



TELUS 정신 건강 지수.

대한민국 | 2025년 1월

EZN wellness
a TELUS Health company

 **TELUS**® Health

목차

1. 2025년 1월, 알고 있어야 할 사항	3
2. 정신 건강 지수	5
정신 건강 위험	6
정신 건강 지수 하위 점수	7
성별 및 연령별 정신 건강	8
고용 상태별 정신 건강.....	8
긴급 자금 확보	8
3. 지역별 정신 건강 지수	9
4. 산업별 정신 건강 지수	11

5. 주목할 내용	12
스트레스, 회의주의, 낙관주의	12
조직의 공정성, 강점 및 기회에 대한 인식	18
회사 지원 건강 보험 혜택	22
의료 서비스 이용 및 장애물	25
6. TELUS 정신 건강 지수 개요	28
방법론	28
산출 방식.....	28
추가 데이터 및 분석.....	28

2025년 1월, 알고 있어야 할 사항.

임직원들 중 절반 이상은 우울과 고립감을 느끼고 있으며, 절반 가까이는 불안감을 느끼고, 1/3 이상은 그들의 정신 건강이 업무 생산성에 부정적인 영향을 미친다고 답했습니다.

- Mental Health Index(MHI) 53.9점은 직장인의 정신 건강이 상당히 악화된 상태임을 나타냅니다
- 임직원들 중 55%는 정신 건강 위험이 높고, 35%는 중간 정도의 위험을, 10%는 낮은 위험을 보입니다
- 2025년 1월에 가장 낮은 정신 건강 하위 점수는 우울증, 고립감, 불안이 속합니다
- 영남권 및 수도권 직장인의 정신건강 점수가 중부권 및 호남권 직장인에 비해 높은 것으로 나타났습니다
- 관리직의 정신 건강 점수가 비관리직의 점수보다 높습니다
- 서비스업 임직원들은 생산직과 사무직 임직원들보다 정신 건강 점수가 낮습니다

임직원 5명 중 약 3명이 지속적인 스트레스를 받고 있으며, 이 문제는 특히 젊은 직장인들 사이에서 더 두드러지게 나타나고 있습니다.

- 임직원들 중 57%가 지속적인 스트레스를 받고 있으며, 이 그룹의 정신 건강 점수는 지속적인 스트레스를 받지 않는 직장인들보다 25점 낮고, 전국 평균보다 9점 낮습니다
- 임직원들 중 34%는 더 화가 나고, 다른 사람들을 신뢰하지 못한다고 느낍니다
- 임직원들 중 25%는 다른 사람들의 동기에 대해 회의적으로 생각합니다
- 임직원들 중 23%는 일상적인 상황에서 쉽게 좌절감을 느낍니다
- 40세 미만 임직원들은 지속적인 스트레스를 받거나, 더 화를 내고 타인에 대한 불신을 느끼며, 타인의 동기에 대해 의심을 갖거나 쉽게 좌절할 가능성이 더 높습니다



직장인들은 유연 근무를 가장 중요한 개선의 기회로 인식하고 있습니다.

- 직장인의 42%는 자신의 조직이 업무량 관리 능력이 뛰어나다고 답했으며, 34%는 조직이 업무량 관리를 개선해야 한다고 답했습니다
- 40%는 자신의 조직이 유연 근무를 잘 시행하고 있다고 답했으며, 37%는 조직이 유연 근무를 개선해야 한다고 답했습니다
- 19%는 소속 조직의 건강 복지 혜택이 우수하다고 답했으며, 22%는 건강 복지 혜택을 개선해야 한다고 답했습니다
- 직장인의 43%는 조직이 직원들을 공정하고 정직하게 대한다고 믿고 있습니다
- 직장인의 42%는 급여 10% 인상보다 더 나은 복지 지원을 선호하였습니다



2024년, 젊은 직장인들과 관리자들은 정신 건강 지원을 받는 것을 미루거나 회피하는 경우가 더 많았습니다.

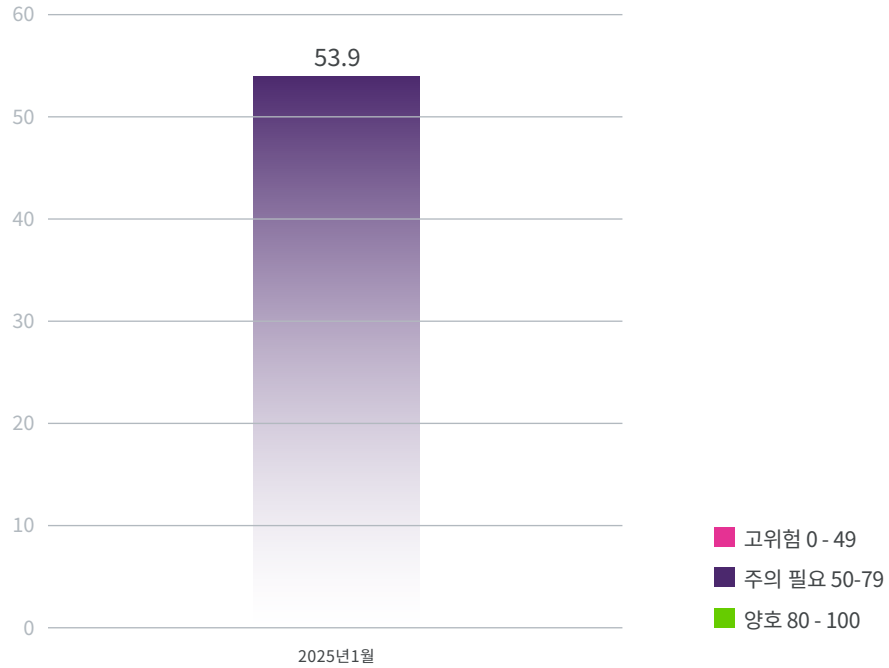
- 2024년에 치과 치료를 미루거나 회피한 직장인은 32%, 2024년에 의료 치료를 미루거나 회피한 직장인은 16%, 2024년에 시력 치료를 미루거나 피한 직장인은 13%에 달했습니다
- 2024년 직장인의 17%는 정신 건강 지원 요청을 미루거나 회피했습니다
- 2024년 직장인의 43%는 정신 건강 지원을 받는 것을 미루거나 회피하는 이유로 비용을 들었습니다
- 2024년 직장인의 36%는 정신 건강 지원을 받는 것을 미루거나 회피하는 이유로 긴 대기 시간을 들었습니다
- 2024년 직장인의 35%는 정신 건강 지원을 받는 것을 미루거나 회피하는 이유로 도움을 받을 수 있는 곳/지원 방법을 모르기 때문이라고 답했습니다

정신 건강 지수.

2025년 1월의 전체 정신 건강 지수(MHI)는 53.9입니다.

이 점수는 전체 인구에서 정신적 스트레스가 심각하다는 것을 반영합니다.

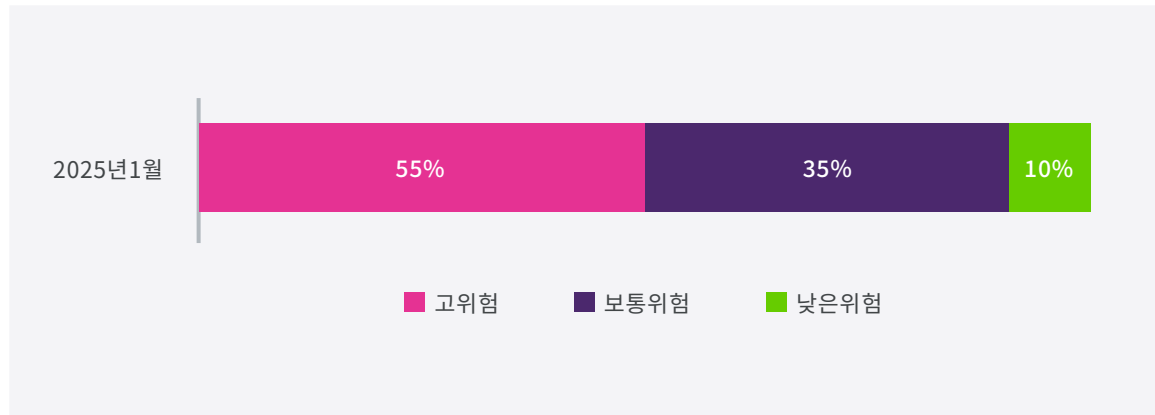
현재 월
2025년 1월
53.9



정신 건강 위험.

