



저작자표시-변경금지 2.0 대한민국

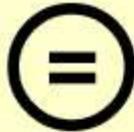
이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



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](#)

보건학 석사학위 논문

남성 생산직 근로자의 직무스트레스와
우울과의 관계

아주대학교 보건대학원

보건학과

임혜현

남성 생산직 근로자의
직무스트레스와 우울과의 관계

지도교수 박재범

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함

2007년 2월 12일

아주대학교 보건대학원

보건학과

임혜현

임혜현의 보건학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 박재범 인

심사위원 이순영 인

심사위원 이은현 인

아주대학교 보건대학원

2006년 12월 18일

감사의 글

‘내가 과연 잘 해낼 수 있을까?’ 라는 마음으로 대학원에 입학한지가 엇그제 같은데 이렇게 제 이름으로 된 논문이 나왔습니다.

항상 자상하고 때로는 엄격하게 지도해 주신 박재범 교수님, 그리고 힘들 때 마다 격려해 주시고 이끌어주신 이은현 교수님, 이순영 교수님께 감사드립니다. 보건대학원 학우들을 위해 항상 힘써주시는 정상민 조교님께 감사드립니다. 그리고 이렇게 무사히 대학원을 마칠 수 있게 도와주신 역학과 선배님들과 같이 동고동락했던 이영근 선생님, 박경호 선생님, 오애란 선생님, 장윤정 선생님 정말 감사해요. 선생님들이 계셔서 전 항상 너무 든든했습니다. 설문지를 성심성의껏 작성해주신 여러분들께 감사드립니다. 언제나 친구같고 조언자 같은 동생 지현이, 경아이모께 감사드리고, 일하면서 공부하느라 고생한다며 옆에서 사랑과 정성으로 격려해주신 사랑하는 어머니, 아버지께 감사하는 마음을 전하며 이 논문을 바칩니다.

2006년 12월

임혜현 올림

차 례

감사의 글	i
차 례	ii
표 차례	iv
국문요약	v
제 1장. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
3. 용어의 정의	4
1) 직무스트레스	4
2) 우울	5
제 2장. 문헌고찰	6
1. 직무스트레스	6
2. 우울	7
3. 스트레스와 우울	9
제 3장. 연구방법	11
1. 연구 설계	11
2. 연구대상자 및 표집방법	11
3. 연구도구	12
1) 일반적 특성 측정도구	12
2) 직무스트레스 측정도구	12
3) 우울 측정도구	13
4. 자료수집 및 방법	14

5. 분석방법	14
제 4장. 연구결과	16
1. 연구 대상자들의 일반적 특성	16
2. 직무스트레스의 수준평가	18
1) 직무스트레스 항목 별 수준	18
2) 직무스트레스 총점의 KOSS 분류에 따른 빈도	19
3. 우울수준	20
1) 우울에 관한 CES-D에 분류에 따른 빈도	20
4. 일반적 특성과 직업적 특성에 따른 우울정도	21
5. 직무스트레스와 우울과의 상관관계	23
6. 우울에 영향을 미치는 요인들에 관한 회귀분석 결과	24
제 5장. 논의	25
제 6장. 결론 및 제언	27
1. 결론	27
2. 제언	28
참고문헌	30
부록 1.	37
부록 2.	44
부록 3.	45
부록 4.	46
ABSTRACT	47

표 차례

표 1. 대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성	17
표 2. 대상자의 직무스트레스 평균값	18
표 3. 직무스트레스 총점에 관한 KOSS 분류에 따른 빈도	19
표 4. 우울에 관한 CES-D의 분류에 따른 빈도	20
표 5. 일반적 특성과 직업적 특성에 따른 우울정도	22
표 6. 직무스트레스와 우울과의 상관관계	23
표 7. 우울에 영향을 미치는 요인들에 관한 회귀분석	24

국문 요약

오늘날 대다수의 근로자들은 직장 안팎의 다양한 문제들로 인해 극심한 스트레스를 경험하고 있으며, 이러한 스트레스는 다시 우울감 증가로 이어져 개인과 가정, 기업 모두에게 부정적인 결과를 유발한다. 본 연구는 유업체 생산직 남성 근로자들의 직무스트레스와 우울과의 관계를 알아보고자 유업체 생산직 남성 근로자를 대상으로 직무스트레스 (한국인 직무스트레스 측정도구)와 우울수준(CES-D)에 대한 설문지를 배포하였으며, 수집된 자료로 SPSS 12.0을 이용해서 통계분석 하였으며, 결과는 다음과 같았다.

- 1) 대상자의 연령은 20대에서 50대로 분포하고 있었으며, 체중은 60kg 이하가 50명(49.5%)로 가장 많았다. 학력은 고졸이하가 67명(33.7%)로 가장 많았으며 결혼 상태는 기혼이 57명(57.4%)이었고, 음주횟수는 월 2 ~ 3회가 46명(45.5%)으로 가장 많았고 흡연하는 사람은 54명(53.3%)이었고, 근속년수는 10년 미만이 65명(64.4%), 근무시간은 60시간 이상이 69명(68.3%)으로 가장 많았다. 근무형태는 주간근무(비교대)가 58명(57.4%)으로 가장 많았다.
- 2) 대상자의 우울 평균은 9.5 ± 7.7 이고 우울의 절단점(cut-point)은 21점으로 우울수준이 낮은 그룹은 91명(90.1%), 우울수준이 높은 그룹은 10명(9.9%)의 빈도로 나타났다.
- 3) 대상자의 일반적 특성과 직업적 특성에 따른 우울정도는 차이가 없는 것으로 나타났다.
- 4) 직무스트레스와 우울은 통계적으로 유의한 관계로 나타났고($p < .001$), 직무스트레스 요인인 물리환경($p = .003$), 관계갈등($P = .013$), 조직체계($p = .002$), 보상부적절($p = .001$), 직장문화($p = .002$)로 우울과 통계적으로 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

5) 회귀분석 결과, 직무스트레스는 우울에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다($p=.001$).

이상의 연구결과에 따르면 유업체 생산직 남성근로자들의 직무스트레스는 우울과 상관관계가 있는 것으로 알 수 있었다. 본 연구는 우리나라 전체의 생산직 남성 근로자에게 일반화하기는 어렵지만 직무스트레스와 우울과의 관계를 알아볼 수 있는 계기가 되었다. 이를 통해 생산직 근로자들의 직무스트레스를 일으킬 수 있는 요인들을 제거하여 우울을 줄이기 위한 중재 프로그램이 필요할 것으로 보인다.

핵심어 : 생산직 남성 근로자, 직무스트레스, 우울

제 1장. 서 론

1. 연구의 필요성

세계보건기구(WHO)가 발표한 최근의 보고에 의하면, 2001년 현재 세계적으로 4억 5천만 명이 정신질환, 신경학적 질환, 약물 및 알코올 중독 등의 정신심리학적 문제로 고통을 받고 있는 것으로 추산되고 있고, 전체 질병 중 정신 및 행동장애로 인한 질병부담이 약 12%를 차지하여 정신, 사회적 건강수준의 심각성이 대두되고 있다. 우리나라의 경우도 직장인들은 IMF 이후 급변하는 사회경제적 흐름 속에서 구조조정(downsizing), 고용불안정 등의 외적 요인에 의해 육체적, 경제적, 심리적 고통을 받고 있으며, 이로 인하여 대다수 직장인들의 정신건강은 심각한 위협을 받고 있다(장세진 외, 2005). 현대의 기업은 대내외의 무한경쟁 속에서 지속적인 성장을 추구한다. 기업이 직면하는 새로운 환경에 대응하고 경영적 목표를 달성하는 과정에서 오늘날의 근로자들은 과중한 업무를 강요받고, 사내 경쟁, 대인관계 갈등 등의 문제에 봉착하게 된다. 기업 내 근로자들이 경험하는 다양한 문제들은 극심한 스트레스를 일으키고, 이러한 스트레스는 다시 각종 심인성 질환과 업무성과 저하로 이어져 결국 개인과 기업 모두에게 심각한 문제를 유발한다.(배무환, 1989; 최수찬, 2004; Kanner, Coyne, Schaefer & Lazarus, 1981). 또한, 급격한 환경변화 하에서 기업은 생존 유지, 발전하기 위하여 조직구성원들에게 직무성과를 강조하고 지속적인 혁신과 도전을 요구하기 때문에 이러한 스트레스는 더욱 가중되고 있다. 스트레스는 불안, 우울, 의욕상실, 낮은 자아존중감 등을 초래하여, 이는 사업장에서의 높은 결근율과 이직률, 각종 사고와 재해율의 증가 등을 가져오며, 궁극적으로 기업의 생산성 감소로 이어질 수 있다(이기돈, 1996; Matthews, Cottingham, Talbott,

Kuler & Siegel, 1987).

그러나 모든 근로자가 동일한 스트레스나 우울수준을 보이는 것은 아니다. 근로자가 경험하는 스트레스는 개인이 처해있는 환경에 따라 그 정도와 양상이 상이하게 나타날 수 있다(House, 1981). 또한, 삶의 대부분의 시간 중 가장 중요한 시간을 직장에서 보내고 있기 때문에 전체 생활에서 느끼는 스트레스 중 직무로 인한 스트레스의 영향은 매우 크고, 업무과정에서 유발되는 스트레스에 대한 관심은 증가하는 추세이다(Ilgen, 1990).

