

베이비붐세대 남성의 근무환경이 심리적 안녕감에 미치는 영향

박민정*·김형선**

I. 서론

1. 연구의 필요성

베이비붐(baby boom)은 어떤 시기에 출생하는 아이의 수가 폭증하는 현상으로, 이 시기에 태어난 출생 코호트를 베이비부머(baby boomer)라 부른다. 우리나라의 베이비붐 세대는 6·25 전쟁이 끝난 후인 1955년부터 1963년 사이에 출생한 사람들로 2010년을 기준으로 총 인구의 약 14.6%를 차지하고 있으며, 이 중 남자가 50.3%인 3,587,000여명이다(Statistics Korea, 2013). 이들은 전쟁직후 가난한 어린 시기를 딛고 급격한 사회경제적 변혁 속에서 고도의 경제성장을 이루어 냈으며 이후 1997년 외환위기, 그리고 2008년 글로벌 금융위기를 경험하면서 부모세대와 자녀세대 사이에서 가정경제와 국가경제를 이끄는 버팀목이었다. 그러나 이들은 직장에서 자신의 경험과 능력을 통합하는 생의 절정기를 보내지만, 상당한 책임감을 감당해야 하는 관계로 신체적, 정신적으로 스트레스를 받고 있다. 또한, 기대수명 연장에 따른 희망퇴직 연령과 실제 회사의 은퇴연령의 차이로 인한 조기 퇴직, 그

리고 아무런 준비 없이 맞이하게 된 퇴직 후에는 개인의 신체 및 심리적 변화, 가정 내에서 노부모와 자녀세대 간의 조화의 어려움, 수입의 감소와 가정 내에서 전통적인 성 역할 인식으로 긴장과 갈등을 경험하게 된다. 이러한 영향으로 베이비붐 세대가 속해 있는 50세~60세 우울증과 심리적 불안이 최근 5년간 60.7% 이상 늘었으며(Choi, 2015), 이들의 자살률이 해마다 증가(Song, 2013)하고 있어 이들 세대의 심리적 안녕 상태 규명 및 관리방안이 필요하다.

심리적 안녕감이란 삶에 대한 전반적이고 주관적인 평가로서, 주관적 안녕감과 삶 속에서 긍정적인 기능을 하게하는 인간의 잠재력을 의미한다(Keyes, 2006). Ryff (1989)는 자신의 잠재력을 실현하는 과정에서 표출되는 행동과 동반되는 감정이라고 정의하고, 개개인의 삶에 대한 주관적인 행복감 및 삶 그리고 전반적으로 느끼는 종합적인 감정들에 대해서 개인이 얼마나 감정에 대해서 상호작용을 할 수 있는지를 말해준다고 보았다. 우리나라 직장인들은 1997년 경제위기 이후 급변하는 사회경제적 흐름 속에서 구조조정, 고용불안정 등의 외적 요인에 의해 육체적, 경제적, 심리적 고통을 받고 있으며, 이로 인하여 대다수 직장인들의 정

* 군산대학교 간호학과 조교수

** 부천대학교 간호학과 조교수(교신저자 E-mail: esther0701@bc.ac.kr)

•Received: 19 January 2016 •Revised: 17 March 2016 •Accepted: 19 April 2016

•Address reprint requests to: Kim, Hyung-seon

Dept. of Nursing, Bucheon University

25, Sinheung-ro 56 beon-gil, Wonmi-gu, Bucheon, Gyeonggi-do, 420-735, Rep. of Korea

Tel: 82-32-610-0835 Fax: 82-32-610-0839 E-mail: esther0701@bc.ac.kr

신건강은 심각한 위협을 받고 있다(Chang et al, 2005). 그 중에서도 베이비붐세대 남성들은 불안정 고용이 증가하고 노동시장의 환경적 변화가 빠르게 나타나고 있는 현대사회에서 주관적 삶의 질 저하, 불안과 우울 등으로 심리적 건강이 위협받고 있으며(Kim, Chung, & Park, 2014), 그러한 결과가 이들 세대의 자살률 증가에 영향을 미치고 있다.

일반적으로 장시간 근로, 교대근무, 직무 스트레스는 근로자들의 만성적인 건강 상태를 악화시킬 수 있고(Jeon et al, 2014), 이는 고혈압, 심근경색증, 근골격계 질환 등 전반적인 건강상태에 안 좋은 영향을 줄 뿐 아니라 우울증이나 심지어는 자살생각까지 증가시킨다고 알려져 있다. 이에 본 연구자들은 아직 본격적인 퇴직 및 은퇴에 접어들기 전 직장에서의 가장 많은 시간을 보내는 베이비붐세대 남성들의 심리적 건강에 이들 요인이 영향을 미칠 것이라는 가정을 하게 되었다.

이제까지 베이비붐세대를 대상으로는 은퇴나 노후준비와 관련하여 재정적인 측면에 초점을 맞춘 연구들은 많이 이루어졌음에 비하여(Choi, 2014; Jang, Jung, & Kim, 2014; Kim & Kang, 2012) 이들의 심리사회적인 측면을 다룬 연구는 상대적으로 그 수가 적었으며(Kim et al., 2014; Wang, 2014), 이들이 대부분의 시간을 보내는 직장에서의 근로환경 및 직무스트레스와 심리적 안녕감 간의 관계를 다룬 연구는 거의 이루어지지 않았다. 노년기의 은퇴와 같은 인생사건, 노화와 죽음에 대한 불안 등으로 인한 정서적인 어려움의 극복은 노년기 이전의 심리적 안녕감에 영향을 받을 수 있다. 이에 대규모의 인구집단인 베이비붐세대가 본격적인 퇴직 및 은퇴시기에 접어들고 노년기로 이행하기 전인 현 단계에서 근로환경 및 직무스트레스와 심리적 건강 간의 관련성을 확인하여 이들의 심리적 안녕감 향상을 위한 대처방안을 모색이 필요할 것으로 생각된다. 이에 이 연구에서는 근로자의 실태 파악에 가장 대표성 있는 자료인 근로환경조사 자료를 이용하여 인구집단의 규모가 크고 자살 사망률이 여타의 연령대보다 높은 베이비붐세대 남성을 대상으로 이들의 근로환경, 직무스트레스 및 심리적 안녕감을 살펴보고 그 영향 요인을 분석해보으로써 베이비붐세대 남성의 심리적 건강증진 프로그램을 개발하는데 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구 목적

