

한국 근로자의 업무관련 불안감 및 우울감 경험에 대한 직장폭력의 영향

최은숙¹ · 정혜선² · 김수현¹ · 박현주³

¹경북대학교 간호학과 조교수, ²가톨릭대학교 의과대학 조교수, ³경원대학교 간호학과 조교수

The Influence of Workplace Violence on Work-related Anxiety and Depression Experience among Korean Employees

Choi, Eun Sook¹ · Jung, Hye-Sun² · Kim, Su-Hyun¹ · Park, Hyunju³

¹Assistant Professor, The Institute of Nursing Science, College of Nursing, Kyungpook National University, Daegu

²Assistant Professor, College of Medicine, The Catholic University of Korea, Seoul

³Assistant Professor, Department of Nursing, Kyungwon University, Seongnam, Korea

Purpose: Work-related anxiety and depression are frequent work-related mental health problems. In this study the relationship between workplace violence and work-related anxiety and/or depression among Korean employees was evaluated. **Methods:** Data were obtained from the Korean Working Condition Survey of 2006. Participants were 9,094 Korean workers aged 15-64 yr. Multiple logistic regression using SAS version 9.1 was used. **Results:** The incidence of work-related anxiety, work-related depression and workplace violence were 4.5%, 3.5%, and 1.8% respectively. When personal and occupational risk factors were adjusted, workplace violence was significantly associated with work-related anxiety and depression (OR for anxiety: 4.07, CI: 2.62-6.34; OR for depression: 4.60, CI: 2.92-7.25). Work-related anxiety was significantly related to type of employment, working period at present workplace, work time, shift work, job demand, and social support from superiors. Factors influencing work-related depression were gender, education, alcohol consumption, company size, type of employment, working period at present workplace, work time, shift work, and job demand. **Conclusion:** To promote psychological health in workers there is a need to develop work-related anxiety and depression prevention programs and to decrease in workplace violence. In developing these programs, consideration should be given to personal factors, working conditions, and psychosocial working environments.

Key words: Employee, Violence, Anxiety, Depression

서 론

1. 연구의 필요성

1996년에 개최된 제49차 세계보건대회에서는 폭력이 공중보건의 가장 중요한 문제 중의 하나라고 규정하고, 폭력이 개인,

가정, 지역사회, 국가 단위에 심각한 문제를 일으키며, 위협적인 영향을 줄 수 있다고 하였다(World Health Organization [WHO], 2002). 특히, 직장폭력은 직장 내에서 다른 사람에게 위협을 주기 위해 물리적 힘을 의도적으로 사용하여 상해, 사망, 정신적 손상, 발달장애를 가져오는 것으로(WHO, 2002), 국제노동기구에서는 직장폭력이 최근 10년 동안 급격하게 증가하고

주요어 : 근로자, 직장폭력, 불안, 우울

Address reprint requests to : Jung, Hye-Sun

Department of Preventive Medicine, College of Medicine, The Catholic University of Korea, 505 Banpo-dong, Seocho-gu, Seoul 137-701, Korea
Tel: 82-2-2258-7368 Fax: 82-2-532-3820 E-mail: hyesun@catholic.ac.kr

투고일 : 2009년 11월 25일 심사위원회일 : 2009년 11월 27일 게재확정일 : 2010년 10월 14일

있다고 보고하였다(Hoel, Sparks, & Cooper, 2001).

2001년 한 해 동안 미국에서는 직장폭력과 관련하여 639건의 사망이 발생하여 업무상 사망원인 중 3번째를 차지하였으며(US Department of Labor, 2002), 유럽연합에서는 근로인구의 2%에 해당하는 3백만 명의 근로자가 직장 내에서 신체적 폭력을 경험했다고 보고하였다(WHO, 2002). 직장폭력은 기업에 경제적 손실을 초래하고, 기업 이미지에 손상을 주며, 생산성 감소와 근로자의 근무의욕을 감소시키는 문제점을 낳는다. 그러나 폭력으로 인해 나타나는 물리적 영향인 전쟁, 테러, 폭동 등은 가시적이기 때문에 많은 사람들이 관심을 갖지만, 폭력으로 인한 정신적 영향은 눈에 보이지 않기 때문에 그 중요성이 간과되고 있는 실정이다(WHO, 2002). 그러나 외국의 연구에서는 직장폭력이 근로자의 불안과 우울에 영향을 미친다고 하여(Eriksen, Tambs, & Knardahl, 2006; Wieclaw et al., 2006), 근로자의 정신건강 관리를 위해 직장폭력에 관심을 기울이는 것이 필요하다고 할 수 있다.

직장폭력과 관련하여 우리나라에서 수행된 연구들은 주로 최근에 이루어졌는데, 의료인을 대상으로 직장폭력의 실태를 파악하였거나(Hong, 2009; Jung, 2008; Kim, Ahn, & Kim, 2008), 서비스직 근로자를 대상으로 직장폭력과 우울과의 관계를 살펴본 연구(Byun, Youn, Jung-Choi, Cho, & Paek, 2009)가 있으나, 아직까지 충분한 연구가 이루어지지 않은 상황이다. 이에 본 연구에서는 산업안전보건연구원에서 우리나라 전체 취업자를 대상으로 표본조사를 실시한 “2006년 근로환경조사”(Park, Lee, & Kim, 2007) 자료를 이용하여 근로자 정신건강의 대표적인 증상이라고 할 수 있는 업무관련 불안감 및 우울감 경험에 대해 직장폭력이 미치는 영향을 파악하였다.

근로자의 업무관련 불안감 및 우울감에 영향을 미치는 요인은 직장폭력 이외에도 성별, 연령, 학력, 음주, 흡연 등의 개인적 요인과 경력, 교대근무, 직종 등의 근무조건, 업무부담, 상사와 동료의 지지 등의 사회심리적 작업환경이 관련되는 것으로 보고되고 있다(Han, Kim, & Cho, 1995; Ikeda et al., 2009; Park & Lee, 2009; Suwazono, Okubo, Kobayashi, Kido, & Nogawa, 2003). 따라서 본 연구에서는 이와 같은 개인적 요인, 근무조건, 사회심리적 작업환경을 고려한 상태에서 직장폭력이 근로자의 업무관련 불안감 및 우울감 경험에 미치는 영향을 파악하였다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 근로자의 직장폭력 경험 및 업무관련 불안

감 및 우울감의 경험을 파악하고, 개인적 요인, 근무조건, 사회심리적 작업환경을 고려하였을 때 한국 근로자의 직장폭력이 업무관련 불안감 및 우울감 경험에 미치는 영향을 분석하기 위한 것이다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 직장폭력이 한국 근로자의 업무관련 불안감 및 우울감 경험에 미치는 영향을 분석하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상 및 자료 수집 방법

연구자료는 2006년 근로환경조사(Park et al., 2007)의 원시자료를 산업안전보건연구원으로부터 사용승인을 받아 이용하였다. 근로환경조사는 산업안전보건연구원이 2006년도에 처음 실시한 것으로, 통계청의 승인을 받아 4년마다 조사하는 것이다. ‘2006년 근로환경조사’는 2005년 인구주택총조사 조사구를 표본추출 틀로 사용하여, 16개 시·도를 1차층으로, ‘동부’(시지역)와 ‘읍면부’(군지역) 등 거주지역을 2차층으로, ‘아파트조사구’와 ‘보통조사구’의 주택유형을 3차층으로 층화하여 조사구를 추출하였다.

조사구를 선정한 후에 조사구 내의 가구를 조사원이 방문하여 설문내용 및 응답자에 대한 비밀보장을 설명하고 조사에 대한 동의를 얻은 후 가구 내 만 15세 이상 65세 미만의 근로자 1명을 면접조사 하였다. 근로자는 조사기간 전주에 1시간 이상 일한 만 15세 이상 64세 이하의 임금근로자와 비임금근로자 중 자영업자 및 사업주를 포함하며, 주부, 학생, 은퇴자 및 실업자는 제외하였다. 조사를 위해 총 46,498가구를 방문하였으나 실제 면접이 이루어진 가구는 10,043가구로서, 전국 1,014개 조사구의 10,043명의 근로자가 조사에 참여하였다. 이중 본 연구에서는 군인 43명과 사업주 658명 및 불확실한 설문 응답자 248명을 제외한 9,094명을 최종분석대상으로 하였다.

