



TELUS 정신 건강 지수

대한민국 | 2025년 4분기

EZN wellness
a TELUS Health company

 **TELUS**® Health

목차

1. 2025년 4분기 주요 내용	3	3. 지역별 정신 건강 지수	13	관리자의 특성이 정신 건강에 미치는 영향.....	31
2. 정신 건강 지수	6	4. 산업별 정신 건강 지수	15	자율성	31
정신 건강 위험도	7	5. 주목할 내용 (특별 설문)	16	카리스마.....	33
정신 건강 지수 하위 척도	8	직장 내 웰빙 지원.....	16	인간적인.....	35
우울감	9	신체 건강 지원	16	포용적인.....	37
고립감	10	정신 건강 지원.....	17	팀 중심적인.....	39
불안감	11	재정 지원	18	자기방어적인.....	41
성별 및 연령별 정신 건강	12	직원 지원 프로그램(EAP)	19	6. TELUS 정신 건강 지수 개요	43
고용 상태별 정신 건강.....	12	직무 및 업무에서의 인공지능(AI)	20	방법론	43
긴급자금 확보별 정신 건강	12	균형과 승진: 관리 직책에 대한 관점.....	24	산출 방식.....	43
		조직 및 관리자가 제공하는		추가 데이터 및 분석.....	43
		일과 삶의 균형을 위한 지원	27		

2025년 4분기 주요 내용



한국의 정신 건강 지수는 여전히 심각한 수준으로, 직장인 중 절반 이상은 우울감과 고립감을 느끼고 있으며, 동시에 정신 건강에 대한 높은 수준의 위협을 받고 있습니다.

- 국내 직장인의 정신 건강 지수는 55.5로 2025년 3분기와 동일합니다
- 50%의 직장인은 정신 건강 고위험군, 41%는 중위험군, 9%는 저위험군으로 분류됩니다
- 우울감, 고립감, 낙관주의, 재정적 어려움에 해당하는 정신 건강 하위 척도에 응답한 직장인의 정신 건강 지수는 2025년 3분기 대비 하락했습니다
- 우울감과 고립감을 느낀다고 응답한 직장인은 2025년 1분기부터 가장 낮은 정신 건강 지수를 기록했습니다
- 직장인의 48%는 우울감을 느낍니다
- 직장인의 48%는 고립감을 느낍니다
- 직장인의 45%는 불안감을 느낍니다
- 직장인의 37%는 기본적인 생활비로 사용 가능한 긴급자금을 보유하고 있지 않습니다
- 직장인의 32%는 정신건강이 업무 생산성에 부정적인 영향을 끼친다고 답했습니다
- 수도권을 제외한 모든 지역에서 2025년 3분기 대비 정신 건강 지수가 하락했습니다
- 이전 기간과 동일하게 관리자인 직장인은 관리자가 아닌 직장인보다 높은 정신 건강 지수를 나타냅니다
- 생산직 종사자의 정신 건강 지수는 서비스업 종사자 및 사무직 직장인보다 낮습니다

직장인 4명 중 1명은 관리자에게 추가적으로 요구되는 직무 역량 대비 보상이 충분하지 않다고 생각하며, 3분의 1은 관리자가 과도한 스트레스에 노출되는 업무를 하고 있다고 여깁니다.

- 직장인의 50%는 관리자에게 추가적으로 요구되는 직무 역량 대비 보상이 충분하다고 생각하는 반면, 23%는 충분하지 않다고 생각합니다
- 직장인의 43%는 조직 내에서 더 높은 수준의 직책을 맡아 리더 역할을 하는 것이 과도한 스트레스 상황에 노출되지 않고도 가능하다고 믿지만, 32%는 스트레스 상황에 노출되지 않고는 리더 역할이 불가능하다고 생각합니다
- 직장인의 42%는 소속 조직의 관리자가 일과 삶의 균형을 챙길 수 있다고 믿지만, 58%는 확신할 수 없거나 그에 동의할 수 없습니다

관리자가 가진 강력한 특징(자율성, 카리스마, 인간적인, 포용적인, 팀 중심적인, 이타적인 면모 등)은 직원의 정신 건강 지수와 직접적으로 연관됩니다.



- 상사가 '자율성을 허용하거나, 카리스마적이거나, 인간적이거나, 포용적이거나, 팀 중심적이거나, 이타적인 면모 등' 6가지 핵심 자질을 충분히 갖추었다고 평가한 직장인은 그렇지 못하다고 평가한 직장인보다 정신 건강 지수가 높습니다
- 리더십 역량이 부족한 관리자를 둔 직장인은 지난 1년간 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 악화되었다고 보고할 가능성이 더 높습니다
- 직장인의 67%는 조직 전체에서 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 유지되었다고 답했으며, 22%는 개선되었다, 11%는 악화되었다고 답했습니다
- 직장인의 66%는 관리자가 부여하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 유지되었다고 답했으며, 22%는 개선되었다, 12%는 악화되었다고 답했습니다
- 관리자인 직장인, 자녀를 양육 중인 직장인, 40세 미만의 직장인은 지난 1년간 조직 전체가 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 개선되었다고 응답할 가능성이 50% 더 높습니다

직장인들은 인공지능 기술이 자신의 직무에 변화를 가져올 것이라고 예상하고 있으며, 5명 중 3명은 자신이 인공지능 기술로 인한 직무 변화에 잘 대처할 수 있다고 판단합니다.

- 직장인의 절반(51%)은 인공지능 기술이 자신의 직무에 상당한 변화를 가져올 수 있다고 믿으며, 18%는 직무에 큰 변화가 있을 것이라고 믿습니다
- 금융 및 보험업 종사자와 전문, 과학, 기술 활동 산업종사자의 85%, 정보통신업(미디어 및 통신 제외) 종사자의 79%는 AI가 자신의 직무에 변화를 가져올 것이라고 믿습니다
- 관리자인 직장인, 자녀를 양육 중인 직장인, 40세 미만의 직장인은 인공지능 기술이 자신의 업무에 큰 변화를 가져올 수 있다고 믿을 가능성이 더 높습니다
- 직장인의 58%는 자신이 인공지능 기술로 인한 직무 변화에 잘 대처할 수 있다고 판단하지만, 34%는 그에 대한 확신이 없고, 8%는 직무 변화에 대처할 수 없을 것이라고 예상합니다
- 직장인의 39%는 인공지능 기술 발전에 따른 실직 가능성을 낮게 평가하지만, 21%는 실직 여부에 대한 전망이 불투명하다고 답했습니다

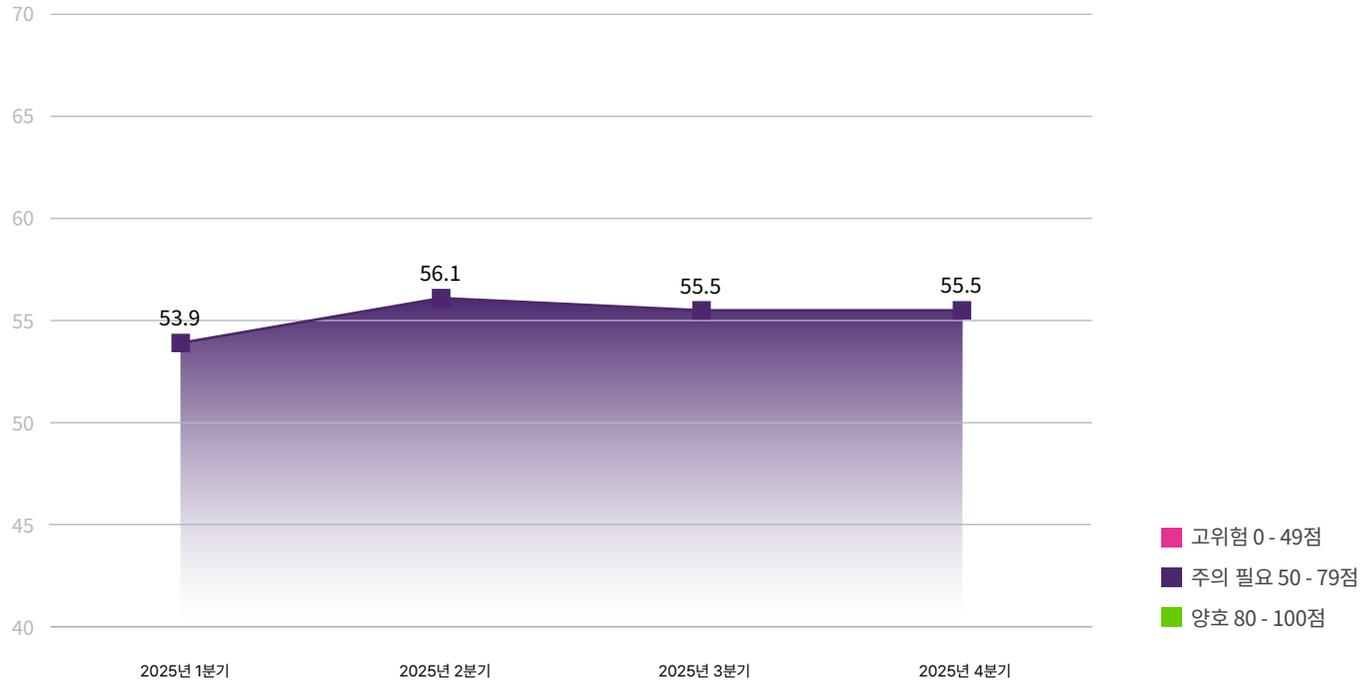


직장인들은 직장의 웰빙 지원 수준이 낮다고 생각하며,
직장인 중 절반은 고용주가 직원 지원 프로그램(EAP)을 제공하지 않는다고 답했습니다.

- 직장인의 46%가 직장의 신체 건강 지원 수준을 보통 또는 나쁨으로 평가합니다
- 직장의 신체 건강 지원 수준을 ‘나쁨’으로 평가한 직장인의 정신 건강 지수는 직장의 신체 건강 지원 수준을 ‘매우 좋음’으로 평가한 직장인보다 약 21점 낮습니다
- 직장인의 54%가 직장의 정신 건강 지원 수준을 보통 또는 미흡함으로 평가합니다
- 직장의 정신 건강 지원 수준을 ‘나쁨’으로 평가한 직장인의 정신 건강 지수는 직장의 정신 건강 지원 수준을 ‘매우 좋음’으로 평가한 직장인보다 20점 낮습니다
- 직장인의 56%가 직장의 재정 지원 수준을 보통 또는 미흡함으로 평가합니다
- 직장의 재정 지원 수준을 ‘나쁨’으로 평가한 직장인의 정신 건강 지수는 직장의 재정 지원 수준을 ‘매우 좋음’으로 평가한 직장인보다 16점 낮습니다
- 여성은 남성보다 신체 건강 지원, 정신 건강 지원, 재정 지원 등 모든 영역에서 직장의 지원이 부족하다고 평가할 가능성이 높습니다
- 직장인의 51%는 고용주가 직원 지원 프로그램을 제공하지 않는다고 답했으며, 27%는 지원 여부를 알지 못한다고 답했습니다

정신 건강 지수

2025년 4분기, 직장인 전체 평균 정신 건강 지수(MHI)는 55.5점으로 나타났습니다.
2025년 3분기 이후 수치의 변화는 없습니다.

