



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

정신건강에 영향을 미치는 직장폭력

연세대학교 보건대학원
산업환경보건학과 산업보건전공
최 윤 지

정신건강에 영향을 미치는 직장폭력

지도 노 재 훈 교수

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함

2018년 06월 일

연세대학교 보건대학원

산업환경보건학과 산업보건전공

최 윤 지

최윤지의 보건학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 _____ 노 재 훈 인

심사위원 _____ 원 중 욱 인

심사위원 _____ 윤 진 하 인

연세대학교 보건대학원

2018년 06월 일

감사의 글

논문을 완성하게 됨을 감사드립니다. 주변의 많은 분들이 곁에서 큰 힘이 되어 주었기 때문에 논문을 완성할 수 있었습니다.

바쁘신 와중에 연구 끝날 때까지 꼼꼼하게 잘 지도해주시고 이끌어주신 보건 대학원장님, 원종욱 교수님, 윤진하 교수님께 깊은 감사드립니다. 입학 후 2년 6개월 동안 교수님들께 배운 지식들과 열정을 본받아 앞으로 근로자들에게 꼭 필요한 산업보건인이 되겠습니다.

저에게 제일 소중한 우리 가족에게 감사합니다. 제가 어떤 선택을 하던 옆에서 늘 응원해주고 지켜봐주는 아빠, 힘들 때 마다 웃게 해주는 엄마, 그리고 든든한 오빠, 고민있을 때 마다 잘 들어주고 현명하게 조언해주는 친언니같은 우리 새언니, 존재만으로도 힘이되는 내가 너무 사랑하는 조카 소현이에게 감사함과 사랑하는 마음을 전하고 싶습니다.

대학원 생활에서 얻은 가장 득인 소중한 나의 동기들에게 감사합니다. 맞오빠로 동기들을 잘 이끌어주는 쾌남 영훈 오빠, 조기졸업해서 아쉽지만 똑똑하고 자랑스러운 희재언니, 그리고 항상 긍정의 에너지가 느껴져서 보기만해도 기분이 좋아지는 보름이 언니. 제 동기들을 만난건 제 인생 큰 복이라고 생각합니다.

저한테 없어서는 안될 친구이자, 가족이자, 함께 산업보건의 길을 걷고 있는 미래에게도 감사의 마음을 전하고 싶습니다.

마지막으로, 제게 포기하고 싶은 순간들이 찾아올 때마다 일으켜주고 묵묵히 옆에서 힘이 되어주던 남자친구에게도 감사의 마음 꼭 전하고 싶습니다.

2018년 6월

최 윤 지 올림

차 례

국문요약	iv
I. 서론	1
II. 연구대상 및 방법	4
1. 연구대상	4
2. 연구도구	5
3. 분석방법	6
III. 연구결과	7
IV. 고찰	36
V. 결론	41
참고문헌	43
Abstract	46

표 차 례

표 1. 연구대상자들의 일반적 특성	8
표 2. 연구대상자들의 폭력경험	10
표 3. 연구대상자들의 우울/불안장애, 불면증/수면장애 경험	10
표 4. 일반적 특성에 따른 폭력경험 차이	12
표 5. 일반적 특성에 따른 언어폭력을 당한 경험	14
표 6. 일반적 특성에 따른 성적관심을 받은 경험	16
표 7. 일반적 특성에 따른 위협을 당한 경험	18
표 8. 일반적 특성에 따른 신체적 폭력을 당한 경험	20
표 9. 일반적 특성에 따른 왕따를 당한 경험	22
표 10. 일반적 특성에 따른 성희롱을 당한 경험	24
표 11. 폭력경험에 따른 정신건강 차이	26

표 12. 폭력경험 유무에 따른 우울/불안장애 및 불면증/수면장애	27
표 13. 폭력경험에 따른 우울/불안장애	30
표 14. 통제변수를 고려한 폭력경험에 따른 우울/불안장애	31
표 15. 폭력경험에 따른 불면증/수면장애	34
표 16. 통제변수를 고려한 폭력경험에 따른 불면증/수면장애	35

국 문 요 약

정신건강에 영향을 미치는 직장폭력

직장폭력은 근로자의 인권에 큰 위협이 되며 생산성 손실로 이어져 기업, 나아가 사회에 악영향을 준다. 특히, 최근에 갑질 논란, ‘mee too’ 운동이 이슈화되며 근로자들의 직장폭력경험이 수면위로 떠오르고 있는 실정이다. 본 연구는 직장내 폭력실태를 조사하고 폭력경험이 정신건강에 미치는 영향을 밝히고자 실시하였다. 본 연구에서 사용한 자료는 한국산업안전보건공단에서 2014년에 실시한 4차 근로환경조사이며, 연구대상자는 근로환경조사 응답자 50,007명이다.

직장폭력은 업무수행 중에 언어폭력, 원하지 않는 성적관심, 위협 또는 굴욕적 행동, 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱 경험이 한번이라도 있는 경우로 정의하였다. 정신건강의 지표는 우울/불안장애, 불면증/수면장애로 구분하였다.

일반적 특성에 따른 폭력경험 차이와 폭력경험에 따른 정신건강 차이를 알아보기 위해 카이제곱 검정을 하였다. 폭력의 양상과 가해자의 차이가 피해자 정신건강에 어떠한 영향을 미치는 지를 알아보기 위하여 정신건강을 종속변수로 하고 폭력을 독립변수로 하여 다중 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

일반적 특성에 따른 폭력피해경험 실태를 보면 대부분 여성으로 구성된 집단, 사업장 근로자 규모가 50-299인 집단에서 일하는 사람이 폭력에 많이 노출되었다. 또한 20-29세, 일용근로자일수록 더욱 폭력 피해경험이 많았다.

폭력피해경험은 언어폭력경험이 가장 많았으며, 주로 고객에게 폭력을 당했다.

폭력을 경험한 사람들의 우울/불안장애, 불면증/수면장애 보유 상황을 살펴본 결

과, 폭력을 경험하지 않은 사람에 비해 뚜렷한 정의 상관관계를 보였다. 특히, 동료에게 폭력을 당한 경험이 있는 경우 정신건강에 더 많은 문제를 가지고 있었다. 왕따/따돌림과 언어폭력 또한 정신건강에 많은 영향을 주었지만 왕따/따돌림 중 정신건강에 문제가 있는 사람은 많지 않았다.

따라서 폭력예방 지침을 만들어 폭력으로 인해 근로자들의 정신건강에 문제가 발생하지 않도록 해야 한다. 특히 근로자와 소속 집단의 특성을 종합적으로 고려해 고위험군을 우선 선별하여 관리해야한다.

I. 서론

직장 내 작업과 관련된 상황에서 학대받거나, 위협당하거나, 공격받는 사건으로 명백하게나 암묵적으로 근로자들의 안전과 안녕, 건강에 영향을 미치는 것을 의미한다(ILO, 2002). 직장 내 폭력에는 신체 및 정신적 폭력, 왕따, 인종차별, 성희롱 등이 있다(ICN, 2006).

미국 발표 자료에 의하면 2000~2009년에 매해 약 590명의 사람이 직장에서 목숨을 잃고 있으며, 근로자가 사망한 산업재해 4위안에 직장폭력이 포함되었다. 또한, 산업재해로 인정되는 비치명적 폭력은 2009년 근로자 1,000명당 3.86명이다(Occupational Safety and Health Administration[OSHA], 2011). 유럽연합에서는 근로인구의 2%에 해당하는 3백만 명의 근로자가 직장 내에서 신체적 폭력을 경험했다고 보고하였다(WHO, 2002).

우리나라의 경우에도 직장 내 폭력이 만연하다. 취업포털 사이트에서 직장인 1,105명을 대상으로 시행한 설문조사에 따르면 6명 중 1명은 회사에서 신체적 폭력을 당했다(사람인, 2015년). 특히 직장폭력 재해자는 2006년 262명, 2007년 342명, 2008년 469명으로 해마다 30%이상 크게 증가하고 있는 추세이다(한국산업안전보건공단, 2009). 집계된 피해자는 실제 폭력 피해자 수 보다 더욱 낮게 집계됐다는 점에서 실제로 직장폭력 실태는 더욱 심각하다고 볼 수 있다. 영국의 근로자수는 한국 근로자수보다 2.5배 많다. 하지만 2006년과 2007년 2년간 직장폭력으로 인한 재해자수를 비교해보면 한국은 604명이나 영국은 6,404명으로 약10배가 많다. 이 결과는 우리나라에서 직장 폭력이 산업재해라는 인식이 부족하여 실제사건 수에 비해 신고 된 산업재해자는 매우 적은 것으로 판단할 수 있다(한국산업안전보건공단, 2009년).

직장 내 폭력은 근로자, 기업 나아가 우리 사회에 큰 문제를 야기한다. 기업에게는 경제적 손실을 초래하고, 이미지에 손상을 주며, 생산성감소와 근로자의 근무의욕을 감소시키는 문제점을 낳는다(WHO, 2002). 근로자에게는 인권에 큰 위협이되어(변창범, 2009) 심각한 스트레스를 야기하고 주위환경의 변화나 압력에 적응하지 못하게 하며, 우울증이나 불안장애와 같은 정신건강의 문제를 일으키며, 직장에 대한 불만과 분노, 높은 이직률에 영향을 미친다(K. Braun et al, 1991). 특히, 직장폭력은 직무스트레스의 일환으로 직무스트레스로 인한 우울 등 여러 가지 건강문제를 일으키는 유발인자로 인식되어왔다(최은희와 정혜선, 2018). 우울은 직장폭력과 원인 또는 결과가 되어 서로 상승작용이나 악순환을 하여 폭력 및 우울의 유병률을 높일 수 있다(이지선 등, 2018).

