

The Effects of Job Stress and Subjective Health Status on Satisfaction on Workplace Environment

Sang Gyoon Kim^{1#}, Yongil Jeon^{2*}

¹ Department of Interdisciplinary Program in Crisis, Disaster and Risk Management, Sungkyunkwan University, 2066, Seobu-ro, Jangan-gu, Suwon-si, Gyeonggi-do, Korea

² Department of Economics, Sungkyunkwan University, 25-2, Seonggyungwan-ro, Jongno-gu, Seoul, Korea

Abstract

We identified interactions between job stress and subjective health status of Korean workers and their satisfaction level on work environment by analyzing the data for a total of 50,205 employees aged 15 or older collected from the 5th Korean Working Conditions Survey. The main results of the study were as follows: Firstly, the patterns of interaction among work environment satisfaction, job stress and health status depended on occupation and gender. Secondly, work environment satisfaction among Korean workers was heavily affected by the levels of job stress and subjective health status. Stress from relationship with coworkers, specifically personal disrespect and excessive fatigue, mainly affected their satisfaction on workplace environment. Therefore, the proper actions to enhance personal respects and reduce fatigue at workplace should be seriously considered and implemented, along with active health promotion and disease prevention activities.

Key words: working environment, job satisfaction, job stress, health status, Korean working conditions survey

1. 서론

우리나라는 상당기간 고도의 경제성장을 달성해와, 2019년에는 1인당 국민소득(Gross National Income, GNI)이 3만 달러를 넘어섰고, 세계경제포럼(World Economic Forum, WEF)에서 발표하는 국가경쟁력평가 결과 141개 국가 중에서 13위를 기록했다. 하지만 그 이면에는 치열한 경쟁사회 속에서 국민 모두가 끊임없이 스트레스 등으로 인한 정신적, 신체적 건강 위

협에 노출되어 왔다. 경제협력개발기구(Organization for Economic Cooperation and Development, OECD)에 따르면 2018년 우리나라의 근로자당 연평균 실제 근로시간이 1,993시간으로 조사대상 38개국 3위를 기록했다. 통계청에 따르면 2018년 우리나라의 자살률이 OECD 회원국 중에서 1위를 차지하고 있다. 2018년 한 해 동안 자살로 인한 사망자 수가 총 1만 3,670명으로 2017년에 비해 1,207명(9.7%)이 증가하였고, 인구 10만 명당 자살률이 26.6명에 이르고 있다.

[#] The 1st author: Sang Gyoon Kim, Tel. +82-2-2149-1107, Fax. +82-2-2149-1199, e-mail. sgkim@si.re.kr

^{*} Corresponding author: Yongil Jeon, Tel. +82-2-760-0487, e-mail. yjeon@skku.edu

이처럼 고속 경제발전으로 인한 명과 암 속에서 국민의 삶의 질에 대한 요구도 많아지게 되었다. 최근에는 ‘워라벨(Work and Life Balance)’이란 용어처럼 일과 삶의 균형을 맞추고자 하는 경향이 증가하고 있다. 특히 직장 내에서 근로환경¹⁾ 개선에 대한 목소리는 점차 높아지고 있다. 따라서 조직, 특히 조직의 책임자는 근로자의 근로환경 만족도를 높일 수 있는 방안을 검토하고 적용하여 전반적인 근로환경을 개선할 필요가 있다. 이를 위해서는 무엇보다 근로자의 스트레스와 건강상태를 파악하고, 그것을 위협요인이 무엇인지를 식별하는 과정이 선결되어야 한다.

주요 분석에 앞서 근로환경 만족도, 스트레스, 건강상태에 대한 우리나라 국민의 인식정도를 통계청²⁾, 서울시³⁾, OECD⁴⁾의 정량적인 현황자료를 통해 확인한다.

먼저 근로환경 만족과 관련된 조사내용을 살펴보았다. 통계청은 13세 이상 취업자를 대상으로 일자리 만족에 관한 조사를 하였다. 현재 일자리에 대해 ‘매우 만족’ 또는 ‘약간 만족’이라고 응답한 비율은 2015년 25.3%, 2017년 27.7%, 2019년 32.3%로 지속적으로 상승한 것으로 나타났다. 특징적으로 30대까지는 만족도 비율이 증가하다가 40대 이후부터 감소하는 경향을 보였다.

다음은 스트레스에 관한 조사내용을 살펴보았다. 통계청은 우리나라 국민을 대상으로 스트레스 인지에 관한 조사를 하였다. 지난 2주일간 평소 일상생활에서 스트레스를 ‘매우 많이 느낌’과 ‘느낀 편임’이라고 응답한 비율은 2010년 70%에서 2018년에는 54.4%로 지속적으로 감소추세에 있다. 특징적으로 30~40대의 스트레스가 가장 높은 것으로 조사되었다. 서울시의 2017년 기준 서울서베이 도시정책지표조사에 따르

면 서울시민 54% 정도가 지난 2주일간 스트레스를 느낀 것으로 나타났고, 스트레스 요인에서는 과도한 업무량과 학습량(42.5%), 직장, 학교 등 사회생활에서 대인관계(35.3%)로 인한 스트레스가 1, 2위를 차지하였다. 또한, 13세 이상 서울시민 중에서 직장생활에서 스트레스를 ‘매우 느낌’과 ‘느낀 편임’이라고 응답한 비율은 2010년 78.3%에서 2018년 73.7%로 낮아지는 추세를 보였다.

또한, 건강상태에 관한 조사내용을 살펴보면, 통계청은 13세 이상 우리나라 국민을 대상으로 주관적 건강상태에 관한 조사를 하였다. 건강상태가 ‘매우 좋다’와 ‘좋은 편이다’라고 응답한 비율은 2012년 45.3%에서 2018년 48.7%로 소폭 상승한 것으로 나타났다. OECD는 2017년 회원국별 15세 이상 국민을 대상으로 주관적 건강상태에 관한 조사를 하였다. 우리나라는 주관적 건강상태가 ‘매우 좋다’와 ‘좋은 편이다’라고 응답한 비율은 29.5%로 조사대상 33개국 중에서 최하위를 기록했다. 따라서, 우리나라 국민이 주관적으로 판단한 근로환경 만족, 스트레스, 건강상태에 대한 지표들은 점차 개선되고 있지만 다른 국가들과는 차이가 발생하기도 한다. 하지만, 통합적인 관점에서 이들의 상호적인 영향 유무와 인과관계를 살펴보기에는 한계가 있다.

따라서 본 연구에서는 직업별 근로자들의 근로환경 만족, 스트레스, 주관적 건강상태를 함께 파악하고, 근로자들이 전반적인 직장 내 환경에서 스트레스와 건강상태가 근로환경 만족도에 영향을 미치는 정도를 하나의 구조하에서 같이 검토하고자 한다. 이를 통해 근로자들의 스트레스를 낮추고 건강상태를 개선할 방안을 검토하고, 직장 내 근로환경 만족도를 높이기 위한 기초 논점을 제시하고자 한다.