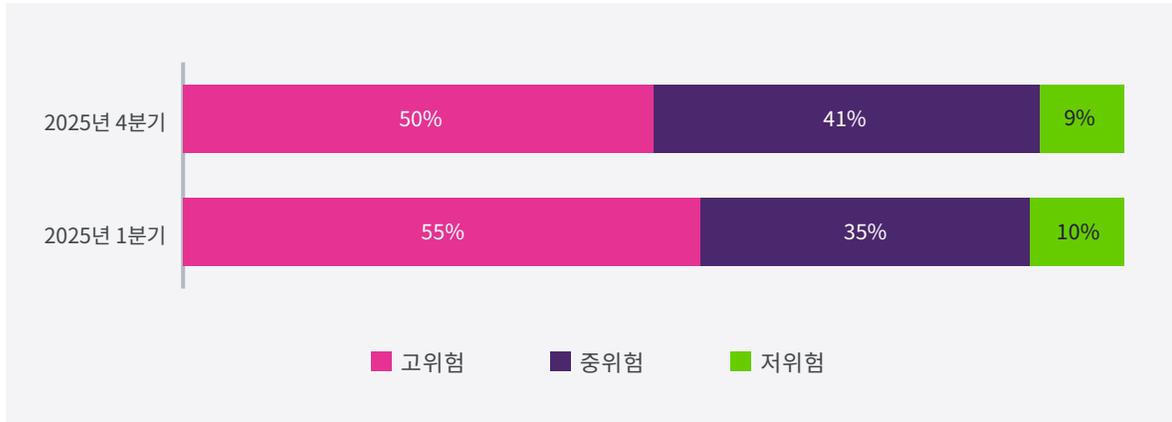


정신 건강 지수(MHI) 2025년 4분기	2025년 3분기
55.5	55.5

정신 건강 위험도

2025년 4분기 기준, 직장인의 50%는 정신 건강 고위험군, 41%는 중위험군, 9%는 저위험군으로 분류됩니다. 2025년 1분기 대비 고위험군 비율은 5%p 감소하였습니다.

고위험군 직장인의 약 30%, 중위험군의 7%, 저위험군의 1%가 불안이나 우울 진단을 받은 것으로 보고되었습니다.



정신 건강 지수 하위 척도

우울감(47.1)이 네 차례 연속 가장 낮은 정신 건강 지수 하위 척도로 나타났습니다. 이어 고립감(47.5), 불안감(49.3), 업무 생산성(59.2), 낙관주의(59.5), 그리고 재정적 어려움(62.6) 순으로 집계되었습니다. 2025년 4분기에는 자신의 상황을 일반적인 심리적 건강(69.0) 상태라고 응답한 이들의 정신 건강 지수가 가장 높게 나타났습니다.

- 낙관주의, 고립감, 우울감, 재정적 어려움의 정신 건강 하위 점수는 2025년 3분기 이후 하락했습니다
- 우울감과 고립감은 계속해서 가장 낮은 정신 건강 지수를 기록했습니다

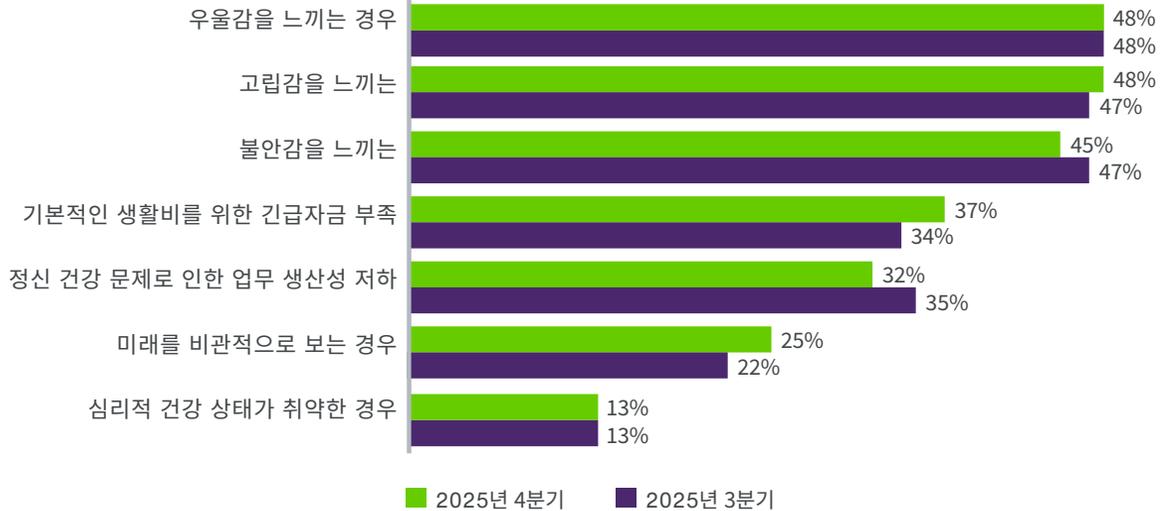
직장인의 절반 가까이(48%)가 우울감을 느끼고, 48%는 고립감을 느끼며, 45%는 불안감을 느낀다고 답했습니다

또한 37%는 기본적인 생계를 위한 긴급자금이 없다, 32%는 정신 건강이 업무 생산성에 부정적인 영향을 미친다고 답했습니다

이어 25%는 미래에 대해 낙관적으로 평가할 수 없다, 13%는 자신의 심리적 건강 상태가 열악하다고 답했습니다

정신 건강 MHI 지수 하위 척도	2025년 4분기	2025년 3분기
우울감	47.1	47.2
고립감	47.5	47.8
불안감	49.3	48.5
업무 생산성	59.2	58.6
낙관주의	59.5	59.8
재정적 어려움	62.6	63.4
심리적 건강	69.0	68.4

MHI 하위 점수별 위험 수준 분포

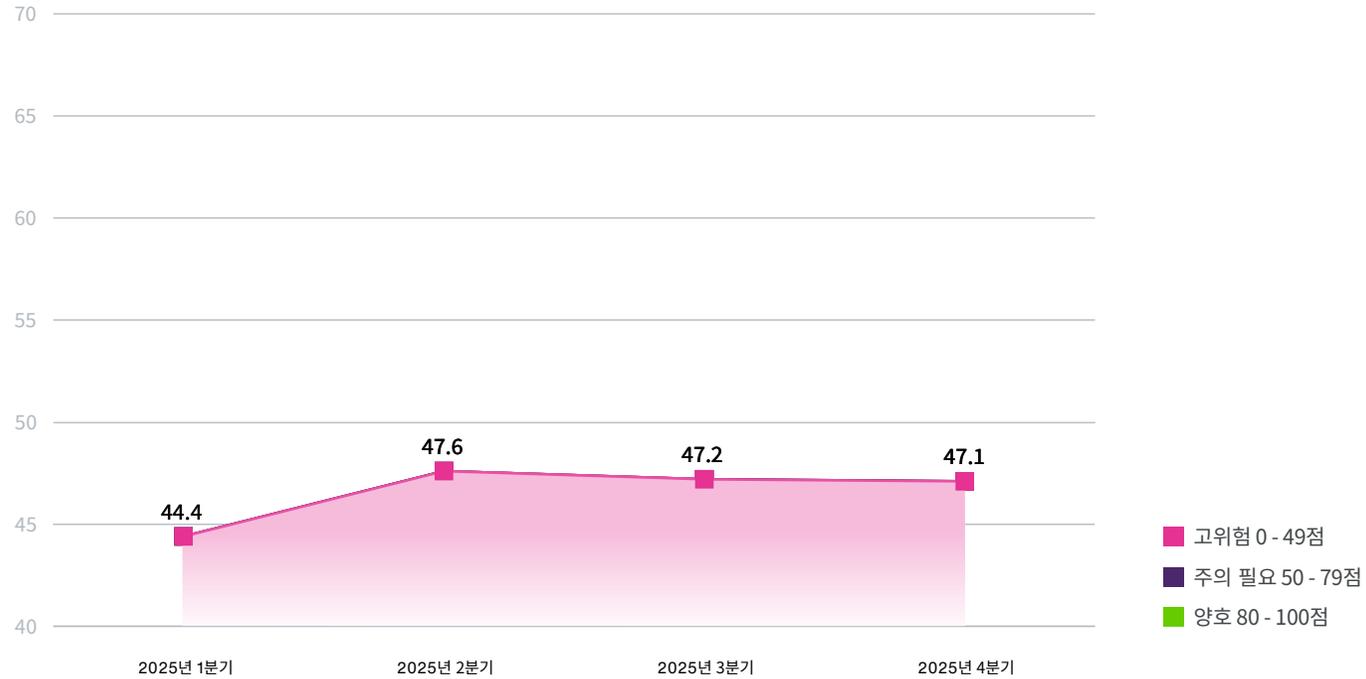


우울감

2025년 4분기 기준 직장인의 48%는 우울감을 느낀다고 보고했습니다.

우울감은 2025년 1분기, MHI 지수 도입 이후부터 가장 낮은 정신 건강 하위 점수로 나타나고 있습니다.

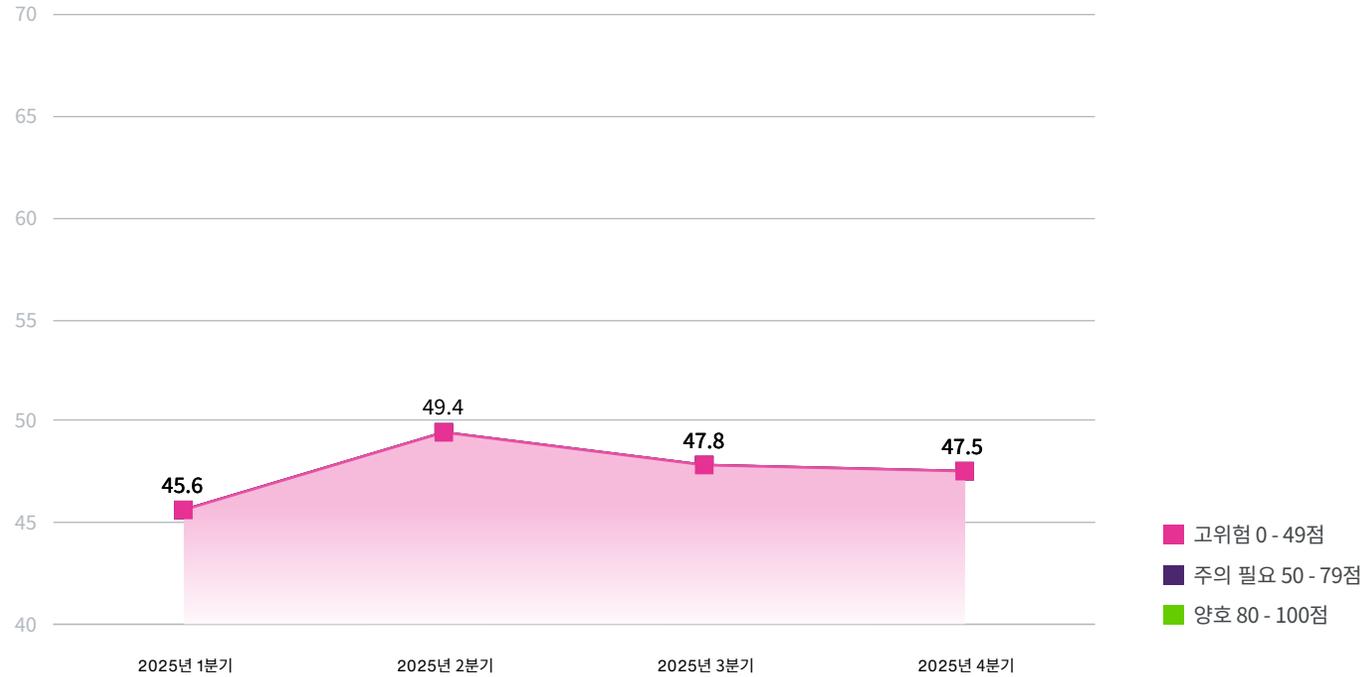
해당 점수는 이전 기간 대비 거의 변동이 없으며, 직장인의 정신적 부담을 나타냅니다.



