

근로자의 사회정서적 문제가 스트레스와 우울 및 자아존중감에 미치는 영향 연구

최 수 찬

(연세대학교)

박 해 웅

(연세대학교)

[요 약]

현대 산업사회의 기업 근로자는 극심한 경쟁과 과도한 업무에 노출되어 있지만 이에 대한 적절한 예방과 지원의 부재로 말미암아 다양한 사회정서적 문제에 직면하고 있다. 이러한 근로자의 당면 문제는 대부분의 경우 높은 수준의 스트레스를 유발하고, 개인의 정신건강에까지 부정적인 영향을 미쳐 근로자의 삶의 질을 훼손하고 있다. 이에 본 연구에서는 근로자가 당면하는 사회정서적 문제가 직장 및 개인생활 전반에 미치는 부정적인 영향을 분석한 결과, 업무조직, 퇴직고충, 직장폭력 등의 직장생활 분야와 가족관계, 자녀교육, 위기문제 등의 가정생활 분야, 그리고 문화생활 및 건강관련 분야에서 폭넓게 발생하고 있음을 확인하였다.

결국 근로자의 사회정서적 문제는 스트레스를 유발하고, 이러한 스트레스는 다시 개인의 동기유발이나 삶의 질을 좌우하는 우울 및 자아존중감에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 우울 및 자아존중감에 완충작용을 하는 것으로 알려진 사회적 지지의 역할은 통계적으로 입증되지 못하였다. 이는 우리나라 근로자 개인이 가지고 있는 기존의 사회적 자원이나 지지 체계가 우울감을 낮추거나 자아존중감을 높이는데 충분한 역할을 수행하지 못하고 있음을 의미하며, 이에 따라 근로자의 사회적 지지 기능을 강화시키기 위한 조직차원의 대응과 노력이 절실히 요청된다.

주제어 : 사회정서적 문제, 스트레스, 자아존중감, 우울, 사회적지지, 근로자지원 프로그램, EAPs

1. 서 론

현대의 기업은 급변하는 업무환경과 기업 간의 무한경쟁 속에서 지속적인 발전을 도모하기 위해 최소한의 인력을 유지하면서도 최대의 노동 생산성을 달성하고자 한다. 이에 따라 오늘날의 근로자들

은 직장에서 과중한 업무를 강요받고, 사내경쟁과 고용불안, 실직 등의 문제에 직면하고 있다. 직장생활에서 비롯되는 이러한 문제들 외에도 근로자는 가정생활이나 일상생활을 영위하면서 다양한 어려움에 봉착할 수 있다. 특히 맞벌이 부부 증가에 따른 자녀보육 및 교육문제, 노부모 부양 및 가족건강문제, 부부갈등이나 부모-자녀 갈등문제 등은 이미 개인적 차원을 넘어 직장생활에까지 부정적인 영향을 미치고 있다(장현갑·강성균, 1998; Myers, 1984).

결국 여러 영역에서 비롯된 근로자의 당면 문제는 직·간접적으로 스트레스를 유발하고, 각종 심인성 질환을 불러일으켜 개인과 기업 모두에게 심각한 문제를 야기한다(Kanner, Coyne, Schaefer, and Lazarus, 1981). 즉, 스트레스는 개인의 부적응 과정에서 흔히 나타나는 불안과 우울, 의욕상실, 낮은 자아존중감 등을 초래하여 사업장에서의 높은 결근율과 이직률, 각종 사고와 재해율의 증가 등을 가져오며, 궁극적으로 기업의 생산성 감소로까지 이어질 수 있다(이기돈, 1996; Matthews, Cottingham, Talbott, Kuler, and Siegel, 1987).

그러나 동일한 문제를 경험하고 있다고 해서 모든 근로자가 동일한 스트레스나 우울 수준을 보이는 것은 아니다. 근로자가 당면하는 문제는 개인이 처해 있는 환경에 따라 그 정도와 양상이 상이하게 나타날 수 있는데, 이러한 결과는 주로 가정이나 기업에서 제공하는 사회적 지지 여부에 기인한다. 즉, 건설적인 사회적 지지는 근로자의 사회정서적 문제나 스트레스를 감소시킬 수 있으나, 비효율적인 사회적 지지는 근로자의 문제 해결에 긍정적인 효과를 보일 수 없다(House, 1981).

개인의 사회적 지지망은 매우 가변적이고 충분한 자원을 확보하지 못하는 경우가 흔하므로, 선진국에서는 기업차원의 사회적 지지의 한 형태로서 근로자 지원 프로그램(Employee Assistance Programs: 이하 EAPs)을 개발하여 근로자의 사회정서적 문제에 폭넓은 개입과 예방 활동을 펼쳐오고 있으며, 이에 대한 효과성 또한 충분히 입증되어 왔다. 그러나 우리나라의 산업현장에서는 사회정서적 문제나 스트레스로 고충을 겪고 있는 근로자가 도움을 요청할 때 체계적인 지지 서비스를 제공할 수 있는 시스템의 확보가 거의 전무한 실정이다(최수찬, 2004).

그간 경제성장과 더불어 우리나라의 기업은 근로자에 대한 복지비 지출을 꾸준히 증가시켜 왔으나, 막대한 비용 지출에도 불구하고 근로자의 당면문제를 감소시키거나 기업의 경쟁력 제고에는 거의 도움을 주지 못하고 있는 것으로 보고되고 있다(김원식·권병구, 2003; 박해웅, 2002). 이를 일부나마 극복하고자 몇몇 기업에서는 근로자의 기호 및 생애주기에 맞추어 복지항목을 선택할 수 있는 선택적 기업복지제도(flexible welfare system)를 시행하고 있으나, 주로 물질적이고 생계보조적 성격의 프로그램을 그 내용으로 삼고 있어 자금의 다양하고 복잡한 근로자의 사회정서적 문제에 적절하게 대응하지 못하고 있다.

이에 따라 본 연구에서는 우리나라 산업현장에서 문제의 심각성은 인식되어 왔으나 기업복지 차원에서 거의 논의된 바가 없었던 근로자의 사회정서적 문제의 본질을 파악하고, 이것이 개인의 스트레스 및 정신건강에 미치는 영향을 살펴보고자 한다. 즉, 근로자의 사회정서적 문제가 스트레스를 매개로 하여 개인의 정신건강, 특히 우울과 자아존중감에 미칠 수 있는 부정적 결과에 대해 알아보고, 이들 변수에 대한 사회적 지지의 완충효과를 가늠해 보았다. 이를 통해 근로자의 당면문제를 효율적이고 효과적으로 지원할 수 있는 실제적 방안을 모색하고, 우리나라의 사업장에서 근로자의 정신건강을

담보할 수 있는 실천 프로그램이 활성화될 수 있는 논거를 마련하고자 한다.

2. 이론적 배경

1) 근로자의 사회정서적 당면문제와 스트레스

스트레스는 외부로부터의 위협이 반응능력의 수준을 넘어서거나 혹은 일정하게 유지하고 있는 각 개인들의 자원에 위협을 가함으로써 발생하게 된다. 또한 심리적이면서도 동시에 상황적 맥락에 의해 영향을 받기 때문에 사회적인 속성을 띄는 인간의 갈등상태를 표현해 주는 개념으로 정의될 수 있다(이향란, 2003). 이러한 산업장의 스트레스에 대한 연구는 1930년대 중반 Hans Selye 박사의 일반적 응증후군에 의한 심신적(psychosomatic) 개념이 체계화된 이래 1960년대 후반부터 직무와 관련된 스트레스에 대한 연구가 본격적으로 진행되어 왔지만, 기업근로자가 가정 및 직장생활에서 직접적으로 직면하는 사회정서적 문제와 스트레스 간의 연구는 아직까지 일반화되지 못하고 있다(오홍근·민병일, 1993; 이종목, 1989).

