



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](#)

# 제조업에 종사하는 근로자의 직무스트레스가 우울감에 미치는 영향

연세대학교 보건대학원

산업환경보건학과 산업보건전공

임 영 빈

# 제조업에 종사하는 근로자의 직무스트레스가 우울감에 미치는 영향

지도 원 종 욱 교수

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함.

2020년 6월

연세대학교 보건대학원  
산업환경보건학과 산업보건전공  
임 영 빈

## 임영빈의 보건학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 전 종욱 

심사위원 김치년 

심사위원 윤진하 

연세대학교 보건대학원

2020년 6월

## 감사의 글

회사와 학업을 병행하면서 잘할 수 있을까 라는 고민을 하며 입학했던 때가 엇그제 같은데 어느새 이렇게 논문을 완성하는 시간은 새삼스럽게 느껴지기 까지 합니다.

그런 걱정과는 달리 이렇게 마지막까지 달려올 수 있었던 것은, 바쁘신 가운데에도 세심하고 꼼꼼하게 논문을 지도해 주신 원종욱 교수님의 가르침이 가장 컸습니다. 이론적인 부분 뿐만 아니라 다양한 경험을 통한 수업과 가르침은 제 스스로도 배움에 대한 뿌듯함을 느끼게 했습니다. 그리고 다소 딱딱할 것만 같았던 대학원 생활도 각종 행사를 통해 친밀한 시간을 가지면서 교수님과 더 가까워질 수 있었습니다. 학업의 가르침뿐만 아니라 인생에 있어서도 많은 영향을 주신 원종욱 교수님께 다시 한번 진심으로 감사의 말씀 드립니다.

우리 산업보건 전공의 마스크트와도 같은 김치년 교수님께도 진심으로 감사의 말씀 드립니다. 제가 몸담고 있는 현장에서까지 함께 할 수 있었던 시간은 큰 자부심을 느끼게 하였고, 인간적으로 마주할 수 있는 자리에서 즐겁게 웃을 수 있었던 시간은 때로는 아쉬울 만큼 기억에 남았습니다. 가르침과 인생에서의 선배님이 되어 주신 점 모두 진심으로 감사드립니다.

그리고 늘 열정적인 모습으로 수업을 해 주시는 윤진하 교수님께 감사 말씀 드립니다. 수업을 들으며 느꼈던 열정과 소명의식, 그리고 책임감은 제가 앞으로 배운 지식을 어떻게 써야 하는지 이정표와 같은 느낌이었습니다. 그동안의 가르침 모두 기억하며, 다시한 번 감사 말씀 드립니다.

제가 대학원 생활을 무사히, 그리고 즐겁게 할 수 있었던 것은 처음부터 끝까지 우리 동기들이 함께 있었기 때문입니다. 처음 만났을 때부터 마치 오랜만에 만난 것처럼 때로는 형 동생으로, 가끔은 인생의 선배배로서, 그리고 하

나의 조직처럼 끈끈하고 유기적이었습니다.

큰 형으로서, 그리고 묵묵히 뒤에서 믿어주고 책임져주는 리더로서 든든하게 있어주신 광현이 형, 그리고 저보다 어리지만 배울점이 너무 많고 가끔 해야 할 것과 하지 말아야 할 것을 확실히 구분해주며 존재감을 과시하는 지은이, 우리 동기 모두 편안하게 학교생활을 할 수 있도록 책임져주며 막내로서의 역할도 충실한 성진이, 우리 동기 넷을 만난 것은 정말 너무나 큰 행운이었고 축복이었습니다. 우리 동기 모두에게 진심으로 감사한 마음과, 앞으로도 즐거운일 뿐만 아니라 어려운 일도 함께 하겠다는 약속을 전합니다.

그리고 먼저 대학원 시작하여 많은 조언과 어려움을 이해해준 친구 이승현님, 인생선배 오수석님 에게도 고마운 마음을 전하고 싶습니다.

늦게나마 대학원에서 공부를 시작한다는 말에 걱정보다는 격려와 자랑스러워 해 주신 부모님께 너무 감사 드립니다.

일과 공부를 함께하는 것을 걱정해주시며 격려해 주신 장인어른과 장모님 진심으로 항상 감사드립니다.

마지막으로 나의 심장과 같은 멋진 아들 선율이와 세상 예쁜 딸 은율이에게도 고마움을 전하며, 학업에 전념할 수 있도록 배려해주고 언제나 응원해준, 이 세상에서 가장 소중한 나의 아내 송혜란님께 고마움과 사랑하는 마음을 전합니다.

다시 한 번 지도해주신 교수님들과 함께해주신 동기 및 선생님들께 깊은 감사를 드리며 연세대학교 보건대학원의 무궁한 발전을 기원합니다.

2020년 6월

임 영 빈 올림

## 차 례

<b>I . 서론</b>	1
1. 연구배경 및 필요성	1
2. 연구의 목적	4
<b>II . 연구대상 및 방법</b>	5
1. 연구의 대상과 범위	5
2. 변수의 정의	5
3. 통계분석	10
<b>III . 연구결과</b>	11
1. 연구대상자의 인구학적 특성	11
2. 연구대상자의 직업적 특성 및 스트레스 수준	13
3. 인구학적 특성에 따른 우울감 분석	15
4. 직업적 특성과 직무스트레스에 따른 우울감 수준 분석	17
5. 심리적 리스크에 따른 우울감 분석	19
6. 생산직과 사무직의 직업적 특성에 따른 우울감 분석	21
7. 생산직과 사무직의 직무스트레스 및 심리적 리스크에 따른 우울감 분석	23
8. 직무스트레스가 우울감에 미치는 영향	25
<b>IV . 고찰</b>	27
<b>V . 결론 및 논의</b>	30
<b>참 고 문 헌</b>	31
<b>ABSTRACT</b>	36

## 표 차 례

표 1. 연구대상자의 인구학적 특성 .....	12
표 2. 연구대상자의 직업적 특성 및 스트레스 수준 .....	14
표 3. 인구학적 특성에 따른 우울감 수준 .....	16
표 4. 직업적 특성과 스트레스에 따른 우울감 수준 .....	18
표 5. 심리적 리스크에 따른 우울감 영향 분석 .....	20
표 6. 생산직과 사무직의 직업적 특성에 따른 우울감 수준 .....	22
표 7. 생산직과 사무직의 심리적 리스크에 따른 우울감 수준 .....	24
표 8. 직무스트레스가 우울감에 미치는 영향 .....	26

## 국 문 요 약

본 연구는 제5차 근로환경조사 데이터를 기반으로 제조업 근로자의 직무스트레스와 그에 영향을 끼치는 심리적 리스크가 우울감에 미치는 영향을 분석하는 데 목적이 있다.

연구의 대상은 안전보건공단 산업안전보건연구원에서 2017년 시행한 제5차 근로환경조사 자료 중 제조업에 종사하는 생산직과 사무직 근로자 3,959명이었다.

본 연구에서는 인구학적 특성인 성별, 연령, 교육수준, 월 평균 소득과 직업적 특성인 고용형태, 주당 근로시간, 직종, 직무스트레스가 우울감에 미치는 영향을 분석하였다.

연구결과 인구학적 특성인 교육수준이 낮을수록, 직업적 특성인 주당 근로시간이 높을수록 우울감에 영향이 있었으며, 직무스트레스 또한 우울감에 영향을 주었다.