고립감

2025년 4분기 기준 직장인의 48%는 고립감을 느낀다고 보고했습니다.

고립감 지수는 2분기 연속 하락세를 이어가며, 2025년 1분기, MHI 지수 도입 이후부터 두 번째로 낮은 정신 건강 하위 점수로 나타나고 있습니다.

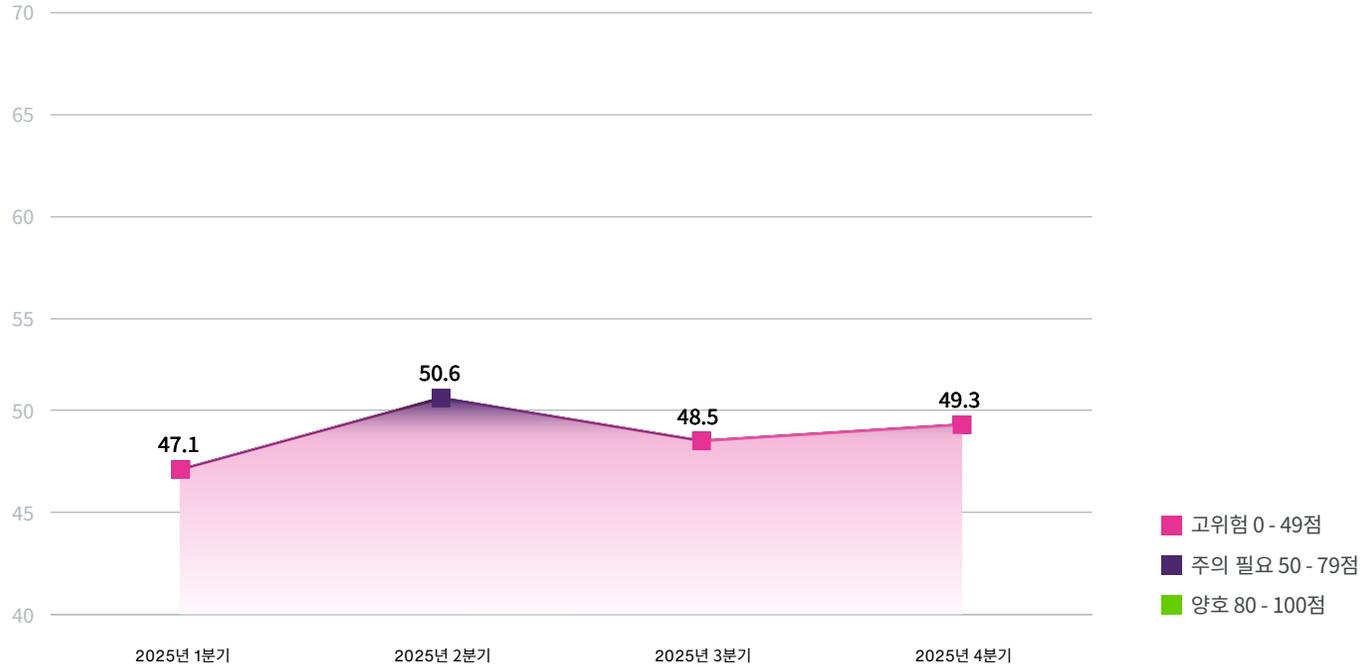


불안감

2025년 4분기 기준 직장인의 45%가 불안감과 초조함을 느낀다고 보고했습니다.

2025년 1분기, MHI 지수 도입 이후로 해당 수치는 소폭 개선되었지만,

동시에 직장인이 정신적 부담을 상당히 겪고 있음을 보여줍니다.



성별 및 연령별 정신 건강

- 본 조사를 시작한 이후, 여성의 정신 건강 지수는 남성보다 유의미하게 낮았습니다.
2025년 4분기 기준, 남성의 정신 건강 지수는 57.8을 기록한 데에 반해, 여성의 정신 건강지수는 52.6로 나타났습니다
- 정신 건강 MHI 지수는 나이가 들수록 개선됩니다

고용 상태별 정신 건강

- 전체 응답자의 2%는 실직 상태이며, 7%는 근무시간 또는 급여가 줄어 들었다고 보고했습니다
- 지난달보다 급여가 줄었다고 답한 직장인의 정신 건강 지수는 45.6으로 가장 낮았습니다.
이후 현재 일하지 않는 응답자는 52.0, 근무시간이 줄었다고 보고한 직장인이 53.0, 근무시간과 급여에 변동이 없다고 답한 직장인은 56.1로 낮은 정신 건강 지수를 기록했습니다
- 생산직의 정신 건강 지수는 52.6로 서비스직(53.8)과 사무직(57.0)보다 낮습니다
- 관리자인 직장인(57.5)의 정신 건강 지수는 관리자가 아닌 직장인(54.0)의 정신 건강 지수보다 높습니다
- 10,000명 이상 규모의 회사에서 일하는 직장인이 가장 높은 정신 건강 지수(63.2)를 기록했습니다
- 자영업자 및 개인 사업자의 정신 건강 지수는 52.5로 가장 낮습니다



긴급자금 확보 유무별 정신 건강

- 생활비 용도의 긴급자금을 확보하지 못한 직장인의 정신 건강 지수는 47.2로, 전체 평균(55.5)보다 이전 조사 기간에 이어 낮게 나타났습니다.
긴급자금을 확보한 직장인의 정신 건강 지수는 60.4로 나타났습니다

지역별 정신 건강 지수

지역별 정신 건강 지수는 지속해서 낮은 수준을 유지하고 있습니다.

영남권(55.9)과 수도권(55.8)의 점수는 거의 비슷한 반면, 중부권의 정신 건강 점수(52.1)는 가장 낮습니다.

- 수도권의 정신 건강 지수는 2025년 3분기보다 4분기에 더 높게 나타났습니다
- 기존에 비해 1.3점 하락함에도 불구하고, 영남권의 정신 건강 지수는 조사 지역 중 가장 높은 수준을 기록했습니다



지역	2025년 4분기	2025년 3분기	최고/최저
수도권	55.8	55.3	
중부권	52.1	52.8	최저
호남권	55.6	56.5	
영남권	55.9	57.2	최고

분홍색으로 강조된 부분은 그룹에서 가장 낮거나 좋지 않은 점수를 나타냅니다.

초록색으로 강조된 부분은 그룹에서 가장 높거나 가장 좋은 점수를 나타냅니다.

고용 상태	2025년 4분기	2025년 3분기
고용됨(근무 시간/급여 변경 없음)	56.1	56.1
고용됨(지난달에 비해 근무시간 감소)	53.0	49.4
고용됨(지난달 대비 급여 감소)	45.6	44.2
현재 고용되지 않은 상태	52.0	56.3

연령대	2025년 4분기	2025년 3분기
20~29세	53.1	51.2
30~39세	53.4	53.6
40~49세	54.8	54.5
50~59세	58.1	60.4
60~69세	64.6	66.9

자녀 수	2025년 4분기	2025년 3분기
무자녀	55.2	56.3
자녀 1명	56.1	54.8
자녀 2명	56.2	53.9
자녀 3명 이상	49.0	55.7

성별	2025년 4분기	2025년 3분기
남성	57.8	57.9
여성	52.6	53.0

가구 소득	2025년 4분기	2025년 3분기
~2,000만원 미만/연간	52.0	46.4
2,000만원~4,000만원 미만/연간	49.7	53.7
4,000만원~6,000만원 미만/연간	54.7	53.2
6,000만원~10,000만원 미만/연간	58.5	57.3
10,000만원 이상	60.0	61.0

고용주 규모	2025년 4분기	2025년 3분기
자영업자/개인 사업자	52.5	52.6
직원 수 2~50명	54.1	55.8
직원 수 51~100명	53.4	53.2
직원 수 101~500명	59.6	56.4
직원 수 501~1,000명	54.5	53.3
직원 수 1,001~5,000명	60.1	59.7
직원 수 5,001~10,000명	58.1	58.3
직원 수 10,000명 이상	63.2	59.6

관리자	2025년 4분기	2025년 3분기
관리자	57.5	57.1
비관리자	54.0	54.3

업무 환경	2025년 4분기	2025년 3분기
현장직	52.6	53.1
사무직	57.0	56.5
서비스직	53.8	52.6

분홍색으로 강조된 부분은 그룹에서 가장 낮거나 좋지 않은 점수를 나타냅니다.
 초록색으로 강조된 부분은 그룹에서 가장 높거나 가장 좋은 점수를 나타냅니다.

산업별 정신 건강 지수

예술, 엔터테인먼트, 레크리에이션업 종사자의 정신 건강 지수는 46.6로 가장 낮게 나타났으며, 다음으로는 기타 서비스업 종사자(48.9), 요식업 종사자(49.6) 순으로 낮게 나타났습니다.

정보통신업(미디어 및 통신 제외) 종사자(60.7), 행정 지원 서비스 종사자(58.8), 금융 및 보험업 종사자(58.7)가 4분기 기준 가장 높은 정신 건강 지수를 나타냈습니다.



산업	2025년 4분기	2025년 3분기	변동
행정 지원 서비스	58.8	51.3	7.5
정보통신업(미디어 및 통신 제외)	60.7	55.1	5.6
금융 및 보험업	58.7	54.3	4.5
미디어 및 통신업	53.2	50.3	2.9
건설업	58.5	55.8	2.7
도/소매업, 자동차, 오토바이 수리업	53.9	51.3	2.6
보건 및 사회 복지 서비스업	57.3	55.3	2.0
부동산업	57.0	55.7	1.4
요식업	49.6	48.4	1.2
운송 및 적재업	55.4	55.7	-0.3
교육업	58.0	58.5	-0.4
전문, 과학, 기술 활동 산업	56.8	57.9	-1.2
공공행정, 국방 및 사회보장 산업	58.6	60.0	-1.5
제조업	57.3	58.8	-1.4
기타 서비스업	48.9	51.3	-2.5
기술업	55.1	60.5	-5.4
예술, 엔터테인먼트, 레크리에이션업	46.6	53.2	-6.6

주목할 내용 (특별 설문)

직장 내 웰빙 지원

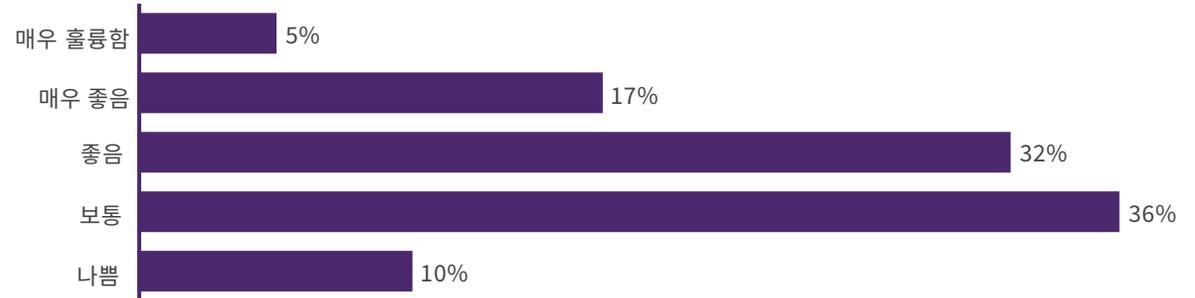
신체 건강 지원

직장의 신체 건강 지원 수준을 ‘나쁨’으로 평가한 직장인의 정신 건강 지수는 직장의 신체 건강 지원 복지 수준을 ‘매우 훌륭함’으로 평가한 직장인보다 약 23점 낮습니다.