1) 근로환경이란 물리적인 환경뿐만 아니라 조직문화, 상사 및 동료와의 관계 등 전반적인 근로환경에 대한 만족 수준을 의미함

2) 통계청. <http://kostat.go.kr>

3) 서울열린데이터광장. <http://data.seoul.go.kr>

4) OECD 통계. <https://stats.oecd.org>

II. 이론적 배경 및 선행연구

1. 스트레스와 근로환경에 대한 만족도

일반적으로 스트레스는 인간을 질병으로부터 취약한 상태에 놓이게 한다고 믿어왔다(Cohen, *et. al.*, 1993: 131). 스트레스는 인간과 그를 둘러싼 특별한 환경과의 관계 속에서 형성되며 개인이 대처할 수 있는 수준을 초과할 때 나타나는 반응이다(Lazarus & Folkman, 1984). 스트레스는 일상생활에서 피할 수 없는 삶의 한 요소이기에 이를 잘 관리하지 않는다면 한 사람의 건강과 생산성 그리고 안녕 등에 영향을 미친다(Smith, 1993).

업무로 인한 스트레스와 근무 환경 만족 간의 관계에는 두 가지 연구 견해가 있다. 첫째는 업무로 인한 스트레스가 근무 환경 만족에 부정적인 영향을 미친다는 견해이다. 둘째는 업무로 인한 스트레스가 근무 환경 만족에 무조건 부정적인 영향만을 미치는 것이 아니라 긍정적인 요소도 있다는 견해이다(Park & Park, 2018: 125). 업무와 관련된 스트레스에는 부정적인 영향을 미치는 디스트레스(distress)와 긍정적인 영향을 미치는 유스트레스(eustress) 나눌 수 있는데 스트레스를 잘 관리한다면 개인의 건강과 웰빙, 업무 성과, 조직 목표 등에 긍정적인 효과를 낼 수 있다(Hargrove, *et. al.*, 2013: 61). 결국, 어떠한 조직의 업무 스트레스는 결과적으로 부정적이거나 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(Beehr & Newman, 1978).

Ahsan, *et. al.*(2009)은 300명의 대학교 직원을 대상으로 업무 스트레스와 근로환경 만족도 간의 회귀분석을 실시하였다. 업무 스트레스가 낮을수록 근로환경 만족도가 높아지는 것을 확인하였다. 따라서 미래 세대의 교육을 담당하는 사람들의 업무 스트레스는 그들의 역량에 영향일 미칠 것이고, 교육기관이 건강한 근로환경을 갖추지 못한다면 더 많은 문제가 파생적으로 발생할 수 있다고 하였다. Lee, *et. al.*(2014)은 154명의 아이돌보미 여성을 대상으로 업무 스트레스와 근로환경 만족도 간의 상관분석을 실시하였다. 업

무 스트레스가 낮을수록 근로환경 만족도가 높아지는 것을 확인하였다. 따라서 아동의 건강과 안정적인 보육 서비스 제공을 위해 아이돌보미 여성의 근로환경 만족도를 증진할 필요가 있다. 한편, Yaacob & Long (2015)은 386명의 학교 선생님을 대상으로 업무 스트레스와 근로환경 만족도 간의 상관분석을 실시하였다. 업무 스트레스가 낮을수록 근로환경 만족도가 높아지는 것을 확인하였다. 스트레스 수준이 증가하는 이유로는 명확하지 않은 역할, 과도한 업무량 그리고 대인관계에서의 갈등을 꼽았다. 또한, Bae & Lee (2015)는 236명의 방과 후 학교 강사를 대상으로 업무 스트레스와 근로환경 만족도 간의 회귀분석과 매개효과 검증(Sobel Test)을 실시하였다. 업무 스트레스가 낮을수록 근로환경 만족도가 높아지는 것을 확인하였다. 두 변수 사이에서 교사효능감은 업무 스트레스를 완충해주고, 근로환경 만족도는 높여주는 매개효과 역할을 하고 있다. 또한, 업무 스트레스의 세부항목인 개인환경(역할 갈등과 모호성, 시간관리, 다른 교사로부터 평가받기)은 근무환경 만족에 긍정적인 스트레스를 미치는 것으로 나타났다. Park, *et. al.*(2018)은 1,240명의 119구급대원을 대상으로 업무 스트레스와 근로환경 만족도 간의 상관분석을 실시하였다. 업무 스트레스가 낮을수록 근로환경 만족도가 높아지는 것을 확인하였다. 특히 업무 스트레스는 폭력경험이나 소진보다 근로환경 만족도에 더 큰 영향을 미치고 있다.

2. 건강상태와 근로환경에 대한 만족도

세계보건기구(World Health Organization, WHO)는 “건강이란 단순히 질병이 없는 상태가 아니라 신체적, 정신적, 영적, 사회적으로 역동적이며 완전히 안녕한 상태”로 정의한다.

직장 내에서 근로자의 건강은 중요하여, 건강상태로 인하여 근로자가 결근할 수도 있고, 실제로 출근을 하더라도 생산성 저하로 이어질 수 있다(Koopman, *et. al.*, 2002: 14). 물리적 근로환경은 근로자의 건강에 영

향을 주고 궁극적으로는 만족도에 영향을 미친다. 근로환경을 개선하지 못하면 전반적인 조직성과에 영향을 준다(Jain & Kaur, 2014: 2). 따라서 조직의 책임자들이 건강 증진 및 질병 예방 프로그램을 제공하는 이유는 근로자의 건강상태를 개선하고, 만족도를 높이며 의료비용의 상승을 완화하기 위함이다. 결국 이러한 노력은 생산성 향상으로 이어진다(Boles, et. al., 2004: 737).

Faragher, et. al.(2003)은 건강상태와 근로환경 만족도를 주제로 분석한 500여 개의 선행연구를 종합적으로 검토하였다. 신체적 그리고 정신적 건강상태와 근로환경 만족도는 명확한 상관관계가 있는 것을 확인하였다. 한편, Lee(2004)는 200명의 간병인을 대상으로 건강상태와 근로환경 만족도의 간의 차이를 건강이 좋은 집단과 좋지 않은 집단으로 나누어 분석하여, 건강상태가 좋다고 느낄수록 근로환경 만족도가 높아지는 것을 확인하였다. 특히, 12가지 통제/독립 변수 중에서 건강상태, 업무 스트레스 그리고 연령 변수만이 근로환경 만족도에 영향을 미치는 것으로 분석되었다. Sung, et. al.(2007)은 190명의 간호사(고정근무와 교대근무자)를 대상으로 건강상태와 근로환경 만족도의 간의 상관분석을 실시하였다. 고정근무 간호사는 건강상태가 좋을수록 근로환경 만족도가 높은 것으로 나타났으나 교대근무 간호사는 상관성이 없는 것을 확인하였다. 운동은 두 집단 모두 건강상태에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 운동을 통해 건강상태를 향상하고, 근무환경 만족도를 높일 필요가 있다고 하였다. 단, 교대근무 간호사는 궁극적으로 근로환경 만족도를 높이기 위해서는 운동보다는 좀 더 영향을 미치는 다른 요인들을 식별할 필요가 있다. Jun, et. al.(2011)은 1,212명의 장애인근로자를 대상으로 건강상태와 근로환경 만족도의 간의 구조방정식모형 분석을 하였다. 건강상태가 좋을수록 근로환경 만족도도 높아지는 것을 확인하였다. 또한, 장애인은 건강상태가 취업에 영향을 미치는 요인이고, 장애인 노동시장 성과와 밀접한 관련이 있으므로 장애인근로자 건강관

리의 중요성을 언급하였다. 한편, Ioannou, et. al.(2015)은 508명의 간호사를 대상으로 전반적인 건강상태, 신체적 건강상태, 정신적 건강상태와 근로환경 만족도의 간의 상관분석을 실시하였다. 건강상태 모두 근로환경 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것을 확인하여, 근무환경을 개선하는 것이 건강상태가 양호한 간호 인력을 유지하는 데 도움이 된다.

