인적 및 작업관련 요인들이 있을 수 있으며, 이것들이 복합적인 현상으로 작용할 수 있다. 그 작업관련 요인으로 직종, 작업의 종류, 작업환경, 생산구조, 교대제, 조직의 분위기, 작업조건 등과 기후, 종교, 사회의 경제수준, 외부 의료서비스 체계, 실업률 등과 같은 외적요인도 고려할 수 있다. 직무스트레스로 인해 결근이나 조퇴를 할 때, 대부분의 근로자는 직무스트레스 인자 때문에 유발되거나 악화된 질병으로 결근을 하게 된다. 질병 이외의 원인으로 결근을 할 경우에도 직, 간접적으로 직무스트레스인자가 연관되어 있을 수 있다⁷⁻¹⁵⁾.

질병으로 인한 결근과 직무스트레스와의 관련성에 대한 연구들이 주로 이루어 졌는데 선행연구들을 살펴보면 높은 직무요구와 낮은 직무자율성이 질병 결근과 연관이 있다고 알려져 있고¹⁶⁾, 낮은 사회적 지지와 복잡한 높은 직무 긴장이 질병 결근에 영향을 준다고 하였다¹⁷⁾. 하지만 대부분의 연구들은 대규모 사업장을 중심으로 이루어져 있어 중소기업 사업장 근로자를 대상으로 한 연구는 부족한 실정이며 특히나 국내연구는 거의 전무한 실정이다. 또한 전체 결근을 대상으로 하였거나 사고나 포괄적 질병으로 인한 결근에 대한 연구들은 많이 발표되었으나 직무스트레스로 인한 결근이나 조퇴에 대한 실태나 관련요인에 대한 연구는 거의 이루어 지지 않았다.

본 연구는 중소기업 사업장 근로자의 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴의 현황을 파악해 보고자하며, 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴에 영향을 주는 사회일반적 특성 및 직업적 특성관련요인을 살펴보고자 한다. 또한 한국형 직무스트레스 측정도구-단축형(KOSS-SF)을 이용하여 직무스트레스로 인해 일어나는 결근과 조퇴와 높은 연관성을 보이는 직무스트레스 하부영역을 알아보아 어떠한 스트레스요인이 특히 직무스트레스로 인한 결근과 조퇴에 영향을 줄 수 있는가를 확인 해보고자 한다.

대상 및 방법

1. 연구 대상

본 연구는 2006년 5월부터 9월까지 일개 대학병원 산업의학과에서 보건관리대행을 시행하고 있는 83개 사업

장의 근로자들을 대상으로 시행되었다. 전체 6,699명 중 설문문에 응답한 근로자는 4,637명(69.2%)이고, 이들 중 부적절한 응답을 한 근로자 241명을 제외하였으며, 최종적으로 4,350명(64.9%)을 대상으로 연구가 이루어졌다.

2. 연구 방법

구조화된 자가 기입식 설문지를 이용하였으며, 설문 문항은 성별, 나이, 결혼여부, 교육수준과 같은 사회일반적인 특성에 대한 설문과 직종, 근무기간, 고용형태, 교대근무, 주당 근무시간등과 같은 직업적 특성과 지난 1년간 직무스트레스로 인한 결근 또는 조퇴가 있었는지, 기간과 횟수는 어떠한지 등 이었다. 직무스트레스 요인에 대한 측정은 한국형 직무스트레스 측정도구-단축형(KOSS-SF)을 이용하였다.

3. 통계 분석

스트레스에 대한 인지와 대응에 관한 남녀의 차이를 고려하여 본 연구의 모든 분석은 성별로 나누어 시행하였다. 연구대상의 일반적 특성 및 직업적 특성에 대한 기술 통계적 분석은 빈도와 백분율로 나타내었으며, 일반적과 직업적 특성 및 직무스트레스요인에 따른 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴의 차이는 χ^2 검정(Chi-square test)을 통해 분석하였다. 한국형 직무스트레스 도구(단축형)를 사용하여 7개의 하부영역별 환산점수를 계산 하였으며 각 영역별 중앙값으로 이분하여 직무스트레스가 높은 군과 낮은 군으로 분류하였다. 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴와 직무스트레스 각 영역별 항목들과의 관련성을 확인하기 위하여 다변량 로지스틱 회귀분석을 하여, 직무스트레스 하위 영역별로 일반적 특성과, 직업적 특성들을 보정한 스트레스요인 점수가 낮은 군에 대한 높은 군의 대응비와 95% 신뢰구간을 구하였다.