그러나 근로자가 경험하는 업무 및 생활환경상의 문제와 이에 따른 파급효과는 근로자의 정신건강에 상당한 위협이 될 수 있다. 즉, 현대 산업사회에서 근로자들은 직장생활은 물론 가정에서 부부생활이나 문화 및 여가생활 등을 영위할 때 다양한 스트레스를 경험할 수 있다.

이중 가장 흔하게 직장에서 경험하는 대인관계 문제나 조직 변화에 대한 부적응 문제, 직장 내 신체적·정신적 폭력이나 성추행 등의 문제는 심각한 스트레스를 일으키는 주요 원인이다. 특히 1997년 외환위기 이후 상시적인 구조조정의 실시로 우리나라 근로자들은 직접적인 고용불안과 업무과다, 사내경쟁, 조직 부적응 등의 문제에 직면하고 있으며, 이로 인해 높은 수준의 스트레스와 각종 심인성 질환을 경험하고 있다(배무환, 1989; 장세진, 2002).

둘째, 근로자들은 직장에서의 문제뿐만 아니라 가정생활을 영위하는 과정에서 발생하는 문제들로 인해 심각한 스트레스를 경험하고 있다. 가정과 직장은 각기 분리되어 존재하는 것이 아니며, 한 영역에서의 변화는 다른 영역에서의 변화를 필연적으로 수반하게 되므로, 두 영역 사이에는 상호영향관계가 존재한다(Voydanoff, 1988). 우리나라의 경우 여성의 경제활동 참가율이 거의 60%에 육박하면서 육아 및 노부모 부양, 자녀교육 등의 문제가 대두되고 있으며, 부부간의 갈등이나 가족해체 등의 문제 역시 빈번하게 발생하고 있다(오제은, 2004; 차은영, 2004). 이렇듯 노부모에 대한 부양의무나 육아부담, 지나친 가사활동 등은 직장에서의 근무시간을 빼앗거나 직무몰입을 방해할 수 있다. 즉, 근로자가 경험하는 가정 내 문제는 직장생활에까지 전이되어 가정-직장갈등을 일으킬 수 있으며, 이에 따라 근로자들은 상당 수준의 스트레스에 직면하게 된다(전기홍, 2004; Carlson, Kacmar, and Williams, 2000).

셋째, 근로자의 음주문제나 흡연문제, 다이어트관련 문제 등은 궁극적으로 이들의 신체 및 정신건

강을 위협하고 있으며, 이러한 건강상의 문제에 대응하기 위한 충분한 의료서비스가 부재할 경우, 이러한 문제는 더욱 증폭된다. 또한 최근 주5일 근무제가 정착되어 감에 따라 휴양 및 여행에 대한 욕구와 레크리에이션, 각종 문화 및 교양활동에 대한 욕구가 더욱 고조되고 있으나, 충분한 문화 및 교양 활동이 보장받지 못하고 휴양에 대한 욕구가 충족되지 못했을 경우, 근로자들의 스트레스는 증가하게 된다(최수찬, 2004).

이상에서 살펴본 바와 같이 근로자가 당면하고 있는 사회정서적 문제는 스트레스를 유발하는 주요한 원인이며, 그 결과 우리나라 기업 근로자의 절대다수가 스트레스에 직·간접적으로 노출되어 있는 것으로 보고되고 있다. 특히 극도의 스트레스를 나타내는 '고위험 스트레스'가 장기화될 경우, 심혈관계 질환이나 탈진, 극단적인 과로사까지 진행될 위험성을 가지고 있다(장현갑·강성군, 1998; 장세진, 2002). 더욱이 근로자가 경험하는 스트레스는 근로자 본인뿐 아니라 가족 구성원과 사업장에게까지 부정적인 영향을 미쳐 가족갈등과 해체, 결근과 이직, 산업재해, 낮은 수준의 직무몰입 등을 유발할 수 있다(장경채, 1991).

2) 스트레스와 우울 및 자아존중감

현대인의 삶에 가장 큰 영향을 주는 위험인자로 알려져 온 스트레스는 그간 다수의 연구를 통하여 그 부정적인 영향력이 오랫동안 입증되어 왔다. 사실 어떤 요인에 의한 스트레스든 다양한 질병발생의 증가와 밀접한 연관을 보이고 있는데, 특히 정신건강적 측면에서 우울 및 좌절, 분노, 공격성 등과 함께 심각한 정신질환을 유발할 수 있다(우종민, 2004).

이중 우울은 스트레스로 인해 나타나는 가장 일반적인 증상인 동시에, 사회적 고립, 약물남용, 알코올중독 등 여러 가지 부작용을 초래하여 심각한 경우 자살로 이어질 수 있는 심각한 증상이다. 실제로 만성우울증 환자의 15%가 일생 중 한 번 이상 자살을 시도하는 것으로 보고되고 있다(Kazdin, 1990; 김대현·임영섭·곽기우·이혜리·윤방부, 1990). 이렇듯 개인의 정신건강은 물론 그 생명까지도 위협하고 있는 우울증상은 우리나라의 경우 근로자의 약 25%에서 발견되고 있어 본 문제의 심각성을 가히 짐작할 수 있다(우종민, 2004).

한편 스트레스는 직접적으로 자아존중감을 위협하거나 사회적 관계망을 훼손시킴으로써 간접적으로 자아존중감의 손상을 가져올 수 있다(Burt, Cohen, and Bjorck, 1988; Roosa, Sander, Beals, and Short, 1988). 이때 자아존중감은 '자신을 존중하고 바람직하게 여기며 가치 있는 존재라고 생각하는 정도'로서 정의될 수 있는데(Rosenberg, 1965), 이러한 자아존중감은 적응능력이나 스트레스에 대한 대처능력, 자신에 대한 신뢰와 성취능력 등에 영향을 미칠 뿐만 아니라 대인관계, 긴장유발, 자신에 대한 태도 및 문제에 대한 해결력과도 밀접하게 관련되어 있다(Greenberg, Siegel, and Leitch, 1993). 다시 말해 자아존중감이 높은 사람은 자기 스스로를 가치 있고 중요한 사람이라고 평가하고, 스스로를 통제할 수 있다고 믿으며, 새로운 과업을 즐기는 동시에 자신이 하고 있는 일이 장래에도 가치 있는 것이 될 것으로 간주한다. 반면 부정적인 자아존중감을 가진 자는 자신의 생각과 능력에 확신이 없고, 현재의 과업과 미래를 위한 계획에 자부심을 갖지 못하며, 새로운 사건보다는 과거의 것과 안전

한 배경에 집착하게 된다(안순자, 1997). 이러한 관점에서 자아존중감은 근로자 개인이 직장 및 사회에서 건설적인 삶을 영위하는데 필수불가결적 요소임을 확인할 수 있다.

3) 사회적 지지

사회적 지지는 한 개인이 대인관계에서 얻을 수 있는 모든 긍정적인 지원을 의미한다(Cohen and Hoberman, 1983). 사회적 지지에 대한 기존의 연구들은 배우자나 친구, 동료, 가족 등으로부터 심리적, 인지적 혹은 물질적 지지를 제공받은 경우, 그렇지 않은 경우보다 더 좋은 신체적 건강과 심리적 안녕을 보인다고 보고하고 있다(Kaplan, Robbins, and Martin, 1983). 이때 사회적 지지의 효과로는 '주효과'와 '완충효과'로 나누어 볼 수 있는데, 주효과로서의 사회적 지지는 스트레스의 원인과 결과와는 관계없이 개인에게 소속감, 존경, 사회적 인식, 애정, 부양에 대한 개인적 욕구를 충족시켜 줌으로써 심리를 안정시키는 직접적이고 긍정적인 영향력을 가리킨다. 즉, 사회적 지지 그 자체가 개인의 정신심리 건강에 독립적으로 영향을 미친다고 볼 수 있다. 반면에 완충효과로서의 사회적 지지는 일상생활 속에서 겪게 되는 사건들로부터 나타나는 결과가 사회적 지지를 통해 개개인의 심리적 상태에 미치는 영향을 완화시켜 주거나 혹은 완충해 주는 역할을 가리킨다(장세진, 1996).