2025년 1월에는 직장인 중 55%가 정신 건강 위험이 높고, 35%가 중간 정도의 위험이 나타났으며, 10%가 낮은 위험으로 나타났습니다.

불안 또는 우울증을 진단 받은 비율은, 고위험군 직장인의 경우 약 30%, 중간 위험군 직장인의 경우 약 7%, 저위험군 직장인의 경우 약 1%인 것으로 보고되었습니다.



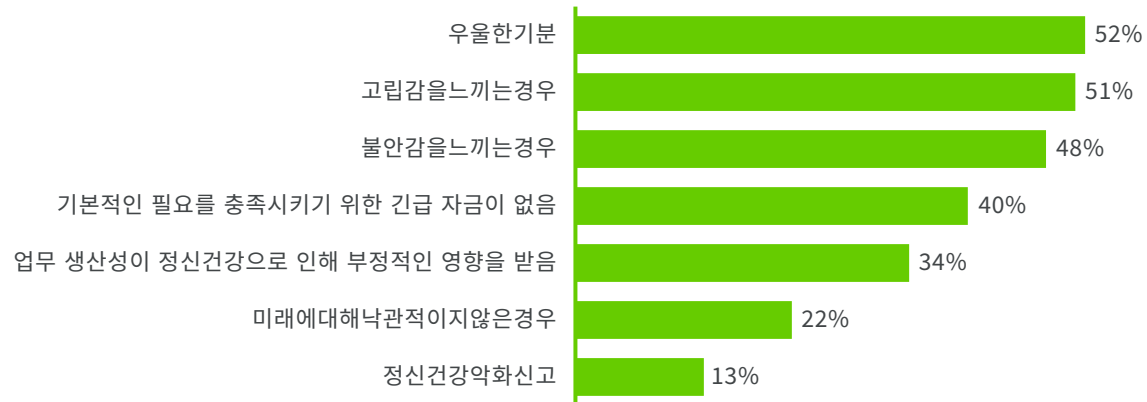
정신 건강 지수 하위 점수.

정신 건강 지수의 하위 점수 중 가장 낮은 것은 우울증(44.4점)입니다. 고립감(45.6), 불안감(47.1), 업무 생산성(57.0), 낙관주의(59.6), 재정적 위험(60.2)이 그 뒤를 이었습니다. 일반적인 심리적 건강(67.9점)은 2025년 1월에 가장 양호한 정신 건강 척도입니다.

직장인들의 절반 이상(52%)은 우울을 느끼고, 51%는 고립감을 느끼며, 48%는 불안을 느끼고, 40%는 기본적인 필요를 위한 긴급 자금이 확보되어 있지 않으며, 34%는 자신의 정신 건강이 업무 생산성에 부정적인 영향을 미친다고 말하며, 22%는 자신의 미래에 대해 낙관적이지 않다고 느끼며, 13%는 전반적으로 심리적 건강이 좋지 않다고 답했습니다.

정신 건강 지수 하위 점수	2025년 1월
우울	44.4
고립감	45.6
불안	47.1
업무 생산성	57.0
낙관주의	59.6
재무 위험	60.2
심리적 건강	67.9

MHI 하위점수별위험 수준 분포



성별 및 연령별 정신 건강.

- 여성은 남성보다 정신 건강 점수가 낮습니다. 2025년 1월 정신 건강 점수는 여성 51.5점, 남성 56.0점입니다
- 정신 건강 점수는 일반적으로 나이가 들수록 개선됩니다

고용 상태별 정신 건강.

- 전체적으로 응답자의 3%는 실직 상태이며, 6%는 근무 시간이 줄거나 급여가 감소했다고 답했습니다
- 전월보다 근무 시간이 줄었다고 응답한 직장인(48.0)과 현재 고용되어 있지 않은 응답자의 정신 건강 점수가 가장 낮았으며(48.0), 전월보다 급여가 줄었다고 응답한 직장인(50.4), 급여나 근무 시간에 변화가 없는 직장인(54.4)이 그 뒤를 이었습니다
- 서비스업 종사자의 정신 건강 점수는 51.3점으로 현장직(52.3점)과 사무직(55.0점)보다 낮았습니다
- 관리직의 정신 건강 점수(54.8점)가 비관리직의 점수(53.2점)보다 높았습니다
- 직원 수 10,000명 이상의 기업에서 근무하는 응답자의 정신 건강 점수가 62.9점으로 가장 높았습니다
- 자영업자/개인 사업자의 정신 건강 점수가 49.1점으로 가장 낮았습니다(49.1점)



긴급 자금 확보.

- 긴급 자금이 확보되지 않은 직장인의 정신 건강 점수(42.4점)는 전체 그룹의 점수(53.9점)보다 낮습니다. 긴급 자금이 확보된 직장인의 정신 건강 점수는 65.6점입니다

1 지난 6개월 동안 근무한 MHI 응답자는 설문조사에 포함됩니다.

지역별 정신 건강 지수.

전국 모든 지역의 정신 건강 점수가 상당히 안 좋게 나타났습니다. 영남권(55.0점)과 수도권(54.6점) 직장인의 정신 건강 점수가 중부권(50.6점)과 호남권(49.1점)보다 높았습니다.



고용 상태	2025년
고용됨 (근무 시간/급여 변경 없음)	54.4
고용됨 (지난달에 비해 근무시간 감소)	48.0
고용됨(지난달 대비 급여 감소)	50.4
현재 고용되지 않은 상태	48.0

연령대	2025년
20~29세	52.3
30-39세	51.8
40-49세	53.1
50-59세	58.7
60-69세	65.8

# 자녀 수	2025년
무자녀	53.3
자녀 1명	54.8
자녀 2명	54.7
자녀 3명 이상	51.9

성별	2025년
남성	56.0
여성	51.5

가구 소득	2025년
< 20,000만원 미만/연간	44.0
20,000만원 < 40,000만원 미만/연간	50.0
40,000만원 < 60,000만원 미만/연간	51.6
60,000만원 < 100,000만원 미만/연간	55.7
100,000만원 이상	63.5

고용주 규모	2025년
자영업자/개인 사업자	49.1
직원 수 2~50명	52.8
직원 수 51~100명	53.1
직원 수 101-500명	54.7
직원 수 501~1,000명	54.7
직원 수 1,001~5,000명	59.1
직원 수 5,001~10,000명	55.0
직원 수 10,000명 이상	62.9

관리자	2025년
관리직	54.8
비관리직	53.2

업무 환경	2025년
현장직	52.3
사무직	55.0
서비스직	51.3

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

산업별 정신 건강 지수.

숙박 및 요식업 종사자의 정신 건강 점수가 47.1점으로 가장 낮았고, 예술, 오락 및 여가 활동 종사자(47.8점), 기타 서비스 활동 종사자(48.1점)가 그 뒤를 이었습니다.

이 달 가장 높은 점수를 기록한 종사자들은 농림어업 (59.9), 기술(58.5), 공공행정 및 국방, 사회복지(58.5) 종사자들입니다.