본 연구에서 직무스트레스 하부영역 7개의 신뢰도(Cronbach's alpha)값은 직무요구 0.631, 직무자율결여 0.771, 관계갈등 0.726, 직무불안정 0.728, 조직체계 0.749, 보상부적절 0.740, 직장문화 0.703 이었다. SPSS 14.0을 이용하여 분석하였으며, 통계적 유의수준은 0.05로 하였다.

결 과

1. 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴 현황

조사 대상자중 직무스트레스로 인한 결근이나 조퇴를 경험한 적이 있다고 답한 근로자는 남자는 2,947명 중

6.7%(196명), 여자는 1,403명 중 8.1%(113명)이었다 (Table 1). 직무스트레스로 인한 결근자중 남자는 46.6%(48명), 여자는 63.0%(34명)이 결근일이 1일이라고 답해 가장 높은 비율을 보였고 150일간 입원치료를 받으며 결근하였다고 답한 근로자도 있었다. 조퇴회수 역시 1회 조퇴경험자가 남자 53.6%(60명), 여자 59.1%(26명)로 가장 큰 비율을 차지하여 1회 이하의 단기간의 결근, 조퇴자가 가장 많은 결과를 보였다(Table 2).

2. 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴와 일반적 특성과의 관련성

남자의 경우 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴율은 생산직이 7.4%(141명)로 사무직 5.3%(55명)보다 통계적으로 유의하게 높았다. 학력에 따른 차이를 보면 중졸 이하의 근로자 중 직무스트레스로 인한 결근 및 조퇴가

10.4%(18명)로 고졸학력의 근로자 8.0%(113명), 대졸 이상 학력의 근로자 4.7%(62명)보다 유의하게 높았다. 나이와 결혼유무에 관한 유의한 차이는 없었다. 여자 근로자는 나이, 직종, 결혼유무, 교육수준 모두에서 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다(Table 1).

3. 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴와 직업적 특성과의 관련성

남자 근로자에서 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴와 유의한 관련성을 보인 특성은 고용형태, 근무시간, 사업장 규모이었다. 정규직의 직무스트레스로 인한 결근 및 조퇴가 7.4%(150명)로 비정규직 5.0%(45명)에 비해 높게 나타났으며 주50시간이상 근무자가 7.8%(139명)로 50시간 이하 근무자 4.8%(57명)에 비해 유의하게 높은 결근, 조퇴율을 보였다. 사업장 규모로 보았을 때는 100인

Table 1. Differences of job stress related absence and early leave by general characteristics

	Men				p-value*	Women				p-value*
	No		Yes			No		Yes		
	N	%	N	%		N	%	N	%	
Total	2,751	(93.3)	196	(6.7)		1,290	(91.9)	113	(8.1)	
Age group										
20~29	758	(93.8)	50	(6.2)	0.265	415	(90.4)	44	(9.6)	0.055
30~39	1,113	(93.6)	76	(6.4)		214	(96.4)	8	(3.6)	
40~49	578	(91.7)	52	(8.3)		458	(91.6)	42	(8.4)	
50~	288	(94.7)	16	(5.3)		183	(92.4)	15	(7.6)	
Occupation										
Blue collar	1,769	(92.6)	141	(7.4)	0.031	967	(92.3)	81	(7.7)	0.442
White collar	982	(94.7)	55	(5.3)		323	(91.0)	32	(9.0)	
Married										
Single	1,065	(94.0)	68	(6.0)	0.486	420	(90.7)	43	(9.3)	0.233
Married	1,627	(93.0)	123	(7.0)		806	(92.9)	62	(7.1)	
Divorce/separation	55	(91.7)	5	(8.3)		63	(88.7)	8	(11.3)	
Education										
≤Middle school	155	(89.6)	18	(10.4)	0.000	235	(91.8)	21	(8.2)	0.904
High school	1,299	(92.0)	113	(8.0)		694	(92.5)	56	(7.5)	
≥University	1,256	(95.3)	62	(4.7)		343	(92.0)	30	(8.0)	

*: performed by χ^2 -test

Table 2. The number of workers by the number of days for absence and early leave due to job stress