직장 내 폭력이 기업 및 근로자에게 악영향을 주는 요인으로 주목을 받고 있고 특히 최근에 갑질, ‘mee too’ 운동 등이 이슈화되어 직장 내 폭력경험이 점차 수면위로 떠오르고 있다. 하지만, 직장 내 폭력에 관한 연구가 매우 부족하다. 특히, 기존 연구들은 특정 직종만을 대상으로 시행한 연구에 국한되어있으며 대규모 인원을 대상으로 실시하지 않았다. 또한, 동료 또는 고객이라는 폭력의 가해자와 폭력의 다양한 양상의 차이에 따라 어떠한 정신건강의 차이가 있는지 조사한 연구는 없었다.

따라서, 본 연구에서는 근로자들의 직장 내 폭력경험 실태와 폭력의 양상 및 가해자의 차이가 피해자의 정신건강에 미치는 영향의 차이를 밝혀내고자 한다.

본 논문의 목적은 아래와 같다.

첫째, 우리나라 근로자의 폭력경험 실태를 폭력피해자의 일반적 특성, 가해자, 양상별로 파악한다.

둘째, 폭력 가해자에 따라 피해자의 정신건강의 차이를 파악한다.

셋째, 폭력 가해자 및 양상의 차이가 피해자의 정신건강에 미치는 영향의 차이를 파악한다.

넷째, 일반적 특성을 고려 후 폭력 가해자 및 양상의 차이가 피해 근로자의 정신건강에 미치는 영향의 차이를 파악한다.

II. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구는 한국산업안전보건공단에서 실시하는 근로환경조사 중 2014년에 실시한 4차 자료를 이용하였다. 근로환경조사는 1991년부터 시행하고 있는 유럽근로환경조사(EWCS)의 내용을 토대로 2006년부터 우리나라 전국의 취업자를 대상으로 위험요인에 노출 정도를 파악하기 위해 기획되었다.

연구대상은 근로환경조사 설문에 참여한 사람으로 섬, 기숙시설, 특수사회시설, 관광호텔 및 외국인 조사구를 제외한 2005년 인구 주택 총조사 상의 아파트 조사구 및 일반조사구 내의 가구에 거주하는 만 15세 이상 취업자 50,007명이다. 취업자는 조사기간 전주 1시간 이상 일한 임금근로자 및 사업주, 자영업자이거나 일이 있으나 육아 휴직 등 휴직상태(일시 휴직)이거나 주당 18시간 이상 무급으로 가족 일을 돕고 있는 상태의 사람 중 하나 이상의 조건에 해당하는 사람으로 정의하였다.

2. 연구도구

본 연구는 직장폭력경험과 정신건강의 상관관계를 알아보기 위하여 일반적 특성을 통제변수로 하였으며 관련된 문항을 분석하였다.

1) 직장폭력

설문에 지난 1개월 동안 업무수행 중에 언어폭력, 원하지 않는 성적관심, 위협 또는 굴욕적 행동을 당한 경험이 있는 경우와 지난 12개월간 업무수행 중에 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱 경험이 있다고 응답한 경우 직장폭력 경험이 있는 것으로 정의하였다.

2) 정신건강

정신 건강상태를 보는 지표는 지난 12개월 우울/불안장애, 불면증/수면장애와 같은 건강상의 문제가 있었던 사람으로 구분하였다.

3) 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 성별, 구성된 조직의 남녀 성비, 연령, 고용형태, 팀제 유무, 근로자수로 분류하였다.

구성된 조직의 남녀 성비는 대부분 남성, 대부분 여성, 남,여 숫자 비슷, 동일한 업무하는 사람 없다고 정의하였다.

연령은 20세 미만, 20-29세, 30-39세, 40-49세, 50-59세, 60세 이상으로 구분하였다.

고용형태는 상용근로자, 임시근로자, 일용근로자로 구분하였다.

근로자수는 5인 미만, 5-49인, 50-299인, 300인 이상으로 정의하였다.

3. 분석방법

본 연구는 SPSS Win 21.0 통계프로그램을 이용하여 통계 분석을 실시하였고, $p\text{-value} < 0.05$ 의 유의수준으로 하였다.

세부 통계 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성과 폭력경험 및 우울/불안장애, 불면증/수면장애 실태를 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다.

둘째, 일반적 특성에 따른 폭력경험 차이와 폭력경험에 따른 정신건강 차이를 알아보기 위해 교차분석 후 카이제곱 검정을 하였다.

셋째, 폭력의 양상과 가해자의 차이가 피해자의 정신건강에 미치는 영향의 차이를 알아보기 위해 정신건강을 종속변수로 하고 폭력 양상을 독립변수로 하여 더미변수를 활용한 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 연구 대상자들의 일반적 특성

연구대상의 성별은 남성이 28,943명(57.9%)으로 여성 21,064명(42.1%)보다 많았다. 연구 대상자가 소속된 집단은 ‘대부분 남성’으로 구성된 경우가 17,464명(36.0%)으로 가장 많았으며, ‘남, 여 숫자가 비슷’한 경우가 11,736명(24.2%), ‘대부분 여성’으로 구성된 경우가 10,913명(22.5%), ‘동일 업무하는 사람 없음’ 8,459명(17.4%)순이었다. 연령은 ‘40-49세’가 13,035명(26.1%)으로 가장 많았으며, 다음으로 ‘50-59세’가 11,422명(22.8%), ‘30-29세’는 11,095명(22.2%), ‘60세 이상’ 7,093명(14.2%), ‘20-29세’ 6,846명(13.7%), ‘20세 미만’ 486명(1.0%)순이었다. 고용형태는 ‘상용근로자’가 27,435명(85.4%)으로 가장 많았으며, 다음으로 ‘임시근로자’ 6,144명(17.0%), ‘일용근로자’ 2,589명(7.2%)순이었다. 팀제 유무는 ‘팀제 있음’이 37,754명(76.8%)으로 ‘팀제 없음’ 11,413명(23.2%)보다 많았다. 근로자수는 ‘5인 미만’이 19,942명(40.6%)으로 가장 많았으며, 다음으로 ‘5~49인’ 19,191명(39.1%), ‘50~299인’ 6,921명(14.1%), ‘300인 이상’ 3,032명(6.2%)순이었다.

<표 3> 연구 대상자들의 일반적 특성 (N=50,007)

특성	구분	빈도	%
성별	남성	28,943	57.9
	여성	21,064	42.1
남,여 성비	대부분 남성	17,464	36.0
	대부분 여성	10,913	22.5
	남,여 숫자 비슷	11,736	24.2
	동일 업무 하는 사람 없음	8,459	17.4
연령	20세 미만	486	1.0
	20~29세	6,876	13.7
	30~39세	11,095	22.2
	40~49세	13,035	26.1
	50~59세	11,422	22.8
	60세 이상	7,093	14.2
고용형태	상용근로자	27,435	75.9
	임시근로자	6,144	17.0
	일용근로자	2,589	7.2
탐제 유무	탐제 없음	11,413	23.2
	탐제 있음	37,754	76.8
근로자수	5인 미만	19,942	40.6
	5~49인	19,191	39.1
	50~299인	6,921	14.1
	300인 이상	3,032	6.2
전체			100.0

2. 연구대상자들의 폭력 및 우울/불안장애, 불면증/불안장애 경험

설문에 참여한 사람들의 응답을 분석해본 결과 1.6% 가 업무수행 중에 폭력을 경험하였다. 폭력경험 실태를 보면 언어폭력, 위협 또는 굴욕적 행동, 원하지 않는 성적관심, 신체적 폭력, 성희롱, 왕따/괴롭힘 순으로 많았다.

폭력은 동료에게 당한 사람보다 고객에게 당한 사람이 2,341명이나 더 많았다. 고객에게 폭력을 당한 경험을 폭력 양상별로 비교해보면 언어폭력, 위협 또는 굴욕적 행동, 원하지 않는 성적관심, 신체적 폭력, 성희롱, 왕따/괴롭힘 순으로 많았다. 동료에게 폭력을 당한경험으로는 언어폭력, 위협 또는 굴욕적 행동, 원하지 않는 성적관심, 왕따/괴롭힘, 신체적 폭력, 성희롱 순으로 많았다.

아울러 연구 대상자 중 우울/불안장애를 가지고 있는 사람이 1.4%, 불면증/수면장애를 겪고 있는 사람이 3.2% 이었다.

<표 4> 연구대상자들의 폭력경험 (단위 : 명 (%))

변인	있다			없다
	계	동료	고객	
계	4,529(1.5)	1,094(0.4)	3,435(1.2)	291,711(98.5)
언어폭력경험	2,928(6.0)	714(1.5)	2,214(4.5)	46,304(94.1)
원하지 않는 성적관심	377(0.8)	82(0.2)	295(0.6)	49,253(99.2)
위협 또는 굴욕적 행동	835(0.7)	203(0.4)	632(1.3)	48,765(98.3)
신체적 폭력	204(0.4)	35(0.1)	169(0.3)	49,053(99.6)
왕따 / 괴롭힘	50(0.1)	36(0.1)	14(0.0)	49,249(99.9)
성희롱	135(0.3)	24(0.0)	111(0.2)	49,088(99.7)

<표 5> 연구대상자들의 우울/불안장애, 불면증/수면장애 경험 ((단위 : 명 (%))

변인	있다	없다
우울/불안장애	674(1.4)	48,879(98.6)
불면증/수면장애	1,563(3.2)	47,887(96.8)

3. 일반적 특성에 따른 폭력을 당한 경험

1) 일반적 특성에 따른 폭력경험 차이

일반적 특성에 따른 폭력경험 차이를 살펴보면 다음과 같다.