산업	2025년 1월
농업, 임업 및 어업	59.9
기술업	58.5
공공 행정 및 국방, 사회복지	58.5
부동산업	57.5
전문, 과학 및 기술업	57.0
사회 사업 활동	56.7
교육	55.6
제조	54.9
건설	54.5
미디어 및 커뮤니케이션	54.0
운송 및 보관	53.8
관리 및 지원 서비스	52.9
전기, 가스, 증기 및 에어컨 시설업	52.5
도매 및 소매업; 자동차 및 오토바이 수리업	52.3
금융 및 보험	52.0
정보 및 통신(미디어 및 통신 제외)	49.8
기타 서비스	48.1
예술, 엔터테인먼트 및 레크리에이션	47.8
숙박 및 요식업	47.1

주목할 내용

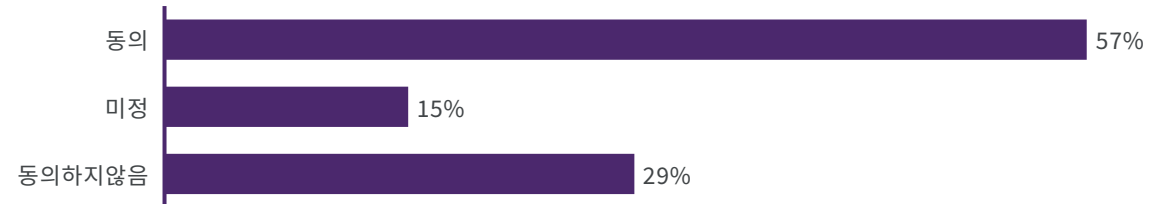
스트레스, 회의주의, 낙관주의.

직장인 5명 중 약 3명이 지속적인 스트레스를 받고 있으며, 특히 젊은 직장인 사이에서 이러한 문제가 더 심각하게 나타나고 있습니다.

- 5명 중 3명(57%)에 가까운 직장인이 지속적인 스트레스를 받고 있으며, 이 그룹의 정신 건강 점수는 가장 낮은 44.8점으로, 지속적인 스트레스를 받지 않는 직장인(69.9점)보다 25점 낮고 전국 평균(53.9점)보다 9점 낮았습니다
- 40세 미만 직장인은 50세 이상 직장인보다 지속적인 스트레스를 받을 가능성이 50% 더 높습니다
- 10명 중 3명(29%)은 지속적인 스트레스를 받지 않으며, 이 그룹의 정신 건강 점수는 69.9점으로 전국 평균(53.9점)보다 16점 높습니다



지속적인 스트레스를 경험한다



“지속적인 스트레스를 경험한다”에 따른 MHI

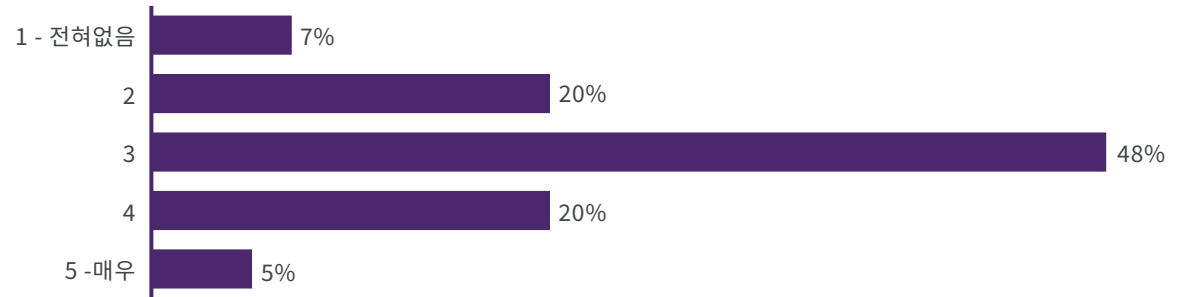


직장인 4명 중 1명은 다른 사람의 동기에 대해 매우 회의적입니다.

- 직장인 4분의 1(25%)은 다른 사람의 동기에 대해 매우 회의적(4점 ~ 5점)이며, 이 그룹의 정신 건강 점수는 전국 평균(53.9점)보다 최소 6점 낮은 47.9점, 47.4점으로 가장 낮았습니다
- 40세 미만 직장인은 50세 이상 직장인보다 타인의 동기에 대해 회의적일 가능성이 60% 더 높았습니다
- 4분의 1 이상(27%)이 다른 사람의 동기에 대해 회의적일 가능성이 낮다(1점 또는 2점) 고 답했으며, 이 그룹의 정신 건강 점수는 전국 평균(53.9점)보다 최소 7점 이상 높은 63.3점, 60.8점입니다



다른 사람의 동기에 대해 얼마나 회의적인가요?



“다른 사람의 동기에 대해 얼마나 회의적입니까?” 라는 질문에 따른 MHI 점수

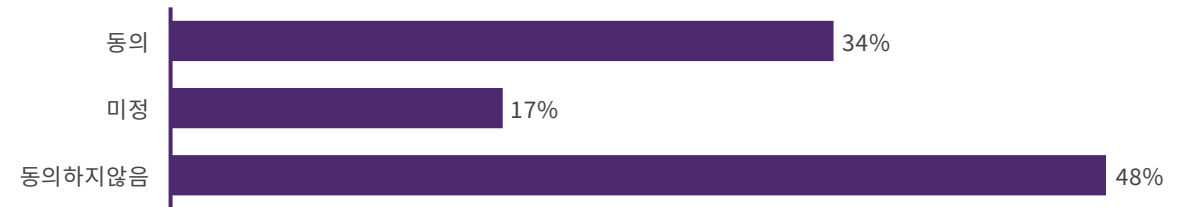


직장인의 3분의 1 이상은 타인에 대해 분노와 불신감을 느낍니다.

- 직장인의 3분의 1 이상(34%)이 타인에 대해 분노를 느끼고 불신하며, 이런 징후를 보이는 그룹의 정신 건강 점수는 가장 낮은 42.7점으로, 분노와 불신을 느끼지 않는 직장인(63.3점)보다 21점 가까이 낮고, 전국 평균(53.9점)보다 11점 이상 낮았습니다
- 40세 미만 직장인은 50세 이상 직장인보다 타인에 대해 분노와 불신을 느낄 가능성 2배 더 높습니다
- 절반(48%)에 가까운 직장인이 분노나 불신으로 문제를 겪지 않으며, 이 그룹의 정신 건강 점수는 가장 높고(63.3점), 전국 평균(53.9점)보다도 9점 이상 높았습니다