우울감에 영향을 주는 심리적 리스크에서는 일 가치감이 낮을수록, 동료 및 상사의 지지가 낮을수록, 직무 및 근무 불안정성이 높을수록 우울감에 영향을 주었다. 직무 자율성은 생산직에서만 자율성이 낮은 집단의 우울감이 높았고, 일 가치감이 낮은 집단의 우울감은 생산직과 사무직 모두 높았지만 사무직의 비차비가 더 높았다. 즉, 제조업 내에서도 생산직과 사무직별로 우울감에 미치는 영향에 차이가 존재하였다.

결론적으로 직무스트레스와 심리적 리스크는 우울감에 영향을 미친다고 평가할 수 있으며, 제조업에 종사하는 전체 근로자 뿐만 아니라 생산직 및 사무직을 구분하여 직무스트레스를 해소할 수 있는 방법을 달리 강구하여야 한다.

.....  
핵심어 : 근로환경조사, 제조업, 직무스트레스, 우울감

# I. 서론

## 1. 연구배경 및 필요성

현대사회의 직장인들은 다양한 스트레스에 시달리고 있다. 무한 경쟁시대에서 기업은 근로자에게 이전보다 더 많은 자격과 다양하고 수준 높은 능력을 요구하게 되었고, 근로자들은 과도한 업무, 직장상사와 동료 사이의 갈등, 진급이나 승진에서의 경쟁, 고용 불안정, 작업 환경 등으로부터 다양한 스트레스를 받고 있다(장미, 2009).

스트레스와 관련된 건강 문제는 크게 신체 장애와 정신 건강 장애의 두 가지로 나누어질 수 있는데, 신체적으로 스트레스는 고혈압, 관상동맥질환, 궤양, 당뇨병에 영향을 주며, 피부 및 호흡기 질환을 유발하기도 한다(차봉석 등, 1988). 정신 건강의 측면에서 보면, 직무 스트레스는 불안증, 우울증, 정신편열증 같은 심리적인 문제를 유발시킨다(대한가정의학회, 1996).

통계청(2018)에서 13세 이상 국민을 대상으로 스트레스의 수준을 조사한 결과, 직장에서 스트레스를 느낀다고 응답한 사람이 응답자의 71.8%, 다음으로 학교생활(49.6%)과 가정생활(40.8%) 순이었다. 직장 스트레스 수치는 2년 전인 2016(73.3%)보다 1.5% 줄었다. 하지만 해당 조사를 시작한 2008년 이후 생활 영역 중에서 직장에서의 스트레스가 가장 심하게 나타났다.

직무스트레스는 ‘직무수행 장소에서 직무나 직무환경에 대하여 직무담당자가 느끼는 역기능적인 감정 요인’을 의미하며, 직무 자율성, 직무요구도 등 직무 내적 요인과 직장문화, 관계갈등, 부적절한 보상, 직무의 불안정성 등 직무 외적 요인들로 구분할 수 있다(장세진 등, 2005).

직무스트레스의 원인은 결정권의 부재, 시간 외 근무, 직무 및 직장 불안정성, 기대와의 차이, 역할의 갈등 등으로 표현될 수 있다(이연수, 2000; Marc, Muzza and Rochelle, 1997).

일반적으로 적정한 직장 생활의 스트레스는 조직 구성원에게 순기능으로 작용하여 개인의 성과를 촉진하는데 기여하는 것으로 알려져 왔다(장유정, 2013).

그러나 스트레스가 과도해지면 신경이 예민해지고 조직 구성원의 걱정과 불안, 초조, 긴장을 야기하여 직무에 대한 무관심, 체념, 의사결정 능력 감소, 상황대처 능력의 저하 등을 유발시켜 업무의 질적 저하, 책임감 상실, 직무 관여도 감소, 창의력 상실, 조직에 대한 무관심을 초래함으로써 조직의 유효성을 저하시키는 역기능적인 작용을 한다(박병중, 2001).

이는 사업장에서의 높은 결근율과 이직률, 각종 사고와 재해율의 증가 등을 가져오며, 궁극적으로 기업의 생산성 감소로 이어질 수 있다(이기돈, 1996; Matthews et al., 1987).

조직구성원이 직무에 대해서 가지는 만족감이나 불쾌감 등의 태도에 의해서 조직의 생산성과 직접적으로 관련되기 때문에 구성원의 직무 만족의 정도는 조직의 목표에 중요한 영향을 미친다고 할 수 있다(신운선, 2017).

미국정신위생위원회(National Committee for Mental Hygiene)는 ‘정신건강이란 정신적 질병에 걸려있지 않은 상태만이 아닌 만족스러운 인간관계와 그것을 유지해 나갈 수 있는 능력’으로 정의하였다. 이것은 개인적, 사회적 적응을 포함한 건전하고, 균형감 있고, 통일된 성격의 발달을 의미한다(조민영, 2005). 이러한 정의는 우울증, 스트레스와 같은 부정적인 측면뿐 아니라 행복감, 만족감, 안정감, 주관적 삶과 같은 긍정적 측면에 대한 관심이 높아지고 있는 것을 보여준다(한주희, 2009).

우울과 직무스트레스에 대한 국내 연구를 살펴보면, 직무스트레스 수준이 높을수록 우울의 수준이 높아지는 유의한 상관관계를 보였으며(김윤신 등, 2015), 높은 직무스트레스를 보이는 군은 낮은 직무스트레스를 경험하는 군보다 우울의 위험도가 4.38배 증가한다고 보고하였다(정갑열 등, 2007).

이에 주요 선진국 및 기업들의 경우 일찍부터 근로자지원 프로그램(Employee Assistance Program: EAP)을 도입하여 근로자 개인의 신체적, 정서적 문제를 완화시키고, 조직의 생산성을 증진해 나가고자 노력하고 있다(이동영, 노희연, 2014; Preece et al., 2005). 하지만 개인이 직장 및 직업을 자유롭게 선택할 수 있는 경우가 많지 않으며, 대다수가 조직의 환경에 자신을 맞추는 경우가 많다(김미경, 2020). 기업의 구조조정과 성과주의의 도입, 직장의 사회적지지 등의 변화가 우울감에 영향이 있다는 연구를 봤을 때(Kivimaki et al., 2000), 직장내 근로자의 직무스트레스 및 우울감에 대한 연구와 관리가 더 필요하다.

또한, 지금까지 많은 업무관련성 스트레스 연구가 이루어졌으나, 성별, 업종 및 고용의 형태, 직업에 따라 대상자를 제한하여 이루어져 왔다(Hong et al., 2002; Koh et al., 2003; Krantz, Berntsson, and Lundberg, 2005; Oh, Lee, and Rhee, 2002).

직무스트레스와 우울감에 대한 연구들을 한국교육학술정보원에서 검색한 결과, 사회복지사, 간호사, 상담사 관련 학위 논문은 94건, 학술논문은 33건으로 특정 직업에 대한 논문이 많았으며, 감정노동이 직무스트레스에 미치는 요인에 대한 학위 논문은 580건, 학술논문은 427건으로 특정분야에 많은 연구가 이루어졌음을 알 수 있다.