Days	Absent				Early leave			
	Men		Women		Men		Women	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1	48	(46.6)	34	(63.0)	60	(53.6)	26	(59.1)
2	28	(27.2)	11	(20.4)	31	(27.7)	8	(18.2)
3	16	(15.5)	3	(5.5)	11	(9.8)	7	(15.9)
≥4	11	(10.7)	6	(11.1)	10	(8.9)	3	(6.8)
Total	103	(100.0)	54	(100.0)	112	(100.0)	44	(100.0)

미만 사업장의 근로자의 직무스트레스로 인한 결근 및 조
퇴가 8.0%(130명)로 100인 이상 사업장 근로자의

5.0%(66명)보다 유의하게 높았다. 그 외 근무기간과 교
대근무에서는 유의한 차이가 없었다. 여자 근로자에서는

Table 3. Differences of job stress related absence and early leave by work-related characteristics

	Men				p-value*	Women				p-value*
	No		Yes			No		Yes		
	N	%	N	%		N	%	N	%	
Tenure (year)										
<1	615	(93.8)	41	(6.3)	0.779	364	(92.9)	28	(7.1)	0.212
1~4	967	(93.4)	68	(6.6)		517	(91.3)	49	(8.7)	
5~9	539	(93.7)	36	(6.3)		277	(90.2)	30	(9.8)	
≥10	630	(92.5)	51	(7.5)		132	(95.7)	6	(4.3)	
Employed type										
Formal	1,883	(92.6)	150	(7.4)	0.015	755	(91.7)	68	(8.3)	0.768
Informal	862	(95.0)	45	(5.0)		530	(92.2)	45	(7.8)	
Shift work										
No shift work	1,858	(92.7)	146	(7.3)	0.061	661	(88.1)	89	(11.9)	0.000
Shift work	872	(94.6)	50	(5.4)		618	(96.6)	22	(3.4)	
Working hour(/week)										
<50	1,119	(95.2)	57	(4.8)	0.001	795	(93.6)	54	(6.4)	0.004
≥50	1,632	(92.2)	139	(7.8)		495	(89.4)	59	(10.6)	
Industry size (No. of employees)										
<100	1,503	(92.0)	130	(8.0)	0.001	645	(89.7)	74	(10.3)	0.002
≥100	1,248	(95.0)	66	(5.0)		645	(94.3)	39	(5.7)	

*: performed by χ^2 -test

Table 4. Job stress factors of participants by job stress related absence and early leave

	Men				p-value*	Women				p-value*
	No		Yes			No		Yes		
	N	%	N	%		N	%	N	%	
Job demand										
Low	1811	(94.6)	104	(5.4)	0.000	750	(93.3)	54	(6.7)	0.033
High	940	(91.1)	92	(8.9)		540	(90.2)	59	(9.8)	
Job control										
Low	1413	(94.0)	90	(6.0)	0.141	867	(92.0)	75	(8.0)	0.856
High	1338	(92.7)	106	(7.3)		423	(91.8)	38	(8.2)	
Interpersonal conflict										
Low	1753	(95.1)	91	(4.9)	0.000	790	(94.2)	49	(5.8)	0.000
High	998	(90.5)	105	(9.5)		500	(88.7)	64	(11.3)	
Job insecurity										
Low	1551	(93.8)	103	(6.2)	0.297	861	(92.8)	67	(7.2)	0.108
High	1200	(92.8)	93	(7.2)		429	(90.3)	46	(9.7)	
Organization system										
Low	1758	(95.9)	76	(4.1)	0.000	767	(94.5)	45	(5.5)	0.000
High	993	(89.2)	120	(10.8)		523	(88.5)	68	(11.5)	
Lack of reward										
Low	1563	(95.9)	67	(4.1)	0.000	852	(93.8)	56	(6.2)	0.000
High	1188	(90.2)	129	(9.8)		438	(88.5)	57	(11.5)	
Occupational climate										
Low	1792	(95.0)	95	(5.0)	0.000	777	(95.5)	37	(4.5)	0.000
High	959	(90.5)	101	(9.5)		513	(87.1)	76	(12.9)	

*: performed by χ^2 -test

비 교대 근무자의 직무스트레스로 인한 결근 및 조퇴가 11.9%(89명)로 교대근무자 3.4%(22명)보다 유의하게 높았고, 근무시간에 따른 차이를 보면 남자와 같이 주50시간 이상근무자의 직무스트레스로 인한 결근 및 조퇴가 10.6%(59명)로 주50시간 이하 근무자 6.4%(54명)보다 더 유의하게 높았다. 사업장 규모로 보았을 때는 남자와 마찬가지로 100인 미만 사업장의 근로자가 10.3%(74명)로 100인 이상 사업장 근로자의 5.7%(39명)보다 유의하게 높은 수치를 보였다. 그 외 근무시간과 고용형태는 여자 근로자에서는 유의한 차이를 보이지 않았다(Table 3).

