

중소기업 근로자의 직무스트레스와 우울이 직무만족에 미치는 효과

최수찬, 이지선*, 심세연, 이지혜, 박지혜
연세대학교 사회복지대학원

The Effect of Job Stress and Depression on Job Satisfaction among Workers in Small and Medium Sized Enterprises

Soo-Chan Choi, Ji-Sun Lee*, Se-Yeon Sim, Ji-Hye Lee, Ji-Hye Park
School of Social Welfare, Yonsei University

요약 본 연구는 중소기업 근로자들을 대상으로 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 파악한 후, 이 둘 간의 관계에 있어 우울이 가지는 매개효과를 검증하고자 한다. 이를 위해 중소기업 종사자를 대상으로 조사를 실시하였으며 총 117개 설문지 분석에 사용되었다. 분석결과, 직무스트레스가 직무만족에 부적적으로 유의미한 영향을 끼쳤고, 우울에는 정적으로 유의미한 영향을 끼쳤다. 또한 직무스트레스와 직무만족의 관계에 있어 우울이 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 이에 따른 제언으로 하면 첫째, 중소기업근로자 맞춤형 관리방안의 마련되어야 하며, 둘째, 중소기업 근로자를 위한 기업복지제도의 통합적 도입이 이루어져야 할 것이다.

키워드 : 중소기업 근로자, 직무스트레스, 우울, 직무만족, 근로자 정신건강, EAP

Abstract This study is to verify the mediating effect of depression between job stress and job satisfaction among workers in small and medium sized enterprises. The survey was conducted to workers in small and medium sized enterprises, and 117 cases were finally applied. As results, job stress has significantly negative effect on job satisfaction and positive effect on depression. Depression also has partial mediating effect on between job stress and job satisfaction. We finally suggest that customized management system should be provided for the workers in small and medium-sized enterprises, and occupational welfare system, including employee assistance program (EAP), must be launched for these workers.

Key Words : Korean Workers in Small and Medium Sized Enterprises, Job Stress, Depression, Job Satisfaction, Mental Health in the Workplace, EAP

1. 서론

조직의 성과에 영향력을 미치는 요인들을 다양하다. 이 중 근로자가 직무에 대해 가지는 태도나 감정에 의해 조직의 생산성이 영향을 받는다는 인식이 높아지면서 직무만족에 대한 연구들이 활발하게 이루어지고 있다. 이러한 직무만족에 영향을 미치는 대표적인 직무요인으로

는 직무스트레스를, 근로자 개인의 요인으로는 우울을 꼽을 수 있다[1,2]. 이들 연구는 대부분 일반근로자 혹은 특정 업종에 있어서 직무스트레스와 직무만족, 우울과 직무만족 간의 부적인 관계를 확인하고 있다. 또한 공통적인 연구결과로서 직무만족을 높여주기 위하여 직무스트레스와 우울을 잘 관리해주어야 함을 알리고 있다. 그러나 실제 이 둘 변수 간의 관계에 있어 우울이 가지는

매개효과에 대한 검증은 이루어지지 못한 실정이다.

이와 더불어 특정 직종 혹은 대기업 종사자 대상에 대해서는 직무스트레스와 직무만족, 우울과 직무만족 등에 관한 연구가 다양하게 이루어졌지만 우리나라 산업의 근간이며 산업인력의 절대다수가 속해있는 중소기업근로자들을 대상으로 한 연구는 거의 찾아볼 수 없다. 실제로 우리나라의 현실에서 근로자의 지위를 향상시키고 이들의 조직성과를 높이기 위해 조직차원의 노력을 경주하는 주체는 대부분 대기업 위주로 편향되어 있다. 또한 조직 내 각종 지원정책들도 대기업 위주로 형성되어 있으며, 이에 대기업 근로자가 중소기업 근로자 보다 새로운 기업복지들을 먼저 경험하고 그 혜택을 향유하고 있다[3,4]. 사실 상대적으로 취약계층에 해당하는 근로자는 중소기업 종사자이고, 이들의 노동 및 업무 환경을 고려할 때 스트레스와 우울, 그리고 직무만족감 등에 더욱 취약할 수밖에 없다. 최근 중소기업 근로자들에 치우와 이들에 대한 지원정책이 조직차원 뿐만 아니라 국가적인 차원에서 관심의 집중되고 있는 상황을 고려해 보았을 때, 중소기업 근로자들의 정신건강과 조직성과에 관한 논의는 시의적절할 것이다[5].