한국산업안전공단에 의하면 국내에서 업무상 스트레스로 발생한 질병을 산업재해로 처음 인정한 2000년 이후, 2001년 27명, 2002년 45명, 2003년 85명 등 환자 수는 해마다 급증하고 있다. 스트레스는 단순히 조직의 생산성을 저하 뿐 만 아니라 조직구성원 개인의 사회적 안녕을 해쳐 크게는 사회문제로 대두될 수도 있다. 이러한 시각에서 조직 및 산업 심리학 분야에서 출발되어 지금은 산업 보건학, 정신과학, 사회복지학, 간호학, 심리학 등의 분야에서 직무스트레스 연구는 필요성이 크게 강조되어 오고 있다. 우리나라에서도 직무스트레스 문제는 산업사회의 복잡성 및 기업성장에 따라서 그 중요성은 점차 증대되었으나, 1997년 IMF 이후 기업구조조정과 소득감소 등의 현안문제에 급급하다 보니 스트레스 관리방안은 뒷전으로 물러나고 생존을 위한 치열한 경쟁관계가 여전히 지속되고 있는 것이 현실이다. 그러나 조직 내에서 스트레스를 적절히 관리하지 못할 경우 개인의 긴장상태가 지속되고 나아가 부정적인 결과를 발생시키며 조직 내 인적 자원의 효율적 활용이 불가능하게 된다(김일경, 1999). 인간들 간의 상호작용에 가장 중추적인 역할을 담당하는 직장에서의 직무 수행과정 중 발생하는 인간관계의 갈등, 업무과중, 업무의 자율성(결정권한)의 결여, 역할 모호성, 보상 부적절, 비합리적 권위적 직장문화 등은 직무스트레스의 주요한 위험 요인으로 인식되고 있다(Chang et al, 2005). 그리고 직업적 특성에서 오는 조직성과를 증대시키기 위한 효과적인 조직 및 인사 관리전략을 수립·추진하기 위해서는 다양한 측면에서 직무스트레스의 원인과 영향을 규명해야 한다는 필요성이 강조되고 있다. 직무스트레스의 원인 및 그 영향에 대한 광범위한 연구는 과도한 스트레스가 조직구성원 개인의 건강과 조직 형태에 미치는 부정적

영향을 최소화하고 조직성과 차원에서의 피해를 최소화하는 조직 및 인사관리전략을 마련하는데 중요한 토대가 될 수 있다는 점에서 중요한 의의를 갖는다(옥원호와 김석용, 2001).

현재까지 직무스트레스에 대한 연구는 많이 연구가 이루어지고 있다. 연구대상 또한 생산직 또는 제조업에 종사하는 근로자의 직무스트레스 연구가 많이 이루어지고 있지만 유업체의 근로자들을 대상으로 한 연구는 없었다. 우리나라의 유업체 종류가 다양하지 못한 이유도 있겠지만 유제품은 특성상 매일 생산 되는 원유로 당일 생산, 당일배송의 특징을 가지고 있는 제품이다. 다른 업체 생산직 근로자들과는 달리 주말에도 쉬지 못하고 업무를 해야 하며 제품의 특성상 시간과 관계하여 근무하게 된다. 또한, 현장의 기계소음과 외부 열에 항시 노출되어 있으며, 주 5일제와 휴일을 지킬 수 있는 일반 사무직 근로자들과의 갈등으로 인한 스트레스도 발생할 것이라 추정한다.

직무스트레스 연구는 개념 정의에서 출발하여 과거의 많은 연구들이 원인변수의 규명에 있어서 주로 개인의 상황 및 업무관련 변수들과 인과관계를 규명하는데 초점을 맞춰 왔으나, 직무스트레스를 다른 요인, 결과로서의 우울이나 피로와 같은 증상 수준과 비교해보는 연구는 아직까지 미비한 실정이다.

우울증은 가장 흔한 정신장애들 중의 하나이고(Regier et al, 1988), 인간이 경험하는 가장 대표적인 정신병리 가운데 하나이다. 실제로 미국 통계에 의하면 우울증으로 고생하는 인구가 어느 한 시점에서 측정했을 경우 8%에서 18%로 추산되고 있으며(Myer & Weissman, 1980), 인생 전체 주기에서 한 번 정도 우울증으로 고생하는 사람의 비율이 전체 인구의 25%까지 추산되고 있다(Weissman & Myers, 1978). 우리나라의 경우 2001년 실시한 정신질환의 발생분포에 관한 역학조사에 의하면 경제활동인구(18세 이상 64세 이하)에서 정신질환의 12개월 유병율이 14.4%로 나타나 우리나라도 최근 정신 건강의 문제가 보건학적 연구의 핵심영역으로 인식되어야 할 필요성이 요구되고 있다(보건복지부, 2001).

앞으로의 직무스트레스와 관련된 연구는 스트레스 뿐 만 아니라 그로 인해 발생할 수 있는 결과로서의 연구가 진행되어야 한다. 아울러 그 결과로써 증상 중 하나

인 우울증은 직장생활을 하는 근로자들에 있어서 짧은 시간 동안 나타나지 않을 수 있으며, 장기간에 걸쳐 서서히 누적되어 나타나게 되므로, 이러한 우울증을 측정할 우울수준에 대한 연구가 필요할 것으로 생각된다(박정아, 2004).

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 유업체에 근무하는 남성 생산직 근로자들의 직무스트레스와 우울수준과의 관계를 분석한 것으로 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 생산직 근로자들의 직무스트레스 정도를 파악한다.

둘째, 생산직 근로자들의 우울정도를 파악한다.

셋째, 생산직 근로자들의 일반적 특성, 직업적 특성에 따른 우울정도 파악한다.

넷째, 생산직 근로자들의 일반적 특성, 직업적 특성, 직무스트레스와 우울과의 관계를 파악한다.

3. 용어의 정의

본 연구에서 사용하고 있는 주요 용어들을 정의하여 보면 다음과 같다.

1) 직무스트레스

이론적 정의 : 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 바램(요구)과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적, 정서적 반응을 말한다(The National Institute for Occupational Safety and Health; NIOSH, 1999).

조작적 정의 : 본 연구에서의 직무스트레스는 장세진 등(2005)에 의해 타당도와 신뢰도가 검증된 한국인 직무스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale; KOSS)를 사용하여 설문조사를 하였고 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다.

2) 우울

이론적 정의 : 기분이 저조한 상태인 슬픔, 낙심, 실망 및 위기저하라고 불리우는 일상생활의 정상적인 기분의 저하상태로부터 식욕감퇴, 성욕감퇴, 체중저하, 불면증과 같은 신체증상과 더불어 심하게는 무력감에 빠져서 허무망상 및 자살의도 등을 보이는 정서변화를 말한다(박해웅과 최수찬, 2005).

조작적 정의 : 우울수준의 측정은 Radloff(1977)가 개발하고 조맹제와 김계희 (1993)에 의해 타당도 신뢰도가 검증된 CES-D(Center for Epidemiology Studies Depression Scale)한국어 버전을 사용하였고, 이는 총 20 문항으로 점수가 높을수록 우울정도가 높음을 의미한다.

제 2장 문헌고찰

1. 직무스트레스

1970년대에 이르러 사업현장의 문제를 해결하기 위해 직무스트레스가 직무행동에 미치는 영향에 대한 연구가 시작되었으며 ‘조직스트레스’, ‘직무스트레스’라는 용어가 일반적인 개념으로 등장하였다(김지주, 2005). 직무스트레스는 작업장에 특징적인 것으로 잠재적인 긴장상태를 야기할 수 있는 직장 내의 모든 스트레스 요인들을 가리키며, 구체적으로는 근로자가 담당하고 있는 업무의 요구가 그 근로자의 능력을 넘어서는 정도라고 정의될 수 있다(Greenhaus & Parasuraman, 1986). 미국 국립산업안전보건연구소에서는 직무스트레스를 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 바램(요구)과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적 정서적 반응이라고 정의하였다(The National Institute for Occupational Safety and Health; NIOSH, 1999). 직무스트레스는 불건강과 심지어 손상까지도 초래할 수 있다. 또한 유럽위원회(European Commission)가 작성한 ‘업무관련스트레스 안내서’에서는 업무관련 스트레스(Work-related Stress)를 ‘업무 관련스트레스란 업무내용, 업무조직 및 작업환경이 해롭거나 불건강한 측면에 대한 정서적, 인지적, 행동적 및 생리적 반응패턴이다. 그것은 고도의 각성 및 걱정, 그리고 때론 극복이 안 되는(not coping) 느낌으로 특정 지을 수 있는 상태이다.’ 라고 정의했다(강동목 외, 2005). 또한 직무스트레스는 개인의 필요, 욕구, 능력, 가치 등의 개인특성이 외부적 환경요인에 의해 실현되지 못하거나 일치되지 못하는 상황을 의미한다(박광희와 유화숙, 2003). 직무스트레스를 자극의 개념으로 이해하여 ‘극단적인 또는 유해한 특성을 지닌 직무역할의 요구’라고 하였으며(Gupta 외, 1979), 개인을 위협하는 직무환경의 특성이라고 정의하기도 하였다(Caplan, 1976). 또한, 직무스트레스는 직무와 관련 있는 부정적인 환경

요소라고도 하여 직무과정, 역할 갈등성, 역할모호성 및 열악한 작업조건 등이 포함 된다고 하였다(Cooper et al, 1976). 직무스트레스를 반응의 개념으로 이해하여 ‘직업환경에서 지각된 조건이나 사건의 결과로써 특정 개인이 느끼는 역기능적 지각 또는 감정’이라고 정의하기도 하였으며(Parker et al, 1978), 개인과 환경의 상호적으로 이해하여 직무스트레스를 직무와 관련된 요인들이 직무수행자와 상호 작용하여 심리적·신체적 요건을 변화시키는 상황으로 예를 들면 정상적으로 직무를 수행하지 못하게 하는 상황이라고 정의하였다(Beehr et al, 1978). 최근 우리나라의 총 254개 사업체 근로자 9,977명을 대상으로 조사한 결과에 의하면 전체적으로 스트레스를 받지 않은 건강군은 단지 5%인 반면, 잠재적 스트레스군 73%와 고위험군 22%를 포함한 95%의 조사 대상자가 직무스트레스에 노출되어 있는 것으로 나타났다(한국산업안전공단, 2001).