3. 본 연구의 강조점

선행연구들에서는 스트레스와 건강상태는 근로환경 만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대체로 낮은 스트레스와 좋은 건강상태는 근로자의 만족도를 높여주고, 조직의 생산성에도 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다. 하지만 대부분의 선행연구들은 조사대상이 생산가능인구에 비해 상대적으로 적은 표본의 특정 직업군을 대상으로 하기 때문에 연구의 시사점을 일반화하기에는 한계가 있을 수 있다.

특히, 인구주택총조사 모집단을 활용한 취업자의 스트레스와 건강상태, 근로환경 만족도를 체계적으로 탐색한 연구는 많지 않다. 또한, 스트레스와 건강상태를 세부항목으로 구성하여 근로환경 만족도와 영향 관계를 살펴본 연구는 많지 않은 편이다. 따라서 우리나라 국민들이 내·외부의 환경으로 인하여 노동에 대한 인식이 바뀌고 있는 현 시점에서 우리나라 모든 직업군을 대상으로 근로환경 만족도에 대해 면밀한 검토를 수행하고자 한다.

III. 연구방법

1. 연구 대상

본 연구는 스트레스와 건강상태가 근로환경 만족에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보기 위해 안전보건공단에서 제공하는 2017년 제5차 한국근로환경조사(Korean Working Conditions Survey)자료를 사용하여 분석하였다. 한국근로환경조사는 전국의 취업자를 대상으로 직업별로 인구학적 특징, 작업환경, 건강상태,

직업에 대한 만족도 등 전반적인 근로환경 파악을 목적으로 한다. 유럽연합의 유럽근로환경조사(European Working Conditions Survey, EWCS)와 영국의 노동력 조사(Labour Force Survey, LFS)를 벤치마킹하여 2006년 처음 실시되었다. 조사모집단은 2010년 인구주택총조사를 기준으로 반영하였다. 조사시점에서 현재 우리나라에 거주하고 있는 모든 가구 내 만 15세 이상 취업자를 대상으로 하고, 취업기준은 조사시점을 기준으로 “지난 1주간 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자”로 정의하였다. 2017년에는 총 50,205명(2006년 10,043명, 2010년 10,019명, 2011년 50,032명, 2014년 50,007명)이 응답하였다.

2. 연구에 활용한 조사항목

한국근로환경조사 자료에서 본 연구를 위한 조사항목을 구성하였다(<Table 1>). 크게 근로환경 만족도, 업무 스트레스, 건강상태로 대분류하였고, 중분류는 한국근로환경조사 자료 내에서 각 대분류에 적합한 세부항목을 도출한 후에 합산한 값으로 구성하였다.

업무 스트레스는 중분류로 업무관계, 차별, 폭력으로 구분하였다. 세부항목에서는 업무관계는 6가지, 차별은 10가지, 폭력은 3가지로 구성하였다.

건강상태는 중분류로 신체적, 정신적 건강상태로 구분하였다. 세부항목에서는 신체적 건강상태는 8가지, 정신적 건강상태는 2가지로 구성하였다.

해석상의 편의를 위해서, 모든 조사항목은 숫자가 클수록 근로자에게 더 긍정적인 응답으로 재조정하였다. 중분류에서는 응답한 숫자가 클수록 근로환경 만족도가 높고 업무 스트레스는 적으며 주관적 건강상태는 좋은 것으로 재조정하였다. 세부항목에서는 응답한 숫자가 클수록 업무관계 대해서 긍정적인 방향으로 동의하고, 차별과 폭력은 없으며 신체와 정신 건강상태에 문제가 없는 것으로 재조정하였다.

3. 연구 설계와 귀무가설 설정

본 연구는 스트레스와 건강상태가 근로환경 만

Table 1. Survey items used for the research

Variable	Scale	Value	Interpretation*
Working environment	Interval	0~3	Satisfy
Job stress	Interval	0~4	No Stress
Work relation**	Interval	0~24	Agree
Personal respect	Interval	0~4	Agree
Praise/Recognition			
Collaboration			
Work efficiency			
Advice			
Encourage			
Discrimination**	Interval	0~10	No Discrimination
Age	Nominal	0~1	No discrimination
Race			
Nationality			
Gender			
Religion			
Disability			
Sexual orientation			
An academic clique			
Origin			
Form of employment			
Violence**	Interval	0~3	No violence
Physical	Nominal	0~1	No violence
Sexual harassment			
Outcast/Harassment			
Health status	Interval	0~4	Good status
Physical**	Interval	0~8	Good status
Hearing	Nominal	0~1	No problem
Skin			
Backache			
Upper limb myalgia			
Lower limb myalgia			
Headache/Eye strain			
Physical injury			
General fatigue			
Psychological**	Interval	0~2	Good status
Melancholy	Nominal	0~1	No problem
Anxiety			

The responses to the survey items were adjusted to have the same direction.

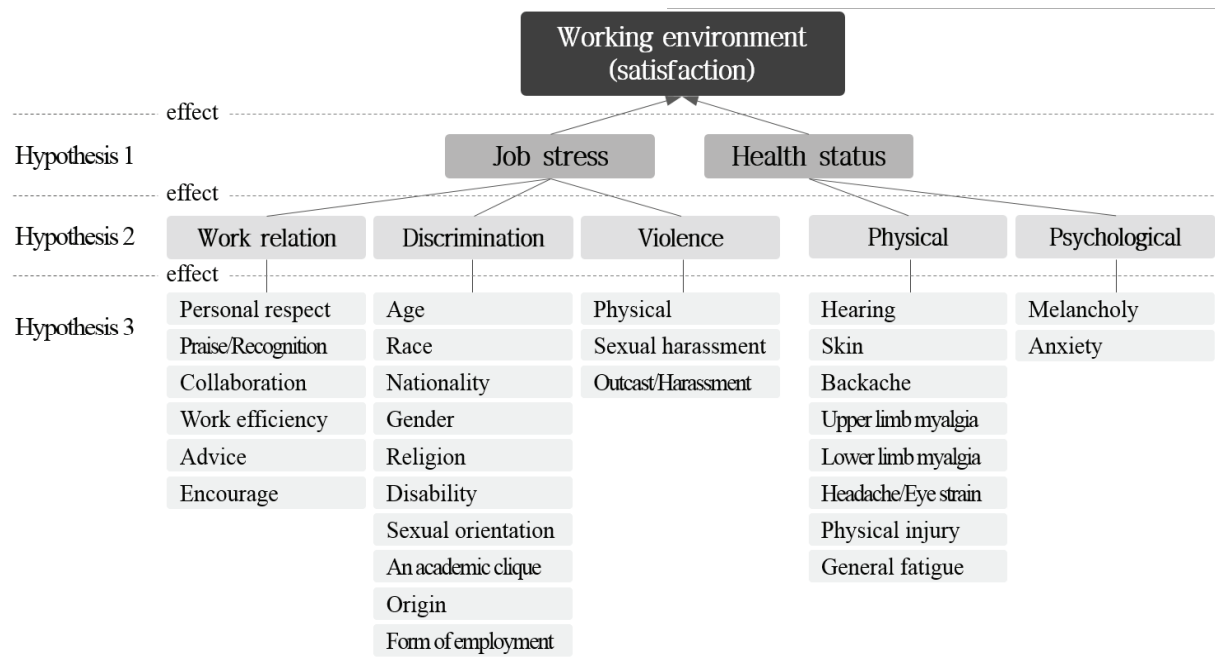


Figure 1. Research model

족도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보는 것이다 (<Figure. 1>).