통계청이 발표한 2019년 하반기 지역별고용조사 취업자의 산업 및 직업별 특성에 따르면 제조업에 종사하는 임금근로자가 393만 9천명(19.0%)으로 가장

많았다(통계청, 2019). 그럼에도 불구하고 제조업에 종사하는 근로자의 직무 스트레스와 우울감 수준에 대한 학위 논문은 7건, 학술논문은 9건으로 매우 미흡한 실정이며, 제조업에 종사하는 근로자를 대상으로 하는 직무스트레스와 우울감 수준에 대한 연구가 필요하다.

같은 업종안에서도 사무종사자와 생산직 근로자간의 근무 환경의 차이가 존재하고 노출된 스트레스의 요인이 다름에도 이에 관련한 연구는 별로 없다.

따라서 본 연구에서는 제조업에 종사하는 근로자의 직무스트레스 수준을 파악하고, 직무스트레스가 우울감에 미치는 영향을 알아보고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 제조업에 종사하는 근로자의 직무스트레스가 우울 수준에 미치는 영향에 대해 살펴보는 것이다.

첫째, 제조업에 종사하는 근로자의 우울감 수준을 파악한다.

둘째, 제조업에 종사하는 근로자의 직무스트레스가 우울감에 미치는 영향을 알아본다.

## II. 연구대상 및 방법

### 1. 연구의 대상과 범위

본 연구는 안전보건공단에서 시행한 제5차 근로환경조사 자료를 이용하였다. 연구 대상은 제조업에 종사하는 6,120명 중 자영업자와 10대 근로자를 제외한 5,114명 이었다. 최종 분석 대상은 각 항목의 질문에서 ‘모름’, ‘거절’ 응답자 등 결측값 1,155명을 제외한 만 20세 이상 3,959명이었다.

### 2. 변수의 정의

#### 1) 인구학적 특성

##### 가) 성별

남성 및 여성으로 구분하였다.

##### 나) 연령

제5차 근로환경조사에서 제시한 기준으로 20~29세, 30~39세, 40~49세, 50세 이상의 4개 범주로 구분하였다.

##### 다) 교육수준

최종학력을 기준으로 중졸 이하, 고졸, 대졸 이상의 3개 범주 로 구분하였다.

라) 월 평균 소득

월평균 소득을 기준으로 하여 200만원 미만, 200만원 ~ 300만원 미만, 300만원 ~ 400만원 미만, 400만원 이상 4개의 범주로 구분하였다.

2) 직업적 특성

가) 고용형태

고용계약 기간이 1년 이상인 상용근로자를 ‘정규직’으로 구분하였고, 고용계약 기간이 1년 미만인 임시 근로자와, 고용계약 기간이 1개월 미만인 근로자 또는 일당제 급여를 받는 일용 근로자를 ‘비정규직’으로 구분하였다.

나) 주당 근로시간

주 40시간 이하, 주 41시간 ~ 52시간, 주 52시간 초과의 3개 범주로 구분하였다.

다) 직종

생산직과 사무직 근로자의 비교를 위하여, 사무직(사무종사자)과 생산직(기능원 및 관련 기능 종사자, 장치/기계 조작 및 종사자, 단순노무 종사자)으로 구분하였다. 이 분류는 근로환경조사 직업분류 기준을 바탕으로 분류하였다.

라) 직무스트레스

직무스트레스는 업무관련 스트레스에 영향을 미치는 심리적 리스크의 6개 그룹의 결과값을 합산하여 구하였다. 6개 그룹 7개 항목에서 스트레스 수준이 높음은 1로, 낮음은 0으로 구분하여 측정한 결과 중위수는 3 이었으며, 중위수를 포함한 3 이상은 스트레스가 높은 군으로, 3 이하는 스트레스가 낮은 군으로 구분하였다.

### 3) 우울감

스트레스에 따른 우울감 분석은 WHO에서 개발한 WHO-5 Index를 이용 하였으며, 각 항목별 응답을 6개의 척도로 받아서 13점 이하는 우울감 높음 으로, 14점 이상은 우울감 낮음 으로 구분하였다(산업안전보건연구원, 2017).

### 4) 심리적 리스크

제5차 근로환경조사에서는 직무스트레스에 영향을 미치는 심리적 리스크 지표가 들어있으며, 이러한 지표들은 유럽연합의 전문가 들과 특히 직장 내 심리적 리스크에 관한 프랑스 전문가 그룹이 개발한 등급 분류를 기초로 하여 6개 차원으로 그룹화 시킬 수 있다(산업안전보건연구원, 2017). 본 연구에서는 제 5차 근로환경조사에서 그룹화한 6개 항목을 직무스트레스의 요인으로 분석하였다.

- 직무 요구 및 근로 강도
- 감정노동의 강도
- 직무 자율성
- 일 가치감(Percieved Value of Work)
- 관계갈등
- 직무 및 근무 불안정성

#### 가) 직무 요구 및 근로 강도

직무 요구 및 근로 강도의 측정은 ‘매우 빠른 속도로 일함’, ‘엄격한 마감 시간에 맞춰 일함’ 2개의 항목에서 ‘근무시간내내’ 는 6, ’ 근무시간 대부분’ 은 5, 근무시간 3/4’ 은 4, ’ 근무시간 절반’ 은 3, ‘근무시간1/4’ 은 2, ‘거의 없음’ 은 1, ‘전혀 없음’ 은 0으로 측정하여 전체 2개 항목을 합

산하여 위험한 정도를 측정하였다. 높은 요구 및 근로 강도의 위험을 측정한 결과 중위수는 5였으며 중위수를 위험군에 포함하여 5이상인 경우 높은 군으로, 4이하인 경우 낮은 군으로 분류하였다.

#### 나) 감정노동의 강도

감정노동의 강도 측정은 ‘나는 감정을 숨기고 일해야 한다’의 항목에서 ‘항상 그렇다’는 5, ‘대부분 그렇다’는 4, ‘가끔 그렇다’는 3, ‘별로 그렇지 않다’는 2, ‘전혀 그렇지 않다’는 1로 측정하였으며, ‘화가 난 고객이나 환자, 학생을 다룸’의 항목은 ‘근무시간내내, 거의 모든 근무시간’은 5, ‘근무시간 3/4’은 4, ‘근무시간 절반’은 3, ‘근무시간 1/4’은 2, ‘거의 노출 안됨, 절대 노출 안됨’은 1로 측정하였다. 두 번째 항목은 7개의 척도로 구성되어 있으며 ‘근무시간 내내’를 7, ‘거의 모든 근무시간’을 6, ‘근무시간의 3/4’를 5, ‘근무시간 절반’을 4, ‘근무시간 1/4’을 3, ‘거의 노출안됨’을 2, ‘절대 노출 안됨’을 1로 측정하였다. 두 가지의 항목을 합산한 결과는 중위수는 5였으며, 중위수를 포함한 5 이상을 감정 노동의 강도가 높은 군으로, 4 이하를 낮은 군으로 분류하였다.

#### 다) 직무 자율성

직무 자율 수준의 측정은 책무의 순서, 근로의 속도, 그리고 근로 방법을 바꾸거나 선택할 수 있는 능력인 절차적 자율권 수준을 묻는 3개 항목을 분석하였다. ‘일의 순서’, ‘작업 방법’, ‘작업속도/작업률’에 대하여 선택하거나 변경할 수 있는지에 대해 각각 그렇다는 1, 아니다는 2로 구분하였다. 각 항목을 합하여 중위수를 구한 결과 0이었으며, 중위수 0은 직무 자율성이 낮음, 이외의 1이상은 직무 자율성이 높은 군으로 분류하였다.