이 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 베이비붐 세대 남성의 특성에 따른 심리적 안녕감 여부를 확인한다.
- 베이비붐 세대 남성의 근로시간, 교대근무, 직무스트레스에 따른 심리적 안녕감 여부를 확인한다.
- 베이비붐 세대 남성의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

이 연구는 우리나라 베이비붐 세대 남성의 근로시간, 교대근무 및 직무스트레스와 심리적 안녕감 현황을 알아보고, 이에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 산업안전보건연구원에서 실시한 제3차(2011년) 근로환경조사(Korean Working Conditions Survey: KWCS)의 원시자료를 이용하여 연구목적에 맞게 분석한 2차 분석연구이다.

2. 연구 대상

근로환경조사는 유럽근로환경조사(European Working Conditions Survey: EWCS)와 영국 노동력조사(Labor Force Survey: LFS)를 벤치마킹하여 전국의 만15세 이상의 취업자를 대상으로 근로형태, 고용형태, 직종, 업종, 위험요인노출, 고용안정 등 업무환경을 전반적으로 파악하기 위한 조사(OSHRI, 2013)로 우리나라에서는 2006년과 2010년 1, 2차 조사에 이어 2011년 3차 조사가 이루어졌다. 조사대상자는 표본 가구 내 상주하는 만15세 이상 취업자로 취업자 기준은 '조사대상 시점을 기준으로 지난 1주간 수입을 목적으로 1시간 이상 일한 자'이다.

표본은 층화확률비례계통추출법(Stratified Probability Proportional to Size Systematic Sampling)을 이용하여 1차에서 표본조사가구를 추출하고 2차에서 표본가구가 추출되었으며, 선정된 가구의 가구원에게 전 문면접원의 가구방문을 통한 1:1 면접조사가 실시되었

다. 제3차 근로환경조사에서는 총 50,032명의 취업자가 조사되었다. 이 연구에서는 1955년부터 1963년 사이에 출생한 남성 6,324명을 일차적으로 추출한 후 직무스트레스 관련 문항에 모두 응답한 3,340명을 최종 분석대상으로 하였다.

3. 연구 도구

근로환경조사는 「통계법」 제18조에 근거한 국가 승인통계(승인번호 제38002호)로 신뢰도가 공인된 설문 자료이다.

1) 일반적 특성

이 연구에서는 인구사회학적 특성으로 배우자 유무, 교육수준, 월 평균 가구소득, 가족구성원 수 및 주관적 건강상태를 보았고 직업특성으로 직종, 고용형태, 사업장 규모, 근로환경 만족도를 보았다.

2) 근로시간, 교대근무, 직무스트레스

근로시간은 주된 직장에서의 주당 근로시간으로 법정 근로시간인 40시간, 법정 연장근로시간인 52시간을 기준으로 범주화하였다. 교대근무는 근무형태를 묻는 문항에 '교대근무를 한다'에 '그렇다'라고 답변한 경우 교대근무자로 보았고, 이 중 교대근무 형태에 따라 밤 10시에서 새벽 5시까지 최소 2시간 이상 일하는 것을 밤근무로, 한 달에 밤근무를 며칠 하는지를 구분하였으며, 지난 한 달간 토요일 또는 일요일에 근무한 날짜가 1일 이상인 경우를 주말근무자로 보았다.

직무스트레스를 측정하기 위한 척도는 근로환경 조사지 문항에서 Chang 등(2005)에 의해 개발된 한국인 직무스트레스 측정도구에 해당되는 문항을 추출하였으며 물리환경(14 문항, Cronbach's α =.68), 직무요구(7 문항, Cronbach's α =.75), 직무자율(7 문항, Cronbach's α =.71), 직무불안정(2 문항, Cronbach's α =.73), 관계갈등(8 문항, Cronbach's α =.66), 조직체계(2 문항, Cronbach's α =.65), 보상부적절(1 문항, Cronbach's α =.67), 직장문화(12 문항, Cronbach's α =.71) 등 총 8개의 하위영역으로 구성하였다. 추출된 문항의 척도는 긍정문과 부정문이 혼재되어 있고 답변의 가지 수가 달랐다. 이를 표준화하기 위해 '전혀 그렇지 않다' 또는 '절대 노출 안됨' 등을 1점으로 해서

'항상 그렇다' 또는 '근무시간 내내 노출' 등의 방향으로 갈수록 점수가 높아지도록 치환하였다. 한편, 추출된 문항들의 답변의 수가 서로 다른 문제는 이들이 동일한 가치를 가지도록 하기 위하여 Schütte 등 (2014)이 적용한 아래 공식을 참조하여 해당 직무스트레스 문항의 모든 답변이 1점에서 2점 사이의 값을 갖도록 환산하였다. 1점~2점 범위 내로 환산한 점수는 직무스트레스 각 영역별로 평균을 산출하여 전체 자료의 중앙값보다 높은 경우에는 'high', 낮은 경우에는 'low'로 구분하였다.

$$\text{Score} = 1 + \frac{\text{value}-1}{\text{No. of response categories} - 1}$$

4) 심리적 안녕감(Psychological Well-being Index)

심리적 안녕감은 WHO-5 Well-being Index를 이용하였다. 이 도구는 지난 2주간의 긍정적인 감정, 활력, 전반적인 흥미도를 바탕으로 한 주관적인 삶의 질을 묻는 5개 항목으로 구성되어 있다. 각 문항은 '그런적 없다(0점)'부터 '항상 그렇다(5점)'까지 6점 Likert scale로 측정되며 점수가 높을수록 안녕상태임을 의미한다. 각 문항의 점수 총합은 0점부터 25점까지로 이 값이 13 이하이거나 5개 중 어느 한 개 항목에서라도 0점 또는 1점이 나올 경우 우울증 검사가 권유된다(WHO Collaborating Centre in Mental Health, 1998). 이 연구에서는 WHO Collaborating Centre in Mental Health (1998)의 권유에 따라 5개 항목의 총합이 13이하이거나, 5개 중 어느 한 개 항목에서라도 0점 또는 1점으로 응답한 경우 심리적으로 안녕하지 않은 것으로 정의하였다.