연구대상자가 속한 집단이 대부분 여성으로 구성된 경우 폭력경험이 가장 많았으며, 대부분 남성으로 구성된 집단이 그 뒤를 따랐다($p < 0.001$). 연령을 기준으로 보면 20세-29세가 폭력경험이 가장 많았으며, 60세 이상 집단이 폭력경험이 가장 적었다($p < 0.001$). 폭력 피해자들의 고용형태를 비교해보면 일용근로자가 폭력경험이 가장 많았으며, 상용근로자가 폭력경험이 가장 적었다($p < 0.001$). 아울러, 근로자 규모가 50인~299인 사업장 집단이 폭력경험이 가장 많았으며, 300인 이상 집단이 폭력경험이 가장 적었다($p < 0.01$).

<표 6> 일반적 특성에 따른 폭력경험 차이 (단위 : 명 (%))

	변인	폭력경험		p
		있다	없다	
성 별	남성	1,884(6.5)	26,948(93.5)	0.686
	여성	1,392(6.6)	19,618(93.4)	
소 속 집 단 의 남, 여 성 비	대부분 남성	1,198(6.9)	16,204(93.1)	0.001
	대부분 여성	883(8.1)	10,012(91.9)	
	남,여 숫자 비슷	629(5.4)	11,073(94.6)	
	동일한 업무 하는 사람 없음	459(5.4)	7,971(94.6)	
연 령	20세 미만	28(5.8)	458(94.2)	0.001
	20세-29세	556(8.1)	6,304(91.9)	
	30세-40세 미만	706(6.4)	10,359(93.6)	
	40세-50세 미만	928(7.1)	12,052(92.9)	
	50세-60세 미만	704(6.2)	10,681(93.8)	
	60세 이상	354(5.0)	6,712(95.0)	
고 용 형 태	상용근로자	1,742(6.4)	25,608(93.6)	0.001
	임시근로자	475(7.8)	5,646(92.2)	
	일용근로자	214(8.3)	2,370(91.7)	
팀 제 유 무	팀제 없음	786(6.9)	10,583(93.1)	0.079
	팀제 있음	2,429(6.4)	35,240(93.6)	
근 로 자 수	5인 미만	1,267(6.4)	18,614(93.6)	0.007
	5인~50인 미만	1,237(6.5)	17,895(93.5)	
	50인~300인 미만	514(7.5)	6,380(92.5)	
	300인 이상	180(6.0)	2,845(94.0)	

2) 일반적 특성에 따른 언어폭력을 당한 경험

분석 결과 남성이 여성보다 더 많은 언어폭력을 당했다. 남성은 비교적 동료의 언어폭력이 많았으며, 여성은 고객의 언어폭력이 많았다($p < 0.001$). 소속집단의 남, 여성비를 기준으로 보면 대부분 여성으로 구성된 집단이 언어폭력을 가장 많이 당했으며 특히 고객의 언어폭력의 비율이 가장 높았다. 대부분 남성으로 구성된 집단은 다른 집단 보다 동료의 언어폭력이 가장 많았다($p < 0.001$). 연령을 기준으로 비교해보면 20-29세 집단이 언어폭력을 가장 많이 당하였으며 특히 동료로부터의 언어폭력 피해가 가장 많았다. 60세 이상 집단은 언어폭력을 가장 적게 당했으며 동료보다는 고객에게 더 많은 언어폭력을 당했다($p < 0.001$). 고용형태를 살펴보면 상용근로자가 가장 폭력을 적게 당했다. 상용근로자에 비해 폭력경험이 많은 일용근로자 집단은 동료, 임시근로자 집단은 고객에게 언어폭력을 많이 당했다($p < 0.001$). 팀제 유무에 따른 언어폭력경험실태를 보면 팀제로 일하지 않는 집단이 팀제로 일하는 집단보다 언어폭력을 더 많이 당하는 것으로 나타났으며 동료의 언어폭력이 비교적 많았다. 팀제로 일하는 집단은 고객으로부터의 언어폭력 비율이 더 높았다($p < 0.001$). 아울러, 사업장 근로자수가 50인~299인 집단이 언어폭력을 가장 많이 당했으며 특히 동료의 언어폭력이 가장 많았다. 근로자수가 5인 미만인 집단은 다음으로 언어폭력을 많이 당했으며 특히 고객의 언어폭력이 가장 많았다($p < 0.001$).

<표 7> 일반적 특성에 따른 언어폭력을 당한 경험 (단위 : 명 (%))

변인	언어폭력 가해자				p
	있다			없다	
	계	동료	고객		
성별	남성	1,725(6.1)	482(1.7)	1,243(4.4)	0.001
	여성	1,203(5.8)	231(1.1)	972(4.7)	
소속집단 남, 여성비	대부분 남성	1,079(6.3)	407(2.4)	672(3.9)	0.001
	대부분 여성	792(7.4)	140(1.3)	652(6.1)	
	남,여 숫자 비슷	550(4.7)	126(1.1)	424(3.7)	
	동일 업무 하는 사람이 없음	415(5.0)	25(0.3)	390(4.7)	
연령	20세 미만	25(5.2)	1(0.2)	24(5.0)	0.001
	20~29세	487(7.2)	157(2.3)	330(4.9)	
	30~39세	617(5.6)	198(1.8)	419(3.8)	
	40~49세	820(6.4)	183(1.4)	637(5.0)	
	50~59세	652(5.8)	110(1.0)	542(4.8)	
	60세 이상	328(4.7)	66(0.9)	262(3.8)	
고용형태	상용근로자	1,529(5.6)	468(1.7)	1061(3.9)	0.001
	임시근로자	442(7.3)	94(1.6)	348(5.8)	
	일용근로자	194(7.7)	113(4.5)	81(3.2)	
팀제유무	팀제 없음	706(6.3)	293(2.6)	413(3.7)	0.001
	팀제 있음	2,169(5.8)	414(1.1)	1,755(4.7)	
근로자수	5인 미만	1,159(5.9)	131(0.7)	1,028(5.2)	0.001
	5~49인	1,098(5.8)	336(1.8)	762(4.0)	
	50~299인	442(6.5)	152(2.2)	290(4.2)	
	300인 이상	161(5.4)	58(1.9)	103(3.4)	

3) 일반적 특성에 따른 성적관심을 받은 경험

여성이 남성보다 동료, 고객으로부터 성적관심을 더 많이 받았다($p < 0.001$). 아울러, 대부분 여성으로 구성된 집단이 성적관심을 가장 많이 받았다($p < 0.001$). 연령은 20-29세 집단에서 성적관심을 가장 많이 받았으며 동료의 성적관심을 가장 많이 받았다. 20세 미만 집단은 고객의 성적관심을 가장 많이 받았다($p < 0.001$). 고용형태에 따른 성적관심을 받는 비율의 차이는 없었지만 상용근로자 집단은 임시근로자와 일용근로자보다 동료의 성적관심을 많이 받는다는 점에서 차이가 있었다($p < 0.001$). 아울러, 팀제로 일하는 집단이 그렇지 않은 집단보다 성적관심을 더 많이 받았다($p < 0.05$). 근로자수를 기준으로 보면 5인 미만과 50~299인이 성적관심을 가장 많이 받았다. 50~299인 집단이 동료의 성적관심이 가장 많이 받았으며, 5인 미만 집단이 고객의 성적관심을 가장 많이 받았다($p < 0.001$).

<표 8> 일반적 특성에 따른 성적관심을 받은 경험 (단위 : 명 (%))

변인	계	성적관심 가해자			p
		있다 동료	고객	없다	
성 별	남성	81(0.3)	17(0.1)	64(0.2)	0.001
	여성	296(1.4)	65(0.3)	231(1.1)	
소 속 집 단 남, 여 성 비	대부분 남성	59(0.3)	25(0.1)	34(0.2)	0.001
	대부분 여성	158(1.5)	26(0.2)	132(1.2)	
	남,여 숫자 비슷	83(0.7)	25(0.2)	58(0.5)	
	동일 업무 하는 사람 없음	59(0.7)	4(0)	55(0.7)	
연 령	20세 미만	6(1.2)	0(0.0)	6(1.2)	0.001
	20~29세	94(1.4)	33(0.5)	61(0.9)	
	30~39세	69(0.6)	23(0.2)	46(0.4)	
	40~49세	120(0.9)	21(0.2)	99(0.8)	
	50~59세	71(0.6)	4(0.0)	67(0.6)	
	60세 이상	16(0.2)	1(0.0)	15(0.2)	
고 용 형 태	상용근로자	209(0.8)	71(0.3)	138(0.5)	0.001
	임시근로자	46(0.8)	4(0.1)	42(0.7)	
	일용근로자	20(0.8)	3(0.1)	17(0.7)	
팀 제 유 무	팀제 없음	70(0.6)	22(0.2)	48(0.4)	0.028
	팀제 있음	294(0.8)	58(0.2)	236(0.6)	
근 로 자 수	5인 미만	160(0.8)	4(0.0)	156(0.8)	0.001
	5~49인	134(0.7)	36(0.2)	98(0.5)	
	50~299인	55(0.8)	29(0.4)	26(0.4)	
	300인 이상	19(0.6)	10(0.3)	9(0.3)	

4) 일반적 특성에 따른 위협을 당한 노출

일반적 특성에 따른 위협을 당한 차이를 살펴보면 다음과 같다.