- 가설 1. 업무 스트레스가 낮을수록 주관적 건강상태가 좋을수록 근로환경 만족도는 높아질 것이다.
- 가설 2. 업무관계로 인한 스트레스와 차별로 인한 스트레스 그리고 폭력으로 인한 스트레스가 낮을수록, 신체적 건강상태와 정신적 건강상태가 좋을수록, 근로환경 만족도는 높아질 것이다.
- 가설 3. 업무관계 세부항목(6가지), 차별 세부항목(10가지), 폭력 세부항목(3가지)으로 인한 스트레스 낮을수록 신체적 세부항목(8가지), 정신적 세부항목(2가지) 건강상태가 좋을수록 근로환경 만족도는 높아질 것이다.

4. 분석 방법

본 연구의 분석 방법은 피어슨상관분석(Pearson correlation coefficient, 'PCC'), 양류상관분석(Point-biserial correlation coefficient, 'PBCC'), 단계적 변수 선택 (Stepwise variable selection)에 의한 다중회귀분석 (Multiple Regression Analysis, 'MRA') 방법을 활용하였다.

IV. 연구결과

1. 직업별 근로환경 만족도, 업무 스트레스, 주관적 건강상태의 기술통계량

직업별로 근로환경 만족도, 업무 스트레스, 주관적 건강상태 정도를 살펴보았다(<Table 2>). 직업 분류는 통계청의 한국 표준 직업 분류를 따른다.

직업별 평균적인 근로환경 만족도는 단순노무 종사자가 가장 낮았고, 관리자가 가장 높은 것으로 나타났다. 성별 근로환경 만족도를 살펴보면 전체에서는 남성이 여성보다 만족도가 낮았다. 사무, 서비스, 판매, 농림어업 숙련 종사자는 여성이 남성보다 만족도가 낮은 것으로 나타났다. 남성이면서 단순노무 종사자가 근로환경 만족도가 가장 낮은 것을 확인하였다.

직업별 평균적인 업무 스트레스는 사무 종사자가 가장 많이 받았고, 농림어업 숙련 종사자가 가장 적게 받고 있다. 성별 업무 스트레스를 살펴보면 남성이 여성보다 스트레스를 많이 받고 있다. 특히, 남성이면서 사무 종사자가 업무 스트레스가 가장 심한 것을 확인하였다.

직업별 평균적인 주관적 건강상태는 농림어업 숙

Table 2. Working environment satisfaction, job stress, health status by occupation

Job classification	N*			Working environment (Average value)			Job stress (Average value)			Health status (Average value)		
	all	male	female	all	male	female	all	male	female	all	male	female
Manager	206	171	35	2.02	2.01	2.06	1.85	1.85	1.86	2.89	2.90	2.86
Experts and related workers	7,332	3,211	4,121	1.90	1.90	1.91	1.85	1.82	1.87	2.92	2.95	2.89
Office workers	6,711	3,351	3,360	1.91	1.92	1.91	1.84	1.82	1.87	2.95	2.97	2.93
Service workers	7,371	1,799	5,572	1.75	1.75	1.75	1.98	1.93	1.99	2.67	2.82	2.63
Sales workers	9,401	3,434	5,967	1.78	1.79	1.77	1.91	1.89	1.93	2.76	2.85	2.71
Agriculture/forestry/fishing skilled workers	5,051	2,252	2,799	1.64	1.68	1.60	2.41	2.34	2.46	2.13	2.31	1.98
Technical skill workers and related workers	4,348	3,295	1,053	1.68	1.68	1.69	1.94	1.91	2.05	2.69	2.73	2.57
Device/machine operation and assembly workers	4,385	3,634	751	1.67	1.66	1.69	1.89	1.86	2.05	2.68	2.70	2.58
Simple workers laborer	5,125	2,393	2,732	1.63	1.58	1.67	2.15	2.05	2.23	2.48	2.58	2.39
Soldier	93	89	4	1.99	1.99	2.00	1.87	1.87	2.00	3.14	3.15	3.00
Sum	50,023	23,629	26,394	1.76	1.75	1.77	1.98	1.93	2.02	2.69	2.76	2.63

The larger score is the more positive answer.
* Who answered all questions(50,023/50,205).

런 종사자가 가장 좋지 않다고 답변하였고, 사무 종사자가 가장 좋았다. 성별 건강상태를 살펴보면 전체에서는 여성이 남성보다 건강상태가 좋지 않다고 답변하였고, 모든 직업에서 여성이 남성보다 건강이 좋지 않았다. 여성이면서 농림어업 숙련 종사자가 주관적 건강상태가 가장 좋지 않은 것을 확인하였다.

직업에 따라 주관적으로 느끼는 근로환경 만족도, 업무 스트레스, 건강상태는 상대적이지만 차이가 있다.

2. 근로환경 만족도와 각 항목 간의 상관분석

근로환경 만족도와 업무 스트레스, 건강상태 간의 상관분석을 수행하였다(<Table 3>).

업무 스트레스는 근로환경 만족도와 유의미한 양의 상관관계를 갖는 것으로 분석되어, 업무 스트레스가 낮을수록 근로환경 만족도가 높아진다. 한편, 건강

상태 또한, 근로환경 만족도와 유의미한 양의 상관관계를 갖는 것으로 분석되어, 건강상태가 좋을수록 근로환경 만족도가 높아진다. 건강상태가 업무 스트레스보다는 좀 더 강한 양의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

근로환경 만족도와 업무관계/차별/폭력으로 인한 스트레스, 신체적/정신적 건강상태 간의 상관분석을 수행하였다(<Table 4>).

업무관계로 인한 스트레스는 근로환경 만족도와 유의미한 양의 상관관계를 갖고 있어, 업무관계로 인한 스트레스가 낮을수록 근로환경 만족도가 높아지고 있다. 한편, 차별로 인한 스트레스는 근로환경 만족도

Table 3. Correlation coefficient between the working environment and main categories

Variable	PCC	P-value
Job stress and Working environment	.085**	.000
Health status and Working environment	.229**	.000

N = 50,023(Who answered all questions)
**Correlation is significant at the 0.01 level(2-tailed).

Table 4. Correlation coefficient between the working environment and sub-categories

Variable		Working environment	
		PCC	P-value
Job stress	Work relation	.261**	.000
	Discrimination	.090**	.000
	Violence	.079**	.000
Health status	Physical	.187**	.000
	Psychological	.108**	.000

N = 28,653(Who answered all questions)
**Correlation is significant at the 0.01 level(2-tailed).

와 유의미한 양의 상관관계를 갖고 있어, 차별로 인한 스트레스가 낮을수록 근로환경 만족도가 높아진다.