- 직장인 1/4 가량(22%)이 직장의 신체 건강 지원 수준을 ‘매우 좋음(63.5) 혹은 매우 훌륭함(65.4)’이라고 평가하며, 이 집단의 정신 건강 지수가 가장 높습니다. 이는 전국 평균(55.5)보다 최소 8점 이상 높은 수치입니다
- 정신 건강 지수가 가장 낮은 집단(42.7)은 신체 건강 지원 복지의 수준을 ‘나쁨’으로 평가한 직장인입니다. 전체 직장인의 10%인 이들의 점수는 ‘매우 좋음(63.5) 혹은 매우 훌륭함(65.4)’으로 평가한 직장인보다 최소 21점 낮으며 전국 평균(55.5)보다도 약 13점 낮습니다
- 여성은 남성보다 신체 건강 지원 복지의 수준을 ‘나쁨’으로 평가할 가능성이 50% 더 높습니다



직장의 신체 건강 지원 수준을 어떻게 평가하겠습니까?



“직장의 신체 건강 지원 수준을 어떻게 평가하겠습니까?”의 결과에 따른 MHI 지수

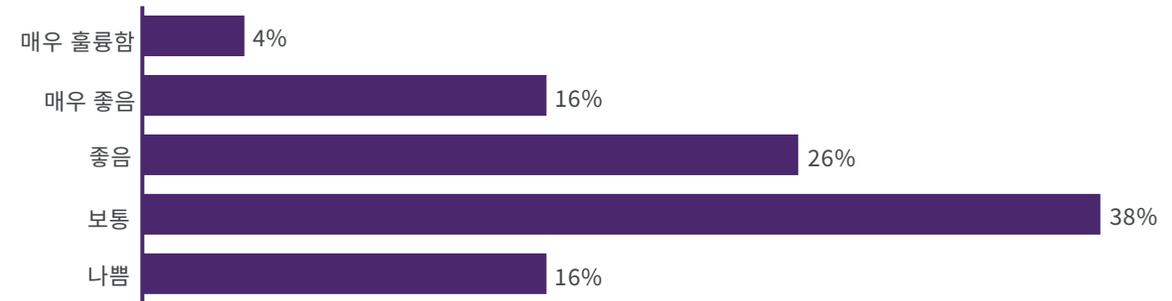


정신 건강 지원

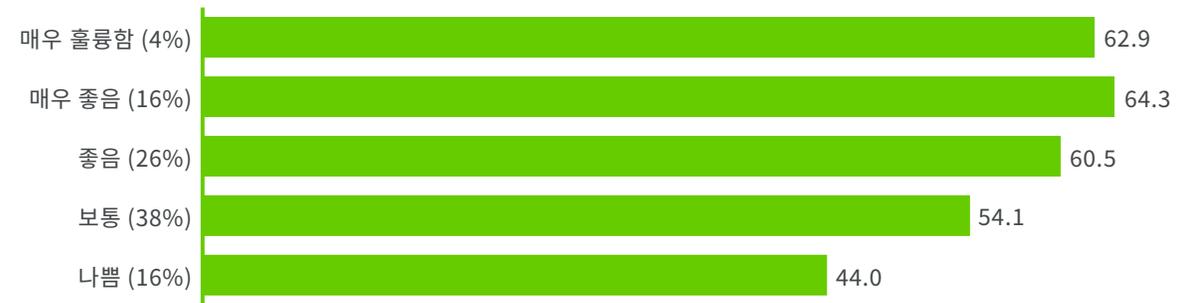
직장의 정신 건강 지원 수준을 '나쁨'으로 평가한 직장인의 정신 건강 지수는 직장의 정신 건강 지원 수준을 '매우 훌륭함'으로 평가한 직장인보다 약 19점 낮습니다.

- 직장인 5명 중 1명 가량(20%)이 직장의 정신 건강 지원 수준을 '매우 좋음(64.3) 혹은 매우 훌륭함(62.9)'이라고 평가하며, 이 집단의 정신 건강 지수가 가장 높습니다. 이는 전국 평균(55.5)보다 최소 7점 이상 높은 수치입니다
- 정신 건강 지수가 가장 낮은 집단(44.0)은 정신 건강 지원 수준을 '나쁨'으로 평가한 직장인입니다. 전체 직장인의 16%인 이들의 점수는 '매우 좋음(64.3) 혹은 매우 훌륭함(62.9)'으로 평가한 직장인보다 최소 19점 낮으며 전국 평균(55.5)보다 11점 이상 낮습니다
- 여성은 남성보다 정신 건강 지원 수준을 '나쁨'으로 평가할 가능성이 60% 더 높습니다
- 비관리자인 직장인은 관리자의 정신 건강 지원 수준을 '나쁨'으로 평가할 가능성이 40% 더 높습니다

직장의 정신 건강 지원 복지 수준을 어떻게 평가하겠습니까?



“직장의 정신 건강 지원 복지 수준을 어떻게 평가하겠습니까?”의 결과에 따른 MHI 지수

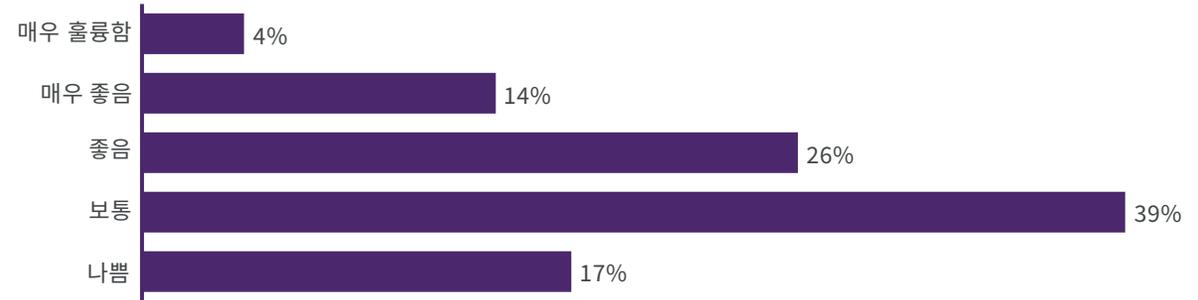


재정 지원

직장의 재정 지원 수준을 '나쁨'으로 평가한 직장인의 정신 건강 지수는 직장의 재정 지원 복지 수준을 '매우 훌륭함'으로 평가한 직장인보다 16점 낮습니다.

- 직장인 5명 중 1명 가량(18%)이 직장의 재정 지원 수준을 '매우 좋음(64.5) 혹은 매우 훌륭함(61.6)'이라고 평가하며, 이 집단의 정신 건강 지수가 가장 높습니다. 이는 전국 평균(55.5)보다 최소 6점 이상 높은 수치입니다
- 관리자는 비관리자보다 재정 지원 수준을 '매우 좋거나 매우 훌륭함'으로 평가할 가능성이 80% 더 높습니다
- 비관리자인 직장인은 관리자보다 재정 지원 수준을 '나쁨'으로 평가할 가능성이 80% 더 높습니다
- 40세 미만 직장인은 50세 이상 직장인보다 재정 지원 수준을 '매우 좋거나 매우 훌륭함'으로 평가할 가능성이 70% 더 높습니다
- 정신 건강 지수가 가장 낮은 집단(45.6)은 재정 지원 수준을 '나쁨'으로 평가한 직장인입니다. 전체 직장인의 17%인 이들의 점수는 '매우 좋음(64.5) 혹은 매우 훌륭함(61.6)'으로 평가한 직장인보다 최소 16점 낮으며 전국 평균(55.5)보다도 10점 낮습니다
- 여성은 남성보다 재정 지원 수준을 '나쁨'으로 평가할 가능성이 50% 더 높습니다

직장의 재정 지원 수준을 어떻게 평가하겠습니까?



“직장의 재정 지원 수준을 어떻게 평가하겠습니까?”의 결과에 따른 MHI 지수



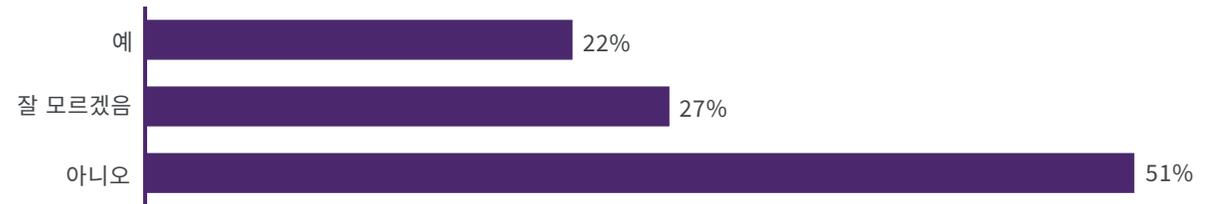
직원 지원 프로그램(EAP)

직장인의 절반 이상이 고용주가 직원 지원 프로그램을 제공하지 않는다고 답했습니다.

- 직장이 직원 지원 프로그램(EAP)을 제공한다고 응답한 직장인(22%)의 정신 건강 지수(61.4)는 고용주가 EAP를 제공하지 않는다고 응답한 직장인(51%)의 점수(53.2)보다 8점 이상 높으며, 전체 평균(55.5)보다도 거의 6점 가까이 높습니다
- 관리자는 비관리자인 직원보다 직장이 직원 지원 프로그램(EAP)을 제공한다고 답할 확률이 2.5배 높습니다
- 자녀를 양육 중인 직장인은 자녀를 양육하지 않는 직장인보다 직장이 직원 지원 프로그램(EAP)을 제공한다고 답할 확률이 70% 더 높습니다



직장이 직원 지원 프로그램(EAP)을 제공하고 있습니까?



“직장이 직원 지원 프로그램(EAP)을 제공하고 있습니까?”의 결과에 따른 MHI 지수



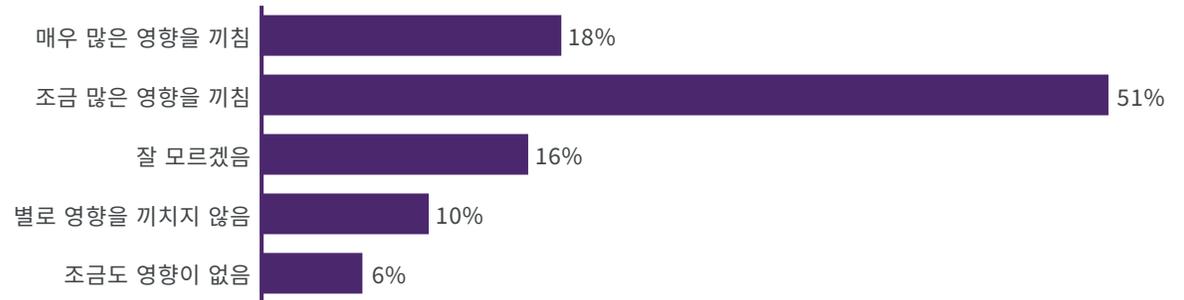
직무 및 업무에서의 인공지능(AI)

직장인 10명 중 7명은 인공지능 기술이 자신의 직무에 변화를 가져올 것이라고 예상합니다.

- 직장인의 절반 이상(51%)은 인공지능 기술이 자신의 직무에 상당한 변화를 가져올 수 있다고 믿습니다. 이 집단의 정신 건강 지수(57.4)는 전체 평균(55.5)보다 거의 2점 높습니다
- 금융 및 보험업 종사자의 85%가 AI가 자신의 업무에 영향을 끼칠 것이라고 믿으며, 전문, 과학, 기술 활동 산업 종사자(85%), 정보통신업(미디어 및 통신 제외, 79%)가 그 뒤를 이었습니다
- 40세 미만 직장인은 50세 이상 직장인보다 인공지능 기술이 자신의 업무에 영향을 끼칠 것이라고 믿을 가능성이 50% 더 높습니다
- 관리자는 비관리자인 직원보다 인공지능 기술이 자신의 업무에 큰 변화를 가져올 수 있다고 믿을 가능성이 50% 더 높습니다
- 자녀를 양육 중인 직장인은 자녀를 양육하지 않는 직장인보다 인공지능 기술이 업무에 큰 변화를 가져올 수 있다고 믿을 가능성이 50% 더 높습니다



인공지능 기술이 자신의 업무에 얼마나 영향을 끼칠 것이라고 생각합니까?