3. 연구 도구

본 연구에서 사용한 ‘2006년 근로환경조사’ 자료는 유럽연합에서 1990년부터 실시하여 근로자 건강과 근로환경에 대한 정책자료로 활용하고 있는 근로환경조사(Parent-Thirion,

Fernández Maícas, Huirley, & Vermeylen, 2007)와 거의 동일한 항목과 방법으로 조사한 것이다(Park & Lee, 2009). 이중 본 연구에서는 선행연구(Carder, Turner, McNamee, & Agius, 2009; Parent-Thirion et al., 2007)를 참고하여 직장 폭력이 업무관련 불안감 및 우울감 경험에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여, 개인적 요인, 근무조건, 사회심리적 작업 환경에 관한 항목을 통제변수로 활용하였다.

1) 직장폭력

직장폭력은 직장에서의 괴롭힘에서 살인에 이르기까지 폭넓은 영역을 포함하는 것으로(Kim et al., 2008), 본 연구에서 직장폭력은 신체폭행, 왕따, 괴롭힘, 성희롱을 포함하였다. 지난 12개월 동안 직장동료나 상사, 후배로부터 신체폭행을 당했거나, 고객거래업체 등 업무 중 만난 사람들로 부터 신체폭행을 당했거나, 개인적으로 왕따나 괴롭힘, 성희롱을 당한 경우가 있는지를 각각 질문하여 '예/아니오'로 응답하도록 한 조사문항(문 25-2~5)을 사용하여 한 가지 이상의 질문에 '예'라고 응답한 경우를 직장폭력을 경험한 것으로 간주하였다.

2) 업무관련 불안감 및 우울감 경험

업무관련 불안감 및 우울감은 연구대상자가 일 때문에 발생한 건강문제가 불안감이나 우울감이었는지를 조사한 항목을 사용하였다. "하시는 일 때문에 건강이 나빠지거나 사고가 난 적이 있습니까?"라는 문항에 "예"라고 응답한 경우에, "일 때문에 어떻게 건강이 나빠지거나 사고가 났습니까?"라는 문항에 불안감 및 우울감이 각각 해당되는지를 응답한 조사결과를 활용하였다.

3) 개인적 요인

개인적 요인은 성, 연령, 학력, 월수입, 흡연, 음주로 파악하였다. 이중 음주는 술을 마시는 횟수와 섭취한 술의 종류와 양을 조사한 문항(문 35와 문 35-1)과 술의 종류별 순 알코올량을(Kim, 2000)을 참고하여 본 연구진이 주당 섭취한 순 알코올량을 계산하고, 이를 토대로 Pols와 Hawks (1992)가 제시한 안전음주 기준을 참고하여 비음주군, 저음주군, 고음주군으로 구분하였다. 고음주의 기준은 남자는 주당 섭취한 순 알코올량이 280 g, 여자는 140 g 이상이다.

4) 근무조건

근무조건은 업종, 회사규모, 직업계층, 고용형태, 현 직장 근무경력, 주당 근무시간, 교대근무에 관한 내용을 포함하였다. 이

중 업종은 한국표준산업분류(Korea National Statistical Office [KNSO], 2007a)의 대분류(20개)를 토대로 서비스업과 비서비스업으로 구분하였다. 농업 및 임업, 어업, 광업, 제조업, 전기 가스 및 수도사업, 건설업을 '비서비스업'으로, 나머지를 '서비스업'으로 분류하였다. 직업계층은 한국표준직업분류(KNSO, 2007b)를 참고하여 육체노동자와 비육체노동자로 구분하였다. 서비스 종사자, 판매종사자, 농업·임업 및 어업 숙련 근로자, 기능원 및 관련 기능종사자, 장치·기계조작 및 조립 종사자, 단순노무종사자를 '육체노동자'로 분류하였고, 국회의원, 고위 임직원 및 관리자, 전문가, 기술공, 준전문가, 사무종사자를 '비육체노동자'로 분류하였다. 고용형태는 자영업자와 근로자 속가능 여부와 계약기간에 따라 정규직과 비정규직으로 구분하였는데, 정규직은 근로지속이 가능한 무기 혹은 1년 이상의 계약자이며, 비정규직은 근로지속이 불가능한 무기 혹은 1년 미만의 계약자로 정의하였다.

5) 사회심리적 작업환경

사회심리적 작업환경은 직무요구도, 직무자율성, 상사의 지지 및 동료의 지지로 파악하였다.

직무요구도는 '일을 할 때 매우 빠른 속도로 일함'과 '마감 시간에 맞춰 빠빠하게 일함'이 하루 평균 어느 정도 지속되는지를 질문하여, '절대 노출 안됨/거의 안됨/근무시간 1/4/근무시간 절반/근무시간 3/4/거의 모든 근무시간/근무시간 내내'로 각각 응답하도록 구성한 문항(문 17)을 사용하여, '절대 노출 안됨'은 0%, '거의 안됨'은 10%, '근무시간 1/4'은 25%, '근무시간 절반'은 50%, '근무시간 3/4'은 75%, '거의 모든 근무시간'은 90%, '근무시간 내내'는 100%로 측정된 후, 두 항목의 평균을 구하였다. 평균±표준편차는 30.3±28.9이었고, 최소값은 0, 최대값은 100이었다. 평균 이하인 경우(평균 점수 포함)를 저위험군으로, 평균을 초과하는 경우를 고위험군으로 분류하였다.

직무자율성은 일의 순서, 작업방법, 작업속도, 동료의 선택, 휴식의 5가지 항목의 자율성을 조사한 것을 사용하였다. 먼저 '일의 순서', '작업방법', '작업속도'의 3가지 항목에 대해 일을 할 때 선택하거나 변경할 수 있는지를 질문하여, 각각 '예/아니오'로 응답하도록 구성한 문항(문 20)을 사용하여 '예'는 1, '아니오'는 0으로 각각 점수화하였다. 나머지 2개 항목은 '같이 일할 사람을 선택할 때 나의 의견이 반영된다'와 '일할 때 실수 있다'에 대해 일자리 상황이 어떠한지를 '전혀 없음/가끔/빈번히/매우 자주/거의 항상'으로 각각 응답하도록 구성한 문항(문 21)을 사용하여 '전혀 없음'은 0으로, '가끔', '빈번히',

‘매우 자주’, ‘거의 항상’은 1로 각각 점수화하였다. 직무자율성의 각 항목을 합하여 중위수를 구한 결과는 4이었는데, 중위수를 저위험군에 포함하여 4 이상인 군은 직무자율성이 높은 군으로, 3 이하인 군은 직무자율성이 낮은 군으로 분류하였다. 유럽연합의 근로환경조사 결과 분석(Parent-Thirion et al., 2007)에서 직무자율성 도구의 Cronbach’s $\alpha=.72$ 이었고 본 연구에서도 동일하게 .72이었다.

상사의 지지 및 동료의 지지는 일자리 상황을 가장 잘 설명하는 것에 대해 응답하도록 한 설문문항(문 21)으로 측정된 것인데, ‘부탁하면 상사에게 도움을 받을 수 있다’와 ‘부탁하면 동료에게 도움을 받을 수 있다’에 대해 ‘전혀 없음/가끔/빈번히/매우 자주/거의 항상’으로 각각 응답한 것을 ‘전혀 없음’과 ‘가끔’은 지지가 낮은 군으로, ‘빈번히’, ‘매우 자주’, ‘거의 항상’은 지지가 높은 군으로 각각 분류하여 사용하였다.

4. 자료 분석방법

통계자료는 SAS version 9.1을 사용하여 분석하였으며, 근로자의 업무관련 불안감 및 우울감 경험은 빈도와 백분율로 산출하였다. 대상자의 개인적 요인, 근무조건, 사회심리적 작업 환경에 따른 업무관련 불안감 및 우울감 경험의 차이는 χ^2 -test로 파악하였다.