그리고, 폭력으로 인한 스트레스는 근로환경 만족도와 유의미한 양의 상관관계를 보여, 폭력으로 인한 스트레스가 낮을수록 근로환경 만족도가 높아지고 있다. 한편, 신체적 건강상태는 근로환경 만족도와 유의미한 양의 상관관계를 가지고 있어, 신체적 건강상태가 좋을수록 근로환경 만족도가 높아지고 있다. 또한, 정신적 건강상태는 근로환경 만족도와 유의미한 양의 상관관계를 가지고 있어, 정신적 건강상태가 좋을수록 근로환경 만족도가 높아진다. 업무관계로 인한 스트레스가 가장 강한 양의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

3. 근로환경 만족도와 각 세분류 항목 간의 상관분석
 근로환경 만족도와 업무관계 세부항목(6가지)/차별 세부항목(10가지)/폭력 세부항목(3가지)으로 인한 스트레스, 신체적 세부항목(8가지)/정신적 세부항목(2가지) 건강상태 간의 상관분석을 수행하였다(<Table 5>).

근로환경 만족도와 업무관계 세부항목은 변수 모두 간격척도이므로 피어슨상관분석을 수행하였고, 업무관계 이외의 세부항목은 명목척도이므로 근로환경 만족도와 양류상관분석을 수행하였다. 양류상관분석은 유의확률(P-value) 값이 도출되지 않아 두 변수 간의 상관계수의 방향성만을 파악하였다.

부문별로 살펴보면 업무관계에서는 세부항목 모두 근로환경 만족도와 유의미한 양의 상관관계를 갖는 것으로 분석되었다. 특히 인격적 존중이 다른 항목보다 좀 더 강한 양의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 이는 동료 간의 인격적 존중이 강해질수록 근로환경 만족도가 높아진다.

차별에서는 세부항목 모두 근로환경 만족도와 양의 상관관계를 갖는 것으로 분석되었다. 특히 나이로 인한 차별이 다른 항목보다 좀 더 강한 양의 상관관계를 나이로 인한 차별이 없을수록 근로환경 만족도가 높아지는 것으로 분석되었다.

Table 5. Correlation coefficient between the working environment and sub-sub-categories

Variable		Working environment	
		PCC	P-value
Work relation	Personal respect	.233**	.000
	Praise/Recognition	.210**	.000
	Collaboration	.204**	.000
	Work efficiency	.199**	.000
	Advice	.203**	.000
	Encourage	.212**	.000
Dis crimination	Age		.089
	Race		.050
	Nationality		.040
	Gender		.050
	Religion		.038
	Disability		.054
	Sexual orientation		.034
	An academic clique		.025
	Origin		.037
	Form of employment		.082
Violence	Physical		.062
	Sexual harassment		.044
	Outcast/Harassment		.052
Physical	Hearing		.051
	Skin		.060
	Backache		.136
	Upper limb myalgia		.135
	Lower limb myalgia		.140
	Headache/Eye strain		.062
	Physical injury		.053
	General fatigue		.156
Psychological	Melancholy		.100
	Anxiety		.089

Work relation variables are using Pearson correlation coefficient(PCC).
 And the others are using Point-biserial correlation coefficient(PBCC).
 N = 28,653(Who answered all questions)
 **Correlation is significant at the 0.01 level(2-tailed).

폭력에서는 세부항목 모두 근로환경 만족도와 양의 상관관계를 갖는 것으로 분석되었다. 특히 신체적 폭력이 다른 항목보다 좀 더 강한 양의 상관관계를 가지고 있다.

신체적 건강상태에서는 세부항목 모두 근로환경 만족도와 양의 상관관계를 가지고 있다. 특히 전신피로가 다른 항목보다 좀 더 강한 양의 상관관계를 가지고 있어, 전신피로가 적을수록 근로환경 만족도가 높

아지고 있다.

정신적 건강상태에서는 세부항목 모두 근로환경 만족도와 양의 상관관계를 갖는 것으로 분석되었다. 특히 우울감이 불안감보다 좀 더 강한 양의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다.

4. 가설검증

본 연구에서 설계한 3가지 가설에 대한 검증을 위해서 다중회귀분석을 수행하였다(<Table 6>).

가설 1은 업무 스트레스 낮을수록 주관적 건강상태가 좋을수록 근로환경 만족도는 높아질 것으로 연구모형을 세웠고, 다중회귀분석을 수행하였다.

근로환경 만족도 종속변수에 업무 스트레스와 주관적 건강상태 2가지의 독립변수들이 투입된 결과, 모형 F값에 대한 유의확률(P값)은 0.000로 분석되어 모형의 적절성이 확보되었다. t값은 독립변수 모두 ± 1.96 이상이므로 유의미한 영향이 있다.

업무 스트레스와 주관적 건강상태는 근로환경 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(<Figure 2>). 이는 업무 스트레스가 낮을수록 주관적 건강상태가 좋을수록, 근로환경 만족도가 높아짐을 의미한다.

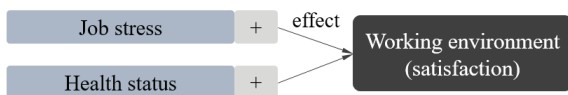


Figure 2. Multiple regression analysis result of hypothesis 1

가설 2는 업무관계/차별/폭력으로 인한 스트레스가 낮을수록, 신체적/정신적 건강상태가 좋을수록 근로환경 만족도는 높아질 것으로 연구모형을 세웠고, 다중회귀분석을 수행하였다. 근로환경 만족도 종속변수에 업무관계/차별/폭력으로 인한 스트레스, 신체적/정신적 건강상태 5가지의 독립변수들이 투입된 결과 F값(667.433)에 대한 유의확률(P값)은 0.000으로 모형의 유효성이 검증되었다.

업무관계/차별/폭력으로 인한 스트레스 그리고 신

체적/정신적 건강상태는 근로환경 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(<Figure 3>). 이는 업무관계/차별/폭력으로 인한 스트레스가 낮을수록 신체적/정신적 건강상태가 좋을수록, 근로환경 만족도가 높아짐을 의미한다.

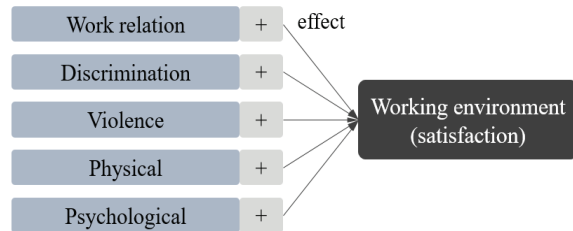


Figure 3. Multiple regression analysis result of hypothesis 2

가설 3은 업무관계 세부항목(6가지)/차별 세부항목(10가지)/폭력 세부항목(3가지)으로 인한 스트레스 낮을수록 신체적 세부항목(8가지)/정신적 세부항목(2가지) 건강상태가 좋을수록 근로환경 만족도는 높아질 것으로 연구모형을 세웠고, 단계적 변수 선택에 의한 다중회귀분석을 수행하였다. 근로환경 만족도 종속변수에 업무관계 세부항목(6가지), 차별 세부항목(10가지), 폭력 세부항목(3가지)으로 인한 스트레스, 신체적 세부항목(8가지)/정신적 세부항목(2가지)의 건강상태 총 29가지의 독립변수들이 투입된 결과 R^2 이 0.113이고 F값(126.245)에 대한 유의확률(P값)은 0.000으로 모형적절성이 확보되었다. t값은 인종/국적/성/출신 차별과 불안감에 해당하는 독립변수들이 모두 ± 1.96 이내로 나타났고, 이들은 종속변수에 유의미한 영향이 없는 것으로 판단할 수 있다. 따라서, 가설 3에서는 인종/국적/성/출신 차별과 불안감 총 5가지 독립변수가 유의미하지 않은 것으로 나타나 이 변수들을 제외하고 다중회귀분석을 재실시하였다. 24가지의 독립변수들이 투입되었고, R^2 이 0.113이고 F값(152.293)에 대한 유의확률(P값)은 0.000로 분석되었다.