샌들러, 밀러, 쇼트와 울치(Sandler, Miller, Short, and Wolchik, 1989)은 사회적 지지가 스트레스의 부정적 영향에 반작용을 가한다고 보고하면서, 환경적 자원인 사회적 지지가 내적 자원을 매개한다고 주장하였다. 즉, 사회적 지지는 자아존중감을 위협하는 부정적 사건의 발생을 방지해 주고, 부정적 사건에 직면한 개인의 자아존중감을 유지시켜 주며, 자아존중감을 직접 고양시킴으로써 스트레스 사건의 부정적 효과를 완화시킬 수 있다(이영자, 1995).

한편 스트레스와 우울의 관계에 작용하는 사회적 지지에 관한 선행 연구들을 살펴보면, 부정적인 자기인식과 함께 사회적 지지를 받지 못했다고 지각하는 사람들이 우울하게 될 가능성이 높다고 보고하고 있다. 결국 사회적 지지는 스트레스에 대한 완충적 역할을 하여 스트레스에 노출되었을 때 우울 증에 걸릴 확률을 낮추는 것으로 볼 수 있다(박지원, 1985; 안귀여루, 1988).

3. 연구가설과 연구모형 설정

1) 근로자의 사회정서적 문제와 스트레스 관계

앞서 제시된 바와 같이 현대 산업사회의 근로자들은 직장생활에서 필연적으로 발생하는 대인관계 갈등과 사내경쟁, 실직에 대한 위협 뿐 아니라 육아와 노부모 부양, 가족갈등, 여가생활로부터의 소외 등을 경험하고 있으며, 근로자들은 이러한 사회정서적 문제들로 인해 이미 상당수준의 스트레스를 경험하고 있다.

근로자의 다양한 문제를 사회정서적 측면에서 접근한 기존의 연구 결과를 토대로 본 연구에서는 먼저 근로자의 사회정서적 문제의 본질을 탐구하였다. 즉, 근로자의 당면문제를 ‘직장문제’, ‘가정문제’, ‘건강·문화문제’의 3개 영역으로 대분류하고, 각 영역에서의 문제가 근로자의 스트레스에 미치는 영향 정도를 다음과 같은 연구가설을 통해 살펴보았다.

H1 : 근로자의 직장문제가 심각할수록 스트레스에 부정적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H2 : 근로자의 가정문제가 심각할수록 스트레스에 부정적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H3 : 근로자의 문화·건강문제가 심각할수록 스트레스에 부정적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2) 스트레스와 우울 및 자아존중감과의 관계

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 and Wortman, 1980), 이 양자 간에는 높은 정적인 상관관계를 가지고 있는 것으로 보고되고 있다(김정희, 1987; Hammen, 1992; Nezu and Ronan, 1985). 우울은 그 정도에 있어서 단순한 슬픔이나, 우울한 기분에서부터 지속적인 상실감이나 무력감, 나아가서 자살기도를 포함하는 정신병적 상태에 이르기까지 매우 다양하며 인간의 정신건강에 매우 중요한 지표로 간주되고 있다.

한편 앞서 제시한 바와 같이 스트레스는 직접적으로 자아존중감을 위협하거나 사회적 관계망 훼손을 통하여 간접적으로 자아존중감에 손상을 줄 수 있다. 자아존중감은 자신에 대한 긍정적 평가의 개념으로 심리학적 건강수준과 밀접한 관련성이 있다(Burke, 1991; Kiecolt, 1994). 즉, 자아존중감이 높은 사람은 적응력이 높고 긍정적 감정 상태를 체험하며 불안감을 덜 느끼는 반면에, 자아존중감이 낮은 사람은 자신의 능력에 대해 신뢰하거나 확신하지 못하며 주어진 직무나 역할을 성공적으로 수행하지 못할 것으로 인식한다(Schafer and Keith, 1999). 이와 같은 선행연구를 근거로 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

H4 : 스트레스 수준이 높을수록 우울에 부정적인 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

H5 : 스트레스 수준이 높을수록 자아존중감에 부정적인 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

3) 스트레스와 사회적 지지와의 관계

스트레스와 정신건강 사이에서 사회적 지지가 줄 수 있는 영향력에 있어서 특히 우울에 대한 사회적 지지 관련 연구들은 사회적 지지의 스트레스 완충효과나 두 변인간의 부적 관계를 밝히고 있다(김정희, 1987; 신영희, 1993; Dubois, Felner, Adan, and Evans, 1992; Wills, 1990). 즉, 사회적 지지는 자

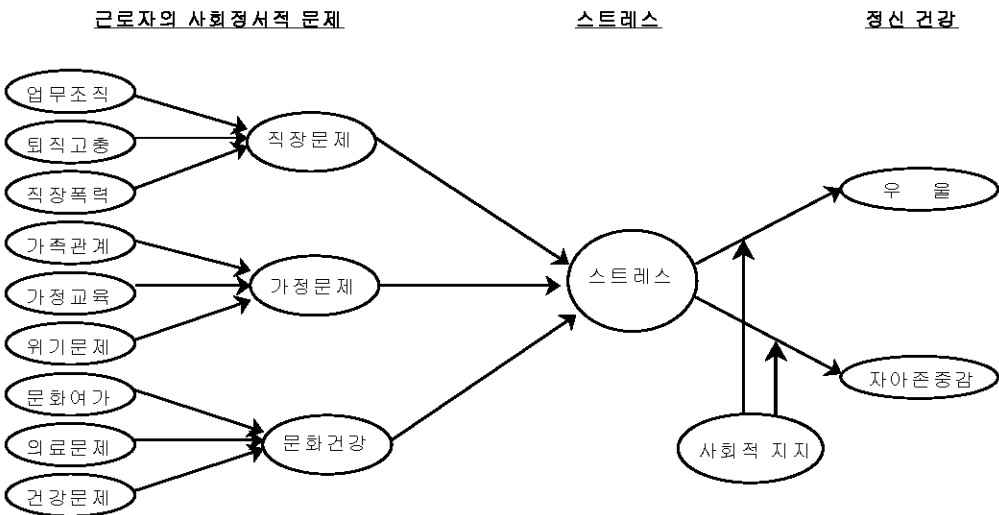
기존증감에 대한 스트레스의 부정적 효과를 완화시켜 주며(이영자, 1995), 높은 자아존중감과도 관계가 있는 것으로 보고되고 있다(Wills, 1985; Wills, Vaccaro, and McNamara, 1992). 이를 근거로 사회적 지지는 자아존중감과 정적 관계를 가질 것으로 예상되는 바, 다음과 같은 가설을 설정할 수 있다.

- H6 : 사회적 지지는 스트레스의 부정적 영향에 대한 완충효과를 가질 것이다.
- 6-1. 높은 사회적 지지는 스트레스의 우울에 대한 부적 영향을 완화시킬 것이다.
 - 6-2. 높은 사회적 지지는 스트레스의 자아존중감에 대한 부적 영향을 완화시킬 것이다.