라) 일 가치감(Percieved Value of Work)

일 가치감은 일을 통해서 경험하는 심리적 상태로서, 자신이 하는 일이 가치 있고 자신이 조직 내에서 필요한 존재라는 인지적 평가 및 그에 따른 긍정적 정서 반응을 포함하는 개념이다(오동근, 이영석, 2004). 제 5차 근로환경조사에서 ‘윤리적 충돌’ 으로 구분된 항목으로서, ‘나는 쓸모있는 일을 하고 있다는 생각이 든다’ 의 항목을 ‘항상 그렇다, 대부분 그렇다’ 의 항목을 일 가치감이 이 높은 수준으로, ‘가끔 그렇다, 별로 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다’ 를 일 가치감이 낮은 군으로 분류하였다.

마) 관계 갈등

관계 갈등의 측정은 근로자가 동료와 매니저에게서 받는 실질적 지원과 협조에 대한 질문을 통해 사회적 지원의 결여 또는 사회적 격리를 확인하였다. 또한 근무 시 물리적, 언어적 폭력과 위협에 관한 모든 행위에 대해 사회적 차별을 묻는 항목을 분석하였다.

‘나의 동료들은 나를 도와주고 지지해준다’, ‘나의 상사는 나를 도와주고 지지해준다’, ‘직장에서 공정하게 대우를 받는다’ 의 항목에서 ‘항상 그렇다’ 를 5, ‘대부분 그렇다’ 를 4, ‘가끔 그렇다’ 를 3, ‘별로 그렇지 않다’ 를 2, ‘전혀 그렇지 않다’ 를 1로 구분하였다. 세 가지의 항목을 합산하여 중위수를 구한 결과 11이었으며, 중위수를 포함한 11이상은 동료/상사의 지원이 높은 군으로, 10점 이하는 동료/상사의 지원이 낮은 군으로 분류하였다.

사회적 차별은 제 5차 근로환경조사에서 나쁜 사회적 행태를 조사한 항목으로서 근무 시 물리적, 언어적 폭력과 위협에 관한 모든 행위를 의미한다(산업안전보건연구원, 2017). ‘연령차별’, ‘인종, 출신민족, 피부색에 따른 차별’, ‘국적에 따른 차별’, ‘성차별’, ‘종교에 따른 차별’, ‘장애에 따른 차별’, ‘동성애와 같은 성적 지향에 따른 차별’, ‘학벌에 따른 차별’,

‘출신 지역에 따른 차별’, ‘고용형태(비정규직 등)에 따른 차별’에 대하여 있다는 1, 없다는 0으로 측정하였으며, 이중 있다가 1개 이상인 경우 사회적 차별이 높은 군, 0개인 경우 낮은 군으로 분류하였다.

동료/상사의 지원여부와 차별은 질문의 성격과 선택지 점수의 차이가 있어 별도로 구분하여 분석하였다.

#### 바) 직무 및 근무 불안정성

직무 및 근무 불안정성은 ‘나는 향후 6개월안에 이 직업을 잃게 될 것이다’, ‘현재의 일을 그만두거나 실직하더라도 나는 비슷한 임금을 주는 직업을 쉽게 찾을 수 있을 것이다’의 항목에서 ‘매우 동의한다’는 5점, 대체로 동의한다’는 4점, ‘보통’은 3점, ‘대체로 동의하지 않는다’는 2점, ‘전혀 동의하지 않는다’는 1점으로 측정하였으며, 2개의 항목을 합하여 중위수를 구한 결과 4이었고, 중위수는 직무 및 근무 불안정성이 높음에 포함하여 4이하인 군은 직무 및 근무 불안정성이 높음, 5 이상은 직무 및 근무 불안정성이 낮은 군으로 분류하였다.

### 3. 통계분석

자료에 대한 분석은 SAS 9.4 통계 프로그램을 사용하였다. 조사대상자의 인구학적 특성 및 직업적 특성은 빈도분석을 실시 하였으며, 인구학적 특성과 직업적 특성이 우울감에 미치는 영향과 심리적 특성이 직무스트레스에 미치는 영향을 분석하기 위해 카이제곱 검정을 실시하였다.

각 변수의 연관성을 분석하기 위해 다중 로지스틱 회귀분석을 실시하였다.

### Ⅲ. 연구결과

#### 1. 연구대상자의 인구학적 특성

대상자의 특성은 생산직 남성이 1,735명(69.2%), 사무직 남성이 870명(60.0%) 이었다. 생산직 여성은 773명(30.8%), 사무직 여성은 581명(40.0%)이었다. 연령대는 생산직의 20세~29세가 251명(10.0%), 30세~39세는 568명(22.7%), 40세~49세는 680명(27.1%), 50세 이상은 1,009명(40.2%)이었으며, 사무직은 20세~29세가 180명(12.4%), 30세~39세가 536명(36.9%), 40세~49세가 505명(34.8%), 50세 이상이 230명(15.9%)이었다.

교육수준은 생산직에서 중졸 이하 근로자가 31명(12.4%), 고졸 근로자가 1,446명(57.6%), 대졸 이상 근로자가 752명(30.0%)이었으며, 사무직은 중졸 이하 근로자가 7명(0.5%), 고졸 근로자가 191명(13.2%), 대졸 이상 근로자가 1,253명(86.3%)이었다.

월 평균 소득은 생산직에서 200만원 미만인 698명(27.8%), 200만원~300만원 미만인 868명(34.6%), 300만원~400만원 미만인 606명(24.2%), 400만원 이상이 336명(13.4%)이었으며, 사무직은 200만원 미만인 222명(15.3%), 200만원~300만원 미만인 483명(33.3%), 300만원~400만원 미만인 433명(29.8%), 400만원 이상이 313명(21.6%) 이었다(표 1).

표 1. 연구대상자의 인구학적 특성 [ 단위 : 명(%) ]

변 수	구 분	생산직	사무직
성 별	남	1,735 (69.2)	870 (60.0)
	여	773 (30.8)	581 (40.0)
연 령	20세 ~ 29세	251 (10.0)	180 (12.4)
	30세 ~ 39세	568 (22.7)	536 (36.9)
	40세 ~ 49세	680 (27.1)	505 (34.8)
	50세 이상	1,009 (40.2)	230 (15.9)
교육수준	중졸 이하	310 (12.4)	7 (0.5)
	고졸	1,446 (57.6)	191 (13.2)
	대졸 이상	752 (30.0)	1,253 (86.3)
월 평균 소득	200만원 미만	698 (27.8)	222 (15.3)
	200만원 ~ 300만원 미만	868 (34.6)	483 (33.3)
	300만원 ~ 400만원 미만	606 (24.2)	433 (29.8)
	400만원 이상	336 (13.4)	313 (21.6)
전 체		2,508 (63.3)	1,451 (36.7)

## 2. 연구대상자의 직업적 특성 및 스트레스 수준

고용형태는 생산직에서 정규직 근로자가 2,183명(87.0%), 비정규직 근로자가 325명(13.0%)이었으며, 사무직은 정규직 근로자가 1,421명(97.9%), 비정규직 근로자가 30명(2.1%) 이었다.