타인을 불신하고 타인에 분노한다



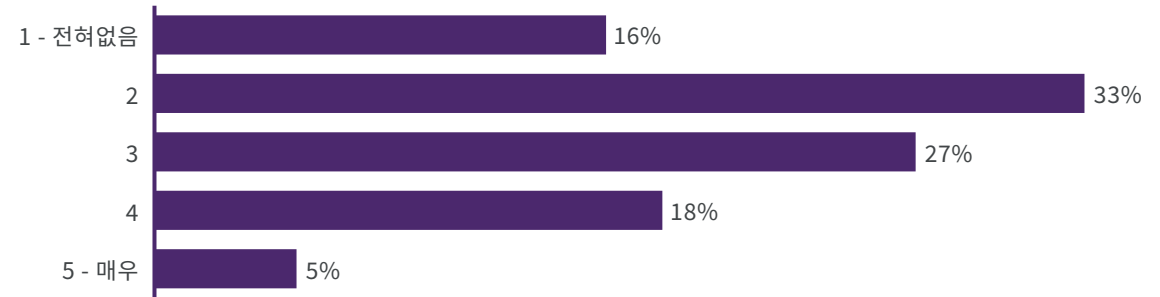
“타인을 불신하고 타인에 분노한다”에 따른 MHI 점수



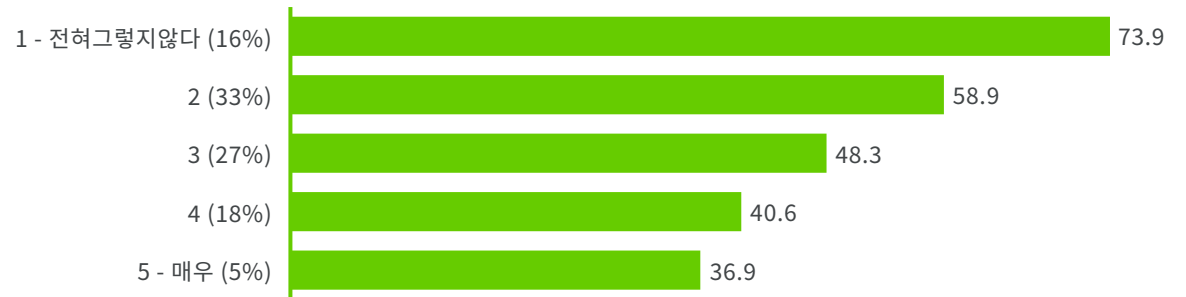
직장인 4명 중 거의 1명은 일상적인 상황에서 쉽게 좌절감을 느낀다고 답했습니다.

- 거의 4분의 1(23%)에 가까운 직장인이 일상적인 상황에서 쉽게 좌절한다고 답했으며(4 ~ 5점), 이 그룹의 정신 건강 점수는 각각 40.6점과 36.9점으로 전국 평균(53.9점)보다 최소 13점 낮았습니다
- 40세 미만 직장인은 50세 이상 직장인보다 일상적인 상황에서 쉽게 좌절한다고 답한 비율이 2.5배 더 높았습니다
- 절반(49%)에 가까운 직장인은 일상적인 상황에서 쉽게 좌절하지 않는다고 답했으며(1 ~ 2점), 이 그룹의 정신 건강 점수가 가장 높고(각각 73.9 점 및 58.9점), 전국 평균(53.9점)보다도 5점 높았습니다

일상적인 상황에서 얼마나 쉽게 좌절감을 느끼시나요?



“일상적인 상황에서 얼마나 쉽게 좌절감을 느끼시나요?”에 따른 MHI 점수

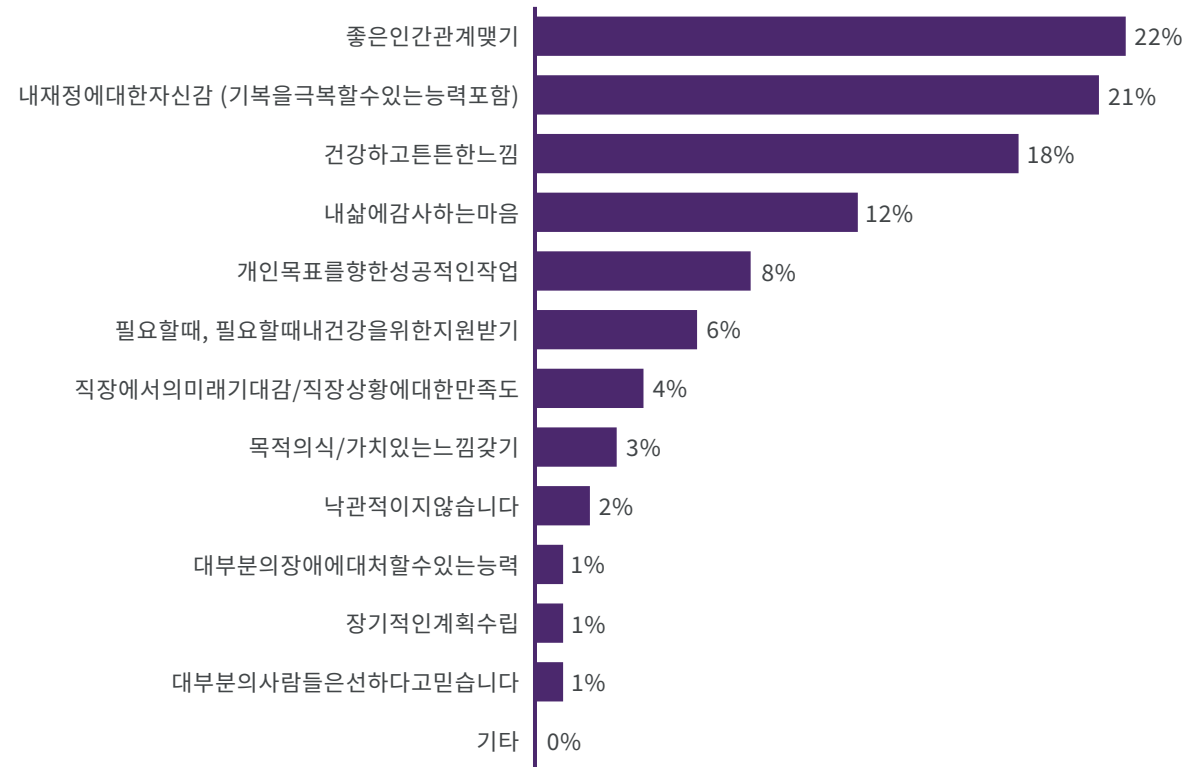


인간관계가 잘 맺어질 때, 몸이 건강하다는 기분이 들 때, 감사한 마음이 들 때, 그리고 재정적으로 안정된 확신이 개인의 낙관주의를 이끌어냅니다.

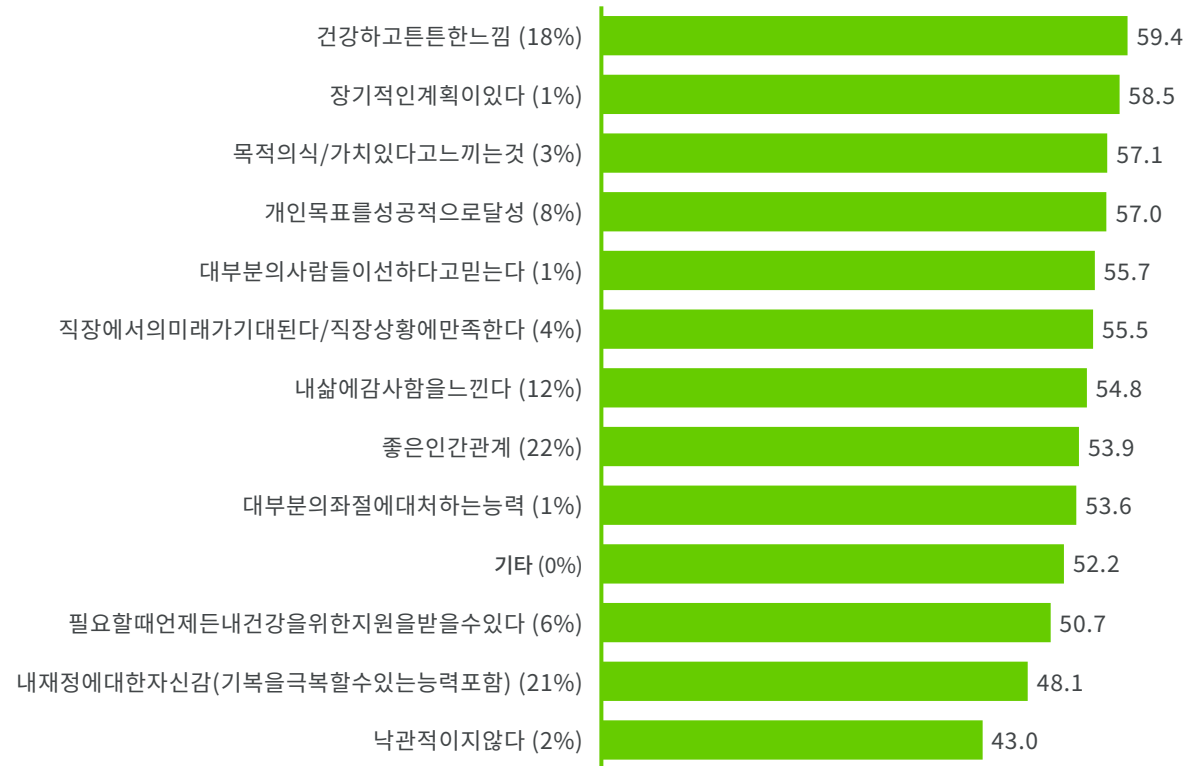
- 개인적 낙관주의에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 좋은 인간관계(22%)였으며, 재정적 안정에 대한 자신감(21%), 건강하다는 느낌(18%), 삶에 대한 감사함(12%)이 그 뒤를 이었습니다



개인적으로 낙관적인 태도를 갖게 하는 가장 큰 요인은 무엇인가요?