2. 우울

최근 세계보건기구(WHO)와 하버드대 보건대학원, 전 세계 100여명의 학자들이 1990년부터 5여 년 간에 걸친 공동연구를 통해 2020년에는 우울증으로 인한 사망이 심장병에 이어 두 번째가 될 것으로 전망하고 있어 매우 주목된다(남정자 외, 1997). 우울증에 대한 유병율은 조사자에 따라 다소 차이는 있으나 시대나 민족 사회를 망라하여 나타나는 인류전체의 질환이고 그 발생빈도도 대체로 일정하다는 것이 정설이다(이정균, 1988). 일차 진료에서 우울증의 유병률은 외국의 경우 3.4%에서 30%까지 보고되고 있으며 국내에서는 반건호 등(1987)이 BDI(Beck's depression inventory)를 사용하여 30.1%로 보고한 바 있다. 또한 BDI를 사용하여 입원환자를 대상으로 한 연구에서는 이보다 더 높은 유병율을 보여 국외에서는 15~45%, 국내에서는 30~60%로 보고되고 있다(양창국, 1992). 우울시 나타나는 신체적인 양상으로는 식욕부진, 요통, 변비, 현기증, 두통, 수면장애, 오심, 구토 및 월경변화 등이 있으며 인지적인 양상으로 비관, 흥미상실, 주위 산만, 자해사고 등이

있다. 또한 행동적이 측면에서는 의존심 증대, 정서운동성 지연, 위축, 사회적 고립, 약물과 알코올 의존, 자발성 결핍 등을 들 수 있다(이소우 외, 1992; 이정균, 1988).

우울은 불안과 더불어 정신질환의 가장 기본적인 증상의 하나로서 일상생활 중에 가장 많이 출현하는 증후군이다. 우울은 스트레스로 인해 나타나는 가장 일반적인 증상인 동시에, 사회적 고립, 약물남용, 알코올 중독 등 여러 가지 부작용을 초래하여 심각한 경우 자살로 이어질 수 있는 증상이다(김대현 외, 1990; Kazdin, 1990). 개인의 정신건강은 물론 생명까지도 위협하고 있는 우울증상은 우리나라의 경우 근로자의 약 25%에서 발견되고 있어, 본 문제의 심각성을 짐작케 한다(우종민, 2004). 우울(Depression)은 과학 기술이 발달하고 사회구조가 복잡해짐에 따라 인간이 급속히 변화하는 사회 현상 속에서 정신, 사회적 스트레스원에 노출되어 유발되는 정서적 변화를 의미하는 것으로 일생을 통해 누구나 한번 이상은 경험하는 현상이며, 슬픔, 염세주의 자기혐오감, 에너지와 동기 및 집중력 상실 등의 증상이 나타난다고 하였다(Jeseoph, 1970). Whybrow(1973)은 개인의 경험 중 갈등이나 상실의 평형상태를 파괴시켜 새로운 적응이 요구되는데, 이는 스트레스로서 부신피질의 활동을 통하여 뇌로 중개되고 여러 신경생리학적 변화를 초래하여 우울증에 이르게 한다고 하였다. 이러한 뇌의 생물학적 구조와 그 개인의 개인적, 문화적 경험에 의하여 증상이 나타나게 된다고 하는 모형을 제시하였다. 우울증의 유발인자로서는 상실, 이별, 증오 등의 내적 심리적 문제일 때 신체증상경향이 크다고 하였으며 우울증과 신체증상과의 관계를 중요시하기도 하였다(민성길 외, 1978).

모든 우울의 원인에 대해서는 아직까지 완전히 파악되지 않고 있으며 보는 견해도 다양하다. 오늘날 많은 학자들은 우울의 발생요인에 대한 이론적 근거를 제시한 바 있다. 우울과 자아 존중감의 연구에서는 우울을 특수한 자아상태(ego state)로 보았으며, 우울을 자존감의 저하, 자아의 무력한 상태 및 위축의 결과와 자아 존중감 확립의 실패 등의 결과로 보았다(Bibring, 1953). Jacobson(1953)도 자아 존중감의 상실이 우울의 근본 원인이 된다고 생각하였다.

3. 스트레스와 우울

일정수준 이상의 스트레스는 인간의 신체 및 심리적 적응에 영향을 주는 것으로 알려져 있다. 이러한 스트레스의 부정적 효과는 심장질환 등 각종 심인성 질환을 비롯하여 충격, 적대감, 불안, 우울 등의 심리적 부적응을 유발한다(김정희, 1987). 대부분의 심리적 적응과 스트레스에 관한 연구들에서는 특히 우울이 스트레스에 대한 가장 보편적인 반응이라는 것에 공통된 견해를 보이고 있으며(Silver & Wortman, 1980), 이 양자 간에는 높은 정적인 상관관계를 가지고 있는 것으로 보고되고 있다(김정희, 1987; Nezu & Ronan, 1985).

우울을 인지적 관점에서 보는 학자들은 우울에서 인지적 요인을 일차로, 감정 및 동기적 현상을 이차적인 부산물로 간주하였고, 통제할 수 없는 외적 현상은 모두가 개인에게 충분히 스트레스를 줄 수 있는 여건이라 하였다(김정희, 1985). 따라서 스트레스는 우울 등의 부정적 정서에 따른 정신 신체적 질환의 촉발요인으로 작용하고, 또한 습관성 음주, 흡연 등 불건강한 행동양상을 초래함으로써 개인과 조직의 건강에 악영향을 미치게 된다(Threorell, 1993). 특히 우리나라 남성들의 경우 우울 증상을 동반할 경우 알코올 의존 고위험군이 될 위험성이 높은 것으로 조사되어 우울 증상 조기 발견 및 치료의 중요성이 제기되었다(조성진 외, 1998). 많은 연구자들이 스트레스에 대한 보편적인 반응으로 우울을 들고 있다(Silver & Wartman, 1980). 이들의 연구는 주로 실험실 상황에서 스트레스를 제공하고 그 결과를 측정하거나 일상생활에서 경험하는 스트레스에 대한 반응에 관심을 두고 있다. 그러나 실험실적 접근에 의하여 실험적인 통제가 제공되었음에도 불구하고 부정적 경험과 우울과의 관련성이 명확하게 나타나지 않거나, 실험실에서의 연구결과를 일상생활에서 경험하는 스트레스에 대한 반응에까지 일반화시킬 수 있는지에 의문을 가지게 되었다(Coyne & Gotlib, 1983). 우울은 스트레스 결과로 나타나는 가장 일반적인 감정이며, 역으로 스트레스의 결과를 측정할 수 있는 중요한 지표이다(Derogatis, 1982). 김명권(1984)의 연구에서는 우울한 집단이 우울하지 않은 집단보다 스트레스 사건의 경험횟수가 의미 있게 많았다고 보고되고 있으며, 또한 역으로 스트레스적

인 생활 사건이 불안, 우울, 신경증, 자살 등의 질환을 일으키며(Kovasa, 1979), 특히 우울은 의미 있는 대상의 상실, 자존심의 손상, 좌절 등과 관련된 생활 사건에 대한 가장 보편적인 반응이라는 것에 학자들은 일관된 견해를 보인다(Silver & Wortman, 1980). 이와 같은 생활 사건으로 인한 스트레스가 우울증, 질병과 같은 부정적인 영향을 일으키는 한 요인이 되며, 우울에 대한 스트레스의 효과가 개인특성에 따라 다를 수 있다는 사실이 주목받아 왔다(Kwon & Oei, 1992). 따라서 스트레스와 우울간의 연결을 직접적인 것으로 보기 보다는 개인차 변인들이 이러한 관계에 영향을 미치는 것으로 받아 들여져 왔다(박희석 외, 1993).

제 3장 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 생산직 남자 근로자를 대상으로 직무스트레스와 우울과의 관계를 알아보기 위해 상관관계 조사연구방법을 사용한 단면연구이다.

2. 연구대상자 및 표집방법

본 연구는 경기도 수원시에 소재한 유업체 생산직 남성 근로자를 대상으로 임의표본추출법을 이용하여 선정하였다. 그 기준은 다음과 같다.

- 1) 생산직 남성 근로자
- 2) 설문지 내용을 이해할 수 있고 의사소통이 가능한 자
- 3) 우울증 진단 경험이 없는 자
- 4) 연구목적에 이해하고 연구 참여에 동의 한 자

여성근로자들은 인원수가 적어 연구에 포함시킬 수 없었으며, 생산직 남성 근로자 총 130명을 대상으로 설문지를 배부하여 다수의 항목에 대한 미기재 응답과 부실한 응답을 보인 근로자를 제외하여 최종 분석에 들어간 응답자수는 101명 이었다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 일반적 사항 18문항, 직무스트레스 측정 43문항, 우울측정 20문항으로 총 81문항으로 구성되었다(부록 1, 2).

1) 일반적 특성 측정도구

총 18문항으로 개인적 특성을 알아보기 위하여 성별, 학력, 결혼상태, 음주습관 등을 묻는 문항이 포함되었고, 직업관련 특성을 알아보기 위해 급여, 근무년수, 근무시간, 교대근무 여부 등을 묻는 문항이 포함되었다.