4. 직무스트레스 하부영역과 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴와의 관련성

단변량 분석에서 남녀 모두 직무요구, 대인관계, 조직체계, 보상 부적절, 직장문화 영역에서 높은 스트레스를 보이는 군에서 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴율이 유의하게 높은 결과를 보여주었다(Table 4). 직종, 교육수준, 고용형태, 교대근무, 근무시간, 사업장 규모를 보정하여 시행한 다변량 로지스틱 회귀분석 결과 직무스트레스로 인한 결근 및 조퇴에서 유의한 차이를 보여준 영역은 남녀 모두 직무요구, 대인관계, 조직체계, 보상 부적절, 직장문화이었다. 남자의 경우 조직체계 영역의 교차비가 2.66(95% 신뢰구간 1.96~3.61)으로 가장 큰 결과를 보여주어 조직체계 영역의 스트레스가 높은군에서 낮은군보다 직무스트레스로 인한 결근 및 조퇴를 더 많이 경험한 것으로 나타났으며 그 뒤로 보상부적절 2.41(95% 신뢰구간 1.76~3.30), 직장문화 1.94(95% 신뢰구간 1.44~2.61), 관계갈등 1.83(95% 신뢰구간 1.36~2.47), 직무요구 1.73(95% 신뢰구간 1.27~2.35) 순의 교차비를 보여주었고 여자는 직장문화가 가장 큰 교차비 3.09(95% 신뢰구간 2.00~4.78)를 보여 직장문화 영역의 스트레스가 높은군에서 낮은군보다 직무스트레스로 인한 결근 및 조퇴를 더 많이 경험한 것으로 나타났고, 조

직체계 1.96(95% 신뢰구간 1.29~2.97), 관계갈등 1.81(95% 신뢰구간 1.20~2.73), 보상부적절 1.79(95% 신뢰구간 1.19~2.70), 직무요구 1.58(95% 신뢰구간 1.04~2.39)순의 결과를 보여주었다(Table 5).

고 찰

중소규모 사업장 83곳의 4,350명의 근로자를 대상으로 한 이번 연구에서 직무스트레스로 인한 결근이나 조퇴의 경험이 있다고 응답한 근로자는 남자는 전체의 7%(196명), 여자는 전체의 8%(113명)를 차지하고 있었다. 직무스트레스로 인한 결근일수는 3일 이하가 남자는 89%(92명), 여자는 89%(48명)이고 7일 이상의 결근일수를 응답한 근로자는 남자 6%(6명), 여자 11%(6명)로 대부분 단기적 결근양상을 보였으며 조퇴일수는 3일 이하가 남자에서 91%(102명), 여자 93%(41명)로 마찬가지로 단기적 양상을 보이는 것으로 조사되었다. 150일간 결근을 한 근로자는 차후 면담에서 우울증을 앓고 있는 것으로 확인되었다.

남자근로자에서는 사무직(5.3%)보다 생산직(7.4%)이 (p=0.031), 비정규직(5.0%)보다는 정규직(7.4%)이 (p=0.015) 통계적으로 유의하게 더 높은 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴율을 보였으며 중졸이하의 교육수준 (p=0.000), 주50시간이상의 근무시간(p=0.001), 100인 미만 사업장 근로자(p=0.001)에서도 유의한 결과를 보였다. 또한 여자근로자는 비교대근무자(11.9%)에서 교대근무자(3.4%) 더 높은 결근, 조퇴율(p=0.000)을 보였고 남자와 마찬가지로 주50시간이상 근무하는 근로자 (p=0.004), 100인 미만 사업장 근로자(p=0.001)에서 유의하게 높은 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴와의 연관성을 보였다.