이에 본 연구는 중소기업 근로자들이 경험하고 있는 직무스트레스가 조직성과를 가능하게 하는 대표적 선행 변수인 직무만족에 미치는 영향을 파악한 후, 이 둘 간의 관계에 있어 우울이 가지는 매개효과를 검증하고자 한다. 이를 통해 중소기업 근로자들의 직무성과를 관리하기 위한 주요 정책적인 제안들을 제시하고 관리방안을 마련하는 데 목적을 두고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 직무스트레스

직무스트레스(job stress)는 ‘외부환경에 대한 개인의 심리적 생리적 반응으로 근로자의 직무수행 환경 속에서 개인의 욕구와 능력이 직무환경의 요구와 불일치 될 때 발생하는 근로자의 불균형 상태’로 개념화된다[5]. 직무스트레스의 개념은 학자에 따라 다양하게 정의되고 있지만 국외 연구에서는 ‘개인이 보유한 능력이나 자원, 환경과의 부적합한 상황’이나 ‘개인에게 부과되는 외부 상황으로 인해 나타나는 적응과 반응의 결과’ 등으로 보고되고 있다[6,7]. 이를 종합하면 ‘특정 직무와 관련된 부정적 환경 요인, 개인의 불편한 감정, 개인 자신의 욕구, 능력,

성격이 환경적 요구와 일치하지 않을 때 발생하는 것’으로 정의할 수 있다[8]. 국내 연구에서 직무스트레스는 ‘개인이 직무관련 요인으로 인하여 정상적인 기능 유지가 어려워지도록 심리적 역기능을 발생하게 하는 상태’ 또는 ‘직무환경으로 인해 조직구성원이 느끼는 심리적·신체적 자극에 대한 역기능적 인식’으로 정의된다[9,10].

이러한 직무스트레스를 일으키는 요인은 학자들의 관점나 분석수준에 따라 매우 다양한데 국외 연구에서는 직무스트레스 요인을 욕구, 가치, 능력, 경험, 퍼스넬리티 등의 개인차원과 조직구조, 개인환경, 개인의 역할 및 과업성격, 리더십 등의 조직차원으로 구분하거나 역할과중, 역할갈등, 역할모호, 책임감 등의 개인적 수준과 집단의 역할, 관리자의 행동 등 집단 수준, 그리고 조직풍토, 참여적 관리방식, 직무환경과 직무설계 등의 조직적 수준으로 분류하기도 한다[11,12]. 국내 연구에서는 직무스트레스 요인을 역할갈등, 역할모호성, 역할과부하 등의 역할관련요인, 고객·상사·동료와의 관계를 포함한 대인관계요인, 금전적 보상과 비금전적 보상의 급여요인 등으로 분류하거나 개인과 조직 내의 역할, 개인성격, 대인관계 등의 개인적인 차원과 기능다양성, 과업동일성, 과업중요성 등의 조직 내적인 차원, 그리고 물리적 상황요인, 사회적 상황요인의 조직 외적인 차원으로 구분하기도 한다[13,14]. 이처럼 직무스트레스를 일으키는 요인은 매우 다양하며 주로 근로자 개인과 업무조직, 업무 환경 등 복합적인 영향을 받는다고 알려져 있다[15].