2) 직무스트레스 측정도구

한국인 근로자의 직무스트레스 발생요인을 밝히기 위해 27개의 집단 62명을 심층면접 하여 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale: KOSS)를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 총 43개의 항목으로 물리환경(3문항), 직무요구(8문항), 직무자율(5문항), 직무불안정(6문항), 관계갈등(4문항), 조직체계(7문항), 보상부적절(6문항), 직장문화(4문항)의 8개의 하부영역으로 구성되어있다(장세진 외, 2005).

각 문항별로 '전혀 그렇지 않다', '그렇지 않다', '그렇다', '매우 그렇다'로 응답하도록 되어있고 점수가 높을수록 직무스트레스 요인이 높게 평가되는 문항은 1-2-3-4점을 부여하고 점수가 높을수록 직무스트레스가 낮게 평가되는 문항은 4-3-2-1점으로 역코딩하였다. 전체적으로 점수의 산출 방식은 두 가지 방법, 즉 각 영역별로 실제 점수를 단순 합산하는 방식과 100점으로 환산하는 방식이 있는데 본 연구에서는 100점으로 환산하는 방식을 택하였다. 실제 점수를 단순 합산하는 방식은 산출이 용이하고 실제 점수를 전국 근로자의 점수분포와 직접

비교하는 장점이 있지만, 각 8개의 영역의 문항수가 동일하지 않고 영역별로 점수를 표현할 때 일부 영역 점수가 과도하게 반영될 수 있는 한계점이 있다. 이런 한계점을 보완할 수 있는 것이 100점으로 환산하는 방식인데 그 방법은 다음과 같다.

* 각 영역별 환산 점수 = $\frac{(\text{실제점수} - \text{문항수})}{(\text{예상 가능한 최고점수} - \text{문항수})} \times 100$

* 직무스트레스 총 점수 = $\frac{\text{각 8개 영역의 환산점수의 총합}}{8}$

한국인 직무스트레스의 측정도구 설문지는 기본형(43문항), 단축형(20문항)이 있는데 본 연구서는 기본형을 사용하였고, 측정 참고치는 (부록 3)과 같다 . 또한 본 연구에서 사용한 측정도구의 Cronbach's alpha 값은 하부 영역별로 물리환경(.564), 직무요구(.706), 직무자율(.664), 관계갈등(.669), 직업불안정(.612),조직체계(.822), 보상부적절(.763), 직장문화(.512)로 나타났으며, 본 연구에서는 물리환경(.614), 직무요구(.757), 직무자율(.482), 관계갈등(.529), 직업불안정(.588), 조직체계(.755), 보상부적절(.568) 직장문화(.721)였고 문항 전체의 Cronbach's alpha 값은 .853이었다.

3) 우울 측정 도구

우울수준의 측정은 Center for Epidemiology Studies Depression Scale (CES-D)(Radloff LS, 1977; 조맹제와 김계희, 1993)을 사용하였다. CES-D는 우울증의 지역사회 역학 조사용으로 미국 정신보건연구원(National Institute of Mental Health : NIMH)에 의해 1971년에 개발된 20개의 문항으로 구성된 자가

보고형(self-report) 우울척도이며, 우울증의 일차 선별용 도구이다(Radloff 1977; Weissman et al 1986). 지난 일주일 동안 경험했던 우울증상의 빈도에 따라 우울증상의 빈도에 따라 우울증상을 네 단계 수준으로 측정하며 총 문항을 20문으로 ‘항상(매우)그랬다’, ‘비교적 그랬다’, ‘별로 그렇지 않았다’, ‘전혀 그렇지 않았다’로 4점 척도를 사용하였으며, 각각에 대하여 3-2-1-0점을 부여하였고, 긍정적 감정을 묻는 5번, 10번, 15번 3개 문항에서는 역으로 채점하여 총점을 계산하였으며 점수가 높을수록 우울수준이 높음을 의미하며, 조맹제와 김계희(1993)가 제시한 21점을 절단점 (cut-off point)으로 판정하였으며, 본 연구에서 쓰인 측정도구의 Cronbach's alpha 값은 .897다.

4. 자료수집 및 방법

자료수집 기간은 2006년 7월 15일부터 7월 30일까지 경기도 수원에 위치한 유업체 생산직 남성 근로자들을 대상으로 연구의 취지와 목적에 대해서 설명한 후 구조화된 설문지로 자료를 수집하였다. 자료를 배부할 때 연구 자료로만 사용한다는 사항을 설명하였다.

본 연구를 위해 총 130부의 설문지를 배포하였고 그 중 110부의 설문지가 회수되어 회수율을 84%였다. 그 중 응답이 불성실하거나 연구의 성격에 맞지 않는 설문지를 제외하여 101부 (77.6%)를 실제분석에 사용하였다.

5. 분석 방법

연구문제 및 가설 검증을 위해 사용된 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 조사대상자들의 일반적 특성 및 직업적 특성을 알아보기 위해 기술 분석을

실시하였다.

둘째, 조사대상자들의 일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 우울정도를 알아보기 위해, t-검정(t-test) 와 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

셋째, 조사대상자의 직무스트레스와 우울과의 연관성을 알아보기 위해 상관분석(correlations)을 실시하였다.

넷째, 조사대상자의 일반적 특성과 직업적 특성, 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 보기 위해 회귀분석(Multifull regression)을 실시하였다.

이러한 분석방법을 위해 사용한 프로그램은 SPSS 12.0 이다.

제 4장 연구결과

1. 연구 대상자들의 일반적 특성

연구 대상자들의 평균연령은 36.5 ± 9.0 세로 30대가 32명(33.3%)으로 가장 많았으며 20대, 40대, 50대 순으로 나타났다. 체중은 평균 69.0 ± 2.48 kg이고 60kg 이하가 50명(49.5%)로 가장 많았다. 학력의 경우 고졸이하가 67명(33.7%)으로 가장 많았고 결혼 상태는 기혼이 57명(57.4%)으로 미혼보다 높은 분포를 차지하였다. 음주의 경우 월 2~3회 마시는 사람이 46명(45.5%)으로 가장 많았고 현재 흡연을 하는 사람이 54명(53.5%)으로 흡연을 하지 않는 사람보다 높게 나타났다.

연구 대상자들에 직업과 관련해서 근속년수는 10년 미만이 65명(64.4%)으로 가장 많았으며 20년 미만, 30년 미만 등의 순으로 나타났다. 또한, 근무시간은 주 평균 66.23 ± 12.83 시간으로 60시간 이상 근무하는 사람이 69명(68.3%)으로 가장 많았다. 근무형태는 주간근무(비교대)하는 사람이 58명(57.4%)으로 가장 많았다(표 1).

표 1. 대상자의 일반적 특성 및 직업적 특성

(N=101)

변수	구분	빈도(명)	비율(%)
연령	20대	26	28.0
	30대	31	33.3
	40대	25	24.8
	50대	11	11.8
체중	60Kg 이하	50	49.5
	70Kg 대	35	34.7
	80Kg 이상	16	15.8
학력	고졸이하	67	33.7
	대졸이하	32	31.7
결혼상태	미혼	44	42.6
	기혼	57	57.4
음주	(거의)마시지 않는다.	16	15.8
	월2~3회	46	45.5
	일주일 1~2회 이상	39	38.6
흡연	피우지 않는다.	47	46.6
	현재 피운다.	54	53.5
근속 년수	10년 미만	65	64.4
	20년 미만	22	21.8
	30년 미만	14	13.9
근무시간	60시간 미만	32	31.7
	60시간 이상	69	68.3
근무형태	주간근무(비교대)	58	57.4
	2교대	28	27.7
	기타	15	14.9

2. 직무스트레스의 수준평가

1) 직무스트레스 항목 별 수준

연구 대상자의 직무스트레스 평균 점수는 물리적 환경이 44.44 ± 16.48 이고, 직무요구도는 41.54 ± 12.41 , 직무자율성은 51.28 ± 11.30 , 관계갈등은 35.31 ± 9.14 , 직무불안정은 56.60 ± 11.26 , 조직체계는 49.17 ± 12.36 , 보상 부적절은 47.19 ± 10.52 , 직장문화는 35.23 ± 12.63 으로 나타났고 직무스트레스 총합의 평균은 45.09 ± 7.17 로 나타났다(표 2).

표 2. 대상자의 직무스트레스 평균값

(N=101)

변수	평균값
물리적 환경	44.44 ± 16.48
직무요구도	41.54 ± 12.41
직무자율	51.28 ± 11.30
관계갈등	35.31 ± 9.14
직무불안정	56.60 ± 11.26
조직체계	49.17 ± 12.36
보상부적절	47.19 ± 10.52
직장문화	35.23 ± 12.63
총점	45.09 ± 7.17

2) 직무스트레스 총점의 KOSS 분류에 따른 빈도

KOSS의 100점 환산 점수 총점은 한국인 직무스트레스의 기준이 되는, 전국 중앙값이 포함된, 4분위 수를 제시한 참고치를 이용하여 스트레스의 정도에 따라 네 군으로 나누었다. 직무스트레스의 총점 빈도는 하위 25%(45점 이하)가 56명(55.4%)으로 가장 많았고 상위 25%이상(56.6점 이상)이 7명(6.9%)으로 가장 적게 나타났다. 본 연구에 참여한 남성 근로자들의 직무스트레스 평균값은 45.09 ± 7.17 이었고, 하위 25%에 해당하는 경우가 56명(55.4%)으로 가장 많은 분포를 차지하는 것으로 보아 본 연구에 참여한 참가자들은 직무스트레스의 수준이 높지 않은 것을 알 수 있었다 (표 3).