본 연구와 같이 직무스트레스로 인한 결근이나 조퇴를 대상으로 한 선행 연구가 거의 없는 실정이므로 기존에 주로 연구되었던 질병 결근이나 전체 결근을 대상으로

Table 5. Odds ratios of related factors for job stress related absence and early leave

		Men		Women	
		OR [†]	95%CI	OR [†]	95%CI
Job demand	High/Low*	1.73	1.27~2.35	1.58	1.04~2.39
Job control	High/Low*	1.09	0.80~1.49	0.92	0.59~1.45
Interpersonal conflict	High/Low*	1.83	1.36~2.47	1.81	1.20~2.73
Job insecurity	High/Low*	1.32	0.98~1.78	1.39	0.91~2.12
Organization system	High/Low*	2.66	1.96~3.61	1.96	1.29~2.97
Lack of reward	High/Low*	2.41	1.76~3.30	1.79	1.19~2.70
Occupational climate	High/Low*	1.94	1.44~2.61	3.09	2.00~4.78

*: divide by median value

†: adjusted for occupation, education, employed type, shift work, working hour, industry size

한 연구들과 비교해 보면 생산직근로자, 낮은 교육수준, 긴 근무시간이 높은 질병 결근율과 연관성을 보인다고 한 이전 연구들과 마찬가지로 본 연구에서도 높은 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴율과 연관성을 보여주고 있다. 비정규직 근로자의 경우 정규직 근로자에 비해 더 높은 스트레스 수준을 보이고, 근골격계증상의 호소율도 높으며, 재해율도 높다는 보고¹⁸⁾들이 있으나 결근에 대한 연구에서는 대부분 비정규직의 경우 고용불안정으로 인해 낮은 결근율을 보이고 있으며 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴에 대한 본 연구 결과도 마찬가지로 해석될 수 있다^{19, 20, 21)}. 교대근무자는 비교대근무자에 비해 수면불균형으로 인한 건강문제 및 높은 재해율을 보이며 동시에 높은 결근율을 보인다는 외국의 연구들과는 대조적으로 본 연구에서는 여성 비교대근무자에서 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴율이 더 높은 결과를 보이고 있다. 하지만 다른 국내의 연구에서도 비교대근무자가 더 높은 질병 결근율을 보인다고²²⁾ 한 결과가 있으며 이는 국내 근로현실에서 교대근무자의 경우 미리 짜여진 근무일정표에 의해 작업을 하며 그로 인해 근무조정이 용이하지 않음으로 인한 결과일 가능성을 배제할 수 없으나 이에 대해서는 추가적 연구가 뒷받침이 되어야 할 것으로 보인다.

직무스트레스로 인한 결근, 조퇴와 한국형 직무스트레스 측정도구(KOSS) 7개 하부영역과의 관계에서는 남녀 모두 직무요구, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화영역의 스트레스가 높은 군에서 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴와 통계적으로 의미 있는 연관성을 보였으며 직무자율성결여와 직무불안정은 유의한 결과를 보이지 않았다. 이는 단변량분석은 물론 사회일반적 요인을 보정한 다변량 분석에서도 마찬가지로 결과를 보였으며 앞에서 언급하였듯이 직무불안정 영역은 고용불안정이 낮은 결근율과 관계가 있다는 점을 확인해 볼 수 있다. 직무자율성결여 영역은 유럽의 연구들에서는 질병 결근율과 높은 연관성을 보인다고²³⁾ 보고되고 있으나 국내의 일부 연구에서는 연관성을 보이지 않았으며²⁴⁾ 본 연구에서도 직무스트레스로 인한 결근이나 조퇴와 연관되지 않는 결과를 보였다. 그리고 높은 직무요구가 전체 결근이나 질병 결근과 연관성이 있다는 국내외의 이전 연구결과들^{16, 24, 25)}과 마찬가지로 본 연구에서도 높은 직무요구와 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴는 의미 있는 연관성을 보여주었다.