주당 근로시간은 생산직에서 주 40시간 이하가 1,314명(52.4%), 주 41시간~52시간이 819명(32.7%), 주 52시간 초과가 375명(14.9%)이었으며, 사무직은 주 40시간 이하가 1,036(71.4%), 주 41시간~52시간이 360명(24.8%), 주 52시간 초과는 55명(3.8%)이었다.

생산직에서 직무스트레스가 높은 것으로 평가된 근로자는 75.9%(1,904명)이었으며, 사무직에서 직무스트레스가 높은 근로자는 68.1%(988명) 이었다 (표 2).

표 2. 연구대상자의 직업적 특성 및 스트레스 수준

변 수	구 분	생산직	사무직
고용형태	정규직	2,183 (87.0)	1,421 (97.9)
	비정규직	325 (13.0)	30 (2.1)
주당 근로시간	주 40시간 이하	1,314 (52.4)	1,036 (71.4)
	주 41시간 ~ 52시간	819 (32.7)	360 (24.8)
	주 52시간 초과	375 (14.9)	55 (3.8)
직무스트레스	높음	1,904 (75.9)	988 (68.1)
	낮음	604 (24.1)	463 (31.9)
전 체		2,508 (63.3)	1,451 (36.7)

### 3. 인구학적 특성에 따른 우울감 분석

인구학적 특성에 따른 우울감 수준에서 여성이 33.6%, 남성이 31.6%로 다소 높았으나 통계적으로 유의하지 않았다.

연령에 따른 우울감 수준은 20대가 29.0%, 30대가 28.5%, 40대가 32.8%, 50세 이상이 36.2%로 연령대가 높아질수록 우울감이 유의하게 높았다.

교육수준에서는 중졸 이하 근로자가 42.6%, 고졸 근로자가 35.4%, 대졸 이상 근로자가 28.1%로 교육수준이 낮을수록 우울감이 유의하게 높았으며, 월 평균 소득에서 우울감이 높은 근로자는 200만원 미만에서 37.5%, 200만원~300만원 미만은 31.9%, 300만원~400만원 미만은 28.7%, 400만원 이상은 31.4%로, 평균소득이 높을수록 우울감이 높은 비율이 낮은 경향을 보였다(표 3).

표 3. 인구학적 특성에 따른 우울감 수준

변 수	구 분	우울감(명, %)		P-value
		높음	낮음	
성 별	남	823(31.6)	1,782(68.4)	0.1992
	여	455(33.6)	899(66.4)	
연 령	20세 ~ 29세	125(29.0)	306(71.0)	0.0004
	30세 ~ 39세	315(28.5)	789(71.5)	
	40세 ~ 49세	389(32.8)	796(67.2)	
	50세 이상	449(36.2)	790(63.8)	
교육수준	중졸 이하	135(42.6)	182(57.4)	<.0001
	고졸	580(35.4)	1,057(64.6)	
	대졸 이상	563(28.1)	1,442(71.9)	
월 평균 소득	200만원 미만	345(37.5)	575(62.5)	0.0005
	200만원 ~ 300만원 미만	431(31.9)	920(68.1)	
	300만원 ~ 400만원 미만	298(28.7)	741(71.3)	
	400만원 이상	204(31.4)	445(68.6)	
	전 체	1,278(32.3)	2,681(67.7)	

#### 4. 직업적 특성과 직무스트레스에 따른 우울감 수준 분석

직업적 특성과 직무스트레스에 따른 우울감 수준에서 정규직은 우울감이 높은 근로자가 31.9%, 비정규직은 36.6%로 비정규직에서 우울감이 높은 비율이 높았지만 통계적으로 유의하지 않았다.

주당 근로시간은 주 40시간 이하 근무자 중 우울감이 높은 근로자는 30.2%, 주 41시간~52시간은 32.4%, 주 52시간 초과는 43.3%로 근무시간이 높아질수록 우울감이 높은 근로자가 유의하게 많았다.

생산직 중 우울감이 높은 근로자의 비율은 35.1%로, 사무직의 27.4%보다 유의하게 높았다.

직무스트레스가 높은 집단 중 우울감이 높은 근로자는 35.8%로 낮은 집단인 22.9%보다 높아서, 직무스트레스가 높은 집단의 우울감이 높은 근로자가 더 많았다(표 4).

표 4. 직업적 특성과 스트레스에 따른 우울감 수준

변 수	구 분	우울감(명, %)		P-value
		높음	낮음	
고용형태	정규직	1,148 (31.9)	2,456 (68.1)	0.0669
	비정규직	130 (36.6)	225 (63.4)	
주당 근로시간	주 40시간 이하	710 (30.2)	1,640 (69.8)	<.0001
	주 41시간 ~ 52시간	382 (32.4)	797 (67.6)	
	주 52시간 초과	186 (43.3)	244 (56.7)	
직종	생산직	880 (35.1)	1,628 (64.9)	<.0001
	사무직	398 (27.4)	1,053 (72.6)	
직무 스트레스	높음	1,034 (35.8)	1,858 (64.2)	<.0001
	낮음	244 (22.9)	823 (77.1)	
전 체		1,278 (32.3)	2,681 (67.7)	

## 5. 심리적 리스크에 따른 우울감 분석

직무스트레스에 영향을 미치는 심리적 리스크 6개 그룹을 분석한 결과, 직무 요구 및 근로 강도가 낮은 집단의 우울감 높은 비율은 34.8%로 높은 집단보다 유의하게 높았다. 감정노동의 강도가 낮은 집단 중 우울감이 높은 근로자는 33.0%로, 높은 집단보다 우울감이 높은 근로자의 비중이 높았지만 유의하지 않았다.

직무 자율성이 낮은 집단 중 우울감이 높은 근로자는 33.7%로, 직무 자율성이 높은 집단(30.5%)보다 유의하게 높았으며, 일 가치감이 낮은 집단 중 우울감이 높은 근로자는 42.8%로, 일 가치감이 낮은 집단보다 유의하게 높았다.

사회적 차별이 높은 집단 중 우울감이 높은 근로자는 32.4%로 낮은 집단보다 높았으나 유의하지 않았으며, 동료/상사의 지지가 낮은 집단의 우울감이 높은 근로자는 40.0%로 높은 집단보다 유의하게 높았다.

직무 및 직무불안정성이 높은 집단 중 우울감이 높은 근로자는 35.6%로, 낮은 집단보다 유의하게 높았다(표 5).

표 5. 심리적 리스크에 따른 우울감 영향 분석 [ 단위 : 명(%) ]

변 수	구분	우울감(명, %)		P-value	
		높음	낮음		
직무 요구 및 근로강도	높음	622 (30.0)	1,450 (70.0)	0.0014	
	낮음	656 (34.8)	1,231 (65.2)		
감정노동의 강도	높음	747 (31.8)	1,601 (68.2)	0.4484	
	낮음	531 (33.0)	1,080 (67.0)		
직무 자율성	높음	540 (30.5)	1,230 (69.5)	0.03	
	낮음	738 (33.7)	1,451 (66.3)		
일 가치감	높음	525 (23.9)	1,675 (76.1)	<.0001	
	낮음	753 (42.8)	1,006 (57.2)		
관계 갈등	동료/상사의 지지	높음	422 (23.2)	<.0001	
	낮음	856 (40.0)	1,282 (60.0)		
	사회적 차별	높음	182 (32.4)	379 (67.6)	0.9298
		낮음	1,096 (32.3)	2,302 (67.7)	
직무 및 근무 불안정성	높음	735 (35.6)	1,332 (64.4)	<.0001	
	낮음	543 (28.7)	1,349 (71.3)		

## 6. 생산직과 사무직의 직업적 특성에 따른 우울감 분석

생산직과 사무직 우울감의 차이를 분석하기 위해 직업적 특성을 적용하여 다중 로지스틱 회귀분석을 실행하였다.