우선, 대부분 여성으로 구성된 집단에서 위협을 당한 사람이 가장 많았다. 세부적으로 살펴보면, 대부분 남성인 집단은 비교적 동료의 위협을 많이 받은 반면 대부분 여성인 집단은 고객의 위협이 가장 많이 받았다($p < 0.001$). 연령은 20-29세 집단이 위협을 가장 많이 당했다. 20-29세 집단에서 동료의 위협이 가장 많았으며, 20세 미만 집단에서 고객의 위협이 가장 많았다($p < 0.001$). 한편, 일용근로자 집단은 다른 고용형태의 집단에 비해 위협을 가장 많이 받았다. 세부적으로 살펴보면, 일용근로자 집단이 동료의 위협을 가장 많이 받았으며, 고객의 위협이 가장 적었다($p < 0.001$). 팀제로 일하지 않는 집단은 그렇지 않은 집단보다 위협을 더 많이 받았다. 팀제로 일하지 않는 집단은 비교적 동료의 위협이 많았으며, 팀제로 일하는 집단은 고객에게 위협을 받는 비율이 팀제로 일하지 않는 집단보다 높았다($p < 0.001$). 근로자수를 기준으로 보면 50~299인 집단이 위협을 가장 많이 당했다. 세부적으로 살펴보면, 50~299인과 300인 이상 집단이 동료의 위협이 가장 많았으며, 299인 이하 집단이 300인 이상 집단보다 고객의 위협이 더 많았다($p < 0.001$).

<표 9> 일반적 특성에 따른 위협을 당한 경험 (단위 : 명 (%))

변인	위협 가해자				p	
	계	있다 동료	고객	없다		
성별	남성	495(1.7)	115(0.4)	380(1.3)	28,196(98.3)	0.477
	여성	340(1.6)	88(0.4)	252(1.2)	20,568(98.4)	
소속 집단 남,여 성비	대부분 남성	319(1.8)	106(0.6)	213(1.2)	17,004(98.2)	0.001
	대부분 여성	232(2.1)	51(0.5)	181(1.7)	10,608(97.9)	
	남,여 숫자 비슷	130(1.1)	34(0.3)	96(0.8)	11,515(98.9)	
	동일 업무 하는 사람이 없음	111(1.3)	7(0.1)	104(1.2)	8,280(98.7)	
연령	20세 미만	8(1.7)	0(0.0)	8(1.7)	473(98.3)	0.001
	20~29세	144(2.1)	57(0.8)	87(1.3)	6,687(97.9)	
	30~39세	159(1.4)	57(0.5)	102(0.9)	10,863(98.6)	
	40~49세	255(2.0)	52(0.4)	203(1.6)	12,663(98.0)	
	50~59세	190(1.7)	29(0.3)	161(1.4)	11,146(98.3)	
	60세 이상	80(1.1)	9(0.1)	71(1.0)	6,932(98.9)	
고용 형태	상용근로자	480(1.8)	144(0.5)	336(1.2)	26,765(98.2)	0.001
	임시근로자	95(1.6)	21(0.3)	74(1.2)	5,986(98.4)	
	일용근로자	51(2.0)	27(1.1)	24(0.9)	2,506(98.0)	
팀 제 유무	팀제 없음	238(2.1)	109(1.0)	129(1.1)	11,068(97.9)	0.001
	팀제 있음	575(1.5)	90(0.2)	485(1.3)	36,942(98.5)	
근로 자 수	5인 미만	293(1.5)	30(0.2)	263(1.3)	19,488(98.5)	0.001
	5~49인	338(1.8)	86(0.5)	252(1.3)	18,698(98.2)	
	50~299인	144(2.1)	54(0.8)	90(1.3)	6,725(97.9)	
	300인 이상	43(1.4)	24(0.8)	19(0.6)	2,975(98.6)	

5) 일반적 특성에 따른 신체적 폭력을 당한 경험

일반적 특성에 따른 신체적 폭력 차이를 살펴보면 다음과 같다.

남성이 여성보다 신체적 폭력을 더 많이 당했으며 비교적 고객으로부터 신체적 폭력을 많이 당했다($p < 0.001$). 소속집단의 남,여 성비는 대부분 남성으로 구성된 집단이 신체적 폭력을 가장 많이 당했다. 특히, 고객과 동료 모두에게 많은 신체적 폭력을 당했다($p < 0.001$). 연령을 기준으로 보면 연령이 40-49세 집단이 신체적 폭력을 가장 많이 당했다. 세부적으로 살펴보면, 40-49세 집단에서 고객의 신체적 폭력이 가장 많았다($p < 0.001$). 한편, 팀체로 일하는 집단은 그렇지 않은 집단보다 고객 및 동료 모두에게 신체적 폭력을 더 많이 당했다($p < 0.001$).

<표 10> 일반적 특성에 따른 신체적 폭력을 당한 경험 (단위 : 명 (%))

변인	신체적 폭력 가해자				p
	계	있다		없다	
		동료	고객		
성별	남성	156(0.5)	25(0.1)	131(0.5)	0.001
	여성	48(0.2)	10(0.0)	38(0.2)	
소속 집단 남,여 성비	대부분 남성	105(0.6)	22(0.1)	83(0.5)	0.001
	대부분 여성	31(0.3)	4(0.0)	27(0.3)	
	남,여 숫자 비슷	20(0.2)	3(0.0)	17(0.1)	
	동일 업무 하는 사람이 없음	33(0.4)	2(0.0)	31(0.4)	
연령	20세 미만	0(0)	0(0.0)	0(0.0)	0.001
	20~29세	21(0.3)	6(0.1)	15(0.2)	
	30~39세	32(0.3)	11(0.1)	21(0.2)	
	40~49세	85(0.7)	3(0.0)	82(0.6)	
	50~59세	49(0.4)	8(0.1)	41(0.4)	
	60세 이상	16(0.2)	7(0.1)	9(0.1)	
고용 형태	상용근로자	113(0.4)	25(0.1)	88(0.3)	0.495
	임시근로자	24(0.4)	3(0.0)	21(0.3)	
	일용근로자	6(0.2)	2(0.1)	4(0.2)	
팀 제 유 무	팀제 없음	60(0.5)	17(0.2)	43(0.4)	0.001
	팀제 있음	134(0.4)	18(0.0)	116(0.3)	
근 로 자 수	5인 미만	64(0.3)	7(0.0)	57(0.3)	0.068
	5~49인	86(0.5)	18(0.1)	68(0.4)	
	50~299인	35(0.5)	6(0.1)	29(0.4)	
	300인 이상	15(0.5)	5(0.2)	10(0.3)	

6) 일반적 특성에 따른 왕따/괴롭힘을 당한 경험

소속집단이 대부분 남성으로 구성된 집단에서 왕따/괴롭힘을 당한 피해자가 가장 많았다. 특히, ‘대부분 남자’ 또는 ‘대부분 여자’ 와 같이 특정성별이 많은 조직일 경우 동료의 왕따/괴롭힘이 가장 많았다($p < 0.01$). 연령은 20세 미만 집단이 왕따/괴롭힘을 당하는 사람이 가장 적었다. 세부적으로 살펴보면, 20-29세, 30세-40세 미만, 40-49세, 60세 이상 집단이 20세 미만과 50세-59세 집단보다 동료의 왕따/괴롭힘이 더 많았으며, 40-49세와 50세-59세 집단에서 고객의 왕따/괴롭힘이 가장 많았다($p < 0.05$). 고용형태는 일용근로자 집단이 왕따/괴롭힘을 가장 많이 당했다. 세부적으로 살펴보면, 상용근로자와 일용근로자 집단이 임시근로자 집단보다 동료의 왕따/괴롭힘이 가장 많았으며, 일용근로자 집단이 고객의 왕따/괴롭힘이 가장 많았다($p < 0.05$). 팀제 유무를 기준으로 보면 팀제로 일하지 않는 집단은 팀제로 일하는 집단보다 왕따/괴롭힘을 더 많이 당했다. 특히 팀제로 일하지 않는 사람들이 동료의 왕따/괴롭힘이 더 많이 당했다($p < 0.001$). 근로자수별 왕따/괴롭힘 실태를 살펴보면 50~299인 집단이 왕따/괴롭힘을 가장 많이 당했으며 동료의 왕따/괴롭힘이 가장 많았다($p < 0.001$).