직장폭력이 업무관련 불안감 및 우울감 경험에 미치는 영향을 파악하기 위해 네 가지 모델을 구축하여 위계적 로지스틱 회귀분석을 실시하였다. Model I은 직장폭력 변수만을 투입하여 업무관련 불안감 및 우울감 경험에 미치는 영향 정도를 파악하였고, Model II는 Model I에 통제변수인 개인적 요인을 추가하여 분석하였으며, Model III은 Model II에 근무조건을 추가하였고, Model IV는 Model III에 사회심리적 작업환경을 추가하여 분석하였다. 독립변수들 간 다중공선성 여부를 검정한 결과, 모든 독립변수들의 분산팽창지수가 2.1 이하로 나타나 다중공선성은 없었으며, 다중 로지스틱 회귀분석 모형은 Hosmer-Lemeshow 모형 적합도 검정 결과, 예측값과 관찰값의 차이가 유의하지 않아 모형이 적합한 것으로 나타났다.

본 연구의 자료분석 시 표본추출률과 완료율을 보정하기 위해 가중치를 적용하였는데, 이는 ‘2006년 근로환경조사’의 표본조사 결과가 우리나라 전체 근로환경을 대표할 수 있도록 하기 위해 가구단위를 기준으로 각 층에서 조사 비대상 비율을 파악해 실제 조사대상이 되는 모집단의 구성비를 재산정하는 사후층화추정방법을 사용해 추정치의 정확도를 높이기 위한 것이다(Park et al., 2007).

연구 결과

1. 연구대상자의 특성

전체 연구대상자 중 남자는 56.8%, 여자는 43.2%이었고, 평균연령은 41.2세(± 11.1 세)이었다. 학력은 고졸이 41.2%이었으며, 월평균수입은 100-199만원이 41.8%이었다. 흡연은 비흡연자가 55.0%이었고, 음주량은 처음주군이 65.2%이었다.

응답자가 근무하는 업종은 63.2%가 서비스업이었고, 회사규모는 1-49인이 63.9%로 가장 많았다. 직업계층별 분포는 육체노동자의 비율이 63.9%이었고, 고용형태는 정규직 비율이 58.5%이었다. 현 직장 근무경력은 1-10년 미만이 49.7%로 가장 많았고, 근무시간은 주당 45시간 이상 근무하는 비율이 58.2%로 가장 높았으며, 교대근무자는 7.7%이었다.

사회심리적 작업환경과 관련하여 직무요구도가 높은 경우는 38.8%, 직무자율성이 낮은 경우는 39.9%이었다. 상사의 지지와 동료의 지지는 낮은 경우가 각각 24.8%, 29.9%이었다(Table 1).

2. 업무관련 불안감 및 우울감 경험

업무관련 불안감 경험률은 4.5%이었으며, 남자는 5.0%, 여자는 3.9%이었다. 연령대별 업무관련 불안감 경험률은 15-29세에 3.1%, 30-49세에 4.4%, 50-64세에 5.8%이었다. 업무관련 우울감 경험률은 3.5%이었으며, 남자는 3.1%, 여자는 4.0%이었다. 연령대별 업무관련 우울감 경험률은 15-29세에 3.9%, 30-49세에 3.0%, 50-64세에 4.5%이었다.

직장폭력 경험률은 1.8%이었고, 남자는 1.6%, 여자는 2.0%이었다. 연령대별 직장폭력 경험률은 15-29세가 2.7%, 30-49세가 1.7%, 50-64세가 1.3%로 연령대가 높을 때 낮았다. 직장폭력의 종류별 경험률은, 신체폭행의 경험률이 0.7%이었고, 남자, 여자 모두 0.7%이었다. 괴롭힘의 경험률은 0.8%이었고, 남자가 0.6%이었으며, 여자가 0.9%이었다. 성희롱 경험률은 0.6%이었고, 남자가 0.4%, 여자가 1.0%이었다.

이변량 분석에서 업무관련 불안감 경험과 통계적으로 유의한 차이를 보인 변수는 성($p=.013$), 연령($p=.001$), 학력($p<.001$), 흡연($p=.001$), 음주($p=.020$), 업종($p=.003$), 직업계층($p<.001$), 고용형태($p<.001$), 현 직장 근무경력($p<.001$), 근무시간($p<.001$), 교대근무($p=.012$), 직무요구도($p<.001$), 상사의 지지($p<.001$), 동료의 지지($p=.014$), 직장폭력($p<.001$)이었다. 업무관련 불안감이 5% 이상의 경험률을 보이는 고위험군은 남자인 경우, 연령이 50-64세인 경우, 학력이 중졸 이하인 경우, 과거 흡연자

Table 1. The Characteristics of Korean Employees Aged 15-64 Years: Korean Working Conditions Survey 2006 (N=9,094)

Characteristics	Classification	n (%)	Mean ± SD
Gender	Male	5,165 (56.8)	41.2 ± 11.1
	Female	3,929 (43.2)	
Age (yr)	15-29	1,517 (16.7)	41.2 ± 11.1
	30-49	5,392 (59.3)	
	50-64	2,185 (24.0)	
	65+	0 (0.0)	
Education	Middle school or less	1,846 (20.3)	41.2 ± 11.1
	High school	3,743 (41.2)	
	College or over	3,505 (38.5)	
Income (10 thousands)	<100	2,431 (26.7)	41.2 ± 11.1
	100-199	3,803 (41.8)	
	200-299	1,175 (12.9)	
	≥300	1,685 (18.5)	
Smoking	No-smoking	4,998 (55.0)	41.2 ± 11.1
	Ex-smoking	1,252 (13.8)	
	Smoking	2,844 (31.2)	
	Drinking amount (g/week)	2,565 (28.2)	
Drinking amount (g/week)	Low ^a	5,926 (65.2)	41.2 ± 11.1
	High ^a	603 (6.6)	
Economic sector	Non-service	3,351 (36.8)	41.2 ± 11.1
	Service	5,743 (63.2)	
Company size	1-49	5,809 (63.9)	41.2 ± 11.1
	50-299	1,409 (15.5)	
	≥300	1,876 (20.6)	
Occupational class	Non-manual	3,281 (36.1)	41.2 ± 11.1
	Manual	5,813 (63.9)	
Type of employment	Self-employee	2,139 (23.5)	41.2 ± 11.1
	Non-permanent	1,636 (18.0)	
	Permanent	5,319 (58.5)	
Working period at present workplace (yr)	<1	1,535 (16.9)	41.2 ± 11.1
	1 ≤, <10	4,519 (49.7)	
	≥10	3,040 (33.4)	
Working time (hour/week)	<35	885 (9.7)	41.2 ± 11.1
	35 ≤, <45	2,921 (32.1)	
	≥45	5,288 (58.2)	
Shift work	No	8,391 (92.3)	41.2 ± 11.1
	Yes	702 (7.7)	
Job demands (below the average)	Low	5,565 (61.2)	30.3 ± 28.9
	High (over the average)	3,529 (38.8)	
Job control	High(4-5)	5,470 (60.1)	30.3 ± 28.9
	Low(0-3)	3,624 (39.9)	
Superior support	High ^b	6,836 (75.2)	30.3 ± 28.9
	Low ^b	2,258 (24.8)	
Colleague support	High ^b	6,373 (70.1)	30.3 ± 28.9
	Low ^b	2,721 (29.9)	

^aLow alcohol amount(g/week) : male (1 ≤, <280), female (1 ≤, <140), High alcohol amount(g/week) : male (≥ 280), female (≥ 140); ^bHigh support : get assistance almost always/very often/often, Low support : get assistance sometimes/almost never.

인 경우, 고음주군인 경우, 종사 업종이 비서비스업인 경우, 직업계층이 비육체노동자인 경우, 고용형태가 자영업자인 경우와 비정규직인 경우, 현 직장 근무경력이 10년 이상인 경우, 주당 근무시간이 35시간 미만이거나 45시간 이상인 경우, 교대근

무를 하는 경우, 직무요구도가 높은 경우, 상사의 지지가 높은 경우, 직장폭력을 경험한 경우이었다. 관련 위험요인 중 직장폭력을 경험한 경우 업무관련 불안감 경험률이 17.2%로 가장 높았다(Table 2).