생산직의 직업성 특성에 따른 우울감 수준에서는 고용형태와 우울감은 유의하지 않았고, 주당 근로시간이 가장 높은 집단인 53시간 이상( $OR=1.59$   $CI=1.25-2.02$ )의 우울감이 유의하게 높았다. 그리고 직무스트레스가 높은 집단( $OR=1.79$   $CI=1.45-2.20$ )의 우울감이 낮은 집단보다 유의하게 높았다.

사무직의 직업적 특성에 따른 우울감 수준에서 고용형태는 유의하지 않았고, 주 41~52시간( $OR=1.57$   $CI=1.20-2.04$ )의 우울감이 유의하게 높았다. 직무스트레스가 높은 집단( $OR=1.86$   $CI=1.42-2.44$ )의 우울감이 낮은 집단보다 유의하게 높았다(표 6).

표 6. 생산직과 사무직의 직업적 특성에 따른 우울감 수준

변 수	구 분	생산직 OR(CI)*	사무직 OR(CI)
고용형태	정규직	(ref)	(ref)
	비정규직	0.89(0.68-1.16)	1.10(0.49-2.48)
주당 근로시간	주 40시간 이하	(ref)	(ref)
	주 41 ~ 52시간	0.88(0.73-1.06)	1.57(1.20-2.04)
	주 53시간 이상	1.59(1.25-2.02)	1.35(0.74-2.47)
직무스트레스	높음	1.79(1.45-2.20)	1.86(1.42-2.44)
	낮음	(ref)	(ref)

\* OR=Odds Ratio, CI=95% confidence interval

\*\* 보정 변수; 성별, 연령, 교육수준, 월 평균 소득

## 7. 생산직과 사무직의 직무스트레스 및 심리적 리스크에 따른 우울감 분석

직무스트레스에 영향을 주는 심리적 리스크와 우울감을 생산직과 사무직별로 인구학적 특성 및 직업적 특성을 포함하여 다중 로지스틱 회귀분석을 실행하였다.

사무직과 생산직에서 공통적으로 우울감에 영향을 주는 심리적 리스크는 일 가치감, 동료 및 상사의 지지, 직무 및 근무 불안정성 이었으며, 일 가치감이 낮은 집단이 높은 집단보다 우울감이 유의하게 높았다. 동료 및 상사의 지지가 낮은 집단의 우울감이 높은 집단보다 유의하게 높았으며, 직무 및 근무 불안정성이 높은 집단의 우울감이 낮은 집단보다 유의하게 높았다.

직무 자율성은 생산직에서만 자율성이 낮은 집단의 우울증이 높았고 (OR=1.21 CI=1.01-1.44), 일 가치감이 낮은 집단의 우울감은 생산직과 사무직 모두 높았지만 사무직의 비차비가 더 높았다(OR=2.39 CI=1.83-3.10)(표 7).

표 7. 생산직과 사무직의 심리적 리스크에 따른 우울감 수준

변 수	구분	생산직 OR(CI)*	사무직 OR(CI)
직무 요구 및 근로강도	높음	(ref)	(ref)
	낮음	1.50(1.26-1.80)	1.33(1.02-1.73)
감정노동의 강도	높음	(ref)	(ref)
	낮음	0.88((0.74-1.05)	0.89(0.68-1.15)
직무 자율성	높음	(ref)	(ref)
	낮음	1.21(1.01-1.44)	0.92(0.72-1.17)
일 가치감	높음	(ref)	(ref)
	낮음	1.83(1.52-2.20)	2.39(1.83-3.10)
관계 갈등	동료/상사의 지지	높음	(ref)
		낮음	1.68(1.39-2.03)
	사회적 차별	높음	(ref)
		낮음	1.18(0.91-1.54)
직무 및 근무 불안정성	높음	(ref)	(ref)
	낮음	1.57(1.32-1.87)	1.50(1.16-1.94)

\* OR=Odds Ratio, CI=95% confidence interval

\*\* 보정 변수; 성별, 연령, 교육수준, 월 평균 소득, 고용형태, 주당 근로시간

## 8. 직무스트레스가 우울감에 미치는 영향

우울감에 영향을 주는 변수를 직무스트레스, 인구학적 특성, 직업적 특성으로 구분하여 단계적으로 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과, 직무스트레스가 높은 집단은 다른 변수를 적용한 모든 모형에서 낮은 집단보다 우울감이 유의하게 높았다.

모델 1에서 봄 직무스트레스가 우울감에 주는 영향력을 분석하고, 모델 2는 모델 1을 기준으로 인구학적 특성변수를 추가하였다. 모델 3은 모형 2에 직업적 특성변수를 추가하여 단계별로 살펴보았다.

먼저 직무스트레스가 높은 군과 낮은 군에 대해 분석을 하였다.

모델 1에서 보면 직무스트레스가 높은 집단(OR=1.88, CI=1.58-2.21)이 낮은 집단보다 우울감이 유의하게 높았다.

모델 2에서 인구사회학적 특성을 보정한 후에도 여전히 직무스트레스가 높은 집단의 우울감이 높았다.

모델 3은 인구학적 특성, 직업적 특성을 모두 보정한 결과이며, 직무스트레스는 여전히 유의하였다. 교육수준에서 중졸 이하(OR=1.43 CI=1.05-1.93) 근로자가 고졸 및 대졸 이상 근로자보다 우울감이 유의하게 높았으며, 주당 근무시간에서 주 52시간 초과(OR=1.63 CI=1.31-2.03) 집단의 우울감이 유의하게 높았다.

생산직과 사무직의 우울감의 차이는 인구학적 특성과 직업적 특성을 포함한 모델 3에서 유의하지 않았다(표 8).

표 8. 직무스트레스가 우울감에 미치는 영향

변수	구분	모델 1 OR(CI)*	모델 2 OR(CI)	모델 3 OR(CI)
직무 스트레스	있음	1.88(1.58-2.21)	1.83(1.55-2.15)	1.81(1.54-2.14)
	낮음	(ref)	(ref)	(ref)
성별	남		1.14(0.96-1.35)	1.08(0.90-1.29)
	여		(ref)	(ref)
연령	20세 ~ 29세		(ref)	(ref)
	30세 ~ 39세		1.05(0.82-1.35)	1.06(0.82-1.37)
	40세 ~ 49세		1.23(0.95-1.58)	1.24(0.96-1.60)
	50세 이상		1.18(0.91-1.53)	1.19(0.92-1.55)
교육수준	중졸 이하		1.57(1.12-2.09)	1.43(1.05-1.93)
	고졸		1.27(1.09-1.49)	1.17(0.98-1.40)
	대졸 이상		(ref)	(ref)
월 평균 소득	200만원 미만		1.22(0.94-1.60)	1.19(0.91-1.56)
	200만원 ~ 300만원 미만		1.03(0.82-1.28)	0.98(0.78-1.22)
	300만원 ~ 400만원 미만		0.88(0.71-1.09)	0.85(0.68-1.06)
	400만원 이상		(ref)	(ref)
고용형태	정규직			(ref)
	비정규직			0.92(0.72-1.18)
주당 근로시간	주 40시간 이하			(ref)
	주 41시간 ~ 52시간			1.06(0.91-1.23)
	주 52시간 초과			1.63(1.31-2.03)
직종	생산직			1.10(0.92-1.32)
	사무직			(ref)

\* OR=Odds Ratio, CI=95% confidence interval

## IV. 고찰

우리나라의 제조업은 매우 빠른 속도로 성장하여 왔으며, 특히 제조업에 종사하는 임금근로자가 19%로 가장 많은 비율을 차지하고 있다(통계청, 2019). 그에 따라 산업재해 또는 작업조건 및 물리적 환경에 대한 많은 논문이 발표되었으나, 심리적 요인인 직무스트레스와 우울감에 대한 연구는 미흡하였다.