<표 11> 일반적 특성에 따른 왕따/괴롭힘을 당한 경험 (단위 : 명 (%))

변인	왕따 가해자				p	
	있다			없다		
	계	동료	고객			
성별	남성	34(0.1)	25(0.1)	9(0.0)	28,541(99.9)	0.269
	여성	15(0.1)	11(0.1)	4(0.0)	20,708(99.9)	
소속집단 남,여 성비	대부분 남성	26(0.2)	20(0.1)	6(0.0)	17,252(99.8)	0.004
	대부분 여성	8(0.1)	7(0.1)	1(0.0)	10,737(99.9)	
	남,여 숫자 비슷	4(0.0)	1(0.0)	3(0.0)	11,547(100.0)	
	동일 업무 하는 사람이 없음	4(0.0)	1(0.0)	3(0.0)	8,328(100.0)	
연령	20세 미만	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	470(100.0)	0.029
	20~29세	6(0.1)	6(0.1)	0(0.0)	6,760(99.9)	
	30~39세	13(0.1)	13(0.1)	0(0.0)	10,941(99.9)	
	40~49세	18(0.1)	11(0.1)	7(0.1)	12,857(99.9)	
	50~59세	8(0.1)	2(0.0)	6(0.1)	11,254(99.9)	
	60세 이상	5(0.1)	4(0.1)	1(0.0)	6,966(99.9)	
고용형태	상용근로자	37(0.1)	32(0.1)	5(0.0)	2,7081(99.9)	0.031
	임시근로자	2(0.0)	0(0.0)	2(0.0)	6,021(100.0)	
	일용근로자	5(0.2)	3(0.1)	2(0.1)	2,552(99.8)	
팀제유무	팀제 없음	30(0.3)	27(0.2)	3(0.0)	11,259(99.7)	0.001
	팀제 있음	17(0.0)	6(0.0)	11(0.0)	37,202(100.0)	
근로자수	5인 미만	6(0.0)	1(0.0)	5(0.0)	19,630(100.0)	0.001
	5~49인	22(0.1)	18(0.1)	4(0.0)	18,918(99.9)	
	50~299인	15(0.2)	12(0.2)	3(0.0)	6,798(99.8)	
	300인 이상	4(0.1)	4(0.1)	0(0.0)	3,009(99.9)	

7) 일반적 특성에 따른 성희롱을 당한 경험

직장 내 성희롱 경험은 여성이 남성보다 더 많았다. 세부적으로 살펴보면, 여성이 남성보다 고객으로부터의 성희롱 경험이 더 많았다($p < 0.001$). 소속집단의 남,여 성비를 기준으로 보면 소속집단이 대부분 여성으로 구성된 집단이 동료, 고객 모두에게 성희롱을 가장 많이 당했다. 세부적으로 살펴보면, 대부분 여성인 집단에서 동료와 고객의 성희롱 모두 가장 많았다($p < 0.001$). 연령은 40-49세 집단이 성희롱을 가장 많이 당했다. 세부적으로 살펴보면, 20-29세와 40-49세 집단에서 동료의 성희롱이 가장 많았으며, 20-29세, 40-59세의 연령이 고객의 성희롱을 가장 많이 당했다($p < 0.001$). 팀제 유무에 따른 성희롱피해 경험 차이는 없었지만, 팀제로 일하지 않는 집단이 동료에게 성희롱이 더 많이당했다($p < 0.05$). 소속 사업장 근로자수에 따른 성희롱 차이는 없었지만, 50~299인 집단이 동료의 성희롱이 가장 많았으며 49인 이하 집단이 고객의 성희롱이 가장 많았다($p < 0.001$).

<표 12> 일반적 특성에 따른 성희롱을 당한 경험 (단위 : 명 (%))

변인	계	성희롱 가해자			p
		있다 동료	고객	없다	
성 별	남성	23(0.1)	4(0.0)	19(0.1)	0.001
	여성	111(0.5)	20(0.1)	91(0.4)	
소 속 집 단 의 남, 여 성 비	대부분 남성	12(0.1)	6(0.0)	6(0.0)	0.001
	대부분 여성	72(0.7)	8(0.1)	64(0.6)	
	남,여 숫자 비슷	17(0.1)	3(0.0)	14(0.1)	
	동일 업무 하는 사람이 없음	22(0.3)	3(0.0)	19(0.2)	
연 령	20세 미만	1(0.2)	0(0.0)	1(0.2)	0.001
	20~29세	32(0.1)	10(0.1)	22(0.3)	
	30~39세	16(0.1)	3(0.0)	13(0.1)	
	40~49세	48(0.4)	8(0.1)	40(0.3)	
	50~59세	32(0.3)	3(0.0)	29(0.3)	
	60세 이상	6(0.1)	1(0.0)	5(0.1)	
고 용 형 태	상용근로자	79(0.3)	18(0.1)	61(0.2)	0.648
	임시근로자	11(0.2)	3(0.0)	8(0.1)	
	일용근로자	6(0.2)	1(0.0)	5(0.2)	
팀 제 유 무	팀제 없음	29(0.3)	10(0.1)	19(0.2)	0.012
	팀제 있음	99(0.3)	11(0.0)	88(0.2)	
근 로 자 수	5인 미만	53(0.3)	3(0.0)	50(0.3)	0.001
	5~49인	53(0.3)	4(0.0)	49(0.3)	
	50~299인	20(0.3)	13(0.2)	7(0.1)	
	300인 이상	8(0.3)	4(0.1)	4(0.1)	

3. 폭력경험에 따른 정신건강 차이분석

폭력경험에 따른 정신건강 차이는 다음과 같다.

폭력경험이 있는 집단의 경우 정신건강에 문제가 있다는 비율이 13.1%로 폭력경험이 없는 집단의 정신건강에 문제가 있다는 비율인 3.3%보다 높았다 ($p < 0.001$).

언어폭력경험은 언어폭력을 동료에게 당한 사람이 고객에게 당한 사람보다 우울/불안장애 비율이 더 높았으며, 불면증/수면장애 또한 비율이 더 높았다 ($p < 0.001$). 원하지 않는 성적관심 경험과 위협 또는 굴욕적인 행동 피해 경험도 동료에게 당한 사람이 고객에게 당한 사람보다 우울/불안장애 비율이 더 높았으며, 불면증/수면장애 또한 비율이 더 높았다 ($p < 0.001$). 신체적 폭력경험은 신체적 폭력을 고객에게 당한 사람이 동료에게 당한 사람보다 우울/불안장애 비율이 더 높았으며, 불면증/수면장애 또한 비율이 더 높았다 ($p < 0.001$). 왕따/괴롭힘 경험피해자는 동료에게 당한경우가 고객에게 당한경우보다 우울/불안장애 비율이 더 높았으며, 고객에게 당한 사람이 동료에게 당한 사람보다 불면증/수면장애 비율이 더 높았다 ($p < 0.001$). 성희롱은 동료에게 당한 사람이 고객에게 당한 사람보다 우울/불안장애 비율이 더 높았으며, 성희롱을 고객에게 당한 사람이 동료에게 당한 사람보다 불면증/수면장애 비율이 더 높았다 ($p < 0.001$).

<표 13> 폭력경험에 따른 정신건강 차이 (단위 : 명 (%))

변인	정신건강		p
	문제 있음	문제 없음	
폭력경험	폭력경험 있음	424(13.1) 2,802(86.9)	0.001
	폭력경험 없음	1,508(3.3) 44,720(96.7)	

<표 14> 폭력경험 유무에 따른 우울/불안장애 및 불면증/수면장애 (단위: 명(%))

구분	우울/불안장애		불면증/수면장애		p	
	있음	없음	있음	없음		
언어폭력	동료	79(11.3)	620(88.7)	102(14.5)	601(85.5)	0.001
	고객	89(4.1)	2089(95.9)	198(9.1)	1976(90.9)	
	없다	488(1.1)	45483(98.9)	1204(2.6)	44669(97.4)	
원하지 않는 성적관심	동료	10(12.5)	70(87.5)	11(13.6)	70(86.4)	0.001
	고객	15(5.2)	273(94.8)	32(11.0)	258(89.0)	
	없다	638(1.3)	48235(98.7)	1495(3.1)	47266(96.9)	
위협 또는 굴욕적 행동	동료	29(14.6)	170(85.4)	49(24.5)	151(75.5)	0.001
	고객	44(7.1)	574(92.9)	85(13.8)	530(86.2)	
	없다	590(1.2)	47802(98.8)	1396(2.9)	46894(97.1)	
신체적 폭력	동료	1(3.0)	32(97.0)	5(14.7)	29(85.3)	0.001
	고객	10(6.1)	155(93.9)	25(15.2)	140(84.8)	
	없다	651(1.3)	48014(98.7)	1515(3.1)	47052(96.9)	
왕따 / 괴롭힘	동료	14(38.9)	22(61.1)	12(33.3)	24(66.7)	0.001
	고객	1(7.7)	12(92.3)	5(38.5)	8(61.5)	
	없다	650(1.3)	48203(98.7)	1527(3.1)	47220(96.9)	
성희롱	동료	2(8.3)	22(91.7)	2(8.3)	22(91.7)	0.001
	고객	5(4.7)	102(95.3)	16(14.8)	92(85.2)	
	없다	654(1.3)	48041(98.7)	1521(3.1)	47069(96.9)	

3. 우울/불안장애 및 불면증/수면장애에 영향을 미치는 폭력양상

1) 폭력경험에 따른 우울/불안장애

우울/불안장애 영향요인을 로짓 모형으로두고 종합적으로 추정한 결과다. 우울/불안장애를 종속변수로 설정한 모형에서는 왕따/괴롭힘 중 동료($\beta=2.690$)가 가장 영향을 많이 미쳤으며, 다음으로 언어폭력 중 동료($\beta=2.059$), 고객($\beta=1.080$), 위협 또는 굴욕적 행동 동료($\beta=1.001$), 고객($\beta=0.915$)순으로 영향을 미쳤다. 자세히 살펴보면, 언어폭력은 언어폭력이 없을 때보다 언어폭력을 동료에게 당했을 때 우울/불안장애가 7.838배, 고객에게 당했을 때 2.946배 증가했다. 위협 또는 굴욕적 행동은 없을 때보다 동료에게 겪었을 때 우울/불안장애가 2.721배 증가하였고 고객에게 겪었을 때 2.497배 증가하였다. 왕따/괴롭힘은 동료에게 당했을 때 우울/불안장애 교차비가 14.730로 가장 높았다($p<0.001$). 성적관심, 신체적 폭력, 성희롱은 우울/불안장애에 통계학적으로 유의한 영향을 미치지 못하였다.