지금까지 살펴본 근로자의 사회정서적 문제와 스트레스, 그리고 개인의 우울과 자아존중감과의 관계를 파악하기 위한 연구모형을 다음의 <그림 1>에서 요약하여 나타내었다. 이를 구조방정식 모형으로 나타내면 다음과 같다(공식 1).

$$\begin{aligned}
 \eta_1 &= \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{12}\xi_2 + \gamma_{13}\xi_3 \\
 \eta_2 &= \gamma_{24}\xi_4 + \gamma_{25}\xi_5 + \gamma_{26}\xi_6 \\
 \eta_3 &= \gamma_{37}\xi_7 + \gamma_{38}\xi_8 + \gamma_{39}\xi_9 \\
 \eta_4 &= \beta_{41}\eta_1 + \beta_{42}\eta_2 + \beta_{43}\eta_3 \\
 \eta_5 &= \beta_{54}\eta_4 \\
 \eta_6 &= \beta_{64}\eta_4
 \end{aligned}
 \tag{공식 1}$$

(ξ_1 =업무조직, ξ_2 =퇴직고충, ξ_3 =직장폭력, ξ_4 =가족관계, ξ_5 =가정교육, ξ_6 =위기문제, ξ_7 =문화여가, ξ_8 =의료문제, ξ_9 =건강문제, η_1 =직장문제, η_2 =가정문제, η_3 =문화건강, η_4 =스트레스, η_5 =우울, η_6 =자아존중감, γ_{ij} , β_{ij} =측정될 모수)



<그림 1> 연구모형

4. 연구 방법

1) 연구대상 및 자료수집

본 연구의 목적을 달성하기 위해서 관리직, 기술직, 기능직 등 다양한 직종으로 구성되어 있어 근로자의 특성이 비교적 고르게 반영될 수 있고, 이에 따라 근로자의 당면문제 역시 다양하게 제기될 수 있는 여건을 확보하고 있는 수도권 소재의 한 공기업을 조사대상으로 선정하였다.

관련 문헌의 고찰과 근로자 대상의 심층면접을 토대로 예비 설문지를 구성하여 2004년 5월 예비 조사를 실시하였고, 일부 문항을 수정하여 최종 설문지를 완성하였다. 본 조사에서는 조사대상 기업의 근로자 중 1,000명을 무작위로 추출하여, 이들을 대상으로 2004년 6월 이후 1개월간 설문조사를 실시하였다. 이 중 730부가 회수되었으나, 불성실하게 응답된 15부를 제외하고 유효한 설문지 715부만을 본 분석에서 사용하였다. 분석도구로는 SPSS/PC⁺ 12.0과 Amos 5.0을 사용하였다.

2) 측정도구

근로자의 사회정서적 문제는 기존 연구(박해웅, 2002; 최수찬, 2004; Myers, 1984)와 실제 산업장의 근로자와의 심층 면접을 토대로 3개 영역, 9개 문제, 39개 문항으로 구성된 설문을 도출하였다. 다음의 <표 1>은 이들 문항에 대한 요약이다.

한편 근로자의 스트레스 측정을 위하여 코헨, 카막, 머멜스타인(Cohen, Kamarck, and Mermelstein, 1983)에 의해 고안된 Perceived Stress Scale(PSS)을 변한하고 역번역(back translation) 확인 후 사용하였다. PSS는 지금까지 다양한 문화권에 폭넓게 사용되어 우울, 사회적 불안, 그리고 관련 질병에 대한 중요한 예견인자로 활용되고 있다. 조사대상자의 우울 감은 정(Zung, 1965)에 의해 개발되고 양재곤(1981)에 의하여 표준화된 Self-rating Depression Scale(SDS)을 사용하여 측정하였으며, 자기존중감은 로젠버그(Rosenberg, 1965)가 개발한 Self-Esteem Scale(SES)을 전병재(1974)가 번역한 도구를 사용하여 측정하였다. 끝으로 사회적 지지를 측정하기 위한 도구는 하우스와 웰스(House and Wells, 1978)에 의해 개발된 측정도구를 사용하여 기업 근로자의 환경자원이라 할 수 있는 상사, 회사 동료 및 가족이나 친구의 사회적 지지 정도를 측정하였다.

<표 1> 근로자의 사회정서적 문제

영역	문제	세부내용
직장생활	업무조직(8)	조직변화 부적응, 대인관계 문제, 비효율적 시간관리, 회사정책 및 사규이해 부족, 업무관련 교육 및 훈련부족, 본업무외 잡업무 부담에 따른 문제, 보직 부적응, 리더십 부족
	퇴직고충(2)	퇴직관련 고충, 실직·퇴직 후 직업알선 부족
	직장폭력(3)	직장내 신체폭력, 언어폭력, 성추행
가정생활	가족관계(3)	결혼생활 및 부부간 갈등, 부부의 가족간 갈등, 한부모 및 이혼가정의 가족문제
	가정교육(7)	맞벌이 부부의 별거생활문제, 취학전 자녀 보육문제, 자녀의 교육 및 진학, 자녀 학교생활 문제, 노부모 부양문제, 본인의 평생교육 및 자기개발문제, 생활 법률 문제
	위기문제(4)	가족친지의 갑작스런 죽음 및 사고, 가족친지의 실업, 산업재해, 재정 및 신용 문제
문화건강생활	문화여가(4)	레크리에이션 부족, 자원봉사활동 부족, 휴양 및 여행정보 부족, 문화 및 교양 활동 부족
	의료문제(3)	사내의료서비스 부족, 회사와 연계된 외부서비스 부족, 장애재활문제
	건강문제(5)	정신건강문제, 음주문제, 흡연문제, 신체건강 및 체력증진문제, 다이어트 문제

5. 연구결과

1) 조사대상의 일반적 특징

다음의 <표 2>에서 나타난 바와 같이 설문에 응답한 715명의 근로자들은 30대와 40대(78.3%)의 기혼(83.1%)인 남성(93.8%)이 대부분을 이루고 있으며, 이들은 고등학교 이상의 학력(92.2%)을 가지고 조사대상 기업에서 5년 이상 근무(84.4%)중인 것으로 나타났다. 이외에 조사대상자의 직종, 직위, 임금 등은 비교적 고른 분포를 보였다.

<표 2> 인구사회학적 특성

(단위:명, n=715)

특 성	구 분	빈 도 (%)
성 별	남 성	671(93.8)
	여 성	44(6.2)
연 령	20 대	77(10.8)
	30 대	319(44.6)
	40 대	241(33.7)
	50 대	78(10.9)
	미 혼	110(15.4)
결 혼	기 혼	605(84.6)
	중학교이하	56(7.8)
최종학력	고등학교	182(25.5)
	대 학 교	405(56.6)
	대 학 원	72(10.1)
	사 무 직	127(17.8)
직 종	기 술 직	267(37.3)
	기 능 직	321(44.9)
	사 원	247(34.6)
직 위	대 리 급	290(40.5)
	과 장 급	136(19.0)
	부장급이상	42(5.9)
	5년 미만	111(15.6)
근속년수	5 - 10년	214(29.9)
	11 - 15년	159(22.2)
	16 - 20년	128(17.9)
	21년 이상	103(14.4)
	200만원 미만	163(22.8)
임 금	200-300만원 미만	278(38.9)
	300-400만원 미만	179(25.0)
	400-500만원 미만	75(10.5)
	500만원 이상	20(2.8)

2) 신뢰성과 타당성 분석

본 연구에 포함된 각 요인의 하위변수에 대한 단일차원성(unidimensionality) 여부를 판단하기 위하여 직각회전 방법에 의한 탐색적인 요인분석(Exploratory Factor Analysis: EFA)을 실시하였다. 스트레스, 우울, 자아존중감, 사회적지지의 척도는 단일차원성이 검증된 척도로서 본 연구에서도 단일차원으로 분석하였으나, 본 연구에 적합하지 않은 문항들은 요인 적재값을 이용하여 제거한 후 사용하였다.

또한, 타당성을 보장하는 필요조건이라 할 수 있는 신뢰도 분석을 통해서 내적일관성 여부를 판단

하였다. 본 연구에서 요인 적재값은 0.4 이상, 신뢰도 계수값(alpha)은 0.6 이상을 분석의 기준으로 삼았다. 이에 대한 분석 결과를 요약하면 다음의 <표 3>과 같다.