- AI 기술이 자신의 업무에 변화를 가져올 것인지 여부를 확신하지 못하는 직장인 16%의 정신 건강 지수(51.1)가 가장 낮았으며, 이는 AI 기술이 자신의 업무에 영향을 주지 않을 것이라 믿는 직장인(54.2)보다 3점 이상 낮고 전체 평균(55.5)보다 4점 이상 낮은 수치입니다
- 50세 이상 직장인은 40세 미만 직장인보다 인공지능 기술이 업무에 변화를 가져오지 않을 것이라고 믿을 가능성이 2배 더 높습니다
- 제조업과 서비스업 종사자는 사무직 종사자보다 인공지능 기술이 업무에 변화를 가져오지 않을 것이라고 믿을 가능성이 70% 더 높습니다

“인공지능 기술이 자신의 업무에 얼마나 영향을 끼칠 것이라고 생각합니까?”의 결과에 따른 MHI 지수



직장인 5명 중 3명 가까이는 자신이 인공지능 기술로 인한 직무 변화에 잘 대처할 수 있다고 판단합니다.

- 직장인 5명 중 3명 가까이(58%)가 인공지능 기술로 인한 직무 변화에 대처할 수 있다고 판단하며, 이 집단의 정신 건강 지수(59.9)가 가장 높고 전체 평균(55.5)보다 4점 이상 높습니다
- 자신이 인공지능 기술로 인한 직무 변화에 대처하지 못할 가능성이 높다고 응답한 직장인 8%의 정신 건강 지수(44.9)가 가장 낮았으며, 이는 인공지능 기술로 인한 직무 변화에 대처할 수 있다고 판단하는 직장인(59.9)보다 15점 낮고 전체 평균(55.5)보다 거의 11점 가량 낮은 수치입니다
- 50세 이상 직장인은 40세 미만 직장인보다 인공지능 기술로 인한 직무 변화에 대처할 수 있을지 여부를 확신하지 못할 가능성이 40% 더 높습니다



인공지능 기술로 인한 직무 변화에 얼마나 잘 대처할 수 있으리라 평가합니까?



“인공지능 기술로 인한 직무 변화에 얼마나 잘 대처할 수 있으리라 평가합니까?”의 결과에 따른 MHI 지수



직장인 5명 중 2명은 인공지능 기술 발전에 따른 실직 가능성을 낮게 평가합니다.

- 직장인의 5명 중 2명 가량(39%)은 인공지능 기술 발전에 따른 실직 가능성이 거의 없다고 답했습니다. 이 집단의 정신건강 지수(59.0)는 전체 평균(55.5)보다 거의 3점 높고, 집단 중에서도 정신 건강 지수가 가장 높습니다
- 직장인의 5명 중 2명(40%)은 인공지능 기술 발전에 따라 실직할 수도 있을 것이라고 답했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수(52.2)는 전체 평균(55.5)보다 3점 이상 낮고, 집단 중에서도 정신 건강 지수가 가장 낮으며, 실직 가능성이 거의 없다고 답한 직장인(59.0)보다는 7점 낮습니다

인공지능 기술 발전에 따른 실직 가능성이 어떨 것이라 평가합니까?



“인공지능 기술 발전에 따른 실직 가능성이 어떨 것이라 평가합니까?”의 결과에 따른 MHI 지수



균형과 승진: 관리 직책에 대한 관점

직장인 중 3분의 1은 조직 내에서 더 높은 직책을 맡게 되면 과도한 스트레스를 피할 수 없다고 생각합니다.

- 직장인 5명 중 2명 이상(43%)은 조직 내에서 더 높은 수준의 직책을 맡아 관리하는 일이 과도한 스트레스 상황에 노출되지 않고도 가능하다고 믿으며, 이 집단의 정신 건강 지수(61.2)는 집단 중에서 가장 높음과 동시에, 전체 평균(55.5)보다 거의 6점 높습니다
- 관리자는 비관리자인 직원보다 조직 내에서 더 높은 수준의 직책을 맡아 관리하는 일이 과도한 스트레스 상황에 노출되지 않고도 가능하다고 믿을 가능성이 50% 더 높습니다
- 50세 이상 직장인은 40세 미만 직장인보다 조직 내에서 더 높은 수준의 직책을 맡아 관리하는 일이 과도한 스트레스 상황에 노출되지 않고도 가능하다고 믿을 가능성이 40% 더 높습니다
- 직장인의 약 3분의 1(32%)은 조직 내에서 더 높은 수준의 직책을 맡아 관리하는 일은 과도한 스트레스 상황에 노출되지 않고는 불가능하다고 믿습니다.
집단의 정신 건강 지수(50.5)는 전체 평균(55.5)보다 5점 이상 낮고, 집단 중에서도 정신 건강 지수가 가장 낮으며, 조직 내에서 더 높은 수준의 직책을 맡아 관리하는 일이 과도한 스트레스 상황에 노출되지 않고도 가능하다고 믿는 직장인(61.2)보다는 7점 낮습니다



조직 내에서 더 높은 수준의 직책을 맡아 관리하는 일은 과도한 스트레스 상황에 노출되지 않고도 가능합니까?



“조직 내에서 더 높은 수준의 직책을 맡아 관리하는 일은 과도한 스트레스 상황에 노출되지 않고도 가능합니까?”의 결과에 따른 MHI 지수



직장인 중 5명 중 2명 이상은 소속 조직의 관리자가 일과 삶의 균형을 챙길 수 있다고 믿습니다.

- 직장인 5명 중 2명 이상(42%)은 소속 조직의 관리자가 일과 삶의 균형을 챙길 수 있다고 믿으며, 이 집단의 정신 건강 지수(62.4)는 집단 중에서 가장 높음과 동시에, 전체평균(55.5)보다 거의 7점 높습니다
- 직장인 4명 중 1명 이상(26%)은 소속 조직의 관리자가 일과 삶의 균형을 챙기기란 불가능하다고 믿습니다. 이 집단의 정신 건강 지수(49.3)는 전국 평균(55.5)보다 6점이상 낮고, 소속 조직의 관리자가 일과 삶의 균형을 챙길 수 있다고 믿는 직장인(62.4)보다는 6점 이상 낮습니다

소속 조직의 관리자는 일과 삶의 균형을 유지하고 있습니까?



“소속 조직의 관리자는 일과 삶의 균형을 유지하고 있습니까?”의 결과에 따른 MHI 지수

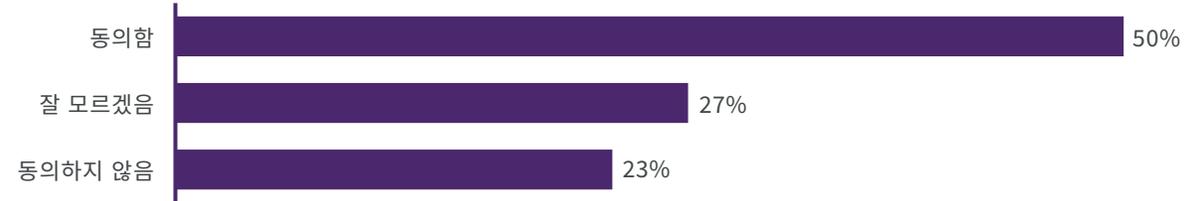


직장인 4명 중 1명은 관리자에게 추가적으로 요구되는 직무 역량 대비 보상이 충분하지 않다고 생각합니다.

- 직장인 절반(50%)은 관리자에게 추가적으로 요구되는 직무 역량 대비 보상이 충분하다고 생각합니다.
이 집단의 정신 건강 지수(59.3)는 집단 중에서 가장 높음과 동시에, 전체 평균(55.5)보다 거의 4점 가량 높습니다
- 직장인 4명 중 약 1명(23%)은 관리자에게 추가적으로 요구되는 직무 역량 대비 보상이 충분하지 않다고 생각합니다.
이 집단의 정신 건강 지수(50.5)는 전체 평균(55.5)보다 5점 낮고, 집단 중에서도 정신 건강 지수가 가장 낮으며, 관리자에게 추가적으로 요구되는 직무 역량 대비 보상이 충분하다고 생각하는 직장인(59.3)보다는 거의 9점 낮습니다



관리자에게 추가적으로 요구되는 직무 역량 대비 보상이 충분합니까?



“관리자에게 추가적으로 요구되는 직무 역량 대비 보상이 충분합니까?”의 결과에 따른 MHI 지수



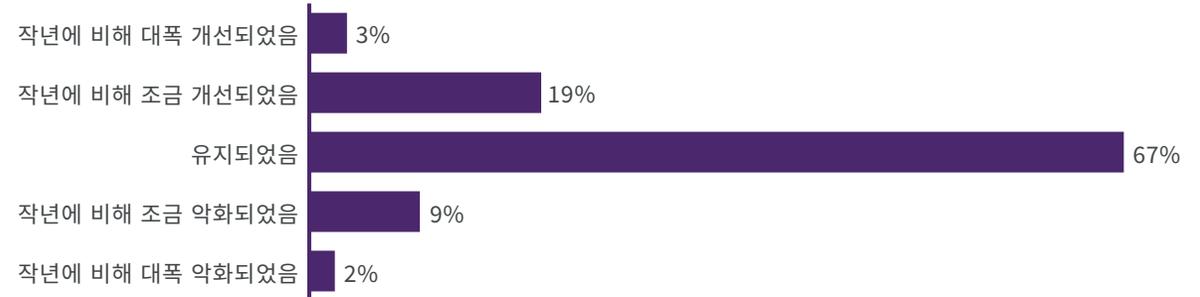
조직 및 관리자가 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원

직장인 5명 중 1명 이상은 지난 1년간 조직 전체가 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 개선되었다고 응답했습니다.

- 직장인 중 3분의 2 이상(67%)은 지난 1년간 조직에서 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 유지되었다고 보고 하였는데, 이 집단의 정신 건강 지수(56.0)는 전체 평균 (55.5)보다 소폭 높았습니다
- 40세 미만 직장인은 50세 이상 직장인보다 지난 1년간 조직에서 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 개선되었다고 응답할 가능성이 두 배 높습니다
- 관리자인 직장인은 비관리자인 직장인보다 지난 1년간 조직에서 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 개선되었다고 응답할 가능성이 50% 더 높습니다
- 자녀를 양육 중인 직장인은 자녀를 양육하지 않는 직장인보다 지난 1년간 조직 측에서 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 개선되었다고 응답할 가능성이 50% 더 높습니다



조직 전체가 제공하는 일과 삶의 균형을 지킬 수 있는 종류의 지원 수준이 개선되었습니까?