남자는 조직체계영역에서 2.66(95% 신뢰구간 1.96~3.61)로 가장 큰 교차비를 보였고 그 다음은 보상부적절 영역이 2.41(95% 신뢰구간 1.76~3.30)으로 높은 교차비를 보여 주로 직장 조직 체계 내에서의 갈등이나 부적절한 보상으로 야기된 스트레스가 스트레스로 인한 결근이나 조퇴와 높은 연관성을 나타냈다. 여자는 직장문화영역의 교차비가 3.09(95% 신뢰구간 2.00~4.78)로

가장 높았으며 그다음으로 조직체계와 관계갈등영역이 뒤를 이었다. 또한 남녀모두 직무요구영역은 통계적으로 유의한 교차비를 보였으나 각각 1.73(95% 신뢰구간 1.27~2.35), 1.58(95% 신뢰구간 1.04~2.39)로 다른 영역에 비해서는 낮은 결과를 보였다. 따라서 중소기업 사업장 근로자들의 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴에 영향을 주는 요인은 주로 업무자체로 인해 발생하는 스트레스 보다는 직장의 환경적 요인, 즉 남자의 경우에는 조직체계, 보상부적절 영역 등 직장 안에서의 다른 부서와의 조직관계, 승진, 근무평가 등에 대한 불만 등이 더 크게 작용할 수 있으며 여자의 경우에는 직장문화, 조직체계, 관계갈등 등 직장분위기나 회식자리, 성차별, 권위적이고 수직적인 관계, 직원들 간의 인간관계 등에서 더 큰 영향을 받을 가능성이 있는 것으로 나타났다.

직장 결근은 낮은 생산성과 사회적 비용증가는 물론 질병으로 인한 경우 근로자의 건강문제와도 밀접한 관계를 보이므로 지속적 관심이 필요하다. 직장결근은 신체적 질병은 물론 정신보건, 동기유발, 만족감 등의 요인을 포괄하는 복합적인 현상으로 봐야 하며 질병 결근 또한 질병 자체만이 원인이 되는 것이 아니라 낮은 직무동기와 직무만족도 등의 직무환경에 대한 부정적인 태도를 표출하는 대응 행위라 볼 수 있다^{26, 27)}. 따라서 직장 내 직무스트레스 예방에 대한 노력이 근로자들의 결근과 조퇴를 조절하는 의미 있는 방법이 될 수 있을 것이다.

본 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다. 첫째는 직무스트레스로 인한 결근과 조퇴 경험에 대하여 자기기입식 설문지를 사용하여 결과가 과소평가 혹은 과대평가 되었을 가능성이 있다. 개개인의 주관적 성향이 반영될 가능성과 '회상 바이어스'의 가능성을 배제할 수 없다. 그러나 근로자가 직무스트레스로 인해 결근이나 조퇴를 한 것에 대해 객관적 자료를 얻기는 쉽지 않으며 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴뿐만 아니라 다른 질병에 의한 결근, 조퇴의 경우에도 병가를 신청하기보다 연가나 월차휴가 등을 이용하여 쉬는 일이 빈번한 국내 현실에서 회사의 병력자료나 출근부, 병가, 결근조퇴 자료보다는 근로자 자신이 직무스트레스로 인해 결근이나 조퇴를 하였는지에 대한 직접적인 설문에 의한 자료가 더 의미 있다고 판단하였으며 M. Voss²⁸⁾의 연구와 J. E. Ferrie의 연구에서도 결근에 대한 설문자료가 역학적 연구에 타당하다는 결과를 보였다. 따라서 이 부분이 본 연구결과에 큰 영향을 미쳤다고는 보지 않는다. 하지만 직무스트레스로 인한 결근과 조퇴현황은 지난 1년간의 경험을 질문한 것이기 때문에 현재 시점에서 파악한 직무스트레스 요인과는 시간적 격차가 어느 정도 발생할 수 있으며 그로 인해 바이어스가 작용했을 가능성은 배제할 수 없다. 본 연구는 경향과 관련성을 파악하기 위한 단면적 연구이고,

인과관계를 확인하기 위해서는 향후 전향적인 연구 디자인을 바탕으로 한 추가적 연구가 이루어져야 할 것이다.

둘째, 결근과 조퇴를 각각 분리하여 분석함이 더 타당할 것이라 생각되나 결근이나 조퇴를 경험한 근로자의 수가 많지 않아 묶어서 분석을 시행 하였다. 그리고 근무경력 이 1년 미만인 근로자들도 본 연구에 포함되었는데 높은 이직율을 보이는 중소기업의 현실적인 부분을 감안하지 않을 수 없었고, 현 중소기업의 전반적인 직무스트레스로 인한 결근과 조퇴의 상황을 보고자 하였으므로 제외하지 않았으며 근무기간에 따른 단변량분석에서 유의한 차이는 없었으나 근무기간이나 근무여건으로 인한 문제로 결근이나 조퇴의 경험이 적을 수 있으므로 결과가 과소평가 되었을 수 있다.