2) 통제변수를 고려한 폭력경험에 따른 우울/불안장애

우울/불안장애를 종속변수로 설정하고 일반적 특성을 통제변수로 넣고 각기 로짓 모형으로 추정한 결과다. 우울/불안장애 영향요인을 로짓 모형으로 추정한 결과다. 우울/불안장애를 종속변수로 설정한 모형에서는 왕따/괴롭힘 중 동료($\beta=3.996$)가 가장 영향을 많이 미쳤으며, 다음으로 위협 또는 굴욕적 행동 중 동료($\beta=2.752$), 언어폭력 중 동료($\beta=2.653$), 성적관심 중 동료($\beta=2.613$), 위협 또는 굴욕적 행동 중 고객($\beta=1.796$), 신체적 폭력 중 고객($\beta=1.754$), 성희롱 중 동료($\beta=1.718$), 언어폭력 중 고객($\beta=1.471$) 순으로 영향을 미쳤다. 이를 자세히 살펴보면, 언어폭력은 언어폭력이 없을 때보다 동료와 고객에게 언어폭력을 받았을 때 우울/불안장애가 증가하였으며, 성적관심은 성적관심이 없을 때보다 동료에게 성적관심을 받았을 때 우울/불안장애가 증가하였다. 위협 또는 굴욕적 행동은 동료와 고객에게 위협 또는 굴욕적 행동을 받았을 때 우울/불안장애가 증가하였으며, 신체적 폭력은 고객에게 신체적 폭력을 당했을 때 우울/불안장애가 증가하였다. 왕따/괴롭힘은 동료에게 왕따/괴롭힘을 받았을 때 우울/불안장애가 증가하였으며, 성희롱은 동료에게 성희롱을 당했을 때 우울/불안장애가 증가하였다.

<표 15> 폭력경험에 따른 우울/불안장애

구분	변수	B	S.E	OR(95% CI)	p
언어폭력	없음			1	0.001
	동료	2.059	0.156	7.838(5.775-10.637)	0.001
	고객	1.080	0.142	2.946(2.228-3.895)	0.001
성적관심	없음			1	0.369
	동료	0.654	0.463	1.923(0.776-4.770)	0.158
	고객	0.011	0.334	1.011(0.525-1.946)	0.975
위협 또는 굴욕적 행동	없음			1	0.001
	동료	1.001	0.266	2.721(1.615-4.587)	0.001
	고객	0.915	0.210	2.497(1.654-3.770)	0.001
신체적 폭력	없음			1	0.294
	동료	-1.669	1.098	0.188(0.022-1.620)	0.128
	고객	0.138	0.372	1.147(0.553-2.381)	0.712
왕따/괴롭 힘	없음			1	0.001
	동료	2.690	0.432	14.730(6.313-34.366)	0.001
	고객	-0.243	1.382	0.784(0.052-11.760)	0.860
성희롱	없음			1	0.872
	동료	-0.141	0.957	0.868(0.133-5.662)	0.883
	고객	-0.260	0.514	0.771(0.281-2.111)	0.612
Number of obs				48,248	
-2 Log 우도				6456.731	
Nagelkerke R-제곱				0.060	

<표 16> 통제변수를 고려한 폭력경험에 따른 우울/불안장애

구분	변수	B	S.E	OR(95% CI)	p
언어폭력	없음			1	0.001
	동료	2.653	0.147	14.191(10.633-18.941)	0.001
	고객	1.471	0.148	4.354(3.255-5.825)	0.001
성적관심	없음			1	0.001
	동료	2.613	0.360	13.645(6.740-27.625)	0.001
	고객	0.722	0.459	2.058(.838-5.055)	0.116
위협 또는 굴욕적 행동	없음			1	0.001
	동료	2.752	0.222	15.677(10.143-24.231)	0.001
	고객	1.796	0.211	6.023(3.983-9.106)	0.001
신체적 폭력	없음			1	0.001
	동료	1.293	0.951	3.645(.566-23.490)	0.174
	고객	1.754	0.409	5.776(2.592-12.873)	0.001
왕따/괴롭 힘	없음			1	0.001
	동료	3.996	0.420	54.393(23.870-123.946)	0.001
	고객	0.650	2.552	1.916(.013-284.948)	0.799
성희롱	없음			1	0.057
	동료	1.718	0.864	5.573(1.026-30.283)	0.047
	고객	0.875	0.648	2.398(.673-8.540)	0.177
통제변수	성별, 소속집단의 남,여 성비, 연령, 고용형태, 팀제 유무, 근로자수				

3) 폭력경험에 따른 불면증/수면장애

불면증/수면장애 영향요인을 로짓 모형으로두고 종합적으로 추정된 결과다. 불면증/수면장애를 종속변수로 설정한 모형에서는 왕따/괴롭힘 중 동료($\beta=1.622$)가 가장 영향을 많이 미쳤으며, 다음으로 언어폭력 중 동료($\beta=1.431$), 왕따/괴롭힘 중 고객($\beta=1.416$), 위협 또는 굴욕적 행동 중 동료($\beta=1.332$), 언어폭력 중 고객($\beta=1.042$), 위협 또는 굴욕적 행동 중 고객($\beta=0.784$)순으로 영향을 미쳤다. 특히, 언어폭력은 언어폭력이 없을 때를 기준으로 고객에게 당했을 때와 동료에게 당했을 때 교차비가 순서대로 2.836배, 4.185배 높았다. 위협 또는 굴욕적 행동은 위협 또는 굴욕적 행동이 없을 때보다 동료에게 겪었을 때 3.789배, 고객에게 당했을 때 2.190배 불면증/수면장애 경험이 높았다. 왕따/괴롭힘은 동료에게 당했을 때 교차비가 5.063으로 당하지 않았을 때에 비해 불면증/수면장애가 가장 많이 증가했다($p<0.001$). 성적관심, 신체적 폭력, 성희롱은 불면증/수면장애에 통계학적으로 유의한 영향을 미치지 못하였다.

4) 통제변수를 고려한 폭력경험에 따른 불면증/수면장애

불면증/수면장애를 종속변수로 설정하고 일반적 특성을 통제변수로 넣고 각기 로짓 모형으로 추정한 결과다. 불면증/수면장애를 종속변수로 설정한 모형에서는 왕따/괴롭힘 중 고객($\beta=2.668$)가 가장 영향을 많이 미쳤으며, 다음으로 왕따/괴롭힘 중 동료($\beta=2.647$), 위협 또는 굴욕적 행동 중 동료($\beta=2.412$), 언어폭력 중 동료($\beta=1.866$), 신체적 폭력 중 고객($\beta=1.780$), 성희롱 중 고객($\beta=1.635$), 성적관심 중 동료($\beta=1.616$), 위협 또는 굴욕적 행동 중 고객($\beta=1.612$), 언어폭력 중 고객($\beta=1.283$), 성적관심 중 고객($\beta=1.113$) 순으로 영향을 미쳤다. 이를 자세히 살펴보면, 언어폭력은 언어폭력이 없을 때보다 동료와 고객에게 언어폭력을 받았을 때 불면증/수면장애가 증가하였으며, 성적관심은 성적관심이 없을 때보다 동료와 고객에게 성적관심을 받았을 때 불면증/수면장애가 증가하였다. 위협 또는 굴욕적 행동은 동료와 고객에게 위협 또는 굴욕적 행동을 받았을 때 불면증/수면장애가 증가하였으며, 신체적 폭력은 고객에게 신체적 폭력을 당했을 때 불면증/수면장애가 증가하였다. 왕따/괴롭힘은 동료와 고객에게 왕따/괴롭힘을 받았을 때 불면증/수면장애가 증가하였으며, 성희롱은 고객에게 성희롱을 당했을 때 불면증/수면장애가 증가하였다.

<표 17> 폭력경험에 따른 불면증/수면장애

구분	변수	B	S.E	OR(95% CI)	p
언어폭력	없음			1	0.001
	동료	1.431	0.133	4.185(3.223-5.433)	0.001
	고객	1.042	0.097	2.836(2.345-3.429)	0.001
성적관심	없음			1	0.841
	동료	-0.157	0.449	0.855(.355-2.059)	0.727
	고객	-0.121	0.247	0.886(.546-1.440)	0.626
위협 또는 굴욕적 행동	없음			1	0.001
	동료	1.332	0.212	3.789(2.499-5.745)	0.001
	고객	0.784	0.154	2.190(1.618-2.963)	0.001
신체적 폭력	없음			1	0.644
	동료	0.043	0.564	1.044(.346-3.153)	0.939
	고객	0.243	0.260	1.275(.766-2.123)	0.349
왕따/괴롭힘	없음			1	0.001
	동료	1.622	0.411	5.063(2.261-11.334)	0.001
	고객	1.416	0.645	4.121(1.163-14.600)	0.028
성희롱	없음			1	0.476
	동료	-0.599	0.887	0.549(.097-3.125)	0.499
	고객	0.335	0.333	1.398(.727-2.687)	0.315
Number of obs				48,165	
-2 Log 우도				12722.596	
Nagelkerke R-제곱				0.039	