“개인적 낙관주의에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 무엇인가요?” 에 따른 MHI 점수



조직의 공정성, 강점 및 기회에 대한 인식.

직장인 5명 중 2명 이상은 회사가 직원을 대할 때 공정하고 정직하게 대할 것이라고 믿습니다.

- 직장인 5명 중 2명 이상(43%)은 회사가 직원을 대할 때 공정하고 정직하게 대할 것이라고 믿습니다. 이 그룹의 정신 건강 점수는 가장 높고(61.0점), 전국 평균(53.9점)보다 7점 이상 높았습니다
- 직장인 3명 중 1명(33%)은 회사가 직원을 대하는 방식이 공정하고 정직할 것이라고 믿지 않으며, 이 그룹의 정신 건강 점수는 가장 낮고(47.7점), 회사에 대한 믿음을 가진 직장인(61.0점)보다 13점 이상 낮으며 전국 평균(53.9점)보다도 6점 이상 낮았습니다



내가 근무하는 회사가 직원을 공정하고 정직하게 대한다고 믿는다



“내가 근무하는 회사가 직원을 공정하고 정직하게 대한다고 믿는다”에 따른 MHI 점수

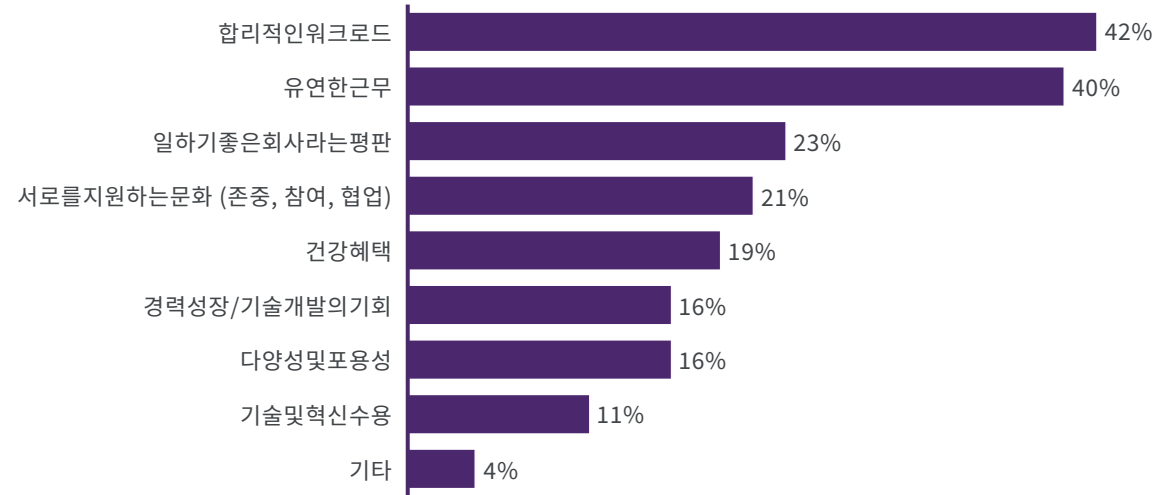


직장인들은 지금 소속된 조직의 가장 큰 장점으로 업무량 관리를 답했습니다.

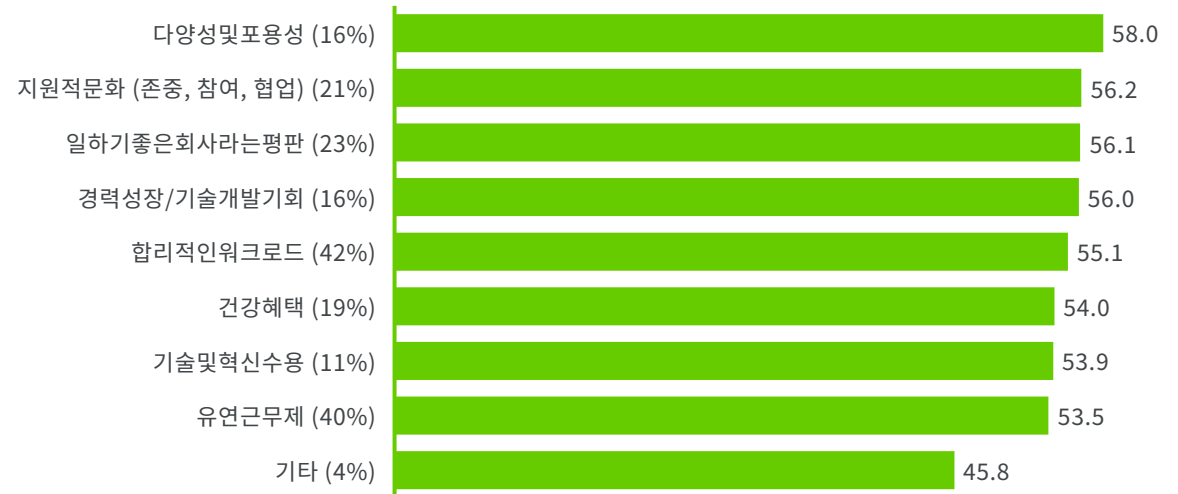
- 직장인 5명 중 2명 이상(42%)은 소속 조직의 업무량 관리가 우수하다고 답했고, 40%는 유연 근무가 장점이라고 답했으며, 23%는 일하기 좋은 회사라는 평판을, 21%는 서로 지원하는 문화를, 19%는 건강 혜택을 제공을 조직의 장점이라고 답했습니다



귀하의 조직이 어느 분야에서 탁월하다고 생각하십니까?



“귀하의 조직이 어느 분야에서 탁월하다고 생각하십니까?” 에 따른 MHI 점수

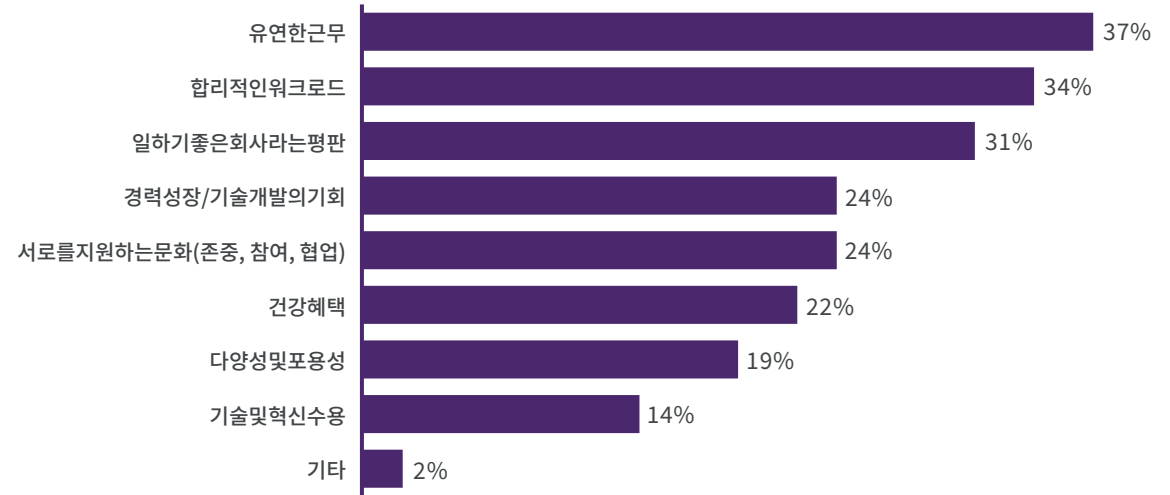


직장인들은 유연근무제가 직장을 개선할 수 있는 가장 큰 기회라고 인식하고 있습니다.