또한 직무스트레스로 인한 결근이나 조퇴에 대하여 질문하였기 때문에 직무스트레스 하부요인들과의 관련성이 다른 직무스트레스와 결근에 대한 연구에 비해 높게 나올 수 있다는 점은 고려해야한다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 국내 중소기업 사업장의 직무스트레스로 인한 결근과 조퇴의 현황을 최초로 조사하였다는데 그 의의가 있으며 향후 이러한 제한점을 보완하여 추가적 연구가 이루어져야 할 것이다. 나아가서 직무스트레스로 인한 결근과 조퇴로 야기되는 근로자 개인의 건강 손실은 물론 사회적 손실 비용을 파악하여 직무스트레스 관리의 중요성을 환기시킬 필요가 있을 것으로 판단된다.

요 약

목적: 중소기업 사업장 근로자들의 직무 스트레스로 인한 결근, 조퇴의 현황과 한국형 직무 스트레스 하부요인과의 관련성을 알아보고자 하였다.

방법: 중소기업 사업장 83곳 근로자들에 대해 한국형 직무스트레스요인 평가도구-단축형(KOSS-SF)과 사회일반적 특성, 직업적 특성 및 직무스트레스로 인한 결근이나 조퇴 경험여부 등을 묻는 구조화된 자가 기입식 설문문을 실시하였고, 응답한 4,350명에 대해 최종 분석을 시행하였다. 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴와 한국형 직무스트레스 하부요인들과의 관련성을 확인하기 위하여 로지스틱 회귀분석을 시행 하였다.

결과: 직무 스트레스로 인한 결근, 조퇴를 한 근로자는 남자에서 7%(196명), 여자에서 8%(113명)로 조사되었고 한국형 직무 스트레스 하부요인과의 관련성에서는 남녀 모두 직무요구, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 영역의 스트레스가 높은 군에서 통계적으로 의미 있게 직무스트레스로 인한 결근, 조퇴율이 증가하였다.

결론: 중소기업 사업장 근로자들의 직무 스트레스로 인

한 결근, 조퇴와 한국형 직무 스트레스 하부요인과의 관련성은 남자에서는 조직체계 영역이 가장 높았고, 여자는 직장문화 영역에서 가장 높은 관련성을 보였다.

참 고 문 헌

- 1) Ramirez AJ, Graham J, Richards MA, Cull A, Gregory WM. Mental health of hospital consultants: the effects of stress and satisfaction at work. *Lancet* 1996;347(9003):724-8.
- 2) Chandola T, Siegrist J, Marmot M. Do changes in effort-reward imbalance at work contribute to an explanation of the social gradient in angina? *Occup Environ Med* 2005;62(4):223-30.
- 3) Ariens GAM, Bongers PM, Hoogendoorn WE, van der Wal G, van Mechelen W. High physical and psychosocial load at work and sickness absence due to neck pain. *Scand J Work Environ Health* 2002;28(4):222-31.
- 4) Hoogendoorn WE, Bongers PM, de Vet HCW, Ariens GAM, van Mechelen W, Bouter LM. High physical work load and low job satisfaction increase the risk of sickness absence due to low back pain: results of a prospective cohort study. *Occup Environ Med* 2002;59(5):323-8.
- 5) Henderson M, Glozier N, Holland Elliott K. Long term sickness absence. *BMJ* 2005;330(7495):802-3.
- 6) Kearns J. Stress at Work: The Challenge of Change. In: BUPA Series The Management of Health. BUPA. London 1986. pp 79-87.
- 7) Voss M, Floderus B, Diderichsen F. Physical, psychosocial, and organisational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post. *Occup Environ Med* 2001;58(3):178-84.
- 8) Virtanen M, Vahtera J, Pentti J, Honkonen T, Elovainio M, Kivimaki M. Job strain and psychologic distress: influence on sickness absence among finnish employees. *Am J Prev Med* 2007;33(3):182-7.
- 9) Vahtera J, Kivimaki M, Pentti J, Theorell T. Effect of change in the psychosocial work environment on sickness absence: a seven year follow up of initially healthy employees. *J Epidemiol Community Health* 2000;54(7):484-93.
- 10) Stansfeld S, Feeney A, Head J, Canner R, North F, Marmot M. Sickness absence for psychiatric illness: the Whitehall II study. *Soc Sci Med* 1995;40(2):189-97.
- 11) Rael EG, Stansfeld SA, Shipley M, Head J, Feeney A, Marmot M. Sickness absence in the Whitehall II study, London: the role of social support and material problems. *J Epidemiol Community Health* 1995;49(5):474-81.
- 12) Morikawa Y, Martikainen P, Head J, Marmot M, Ishizaki M, Nakagawa H. A comparison of socio-economic differences in long-term sickness absence in a Japanese cohort and a British cohort of employed men. *Eur J Public Health*