- 직장인 10명 중 1명 이상(11%)은 조직에서 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 조금 악화되거나(48.8) 대폭 악화되었다(42.2)고 보고했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수는 조직에서 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 조금 개선되었거나(60.4) 대폭 개선되었다(59.2)고 보고한 직장인보다는 최소 10점 이상 낮고, 전체 평균(55.5)보다 최소 6점 이상 낮습니다
- 집단 내 가장 높은 정신 건강 지수(60.4)는 지난 1년간 조직에서 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 조금 개선되었다고 응답한 직장인 19%에게서 나타났으며, 이는 전체 평균(55.5)보다 약 5점 높습니다

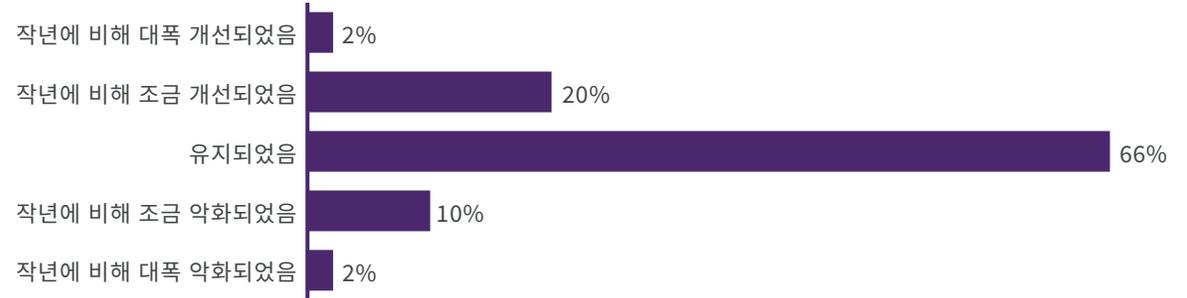
“조직 전체가 제공하는 일과 삶의 균형을 지킬 수 있는 종류의 지원 수준이 개선되었습니까?”의 결과에 따른 MHI 지수



직장인 5명 중 1명 이상이 지난 1년간 관리자가 부여하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 개선되었다고 응답했습니다.

- 직장인 중 3분의 2 이상(66%)은 지난 1년간 관리자가 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 유지되었다고 보고했는데, 이 집단의 정신 건강 지수(56.7)는 전체 평균(55.5)보다 소폭 높았습니다
- 40세 미만 직장인은 50세 이상 직장인보다 지난 1년간 관리자가 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 개선되었다고 응답할 가능성이 두 배 높습니다
- 관리자인 직장인은 비관리직 직장인보다 지난 1년간 관리자가 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 개선되었다고 응답할 가능성이 70% 더 높습니다
- 자녀를 양육 중인 직장인은 자녀를 양육하지 않는 직장인보다 지난 1년간 관리자가 부여하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 개선되었다고 응답할 가능성이 60% 더 높습니다

관리자가 제공하는 일과 삶의 균형을 지킬 수 있는 종류의 지원 수준이 개선되었습니까?



- 직장인 10명 중 1명 이상(12%)은 관리자가 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 조금 악화되거나(46.0) 대폭 악화되었다(40.4)고 보고했습니다.
이 집단의 정신 건강 지수는 관리자가 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 조금 개선되었거나(60.0) 대폭 개선되었다(60.9)고 보고한 직장인보다는 최소 14점 이상 낮고, 전체 평균(55.5)보다 최소 9점 이상 낮습니다
- 집단 내 가장 높은 정신 건강 지수(60.9)는 지난 1년간 관리자가 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 대폭 개선되었다고 응답한 직장인 2%에게서 나타났으며, 이는 전체 평균(55.5)보다 약 5점 정도 높습니다

“관리자가 제공하는 일과 삶의 균형을 지킬 수 있는 종류의 지원 수준이 개선되었습니까?”
의 결과에 따른 MHI 지수



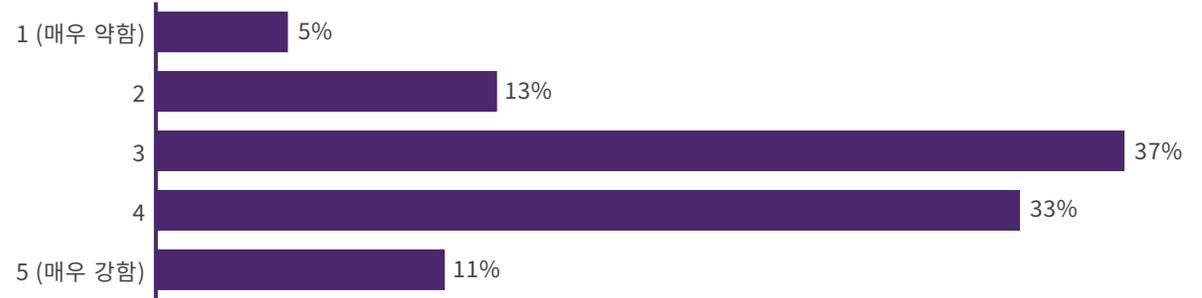
관리자의 특성이 직원의 정신 건강에 미치는 영향

자율성

응답 대상 직원들은 관리자가 얼마나 자율성(독립적이고 개인주의적)을 중시한다고 느끼는지 1(매우 약함)부터 5(매우 강함)까지 척도로 평가하도록 요청을 받았습니다.

- 직장인 5명 중 2명 이상(44%)이 관리자의 자율성 부여에 대해 조금 강함(58.9) 또는 매우 강함(63.8)으로, 자율성이 충분히 주어진다고 평가했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수는 전체 평균(55.5)보다 약 3점 이상 높습니다
- 직장인 5명 중 1명 가까이(18%)는 관리자의 자율성 부여가 조금 약함(53.2) 또는 매우 약함(50.1)으로 자율성이 부족하다고 평가했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수는 전체 평균(55.5)보다 최소 2점 이상 낮습니다

관리자 특성: 자율성

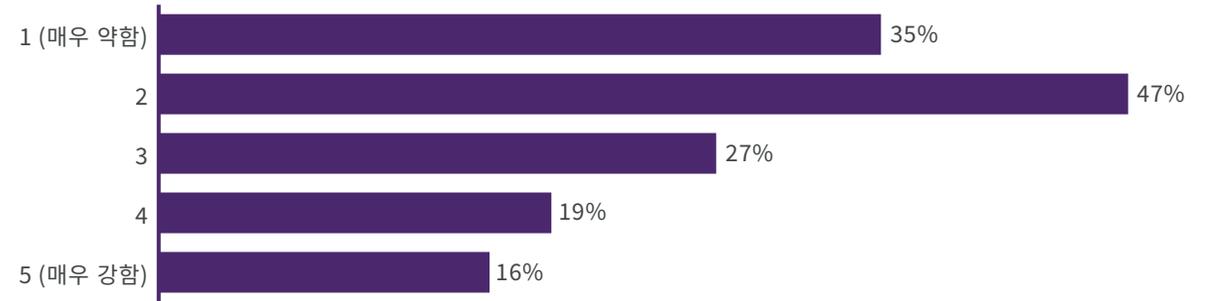


“관리자 특성: 자율성”의 결과에 따른 MHI 지수

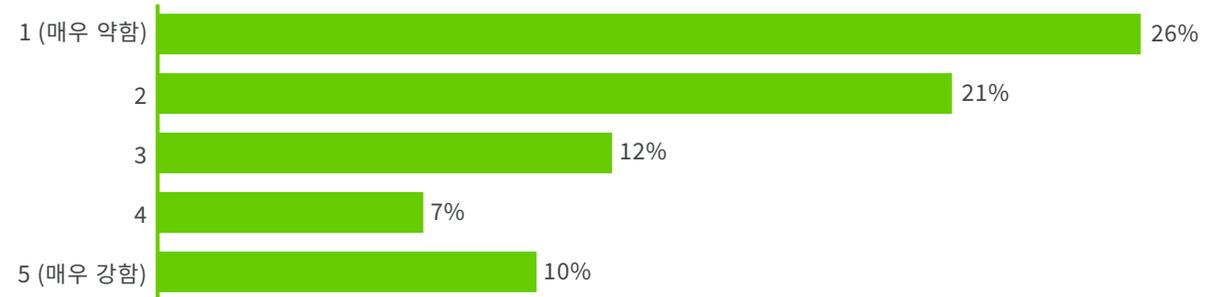


- 관리자의 자율성이 부족하다고 평가한 직장인들은 관리자의 자율성이 강하다고 평가한 직장인에 비해 지난 1년간 관리자가 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 악화되었다고 답할 가능성이 두 배 이상 높습니다
- 관리자의 자율성이 부족하다고 평가한 직장인들은 관리자의 자율성이 강하다고 평가한 직장인에 비해 지난 1년간 관리자가 일과 삶의 균형을 유지하지 못했다고 답할 가능성이 두 배 이상 높습니다

관리자의 자율성 수준에 따라, 관리자의 일과 삶의 균형이 열악하다고 보고한 직장인의 비율



관리자의 자율성 수준에 따라, 관리자의 일과 삶의 균형에 대한 지원이 감소했다고 보고한 직장인의 비율

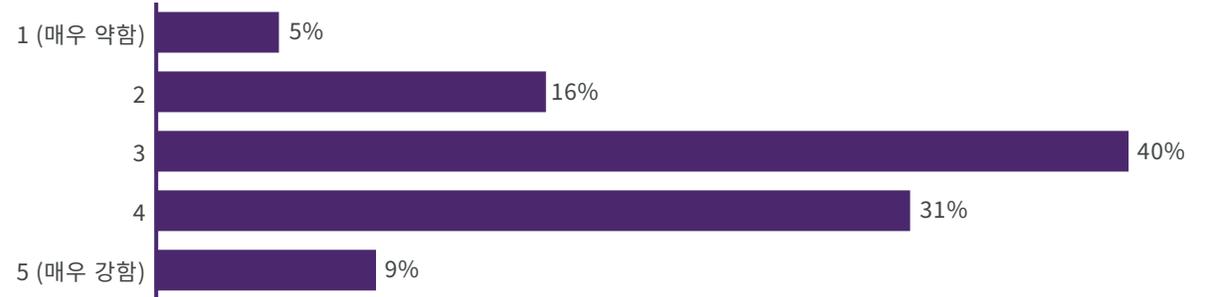


카리스마

응답 대상 직원들은 관리자가 얼마나 카리스마가 있다 (영감을 주고 동기를 부여함)고 느끼는지 1(매우 약함)부터 5(매우 강함)까지의 척도로 평가하도록 요청을 받았습니다.

- 직장인 5명 중 2명(40%)이 관리자가 카리스마를 가지고 있는지 여부에 대해 조금 강함(58.8) 또는 매우 강함(56.3)으로 충분히 카리스마를 가지고 있다고 평가했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수는 전체 평균(55.5)보다 높습니다
- 직장인 5명 중 1명 이상(21%)은 관리자가 카리스마를 가지고 있는지 여부에 대해 조금 약함(52.8) 또는 매우 약함(45.9)으로 카리스마가 부족하다고 평가했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수는 전체 평균(55.5)보다 최소 2점 이상 낮습니다

관리자 특성: 카리스마



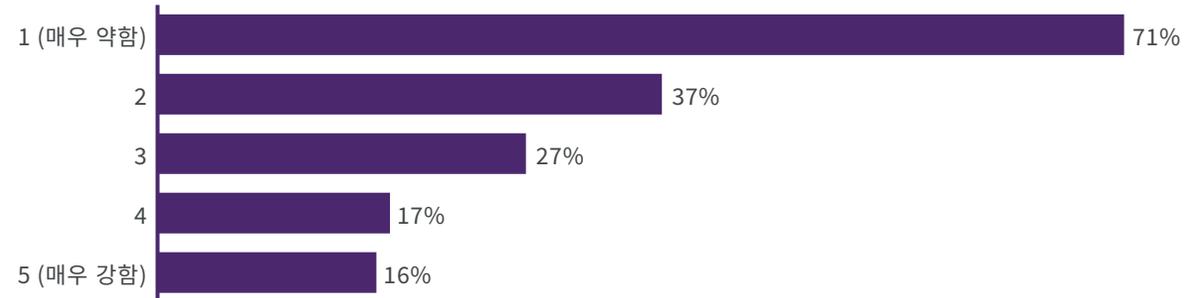
“관리자 특성: 카리스마”의 결과에 따른 MHI 지수



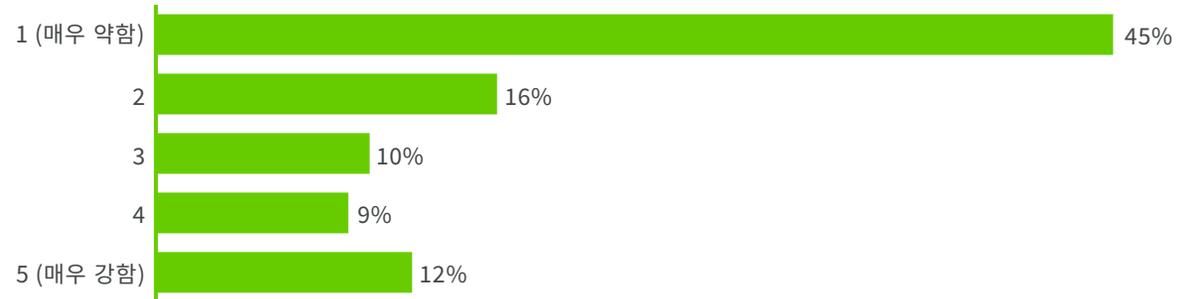
- 관리자의 카리스마가 부족하다고 평가한 직장인들은 관리자의 카리스마가 강하다고 평가한 직장인에 비해 지난 1년간 관리자가 일과 삶의 균형을 유지하지 못했다고 답할 가능성이 두 배 이상 높습니다