<표 3> 요인분석과 신뢰도분석 결과

요 인		최초항목수	요인분석 직각회전 결과	신뢰도 분석결과	Chronbach's α
직장 문제	업무조직	8	8	8	0.876
	퇴직고충	2	2	2	0.851
	직장폭력	3	3	3	0.804
가정 문제	가족관계	3	3	3	0.643
	가정교육	7	6	6	0.741
	위기문제	4	3	3	0.858
문화 건강	문화여가	4	4	4	0.858
	의료문제	3	3	3	0.805
	건강문제	5	5	5	0.858
스트레스		10	6	6	0.754
우 울		20	7	7	0.788
자아존중감		10	6	6	0.812
사회적 지지		19	-	19	0.898

3) 연구모형의 검증

본 연구에서 제시한 연구모형이 주어진 자료와 잘 맞는지를 알아보기 위해 구조방정식 모형의 계수 산출법으로 최대우도법을 사용하여 연구모형의 전체적인 구조모형(overall model)을 검증한 결과, $\chi^2=1078$, 표준카이제곱치(q)=3.153, GFI=0.906, AGFI=0.880, NFI=0.849, RMR=0.065로 최적모형으로 판단하기에는 다소 부족함을 확인하였다.

이에 따라 전체적인 모형의 적합도를 향상시키기 위해서 본 분석에서는 수정지수(Modification Index: MI)를 사용하였다. 특히 근로자 개인의 정신건강 중에서 자아존중감과 우울의 새로운 경로와 사회정서적 문제 중 문화건강문제와 직장문제 간의 새로운 경로를 발견하여 연결하였다.

전체적인 구조모형을 검증한 결과, $\chi^2=977$, 표준카이제곱치(q)=2.874, GFI=0.915, AGFI=0.891, NFI=0.863, RMR=0.047로 초기연구모형보다는 양호한 적합지수를 얻었으며 특히, Chi-Square difference test(카이제곱 차이 검정)를 실시한 결과 χ^2 변화량은 101로 유의하게 감소($\chi^2(df=2, \alpha=0.05)=5.990$)하여 본 수정모형을 최적모형으로 결정하였다. 초기연구모형과 수정모형의 적합지수를 비교하면 다음의 <표 4>와 같다.

<표 4> 수정모형의 부합도 평가

요 인	GFI	AGFI	RMR	NFI	χ^2	df	p	q
초기 연구모형	0.906	0.880	0.065	0.849	1078	342	0.000	3.153
수정 모형	0.915	0.891	0.047	0.863	977	340	0.000	2.874

각 요인들 간의 관계에 대한 연구가설의 검증결과를 다음의 <표 5>와 같이 정리할 수 있다. 먼저 근로자의 직장 내 문제와 스트레스간의 관계(연구가설 1)를 검증한 결과, 인과계수가 의미가 있으므로($t > 1.96$; $p < 0.05$) 해당 가설은 채택되었다. 즉 직장에서의 많은 문제는 스트레스 증가에 유의하게 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이와 유사하게 근로자의 가정문제(연구가설 2)와 문화 및 건강문제(연구가설 3) 모두 스트레스에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 기존의 연구결과들(배무환, 1989; 장현갑·장성군, 1998; 최수찬, 2004; Myers, 1984)과 일치하는 것으로 결국 근로자의 사회정서적인 문제는 스트레스를 유발시키는 중요한 요인임을 확인할 수 있다.

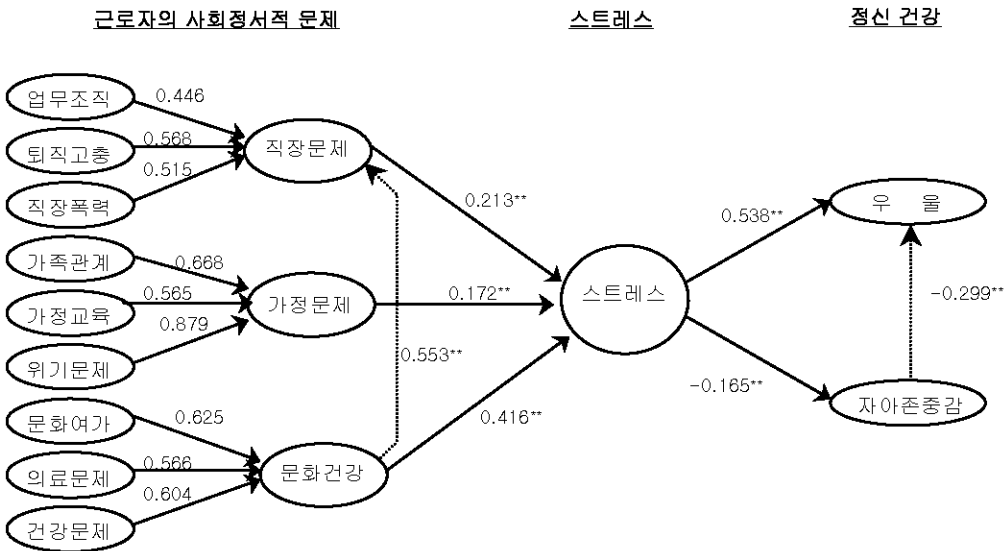
한편 스트레스와 우울 및 자아존중감의 관계에서는 스트레스가 우울에 유의한 정(+)의 영향을 주는 것으로 나타난 반면에, 자아존중감에는 부(-)의 영향을 주는 것으로 나타나 각각의 가설(연구가설 4와 연구가설 5)이 채택되었다. 이는 관련된 선행 연구결과와 일치하는 것으로 스트레스의 정도가 증가할수록 우울을 가중시키는 동시에 자아존중감에는 심각한 손상을 줄 수 있음을 입증하고 있다(김정희, 1987; Hammen, 1992; Nezu and Ronan, 1985).

<표 5> 가설검정 결과 종합(요인간 인과분석 결과)

가 설	경 로	경로계수	표준오차	t-값
가설 1	직장문제 → 스트레스	0.213	0.109	3.471
가설 2	가정문제 → 스트레스	0.172	0.043	4.034
가설 3	문화건강문제 → 스트레스	0.416	0.071	5.893
가설 4	스트레스 → 우울	0.538	0.054	7.944
가설 5	스트레스 → 자아존중감	-0.165	0.059	-3.233

이외에도 자아존중감은 우울에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다(경로계수= -0.299, 표준오차=0.032, $t = -6.484$). 이는 뮤렐, 믹스, 워커(Murrell, Meeks, and Walker, 1991)의 주장과 같이 자아존중감이 그 자체로서 개인의 정신적 건강수준을 나타내기도 하지만, 대응자원으로도 작용하여 부정적인 행위나 결과를 완화하는 요인적 역할을 수행한다는 것이 확인되었다.

끝으로, 문화·건강문제가 직장문제에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나(경로계수=0.553, 표준오차=0.054, $t = 5.811$) 문화·건강문제가 근로자의 원활한 직장생활 수행 여부를 결정하는데 있어서 중요한 요인임을 확인할 수 있었다. 이상의 연구가설에 대한 검증결과를 다음의 <그림 2>에서 정리하여 나타내었다.