<표 18> 통제변수를 고려한 폭력경험에 따른 불면증/수면장애

구분	변수	B	S.E	OR(95% CI)	p
언어폭력	없음			1	0.001
	동료	1.866	0.125	6.465(5.057-8.264)	0.001
	고객	1.283	0.105	3.606(2.937-4.428)	0.001
성적관심	없음			1	0.001
	동료	1.616	0.357	5.032(2.501-10.125)	0.001
	고객	1.113	0.277	3.045(1.770-5.237)	0.001
위협 또는 굴욕적행동	없음			1	0.001
	동료	2.412	0.180	11.155(7.839-15.873)	0.001
	고객	1.612	0.159	5.011(3.667-6.847)	0.001
신체적 폭력	없음			1	0.001
	동료	1.028	0.729	2.795(.669-11.672)	0.159
	고객	1.780	0.279	5.929(3.431-10.248)	0.001
왕따/괴롭힘	없음			1	0.001
	동료	2.647	0.431	14.108(6.067-32.810)	0.001
	고객	2.668	0.878	14.410(2.580-80.491)	0.001
성희롱	없음			1	0.001
	동료	0.886	0.860	2.424(.449-13.088)	0.303
	고객	1.635	0.346	5.130(2.604-10.104)	0.001
통제변수	성별, 소속집단의 남,여 성비, 연령, 고용형태, 팀제 유무, 근로자수				

IV. 고찰

본 연구에서는 한국 근로자들의 직장 내 폭력경험 실태를 조사하고 폭력피해 경험이 정신건강에 미치는 영향을 분석하였다. 특히, 폭력의 양상 및 가해자의 차이에 따라 피해자의 정신건강에는 어떠한 차이가 있는지 일반적 특성을 고려하여 분석했다는 점에서 의의가 있다.

응답자들은 폭력경험 중 언어폭력경험이 가장 많았으며, 일부 서비스근로자의 폭력경험과 우울증상에 대해 조사한 연구(변창범 등, 2009)와 노인경비원의 폭력피해와 직무스트레스에 대해 조사한 연구와 일치한 결과였다.

폭력의 가해자는 노인경비원의 폭력피해 경험과(홍국표, 오규철, 이창, 2013)과 유사한 결과로 직장 동료보다는 고객에게 당하는 경우가 더 많았다.

폭력 양상별로 가해자를 분석해보면 언어폭력, 원하지 않는 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동, 신체적 폭력, 성희롱은 동료보다 고객에게 더 많이 당했다. 반면, 왕따/괴롭힘은 고객보다 동료에게 더 많이 당했다. 고객보다 동료에게 더 많은 성희롱을 당했다는 결과는 직장 내 성희롱 인식에 관한 연구 결과와 상반되는 결과이다. 연구에 의하면 성희롱 가해자가 직속상사, 타부서 상사, 남자동료, 여자동료 순으로 많았으며 직장부하, 거래처, 고객은 동일한 빈도로 그 뒤를 따른다(신혜선, 2003). 왕따/괴롭힘은 여러 집단을 대상으로 당하는 것이기 때문에(이준희, 2009) 직장 내 왕따/괴롭힘은 고객보다는 동료에게 당한 경우가 더 많은 것으로 추정한다.

일반적 특성에 따른 폭력피해경험 실태를 보면 대부분 여성으로 구성된 집단, 소속 근로자가 50-299인 집단에서 일하는 사람이 폭력에 많이 노출되었다. 또한 20-29세, 일용근로자일수록 더욱 폭력 경험이 많았다. 馮丹平(2009)의 현대 여성에 대한 연구에 의하면 한국여성의 경제활동 참가는 근대화, 경제발전과 함

게 급속히 증가하여 왔으며, 최근에는 전통적으로 남성전용 직종이라고 인식되던 분야까지 여성의 진출이 늘고 있다. 하지만 여전히 여성이 많은 집단에서 폭력으로 인한 피해가 많은 것을 알 수 있었다. 노동시장에 관한 연구에 의하면 일자리의 증가 또는 창출이 남성은 상용직을 중심으로 이루어진 반면 여성은 임시·일용직을 중심으로 이루어졌다(금재호, 2004). 이를 통해 여성이 노동시장에서 불안정한 약자의 위치를 많이 점유하고 있고 이러한 상황으로 인해 여성으로 구성된 집단이 폭력에 쉽게 노출된 것으로 추정할 수 있다.

폭력이 정신건강에 미치는 영향은 다음과 같다.

우선, 카이제곱 검정한 결과 폭력 양상에 무관하게 한번이라도 폭력을 당한 사람은 우울/불안장애 또는 불면증/수면장애를 더 많이 갖고 있었다. 폭력경험 후에 화난다, 우울하다, 불안하다 등의 정서적 반응의 결과가 드러난다는 결론을 도출한 연구(김수연 등, 2007)를 통해 폭력경험이 정신에 악영향을 미치는 점을 더욱 명확히 알 수 있다.

정신건강의 지표인 우울/불안장애 그리고 불면증/수면장애와 폭력 가해자의 상관관계를 본 결과는 다음과 같다.

언어폭력, 원하지 않는 성적관심, 위협 또는 굴욕적 행동은 동료에게 당한 경우 고객에게 당한 경우보다 우울/불안장애와 불면증/수면장애를 많이 갖고 있었다. 반면, 신체적 폭력은 고객에게 당한 경우 우울/불안장애와 불면증/수면 장애를 가지고 있는 비율이 비교적 높았다. 왕따/괴롭힘, 성희롱의 경우 동료에게 당한 경우 우울/불안장애 비율이 높았고 고객에게 당했을 때 불면증/수면장애 비율이 높았다.

로지스틱 회귀분석을 통해 정신건강에 보다 많은 영향을 주는 가해자와 폭력양상은 다음과 같다.

우선, 우울/불안장애를 기준으로 연구에 포함된 6가지 폭력을 종합적으로 추정한 결과 우울/불안장애에 영향을 많이 미치는 것은 동료에게 왕따/괴롭힘을 당했

을 때, 동료에게 언어폭력을 당했을 때, 고객에게 언어폭력을 당했을 때, 동료에게 위협 또는 굴욕적 행동을 당했을 때, 고객에게 위협 또는 굴욕적 행동을 당했을 때 순이었다.

또한, 일반적 특성을 통제변수로 넣고 각기 로짓 모형으로 추정한 결과 동료에게 왕따/괴롭힘을 당했을 때 우울/불안장애가 교차비 가장 높았으며, 다음으로 위협 또는 굴욕적 행동을 동료에게 당했을 때, 언어폭력을 동료에게 당했을 때, 성적관심을 동료에게 받았을 때, 위협 또는 굴욕적 행동을 고객에게 당했을 때, 신체적 폭력을 동료에게 당했을 때, 성희롱을 동료에게 당했을 때, 언어폭력을 고객에게 당했을 때 순으로 교차비가 높았다.

불면증/수면장애에 영향을 많이 미치는 요인은 종합적으로 추정해보면 동료에게 왕따/괴롭힘을 당했을 때, 동료에게 언어폭력을 당했을 때, 고객에게 왕따/괴롭힘을 당했을 때, 동료에게 위협 또는 굴욕적 행동을 당했을 때, 고객에게 언어폭력을 당했을 때, 고객에게 위협 또는 굴욕적 행동을 당했을 때 순이었다.

아울러, 일반적 특성을 통제변수로 넣고 각기 로짓 모형으로 추정한 결과는 왕따/괴롭힘을 고객에게 당했을 때 가장 영향을 많이 미쳤으며, 다음으로 왕따/괴롭힘을 동료에게 당했을 때, 위협 또는 굴욕적 행동을 동료에게 당했을 때, 언어폭력을 동료에게 당했을 때, 신체적 폭력을 고객에게 당했을 때, 성희롱을 고객에게, 성적관심을 동료에게, 위협 또는 굴욕적 행동을 고객에게, 언어폭력을 고객에게 당했을 때, 성적관심을 고객에게 받았을 때 순으로 불면증/수면장애에 많은 영향을 미쳤다.

하지만, 왕따/괴롭힘, 신체적 폭력, 성희롱을 당한 사람 중 우울/불안장애와 불면증/수면장애를 가진 사람이 많지 않아 의미를 찾기 어렵다.

위의 결과를 종합적으로 정리해보면 가해자가 동료였을 때 정신건강에 많은 영향을 받는 것을 알 수 있었다. 초임보육교사의 심리적 안녕감에 원장 및 동

료의 지지를 연구를 통해서도 직장 상사나 동료와의 관계가 정신건강에 많은 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 초임보육교사를 대상으로 시행한 연구결과 상사의 지지 및 동료의 지지가 높을수록 환경 통제력, 개인적 성장, 긍정적 대인관계, 삶의 목적, 자아 수용이 높아졌다(김정희, 최미경, 최윤진, 2013).

폭력의 양상으로는 왕따/괴롭힘은 우울/불안장애 그리고 불면증/수면장애에 가장 많은 영향을 미쳤지만 응답자가 많지 않아 의미를 찾기 어려웠다. 하지만, 직장 내 집단 괴롭힘의 피해를 당하는 근로자들은 자신의 삶의 중요한 부분을 이루는 장소에서 심각한 소외와 좌절을 경험하게되고 그것이 육체적, 정신적 질병 나아가 사망에 이르는 원인으로까지 이어진다(이준희, 2009)는 점을 미루어 보아 왕따와 괴롭힘은 심각한문제이며 철저한 관리가 더욱 강화되어야한다. 특히 현재 직장 내 왕따를 경험한 사람이 10명 중 8명(한국직업능력개발원, 2015)인 것을 고려하여 왕따와 괴롭힘을 우리 사회의 심각한 문제로 인지하고 그로인한 피해를 예방하기 위해 노력해야한다.