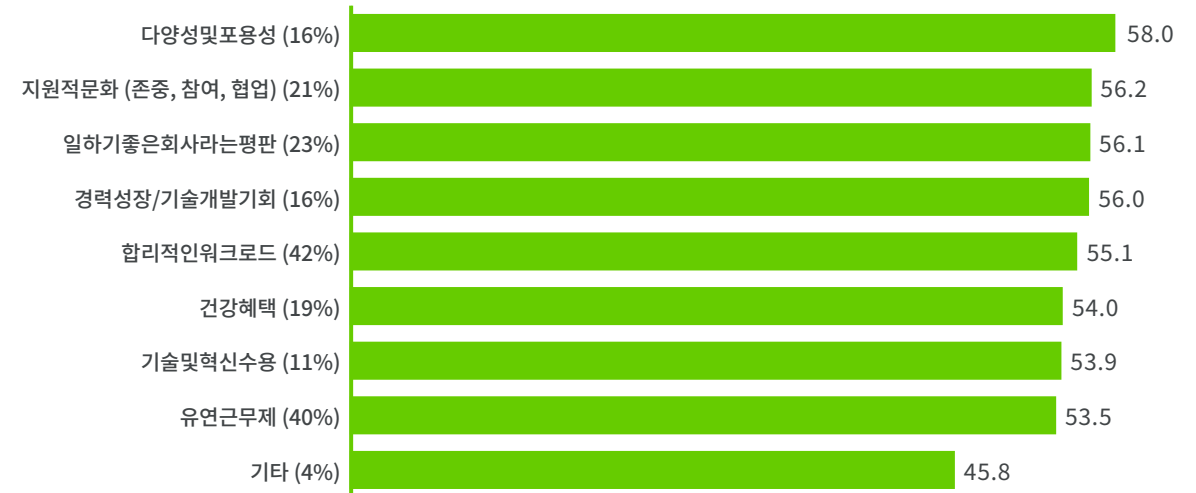
- 직장인 5명 중 2명(37%)은 유연근무제에 대한 개선이 필요하다고 답했습니다. 34%는 조직이 업무량 관리, 31%는 일하기 좋은 회사로서의 요건, 24%는 경력 성장 및 역량 개발 기회를 개선해야 한다고 답했고, 24%는 지원적 조직문화가 가장 개선이 필요한 분야로 답했습니다



조직에서 개선이 필요하다고 생각하는 분야는 무엇인가요?



“조직에서 개선이 필요하다고 생각하는 분야는 무엇인가요?” 라는 질문에 따른 MHI 점수



5명 중 2명 이상이 금전적 보상보다 더 나은 복지 지원을 더 중요하게 생각합니다.

- 절반 이상(51%)의 직장인이 연봉 10% 인상이 더 중요하다고 답했으며, 이 그룹의 정신 건강 점수(53.0)는 전국 평균(53.9)보다 약간 낮았습니다
- 5명 중 2명 이상(42%)이 직원 웰빙을 위한 더 나은 지원이 더 중요하다고 답했으며, 이 그룹의 정신 건강 점수는 55.8점으로 전국 평균(53.9점)보다 2점 높았습니다

다음 중 어떤 것이 더 중요하다고 생각하시나요?



“다음 중 어떤 것이 더 중요하다고 생각하시나요?” 에 따른 MHI 점수



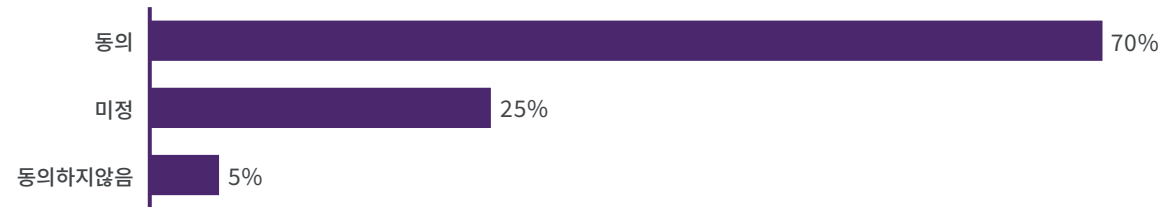
회사 지원 건강 보험 혜택.

회사가 지원하는 건강 보험 혜택을 받는 직장인 10명 중 7명은 보험금 지급 대상을 쉽게 이해할 수 있다고 답했습니다.

- 10명 중 7명(70%)은 회사가 지원하는 건강보험 혜택에 대해 자신이 어떤 보장을 받을 수 있는지 쉽게 이해한다고 답했으며, 이 그룹의 정신 건강 점수는 59.1점으로 전국 평균(53.9점)보다 5점 이상 높게 나타났습니다
- 직장인 약 5%는 회사가 부담하는 건강보험의 보장 내용을 쉽게 이해하지 못한다고 답했으며, 이 그룹의 정신 건강 점수는 가장 낮은 45.8점으로, 보장 내용을 쉽다고 느끼는 집단(66.5점)보다 13점 이상 낮고, 전국 평균(53.9점)보다 8점 낮게 나타났습니다



회사가 지원하는 건강 보험 혜택이 어떤 항목을 보장하는지 이해하기 쉽다



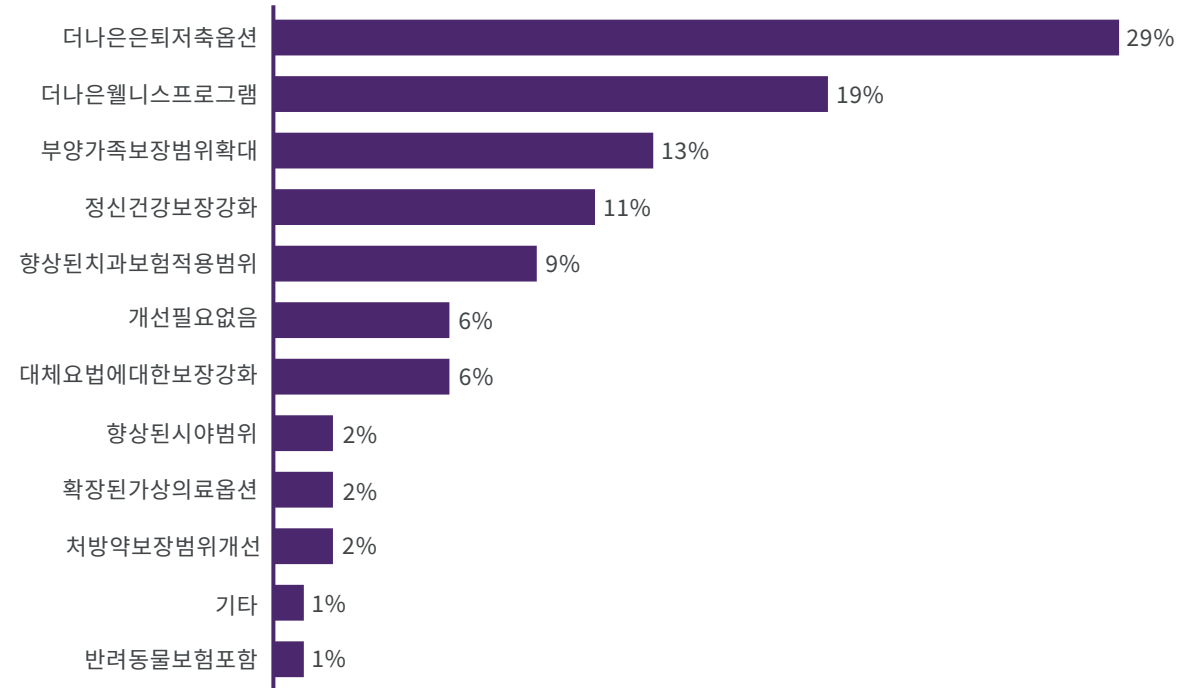
“회사가 지원하는 건강 보험 혜택이 어떤 항목을 적용하는지 이해하기 쉽다”에 따른 MHI 점수