4. 자료 분석 방법

자료의 분석은 SAS Version 9.3 프로그램을 이용하였다.

- 1) 대상자의 심리적 안녕 여부와 인구사회학적 특성, 직업특성, 근로시간, 교대근무 및 직무스트레스 항목별 특성을 파악하기 위해 빈도, 백분율 및 카이제곱(Chi-square) 검정으로 분석하였다.
- 2) 대상자의 심리적 안녕과 근로시간, 교대근무 및 직무스트레스 간의 관계를 확인하기 위하여 로지스틱

회귀분석을 시행하였다. 분석은 대상자의 인구사회학적 특성과 직업특성 요인을 보정하지 않은 근로시간, 교대근무 및 직무스트레스별 단순로지스틱회귀분석(Simple logistic regression analysis)과 인구사회학적 특성과 직업특성 요인(배우자, 교육수준, 월수입, 가족 수, 주관적 건강상태, 직종, 고용형태, 사업장 규모, 근로환경 만족도)의 영향력을 보정한 다중로지스틱회귀분석(Multiple logistic regression analysis)을 실행하였으며 결과는 오즈비(Odds Ratio: OR)와 95% 신뢰구간(Confidence Interval: CI)으로 제시하였다.

III. 연구 결과

1. 연구대상자의 특성

베이비붐세대 남성 총 3,340명이 분석되었으며 배우자가 있는 경우가 89.0%로 나타났다. 교육 수준은 고등학교 졸업이 45.0%로 가장 많았고, 전문대학 이상 졸업이 42.4%로 뒤를 이었다. 월 평균 가구소득은 100만원 이상 300만원 미만인 경우가 54.9%로 가장 많았고 300만원 이상인 경우가 42.1% 이었다. 가족구성원의 수는 4명 이상인 경우가 48.3%로 가장 많았고 1인 단독가구는 226명(6.7%) 이었다. 65.0%의 대상자가 주관적인 건강상태 질문에 매우 좋거나 좋다고 답하였으며 보통이라고 답한 경우가 31.9%로 뒤를 이었다. 직업분류 상 가장 많은 직종은 기술직 종사자들로 40.4%를 차지하였으며, 사무직(23.9%), 단순 노무직(12.8%)이 뒤를 이었다. 고용형태 별로는 상용직으로 고용된 근로자가 83.2%로 가장 많았고 일용근로자는 302명(9.0%) 이었다. 2,184명(67.5%)의 근로자가 50인 미만 소규모 사업장에 종사하고 있었고, 50인 이상 300인 미만 사업장 종사자가 20.8%로 뒤를 이어 대부분의 근로자가 300인 미만 사업장에 종사하고 있었으며 28.4%의 근로자가 작업환경에 불만족스럽다고 답하였다. 44.7%의 근로자가 법정근로시간인 주당 40시간 이하로 근무하고 있었고, 41시간 이상 52시간 이하가 32.6%, 52시간을 초과하는 경우는 22.7% 이었다. 주야간 또는 주말 교대근무를 하는 경우가 12.0% 이었다. 직무스트레스가 중위수 이상인 경우가 54.0%,

심리적으로 안녕하지 못하다고 답한 경우가 54.5% 이었다(Table 1).

2. 대상자의 특성별 심리적 안녕감 차이

대상자의 인구사회학적 특성과 직업 특성별 심리적 안녕감 차이에 대한 결과는 Table 2와 같다. 인구사회학적 특성에서 유의한 차이가 있는 변수는 배우자 유무, 교육수준, 월 평균 가구소득, 가족 구성원 수 및 주관적 건강상태였다. 배우자가 없는 경우($\chi^2=29.15$, $p<.001$), 중학교 이하 졸업인 경우($\chi^2=110.17$, $p<.001$), 월 평균 가구소득이 100만원 미만인 경우($\chi^2=65.95$, $p<.001$), 1인 단독가구인 경우($\chi^2=16.23$, $p<.001$), 주관적 건강상태가 나쁘다고 답한 경우($\chi^2=127.66$, $p<.001$) 심리적 안녕감이 낮았다. 직업 특성에서 유의한 차이가 있는 변수는 직종, 고용형태, 사업장 규모 및 근로환경 만족도로 나타났다. 단순 노무직인 경우($\chi^2=141.37$, $p<.001$), 일용근로자인 경우($\chi^2=84.73$, $p<.001$), 1,000인 이상 대규모 사업장 근로자인 경우($\chi^2=16.77$, $p<.001$), 근로환경 만족도가 낮은 경우($\chi^2=140.63$, $p<.001$) 심리적 안녕감이 낮았다.

3. 근로시간, 교대근무, 직무스트레스별 심리적 안녕감 차이

대상자의 근로시간, 교대근무 및 직무스트레스별 심리적 안녕감 차이에 대한 결과는 Table 3과 같다. 세 가지 특성 모두 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 주당 근로시간이 52시간 초과인 경우 심리적 안녕감이 낮았다($\chi^2=16.26$, $p<.001$). 교대근무를 하는 경우 심리적 안녕감이 낮았으며($\chi^2=3.97$, $p=.046$), 세부 특성별로는 월 평균 밤 근무일수가 11일~20일인 경우($\chi^2=10.91$, $p=.012$), 주말 교대근무를 하는 경우($\chi^2=47.64$, $p<.001$) 심리적 안녕감이 낮았다. 직무 스트레스에서는 중앙값 이상으로 직무스트레스를 경험하는 경우($\chi^2=224.37$, $p<.001$) 심리적 안녕감이 낮았다. 세부 항목별로는 물리적 환경, 직무자율성, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상 부적절, 직장문화 항목에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 물리적 직

Table 1. General Characteristics of Subjects (N=3,340)