주: 점선 부분은 수정모형에서 확인된 관계임. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$

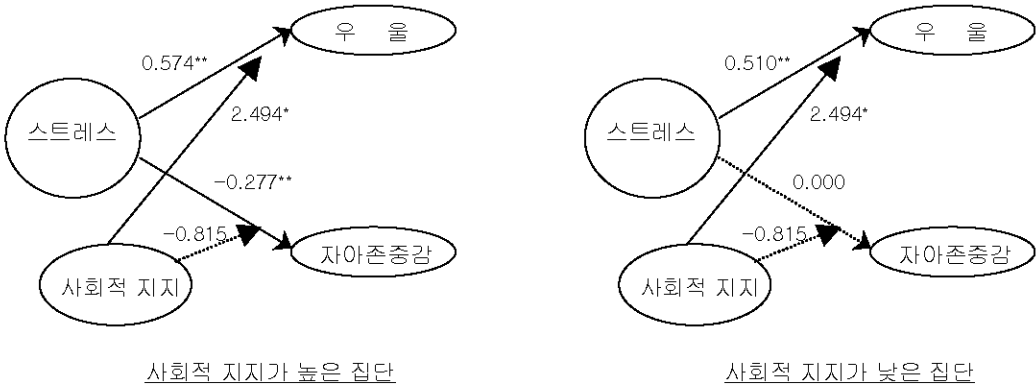
<그림 2> 수정 모형

이상의 연구가설 검증결과에 따른 수정모형을 토대로 스트레스가 개인의 정신건강(우울과 자이존중감)에 부적 영향을 미치는 영향에 대한 사회적 지지 요인의 완충효과를 검증하였다(연구가설 6). 이를 위해 사회적 지지의 평균을 기준으로 높은 집단과 낮은 집단을 분류하여 집단별 구조방정식 모형을 구축하여 수행하였다.

그 결과, 사회적 지지가 높은 집단과 낮은 집단의 모델 적합도는 비교적 양호한 적합수치를 보였다 ($q=2.077$; $RMR=0.049$; $GFI=0.883$). 우울에 대한 스트레스의 경로계수는 사회적 지지가 높은 집단에서 $0.574(t=5.245)$, 낮은 집단에서 $0.510(t=5.945)$ 을 보였다. 본 경로계수의 통계적 유의미성 확인하기 위해 집단 간의 차이(Critical Ratios for between Parameters)를 확인해 본 결과, $Z=2.494(Z_{0.05}=1.96, p < 0.05)$ 로 집단간의 경로계수 크기의 차이는 통계적으로 유의미하였다. 그러나 사회적 지지가 높은 집단에서 스트레스가 우울에 대한 경로계수가 감소하여야 함에도 불구하고 오히려 증가하였다. 이는 사회적 지지가 스트레스의 부정적 영향에 반작용을 가하여 개인에게 심리를 안정시키는 직접적이고 긍정적인 영향을 미친다는 기존의 연구결과(Kaplan et al., 1983, Rabkin and Struening, 1976, Sandler et al., 1989)와는 합치하지 않는 것으로 나타났다.

한편, 자이존중감에 대한 스트레스의 경로계수는 사회적 지지가 높은 집단과 낮은 집단에서 각각 $-0.277(t=-3.355)$ 과 $0.000(t=0.004)$ 으로 나타났으나, 집단 간 경로계수는 통계적으로 유의하지 않았다. 이러한 결과는 사회적 지지가 자이존중감을 위협하는 부정적 사건의 발생을 방지하거나 부정적 사건에 직면한 개인의 자이존중감을 유지시켜 스트레스의 부정적 효과를 완화시켜준다는 기존의 연구(이영자, 1995)와 다소 차이가 있다.

이에 연구가설 6은 모두 기각되었다. 다음의 <그림 3>은 사회적 지지의 완충효과에 대한 요약이다.



주: 점선 부분은 통계적으로 무의미함. *p<0.05 ; **p<0.01

<그림 3> 사회적 지지에 대한 경로계수 비교

6. 연구요약 및 제언

본 연구는 근로자가 직면하는 사회정서적 문제를 살펴보고, 이러한 문제가 근로자 개인의 스트레스와 우울 및 자아존중감에 미치는 결과를 실증적으로 살펴보고자 했다. 이를 위해 먼저 근로자의 사회정서적 문제와 관련된 선행 연구와 실제 사업장의 근로자와의 심층 면담을 토대로 총 39가지의 세부 하위문제를 도출한 후, 이를 탐색적 요인분석(EFA)을 통하여 37개 세부하위문제와 9가지의 근로자의 당면 문제로 요약하고 다시 직장문제, 가정문제, 문화건강문제의 3개 영역으로 범주화시켰다.

둘째, 근로자가 당면하고 있는 문제들은 스트레스를 직접적으로 유발하고 있는 것으로 나타났다. 먼저 업무조직상 문제나 퇴직관련 문제, 직장폭력 등의 직장관련 문제는 근로자 스트레스의 주요인자로 판명되었으며, 이중 구조조정과 관련된 퇴직관련 고충이 근로자의 스트레스에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 1997년 경제위기 이후 고조된 조기 퇴직과 대량 해고 등으로 사업장 전반에 팽배해 있는 고용 불안감이 가져온 결과라고 할 수 있다.

한편 문화 및 여가관련 문제, 의료관련 문제, 건강관련 문제 등도 스트레스에 직접적인 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이는 그간 우리나라의 기업복지가 역점을 두고 시행해 온 건강 및 의료관련 분야 뿐만 아니라 최근 주 5일 근무제도의 시행과 더불어 관심이 더욱 고조되고 있는 레저와 문화, 교양활동 등의 프로그램도 근로자의 욕구충족과 스트레스 관리차원에서 중요한 역할을 수행할 수 있음을 의미한다.

이와 더불어 가족관계, 자녀보육, 친지실업 등의 가정문제도 근로자 스트레스의 주요 원인으로 지

적되었다. 이는 근로자의 가정문제가 공식적 조직체인 기업의 근무활동에 영향을 줄 수 있음을 나타내는 것이다. 지금까지 근로자의 가정생활상의 문제가 전적으로 개인의 문제로 국한되고 기업의 개입 대상에서 제외되어 왔지만 향후에는 기업의 생산성 제고를 위해서도 근로자 가족 문제에 대한 적절한 예방 및 개입이 필수적으로 이루어져야 함을 시사한다 할 것이다.

셋째, 본 조사에서는 근로자의 사회정서적 당면문제가 스트레스를 매개로 하여 개인의 정신건강 정도를 가늠하는 우울과 자아존중감에 유효한 영향을 미치고 있는 것을 확인하였다. 즉, 근로자가 직면하는 문제를 통해 유발된 스트레스는 우울을 가중시키고 자아존중감 역시 훼손시켰다. 결국 근로자 개인의 정신건강 차원을 넘어 자살 및 각종 사회불안의 위험까지도 초래할 수 있는 우울 문제의 속성을 감안해 볼 때 근로자의 사회정서적 문제에 대한 보다 체계적인 대응 방안이 모색되어야 할 것이다. 또한 근로자 개인의 성공적인 직무와 역할 수행의 핵심적인 역할을 하는 자아존중감의 중요성을 견지할 때도 근로자의 사회정서적 문제는 적절한 개입과 관리가 절실히 요청된다.

넷째, 본 연구는 근로자의 사회정서적 문제에 따른 스트레스와 정신건강 사이에서 사회적 지지의 완충효과를 파악해 보았다. 먼저 스트레스와 우울 간의 완충효과는 집단 간 경로계수가 통계적으로 유의하였으나 연구가설과 반대되는 결과가 나왔으며, 스트레스와 자아존중감에 대한 완충효과는 통계적으로 유의하지 않았다. 이에 따라 스트레스로 인한 우울의 증가나 자아존중감의 저하에 대한 사회적 지지의 완충효과는 통계적으로 입증되지 못했다. 이는 곧 지금의 근로자가 가지고 있는 사회적 지원이나 비공식적 지지 체계로는 스트레스로 인한 부정적 결과를 완화시키는데 역부족이며, 이에 따라 산업복지 현장에서 새로운 차원의 사회적 지지 프로그램이 적극적으로 도입되어야 함을 시사한다.