표 3. 직무스트레스 총점에 관한 KOSS의 분류에 따른 빈도

(N=101)

KOSS 분류	빈도(명)	비율(%)
하위25%(45점 이하)	56	55.4
하위50%(45.1점~50.7점)	33	32.7
상위50%(50.8점~56.5점)	5	5.0
상위25%(56.6점 이상)	7	6.9

3) 우울수준

(1) 우울에 관한 CES-D에 분류에 따른 빈도

우울 판정 기준점인 21점 이상을 우울수준이 높은 그룹, 21점 미만은 우울수준이 낮은 그룹으로 분류하였을 때, 본 연구에 참가한 참가자들의 우울 평균값은 9.5 ± 7.78 로 우울수준이 낮은 그룹에 속하였고, 우울수준이 낮은 집단이 91명(90.1%)으로 많은 분포를 차지하였으며 우울수준이 높은 집단은 10명(9.9%)으로 나타났다(표 4).

표 4. 우울에 관한 CES-D에 분류에 따른 빈도

(N=101)

CES-D 분류	빈도(명)	비율(%)
우울수준이 낮은 집단(21점 미만)	91	90.1
우울수준이 높은 집단(21점 이상)	10	9.9

4) 일반적 특성과 직업적 특성에 따른 우울정도

대상자의 일반적 특성과 직업적 특성, 직무스트레스 총합의 KOSS의 분류에 따른 우울정도를 알아보기 위해 t검정(t-test)과 분산분석(ANOVA)을 실시하였다. 일반적 특성과 직업적 특성은 우울도와 차이가 없는 것으로 나타났다(표5).

표 5. 일반적 특성과 직업적 특성에 따른 우울정도

(N=101)

구 분	N	평 균	F or t	p	
연령	20대	26	7.73±7.43	2.006	.119
	30대	31	9.32±7.35		
	40대	25	8.36±6.68		
	50대	11	14.09±7.70		
체중	60Kg 이하	50	9.88±7.90	.484	.618
	70Kg 대	35	9.80±8.57		
	80Kg 이상	16	7.75±7.63		
학력	고졸이하	67	10.40±8.33	1.725	.089
	대졸이하	32	7.75±6.52		
결혼상태	미혼	43	9.65±7.91	.151	.881
	기혼	58	9.41±7.76		
음주	(거의)마시지 않는다	62	9.02±7.52	.377	.687
	월2~3회	29	10.07±7.35		
흡연	일주일1~2회이상	10	11.00±7.78	1.020	.310
	피우지 않는다	47	10.36±8.38		
근속년수	현재 피운다	54	8.87±7.23	.835	.437
	10년 미만	65	9.18±7.73		
	20년 미만	22	8.91±6.85		
근무시간	30년 미만	14	12.00±9.40	.782	.436
	60시간 미만	32	10.41±8.76		
근무형태	60시간 이상	69	9.10±7.32	1.995	.141
	주간근무(비교대)	58	8.60±6.57		
	2 교대	28	9.50±8.66		
	기타	15	13.07±9.76		

5) 직무스트레스와 우울과의 상관관계

전체 응답자를 대상으로 우울과 직무스트레스와 하부영역의 상관분석 결과, 직무스트레스와 우울은 양의 상관관계로 직무스트레스가 높을수록 우울이 통계적으로 유의하게 높았다($p < .001$). 또한 물리환경($p = .003$), 관계갈등($p = .013$), 조직체계($p = .002$), 보상부적절($p = .001$), 직장문화($p = .002$)가 우울과의 양의 상관관계로 통계적으로 유의한 결과가 나왔다(표 6).

표 6. 직무스트레스와 우울과의 상관관계

(N=101)

변수	우울
직무스트레스	.393**
<하부척도>	
물리환경	.289**
직무요구	.130
직무자율	.061
관계갈등	.247*
직무불안정	.191
조직체계	.307**
보상부적절	.335**
직장문화	.304**

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6) 우울에 영향을 미치는 요인들에 관한 회귀분석 결과

대상자들의 일반적 특성, 직업적 특성 및 직무스트레스를 독립변수로 하여 회귀분석을 하였다. 그 결과, 대상자들의 일반적 특성과 직업적 특성은 우울정도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 직무스트레스는 우울정도에 통계적으로 유의한 영향을 주는 요인 것으로 나타났다($p = .001$)(표 7).

표 7. 우울에 영향을 미치는 요인들에 관한 회귀분석

(N = 101)

변수	B	표준오차	beta	t	p
연령	.191	.225	.237	.852	.397
체중	-.170	.090	-.202	-1.898	.062
학력	-1.687	1.842	-.113	-.916	.363
결혼상태	-2.989	1.731	-.214	-1.727	.089
음주1	-2.813	1.824	-.192	-1.543	.128
음주2	-2.831	2.859	-.119	-.990	.326
흡연	-1.434	1.666	-.101	.860	.393
근속년수	-.231	.211	-.297	-1.904	.278
근무시간1	-.969	2.775	-.045	-.349	.728
근무시간2	-1.087	2.237	-.071	-.486	.629
근무형태	.930	2.364	.065	.393	.695
직무스트레스	.366	.101	.424	3.640	.001

* Note : 결혼상태 (미혼=1, 기혼=0), 학력 (고졸이하=1, 대졸이하 =0), 음주1 (마시지 않는다=1, 나머지=0), 음주2 (주1~2회=1, 나머지=0), 흡연 (피운다=1, 피우지않는다=0), 근무시간1 (50시간 미만=1, 나머지=0), 근무시간2(60시간이상=1, 나머지=0), 근무형태(비교대=1, 나머지=0).

제 5장 논의

스트레스는 탈진이나 직무 불만족(Landsbergis et al, 1992), 우울증(Karasek, 1979)과 같은 심리적 문제를 야기 시킬 수 있으며, 최근에 와서 직무스트레스가 피로나 우울수준 등과 관련한 신체적 증상과 감성범위에 영향을 주고 있음이 보고되고 있는데, 예를 들면 Kuper와 Marmot(2003)는 관상동맥 심장질환과 직무스트레스가 관련성이 있음을 보고하였다.

본 연구는 한국인 직무 스트레스 측정도구(KOSS)를 사용하여 유업체 생산직 남성 근로자들의 직무스트레스와 우울간의 관계에 연구로 각 변수와 우울과 상관관계 분석 결과 연구 대상자의 일반적 특성은 우울과 관계가 없었다. 또한, 직업적 특성에서도 대부분이 우울과 관계가 없는 것으로 나타났다.

신승철 등(1991)과 유계준 등(1991)의 연구에서 제시한 한국인 일반 남성의 CES-D 평균 15.0점과 비교했을 때, 본 연구의 대상자의 우울수준은 낮았으며 박형인(2004)이 연구한 식품회사 생산직 근로자 중 남성 생산직 근로자의 CES-D 평균은 18.05점이었다. 본 연구 대상자들의 CES-D 평균은 9.5 ± 7.78 점으로 다른 식품회사의 생산직 근로자보다 우울수준이 낮음을 알 수 있었다.

본 연구에서 직무스트레스의 요인과 한국인 직무스트레스 전국 평균값과 비교한 결과, 직무 불안정을 제외한 모든 요인의 총합이 전국 평균값 보다 낮은 것으로 나타났다. 직무 불안정이 높은 이유는 연구의 대상이 되었던 유업체가 부도를 경험하고 다른 기업으로 인수인계과정을 거치는 과정에 있어서 근로자들의 불안한 심리상태를 보여준 결과라고 추측된다. 정경희(2006)가 연구한 지하철 기관사의 직무스트레스 점수와 비교해 보면 유업체 생산직 남성 근로자이 직무관련 스트레스를 덜 받는 것을 알 수 있었지만 본 연구는 일개의 유업체를 대상으로 연구를 실시하였기 때문에 전체 유업체 생산직 남성근로자를 대표한다고는 할 수 없겠다.

직무스트레스와 우울의 관계에 관한 결과를 보면, 우울은 직무스트레스의 요인인 물리적 환경, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화와 연관성이 있다는 것을 알 수 있었다. 한국인 직무스트레스 측정도구의 정확성 및 신뢰성 평가연구(1차년도)

(조정진 외, 2005)의 결과에서는 제조업 근로자 중 우울수준이 낮은 그룹(CES-D, 21점 미만)이 81.9%, 우울수준이 높은 그룹(CES-D, 21점 이상)은 18.1%로 분류되었다.

Karasek(1972)은 직무스트레스가 우울증의 빈도를 4배 정도 증가시킨다고 했으며, Quick(1984)은 직무스트레스의 관련성이 있는 원인으로 역할요구, 물리적 요구, 과업요구들을 예시하고 있었다. 스트레스원에 의해서 발생하는 직무스트레스는 조직원들의 행동에 상당한 영향을 미친다고 하였고, 박정선(1997)의 연구에서는 적당한 스트레스는 심리적인 성장, 창의적 활동, 새로운 기술의 습득 등의 순기능을 발휘하기도 하지만 지나친 스트레스는 불안, 우울, 혈압상승, 장기결근 등의 역기능을 발생시키기도 한다고 제시하였다. 또한 Schuler(1980)는 스트레스의 결과 나타나는 증상 중 심리적 증상으로 불안, 우울, 무관심, 체념, 퇴행, 거부, 불만족 등의 증상을 나타낸다고 주장하였다. 물리적 환경과 생산성에 대한 연구로는 Poulton(1978)이 작업장의 조명과의 관련성을 설명하였고 Ivancevich와 Matteson(1980)는 소음과의 관련성, Wofford(1966)은 작업장의 공기오염과의 관련성을 설명하였다. 중소 제조업 생산직 근로자들을 중심으로 한 이종구 등(2001)의 연구에 따르면 작업장의 물리적 환경이 직무스트레스와 유의한 상관관계가 있다고 보고된 바 있다. 생산직 근로자들이 작업하는 작업공간은 안전하고 깨끗하게 형성해 물리적 환경으로 인한 직무스트레스를 줄어 높은 생산성을 창출해야 할 것이다. 유업체는 특히 기계소음과 살균, 소독시설로 인한 고열에 방치되어있어 이를 중재를 해줄 방안을 모색하여야 할 것이다.