가설3에 사용한 변수들은 근로환경 만족도에 서로 다른 영향을 미치는 것으로 나타났다(<Figure 4>). 업무관계 세부항목 6가지(인격적 존중, 칭찬과 인정, 협

Table 6. Multiple regression analysis results for hypothesis

Classification	Hypothesis 1		Hypothesis 2		Hypothesis 3	
	B	t	B	t	B	t
Constant	1.138	100.639	-.504	-5.687	-.711	-6.273
Job stress	.065	22.815				
Work relation			.039	43.201		
Personal respect					.083	13.305
Praise/Recognition					.037	6.014
Collaboration					.031	4.924
Work efficiency					.022	3.480
Advice					.032	5.190
Encourage					.030	4.877
Discrimination			.030	8.581		
Age					.099	6.160
Race					.059	1.674
Nationality					-.027	-.781
Gender					.003	.114
Religion					.218	3.758
Disability					.111	3.331
Sexual orientation					-.115	-2.819
An academic clique					-.087	-5.188
Origin					-.003	-.090
Form of employment					.109	7.680
Violence			.260	9.271		
Physical					.391	6.263
Sexual harassment					.172	4.353
Outcast/Harassment					.272	3.627
Health status	.185	54.211				
Physical			.062	26.022		
Hearing					.109	3.737
Skin					.105	3.301
Backache					.103	9.281
Upper limb myalgia					.030	3.161
Lower limb myalgia					.070	6.566
Headache/Eye strain					-.021	-2.105
Physical injury					.079	2.879
General fatigue					.105	12.329
Psychological			.075	6.324		
Melancholy					.114	4.708
Anxiety					.038	1.698
Durbin-Watson		1.651		1.716		1.721
R square / Adjusted R square		.062 / .062		.104 / .104		.113 / .113
F-value / P-value		1660.465 / .000		667.433 / .000		126.245 / .000
N		50,023		28,653		28,653

업권장, 업무효율, 충고, 격려), 차별 세부항목 4가지(나이, 종교, 장애, 고용형태), 폭력 세부항목 3가지(신체적 폭력, 성희롱, 따돌림과 괴롭힘), 신체적 건강상태 세부항목 7가지(청력, 피부, 요통, 상지 근육통, 하

지 근육통, 신체 손상, 전신피로), 정신적 건강상태 세부항목 1가지(우울감)는 근로환경 만족도에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면에 차별 세부항목 2가지(성적 지향, 학벌), 신체적 건강상태 세부항목

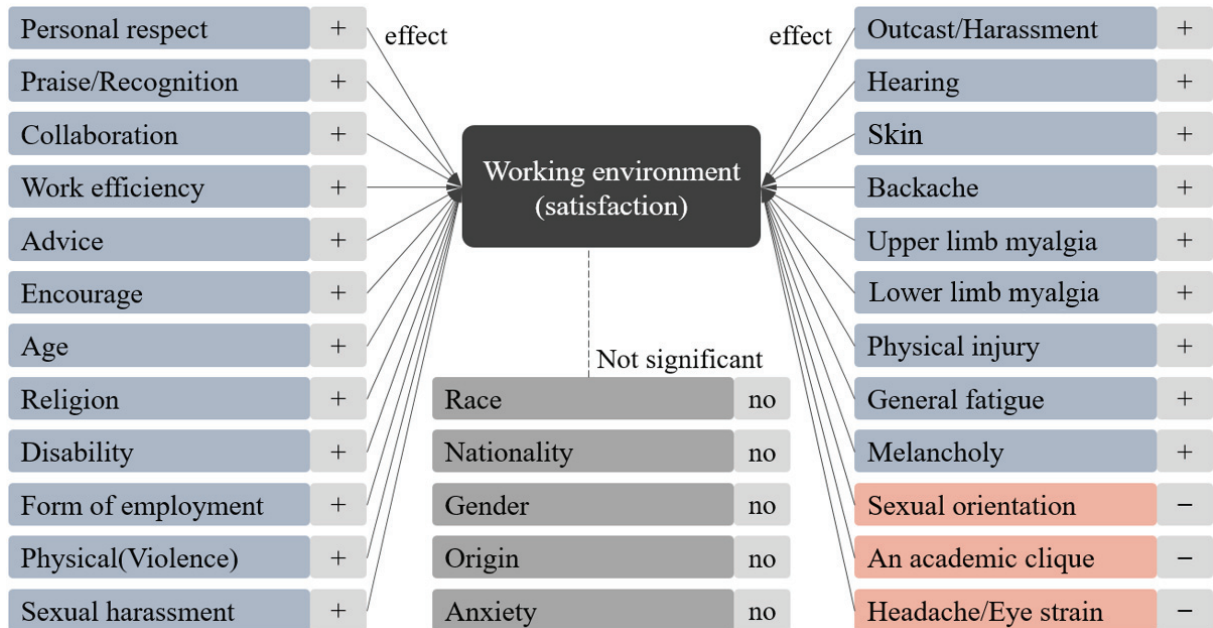


Figure 4. Multiple regression analysis result of hypothesis 3

1가지(두통과 눈의 피로)는 근로환경 만족도에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

V. 결론

본 연구는 2017년 우리나라 만 15세 이상 취업자 중에서 총 50,205명의 표본을 대상으로 하여, 표본규모면에서 기존 선행연구와 큰 차별점이 있다. 이러한

대규모 자료를 통해서 우리나라 근로자들의 직업별 근로환경 만족도, 업무 스트레스, 주관적 건강상태 현황을 함께 살펴본 후에 업무 스트레스와 건강상태가 근로환경 만족도에 어떠한 영향을 미치는지 살펴보았다. 주요한 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 직업에 따라 주관적으로 느끼는 근로환경 만족도, 업무 스트레스, 건강상태는 상대적이기는 하나 차이가 있었다. 근로환경 만족도는 단순노무 종사자