Variables	Classification	n(%)
Personal characteristics		
Spouse	Have	2,971 (89.0)
	Not have	369 (11.0)
Educational level	Middle school or less	422 (12.6)
	High school	1,502 (45.0)
	College or over	1,416 (42.4)
Income (10 thousands won)	<100	100 (3.0)
	100~299	1,834 (54.9)
	≥300	1,406 (42.1)
Family member	1	226 (6.7)
	2	662 (19.8)
	3	841 (25.2)
	more than 4	1,611 (48.3)
Subjective health condition	Good	2,170 (65.0)
	Fair	1,064 (31.9)
	Bad	106 (3.2)
Occupational characteristics		
Job type	Managers	171 (5.0)
	Professionals & related workers	346 (10.4)
	Clerical workers	798 (23.9)
	Sales & service workers	251 (7.5)
	Technical workers	1,348 (40.4)
	Simple labor workers	426 (12.8)
Employment type	Regular	2,778 (83.2)
	Temporary	260 (7.8)
	Day worker	302 (9.0)
Firm size (N=3,237)	1-49	2,184 (67.5)
	50-299	674 (20.8)
	300-999	168 (5.2)
	≥1,000	211 (6.5)
Working conditions satisfaction	Satisfied	2,392 (71.6)
	Not satisfied	948 (28.4)
Working hours (hrs/wk)	≤40	1,493 (44.7)
	41-52	1,088 (32.6)
	>52	759 (22.7)
Shift work	No	2,938 (88.0)
	Yes	402 (12.0)
Occupational stress (N=3,220)	Low	1,482 (46.0)
	High	1,738 (54.0)
Psychological well-being	Good	1,518 (45.5)
	Poor	1,822 (54.5)

무환경 위험 요인이 중앙값 이상으로 높은 경우($\chi^2=58.39, p<.001$), 직무자율성 결여 정도가 중앙값 이상으로 높은 경우($\chi^2=16.25, p<.001$), 직무 불안정성이 중앙값 이상으로 높은 경우($\chi^2=34.92, p<.001$), 관계갈등이 중앙값 이상으로 높은 경우(χ^2

$=90.23, p<.001$), 조직 체계의 불충분성이 중앙값 이상으로 높은 경우($\chi^2=227.76, p<.001$), 보상이 부족하다고 느끼는 정도가 중앙값 이상으로 높은 경우($\chi^2=, p<.001$), 직장 문화에 대한 불편감이 중앙값 이상으로 높은 경우($\chi^2=170.42, p=.003$) 심리적 안녕감

Table 2. Psychological Well-being according to the Characteristics of Subjects

Variables	Classification	Psychological wellbeing		$\chi^2(p)$
		Good(N,%)	Poor(N,%)	
Personal characteristics				
Spouse	Have	1,399 (47.1)	1,572 (52.9)	29.15 [*] ($\ll .001$)
	Not have	119 (32.2)	250 (67.8)	
Educational level	Middle school or less	119 (28.2)	303 (71.8)	110.17 ($\ll .001$)
	High school	623 (41.5)	879 (58.5)	
	College or over	776 (54.8)	640 (45.2)	
Income (10 thousands won)	<100	26 (26.0)	74 (74.0)	65.95 ($\ll .001$)
	100~299	745 (40.6)	1,089 (59.4)	
	≥300	747 (53.1)	659 (46.9)	
Family member	1	77 (34.1)	149 (65.9)	16.23 (.001)
	2	286 (43.2)	376 (56.8)	
	3	389 (46.2)	452 (53.8)	
	Mmore than 4	766 (47.5)	845 (52.5)	
Subjective health condition	Good	1,138 (52.4)	1,032 (47.6)	127.66 ($\ll .001$)
	Fair	357 (33.6)	707 (66.4)	
	Bad	23 (21.7)	83 (78.3)	
Occupational characteristics				
Job type	Managers	105 (61.4)	66 (38.6)	141.37 ($\ll .001$)
	Professionals & related workers	197 (56.9)	149 (43.1)	
	Clerical workers	455 (57.0)	343 (43.0)	
	Sales & Service workers	117 (46.6)	134 (53.4)	
	Technical workers	503 (37.3)	845 (62.7)	
	Simple labor workers	141 (33.1)	285 (66.9)	
Employment type	Regular	1,360 (48.9)	1,418 (51.0)	84.73 ($\ll .001$)
	Temporary	84 (31.9)	177 (68.1)	
	Day worker	75 (24.8)	227 (75.2)	
Firm size (N=3,237)	1-49	959 (43.9)	1,225 (56.1)	16.77 ($\ll .001$)
	50-299	346 (51.3)	328 (48.7)	
	300-999	91 (54.2)	77 (45.8)	
	≥1,000	91 (43.1)	120 (56.9)	
Working conditions Satisfaction	Satisfied	1,241 (51.9)	1,151 (48.1)	140.63 ($\ll .001$)
	Not satisfied	277 (29.2)	671 (70.8)	

이 낮았다.

4. 심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인

Table 4는 베이비붐세대 남성의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과이다. 주말 교대근무, 직업 불안정성, 조직체계, 보상 부적절 변수가 단순 및 다중 로지스틱 회귀분석 모두에서 심리적 안녕감에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 직무스트레스 항목 중 물리적 환경, 관계갈등 변수는 단순로지스틱 회귀분석에서는 유의한 변수로 나타났으나, 대

상자의 인구사회학적 특성과 직업 특성을 보정하고 실시한 다중 로지스틱 회귀분석에서는 그렇지 않았다. 다중 로지스틱 회귀분석 결과, 교대근무자 중 토요일, 일요일을 포함한 주말 교대근무를 하는 근로자가 심리적 으로 안녕하지 못하다고 느끼는 정도가 그렇지 않은 경우에 비해 1.28배 높은(95% CI: 1.06-1.55) 것으로 나타났다. 직무스트레스 항목에서는 직업 불안정성이 높은 근로자가 상대적으로 낮은 근로자에 비해 1.44배(95% CI: 1.21-1.71), 조직체계 영역에서 불충분하다고 생각하는 근로자가 그렇지 않은 경우에 비해 1.84배(95% CI: 1.54-2.19), 보상이 부적절하다