한편 직무스트레스는 성별에 따라 차이가 있는데 손주영[16]의 연구결과에 따르면 직무환경, 직무수행, 업무관련 등의 직무스트레스 정도가 여성이 남성에 비해 통계적으로 유의하게 높았다. 직무스트레스 반응에 있어서는 여성이 남성보다 심리적, 신체적 증상을 더 많이 인식하는 경향이 있는 것으로 보고되고 있다. 즉 여성 근로자들은 남성 근로자에 비해 소모, 우울, 두통, 극도의 통증, 호흡문제, 어지럼증 등을 더 많이 호소하며[17,18], 여성이 심·혈관 질환, 우울, 통증, 낮은 자기 존중감, 이직, 수행능력저하, 직무불만족 등 직무스트레스에 따른 심리적, 신체적, 행동적인 반응에 상대적으로 민감한 것으로 나타났다[19].

2.2 우울

우울이란 일상생활 중에 가장 흔히 경험할 수 있는 정신 현상중의 하나로서 개인이 신체적, 사회적, 환경적 요인에 의해 근심, 침울함, 무력감 및 무가치함 등을 나타내

는 기분 장애를 말한다[20,21]. 정신의학적으로는 우울이란 용어를 넓은 범주 내에서 다루고 있는데 그 개념은 슬픔, 낙심, 실망, 의기저하 등의 일상생활에서의 기분이 저조한 상태에서부터 심하게는 식욕감퇴, 성욕감퇴, 체중저하, 불면증과 같은 신체증상 뿐만 아니라 무력감에 빠져 허무망상 및 자살의도 등을 보이는 정서변화의 부정적인 측면까지 포괄한다. 따라서 우울증을 분류할 때는 그 심한 정도에 따라 신경증적 우울과 정신병적 우울로 크게 구분하여 나누며 이 때 정신병적이라 함은 우울상태가 심하여 자해 및 자살까지 하게 될 경우를 가르킨다[22]. 또한 우울증은 재발이 흔하고 만성적인 질환으로서 환자와 가족은 물론 국가와 사회적으로 많은 가치비용을 야기하는 치명적인 심리장애이다.

우울상태에 영향을 미치는 요인에는 성별, 연령, 교육수준, 소득수준, 취업여부, 결혼상태, 민간의료보험 가입여부 등의 사회경제적 특성이 있으며, 주관적 건강수준과 흡연여부 또한 우울정도에 영향을 미치는 것으로 나타났다[23,24].

우리나라 19세 이상 성인을 대상으로 한 국민건강영양조사에 따르면, '최근 1년 동안 연속적으로 2주 이상 일상생활에 지장이 있을 정도로 슬프거나 절망감 등을 느낀 우울증상을 경험했다'는 응답은 2013년 기준 남자는 6.6%, 여자는 13.7%로 나타났다. 특히 우리나라 근로자의 우울 수준을 조사한 한국산업안전보건공단의 근로환경조사 1차 자료에 따르면, 2011년 현재 만 15세 이상 64세 미만의 취업자 778명 중 약 70%가 업무와 관련하여 우울감을 느낀다고 대답한데서 그 심각성을 짐작할 수 있다[25].

2.3 직무만족

직무만족(job satisfaction)이란 직무에 대한 평가로 인해 근로자가 느끼는 만족의 상태를 말한다[26]. 또는 근로자가 자신의 직무로부터 얻게 되는 즐거움의 정도라고 할 수 있다. 이때 직무만족은 근로자 본인의 주관적이고 감정적인 판단으로 이루어진다[27]. 따라서 같은 직무를 행하고 있더라도 개인의 기대치에 따라 직무만족은 달라질 수 있다.

직무만족은 작업(work), 급여, 승진기회, 슈퍼비전, 동료와의 관계와 같은 다양한 요인에 의해 영향을 받는 것으로 알려져 있다. 특히 직업의 불안전성(job insecurity)은 급여와 승진기회를 줄어뜨게 함으로써 직무만족과 부

적인 관계에 있는 것으로 나타났다[26].

2.4 직무스트레스, 우울, 직무만족 간 관계

본 연구에 투입된 주요 변수들 간의 관계를 살펴본 결과는 다음과 같다.