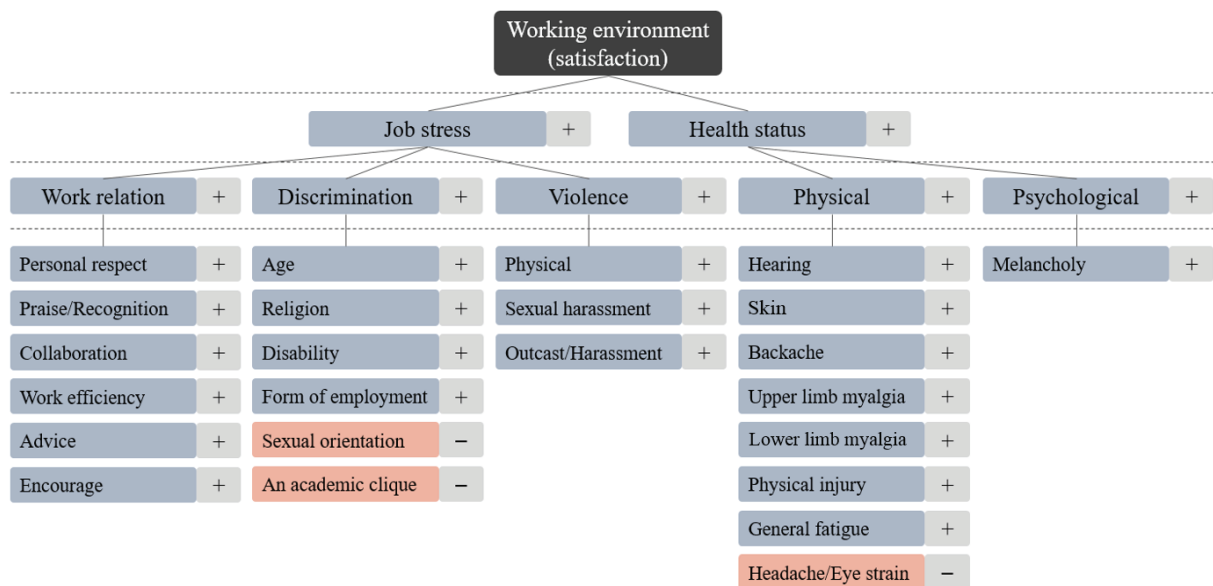


Figure 5. Working environment satisfaction and significant variable by multiple regression analysis

가 가장 낮았다. 업무 스트레스는 사무종사자가 가장 많이 받았다. 건강상태는 농림어업 숙련 종사자가 가장 좋지 않은 것으로 분석되었다.

둘째, 성별에 따라 주관적으로 느끼는 근로환경 만족도, 업무 스트레스, 건강상태에는 상대적이지만 차이가 있었다. 근로환경 만족도는 대체로 여성이 남성보다 높은 경향을 보였다. 업무 스트레스는 모든 직업에서 남성이 여성보다 스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 주관적 건강상태는 모든 직업에서 여성이 남성보다 자신의 건강상태가 좋지 않다고 생각하고 있다.

셋째, 가설 1에 따라 업무 스트레스와 주관적 건강상태는 근로환경 만족도에 영향을 미치고 있다. 즉, 업무 스트레스가 낮을수록 주관적 건강상태가 좋을수록 근로환경 만족도가 높아지고 있다.

넷째, 가설 2에 따라 업무관계/차별/폭력으로 인한 스트레스와 신체적/정신적 건강상태는 근로환경 만족도에 영향을 미치고 있다. 즉, 업무관계/차별/폭력으로 인한 스트레스가 낮을수록 신체적/정신적 건강상태가 좋을수록 근로환경 만족도가 높아지고 있다. 특히 업무관계로 인한 스트레스가 다른 변수들에 비해 근로환경 만족도에 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다.

다섯째, 가설 3에 따라 업무 스트레스에 해당하는 세부항목과 주관적 건강상태에 해당하는 세부항목은 근로환경 만족도에 영향을 미치고 있다. 하지만 인종/국적/성/출신 차별과 불안감은 근로환경 만족도에 유의미한 영향을 미치지 않는다. 반면에 동료 간의 인격적 존중 여부, 전신피로 여부가 근로환경 만족도에 상대적으로 많은 영향을 미치고 있다.

본 연구결과는 우리나라 근로자의 근로환경 만족도는 업무 스트레스 그리고 주관적 건강상태와 유의한 관련성이 있음을 시사하고 있다. 최근에 진행된 대규모 설문조사에 기반한 본 연구의 결과는 기존 선행 연구 결과를 뒷받침하고 있다. 따라서 근로자들의 근로환경 만족도를 증진하기 위해서는 업무관계에서 오는 스트레스를 줄일 수 있는 효과적인 방안이 고려되어야 할 필요가 있다. 좀 더 세부적으로는 인격적 존중

과 전신피로는 다른 변수보다 근로환경 만족도에 더 큰 영향을 주고 있기에 이를 개선할 수 있는 방안이 검토되어야 한다. 조직의 성공을 위해서는 근로자들이 근로환경에 대해 만족하고 있는지를 살펴보아야 하기 때문이다(Jain & Kaur, 2014: 8).

민간과 공공 부문 측면에서는 일괄적이고 획일적인 근로복지 방안보다는 맞춤형 대안을 적용하여 일부가 소외되지 않고, 모두의 요구수준을 맞추어 나가도록 노력해야 한다. 민간기업에서는 근로환경에 영향을 미치는 조직의 특징적인 문제점들을 식별한 후에 이를 바탕으로 한 세부적인 개선책을 지속적으로 도출해야 할 것이다. 조직과 조직의 책임자는 근로자 간의 인격 존중을 높일 수 있는 방안을 도입하고, 건강 증진 및 질병 예방 활동을 적극적으로 시행해야 할 필요성이 제기된다. 공공에서는 노사 간의 해결하기 어려운 문제 또는 고용주의 잘못된 관행에 대해서 제도적으로 보완·개선해 나가는 노력이 필요하다.

예를 들면 2018년 국가인권위원회에서 발표한 ‘공공기관 인권경영’을 들 수 있다. 국내에서 기업의 인권침해행위와 관련된 사회문제가 지속적으로 발생하자 정부에서는 우선적으로 공공기관을 대상으로 인권경영을 하도록 권고하였다. 최종적으로 근로자들이 체감할 수 있도록 제도의 범위를 확대하고 민간에게까지 확산해 나가야 한다. 이러한 다양한 측면의 노력들이 축적된다면 노동인권 사각지대를 해소하고 인격적으로 존중받는 조직문화를 만드는 데 도움이 될 것이다. 궁극적으로 근로자 개개인의 근로환경 만족도로 이어질 수 있을 것이다.

본 연구의 한계 그리고 향후 과제는 다음과 같다.

첫째, 한국근로환경조사 자료 내에서 근로환경 만족도와 연관이 있는 요인을 식별하기 위해서 좀 더 심층적인 이론적 연구가 필요하다. 이 과정을 통해 근로환경 만족도 모델의 설명력을 높일 수 있다.

둘째, 현재 전체에 대한 근로환경 만족도 모델에서 나아가 직업별, 성별, 연령별, 지역별 특성이 고려된 분석이 필요하다. 이 과정을 통해 좀 더 심층적인 시사

점을 파악하고, 근로자 특성이 반영된 맞춤형 개선방안을 도출할 수 있다.

셋째, 본 연구의 주요 분석에서는 단년도 자료를 활용함으로써 경향 파악에는 한계가 있다. 제1~4차 한국 근로환경조사 자료를 분석에 추가하여, 패널자료를 구축할 수 없다는 단점이 있기는 하지만, 시계열상의 비교분석을 진행할 필요가 있다. 이 과정을 통해 우리나라의 근로환경에 대한 선제적 대안 제시가 가능할 것이다.