- 2004;14(4):413-6.
- 13) Merete L, Karl BC, Thomas L, Martin Lindhardt N, Finn D. Multilevel analysis of workplace and individual risk factors for long-term sickness absence. *J Occup Environ Med* 2006;48(9):923-9.
 - 14) Lund T, Labriola M, Christensen KB, Bultmann U, Villadsen E. Physical work environment risk factors for long term sickness absence: prospective findings among a cohort of 5357 employees in Denmark. *BMJ* 2006;332(7539):449-52.
 - 15) Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J. Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occup Environ Med* 2000;57(10):656-60.
 - 16) Karasek RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Adm Sci Q* 1979;24(2):285-308.
 - 17) Moreau M, Valente F, Mak R, Pelfrene E, de Smet P, De Backer G, Kornitzer M. Occupational stress and incidence of sick leave in the Belgian workforce: the Belstress study. *J Epidemiol Community Health* 2004;58(6):507-16.
 - 18) Gimeno D, Benavides FG, Amick BC, Benach J, Martinez JM. Psychosocial factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees. *J Epidemiol Community Health* 2004;58(10):870-6.
 - 19) Smulders PGW, Nijhuis FJN. The job demands-job control model and absence behaviour: results of a 3-year longitudinal study. *Work Stress* 1999;13(2):115-31.
 - 20) Virtanen M, Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J. Selection from fixed term to permanent employment: prospective study on health, job satisfaction, and behavioural risks. *J Epidemiol Community Health* 2002;56(9):693-9.
 - 21) Aronsson G, Gustafsson K, Dallner M. Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *J Epidemiol Community Health* 2000;54(7):502-9.
 - 22) Chang SJ, Koh SB, Kang D, Kim SA, Chung JJ, Lee CG, Kang MG, Hyun SJ, Cho JJ, Cha BS. Fatigue as a predictor of medical utilization, occupational accident and sickness absence. *Korean J Occup Environ Med* 2005;17(4):318-32.(Korean)
 - 23) Ala-Mursula L, Vahtera J, Linna A, Pentti J, Kivimäki M. Employee worktime control moderates the effects of job strain and effort-reward imbalance on sickness absence: the 10-town study. *J Epidemiol Community Health* 2005;59(10):851-7.
 - 24) Cha BS, Koh SB, Chang SJ, Choi HR, Kim HS. Effects of job strains on absenteeism from work. *Korean J Prev Med* 1999;32(4):505-12.(Korean)
 - 25) Kondo K, Kobayashi Y, Hirokawa K, Tsutsumi A, Kobayashi F, Haratani T, Araki S, Kawakami N. Job strain and sick leave among Japanese employees: a longitudinal study. *Int Arch Occup Environ Health* 2006;79(3):213-9.
 - 26) Seward J. Occupational Stress. In: Ladou J(eds) *Occupational and Environmental Medicine*. Appleton and Lange. New Jersey 1997. pp 585-601.
 - 27) Janssen N, Kant I, Swaen GMH, Janssen PPM, Schroer CAP. Fatigue as a predictor of sickness absence: results from the Maastricht cohort study on fatigue at work. *Occup Environ Med* 2003;60(Suppl I):i71-6.
 - 28) Voss M, Stark S, Alfredsson L, Vingard E, Josephson M. Comparisons of self-reported and register data on sickness absence among public employees in Sweden. *Occup Environ Med* 2008;65(1):61-7.
 - 29) Ferrie JE, Kivimäki M, Head J, Shipley MJ, Vahtera J, Marmot MG. A comparison of self-reported sickness absence with absences recorded in employers' registers: evidence from the Whitehall II study. *Occup Environ Med* 2005;62(2):74-9.