이변량 분석에서 업무관련 우울감 경험과 통계적으로 유의한 차이를 보인 변수는 성($p=.032$), 연령($p=.004$), 학력($p<.001$), 음주($p=.036$), 회사규모($p=.045$), 고용형태($p<.001$), 현 직장 근무경력($p=.005$), 근무시간($p<.001$), 교대근무($p<.001$), 직무요구도($p<.001$), 직장폭력($p<.001$)이었다(Table 2). 업무관련 우울감이 5% 이상의 경험률을 보이는 고위험군은 학력이 중졸 이하인 경우, 고음주군인 경우, 주당 근무시간이 35시간 미만인 경우, 교대근무를 하는 경우, 직무요구도가 높은 경우, 직장폭력을 경험한 경우이었다. 관련 위험요인 중 직장폭력을 경험한 경우 업무관련 우울감 경험률이 17.0%로 가장 높았다(Table 2).

3. 업무관련 불안감 및 우울감 경험에 대한 직장폭력의 영향

Table 3과 4는 통제변수로서 개인적 요인, 근무조건, 사회심리적 작업환경을 단계적으로 모델에 포함시켰을 때, 업무관련 불안감 및 우울감 경험에 대한 직장폭력의 영향이 얼마나 변화하는지를 살펴본 것이다. 개인적 요인과 근무조건, 사회심리적 작업환경은 업무관련 불안감 및 우울감 경험과의 이변량 분석에서 각각 통계적으로 유의한 변수만을 포함하였다.

Model I에서 직장폭력 경험이 있는 경우는 없는 경우보다 업무관련 불안감 경험이 4.61배, 업무관련 우울감 경험이 6.08배 높은 것으로 나타났고, 직장폭력 경험은 업무관련 불안감 및 우울감과 통계적으로 유의하였다($p<.001$) (Table 3, 4).

개인적 요인을 통제한 Model II에서는 업무관련 불안감 경험에 대한 직장폭력의 교차비가 4.61에서 4.57로 감소하였고, 업무관련 우울감 경험에 대한 직장폭력의 교차비 역시 6.08에서 5.61로 감소하였으나, 여전히 직장폭력 경험은 업무관련 불안감 및 우울감과 통계적으로 유의하였다($p<.001$). 모든 관련 요인을 보정한 후에 개인적 요인은 업무관련 불안감 경험에 유의한 영향을 미치지 않았으나, 업무관련 우울감 경험은 여자가 남자에 비해($p=.004$), 고음주군이 비음주군에 비해 높았으며($p=.032$), 학력이 고졸인 경우 중졸 이하에 비해 낮았다($p<.001$) (Table 3, 4).

Model II에 근무조건을 포함한 Model III에서도 업무관련 불안감 경험에 대한 직장폭력의 교차비가 4.61에서 4.50으로 감소하였고, 업무관련 우울감 경험에 대한 직장폭력의 교차비 역시 6.08에서 5.16으로 감소하였으나, 직장폭력은 업무관련 불

Table 2. Bivariate Analysis of Work-related Anxiety and Depression among Korean Employees

Variable	Classification	Anxiety				Depression			
		Yes n (%)	No n (%)	χ^2	<i>p</i>	Yes n (%)	No n (%)	χ^2	<i>p</i>
Gender	Male	259 (5.0)	4,906 (95.0)	6.2	.013	162 (3.1)	5,003 (96.9)	4.6	.032
	Female	154 (3.9)	3,775 (96.1)			156 (4.0)	3,773 (96.0)		
Age (yr)	15-29	47 (3.1)	1,470 (96.9)	15.7	<.001	59 (3.9)	1,458 (96.1)	11.3	.004
	30-49	239 (4.4)	5,153 (95.6)			161 (3.0)	5,232 (97.0)		
	50-64	127 (5.8)	2,058 (94.2)			98 (4.5)	2,086 (95.5)		
Education	Middle school or less	121 (6.5)	1,725 (93.5)	22.8	<.001	102 (5.5)	1,744 (94.5)	33.9	<.001
	High school	161 (4.3)	3,582 (95.7)			92 (2.5)	3,651 (97.5)		
	College or more	131 (3.7)	3,374 (96.3)			124 (3.5)	3,381 (96.5)		
Income (10 thousands)	<100	113 (4.6)	2,318 (95.4)	1.4	.696	92 (3.8)	2,339 (96.2)	4.2	.238
	100-199	181 (4.8)	3,622 (95.2)			142 (3.7)	3,660 (96.3)		
	200-299	50 (4.3)	1,125 (95.7)			35 (2.9)	1,141 (97.1)		
	≥300	69 (4.1)	1,616 (95.9)			49 (2.9)	1,636 (97.1)		
Smoking	No smoking	199 (4.0)	4,799 (96.0)	14.6	<.001	175 (3.5)	4,822 (96.5)	1.1	.590
	Ex-smoking	81 (6.5)	1,171 (93.5)			50 (3.9)	1,203 (96.1)		
	Smoking	133 (4.7)	2,711 (95.3)			93 (3.3)	2,751 (96.7)		
Drinking amount (g/week)	No	101 (4.0)	2,464 (96.0)	7.9	.020	81 (3.1)	2,484 (96.9)	6.7	.036
	Low ^a	272 (4.6)	5,654 (95.4)			205 (3.5)	5,721 (96.5)		
	High ^a	40 (6.6)	563 (93.4)			32 (5.3)	571 (94.7)		
Economic sector	Non-service	180 (5.4)	3,171 (94.6)	8.6	.003	127 (3.8)	3,224 (96.2)	1.3	.250
	Service	232 (4.0)	5,511 (96.0)			191 (3.3)	5,552 (96.7)		
Company size	1-49	275 (4.7)	5,534 (95.3)	3.8	.153	196 (3.4)	5,613 (96.6)	6.2	.045
	50-299	50 (3.6)	1,359 (96.4)			40 (2.8)	1,369 (97.2)		
	≥300	88 (4.7)	1,788 (95.3)			82 (4.4)	1,794 (95.6)		
Occupational class	Non-manual	309 (5.3)	5,503 (94.7)	22.7	<.001	219 (3.8)	5,593 (96.2)	3.8	.052
	Manual	104 (3.2)	3,178 (96.8)			98 (3.0)	3,184 (97.0)		
Type of employment	Self-employee	154 (7.2)	1,985 (92.8)	56.0	<.001	90 (4.2)	2,049 (95.8)	21.2	<.001
	Non-permanent	83 (5.1)	1,553 (94.9)			80 (4.9)	1,556 (95.1)		
	Permanent	175 (3.3)	5,144 (96.7)			147 (2.8)	5,172 (97.2)		
Working period at present workplace (yr)	<1	29 (1.8)	1,506 (98.2)	42.8	<.001	36 (2.4)	1,498 (97.6)	10.5	.005
	1 ≤, <10	199 (4.4)	4,320 (95.6)			154 (3.4)	4,366 (96.6)		
	≥ 10	185 (6.1)	2,855 (93.9)			128 (4.2)	2,912 (95.8)		
Working time (hour/week)	<35	50 (5.7)	835 (94.3)	37.7	<.001	45 (5.1)	840 (94.9)	24.5	<.001
	35 ≤, <45	76 (2.6)	2,845 (97.4)			64 (2.2)	2,857 (97.8)		
	≥45	287 (5.4)	5,001 (94.6)			208 (3.9)	5,080 (96.1)		
Shift work	No	368 (4.4)	8,024 (95.6)	6.3	.012	275 (3.3)	8,116 (96.7)	15.0	<.001
	Yes	45 (6.4)	657 (93.6)			43 (6.1)	660 (93.9)		
Job demands	Low (below the average)	179 (3.2)	5,386 (96.8)	57.7	<.001	118 (2.1)	5,447 (97.9)	79.9	<.001
	High (over the average)	234 (6.6)	3,295 (93.4)			200 (5.7)	3,329 (94.3)		
Job control	High (4-5)	256 (4.7)	5,214 (95.3)	0.7	.405	198 (3.6)	5,272 (96.4)	0.7	.409
	Low (0-3)	156 (4.3)	3,468 (95.7)			120 (3.3)	3,504 (96.7)		
Superior support	High ^b	346 (5.1)	6,490 (94.9)	17.6	<.001	253 (3.7)	6,583 (96.3)	3.6	.058
	Low ^b	66 (2.9)	2,192 (97.1)			64 (2.9)	2,194 (97.1)		
Colleague support	High ^b	311 (4.9)	6,062 (95.1)	6.0	.014	220 (3.4)	6,153 (96.6)	0.1	.735
	Low ^b	101 (3.7)	2,620 (96.3)			98 (3.6)	2,623 (96.4)		
Workplace violence	No	385 (4.3)	8,549 (95.7)	60.1	<.001	291 (3.3)	8,643 (96.7)	87.5	<.001
	Yes	28 (17.2)	132 (82.8)			27 (17.0)	133 (83.0)		

^aLow alcohol amount(g/week): male (1 ≤, <280), female (1 ≤, <140), High alcohol amount(g/week): male (≥280), female (≥140); ^bHigh support: get assistance almost always/very often/often; Low support: get assistance sometimes/almost never.