여성은 정신 건강 보험 범위 확대를 더 선호하는 경향이 있습니다.

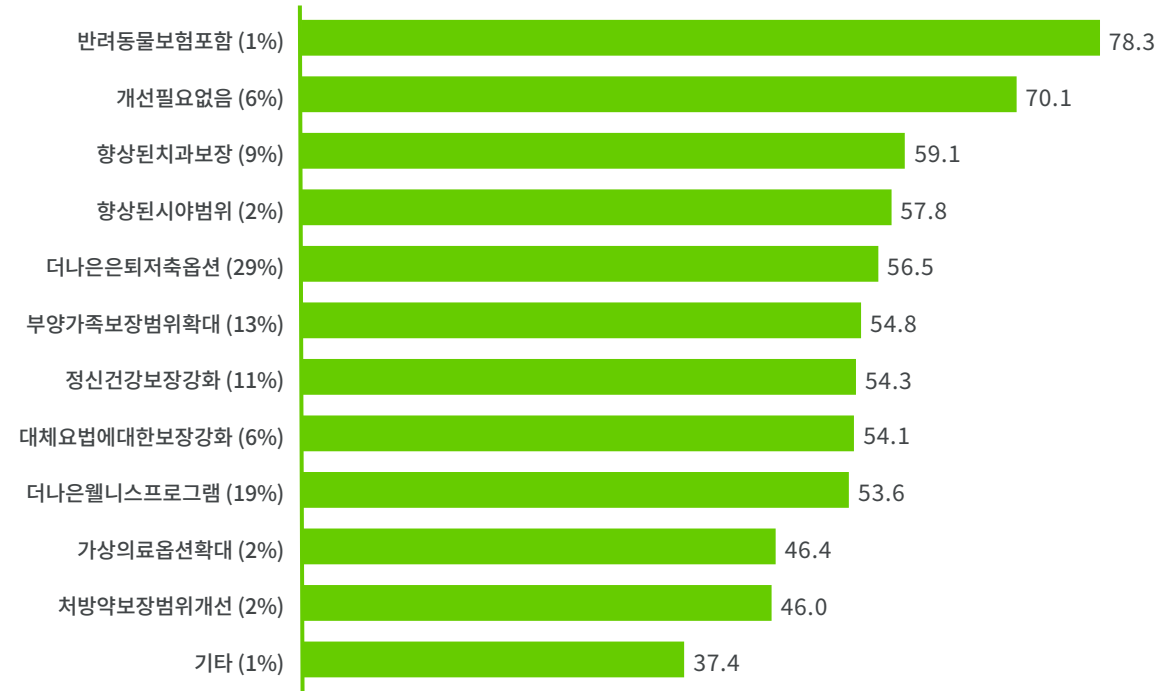
- 직장인 10명 중 3명(29%)은 더 나은 퇴직 저축 옵션을 원하고, 19%는 더 나은 웰니스 프로그램, 13%는 부양가족 보장 범위 확대를, 11%는 더 나은 정신 건강 보장 강화를 가장 원한다고 답했습니다
- 여성은 남성보다 정신 건강 보험 범위가 개선되기를 원하는 비율이 두 배 더 높게 나타났습니다

회사 복리 후생 중 가장 개선되었으면 하는 부분은 무엇인가요?





“회사 복리 후생 중 가장 개선되었으면 하는 부분은 무엇인가요?”에 따른 MHI 점수

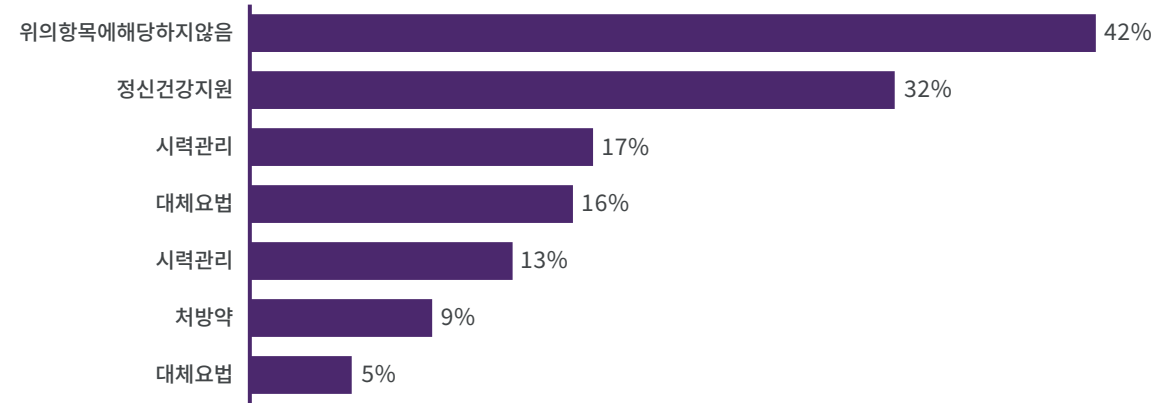


의료 서비스 이용 및 장애물.

2024년에는 젊은 직장인들과 관리직들이 정신 건강 지원을 받는 것을 미루거나 회피하는 경우가 더 많았습니다.

- 2024년에는 직장인의 약 3분의 1(32%)이 치과 진료를 미루거나 받지 않았고, 16%는 의료 진료를, 13%는 정신 건강 진료를 미루거나 받지 않았습니다
- 2024년에 정신 건강 지원을 미루거나 회피한 직장인 17%는 정신 건강 점수가 가장 낮았으며(43.2점), 이는 진료를 미루지 않은 직장인보다 약 17점, 전국 평균(53.9점)보다 약 11점 낮은 수치입니다
- 2024년, 40세 미만의 직장인은 50세 이상의 직장인보다 정신 건강 지원을 미루거나 회피했을 가능성이 2.5배 더 높았습니다
- 관리직 직장인은 비관리직 직장인보다 정신 건강 지원 요청을 미루거나 회피했을 가능성이 80% 더 높았습니다
- 직장인 5명 중 2명 이상(42%)이 지난 1년간 치료를 미루거나 회피하지 않았으며, 이 그룹의 정신 건강 점수는 59.9점으로 전국 평균(53.9점)보다 6점 높았습니다

작년(2024년)에 다음 중 어느 하나라도 미루거나 피한 적이 있나요?