끝으로, 본 연구는 공기업 근로자의 사회정서적 문제가 스트레스 및 우울, 그리고 자아존중감에 미치는 영향을 주안점으로 하였기에, 다양한 산업현장에서 근로자가 당면하게 되는 포괄적인 이슈들을 모두 분석의 대상으로 삼을 수 없었던 한계를 갖는다. 또한, 구조방정식 모형을 통한 자료 분석이 변수간의 연결 관계에 대한 유효한 설명력을 얻을 수 있다는 장점에도 불구하고, 본 연구방법이 갖는 한계로 인해 일반적인 인구나사회학적 요인이 고려되지 못한 점 또한 연구의 한계로 지적될 수 있다. 그러므로 후속연구는 광범위한 표집과 다양한 이슈에 대한 성찰을 통해 본 연구의 제한점을 극복해야 할 것이다. 이외에도 코헨 외(1983)에 의해 고안되어 본 연구의 측정도구로 사용된 PSS, 그리고 정(Zung, 1965)의 SDS와 로젠버그(1965)의 SES 등은 박병탁·이종범·이중훈·정성덕(1990)과 이영자(1995), 코헨과 윌리엄슨(Cohen and Williamson, 1988) 등 다수의 논문에서 단일차원으로 사용되었지만 본 연구에서는 EFA 분석결과 단일차원 척도로서 다소 부족한 결과가 나와 향후 이에 대한 심도 있는 후속연구가 실시될 필요가 있다.

이상에서 본 연구의 결과를 종합해 보면, 직장생활뿐 아니라 가정생활과 여가생활 등에서 발생하는 사회정서적 문제로 인해 근로자들은 이미 심각한 수준의 스트레스를 경험하고 있으며, 이러한 스트레스는 자아존중감의 상실과 우울 증세에까지 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 그러므로 잠재적 클라이언트에 대한 보호와 기업의 생산성 고양의 차원에서도 근로자의 사회정서적 문제와 정신건강에 대한 개입을 더 이상 미뤄서는 안 될 것이다. 그러나 근로자 개인이 가지고 있는 사회적 지지망은 이들의 문제 해결을 위한 영향력을 이미 상실한 바, 보다 조직적 차원의 예방 및 대처 프로그램 개발이

절실히 요구된다. 이러한 관점에서 본 연구의 실천적 함의는 매우 크다.

선진국에서는 근로자의 사회정서적 문제에 대응하고, 근로자의 스트레스를 적극적으로 관리하기 위해 기업복지적 차원에서 EAPs를 개발하여 개별 근로자의 정신건강을 도모하고 있다. 조직적 측면에서도 EAPs는 안정적인 노동력의 확보 및 유지, 생산성 향상, 노사관계의 증진, 기업의 이미지 고양, 기업의 사회적 책임성 완수에 일조하고 있다(이정환·노병일·변보기, 2001; Googins and Godfrey, 1987; Saunders, Driskell, Johnson, and Salas, 1996; Schultz and Schultz, 2001; Van Den Berge, 1995). 따라서 본 연구가 주안점으로 삼은 근로자의 사회정서적인 문제들에 대하여 그 개입의 효과성이 입증되어온 EAPs는 우리나라 사업장에서도 의미 있는 대안이 될 수 있다. 다만 서구의 직무환경과 우리의 직장문화는 차이점이 상당하고, 근로자의 당면 문제 또한 상이하므로, 이에 대한 접근방법은 달리 고려되어야 한다. 즉, 서구의 EAPs를 도입하는데 앞서 우리나라 근로자들이 직장생활과 가정생활, 일상생활 등에서 당면하는 문제와 욕구를 포괄적으로 파악하고, 이에 대응하는 우리나라 고유의 근로자 지원 프로그램 모형을 모색해야 할 것이다. 또한 전통적인 EAPs의 주요 프로그램이면서 현재 우리나라 사업장에서도 일부 실행중인 직장인 정신건강 증진 프로그램이나 직무스트레스 관리 프로그램 등을 보다 체계적으로 정착시켜, 향후 한국적 EAPs 개발을 위한 시금석으로 삼아야 할 것이다.

참고문헌

- 김대현·임영섭·곽기우·이혜리·윤방부. 1990. “가정의학과 외래 내원 환자의 우울과 가족 기능에 관한 연구”. 『대한가정의학회』 11(7): 23-28.
- 김정희. 1987. “직장된 스트레스, 인지세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용”. 서울대학교 박사학위논문.
- 김원식·권병구. 2003. 『선택적 근로자복지제도의 이해: 21C 근로복지의 방향』. 서울: 21세기 근로복지연구회.
- 박병탁·이중범·이중훈·정성덕. 1990. “양로원 재원노인의 우울에 관한 연구”. 『영남의대학술지』 7(2): 79-87.
- 박지원. 1985. “사회적 지지척도 개발을 위한 일 연구”. 연세대학교 박사학위논문.
- 박해웅. 2002. “기업복지 수준과 만족도에 관한 연구”. 연세대학교 석사학위논문.
- 배무환. 1989. “직무스트레스의 접근방법과 연구모형”. 『관동대학교 관대논문집』 17(2): 295-318.
- 배수진. 2000. 『최신 스트레스관리』. 서울: 학문사.
- 신영희. 1993. “스트레스, 자기효능감 및 사회적 지지가 대처와 부적응에 미치는 영향”. 충남대학교 석사학위논문.
- 안귀여루. 1988. “스트레스와 관련된 우울에 대한 사회적 지지의 완충효과의 성차”. 고려대학교 석사학위논문.
- 안순자. 1997. “자기성장프로그램이 초등학교 아동의 자기존중감 및 자기효능감에 미치는 효과”. 한국고원대학교 석사학위논문.
- 오제은. 2004. “희망의 상담실”. 국민일보, 2004. 5. 17.
- 오홍근·민병일. 1993. “직장인의 스트레스”. 『대한심신스트레스학회지』 1(1): 113-118.
- 우종민. 2004. “직무스트레스와 정신건강”. 한국직무스트레스학회창립기념 학술대회 발표자료집. pp.

- 49-68.
- 이기돈. 1996. "직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인에 관한 이론적 연구". 『배재논총』 1: 305-335.
- 이영자. 1995. "스트레스, 사회적 지지, 자존감과 우울 및 불안과의 관계". 서울여자대학교 박사학위 논문.
- 이정환·노병일·변보기. 2001. 『산업복지론』. 서울: 대학출판사.
- 이종목. 1989. 『직무 스트레스의 원인, 결과 및 대책』. 서울: 성원사.
- 이향란. 2003. "병원근무자의 스트레스에 관한 연구". 연세대학교 석사학위논문.
- 장세진. 1996. "스트레스 연구의 의료사회학적 접근에 대한 평가와 전망". 『한국사회학』 30(1): 125-149.
- 장세진. 2002. "우리나라 근로자들의 직무스트레스 현황 및 실태". 제10회 기초의학 학술대회 및 2002년도 대한예방의학회 춘계심포지움 자료집.
- 장경채. 1991. "중요원스트레스의 동적관리에 관한 연구". 동아대학교 박사학위논문.
- 장현갑·강성근. 1998. 『현대인의 스트레스관리』. 서울: 학지사.
- 전기홍. 2004. "가정친화적 조직문화가 직장-가정 갈등과 직무태도에 미치는 영향". 서울대학교 박사학위 논문.
- 전병재. 1974. "자아개념 측정가능성에 관한 연구". 『연세논총』 11(1): 107-130.
- 조홍식·김진수·홍경준. 2001. 『산업복지론』. 서울: 나눔출판사.
- 차은영. 2004. "시론". 중앙일보. 2004. 5. 30.
- 최수찬. 2004. "기업근로자의 사회심리적 당면문제에 관한 연구". 『한국사회복지행정학회』 6(1): 71-103.
- Burke P. J. 1991. "Identity Process and social stress." *American Sociological Review* 56(6): 836-849.
- Burt, C. E., L. H. Cohen, and J. P. Bjorck. 1988. "Perceive family environment as a moderator of young adolescents' life stress adjustment." *American Journal of Community Psychology* 16(1): 101-122.
- Carlson, D. S., K. M. Kacmar, and L. J. Williams. 2000. "Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict." *Journal of Vocational Psychology* 56: 249-276.
- Cobb, S. 1976. "Social support as a mediator of life stress." *Psychosomatic Medicine* 38(5): 300-314.
- Cobb, S., and R. M. Rose. 1973. "Hypertension, peptic ulcer and diabetes in air traffic controllers." *Journal of American Medical Association* 224(4): 489-493.
- Cohen, S., and H. Hoberman. 1983. "Positive event and social support as buffer of life change stress." *Journal of Applied Social Psychology* 13(2): 99-125.
- Cohen, S., T. Kamarck, and R. Mermelstein. 1983. "A global measure of perceived stress." *Journal of health and Social Behavior* 24(4): 385-396.
- Cohen, S., and G. M. Williamson. 1988. "Perceived stress in a probability sample of the United States." pp. 31-67. in *The Social Psychology of Health*, edited by S. Spacapan and S. Oskamp. Newbury Park, CA: Sage.
- Cohen, S., and T. A. Wills. 1985. "Stress, social support and the buffering hypothesis." *Psychological Bulletin* 98(2): 310-357.