안감 및 우울감 경험과 통계적으로 유의하였다($p < .001$). 모든 관련 요인을 보정한 후에 근무조건 중 업무관련 불안감 및 우울

감 경험에 영향을 미치는 요인은 고용형태, 현 직장 근무경력, 주당 근무시간, 교대근무이었고 회사규모는 업무관련 우울감

Table 3. Adjusted Odds Ratios(95% Confidence Intervals) of Work-related Anxiety among Korean Employees

Variable	Classification	Model I		Model II		Model III		Model IV	
		OR (95% CI)	p	OR (95% CI)	p	OR (95% CI)	p	OR (95% CI)	p
Workplace violence	No	1		1		1		1	
	Yes	4.61 (3.02-7.04)	<.001	4.57 (2.97-7.03)	<.001	4.50 (2.89-6.98)	<.001	4.07 (2.62-6.34)	<.001
Gender	Male			1		1		1	
	Female			0.85 (0.63-1.16)	.308	0.98 (0.72-1.35)	.921	0.95 (0.69-1.31)	.770
Age (yr)	15-29			1		1		1	
	30-49			1.35 (0.97-1.87)	.076	1.01 (0.71-1.43)	.950	1.03 (0.72-1.46)	.878
	50-64			1.42 (0.96-2.12)	.081	0.87 (0.57-1.35)	.544	0.91 (0.59-1.41)	.661
Education	Middle school or less			1		1		1	
	High school			0.67 (0.51-0.89)	.006	0.79 (0.60-1.06)	.114	0.84 (0.63-1.11)	.223
	College or over			0.59 (0.44-0.81)	<.001	0.98 (0.68-1.40)	.896	1.07 (0.74-1.54)	.718
Smoking	No smoking			1		1		1	
	Ex-smoking			1.37 (0.97-1.93)	.072	1.33 (0.94-1.88)	.112	1.31 (0.92-1.85)	.138
	Smoking			0.98 (0.72-1.34)	.901	0.98 (0.71-1.34)	.888	0.96 (0.70-1.33)	.820
Drinking (g/week)	No			1		1		1	
	Low ^a			1.20 (0.93-1.53)	.162	1.23 (0.96-1.59)	.102	1.21 (0.94-1.56)	.132
	High ^a			1.44 (0.97-2.16)	.074	1.43 (0.95-2.15)	.087	1.36 (0.90-2.04)	.146
Economic sector	Non-service					1		1	
	Service					0.86 (0.69-1.07)	.170	0.89 (0.72-1.11)	.291
Occupational class	Non-manual					1		1	
	Manual					0.85 (0.63-1.15)	.291	1.07 (0.79-1.45)	.644
Type of employment	Self-employee					1		1	
	Non-permanent					0.85 (0.63-1.14)	.281	0.77 (0.57-1.05)	.101
	Permanent					0.53 (0.40-0.71)	<.001	0.51 (0.38-0.67)	<.001
Working period at present workplace (yr)	<1					1		1	
	1 ≤, <10					2.47 (1.64-3.73)	<.001	2.48 (1.65-3.74)	<.001
	≥ 10					3.11 (2.01-4.83)	<.001	3.12 (2.01-4.84)	<.001
Working time (hour/week)	<35					1		1	
	35 ≤, <45					0.50 (0.34-0.74)	<.001	0.52 (0.35-0.77)	<.001
	≥ 45					0.93 (0.67-1.28)	.640	0.93 (0.67-1.28)	.640
Shift work	No					1		1	
	Yes					1.81 (1.27-2.57)	<.001	1.78 (1.25-2.53)	.002
Job demands	Low (below the average)							1	
	High (over the average)							2.05 (1.67-2.52)	<.001
Superior support	High ^b							1	
	Low ^b							0.63 (0.43-0.93)	.021
Colleague support	High ^b							1	
	Low ^b							1.21 (0.87-1.70)	.262

^aLow alcohol amount (g/week): male (1 ≤, <280), female (1 ≤, <140), High alcohol amount (g/week) : male (≥280), female (≥140); ^bHigh support: get assistance almost always/very often/often, Low support: get assistance sometimes/almost never; Model I Not adjusted; Model II Adjusted for personal factor (gender, age, education, smoking, drinking); Model III Adjusted for personal factor (gender, age, education, smoking, drinking) and working condition (economic factor, occupational class, type of employment, working period, work time, shift work); Model IV Adjusted for all.

경험에만 영향을 미쳤다. 업무관련 불안감 및 우울감 경험은 근무형태가 자영업자인 경우에 비해 정규직 근로자인 경우 ($p<.001$), 주당 근무시간이 35시간 미만인 경우에 비해 35-45시간인 경우($p=.001$, $p<.001$)에 낮았고, 현 직장 근무경력이 1년 미만에 비해 1-10년 미만이거나($p<.001$, $p=.012$) 10년 이상인 경우(각각 $p<.001$), 비교대근무자에 비해 교대근무자인 경우($p=.002$, $p=.001$) 높았다. 업무관련 우울감 경험은 회사규모가 50인 미만인 경우에 비해 300인 이상인 경우($p=.032$) 유의하게 더 높았다(Table 3, 4).

Model III에 사회심리적 작업환경을 포함한 Model IV에서도

업무관련 불안감 경험에 대한 직장폭력의 교차비가 4.61에서 4.07로 감소하였고, 업무관련 우울감 경험에 대한 직장폭력의 교차비가 6.08에서 4.60으로 감소하였으나, 직장폭력은 업무관련 불안감 및 우울감 경험과 통계적으로 유의하였다($p<.001$). 모든 관련 요인을 보정한 후에 사회심리적 작업환경 중 업무관련 불안감 및 우울감 경험에 영향을 미치는 요인은 직무요구도 이었고, 상사의 지지는 업무관련 불안감에만 영향을 미쳤다. 직무요구도가 낮은 경우에 비해 높은 경우 업무관련 불안감 및 우울감 경험이 높았고(각각 $p<.001$) 상사의 지지가 높은 경우에 비해 낮은 경우 업무관련 불안감 경험이 낮았다($p=.021$)(Table 3, 4).