언어폭력은 경험한 사람이 가장 많았으며, 피해자의 정신건강에 많은 영향을 미쳤다. 언어폭력은 부당하고 폭력적인 말로 상대방에게 정서적인 강제력을 행사하여 정당한 이유 없이 굴욕감을 주고 품위를 떨어뜨리는 행위이며(박경현, 2001) 무형적인 즉, 눈에 보이지는 않지만 정신적으로 깊은 상처를 남긴다(권혜진 등, 2007). 하지만 직장 내 폭력으로 인한 보상은 근무 중 발생한 신체적 피해에 대해서는 공상처리를 통해 치료비를 보상 받는 등의 지원책이 있지만 언어폭력으로 인한 우울, 불안, 분노와 같은 정신적 피해에 대해서는 충분한 배려가 없는 실정이다(장선주, 2004). 따라서 사회적으로 언어폭력으로부터 피해자를 구제할 수 있는 방법을 강구해야한다.

본 논문의 제한점은 다음과 같다.

첫째, 폭력의 가해자 중 직장 동료, 상사, 부하직원을 세부적으로 나누어 평가하지 못했다.

둘째, 연구가 면담방식으로 이루어져 근로자가 폭력경험과 우울 또는 수면장애 사실을 숨겼을 우려가 있으며, 정신건강상태가 의료진의 진단이 아닌 주관적인 응답으로 판단하였다.

하지만, 이러한 점에도 불구하고 본 연구는 우리나라의 근로자에 대한 대표성이 있는 데이터인 근로환경자료를 이용하였고, 직장 내 폭력피해자의 일반적 특성을 분석하였다. 또한 근로자의 정신건강에 악영향을 미치는 요인은 가해자가 동료일 경우이며, 현재 직장 내 언어폭력 경험이 많으며 우울/불안장애, 우울/수면장애와 상관관계가 있다는 사실을 밝혀냈다는 점에서 의의를 갖는다.

V. 결론

본 연구는 직장 내 폭력실태를 파악하고 폭력경험이 정신건강에 미치는 영향을 밝히고자 하였다. 특히, 폭력의 양상 및 가해자의 차이에 따라 피해자의 정신건강에 미치는 영향의 차이를 알아내고자하였다.

연구 결과로 1.6%가 직장 내 폭력을 경험하였으며 언어폭력을 경험한 사람이 가장 많았다. 폭력의 가해자를 기준으로 살펴보면 동료보다는 고객에게 당한 경우가 더 많았다.

일반적 특성에 따른 폭력피해경험 실태를 보면 대부분 동료가 여성인 집단, 사업장 근로자 규모가 50-299인에서 일하는 사람이 폭력에 많이 노출되었다. 또한 20-29세, 일용근로자일수록 더욱 폭력피해 경험이 많았다.

폭력을 경험한 사람들은 경험하지 않은 사람들에 비해 우울/불안장애, 불면증/수면장애 증상에서 정의 상관관계를 보였다.

언어폭력, 원하지않는 성적관심, 위협또는 굴욕적행동은 고객에게 당한 경우 우울/불안장애, 불면증/수면장애를 가지고 있는 비율이 많았다.

정신건강에 보다 많은 영향을 주는 폭력양상 및 가해자는 다음과 같다.

우울/불안장애는 동료에게 왕따/괴롭힘을 당한 경우, 동료에게 언어폭력을 당한 경우, 고객에게 언어폭력을 당한 경우, 동료에게 위협 또는 굴욕적 행동을 당한 경우, 고객에게 위협 또는 굴욕적으로 당한 경우 순으로 많은 영향을 미쳤다.

불면증/수면장애에 영향을 많이 미치는 것은 동료에게 왕따/괴롭힘을 당했을 때, 동료에게 언어폭력을 당했을 때, 고객에게 왕따/괴롭힘을 당했을 때, 동료에게 위협 또는 굴욕적 행동을 당했을 때, 고객에게 언어폭력을 당했을 때, 고객에게 위협 또는 굴욕적 행동을 당했을 때 순이었다.

본 연구를 거름삼아 향후 직장 내 폭력으로부터 근로자 구제망을 만드는 데 기여할 것을 제안한다. 특히, 폭력에 쉽게 노출되는 여성, 일용근로자의 폭력피해 예방 관리를 강화해야한다. 아울러, 폭력 예방 체계를 구축하고 고위험군을 우선 선별하여 관리하는데 본 연구 자료가 활용되기를 기대한다.

참 고 문 헌

변창범, 윤간우, 정최경희, 조운호, 백도명. 일부 서비스직종 근로자의 직장 내 폭력과 우울증상. 대한직업환경의학회지 2009 ; 21(4): 314-323

최은희, 정혜선. 민간경비원의 장시간 근무여부별 폭력경험, 직무스트레스가 우울에 미치는 영향. 한국민간경비학회보 2018; 17(1): 231-254

이지선, 오은주, 김영순. 간호사의 언어폭력경험과 직무스트레스와의 관계. 한국직업건강간호학회지 2015 ; 24(3): 173-182

홍국표, 오규철, 이창. 노인경비원의 폭력피해 경험과 직무스트레스에 대한 연구. 한국경호경비학회지 2013 ; 36: 469-492

김수연, 엄미란, 오희영, 안혜영. 응급실 간호사가 경험한 폭력과 폭력반응에 관한 조사연구. 기본간호학회지 2007 ; 14(4): 446-456

김정희, 최미경, 최윤진. 초임보육교사의 교사효능감, 원장 및 동료교사의 지지가 심리적 안녕감에 미치는 영향. 한국영유아교원교육학회지 2013 ; 17(5): 209-227

박경현. 언어폭력 예방의 위한 국어교육의 방향, 경찰대학 논문집 2001; 21:315-353

권혜진, 김효심, 최귀순, 이경숙, 성영희. 의료기관내에서의 언어폭력에 관한 연구. 병원간호사회 2007 ; 13(2): 113-124

금재호, 노동시장 이중구조와 성차별 ; 한국응용경제학회 2004 ; 6(3): 259-289

신혜선. 직장내 성희롱 인식에 관한 연구. 대전대학교 ; 2002

이준희. 직장 내 집단 괴롭힘에 대한 연구. 고려대학교 ; 2009

장선주. 정신과 병동 간호사가 경험한 환자의 폭력행동과 소진과의 관계. 서울대학교 ; 2004

馮丹平 . 한국과 중국 여성의 사회적 지위 비교 -현대여성을 중심으로. 부산 외국어대학교 ; 2007

취업포털사이트 사람인, 2015.

산업보건국. 직장폭력예방가이드, 한국산업안전보건공단, 2009.

한국직업능력개발원, 2015.

Braun et al. Verbal abuse of nurses and non-nurses, Nursing Management 1991; 22(3): 72-76

ILO. Framework guidelines for addressing workplace violence in the health sector. 2002.

International Council of Nurses. Abuse and violence against nursing personnel. 2006.

OSHA. Enforcement procedures for investigation or inspecting workplace violence incidents. 2011

WHO. World report on violence and health. 2002

The American Society for Industrial Security. Workplace violence prevention and response guideline. 2009

<ABSTRACT>

Workplace Violence that Affects Mental Health

Yoon Ji Choi

Graduate School of Public Health

Yonsei University

(Professor : Roh Jae Hoon, Won Jong-wook, Yoon
Jin-ha)

Objective : Workplace violence poses a serious threat to the human rights of the workers, which lead to loss of productivity, adversely affecting both the firm and the society. Furthermore, the controversy about power tripping and Me Too movement have become a large issue in Korea. Naturally, the workers' experiences of violence in their workplace are beginning to surface.

The purpose of this study is to investigate the reality of workplace violence and how this experience can affect mental health.

Subjects and Methods : The subjects of the study were 50,007 respondents in the fourth survey by the Korea Occupational Safety and Health Agency, conducted in 2014.

Workplace violence was defined as having at least one instance of receiving language violence, unwanted sexual interest, threat or abusive behaviors, physical violence, bullying/harassment, or sexual harassment during work. The indicators of mental health were classified into depression/anxiety disorder, insomnia/sleep disorder.

Frequency analysis was conducted to identify the general characteristics of the subjects, and their experiences of violence, level of depression and insomnia. After doing the cross analysis process, chi-square test was conducted to examine the difference in experiences of violence according to general characteristics and the difference in mental health according to the experience. Furthermore, logistic regression analysis was also conducted to examine how different violence in workplace and how differences in the inflictors affected mental health differently. Indeed, the regression analysis used dummy variables with mental health as a dependent variable and violence as an independent variable.

Result : According to the experiences of violence by general characteristics of workplaces, many workers in groups of mostly women, small-sized firms with 50-299 workers were exposed to violence. Furthermore, young-aged workers in the range of 20-29 year-old and daily workers had more experience of workplace violence.

Moreover, language violence experiences were the most common experiences, and many of them from customers.

Those who experienced violence were shown to have positive correlation with depression / anxiety disorder, insomnia / sleep disorder symptoms compared to those who did not. In particular, those who had violence experience from colleagues had more damages to the mental health. Peer rejecting/bullying/ and language violence also had great impact on mental health. However, it was hard to find significant result, because most of the people who had experience of peer rejected or bullied do not have mental illness.

Conclusion : Based on this study, I was able to understand that the violence experience in workplace indeed had negative impact on workers' mental health.

Accordingly, a support network should be established to protect workers from exposed to violence. In particular, the network should identify and manage the high-risk groups by comprehensively taking into account the characteristics of the workers and their groups.