- Dubois, D. L., R. D. Felner, S. Brand, A. M. Adan, and E. G. Evans. 1992. "A prospective study of life stress, social support, and adaptation in early adolescence." *Child Development* 63: 542-557.
- Flynn, M. S. 1996. "Employee assistance programs in the United States: Overview of issues and trends." In H. K. Lee (chair), *Industrial social welfare of Korea in the 21st century*. The 10th Symposium on Social Welfare. Seoul, Korea: Center for Social Welfare Research, Yonsei Univ.
- Greenberg, M. T., J. M. Siegel, and C. J. Leitch. 1983. "The nature and importance of attachment relationship to parents and peer during adolescence." *Journal of Youth and Adolescence* 12: 373-386.
- Googin, B., and J. Godfrey. 1987. *Occupational social work*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Hair, J. F., R. E. Anderson, R. L. Tathan, and W. C. Black. 1998. *Multivariate data analysis*. Englewood Cliff, NJ: Prentice-Hall.
- Hammen, C. 1992. "Life events and depression: The plot thickens." *American Journal of Community Psychology* 20(2): 179-193.
- Holmes, T. H., and M. Masuda. 1974. "Life change and illness susceptibility." In Dohrenwend, B. S., and B. P. Dohrenwend (Eds.). *Stressful life event: Their nature and effect* 9-44. New York: Wiley.
- House, J. S. 1981. *Work stress and social support*. MA: Addison-Wesley.
- House, J. S., and J. A. Wells. 1978. "Occupational stress, social support, and health." In A. Mclean and M. Colligan (Eds.). *Reducing occupational stress*. Proceeding of a Conference, NIOSH Publication, Washington D. C.: US Department of Health and Human Service. 78-140.
- Kanner, A. D., J. C. Coyne, C. Schaefer, and R. S. Lazarus. 1981. "Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events." *Journal of Behavior Medicine* 4(1): 1-39.
- Kaplan, H. B., C. Robbins, and S. S. Martin. 1983. "Antecedents of psychological distress in young adults: Self-rejection, deprivation of social support, and life event." *Journal of Health and Social Behavior* 1: 93-115.
- Kazdin, A. E. 1990. "Childhood depression." *Journal of Child Psychology and Psychiatry* 31(1): 121-160.
- Kiecolt K. J. 1994. "Stress and the decision oneself: A theoretical model." *Social Psychology Quarterly* 57: 49-63.
- Matthews, K. A., E. M. Cottington, E. Talbott, L. H. Kuler, and J. M. Siegel. 1987. "Stressful work conditions and diastolic blood pressure among blue collar factory workers." *American Journal of Epidemiology* 126(2): 280-291.
- Myers. D. W. 1984. *Establishing and building employee assistance programs*. 1-22. Westport, Conn.: Greenwood Press.
- Murrel, S. A., S. Meeks, and J. Walker. 1991. "Protective function of health and self-esteem against depression in older adults facing illness or bereavement." *Psychology and Aging* 6(3): 352-360.

- Nezu, A. M., and G. F. Ronan. 1985. "Life stress, current problems solving and depressive symptoms: An interactive model." *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 53(5): 693-697.
- Rabkin, J. G., and E. Struening. 1976. "Life event, stress and illness." *Science* 194: 1013-1020.
- Roosa, M. W., I. N. Sander, J. Beals, and J. L. Short. 1988. "Risk status of adolescent problem-drinking parent." *American Journal of Community Psychology* 16(2): 25-239.
- Rosenberg, M. 1965. *Society and adolescent self-image*. Princeton, NY: Princeton Univ. Press.
- Rosenhan, D. L., and M. E. P. Seligman. 1989. *Abnormal psychology*. New York: W. W. Norton and Co.
- Sandler, I. N., P. Miller, J. Short, and S. A. Wolchik. 1989. "Social support as a protective factor for children in stress." In D. Belle (Ed.), *Children social networks and social supports* 277-307. Oxford, England: John Wiley and Sons.
- Saunders, T., J. E. Driskell, J. H. Johnson, and E. Salas. 1996. "The effect of stress inoculation training on anxiety and performance." *Journal of Occupational Health Psychology* 1(2): 170-186.
- Schafer, R. B., and P. M. Keith. 1999. "Change in adult self-esteem: a longitudinal assessment." *British Journal of Social Psychology* 38(3): 303-314.
- Schultz, D., and S. E. Schultz. 2001. *Psychology and work today*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Silver, R. L., and C. B. Wortman. 1980. "Coping with undesirable life event." pp. 279-340. in *Human helplessness: Theory and application*, edited by J. Garber and M. E. P. Seligman. New York: Academic Press.
- Van Den Bergh, N. 1995. "Employee assistance programs." pp. 842-848. in *Encyclopedia of social work*, edited by Edwards R. L. and J. G. Hopps. Washington, DC: NASW Press.
- Voydanoff, P. 1988. "Work and family. A review and expanded conceptualization." *Journal of Social Behavior and Personality* 3: 1-22.
- Wills, T. A. 1985. "Supportive functions of interpersonal relationships." In S. Cohen and S. L. Syme (Eds.), *Social support and health* 61-82. Orlando: Academic Press.
- Wills, T. A. 1990. "Social support and the family." In Blechman (Ed.), *Emotion and the family* 75-98. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Wills, T. A., D. Vaccaro, and G. McNamara. 1992. "The roll of life events, family support and competence in adolescent substance use: A test of vulnerability and protective factors." *American Journal of Community Psychology* 20(3): 349-374.
- Zung, W. W. K. 1965. "A self-rating depression scale." *Archives of General Psychiatry* 12, Jan: 63-70.

A study on the Effects of Employees' Socio-emotional Problems on Stress, Depression, and Self-esteem

Choi, Soo-Chan
(Yonsei University)

Park, Hae-Woong
(Yonsei University)

Today's employees are facing various socio-emotional problems due to the lack of appropriate supports and intervention in the workplace. These problems, however, cause considerable stress and inflict fatal damage on the quality of the employees' lives. Thus, this study analyzed the negative effects of the employees' socio-emotional problems on their stress, depression, and a sense of self-esteem.

As a result, the study has identified that the problems occurred widely in the work life area such as job-related problem, predicament of retirement, workplace violence, family life area such as family relationship, child education, crisis problem, and lastly culture and health related area.

This study also found that the socio-emotional problems in the three areas were the main stressors after all and they once again negatively affected depression and a sense of self-esteem. However, the role of social support, which is known to have the buffering effect on depression and a sense of self-esteem, was not sufficiently proved. This strongly implies that traditional social supports necessarily have limitations to overcome employees' socio-emotional problems in hand and thus systematic intervention toward the troubled workers in the organizational level must be required.

Key words: Socio-emotional Problem, Stress, Self-esteem, Depression, Social Support, Employee Assistance Program, EAPs.

[접수일 2005. 3. 23. 게재확정일 2005. 9. 22.]