Table 4. Adjusted Odds Ratios (95% Confidence Intervals) of Work-related Depression among Korean Employees

Variable	Classification	Model I		Model II		Model III		Model IV	
		OR (95% CI)	p	OR (95% CI)	p	OR (95% CI)	p	OR (95% CI)	p
Workplace violence	No	1		1		1		1	
	Yes	6.08 (3.95-9.33)	<.001	5.61 (3.63-8.68)	<.001	5.16 (3.29-8.09)	<.001	4.60 (2.92-7.25)	<.001
Gender	Male			1		1		1	
	Female			1.31 (1.02-1.67)	.032	1.50 (1.16-1.93)	.002	1.45(1.13-1.87)	.004
Age (yr)	15-29			1		1		1	
	30-49			0.83 (0.60-1.14)	.247	0.70 (0.50-0.99)	.043	0.72 (0.51-1.02)	.063
	50-64			1.04 (0.69-1.56)	.871	0.77 (0.49-1.21)	.259	0.83 (0.52-1.31)	.415
Education	Middle school or less			1		1		1	
	High school			0.48 (0.34-0.66)	<.001	0.51 (0.36-0.72)	<.001	0.55 (0.39-0.77)	<.001
	College or more			0.70 (0.50-0.99)	.045	0.87 (0.60-1.27)	.479	1.02 (0.70-1.48)	.925
Drinking (g/wk)	No			1		1		1	
	Low ^a			1.29 (0.97-1.70)	.076	1.28 (0.97-1.70)	.085	1.24 (0.93-1.64)	.144
	High ^a			1.79 (1.15-2.79)	.010	1.78 (1.13-2.78)	.012	1.64 (1.04-2.57)	.032
Company size	1-49					1		1	
	50-299					0.99 (0.67-1.45)	.953	1.03 (0.70-1.51)	.898
	≥300					1.65 (1.17-2.31)	.004	1.68 (1.19-2.37)	.003
Type of employment	Self-employee					1		1	
	Non-permanent					1.19 (0.84-1.69)	.333	0.96 (0.67-1.37)	.830
	Permanent					0.63 (0.45-0.90)	.010	0.55 (0.39-0.78)	<.001
Working period at present workplace (yr)	<1					1		1	
	1 ≤, <10					1.63 (1.12-2.40)	.012	1.64 (1.12-2.40)	.012
Working time (hr/wk)	≥ 10					2.16 (1.40-3.32)	<.001	2.14 (1.39-3.30)	<.001
	<35					1		1	
Shift work	35 ≤, <45					0.44 (0.29-0.67)	<.001	0.47 (0.31-0.72)	<.001
	≥ 45					0.85 (0.60-1.21)	.373	0.86 (0.61-1.23)	.408
	No					1		1	
Job demands	Yes					2.04 (1.39-2.99)	<.001	1.88 (1.28-2.77)	<.001
	Low (below the average)							1	
	High (over the average)							2.54 (2.00-3.23)	<.001

^aLow alcohol amount(g/week): male (1 ≤, <280), female (1 ≤, <140); High alcohol amount(g/week): male (≥ 280), female (≥ 140); Model I Not adjusted; Model II Adjusted for personal factor (gender, age, education, drinking); Model III Adjusted for personal factor(gender, age, education, drinking) and working condition (company size, type of employment, working period, work time, shift work); Model IV Adjusted for all.

논 의

본 연구는 최근 급격하게 증가하고 있는 직장폭력이 근로자의 불안감과 우울감에 미치는 영향을 개인적 요인, 근무조건, 사회심리적 작업환경을 고려하여 파악한 것이다.

본 연구결과 업무 관련 불안감 경험률은 남자 5.0%, 여자 3.9% 이었으며, 우울감 경험률은 남자 3.1%, 여자 4.0%로 나타났다. 본 연구와 유사한 방법으로 조사한 2005년 유럽연합 근로환경조사 자료를 토대로 유럽연합 27개국의 결과(Parent-Thirion et al., 2007)와 비교해 보면, 업무관련 우울은 유럽연합 근로 환경에서는 조사되지 않아 비교할 수 없지만, 업무관련 불안은 남녀가 각각 약 8%로 나타나 우리나라 결과보다 더 높았다. 한편 영국의 경우 정신과의사에 의해 보고된 근로자의 업무관련 불안과 우울의 유병률은 백만 명당 60건이었으며, 산업의학전문 의에 의해 보고된 경우는 백만 명당 885건으로, 불안과 우울

을 합쳤을 때 약 0.095%의 유병률을 보이는 것으로 보고되었다(Carder et al., 2009). 본 연구는 근로자 개인의 자가보고에 의한 주관적 불안감 및 우울감의 경험을 측정하였기 때문에 전문 의에 의해 진단된 영국의 자료보다 높은 유병률을 보였다. 한편 본 연구와 같이 자가보고를 통해 우울감 경험률을 보고한 2007년 우리나라 국민건강영양조사(Ministry of Health and Welfare & Korea Centers for Disease Control and Prevention, 2009) 결과와 비교해 보면, 만 19세 이상의 우울감 경험률은 전체 12.5%, 남자 8.1%, 여자 16.6%로 나타나 본 연구에서 조사된 근로자들의 업무관련 우울감 경험률(전체 3.5%, 남자 3.1%, 여자 4.0%)보다 높은 것으로 조사되었다. 이는 국민 건강영양조사는 일반적인 우울감 경험을 조사한 반면, 본 연구에서는 업무관련 우울감 경험만을 조사에 포함시켰기 때문인 것으로 사료된다. 불안감과 우울감은 스트레스의 결과로 나타나는 가장 일반적인 감정으로(Kim & Shin, 2004; Lee & Kim,

2006), 근로자의 불안과 우울이 높아지면 업무에 지장을 초래하게 되고, 기업의 생산성이 감소하므로(Hoel et al., 2001), 근로자의 불안과 우울을 관리하는 데 깊은 관심을 기울여야 할 것으로 생각된다.

본 연구에서는 근로자의 불안감과 우울감에 영향을 미치는 요인으로 직장폭력을 살펴보았는데, 직장폭력을 신체적 폭행, 괴롭힘, 성희롱 등을 모두 포함하는 것으로 정의하였을 때, 1.8%의 근로자가 신체적 폭행(0.7%), 괴롭힘(0.8%), 성희롱(0.6%) 중 적어도 한 가지 이상을 경험한 것으로 보고하였고, 성별로 살펴보았을 때 남자가 신체적 폭행 0.7%, 괴롭힘 0.6%, 성희롱 0.4%를 경험한 적이 있었으며, 여자는 신체적 폭행 0.7%, 괴롭힘 0.9%, 성희롱 1.0%를 경험한 것으로 나타났다. 이러한 직장폭력 경험률은 대상 인구가 다르고, 문화가 다르며 직장폭력에 대한 정의도 다르기 때문에 타 연구와 비교하기 어렵지만, 수치만을 본다면 외국의 조사결과보다 상당히 낮은 것으로 나타났다. 덴마크 근로자를 대상으로 한 조사에서는 3.3%의 여성과 1.1%의 남성이 직장폭력을 경험했다고 하였고(Wieclaw et al., 2006), 태국 간호사를 대상으로 한 연구에서는 38.9%가 언어적 폭력, 3.1%가 신체적 폭력, 0.7%가 지난 1년 동안 성희롱을 경험한 것으로 나타났으며(Kamchuchat, Chongsuvivatwong, Oncheunjit, Yip, & Sangthong, 2008), 국내 간호사를 대상으로 한 연구에서도 불쾌하고 모욕적인 말은 88.4%, 언어적 위협은 36.5%, 신체적 폭력은 24.5%, 성희롱은 25.7%가 경험하였다고 하여, 매우 높은 수준의 직장폭력 경험률을 보고하였다(Kim et al., 2008). 본 연구의 직장폭력 경험률이 국내외 연구결과보다 낮은 것은 본 조사가 면접원이 직접 면대면으로 묻고 답하는 형식으로 조사되어 대상자들이 직장폭력의 경험을 밝히기를 꺼려하였기 때문인 것으로 생각된다.

본 연구에서 주목할 만한 점은 근로자의 개인적 요인, 근무조건 및 사회심리적 작업환경을 보정한 후에도 직장폭력을 경험한 군에서 그렇지 않은 군보다 업무관련 불안감 경험은 4.1배, 우울감 경험은 4.6배 높은 것으로 나타난 점이다. 이 결과는 일반적 건강 설문지(General Health Questionnaire, GHQ)로 조사한 Morita와 Wada (2007)의 연구에서 신체적, 언어적 공격을 경험한 군에서 정신건강이 좋지 않을 확률이 37배나 높게 나타난 결과와 일치하는 것이며, 노르웨이 간호사에서 위협이나 폭력에 노출된 경우 통계적으로 유의하게 높은 불안과 우울이 나타났음을 보고한 결과(Eriksen et al., 2006)와, 덴마크 근로자를 대상으로 직장폭력과 우울과의 관계를 조사한 결과(Wieclaw et al., 2006)와도 유사한 것이다. 우리나라에서도 서비스직 근로자를 대상으로 직장폭력과 우울과의 관계를 살펴본 결과 남녀

모두 모든 종류의 폭력유형에 따라 우울의 교차비가 유의하게 높은 것으로 나타났다(Byun et al., 2009). 이는 직장폭력이 불안 및 우울을 포함하는 근로자의 업무관련 정신건강에 막대한 영향을 미치는 것으로 적극적인 중재가 필요하다는 것을 의미한다.