제 6장 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 유업체 생산직 남성근로자들을 중심으로 직무스트레스와 우울과의 관계를 알아보기 위해서 상관관계 조사연구방법을 사용한 단면연구이다.

연구대상은 경기도 수원에 소재한 유업체에 근무하고 있는 남성근로자 101명으로 2006년 7월 15일 부터 7월 30일까지 15일간 자료를 수집했다. 직무스트레스 측정을 위해 한국인 직무스트레스 측정도구(KOSS; Korea Occupational Stress Scale)설문지를 사용하였고, 우울측정을 위해 CED-D 한국어 버전(Center for Epidemiology Studies Depression Scale) 설문지를 이용하였고 자료 수집은 구조화된 설문지를 이용하였으며 수집된 자료는 SPSS 12.0을 이용하여 분석하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성에 관련해서 보면, 평균연령은 36.5 ± 9.0 세로 20에서 50대에 분포하고 있었으며, 30대가 32명(33.3%)으로 가장 많았고, 체중은 평균 69.0 ± 2.4 kg로 60kg 이하가 50명(49.5%)으로 가장 많았다. 학력은 고졸이하가 67명(33.7%)으로 가장 많았으며 결혼 상태는 기혼이 57명(57.4%)이었고, 음주 횟수는 월 2~3회가 46명(45.5%)로 가장 많았고 흡연 여부는 흡연하는 사람이 54명(53.3%)로 가장 많았다.
- 2) 대상자의 직업적 특성은 근속년수는 평균 9.09 ± 9.3 년으로 10년 미만이 65명(64.4%)으로 가장 많았고 근무시간은 평균 66.23 ± 12.83 시간으로 60시간 이상이 69명(68.3%)으로 가장 많았다. 근무형태는 주간근무(비교대)가 58명(57.4%)으

로 가장 많았다.

- 3) 직무스트레스의 총점 평균은 45.09 ± 7.17 이었고, 물리적 환경은 44.44 ± 16.48 , 직무 요구도는 41.54 ± 12.41 , 직무자율성은 51.28 ± 11.30 , 관계갈등은 35.31 ± 9.14 , 직무불안정은 56.60 ± 11.26 , 조직체계는 49.17 ± 12.36 , 보상 부적절은 47.19 ± 10.52 , 직장문화는 35.23 ± 12.63 이었다.
- 4) 우울의 절단점은 21점이었으며, 대상자의 우울 평균은 9.5 ± 7.78 이고 우울수준이 낮은 그룹(CES-D, 21점 미만)은 91명(90.1%), 우울수준이 높은 그룹(CES-D, 21점 이상)은 10명(9.9%)의 빈도로 나타났다.
- 5) 대상자의 일반적 특성과 직업적 특성에 따른 우울정도는 차이가 없는 것으로 나타났다.
- 6) 직무스트레스와 우울은 양의 상관관계가 있었으며 통계학적으로 유의하게 나타났다($p < .001$), 직무스트레스 요인인 물리환경($p = .003$), 관계갈등($p = .013$), 조직체계($p = .002$), 보상부적절($p = .001$), 직장문화($p = .002$)로 우울과 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.
- 7) 회귀분석 결과, 대상자의 일반적 특성과 직업적 특성은 우울에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났고, 직무스트레스는 우울에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 것은 나타났다($p = .001$).

2. 제언

본 연구의 제한점은 다음과 같다.

- 1) 본 연구는 경기도 수원시의 일개의 업체에 속한 생산직 남성 근로자만을 대상으로 하였으므로 생산직 남성 근로자 전체를 대상으로 연구 결과를 일반화하는데 제한이 있다.
- 2) 본 연구의 표본크기가 연구변수를 고려했을 때 작았다.
- 3) 한국인 직무스트레스 측정도구(KOSS)의 하부영역 중 직무자율, 관계갈등, 직업불안, 보상 부적절의 영역의 Cronbach's alpha 값이 낮았다.

- 4) 생산직 근로자만을 대상으로 조사하였기 때문에 사무직이나 전문직 근로자들의 경우는 작업의 종류가 생산직 근로자들과 다르기 때문에 연구의 결과가 달라질 수도 있다는 제한이 있다.
- 5) 본 연구는 설문조사 결과를 토대로 진행되었기 때문에 직무스트레스의 주관적인 평가에 머무르는 제한이 있다.

본 연구의 결과와 제한점을 기초로 몇 가지 제언을 하면 다음과 같다.

- 1) 생산현장에 있는 관리자들을 대상으로 정신건강 프로그램을 실시하고 정신건강에 대한 이해를 높여 직무스트레스로 인한 우울증상의 예방 및 관리의 인식제고의 필요성을 제언한다.
- 2) 생산 근로자들의 정신건강에 영향을 줄 수 있는 작업환경의 개선이나 적절한 인력 배치, 공정관리를 개선하여 근로자들의 정신위생 상태를 향상시키고 근로자들의 직무에 대한 만족도와 생산성을 향상시키도록 해야 할 것을 제언한다.

참고문헌

- 강동목, 고상백, 김성아, 김수영, 김용진, 박정선, 성지동, 우종민, 장세진, 정진주, 정혜선, 조성일, 조정진, 채정호, 최봉구, 최수찬, 하미나 (2005). *직무스트레스의 현대적 이해*, 서울: 고려의학.
- 장진욱 (2004). *남성제조업 근로자의 피로 및 스트레스에 영향을 미치는 요인*. 동아대 대학원 석사학위논문.
- 김명권 (1984). *생활사건과 우울 및 인지에 관한 일 연구*. 고려대학교 석사학위논문.
- 김일경 (1999). *지방공무원의 직무스트레스에 관한 실증적 연구*. 건국대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 김정희 (1985). 우울과 스트레스 대처에 관한 고찰. *사회과학연구*, 2, 167-177.
- 김지주 (2005). *생산직 근로자의 직무특성이 불안성향에 미치는 영향*. 대구대학교 재활과학대학원 석사학위논문.
- 김대현 (1990). *가정의학과 외래 내원 환자의 우울과 가족 기능에 관한 연구*. *대한가정의학회*, 11(7), 23-28.
- 남민, 조숙행, 정인파, 서광윤, 정치경 (1997). *교대근무자의 우울과 불안 및 면역기능*. *대한산업의학회지*, 9(3), 478-486
- 남정자, 조맹제 (1997). *정신건강 증진을 위한 접근책 ; 우울증 실태분석을 중심으로*. *보건복지포럼*, 5월호, 59-66.
- 두금주 (2002). *스트레스와 우울간의 관계: 자기효능감과 완벽주의의 매개효과*. 아주대학교 대학원 석사학위논문.
- 민성길, 김경희 (1978). *우울증에서 보는 신체증상에 관한연구*, *신경정신의학*, 17(2), 149-157.
- 박광희, 유화숙 (2003). *직무스트레스에 관한 문헌적 고찰*. *대한가정학회지*, 41(6), 167-183.
- 박정서 (1997). *초등교사의 직무스트레스와 우울에 미치는 사회적 지원의 효과*. 한국교원대학교 대학원 석사학위논문.

- 박정아 (2004). *중앙 행정부 공무원의 직무스트레스와 우울*. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 박형인 (2004). *근로자가 지각한 우울, 자기효능감, 사회적 지지가 작업 생산성에 미치는 영향: 생산직 근로자를 중심으로*. 연세대학교 대학원 석사학위논문.
- 박혜용, 최수찬 (2005). *근로자의 스트레스가 우울, 자아존중감, EAPs 욕구에 미치는 영향에 관한 연구*, 한국사회복지조사연구, 12, 1-22.
- 박희석, 손정락, 오상우 (1993). *스트레스, 사회적지지, 역기능적 태도 및 대처방식의 우울에 대한 효과*. 한국심리학회지, 12(2).
- 반건호, 우정호, 한홍무 (1992). *Beck Depression Inventory를 통한 내과 환자의 우울 성향 조사 보고*. 신경정신의학, 26, 464-473.
- 배무환 (1989). *직무스트레스의 접근방법과 연구모형*. 관동대학교 관대논문집, 41(6), 99.167-183.
- 손진균 (2005). *생산직 근로자들에서 개인 환경, 직무스트레스가 수면문제에 미치는 영향*. 고신대학교 대학원 석사학위논문.
- 신승철, 김만권, 윤관수, 김진학, 이명선, 문수재, 이민준, 이호영, 유계준 (1991). *한국에서의 The Center for Epidemiological Studies Depression Scale(CES-D)의 사용: 표준화 및 요인 구조에 대한 횡문화적 검토*, 신경정신의학, 30(4), 752-767.
- 양창국, 우정호, 한홍무 (1992). *내과 입원환자에서의 우울증에 관한 연구*, 연세대학교 대학원 석사학위 논문.
- 옥원호, 김석용 (2001). *지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 관계에 대한 상관관계 연구*. 한국심리학회지, 1(1), 123-146.
- 우종민 (2004). *직무스트레스와 정신건강*. 한국직무스트레스학회창립기념 학술대회 발표자료집, 49-68.
- 유계준, 신승철, 전상배, 윤관수, 김만권, 문수재, 이민준 (1991). *한국인의 우울에 관한 역학적 조사*. 대한의학협회지, 34(2), 172-180.
- 윤기정, 하미나, 김재용, 이상윤, 임형준, 신애선, 황승식, 김정수, 강대회, 조수현