Table 3. Psychological Well-being according to the Working hours, Shift work, and Occupational stress

Variables	Classification	Psychological wellbeing		$\chi^2(p)$
		Good(N,%)	Poor(N,%)	
Working hours (hrs/wk)	≤40	735 (49.2)	758 (50.8)	16.26 ($<.001$)
	41-52	470 (43.2)	618 (56.8)	
	>52	313 (41.2)	446 (58.8)	
Shift work	No	1,302 (46.2)	1,517 (53.8)	3.97 (.046)
	Yes	216 (41.5)	305 (58.5)	
Night shift (days/month)	0	1,302 (46.2)	1,517 (53.8)	10.91 (.012)
	1-10	156 (45.6)	186 (54.4)	
	11-20	50 (33.3)	100 (66.7)	
	≥21	10 (34.5)	19 (65.5)	
Weekend shift	No	683 (53.0)	607 (47.0)	47.64 ($<.001$)
	Yes	835 (40.7)	1,215 (59.3)	
Occupational stress	Low	889 (60.0)	593 (40.0)	224.37 ($<.001$)
	High	584 (33.6)	1,154 (66.4)	
Workplace environmental risk exposure	Low	721 (53.5)	628 (46.5)	58.39 ($<.001$)
	High	797 (40.0)	1,194 (60.0)	
High job demands	Low	645 (45.5)	774 (54.5)	0.00 (1.000)
	High	873 (45.5)	1,048 (54.5)	
Insufficient job control	Low	817 (48.9)	853 (51.1)	16.25 ($<.001$)
	High	701 (42.0)	969 (58.0)	
Job insecurity	Low	540 (53.1)	476 (46.9)	34.92 ($<.001$)
	High	978 (42.1)	1,346 (57.9)	
Interpersonal conflict (N=3,220)	Low	937 (53.4)	819 (46.6)	90.23 ($<.001$)
	High	536 (36.6)	928 (63.4)	
Organizational system	Low	934 (59.2)	644 (40.8)	227.76 ($<.001$)
	High	584 (33.1)	1,178 (66.9)	
Lack of reward	Low	1,178 (53.6)	1,022 (46.4)	170.42 ($<.001$)
	High	340 (29.8)	800 (70.2)	
Discomfort in occupational climate	Low	368 (50.1)	366 (49.9)	8.34 (.004)
	High	1,150 (44.1)	1,456 (55.9)	

고 생각하는 근로자가 그렇지 않은 경우에 비해 1.53배(95% CI: 1.27-1.84) 심리적 안녕감이 낮은 것으로 나타났다.

IV. 논 의

이 연구는 베이비붐세대 남성의 근로시간, 교대근무, 직업스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 확인하여 이들의 건강을 증진하기 위한 대처방안을 모색하는데 필요한 기초자료를 마련하기 위하여 제3차 근로환경조사(KWCS) 자료를 이용하여 시행하였다. 분석결과와 주요사항은 다음과 같았다. 첫째, 베이비붐세대 남성의 55.3%가 법정근로시간인 주당 40시간을

초과하여 근무하고 있었고, 이 중에는 법정 연장근로시간인 52시간을 초과하는 경우가 22.7% 이었다. 또한, 주중 야간 또는 주말 교대근무를 하는 경우는 12.0%에 해당되었으며, 직무스트레스가 중위수 이상인 경우가 54.0%, 심리적으로 불건강하다고 답한 경우가 54.5% 이었다. 2014년 경제활동인구 부가조사(Statistics Korea, 2014)에 따르면 우리나라 근로자의 주당 평균 근로시간은 주당 38.1시간, 주당 52시간을 초과해 일한 근로자는 357만명으로 전체 근로자의 19%를 차지했으며 법정 근로시간인 40시간을 지켜 일하는 근로자는 전체 근로자의 26.6%로 나타났다. 베이비붐세대 남성근로자의 반 이상이 주당 40시간을 초과하여 근무한 것으로 나타난 이 연구의 결과

Table 4. The Affecting Factors on Psychological Well-being

Variables	Classifications	Model I [*]		Model II [†]	
		OR [‡]	(95% CI [§])	p	OR (95% CI)
Working hours (hrs/wk)	≤40				
	41-52	1.06	(0.88-1.28)		1.15 (0.95-1.40)
	>52	0.90	(0.72-1.12)		0.90 (0.71-1.14)
Shift work					
Night shift (days/month)	0				
	1-10	0.85	(0.66-1.10)		0.87 (0.67-1.13)
	11-20	1.48	(1.01-2.16)	*	1.25 (0.84-1.86)
	≥21	1.14	(0.49-2.66)		1.06 (0.45-2.53)
Weekend shift	No				
	Yes	1.40	(1.17-1.67)	**	1.28 (1.06-1.55)
Occupational stress					
Workplace environmental risk exposure	Low				
	High	1.35	(1.15-1.59)	**	1.08 (0.90-1.30)
High job demand	Low				
	High	1.04	(0.88-1.21)		1.06 (0.90-1.25)
Insufficient job control	Low				
	High	1.07	(0.92-1.25)		1.03 (0.87-1.20)
Job insecurity	Low				
	High	1.44	(1.23-1.69)	**	1.44 (1.21-1.71)
Interpersonal conflict	Low				
	High	1.25	(1.06-1.47)	*	1.15 (0.97-1.37)
Organizational system	Low				
	High	2.11	(1.79-2.49)	**	1.84 (1.54-2.19)
Lack of reward	Low				
	High	1.78	(1.50-2.11)	**	1.53 (1.27-1.84)
Discomfort in occupational climate	Low				
	High	0.99	(0.82-1.19)		1.03 (0.83-1.27)

^{*} Model I : Crude OR & CI

[†] Model II : Adjusted for Spouse, Educational level, Income, Family member, Subjective Health Condition, Job type, Employment type, Firm Size, and Working Conditions Satisfaction

[‡] OR : Odds Ratio

[§] CI : Confidence Interval

* p<.05; **p<.001

는 이들 세대가 전체 근로자에서 차지하는 비중이 높고 일을 최우선으로 하며(Jeong et al., 2010). 퇴직 전에는 자신의 경험과 능력을 통합하는 생의 절정기를 보내면서 직장에서 상당한 책임감을 감당해야 하는 특성(Kim, Jeon, Jung, Choi, & Kim, 2005)이 반영된 결과로 보인다.