이러한 직장폭력에 초점을 둔 근로자의 업무관련 불안감 및 우울감 개선 프로그램을 개발할 때 근로자의 개인적 요인, 근무조건 및 사회심리적 작업환경을 고려해야 함을 확인할 수 있었는데, 업무관련 불안감의 경험과 관련하여 개인적 요인은 유의한 관계를 보이지 않았지만, 업무관련 우울감 경험에는 여성, 중졸학력, 음주를 많이 하는 근로자가 높은 것으로 나타났다. 이는 섬유업체 근로자를 대상으로 한 연구에서 여성이 남성보다 업무관련 우울이 높고, 중졸 이하 근로자에서 고졸이나 대졸 근로자보다 우울 점수가 높게 나타난 결과(Han et al., 1995)와 일치하는 것이다. 음주와 업무관련 우울과의 상관관계에 대해서는 기존 연구결과가 일치하지 않고 있지만, 장기적으로는 음주가 불안과 우울을 악화시킬 수 있다(Yoo, Na, & Lee, 1990)는 보고를 고려해야 할 것이다.

근무조건과 관련하여 정규직 근로자가 비정규직 근로자에 비해 업무관련 우울감의 경험이 현저히 낮은 것으로 나타났는데, 이는 여러 나라의 연구에서 나온 결과와 일치한다(Ikeda et al., 2009; Park & Lee, 2009; Suwazono et al., 2003; Wang, Lesaga, Schmitz, & Drapeau, 2008). 또한 주당 35-45시간 일하는 그룹과 교대근무를 하는 그룹에서 업무관련 우울감의 경험이 가장 낮은 것으로 조사되어 기존연구와 일치하였다(Han et al., 1995). 근무경력이 많을수록, 회사규모가 클수록 우울감 경험이 높아진 것은 기존 연구를 찾기 어려웠지만, 근무경력이 많을수록 연령이 높을 가능성이 크고, 연령이 증가할수록 업무로 인한 우울이 증가된다는 영국 근로자의 조사결과(Health and Safety Executive, 2008)를 통해 가능한 원인을 추정할 수 있다. 또한 회사규모가 클수록 작업통제 시스템이 철저하여 업무관련 우울감이 증가될 가능성도 있다.

사회심리적 작업환경과 관련해서는 직무요구가 높은 경우 업무관련 불안감과 우울감의 경험률이 증가하는 것으로 나타났는데, 이는 병원에서 직무요구도가 높은 군에서 직장폭력이 증가하는 경향을 보이고, 이러한 직장폭력이 우울과 연관된다고 하였으며(Kamchuchat et al., 2008), 높은 직무요구도를 가진 경우 불안과 우울의 위험이 증가한다고 한 캐나다의 정신건강 조사 결과와도 일치하는 것이다(Wang et al., 2008). 자동차 회사 사무직 근로자를 대상으로 한 우리나라의 연구에서도 직무요구도가 높을수록 불안이 3.21배 유의하게 높았으며(Park, Lee, Park, Min, & Lee, 2008), 증권회사 근로자를 대상으로

한 연구에서는 직무요구도가 높을수록 우울이 1.47배 높은 것으로 나타났다(Song, GongYoo, Kim, & Choi, 2008). 그러나 상사의 지지가 높은 그룹에서 불안감의 경험이 증가하는 것은 기존연구와 상반되는 결과였다. 흔히 사회적 지지는 스트레스를 완화시킴으로써 우울이나 불안을 감소시킨다고 알려져 있다. 상사의 지지가 오히려 불안을 증가시킨다고 나타난 본 연구결과는 생각해 보아야 할 측면이 많은 부분이다. 직무스트레스 측정 도구 개발자인 Chang 등(2005)은 한국적 상황에서 상사로부터의 지지는 권위주의적이고 가부장적인 분위기로 인해 또 다른 직무스트레스 요인으로 작용한다고 하였는데, 이는 상사의 지지가 불필요하다기보다는 상사의 지지가 부적절하게 제공되고 있기 때문이라고 생각된다. 따라서 우리나라 사업장에서 상사의 지지가 스트레스를 완화하고 우울이나 불안을 감소시키는 요소로 작용할 수 있도록 직장문화를 개선하는 것이 필요하다고 생각된다.

한편 본 연구에서는 업무관련 불안감 및 우울감 경험을 연구 대상자의 주관적 보고에 의한 것으로 측정하여 도구의 타당성이나 신뢰성에 한계가 있을 수 있다. 자가보고의 경우 신뢰도나 타당도 측면에서 문제가 있을 수 있지만, 우리나라 국민건강영양조사나 유럽연합 근로환경조사에서도 자가보고를 이용하여 불안감이나 우울감을 측정하는 것은, 전국조사나 표본이 큰 연구에서 의사진단에 의한 측정이 현실적으로 어렵기 때문이므로, 이를 감안할 필요가 있다고 생각된다. 또한 본 연구는 조사원에 의한 면대면 조사로 시행되어, 직장폭력과 같이 노출하고 싶지 않은 경험을 정확히 응답하지 않아 실제보다 유병률이 낮게 조사되었을 가능성도 있다.

또한 본 연구는 단면조사 연구로서 직장폭력과 업무관련 불안감 및 우울감 경험과의 인과관계를 확증할 수 없다는 제한점이 있다. 직장폭력과 업무관련 불안감 및 우울감 경험과의 인과관계와 관련하여 직장폭력이 업무관련 불안감과 우울감의 원인이 되는지, 혹은 불안감과 우울감이 있는 근로자들이 직장폭력을 더 많이 경험할 가능성이 있는지에 관해서는 확실하게 단정하기 어렵다. 다만, 외국의 연구에서 보건의료에 종사하는 근로자에서 타 분야의 서비스직 근로자보다 3배 이상 높은 직장폭력의 경험을 보고했다는 점과(Kingma, 2001), 우리나라의 병원 간호사를 대상으로 조사한 결과 88.4%에서 언어폭력을 포함하는 직장폭력의 경험을 보고하여(Kim et al., 2008), 보건의료 분야 이외의 근로자를 대상으로 조사한 직장폭력 경험률보다 훨씬 높은 것으로 미루어 볼 때, 보건의료 분야 종사자들이 여타 분야의 근로자들보다 불안감과 우울감 수준이 현저하게 높아 이로 인해 직장폭력을 경험할 가능성이 높아진다고 보아, 직장폭력

이 업무관련 불안감과 우울감을 야기시킬 가능성이 큰 것으로 설명하는 것이 합당한 것으로 보인다. Byun 등(2009)의 연구에서도 직장폭력과 우울 중 어느 것이 선행요인인지 인과관계를 논할 수 없지만 두 요인이 서로 원인 혹은 결과가 되면서 서로 상승작용을 하거나 악순환을 하여 폭력 및 우울의 유병률을 높일 수 있을 것이라고 설명하였다. 따라서 직장폭력과 불안감 및 우울감과의 인과관계 확정은 추적조사를 바탕으로 이루어져야 할 것이며, 향후 이러한 점들을 고려한 연구들이 수행되어질 필요가 있다.

이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 '2006년 근로환경조사' 라는 대표성이 있는 자료를 통해 한국 근로자들의 직장폭력, 업무관련 불안감 및 우울감 경험률을 파악할 수 있었으며, 직장폭력이 업무관련 불안감 및 우울감을 유발하는 데 상당히 큰 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있었다는 점에서 의의가 크다고 하겠다. 따라서 사업장에서 근로자 건강관리 업무를 수행할 때 직장 내에서 발생하는 폭력에 관심을 기울여야 하며, 직장폭력이 근로자의 정신건강에 심각한 영향을 줄 수 있음을 인지하고, 직장폭력 피해 근로자를 위해 정신건강 프로그램을 개발하고 중재할 것을 제안한다.