- (2001). 제조업 근로자에서 직무 스트레스가 자율 신경계 활성화도에 미치는 영향. *한국산업의학회지*, 14(3), 280-287.
- 이기돈 (1996). 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인에 관한 이론적 연구. *배재논총*, 1(1), 305-335.
- 이성은 (2003). 직무스트레스와 직무만족의 상관관계 분석: 서울시내 일반계 고등학교 교사들을 중심으로. 동국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 이소우, 김소야자, 김윤희 (1992). 정신간호총론, 서울 : 수문사.
- 이영수 (1990). 일부 산업장 근로자들에 있어서 스트레스 지각정도와 건강습관과의 관련성. *예방의학회지*, 23(1), 33-42.
- 이정균 (1988). *정신의학*, 서울 : 일조각.
- 이종구, 박원섭 (2001). 중소 제조업 생산직 근로자들의 직무 스트레스원, 직무 스트레스 및 조직성과 간의 관계. *한국심리학회지*, 6(2), 97-122.
- 장세진, 고상백, 강동북, 김성아, 강명근, 이철갑, 정진주, 조정진, 손미아, 채창호, 김정원, 김정일, 김형수, 노상철, 박재범, 우종민, 김수영, 김정연, 하미나, 김정수, 박준호, 현숙정, 손동국 (2005). 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. *대한산업의학회지*, 17(4), 297-317.
- 정경희 (2006). 지하철 기관사의 직무스트레스와 근골격계 질환,: 정신신경증과 관계에 관한 연구, 동의대학교 산업대학원 석사학위논문.
- 조맹제, 김계희 (1993). 주요 우울병환자 예비평가에서 *the Center for Epidemiologic Studies Depression Scale(CES-D)*의 진단적 타당성 연구. *대한신경정신의학회*, 32(3), 381-399.
- 조정진, 강동북, 고상백, 김성아, 김수영, 김용규, 김정원, 김정일, 김지용, 김형수, 노상철, 박재범, 변정수, 우종민, 이철갑 (2005). 한국인 직무 스트레스 측정도구의 정확성 및 신뢰성 평가연구(1차연도), 한국산업안전공단, 산업안전보건원.
- 차봉석, 박종구, 이명근, 장세진 (1988). 일부 제조업 근로자의 스트레스와 정신건강에 관한 연구. *예방의학회지*, 21(2), 365-373.

- 최수찬 (2004). 기업근로자의 사회 심리적 당면문제에 관한 연구. *한국사회복지행정 학회*, 6(1), 71-103.
- 최순영, 김형성, 김태현, 박동현 (2005). 자동차 제조업 근로자의 직무스트레스와 근 골격계질환 자각증상에 대한 연구. *Journal of the The Korean Society of Safety*, 20(3), 202-211.
- 한국산업안전공단 산업안전보건연구원 (2001). 2000년 직업병예방연구 용역 보고서: 한국인 직무스트레스와 건강영향에 관한 기획연구.
- 한은희 (2004). 직무스트레스가 직무만족에 미치는 요인. 충주대학교 글로벌경영대학원 석사학위논문.
- 한인수, 김수영, 조영채 (1995). 일부섬유업체 근로자들의 우울상태에 관한 연구. *충남의대잡지*, 22(1).
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee, health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-669.
- Bibring, E. (1953). *The Mechanism of depression in Greenacre*, New York : International Universities Press, INC.
- Caplan, R. D., Cobb, S., French, J. R. P., Harrison, R. U., & Pinneau, S. R., Jr. (1975). *Job demands and worker health*, NIOSH Research Report.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, M. G., Cha, B. S., Park, S. j., Park, J. H., Kim, S. A., Kang, D. M., Chang, S. S., Lee, K. J., Ha, E. H., Ha, M., Woo, J. M., Cho, J. J., Kim, H. S., & Park, J. S. (2005). Epidemiology of psychosocial distress in Korea employees. *Korea Journal Prevention Medical*, 38(1), 25-37.
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental health, *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Coyne, J. C., & Gotlib, I. H. (1983). The role of cognition in depression : A

- critical appraisal. *Psychological Bulletin*, 94, 472-505.
- Dprogatis, L. R., Goldberger L., & Breznit S. (1982). *Self-report measures of stress. In : Handbook of Stress. Theoretical and Clinical Aspects*, (Ed), New York, The Free Press, pp270-294.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1986). A work and non-work interactive perspective of stress and its consequence. *Journal of Organ Behaviour Manage*, 8, 37-68.
- Gupta, N., & Beeht, T. A. (1979). Job stress and employee behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23(3), 373-387.
- House, J. S. (1974). Occupational stress and coronary heart disease: a review and theoretical integration. *Journal of Health Soc Behav*, 15, 12-27.
- Ilgen, D. R. (1990). Health issues at work: opportunies for industrial/organizational psychology. *American Psychologist*, 45, 273-283.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). Organizational level stress management interventions: review and recommendations. *Journal of Organizational Behavior and Management*, 8, 229-248.
- Jacobson, E. (1953). *Contributions to the metapsychology of cyclothymic depression Affective disorder*. New York, International Universities Press ; 49-83.
- Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C., & Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events. *Journal of Behavior Medicine*, 4(1), 1-39.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307.
- Karasek, R. A., & Theorell, A. (1990). *Health work. Stress, Productivity, and the reconstruction of working life*. New York, Basic Books.

- Kazdin, A. E. (1990). Childhood depression. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 31(1), 121-160.
- Kuper, H., & Marmot, M. (2003). Job strain, Job demands, decision, latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *Journal of Epidemiology Community Health*, 57, 147-153.
- Kovasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality study. *Journal of Personality and Social Psychology*. 37. 1-11.
- Kwon, S. W., & Oei, T. P. S. (1992). Differential causal roles of dysfunctional attitudes and automatic thoughts in depression, *Cognitived Research*. 16. 309-328.
- Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., Schwartz, J. E., Warren, K., & Pickering, T. G. (1994). The association of ambulatory blood pressure with alternative formulations of job strain. *Scand Journal of Work Environ Health*, 20, 349-363.
- Mattews, K. A., Cottington, E. M., Talbott, W., Kuler, L. H., & Siegel, J. M. (1987). Stressful work conditions and diastolic blood pressure among blue collar factory workers. *American journal of Epidemiology*, 126(2), 280-291.
- Myers, J. K., & Weissman, M. M. (1980). Use of a self-report symptom scale to detect depression in a community sample. *American Journal Psychiatry*, 137, 1081-1084.
- NIOSH. (1999). Stress at work.
- Nezu, A. M., & Ronan, G. F. (1985). Life stress, current problem solving and depressive symptoms: An interactive model. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 53(5), 693-697.
- Parker, D. E., & DeColiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.

- Poulton, E. C. (1978). *Blue-collar stressors*. Chichester, England: Wiley.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and Preventive Management*. New York, McGraw-Hill.
- Regier, D. A., Boyd, J. H., & Burkner, J. D. (1988). One-month prevalence of mental disorders in the United States. *Arch Gen Psychiatry*, 45, 977-986.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organization. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 184-215.
- Silver, R. L., & Wartman, C. B. (1980). Coping with undersirable life events. In J. Garber & M.E.P. Seligman(Ed.) *Human helplessness: Theory and applications*. (pp. 59-76). New York: Academic Press.
- Thoits, P. A. (1983). *Dimensions of life events that influence psychological distress: an evaluation and synthesis of the literature*. In *Psychological stress: Trends in Theory and Research*. New York: Academic Press, 33-103.
- Thorell, T., Ahlberg-Hulten, G., Jodko, M., Sigala, F., & Torre, B. (1993). Influence of Job Strain and Emotion on Blood Pressure in Female Hospital Personnel during Workhours. *Scan Journal of Work Environ Health*, 19, 313-318.
- Weissman, M. M., & Myers, J. K. (1987). Affective disorders in a U. S. Urban community. *Arch Gen Psychiatry*, 35, 1304-1301.
- Wofford, J. C. (1966). Negative organization: An investigation of behavioral effects. *Journal of Experimental Psychology*, 71, 608-611.

부록 1.

부탁의 말씀

안녕하십니까?

저는 아주대학교 보건대학원 역학과 건강증진을 전공하고 있는 학생입니다.

본 연구는 귀하여 직무스트레스와 우울정도를 조사하여 연관성을 알아보기 위해 시행하고자 합니다. 설문을 통해 얻어진 결과는 직무스트레스에 따른 우울을 감소시키기 위한 기초 자료로 사용하는데 사용될 것입니다.

본 조사에 기재된 개인정보와 조사내용은 철저히 비밀을 보장할 것이며 연구목적 이외에 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

본 연구에 대하여 자세한 내용을 알기 원하시거나 기타 의문사항이 있으신 분들은 (H.P)으로 연락을 주시면 정성껏 답변 드리겠습니다.

바쁘신 중에도 시간을 내주셔서 감사드리며, 여러분의 자세하고 솔직한 답변을 부탁드립니다.

2006년 7월

연구자 아주대학교 보건대학원 역학과 건강증진전공 임혜현 올림

6. 최종학력은?

- ① 중졸이하 ② 고졸이하
- ③ 대졸(전문대, 중퇴)이하 ④ 대학원이상

7. 결혼상태는?