둘째, 배우자가 없는 경우, 교육수준이 중졸 이하인 경우, 월 평균 가구소득이 100만원 미만인 경우, 1인 단독가구인 경우, 주관적 건강상태가 나쁘다고 느끼는 경우, 단순 노무직인 경우, 일용근로자인 경우, 근로환경에 대한 만족도가 낮은 경우 심리적 안녕감이 낮았

다. 사업장 규모에서는 1,000인 이상 대규모 사업장 근로자의 심리적 안녕감이 낮았다. 심리적 안녕감은 한 개인의 성공적인 삶을 파악하는 중요한 기제로서 삶의 질을 측정하는 주요 지표 가운데 하나로(Wang, 2014), 다수의 연구에서 심리적 안녕감을 개인의 삶의 질을 구성한다고 여겨지는 여러 심리적 측면에서 다루었다. 이는 가족관계, 신체건강, 경제수준, 주거환경, 직장생활, 여가활동 등 다양한 요인에 의해 결정되어지며(Abbey & Andrews, 1985) 주위 사람들과의 관계 등 사회환경에 영향을 받기도 하지만 개인의 심리적 요소들인 자긍심, 삶의 목표, 개인의 통제력에 의해서

도 영향을 받는다(Ryff, 1989). 이 연구에서도 가족관계, 교육수준, 경제적 수준, 주관적인 건강상태, 작업환경 등이 심리적 안녕감에 영향을 미침을 확인할 수 있었다. 우리나라에서도 근래에 가족관계가 부부관계 중심으로 변화되고 있는 가운데 베이비붐 세대에서도 개인의 삶에 있어 배우자가 중요하게 언급되면서, 이 세대 남성들의 사회적 고립과 직접적인 관련이 있고 (Kim et al., 2014), 주관적인 건강상태가 객관적인 진단보다 개인의 삶의 질과 밀접한 관련이 있으며 학력이 높을수록 심리적 안녕감이 높음(Choi, 2015)을 보고한 결과와도 유사하였다.

셋째, 주당 근로시간이 52시간 초과하는 경우, 교대근무를 하는 경우, 중앙값 이상으로 직무스트레스를 경험하는 경우 심리적 안녕감이 낮았다. 일반적으로 장시간의 근로, 교대근무, 직무 스트레스는 근로자들의 만성적인 건강 상태를 악화시킬 수 있으며(Jeon et al., 2014), 신체건강, 직장생활은 심리적 안녕감에 영향을 주는 것(Abbey & Andrews, 1985)으로 알려져 있다. 또한, 오랜 노동시간이 신체적 건강상태 악화 외에도 높은 스트레스, 낮은 삶의 질과도 관련이 있다고 보고되고 있다(Maruyama & Morimoto, 1996). 교대근무는 근로자의 건강에 영향을 미칠 뿐 아니라 그들의 일정하지 않은 근로시간으로 인해 가정생활과 사회생활에도 영향을 받아 Mott와 University of Michigan (1965)은 순환교대근무자들의 경우 근로시간이 일정하지 않음으로 인해 집안일의 일정을 잡기 어려운데 대한 배우자들의 불만이 많으며, 배우자와 동질감을 느끼고 자녀와 대화를 갖는데 어려움이 있다고 하였다. 이러한 요인들은 부부관계와 자녀와의 관계에서 심리적 위기감을 겪는(Choi, 2015) 베이비붐 세대 중년남성이 심리적으로 안녕한 개인의 삶을 영위하는데 있어서 중요한 요인의 하나인 가족 의사소통(Ha, 2012)에 장애가 됨을 반영한 것으로 생각된다. 직무 스트레스와 건강 문제와의 연관성은 많은 선행 연구들에 의해서 입증되어 왔으며 편두통, 고혈압, 심혈관계 질환 등의 신체적 건강문제 뿐 아니라 우울과 분노와 같은 심리적 질환과도 관련이 있는 것으로 알려져 있다(Bourbonnais, Brisson, Moisan, & Vézina, 1996). 우리나라에서는 Lee (2002)가 직무스트레스가 중년남성의 삶의 질에 가장 많은 영향을 미친다고

보고한 바 있다.

마지막으로, 인구사회학적 특성과 직업 특성을 통제 한 상태에서 베이비붐세대 남성 근로자의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인은 주말 교대근무, 직무 불안정성, 조직체계, 불충분한 보상인 것으로 나타났다. 교대근무의 경우 이 연구에서는 야간 교대근무는 심리적 안녕감에 영향을 미치지 않음에 비해 주말 교대근무가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 술한 보고에서 교대근무자들의 신체적, 심리적 건강 위해성에 대해서 보고하고 있지만, 일부 근로자들은 교대근무로 인한 장애를 호소하지 않는 경우도 있다. Kim (2002)은 개인마다 교대근무에 적응하는 신체적 정신적 능력의 차이가 있고 이에 대한 감수성의 차이가 있기 때문인 것으로 전술하였다. 또한 이 연구의 결과에서처럼, 베이비붐세대 남성은 야간근무보다는 주말근무로 인해 가족들과 여가를 공유하지 못한 데에서 오는 심리적 안녕감의 결여가 더 컸던 것으로 보인다. 개인의 삶의 질에서 직무스트레스는 부정적인 영향을 미친다. 이 연구에서 베이비붐세대 남성 근로자는 직무불안정성이 높을수록, 조직체계가 부당하다고 느낄수록, 보상이 불충분할수록 심리적 안녕감이 낮았다. 이러한 결과는 34개국 유럽 근로자들의 심리사회적 근로환경과 심리적 안녕감을 조사한 Schütte 등(2014)이나, Murcia, Chastang과 Niedhammer (2013)의 연구결과에서도 확인된다. 일반적으로 남성의 경우 책임감으로 인한 직무스트레스가 높은 반면, 여성의 경우 업무자율성의 저조, 역할 모호성의 측면에서 높은 점수를 나타낸다(Lee, 2009). 근로환경조사를 이용하여 대인서비스 종사자의 심리적 안녕감을 조사한 Lee (2015)의 성별 비교 연구에서도 남성근로자의 경우 여성근로자와는 차별되게 직무불안정성이 심리적 건강에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나, 직무불안정성이 베이비붐세대 남성 근로자의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 것으로 나타난 이 연구의 결과를 지지한다. 이는 부모와 자녀를 부양해야 하는 높은 책임감과 의무감을 가진 세대(Jeong et al., 2010)로 설명되는 베이비붐세대의 특징을 반영하는 결과로 생각된다.

