

[2025년]

직무스트레스 평가 현황 보고서

Work-related Stress Status Report

[직무스트레스 (단축형 26문항)]

아디다스 현대아울렛 김포점

2025-02-25

한국안전보건협회

직무스트레스 관리

◎ 직무스트레스(단축형26문항) 평가는 물리적환경, 직무요구도, 직무자율성, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 에 대하여 평가 대상 사원들의 평균값으로 표시합니다.

◎ 고위험요인 :

- **규칙 제669조** 직무스트레스 고위험 사업장

해당유무 : 해당

- ☐ 장시간 근로 ☐ 야간작업을 포함한 교대작업 ☐ 차량운전[전업(專業)으로 하는 경우에만 해당한다]
☐ 정밀기계 조작 작업 ☒ 감정노동종사 직종 보유 사업장 ☐ 기타

- **규칙 제669조(직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치)** 직무스트레스 예방 지도

■ 직무스트레스요인 평가

(사업주는 매 3년 이내에 정기적으로 직무스트레스 요인 및 건강평가를 실시한다.(직무스트레스요인평가 및 건강장해 예방을 위한 지침))

해당유무 : 실시

실시일자 : 20250124

- KOSS(한국인직무스트레스평가도구) ☐ 사회심리적지수 ☐ 감정노동평가지수 ☐ 전문가에 의한 심리상담
☐ 기타

■ 근로시간 단축 또는 작업전환

■ 휴식시간 배분

■ 상담 치료

■ 건강증진프로그램 시행

■ 기타

- 직무스트레스 사후관리

☐ 직무스트레스 사후관리 실시 : 누적 0 건

직무스트레스 관리

◎ 종합 결과

직무스트레스 평가

"관계갈등(사회적지지부족)"은 회사 내에서의 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지 부족등의 대인관계를 측정하며, 동료의 지지, 상사의 지지 제공의 수준을 평가합니다.

"직장 문화"는 서양의 형식적 합리주의 직장문화와는 다른 한국적 집단주의 문화(회식, 음주문화), 직무갈등, 합리적 의사소통체계 결여, 성적 차별 등이 이 영역에 포함됩니다.

"직무 요구"는 직무에 대한 부담 정도를 측정하며, 시간적 압박, 중단 상황, 업무량 증가, 책임감, 과도한 직무부담, 직장 가정 양립, 업무 다기능이 이 영역에 포함됩니다.

"직무 자율"은 직무에 대한 부담 정도를 측정하며, 시간적 압박업무량 증가, 책임감, 과도한 직무부담, 업무 다기능 등이 이 영역에 포함됩니다.

"조직체계(조직 불공정성)"은 조직의 전략 및 운영체계, 인사 및 승진제도의 개방성 혹은 합리성, 조직의 자원, 조직 내 갈등, 비합리적 의사소통 등의 직무 스트레스 요인을 평가합니다.

"직무 불안정(직업불안정성)"은 자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성의 정도로 구직기회의 불안, 고용 불안정성 등이 이 영역에 포함됩니다.

◎ 위험요인 고위험군 직무스트레스 예방 및 개선방안

1. 직무요구

업무 분배와 우선순위 설정: 과중한 업무를 균등하게 분배하고, 중요한 업무부터 처리.
휴식 시간 보장: 충분한 휴식과 재충전 시간 제공.

2. 직무자율

자율성 부여: 직원에게 자율적 의사결정과 업무 관리 권한 제공.
목표 달성의 자율성: 목표를 주고 자율적으로 달성할 수 있도록 지원.

3. 관계갈등

갈등 해결 교육: 갈등 발생 시 원활하게 해결할 수 있는 교육과 시스템 제공.
상호 존중 문화: 갈등 예방을 위해 존중과 배려가 기본이 되는 조직 문화 형성.

4. 직무불안정

소통 강화: 직무 불안정을 줄이기 위해 회사 상황과 계획에 대한 정기적인 소통.
고용 안정성 제공: 장기적인 고용 안정성을 보장하여 불안감을 해소.

5. 조직체계

명확한 역할 정의: 각 직원의 역할과 책임을 명확히 하여 혼란 최소화.
수평적 조직 문화: 수직적 권위주의를 지양하고 협력적이고 열린 조직 문화 형성.

6. 보상부적절

공정한 보상 체계: 성과 기반의 공정하고 투명한 보상 체계 마련.
비금전적 보상: 금전적 보상 외에도 다양한 비금전적 혜택 제공.

7. 직장문화

긍정적 직장 문화: 건강하고 긍정적인 직장 분위기 조성.
직원 의견 존중: 직원들의 피드백을 존중하고 반영하여 소속감 강화.

=> 금일 제공한 직무스트레스 평가 결과 보고서 토대로 근로자 직무스트레스 요인을 위 내용을 참고하시어 소속 직원들의 직무 만족도를 높일 수 있도록 외부전문가의 자문을 받거나 근로자지원프로그램(EAP), 정신건강복지센터 등 전문 기관과 연계/협력 체계를 마련하여 직무스트레스 예방 프로그램을 운영하시기 바랍니다.

※ 음영이 표시된 부분은 직무스트레스가 높음 이상(높음, 매우높음)을 의미합니다.

2. 부서 별 현황

- 부서 현황

부 서 명	평가 인원	구분	물리적 환경	직무 요구도	직무 자율성	관계 갈등	직무 불안정	조직 체계	보상 부적절	직장 문화	전체 평균
APP M	5	구분	29.98	40	58.32	19.98	33.34	30	31.08	25.02	33.48
		표준편차	18.25	19.01	17.69	19.86	26.36	22.53	9.29	17.69	11.11
APP W	9	구분	22.21	42.6	64.82	27.13	18.5	30.56	38.26	26.86	33.87
		표준편차	14.41	20.17	13.04	8.06	17.55	13.82	18.53	16.56	9.29
FTW	11	구분	18.17	40.92	53.79	17.15	22.71	31.05	26.25	26.49	29.57
		표준편차	22.92	20.22	13.09	18.15	18.66	25.85	23.98	19.65	15.99
Leadship	5	구분	29.98	43.34	43.36	24.44	23.32	26.66	22.2	25	29.8
		표준편차	18.25	27.91	20.74	24.1	14.89	25.95	20.77	23.57	17.25
POS	6	구분	30.53	52.78	66.67	33.32	13.88	41.68	48.12	22.2	38.65
		표준편차	16.38	22.14	17.49	33.71	16.37	30.72	26.92	14.58	8.48
STOCK	10	구분	33.32	38.33	56.66	19.98	23.32	29.15	28.88	21.66	31.41
		표준편차	28.33	22.99	25.71	17.2	17.9	21.25	21.73	17.64	18.09