References

- Ahsan, N., Z. Abdullah, D. Y. G. Fie, and S. S. Alam. 2009. A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*. 8(1): 121-131.
- Bae, Hyun Soon and Hee Su Lee. 2015. A Study on the Relationships between Job Stress, Job Satisfaction, and Teacher Efficacy of Elementary After School Teachers: With Focus on Mediating Effect of Teacher Efficacy. *Journal of Education & Culture*. 21(4): 267-307
- Beehr, T. A. and J. E. Newman. 1978. Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review. *Personnel Psychology*. 31(4): 665-699.
- Boles, M., B. Pelletier, and W. Lynch. 2004. The Relationship between Health Risks and Work Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 46(7): 737-745.
- Cohen, S., D. A. Tyrrell, and A. P. Smith. 1993. Negative Life Events, Perceived Stress, Negative Affect, and Susceptibility to the Common Cold. *Journal of Personality and Social Psychology*. 64(1): 131-120.
- Faragher, E. B., M. Cass, and C. L. Cooper. 2005. The Relationship between Job Satisfaction and Health: A Meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*. 62(2): 105-112.
- Hargrove, M. B., D. L. Nelson, and C. L. Cooper. 2013. Generating Eustress by Challenging Employees: Helping People Savor Their Work. *Organizational Dynamics*. 42(1): 61-69.
- Ioannou, P., V. Katsikavali, P. Galanis, E. Velonakis, D. Papadatou, and P. Sourtzi. 2015. Impact of Job Satisfaction on Greek Nurses' Health-related Quality of Life. *Safety and Health at Work*. 6(4): 324-328.
- Jain, R. and S. Kaur. 2014. Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 4(1): 1-8.
- Jun, Young Hwan, Young Hyeon Nam, and Jeong Jin Ryu. 2011. Relationships Among Socioeconomic Status, Health Behavior, Health Status and Job Satisfaction. *Disability & Employment*. 21(1): 187-208.
- Koopman, C., K. R. Pelletier, J. F. Murray, C. E. Sharda, M. L. Berger, R. S. Turpin, P. Hackleman, P. Gibson, D. M. Holmes, and T. Bendel. 2002. Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 44(1): 14-20.
- Lazarus, R. S. and S. Folkman. 1984. *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing & Company.
- Lee, Eun Hoi. 2003. A Study on Relationship between Job Stress and Job Satisfaction of Caretaker's: Base On Data Gathered from Health Caretakers of Geriatric Hospital. Master's Thesis. The Graduate School of Ewha Womans University.
- Lee, Young Ran, Sun Nam Park, and Min Sun Chu. 2014. Impact of Perceived Health Status, Depression and Job Stress on Job Satisfaction among Child Care Providers. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. 21(1): 26-35.
- Park, Ho Jin, Seok Han Yoon, and Young Chae Cho. 2018. Analysis of the Influence of Violence Experience, Burnout and Job Stress on Job Satisfaction among 119 Rescue Workers using the Structural Equation Model. *Korea Academy Industrial Cooperation Society*. 19(3): 267-277.
- Park, Sook Young and So Youn Park. 2018. Influence of Job Stress Factors on Job Satisfaction among Local Officials: Mediating Effect of Depression. *The Korean Journal of Local Government Studies*. 21(4): 123-142.
- Smith, J. C. 1993. *Understanding Stress and Coping*. New York: Macmillan Publishing Co, Inc.
- Sung, Mi Hae, Hyun Ju Kim, and Young Mi Han. 2007. A Study of Health Status and Job Satisfaction of Nurses on Day Shift and Nurses on Night Shift. *Journal of Korean Academy*

of Nursing Administration. 13(1): 32-39.

Yaacob, M. and C. S. Long. 2015. Role of Occupational Stress on Job Satisfaction. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 6(2S1): 81-87.

Korean References Translated from the English

OECD 통계. <https://stats.oecd.org>

박숙영, 박소연. 2018. 지방공무원의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. *지방정부연구*. 21(4): 123-142.

박호진, 윤석환, 조영채. 2018. 구조방정식모형을 이용한 119 구급대원의 폭력경험, 직무스트레스 및 소진이 직무만족도에 미치는 영향 분석. *한국산학기술학회 논문지*. 19(3): 267-277.

배현순, 이희수. 2015. 초등방과후학교 강사의 직무스트레스와 직무만족, 교사효능감 간의 상관관계 연구. *교사효능감의*

매개효과를 중심으로. *교육문화연구*. 21(4): 267-307.

서울열린데이터광장. <http://data.seoul.go.kr>

성미혜, 김현주, 한영미. 2007. 고정근무간호사와 교대근무간호사의 건강상태와 직무만족도에 관한 연구. *간호행정학회지*. 13(1): 32-39.

이영란, 박선남, 주민선. 2014. 아이돌보미 여성의 지각된 건강상태, 우울, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. *가정간호학회지*. 21(1): 26-35.

이은희. 2004. 간병인의 직무스트레스와 직무만족과의 관계 연구. 석사학위논문. 이화여자대학교.

전영환, 남용현, 류정진. 2011. 장애인근로자의 사회경제적 지위, 건강행위, 건강상태, 직무만족도 간의 관계. *장애와 고용*. 21(1): 187-208.

통계청. <http://kostat.go.kr>

Received: Dec. 3, 2019 / Revised: Dec. 30, 2019 / Accepted: Dec. 30, 2019

업무 스트레스와 주관적 건강상태가 근로환경 만족도에 미치는 영향 분석

국문초록 본 연구는 우리나라 근로자의 근무환경 만족도, 업무 스트레스, 주관적 건강상태 현황을 파악하고, 업무 스트레스와 주관적 건강상태가 근로환경 만족도에 미치는 영향을 분석한다. 제5차 한국근로환경조사에 응답한 만 15세 이상 취업자 총 50,205명을 대상으로 실증분석한 결과, 직업에 따라 주관적으로 느끼는 근로환경 만족도, 업무 스트레스, 건강상태에는 상당한 개인적인 차이가 발견되었다. 또한, 근로환경 만족도는 여성이 상대적으로 높고, 업무 스트레스는 남성이 높으며, 주관적 건강상태는 여성이 남성보다 좋지 않다고 생각하는 경향을 확인하였다. 그리고 우리나라 근로자의 근로환경 만족도는 업무 스트레스와 주관적 건강상태에 상당히 영향을 받고 있다. 특히 업무관계에서 오는 스트레스, 좀 더 세부적으로는 인격적 존중과 전신피로가 근로환경 만족도에 상당한 영향을 미치는 것으로 분석되어, 직업별 근로자의 내·외부 특성을 반영하여 효율적인 근로환경 만족도 개선방안이 강구되어야 한다. 특히, 기업조직에서는 근로자 간의 인격적 존중을 높일 수 있는 방안을 도입하고, 건강 증진 및 질병 예방 활동을 적극적으로 시행해야 한다.

주제어 : 근로환경, 직무만족, 업무 스트레스, 건강상태, 한국근로환경조사

Profiles **Sang Gyoon Kim** : He received a Ph.D. candidate of the Department of Interdisciplinary Program in Crisis, Disaster and Risk Management at Sungkyunkwan University. And He has been working the Seoul Institute(Dept. of Safety and Environment Research) since 2013. His research areas include the urban disaster management and geographic information systems(sgkim@si.re.kr). **Yongil Jeon** : He received his Ph.D. in Economics from the University of California, San Diego in 1999. He has taught at Sungkyunkwan University since 2007. His research areas include the safety management, time series modeling, and applied econometrics(yjeon@skku.edu).