이 연구에서 근로시간의 경우 단변량 분석에서는 장시간 근로자의 심리적 안녕감이 낮은 것으로 나타난 반면, 다변량 분석에서는 유의한 차이를 보이지는 않았

다. 긴 근로시간은 우울과 불안(Virtanen et al., 2011), 프리젠타즘(Jeon et al., 2014), 심리적 안녕감(Lee et al., 2013) 등 심리적 건강의 위협요인으로 알려져 있다. 그러나 일부 연구에서는 유의미한 위협요인은 아닌 것(Schütte et al., 2014)으로 엇갈린 결과를 보인다. 이 연구에서도 장시간 근로가 유의한 요인은 아닌 것으로 나타났는데 이는 각 연구마다 적용하는 장시간 근로에 대한 기준의 차이에 기인한 것으로 판단된다.

이 연구는 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫째, 근로환경조사는 훈련된 면담자에 의해 자료가 수집되었지만, 여전히 대상자들의 기억에 의존한 주관적인 답변에 의한 자료라는 점에서 종속변수인 심리적 안녕감 추정에 한계를 가진다. 둘째, 2011년 조사시점에서의 심리적 안녕감을 분석한 횡단면 연구로 인과관계의 방향성이나 시간적인 관계를 확인할 수는 없었다. 이를 위해서는 향후 다각도의 자료 분석이 필요하다.

그럼에도 불구하고 이 연구는 베이비붐 세대 근로자의 건강문제를 규명하기 위해 우리나라 근로자의 건강과 근로조건을 대표하는 국가적인 조사자료를 이용했다는 점과, 이들 세대의 건강문제를 규명함에 있어 중요한 요인 중 하나인 근로조건 확인이 가능한 근로환경조사를 이용한 시도였다는 점에서 의미를 가진다. 따라서 대규모의 국가자료를 이용한 이 연구의 결과는 부모세대와 자녀세대 사이에서 부양의무를 가지고 있으면서 직장 내에서의 책임감과 퇴직 이후의 불확실한 환경에 맞닥뜨리게 된 베이비붐세대 남성의 심리적 안녕을 증진하기 위한 대처방안을 모색하는데 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

V. 결 론

이 연구는 베이비붐세대 남성의 근로시간, 교대근무, 직업스트레스가 심리적 안녕감에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 다음과 같은 결과를 얻었다. 첫째, 우리나라 베이비붐세대 남성 근로자는 배우자가 없는 경우, 교육수준이 낮은 경우, 월 평균 가구소득이 적은 경우, 1인 단독가구인 경우, 주관적 건강상태가 나쁜 경우, 단순 노무직인 경우, 일용근로자인 경우, 근로환경 만족도가 낮은 경우 심리적 안녕감이 낮았다. 둘째,

주당 근로시간이 52시간을 초과하는 경우, 교대근무를 하는 경우, 중앙값 이상으로 직무스트레스를 경험하는 경우 심리적 안녕감이 낮았다. 마지막으로, 인구사회학적 특성과 직업 특성을 통제한 상태에서 베이비붐세대 남성의 심리적 안녕감에 영향을 미치는 요인은 주말 교대근무, 직무 불안정성, 조직체계, 불충분한 보상인 것으로 나타났다.

이상의 결과로 볼 때, 베이비붐세대 남성의 심리적 안녕감을 향상시키기 위해 조직은 직무안정성을 높이고, 조직 내 갈등을 최소화하며, 합리적 의사소통이 가능한 조직문화 개선 노력이 필요함을 제안한다. 또한, 이러한 직무 불안정성, 불충분한 보상 등의 문제는 조직 차원에서의 노력만으로는 개선이 어려운 문제이므로 구직기회를 높이고, 고용불안정성을 해소하여 이들이 은퇴 후에도 노년기에 잘 적응할 수 있도록 국가적인 차원에서의 노력이 필요함을 제안한다.

Acknowledgement

이 연구는 산업안전보건연구원 재해통계분석팀으로부터 근로환경조사 원시자료를 제공받아 수행한 것으로 이 자리를 빌려 산업안전보건연구원에 감사의 마음을 표합니다. 또한 이 연구의 내용은 연구자의 개인적 견해이며, 산업안전보건연구원의 공식적 견해와 다를 수도 있음을 알려 드립니다.

References

- Abbey, A. & Andrews F. M. (1985). Modeling the psychological determinants of life quality. *Social Indicators Research*, 16(1), 1-34.
- Bourbonnais, R., Brisson, C., Moisan, J., & Vézina, M. (1996). Job strain and psychological distress in white-collar workers. *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*, 22(2), 139-145.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., Chung, J. J., Cho, J. J., Son, M., Chae, C. H., Kim, J. W., Kim, J. I., Kim, H. S., Roh, S. C.,