먼저, 직무스트레스와 직무만족간의 관계를 알아보면, 일반적으로 직무스트레스는 조직 수준의 직무수행 보다 는 근로자의 직무만족에 더 큰 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 특히 직무스트레스가 직무불만족을 발생시키고, 이후 직무불만족이 심장질환, 결근 및 이직 등에 직·간접적인 영향을 주는 것으로 나타났다[1].

직무스트레스와 직무만족에 대한 선행연구들을 살펴보면, 대부분 조직의 근로자들 어떤 형태 혹은 수준이든지 직무스트레스를 경험하고 있으며, 직무스트레스가 높을수록 직무만족은 낮아지는 것으로 나타났다[1]. 또한 전제일과 전제일[28]의 연구에서도 직무스트레스는 직무불만족, 이직의도, 심리적 생리적 증상을 나타나게 하는 것으로 보고되었다. 우리나라 사회복지 담당공무원을 대상으로 한 전병주[2]의 연구에서는 직무스트레스와 직무만족간의 관계가 부적인 것으로 나타났으며, 특히 업무과부하 등의 직무요인이 가장 큰 영향을 미치는 것으로 조사되었다. 특히 역할갈등과 역할모호와 같은 직무스트레스는 직무만족에 부적인 영향을 미치며, 의사결정과 직무자율성은 직무스트레스와 정적인 관계를 가진다는 연구결과가 제시되고 있다[1].

다음으로 직무스트레스와 직무만족간의 관계를 살펴보면, 과도한 직무스트레스는 근로자의 신체적 질환을 야기할 뿐 아니라 다양한 정신건강 적인 요소들에 영향을 끼치는 것으로 나타난다. 이 가운데 근로자들의 정신건강과 가장 밀접하게 관련이 되어 있는 우울과 관련하여 서울에 거주하는 직장인 남성을 대상으로 한 윤숙희[29]의 연구에 따르면, 직무스트레스가 높을수록 우울정도가 높은 것으로 나타났다.

끝으로 우울과 직무만족과 관련한 선행연구결과를 보면, 소규모 자영업자의 경우 직무만족이 낮을수록 우울의 수준이 높은 것으로 나타났다[30]. 또한 변호사를 대상으로 우울과 직무만족의 관계를 연구한 결과 우울 수준이 높을수록 직무만족이 낮아지는 것으로 나타났다[31]. 또한 우울은 근로자의 직무 소진에 영향을 미치고 이는 근로자의 조직몰입에 부정적인 영향을 끼쳐 결과적으로 직무만족의 수준을 떨어뜨리는 것으로 나타났다[32].

3. 연구 방법

3.1 연구모형

본 연구의 목적은 중소기업 근로자들이 경험한 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 파악하고 두 변수 간의 관계에 있어서 우울이 매개효과를 나타내는지 검증하는 것이다. 이와 같은 목적과 앞서 살펴본 이론적 논의에 근거하여 설정한 본 연구의 모형을 제시하면 다음 Fig. 1과 같다.

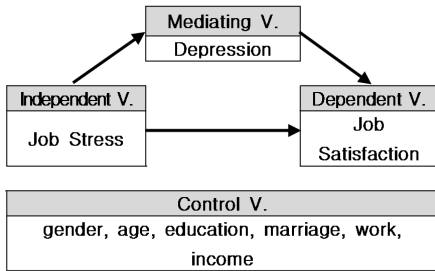


Fig. 1. Research Model

본 연구 모형에 따른 연구가설은 다음과 같다.

- 가설 1. 중소기업 근로자의 직무스트레스가 증가하면 직무만족이 감소할 것이다.
- 가설 2. 중소기업 근로자의 직무스트레스가 증가하면 우울이 증가할 것이다.
- 가설 3. 중소기업 근로자의 직무스트레스와 직무만족의 관계에 있어 우울은 매개효과를 가질 것이다.

3.2 조사대상자

본 연구는 상시근로자 300인 미만 중소기업에 근무하고 있는 근로자를 대상으로 하였다. 2015년 9월 7일에 시작하여 약 4주간에 걸쳐 조사를 완료하였다. 조사대상자는 중소기업 종사자 총 200명을 대상으로 비확률 표본추출법 중 할당추출법을 사용하여 표집 하였으며, 해당 업체 방문 및 우편조사를 통해 자기기입식 설문지를 배포하였다. 수거된 설문지 총 125개 중 불성실한 8개 응답을 제외한 최종 117개의 설문지를 분석에 사용하였다.