관리자의 카리스마 수준에 따라, 관리자의 일과 삶의 균형이 열악하다고 보고한 직장인의 비율



관리자의 카리스마 수준에 따라, 관리자의 일과 삶의 균형에 대한 지원이 감소했다고 보고한 직장인의 비율

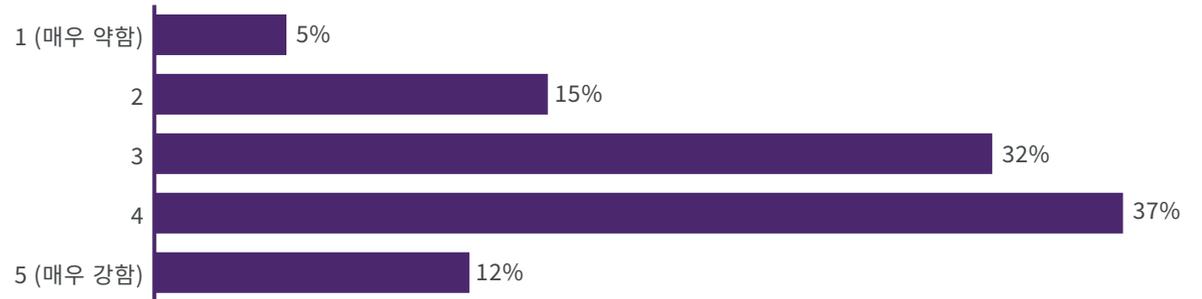


인간적인

응답 대상 직원들은 관리자가 얼마나 인간적(지지적인, 배려심 있는, 공감하는)이라고 느끼는지 1(매우 약함)부터 5(매우 강함)까지의 척도로 평가하도록 요청을 받았습니다.

- 직장인 중 거의 절반(49%)이 관리자가 인간적인지 여부에 대해 조금 강함(59.5) 또는 매우 강함(59.9)으로 충분히 인간적이라고 평가했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수는 전체 평균(55.5)보다 최소 4점 이상 높습니다
- 직장인 5명 중 1명(20%)은 관리자가 인간적인가의 여부에 대해 조금 약함(50.3) 또는 매우 약함(44.8)으로 인간적이지 않다고 평가했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수는 전체 평균(55.5)보다 최소 5점 이상 낮습니다

관리자 특성: 인간적인



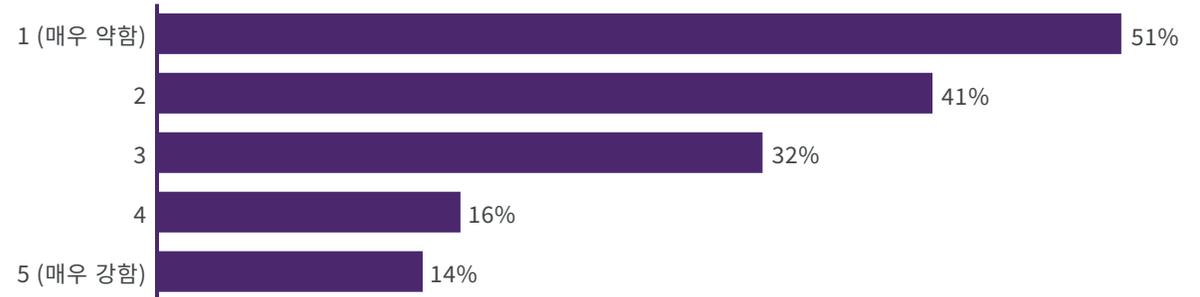
“관리자 특성: 인간적인”의 결과에 따른 MHI 지수



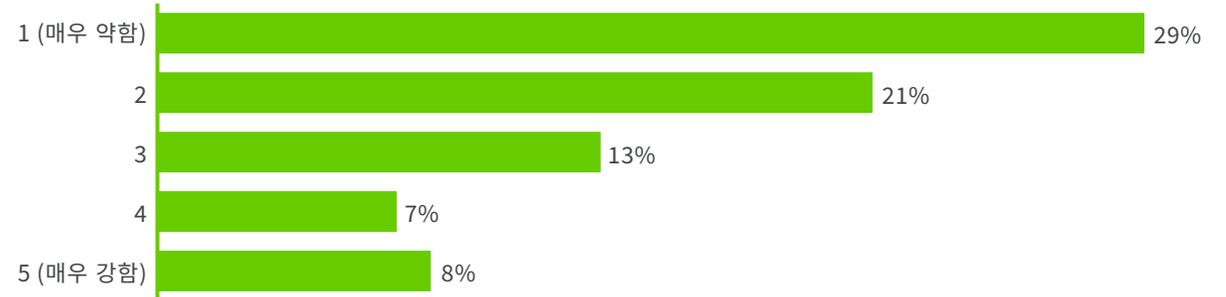
- 관리자가 충분히 인간적이지 않다고 평가한 직장인들은 충분하다고 평가한 직장인에 비해 지난 1년간 관리자가 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 악화되었다고 답할 가능성이 두 배 이상 높습니다
- 관리자가 충분히 인간적이지 않다고 평가한 직장인들은 충분하다고 평가한 직장인에 비해 지난 1년간 관리자가 일과 삶의 균형을 유지하지 못했다고 답할 가능성이 두 배 이상 높습니다



관리자의 인간적인 수준에 따라, 관리자의 일과 삶의 균형이 열악하다고 보고한 직장인의 비율



관리자의 인간적인 수준에 따라, 관리자의 일과 삶의 균형에 대한 지원이 감소했다고 보고한 직장인의 비율

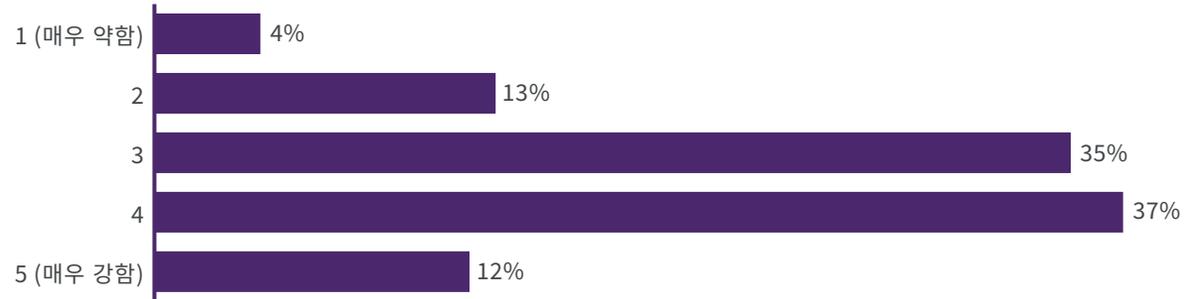


포용적인

응답 대상 직원들은 관리자가 얼마나 포용적(독단적이지 않고 수용적인)이라고 느끼는지 1(매우 약함)부터 5(매우 강함)까지의 척도로 평가하도록 요청을 받았습니다.

- 직장인 중 거의 절반(49%)이 관리자가 포용적인지에 대해 조금 강함(59.6) 또는 매우 강함(60.9)으로 충분히 포용적이라고 평가했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수는 전체 평균(55.5)보다 최소 4점 이상 높습니다
- 직장인 5명 중 1명(17%)은 관리자가 포용적인지에 대해 조금 약함(51.6) 또는 매우 약함(43.8)으로 인간적이지 않다고 평가했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수는 전체 평균(55.5)보다 최소 4점 이상 낮습니다

관리자 특성: 포용적인



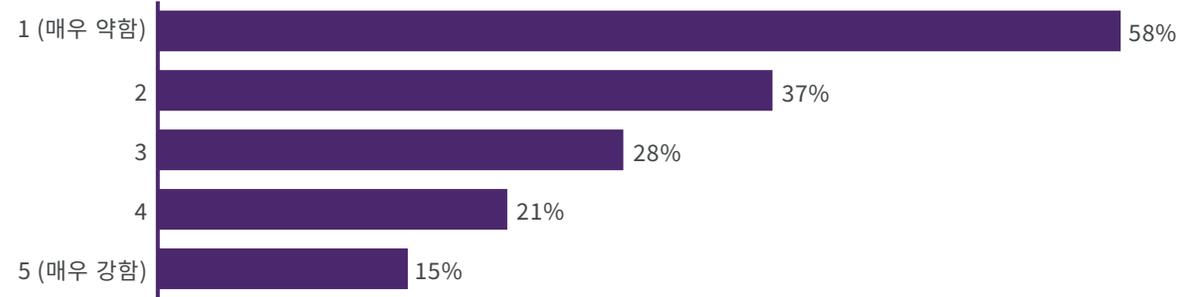
“관리자 특성: 포용적인”의 결과에 따른 MHI 지수



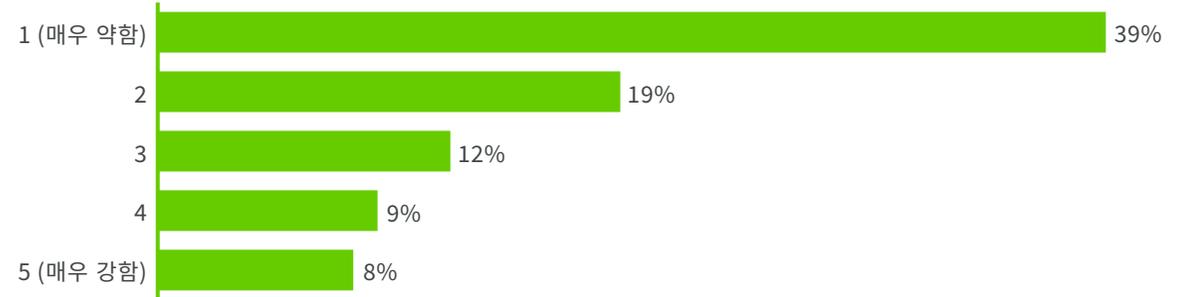
- 관리자가 충분히 포용적이지 못하다고 평가한 직장인들은 충분하다고 평가한 직장인에 비해 지난 1년간 관리자가 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 악화되었다고 답할 가능성이 두 배 이상 높습니다
- 관리자가 충분히 포용적이지 못하다고 평가한 직장인들은 충분하다고 평가한 직장인에 비해 지난 1년간 관리자가 일과 삶의 균형을 유지하지 못했다고 답할 가능성이 두 배 이상 높습니다



관리자의 포용적인 수준에 따라, 관리자의 일과 삶의 균형이 열악하다고 보고한 직장인의 비율



관리자의 포용적인 면모 수준에 따라, 관리자의 일과 삶의 균형에 대한 지원이 감소했다고 보고한 직장인의 비율

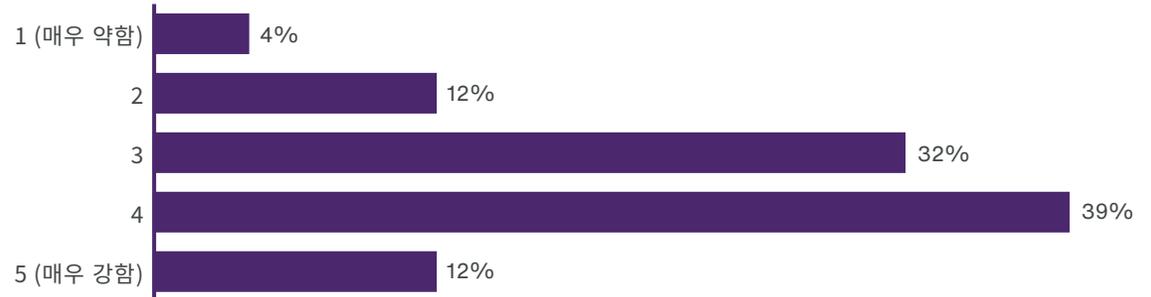


팀 중심적인

응답 대상 직원들은 관리자가 얼마나 팀 중심적(공동의 목표를 향해 협력하는)인지 1(매우 약함)부터 5(매우 강함)까지의 척도로 평가하도록 요청을 받았습니다.