- Park, J. B., Woo, J. M., Kim, S. Y., Kim, J. Y., Ha, M., Park, J., Rhee, K. Y., Kim, H. R., Kong, J. O., Kim, I. A., Kim, J. S., Park, J. H., Hyeon, S. J., & Son, D. K. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 17(4):297-317.
- Choi, M. J. (2014). *Study on class mobility and income inequality of Korean baby boomer, 1998-2010*. Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University, Seoul.
- Choi, M. J. (2015). *The effect of baby boomer's retirement attitude and preparation for old age on psychological sense of crisis and psychological well-being*. Unpublished master's thesis, Paichai University, Daejeon.
- Ha, T. H. (2012). *Development of the structural model of middle-aged men's subjective quality of life*. Unpublished doctoral dissertation, Kyungpook National University, Daegu.
- Jang, M. Y., Jung, E. Y., & Kim, E. Y. (2014). Effects of life satisfaction, preparation for old age, aging anxiety on the depression in middle aged men. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 16(1), 493-505.
- Jeon, S. H., Leem, J. H., Park, S. G., Heo, Y. S., Lee, B. J., Moon, S. H., Jung, D. Y., & Kim, H. C. (2014). Association among working hours, occupational stress, and presenteeism among wage workers: results from the Second Korean Working Conditions Survey. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 26(1), 10-17.
- Jeong, H. S., Kang, S. W., Moon, O. S., Park, J., Son, M. J., Lee, C. Y., Lee, E. M., Lee, M. H., & Park, B. S. (2010). *The effects of the baby boomers retire and countermeasures*. Retrieved August 10, 2015. from http://www.seri.org/db/dbReptV.html?g_menu=02&s_m enu=0201&pubkey=db201010 14001
- Keyes, C. L. M. (2006). Subjective well-being in mental health and human development research worldwide: An introduction. *Social Indicators Research*, 77, 1-10. <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-005-5550-3>
- Kim, J. S. & Kang, S. (2012). Baby boom generation's burden for taking care of children, aging anxiety, preparations for old age and quality of life. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 26(3), 440-452. <http://dx.doi.org/10.5932/JKPHN.2012.26.3.440>
- Kim, Y. G. (2002). *Health status and quality of life in shift-workers*. Unpublished master's thesis, Donga University, Busan.
- Kim, Y. S., Jeon, H. W., Jung, Y., Choi, J. E., & Kim, B. H. (2005). A study on subjectivity of change of life in middle aged men. *Korean Journal of Adult Nursing*, 17(2), 259-267.
- Kim, M. H., Chung, S. D., & Park, H. J. (2014). Comparative analysis on the physical health and psycho-social characteristics of baby boomers of Korea, US and UK. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 16(2), 987-1005.
- Lee, M. J. (2002). *Job stress of middle-aged man and its coping & satisfaction with life according to the social support*. Unpublished master's thesis, Dongduk Women's University, Seoul.
- Lee, B. I. (2009). Gender differences in job stress and depression of service workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 18(20), 232-241.
- Lee, K. H., Kim, J. E., Kim, Y. K., Kang, D. M., Yun, M. J., Park, S. G., Song, J. S., & Lee, S. G. (2013). Long working hours and emotional well-being in Korean manufacturing

- industry employees. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 25(1), 1-38.
- Lee, B. I. (2015). Gender differences in psychosocial working conditions and psychological well-being among Korean interactive service workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 24(2), 132-141. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.2.132>
- Maruyama, S. & Morimoto, K. (1996). Effects of long work hours on life-style, stress and quality of life among intermediate Japanese managers. *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*, 22(5), 353 - 359.
- Mott, P. E. & University of Michigan. (1965). *Shift work: The social, psychological, and physical consequences*. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- Murcia, M. I., Chastang, J. F., & Niedhammer, I. (2013). Psychosocial work factors, major depressive and generalized anxiety disorders: results from the French national SIP study. *Journal of Affect Disorder*, 146(3), 319-327. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jad.2012.09.014>. Epub 2012 Oct 8.
- Schütte, S., Chastang, J., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87, 897-907. <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-014-0930-0>
- Song, T. M. (2013, Mar 8). Study on the baby boomer and echo generation suicide characteristics. *Health and Welfare Issue & Focus*, 181, 1-8.
- Statistics Korea (2013). *Population and cause of death*. Daejeon: Statistics Korea
- Statistics Korea (2014). *Economically active population survey*. Daejeon: Statistics Korea
- Occupational Safety and Health Research Institute. (2013). *The using guideline of Korean working conditions survey data*. Ulsan: Author.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Virtanen, M., Ferrie, J. E., Archana, S., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., Marmot, M. G., Ahola, K., Vahtera, J., & Kivimäki, M. (2011). Long working hours and symptoms of anxiety and depression: A 5-year follow-up of the Whitehall II study. *Psychological Medicine*, 41(12), 2485-2494. <http://dx.doi.org/10.1017/S0033291711000171>
- Wang, M. S. (2014). *The Relationship between retirement adjustment and psychological well-being of retired men*. Unpublished master's thesis, Sunchon National University, Sunchon.
- WHO Collaborating Center for Mental Health. (1998). *WHO (Five) well-being index*. Geneva: WHO press.

Impact of Working environment on Psychological Well-being in Male Baby boomers

Park, Min-Jeong (Assistant Professor, Department of Nursing, Kunsan National University)

Kim, Hyeong-seon (Assistant Professor, Department of Nursing, Buchoen University)

Purpose: The purpose of this study is to measure psychological well-being and to examine the associated factors in male baby boomers using Korean Working Conditions Survey Data 2011. **Methods:** This study was based on the 3rd Korean Working Conditions Survey Data 2011, which was conducted from June to November 2011 by the Occupational Safety and Health Research Institute. The total number of subjects was 3,340 male employees, who were born from 1955 to 1963 and responded to the question regarding occupational stress. Chi-square and multiple logistic regression were used for data analysis using the SAS ver 9.3 program. **Results:** Approximately 54.5% of the male babyboomer employees did not have psychological well-being. Factors associated with psychological well-being were weekend-shift and occupational stress including job insecurity, organizational system, and lack of reward. Night-shift and long working hours influenced psychological well-being, but the difference was not statistically significant. **Conclusion:** This study is a meaningful attempt to measure psychological well-being and perform an analysis of associated factors in male baby boomer employees using nationwide survey data. We suggest a complex institutional supplement in terms of national and employers to increase the psychological well-being of baby boomers.

Key words : Baby boomer, Men worker, Psychological well-being