업무관련성 스트레스는 생산성을 낮춰 효율적인 회사 운영을 저해하는 요소이다(최은숙, 하영미, 2009). 직장 스트레스의 역효과는 개인적인 측면으로는 정신건강 약화, 삶의 질과 전반적 안위의 저하, 수면 저하 등이며, 조직적 측면으로는 직원의 동기 저하, 업무상 관계형성의 부족, 생산성 감소 등을 들 수 있다(Chang et al., 2005).

이 연구는 제조업 근로자의 인구학적 특성 및 직업적 특성에 따른 직무스트레스 및 심리적 리스크가 우울감에 영향을 미치는 영향을 보고했다는 점에서 의의가 있다.

일반적 특성에서 우울감에 영향을 주는 변수는 교육수준과 주당 근로시간이었다. 생산직 및 사무직을 구분한 분석에서는 성별에 따른 우울감이 유의하였으나 인구학적 특성 및 직업적 특성을 포함하였을 때에는 유의하지 않았다. 이는 성별, 연령, 소득수준에 상관없이 우울감 관리에 접근해야 함을 시사한다.

생산직과 사무직을 일반적 특성에 따른 우울감을 분석했을 때, 빈도 분석에서 생산직이 사무직 대비 7.7% 우울감이 높았으나, 인구학적 특성 및 직업적 특성을 모두 포함한 모델 3에서는 유의하지 않았다(OR=1.10 CI=0.91-1.32). 그러나 생산직과 사무직을 따로 분석했을 때 우울감에 미치는 영향이 사무직과 생산직에서 차이가 있었다.

직무스트레스 또한 우울감에 영향을 준다. 스트레스에 영향을 주는 심리적 리스크 중 감정노동의 강도는 우울감과 유의하지 않았으며, 동료 및 상사의 지지가 낮은 집단의 우울감은 높은 집단보다 우울감이 유의하게 높았다.

직무 자율성은 생산직에서만 직무 자율성이 낮은 집단의 우울감이 유의하게 높았으며(OR=1.21 CI=1.01-1.44), 일 가치감이 낮은 집단의 우울감은 생산직과 사무직 모두 높았지만 사무직의 비차비가 더 높았다(OR=2.39 CI=1.83-3.10). 즉, 제조업 내에서도 생산직과 사무직별로 우울감에 미치는 영향에 차이가 존재하였다.

직무 및 근무 불안정성과 우울감 수준에서는 불안정성이 높은 집단이 낮은 집단보다 유의하게 높았다. 직무 및 근무 불안정성은 일자리를 잃을 것 같은 두려움으로 인한 영향 뿐 아니라 그 외 가족 구성원의 건강과 웰빙에 심각한 영향을 미칠 수 있다(산업안전보건연구원, 2017). 따라서 한 기업에서 시범 도입한 경력컨설팅 센터와 같은 임직원 재취업 프로그램을 통해 근로자의 직무 및 근무의 불안정성을 예방할 필요가 있다(김정남, 2011).

결론적으로 직무스트레스와 스트레스에 영향을 주는 심리적 리스크는 우울감에 영향을 미친다고 평가할 수 있다. 생산직 근로자와 사무직 근로자 사이에 심리적 리스크에 따른 우울감에 차이가 요인별로 다르기 때문에 생산직과 사무직 근로자를 구분하여 직무스트레스를 해소할 수 있는 방법을 달리 강구할 필요가 있다. 이는 제조업 사업장에서 직무스트레스와 우울감을 관리하는 중요한 지표로 활용될 수 있으며, 우울감이 근로자 개인의 건강 문제라는 인식을 바꾸고 합당한 보상과 개인의 웰빙을 지원하는 기반이 필요할 것으로 판단된다.

본 연구에서 우울감에 영향을 미치는 요인으로 개인의 건강상 문제와 안전 및 물리환경에 대한 리스크를 고려하지 못했다는 점은 이 연구의 한계로 볼 수 있다. 또한 직무 요구 및 근로 강도가 높을수록 우울감이 높을 것이라는

예상과 달리 근로강도가 낮은 근로자의 우울감이 더 높았다. 이는 자신이 희망하는 만큼 충분히 일하지 못한 사람들이 있기 때문일 것으로 추정한다. 따라서 이런 사람들에 대한 별도의 연구나 지표가 필요할 것으로 생각한다.

그러나 본 연구를 통해 제조업 근로자의 직무스트레스와 우울감에 미치는 여러 요인을 분석했다는 것에 의의가 있다. 또한 직종별로 구분하여 세부적인 관리가 유의하게 필요하다는 사실을 알 수 있었다. 이 결과를 토대로 향후 제조업 사업장에 미비한 부분에 대한 보완을 할 수 있다고 본다.

## V. 결론 및 논의

본 연구는 제조업에 종사하는 근로자의 직무스트레스가 우울감에 미치는 영향을 분석하고, 직무스트레스와 우울감 예방에 필요한 대안을 모색하는 것을 목적으로 한다.

본 연구의 자료는 안전보건공단 산업안전보건연구원에서 2017년에 시행한 제5차 근로환경조사를 사용하였다.

인구학적 특성에서 교육수준이 낮을수록 우울감이 유의하게 높았으며, 직업적 특성에서 근로시간이 길수록, 직무 스트레스가 높을수록 우울감이 유의하게 높았다.

직무스트레스를 구성하는 심리적 리스크 요인 중 일 가치감이 낮을수록, 동료/상사의 지지가 낮을수록, 직무 및 근무 불안정성 높을수록 우울감이 유의하게 높았다.

직무 자율성은 생산직에서만 직무 자율성이 낮은 집단의 우울감이 유의하게 높았으며, 일 가치감이 낮은 집단의 우울감은 생산직과 사무직 모두 높았지만 사무직의 비차비가 더 높았다. 즉, 제조업 내에서도 생산직과 사무직별로 우울감에 미치는 영향에 차이가 존재하였다.

결과적으로 제조업 근로자의 우울감 예방을 위해 직무스트레스의 관리가 필요하며, 생산직과 사무직의 인구학적 특성 및 직업적 특성을 고려하여 우울감에 영향을 끼치는 심리적 리스크 요인을 관리할 필요가 있다.