“작년(2024년)에 다음 중 어느 하나라도 미루거나 피한 적이 있나요?”에 따른 MHI 점수

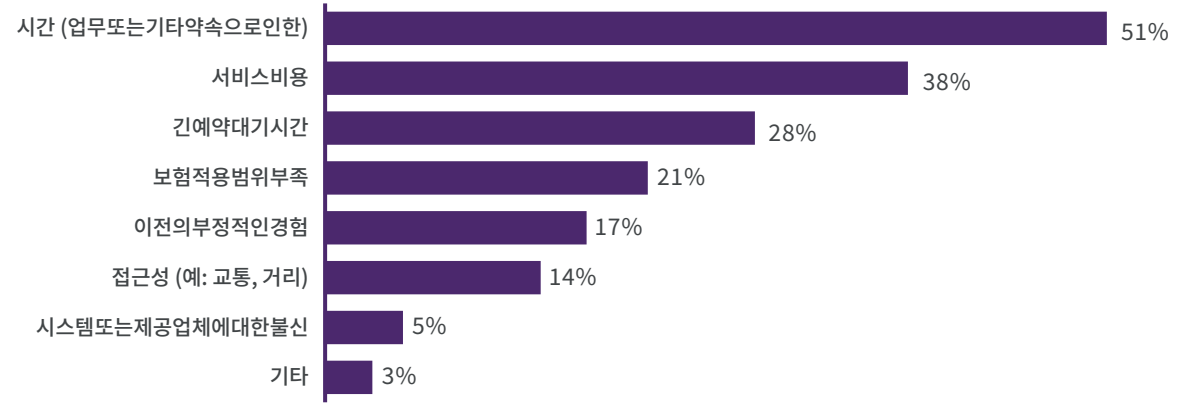


2024년에 의료 진료를 미루거나 피했던 주요 이유는 비용과 시간 부족입니다.

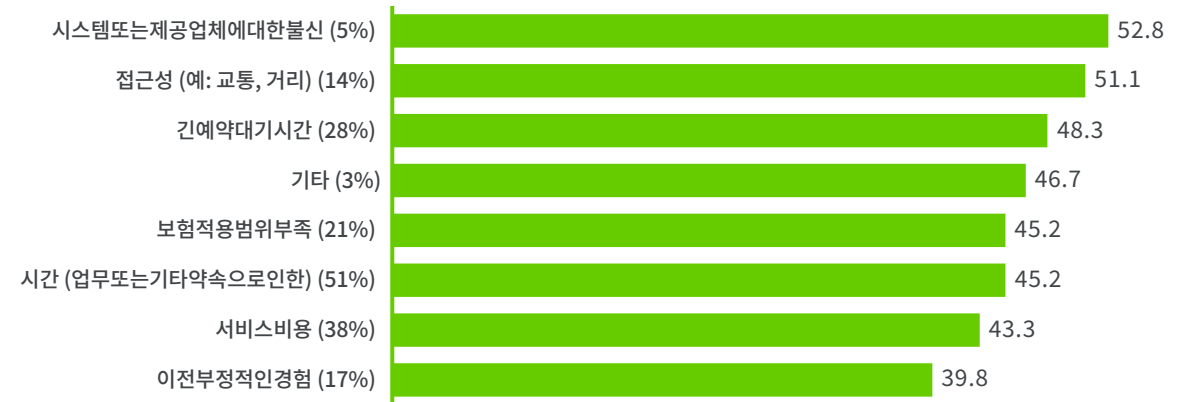
- 직장인의 절반 이상(51%)이 2024년에 의료 진료를 지연하거나 피한 이유로 시간 부족을 꼽았고, 38%는 진료 비용, 28%는 긴 진료 대기 시간, 21%는 보험 보장 부족, 17%는 이전에 겪은 부정적인 경험을 이유로 꼽았습니다
- 2024년에 정신 건강 점수(39.8점)가 가장 낮은 직장인의 17%는 과거 부정적인 경험을 치료 지연 또는 기피의 이유로 꼽았으며, 이는 전국 평균(53.9점)보다 14점 낮은 수치입니다



2024년에 진료를 미루거나 피한 이유는 무엇인가요?



“2024년에 진료를 미루거나 피한 이유는 무엇인가요?”에 따른 MHI 점수

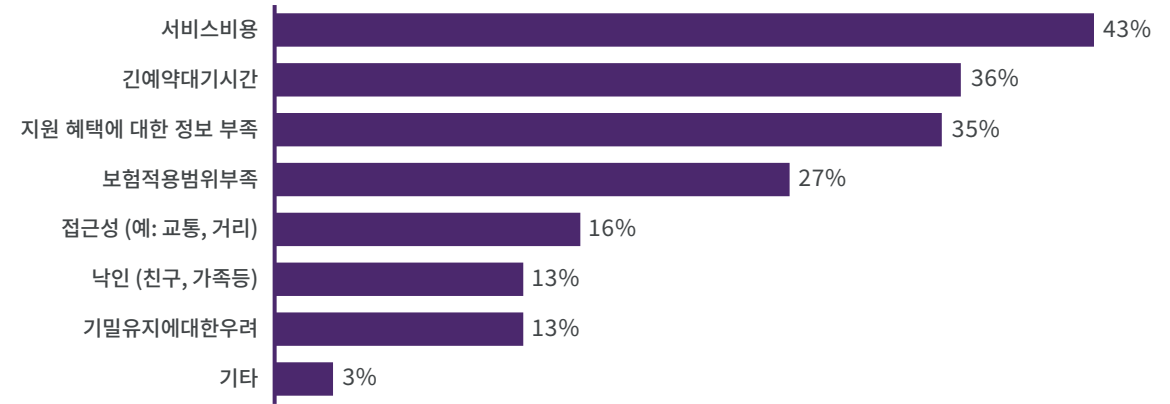


직장인들은 2024년 정신 건강 지원을 미루거나 받지 않게 된 가장 큰 장벽으로 비용을 지목하였습니다.

- 직장인 5명 중 2명 이상(43%)이 2024년에 정신건강 지원을 받는 것을 미루거나 피하는 이유로 비용을 꼽았으며, 36%는 진료 대기 시간이 길어서, 35%는 어디에서 도움을 받을 수 있는지/어떻게 지원을 받을 수 있는지 몰라서, 27%는 보험 보장 범위가 부족해서라고 답했습니다
- 2024년 정신 건강 지원 요청을 미루거나 피하는 이유로 비밀 보장에 대한 우려를 꼽은 직장인의 13%는 전국 평균 (53.9점)보다 약 17점 낮은 37.1점으로 정신 건강 점수가 가장 낮았습니다



2024년에 정신건강 지원을 받는 것을 미루거나 피한 이유는 무엇인가요?



“2024년에 정신건강 지원을 미루거나 피한 이유는 무엇인가요?”에 따른 MHI 점수



TELUS 정신 건강 지수 개요.

한 집단의 정신 건강과 웰빙은 전반적인 건강과 업무 생산성에 매우 중요한 요소입니다. 정신 건강 지수 (Mental Health Index, MHI)는 직장인들의 현재 정신 건강 상태를 측정합니다. MHI의 증가와 감소는 비용 및 생산성과 관련된 위험을 예측하고, 기업과 정부에 정신 건강 지원에 대한 투자의 필요성을 알립니다.

정신 건강 지수 보고서는 두 부분으로 구성되어 있습니다:

1. 전체 정신 건강 지수(MHI)
2. 현 사안이 지역사회에 미치는 구체적인 영향을 반영한 ‘주목할 내용’ 부분

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 1월 22일부터 1월 30일 사이에 수집되었습니다.

산출 방식

정신 건강 지수는 각 응답에 점수를 부여하는 체계적 점수 시스템을 기반으로 산출됩니다. 높은 점수일수록 양호한 정신 건강 상태와 낮은 정신 건강 위험을 의미합니다. 총 응답 점수를 가능한 최대 점수로 나누어 100점 만점 기준 점수로 환산하며, 원점수(raw score)는 각 응답자의 평균 점수입니다. 점수 분포는 아래와 같이 정의됩니다:

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

추가 데이터 및 분석

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

문의 MHI@telushealth.com





www.telushealth.com