- ① 미혼 ② 기혼 ③ 이혼/ 별거/ 사별

8. 전년도 총 급여 금액은 얼마입니까?

- ① 1,500만 미만(월 125만원 미만) ② 1,500~2,500만 미만(월 200만원 미만)
- ③ 2,500~3,500만원 미만(월 300만원 미만)
- ④ 3,500~4,500만원 미만(월 380만원 미만)
- ⑤ 4,500만원 이상(월 380만원 이상)

9. 회사에 근무하는 근로자수는 얼마입니까 ?

- ① 50인 미만 ② 50~99인
- ③ 100~299인 ④ 300인 이상

10. 귀하의 음주(술)습관은 어떠하십니까?

- ① (거의) 마시지 않는다.
- ② 월 2~3회 정도 마신다.
- ③ 일주일에 1~2회 마신다.
- ④ 일주일에 3~4회 마신다.
- ⑤ 거의 매일 마신다.

11. 술을 마신다면 1회에 어느 정도 하십니까? (소주 2홉 1병 기준)

- ① 소주 반병이하 ② 소주 한병 ③ 소주 1병반 ④ 소주 2병이상

12. 귀하는 담배를 피고 있습니까?

- ① 편 적 없다.
- ② 끊었다
- ③ 현재 피운다.

13. 귀하는 땀이 몸에 배일 정도의 운동을 30분 이상 일주일에 몇 회 정도 하고 계십니까?

- ① 안한다. ② 1~2회 ③ 3~4회
- ④ 5~6회 ⑤ 거의 매일

14. 고혈압을 진단받으신 적이 있습니까?

- ① 없다 ② 있지만 약물치료 안한다. ③ 현재 약물 치료 중이다.

15. 당뇨병을 진단받으신 적이 있습니까?

- ① 없다 ② 있지만 약물치료 안한다. ③ 현재 약물(주사)치료 중

16. 고지혈증을 진단받으신 적이 있습니까?

- ① 없다 ② 있지만 약물치료 안한다. ③ 현재 약물 치료중이다.

17. 우울증을 진단받으신 적이 있습니까?

- ① 없었다. ② 과거에 치료했다. ③ 현재 치료 중이다.

18. 부모, 형제 중 심근 경색이 발병한 분이 계십니까?

- ① 아니요
- ② 예 → 있었다면 어느 분(부, 모, 형제)이 몇 (____)세에 발병했다.

* 현재 일하면서 귀하의 생각이나 느낌에 가장 가까운 곳에 체크해 주세요.

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
1. 근무 장소가 깨끗하고 쾌적하다.				
2. 내 일은 위험하며 사고를 당할 가능성이 있다.				
3. 내 업무는 불편한 자세로 오랫동안 일을 해야 한다.				
4. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.				
5. 현재 하던 일을 끝내기 전에 다른 일을 하도록 지시받는다				
6. 업무량이 현저하게 증가하였다.				
7. 나는 동료나 부하직원을 돌보고 책임져야할 부담을 안고 있다.				
8. 내 업무는 장시간 동안 집중력이 요구된다.				
9. 업무 수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어진다.				
10. 일이 많아서 직장과 가정에 다 잘하기가 힘들다.				
11. 여러 가지 일을 동시에 해야 한다.				
12. 내 업무는 창의력을 필요로 한다.				
13. 업무관련 사항(업무의 일정, 업무량, 회의시간 등)이 예고 없이 갑작스럽게 정해지거나 바뀐다.				
14. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.				
15. 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.				

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
16. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.				
17. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
18. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.				
19. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아 주고 이해해 주는 사람이 있다.				
20. 직장생활의 고충을 함께 나눌 동료가 있다.				
21. 지금의 직장을 옮겨도 나에게 적합한 새로운 일을 쉽게 찾을 수 있다.				
22. 현재의 직장을 그만두더라도 현재 수준만큼의 직업 (직장)을 쉽게 구할 수 있다.				
23. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.				
24. 나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다.				
25. 앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다.				
26. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화 (예, 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다.				
27. 우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.				
28. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다.				
29. 우리 부서와 타부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.				
30. 근로자, 간부, 경영주 모두가 직장을 위해 한마음으로 일을 한다.				

내 용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	그렇다	매우 그렇다
31. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.				
32. 나의 경력개발과 승진은 무난히 잘 될 것으로 예상한다.				
33. 내 현재 직위는 나의 교육 및 경력에 비추어볼 때 적절하다.				
34. 나의 직업은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다.				
35. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급/수입은 적절하다.				
36. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다.				
37. 나는 지금 하는 일에 흥미를 느낀다.				
38. 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.				
39. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.				
40. 회식자리가 불편하다.				
41. 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.				
42. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.				
43. 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.				

부록 2.

* 아래에 있는 항목(1번-20번)들은 지난 일주일 동안 귀하에게 얼마나 자주 일어났었는지 답변해 주십시오. (해당 내용에 체크)

내 용	극히 드물다 (일주일 1일이하)	가끔 있었다 (일주일 1-2일간)	종종 있었다 (일주일 3-4일간)	대부분 그랬다 (일주일 5일이상)
1. 평소에는 아무렇지도 않던 일들이 괴롭고 귀찮게 느껴졌다.				
2. 먹고 싶지 않고 식욕이 없다.				
3. 어느 누가 도와준다 하더라도 나의 울적한 기분을 떨쳐 버릴 수 없을 것 같다.				
4. 무슨 일을 하든 정신을 집중하기가 힘들었다.				
5. 비교적 잘 지냈다.				
6. 상당히 우울했다.				
7. 모든 일들이 힘들게 느껴졌다.				
8. 앞일이 암담하게 느껴졌다.				
9. 지금까지의 내 인생은 실패작이라는 생각이 들었다.				
10. 적어도 보통 사람들만큼의 능력은 있었다고 생각 한다				
11. 잠을 설쳤다 (잠을 잘 이루지 못했다).				
12. 두려움을 느꼈다.				
13. 평소에 비해 말수가 적었다.				
14. 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다.				
15. 큰 불만 없이 생활했다.				
16. 사람들이 나에게 차갑게 대하는 것 같았다.				
17. 갑자기 울음이 나왔다.				
18. 마음이 슬펐다.				
19. 사람들이 나를 싫어하는 것 같았다.				
20. 도무지 뭘 해 나갈 엄두가 나지 않았다.				

신장:	cm	체중:	kg	혈압:	/	mmHg
-----	----	-----	----	-----	---	------

* 대단히 수고하셨습니다. 감사합니다.

부록 3.

한국인 직무스트레스 기본형 참고수치 <남자용>

항목	하위 25%	하위 50%	상위 50%	상위 25%	점수의 의미 (점수가 높을수록)
직무스트레스총합	45.0 이하	45.1 ~ 50.7	50.8 ~ 56.5	56.6 이상	직무스트레스가 상대적으로 높다.
물리환경	33.3 이하	33.4 ~ 44.4	44.5 ~ 66.6	66.7 이상	물리환경이 상대적으로 나쁘다.
직무요구	41.6 이하	41.7 ~ 50.0	50.1 ~ 58.3	58.4 이상	직무요구도가 상대적으로 높다.
직무자율	46.6 이하	46.7 ~ 53.3	53.4 ~ 60.0	60.1 이상	직무자율성이 상대적으로 낮다.
관계갈등	-	33.3 이하	33.4 ~ 50.0	50.1 이상	관계갈등이 상대적으로 높다.
직업불안정	44.4 이하	44.5 ~ 50.0	50.1 ~ 61.1	61.2 이상	직업이 상대적으로 불안정하다.
조직체계	42.8 이하	42.9 ~ 52.3	52.4 ~ 61.9	62 이상	조직이 상대적으로 체계적이지 않다.
보상부적절	55.5 이하	55.6 ~ 66.6	66.7 ~ 77.7	77.8 이상	보상체계가 상대적으로 부적절하다.
직장문화	33.3 이하	33.4 ~ 61.4	41.7 ~ 50.0	50.1 이상	직장문화가 상대적으로 스트레스 요인이다.

참고자료 : 직무스트레스 현대적 이해, 2005

부록 4

한국인 직무스트레스 평가도구 환산점수의 각 영역별 평균

구분	평균 ± 표준편차	Median
물리환경	50.40 ± 18.81	55.56
직무요구	50.23 ± 12.98	50.00
직무자율	54.02 ± 12.43	53.33
관계갈등	40.25 ± 13.07	33.33
직무불안정	52.83 ± 12.75	50.00
조직체계	53.50 ± 15.10	52.38
보상부적절	51.42 ± 14.42	50.00
직장문화	40.93 ± 13.28	41.67
전체총점	49.08 ± 8.42	48.66

참고자료 : 직무스트레스 현대적 이해,2005

ABSTRACT

Job Stress and Depression of Male Industry Workers.

Lim, Hye-Hyun

Graduate School of Public Health

Ajou University

Modern employees experience heavy stress due to various problems both inside and outside workplace. The stress often induce depression as well as a decrease sense of self-esteem. As result, these symptoms are likely to impact on workers, families, and companies to which the employees belong. In this study, the relationship between job stressors (KOSS) and depression symptoms (Korean version of CES-D) in public officials was analyzed using SPSS Window program version 12.0 program. The study subjects were male worker at dairy industry.

The study results are as follows. In correlation analysis, job stress was positively correlated with depression. In multiple regression, job stress was significantly explained by depression.

Although it is difficult to generalize these study results to all Korean male industry workers, they do provide a foundation for future studies to more comprehensively examine the correlation between job-stress and depression. The study results do nevertheless support the need to develop effective intervention programs to reduce factors which generate job-stress and depression.

Key words : male industry worker, Job-stress, Depression