## 참 고 문 헌

- 김미경. 제조업 관리자의 직무스트레스가 정신건강에 미치는 영향 - 성격유형의 조절효과[석사학위 논문]. 경남 : 가야대학교행정대학교; 2020.
- 김윤신, 김은진, 임세원, 신동원, 오강섭, 신영철. 직무스트레스와 우울 및 불안 증상의 연관성, 대한불안학회지 2015; 11: 38-46.
- 김정남. 삼성전자 "임직원 인생설계 도와드려요", 이데일리 접속일시 : 2011-08-17 오후 3:00:50  
<https://www.edaily.co.kr/news/read?newsId=02059846596348304&mediaCodeNo=257&OutLnkChk=Y>
- 대한가정의학회, 한국인의 평생건강증진, 고려의학 1996; 271-315.
- 박병중. 公務員組織 構成員의 職務스트레스 要因이 組織 效果성에 미치는 影響[석사학위 논문]. 강원: 강릉대학교; 2001.
- 신운선. 생산직 근로자들의 생산활동과 직무만족 및 직무성과의 관계 - 콘트리트 제조업분야 생산기술, 관리직 중심으로[석사학위 논문]. 서울: 중앙대학교 산업창업경영대학원; 2011.
- 안전보건공단. 제5차 근로환경조사 최종 보고서, 2017.
- 오동근, 이영석. 일가치감에 미치는 일가치감 결정요인의 효과. 한국심리학회지 산업 및 조직 2004; 17(3): 401-418.

- 윤지현. 여성근로자의 감정노동 강도 및 빈도에 따른 직무스트레스[석사학위 논문]. 경북: 경북대학교 보건대학원; 2018.
- 이기돈. "職務滿足에 影響을 미치는 職務스트레스 要因에 관한 理論的 研究." 培材論叢 1996: 1; 305-35.
- 이연수. 직무 스트레스와 정신건강의 관련성 연구[석사학위 논문]. 서울: 연세대학교 보건대학원; 2000.
- 장미. 항공사 객실승무원의 직무스트레스, 사회적 지지, 자기효능감과 우울의 관계[석사학위 논문]. 서울: 이화여자대학교 교육대학원; 2009.
- 장세진, 강명근, 차봉석, 박종구, 현숙정, 박준호, 김성아, 강동목, 장성실, 이경재, 하은희, 하미나, 고상백, 우리나라 직장인 스트레스의 역학적 특성. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 2005; 38(1): 25-37.
- 장유정. 생산직 근로자의 직무스트레스가 작업생산성에 미치는 영향. 경북: 대구대학교 대학원[석사학위 논문]; 2014.
- 정갑열, 이현재, 이영일, 김정일, 김영기. 임상간호사의 직무스트레스가 우울증에 미치는 영향. *한국직업건강간호학회지* 2007; 16(2): 158-67.
- 조민영. 중·고등학생들의 스트레스가 정신건강에 미치는 영향 연구[석사학위 논문], 서울: 서울카톨릭대학교; 2005.

이동영, 노희연. 직무스트레스와 직무성과 간 관계에 관한 연구: 근로자지원 프로그램(EAP)의 조절효과에 관한 탐색적 분석. 社會 保障 研究 2014; 30(2): 295-315.

차봉석, 박종구, 이명근 등. 일부 제조업 근로자의 스트레스와 정신 건강에 관한 연구. 예방의학회지 1988; 21(2) : 365-73.

추연동. 직무스트레스가 직무열의와 우울에 미치는 영향 : 마음챙김의 매개효과[석사학위 논문]. 서울: 한국상담대학원대학교; 2018.

최은숙, 신동수. 고령 경비원의 직무스트레스와 관련요인. 한국직업 건강간 호학회지 2009; 18(1): 106-15.

최은숙, 하영미. 한국 근로자의 업무관련성 스트레스와 위험요인, Journal of Korean Academy of Nursing 2009; 39(4): 549-61.

통계청. 2019년 하반기 지역별고용조사 취업자의 산업 및 직업별 특성 보도자료, 2019.

한국교육학술정보원. ‘직무스트레스, 우울감’ , 2020.

한주희. 노인요양병원 간병인의 직무스트레스와 정신건강에 관한 연구[석사학 위 논문]. 서울: 한양대학교; 2009.

Chang SJ, Koh SB, Kang MK, ChaBS, Park JK, Hyun SJ. Epidemiology

of psychosocial distress in Korean employees. Korean Journal of Preventive Medicine 2005; 38: 25-37.

Hong KJ, Tak YR, Kang HS, Kim KS, Park HR, Kwag WH. Job stress, job satisfaction, and health of women who work in the professional jobs: Nurse and teachers. Journal of Korean Academy Nursing 2002; 32: 570-9.

Kivimaki IV, Lansisalmi, Hannakaisa, Peiro, Jose M, Mika. Collective stress and coping in the context of organizational culture. European journal of work and organizational psychology 2000;527-59.

Koh SB, Son M, Kong JO, Lee CG, Chang SJ, Cha, BS. Job characteristics and psychosocial distress of atypical workers. Korean Journal of Occupational Environmental Medicine 2003; 16: 103-113.

Krantz gunilla, Berntsson leeni, Lundberg. Total workload, work stress and perceived symptoms in Swedish male and female white-collar employees. The European Journal of Public Health 2005; 15(2): 209-214.

Marc B. Schenker, Muzza Eaton, Rochelle Green. Self-reported stress and reproductive health of female lawyers. Journal of occupational and environmental medicine 1997; 39(6): 556-68.

Matthews KA, Cottlington EM , Talbott E, Kuller LH, Siegel JM. Stressful work conditions and diastolic blood pressure among blue collar factory workers. Am J Epidemiol 1987; 126(2): 80-91.

Oh YA, Lee MS, Rhee KY. Relationship between manufacturing workers' job conditions and stress. Korean Journal Occupational Environmental Medicine 2002; 14 : 301-14.

Preece M, Cayley P M, Scheuch U. et al.. “The relevance of an employee assistant program to the treatment of workplace epression” . J. Work. Beh. Health 2005; 21: 67-77.

## ABSTRACT

### Effects of Worker' s Job Stress on Depression in the Manufacturing Industry

IM YOUNGBIN

Graduate School of Public Health  
Yonsei University

(Directed by Professor Jong Uk Won M.D., DrPH)

This study has a purpose to analyze the job stress of manufacturing workers and effects of their psychological risks that could affect the stress on depression.

This study selected research subjects as 3,959 workers in a production department and an office, who participate in the manufacturing industry, from the data of The Fifth Korean Working Conditions Survey that Korean Occupational Safety and Health Agency researched in 2017.

This study analyzed effects of demographic characteristics such as gender, age, educational level, monthly average income, employment pattern which is an occupational characteristic, working hours per week, occupation, and job stress on depression.

As a result of this study, when the education level that is a

demographic characteristic was lower and the working hours per week that is an occupational characteristic was higher, they affected depression, and also the job stress could influence the depression level.

In a case of the psychological risks to affect depression, when the sense of work value was lower, support of colleagues or superiors was lower, and job and work instability was higher, they affected depression. In a case of job autonomy, a group that showed low job autonomy showed higher depression only in the production department. In a case of groups with low work value, depression is high for both groups in the production department and an office, but office workers showed the higher odds ratio. Indeed, even in the manufacturing industry, the effects on depression were different depending on occupation whether they work in a production department or an office. In conclusion, this study evaluated the job stress and psychological risks could affect depression. Various methods should be developed in order to resolve job stress for all workers in the manufacturing industry, and also different methods related to the stress should be differently devised for workers in a production department and an office.

Keywords: Korean Working Conditions Survey, Manufacturing Industry, Job Stress, Depression