- 직장인 중 절반 이상(51%)이 관리자가 팀 중심적인지 여부에 대해 조금 강함(59.8) 또는 매우 강함(61.2)으로 충분히 팀 중심적이라고 평가했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수는 전체 평균(55.5)보다 최소 4점 이상 높습니다
- 직장인 6명 중 1명(16%)은 관리자가 팀 중심적인지 여부에 대해 조금 약함(49.8) 또는 매우 약함(45.4)으로 팀 중심적이지 못하다고 평가했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수는 전체 평균(55.5)보다 4점 이상 낮습니다

관리자 특성: 팀 중심적인



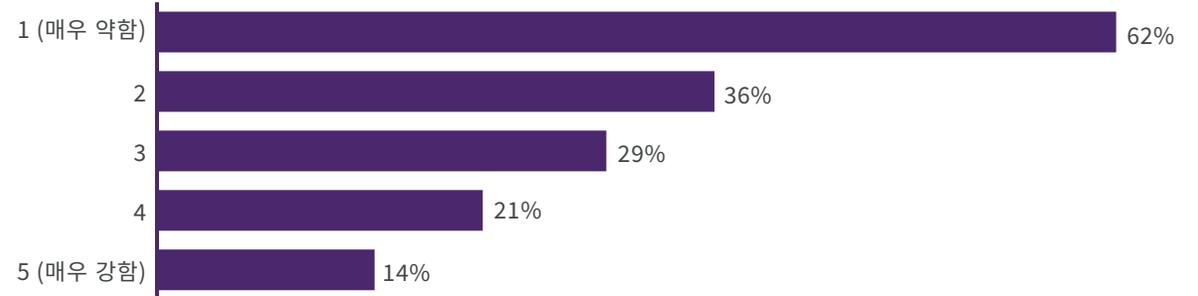
“관리자 특성: 팀 중심적인”의 결과에 따른 MHI 지수



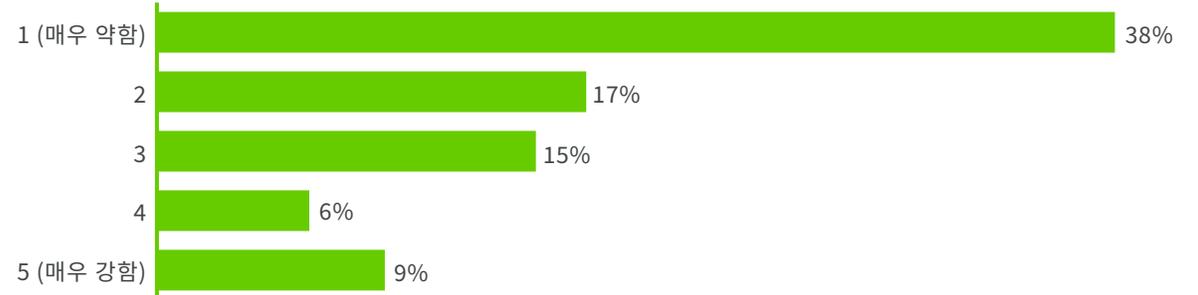
- 관리자가 충분히 팀 중심적이지 않다고 평가한 직장인들은 충분하다고 평가한 직장인에 비해 지난 1년간 관리자가 부여하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 악화되었다고 답할 가능성이 거의 두 배 높습니다
- 관리자가 충분히 팀 중심적이지 않다고 평가한 직장인들은 충분하다고 평가한 직장인에 비해 지난 1년간 관리자가 일과 삶의 균형을 유지하지 못했다고 답할 가능성이 70% 더 높습니다



관리자의 팀 중심적인 면모 수준에 따라, 관리자의 일과 삶의 균형이 열악하다고 보고한 직장인의 비율



관리자의 팀 중심적인 면모 수준에 따라, 관리자의 일과 삶의 균형에 대한 지원이 감소했다고 보고한 직장인의 비율



자기방어적인

응답 대상 직원들은 관리자가 얼마나 자기방어적인(자기중심적인, 체면치레하는) 면모가 강한지 1(매우 방어적임)부터 5(매우 이타적임)까지의 척도로 평가하도록 요청을 받았습니다.

- 직장인 5명 중 거의 2명(39%)은 관리자가 자기방어적인지에 대해 조금 자기방어적임(53.9) 또는 매우 자기방어적임(45.7)으로 응답하여 관리자가 다분히 자기방어적이라고 평가했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수는 전체 평균(55.5)보다 최소 2점 이상 낮습니다
- 직장인 10명 중 3명(30%)은 관리자가 자기방어적인지에 대해 조금 이타적임(60.0) 또는 매우 이타적임(60.3)으로 응답하여 관리자가 이타적이라고 평가했습니다. 이 집단의 정신 건강 지수는 전체 평균(55.5)보다 4점 이상 높습니다



관리자 특성: 자기방어적인



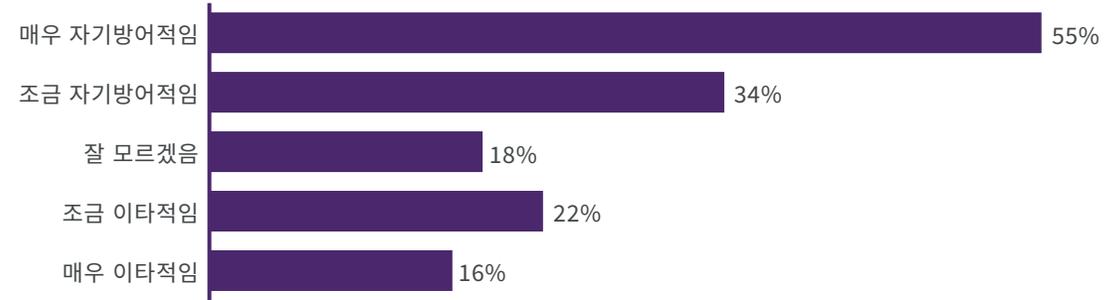
“관리자 특성: 자기방어적인”의 결과에 따른 MHI 지수



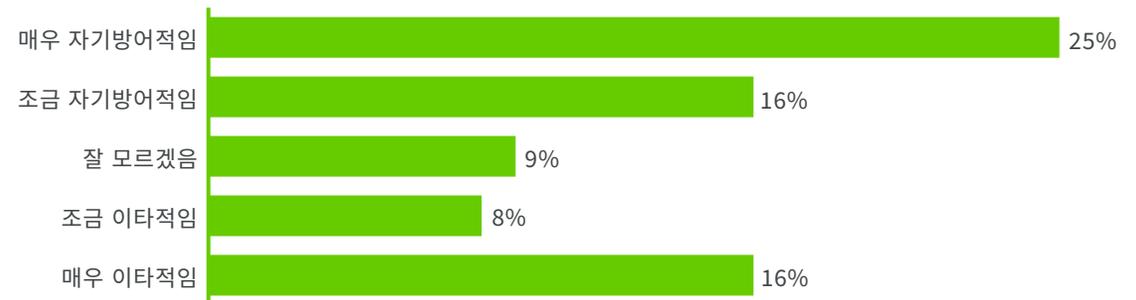
- 관리자가 자기방어적이라고 평가한 직장인들은 그렇지 않다고 평가한 직장인에 비해 지난 1년간 관리자가 제공하는 일과 삶의 균형을 위한 지원 수준이 악화되었다고 답할 가능성이 거의 50% 더 높습니다
- 관리자가 자기방어적이라고 평가한 직장인들은 그렇지 않다고 평가한 직장인에 비해 지난 1년간 관리자가 일과 삶의 균형을 유지하지 못했다고 답할 가능성이 50% 더 높습니다



관리자의 자기방어적 성향의 수준에 따라, 관리자의 일과 삶의 균형이 열악하다고 보고한 직장인의 비율



관리자의 자기방어적 성향의 수준에 따라, 관리자의 일과 삶의 균형에 대한 지원이 감소했다고 보고한 직장인의 비율



TELUS 정신 건강 지수 개요

직장인의 정신 건강과 웰빙은 전반적인 건강과 업무 생산성을 증진시키는 일에 필수적인 요소입니다. 정신 건강 지수(MHI)는 취업한 성인을 대상으로 이들의 현재 정신 건강 상태를 측정합니다. MHI의 증가와 감소는 비용과 생산성에 대한 위험을 예측하고 기업과 정부 차원에서 정신 건강 지원에 대한 투자의 필요성을 알리는 것에 목적이 있습니다.

정신 건강 지수 보고서는 두 파트로 구성됩니다:

1. 전체 정신 건강 지수(MHI)
2. 지역사회 내 이슈의 구체적인 영향을 반영한 '주목할 내용(특별 설문)' 파트

방법론

본 보고서의 데이터는 대한민국에 거주하며 현재 취업 중이거나 지난 6개월 이내에 취업한 적이 있는 1,000명을 대상으로 한 온라인 설문조사를 통해 수집되었습니다. 설문 응답자는 연령, 성별, 산업 및 지리적 분포를 기준으로, 대한민국 전체를 대표할 수 있도록 선정되었습니다. 응답자들은 각 질문에 답할 때 지난 2주간의 경험을 기준으로 답하도록 안내 받았습니다. 이번 보고서의 데이터는 2025년 9월 18일부터 9월 27일 사이에 수집되었습니다.

산출 방식

정신 건강 지수는 각 응답에 지수를 부여하는 체계적 지수 시스템을 기반으로 산출됩니다. 높은 점수일수록 양호한 정신 건강 상태와 낮은 정신 건강 위험을 의미합니다. 총 응답 점수를 가능한 최대 점수로 나누어 100점 만점 기준 지수로 환산하며, 원점수(raw score)는 각 응답자의 평균 지수입니다.

지수 분포는 아래와 같이 정의됩니다:

고위험 0 - 49 **주의 필요 50 - 79** **양호 80 - 100**

추가 데이터 및 분석

하위 지수에 대한 인구통계학적 분석 및 교차 상관 분석, 맞춤형 분석은 요청 시 제공됩니다. 전체 평균 또는 특정 하위 집단과의 비교 분석도 요청 가능합니다.

MHI@telushealth.com 로 요청하십시오





www.telushealth.com