결 론

직장폭력은 근로자의 정신건강과 밀접한 관계가 있으며, 이는 근로자 개인, 가정, 지역사회, 국가에 부정적인 영향을 줄 수 있는 심각한 문제이다. 본 연구에서는 한국 근로자를 대상으로 직장폭력이 업무관련 불안감 및 우울감 경험에 미치는 영향을 파악함으로써 아래와 같은 결론을 도출하였다.

직장폭력은 업무관련 우울감 및 불안감의 경험과 통계적으로 유의한 관계를 보였으며, 개인적 요인, 근무조건, 사회심리적 작업환경 등의 변수를 보정한 이후에도 직장폭력을 경험한 그룹에서 업무관련 불안감이 4.1배, 우울감이 4.6배 높은 것으로 나타나, 근로자의 정신 건강 측면에서 직장폭력 예방에 초점을 둔 중재 프로그램 개발의 필요성을 시사하였다.

업무관련 불안감의 경험은 근무조건 요인 중 정규직일수록, 근무경력이 높은 군에서 높았으며, 주당 근무시간이 35-45시간에서 불안감의 경험이 가장 낮았고, 교대근무자에서 불안감의 경험률이 높은 것으로 나타났다. 또한 사회심리적 작업환경과 관련해서는 직무요구도와 상사의 지지가 높은 그룹에서 불안감의 경험률이 높았다.

업무관련 우울감은 개인적 특성 중에서 여성, 중졸학력, 음주를 많이 하는 근로자의 경험률이 높은 것으로 나타났고, 근무조

건 요인과의 관계는 회사규모가 클수록, 고용이 불안할수록, 근무경력 및 주당 근무시간이 높은 그룹에서, 교대근무를 하는 경우에 증가하는 것으로 나타났다. 또한 사회심리적 작업환경요인과 관련해서는 직무요구도가 높은 그룹에서 업무관련 우울감의 경험률이 증가하는 것으로 나타났다.

따라서 직장폭력 예방에 초점을 둔 근로자의 정신건강 프로그램 개발 및 수행 시에 본 연구결과에서 유의하게 나타난 개인적 요인, 근무조건 및 사회심리적 작업환경요인을 고려하여 고위험군 선별에 활용한다면 효과적인 프로그램 개발 및 수행에 도움이 될 것이다.

REFERENCES

- Byun, C. B., Youn, K., Jung-Choi, K., Cho, Y., & Paek, D. (2009). Depressive symptoms of workplace violence exposed subjects in Korea. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 21, 314-323.
- Carder, M., Turner, S., McNamee, R., & Agius, R. (2009). Work-related mental ill-health and 'stress' in the UK (2002-05). *Occupational Medicine*, 1-6(online published).
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D., Kim, S. A., Kang, M. G., & Lee, C. G. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 17, 297-317.
- Eriksen, W., Tambs, K., & Knardahl, S. (2006). Work factors and psychological distresses in nurses' aids: A prospective cohort study. *BMC Public Health*, 6, 1-11.
- Han, I. S., Kim, S. Y., & Cho, Y. C. (1995). A study on the depression mood among textile industrial workers. *Chungnam Medical Journal*, 22, 33-47.
- Health and Safty Executive. (2008). *Labour Force Survey, Self-Reported Work-Related Ill-Health(SWI)*. Retrieved September 17, 2009, from <http://www.hse.gov.uk/statistics/lfs/index.htm>
- Hoel, H., Sparks, K., & Cooper, C. L. (2001). *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment*. Geneva: International Labour Organization.
- Hong, M. J. (2009). *A study on nurses' experiences of violence*. Unpublished master's thesis, Eulji University, Daejeon.
- Ikeda, T., Nakata, A., Takahashi, M., Hojou, M., Haratani, T., Nishikido, N., et al. (2009). Correlates of depressive symptoms among workers in small- and medium-scale manufacturing enterprises in Japan. *Journal of Occupational Health*, 51, 26-37.
- Jung, H. Y. (2008). *A study on relationship among violence experience, coping and burnout of emergency department nurses*. Unpublished master's thesis, Inje University, Busan.
- Kamchuchat, C., Chongsuvivatwong, V., Oncheunjit, S., Yip, T. W., & Sangthong, R. (2008). Workplace violence directed at nursing staff at a general hospital in Southern Thailand. *Journal of Occupational Health*, 50, 201-207.
- Kim, J. S., & Shin, K. R. (2004). A study on depression, stress, and social support in adult women. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 34, 352-361.
- Kim, J. Y. (2000). Drinking, the standardization of data collections and measurements in health statistics. Seoul: Gyechukmunhwasa.
- Kim, S. Y., Ahn, H. Y., & Kim, H. S. (2008). Violence experiences of clinical nurses and nurse aids in hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 17, 76-85.
- Kingma, M. (2001). Workplace violence in the health sector: A problem of epidemic proportion. *International Nursing Review*, 48, 129-230.
- 2007 Korean Health Statistics. (2009. March 19). *Ministry of health and welfare & Korea centers for disease control and prevention*. Retrieved March 31, 2010, from <http://knhanes.cdc.go.kr/>
- Korea National Statistical Office. (2007a). *Korean standard industrial classification*. Retrieved October 10, 2009, from http://www.nso.go.kr/std2006/k07a_0000/k07ab_0000/k07ab_0000.html
- Korea National Statistical Office. (2007b). *Korean standard classification of occupations*. Retrieved October 10, 2009, from http://www.nso.go.kr/std2006/data/KSCO_6_1.hwp
- Lee, W. H., & Kim, C. J. (2006). The relationship between depression, perceived stress, fatigue and anger in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 36, 925-932.
- Morita, N., & Wada, I. (2007). Job stress and mental health of child-counseling office workers. *Journal of Occupational Health*, 49, 125-133.
- Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J., & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European working conditions survey*. Retrieved October 20, 2009, from <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>
- Park, J., & Lee, N. (2009). First Korean working conditions survey: A comparison between South Korean and EU countries. *Industrial Health*, 47, 50-54.
- Park, J. S., Lee, G. H., & Kim, J. H. (2007). *Report on Korean working conditions survey in 2006*. Incheon: Occupational Safety and Health Research Institute, Korea Occupational Safety and Health Agency.
- Park, K. C., Lee, K. J., Park, J. B., Min, K. B., & Lee, K. W. (2008). Association between occupational stress and depression, anxiety and stress symptoms white-collar male workers in an automotive company. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 20, 215-224.
- Pols, R. G., & Hawks, D. V. (1992). "Is there a safe level of alcohol consumption for men and women" some progress. *Drug and Alcohol Review*, 11, 339-342.
- Song, Y. H., GongYoo, J. O., Kim, I., & Choi, W. (2008). The relationship between symptoms, job stress and intensity of labor among security firm workers. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 20, 283-294.

- Suwazono, Y., Okubo, Y., Kobayashi, E., Kido, T., & Nogawa, K. (2003). A follow-up study on the association of working conditions and lifestyles with the development of (perceived) mental symptoms in workers of a telecommunication enterprise. *Occupational Medicine, 53*, 436-442.
- US Department of Labor. (2002). National census of fatal occupational injuries in 2001. Washington DC: Author.
- Wang, J. L., Lesaga, A., Schmitz, N., & Drapeau, A. (2008). The relationship between work stress and mental disorders in men and women: Findings from a population-based study. *Journal of Epidemiology and Community Health, 62*, 42-27.
- Wieclaw, J., Agerbo, E., Mortensen, P. B., Burr, H. Tuchsén, F., & Bonde, J. P. (2006). Work related violence and threats and the risk of depression and stress disorder. *Journal of Epidemiology and Community Health, 60*, 771-775.
- World Health Organization. (2002). World report on violence and health. Geneva: Author.
- Yoo, Y. S., Na, C., & Lee, K. H. (1990). A correlative analysis between alcohol use and anxious or depressive trends among psychiatric inpatients. *Chung-Ang Journal of Medicine, 15*(2), 97-113.