3.3 주요변수의 측정

3.3.1 직무스트레스

본 연구의 독립변수인 직무스트레스는 한글판 노력-보상 설문지(ERI-K)로 일과 업무환경에 대해 느끼고 있

는 스트레스 정도를 6가지 항목으로 평가하였고, 4점 리커트 척도를 이용했다. 각 항목은 (1) 나는 흔히 일하면서 시간에 쫓겨 허둥댄다, (2) 아침에 일어나자마자 일에 대한 문제부터 생각하게 된다, (3) 집에 가면, 쉽게 긴장을 풀고 잊을 수 있다(역문항), (4) 내 가까이 있는 사람들은 내가 일 때문에 너무 많이 희생을 한다고 말한다, (5) 일에서 벗어나지 못해서, 잠자리에 들어도 일이 마음을 떠나지 않는다, (6) 오늘 해야 할 일을 미루면 밤에 잠을 이룰 수 없을 것이다 등으로 구성되어 있다. 본 연구에서 직무스트레스의 Cronbach's α 는 0.758이며 점수가 높을수록 직무스트레스가 높다.

3.3.2 우울

본 연구의 매개변수인 우울은 한국복지패널데이터에서 사용하는 척도로 CESD-11을 활용하였다. 총 11가지 항목에 대해 (1) 극히 드물게(1일 이하), (2) 가끔(2-3일 정도), (3) 자주(4-5일 정도), (4) 거의 대부분(6일 이상)으로 물어보았다. 각 항목은 (1) 먹고 싶지 않고 식욕이 없다, (2) 비교적 잘 지냈다(역문항), (3) 상당히 우울했다, (4) 모든 일들이 힘들게 느껴졌다, (5) 잠을 설쳤다(잠을 잘 이루지 못했다), (6) 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다, (7) 큰 불만 없이 생활했다(역문항), (8) 사람들이 나에게 차갑게 대하는 것 같았다, (9) 마음이 슬펐다, (10) 사람들이 나를 싫어하는 것 같았다, (11) 도무지 뭘 해 나갈 엄두가 나지 않았다 등으로 구성되어 있다. 본 연구에서 직무스트레스의 Cronbach's α 는 0.724이며 점수가 높을수록 우울이 높다.

3.3.3 직무만족

본 연구의 종속변수인 한국노동패널 데이터에서 묻고 있는 직무만족을 활용하였다. 본 척도는 현재 하고 있는 일에 대한 만족도를 9가지 항목으로 평가하게 되며 4점 리커트 척도이다. 각 항목은 (1) 임금 또는 소득수준, (2) 고용의 안정성, (3) 하고 있는 일의 내용, (4) 근로환경, (5) 근로시간, (6) 개인의 발전가능성, (7) 직장 내 의사소통 및 인간관계, (8) 복리후생, (9) 전반적 만족도 등으로 구성되어 있다. 본 연구에서 직무만족의 Cronbach's α 는 0.867이며 점수가 높을수록 직무만족이 높아진다.

3.4 자료분석방법

본 연구는 자료의 오류검토 작업 및 연구 목적에 부합하도록 부호화 과정을 진행하고 SPSS 17.0을 이용하여

분석하였다. 인구사회학적 특성 및 각 변수의 실태를 파악하기 위해 빈도분석과 기술통계를 사용하였다. 중소기업 근로자의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 있어 우울의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny[33]가 제시한 3단계 방법을 사용하여 중다회귀분석을 실시하였으며, 매개경로의 통계적 유의성을 Sobel test를 사용하여 검증하였다.

4. 연구 결과

본 연구의 대상인 중소기업 근로자의 인구사회학적인 특성을 파악하기 위하여 성별, 연령, 학력, 결혼 여부, 정규직 여부, 월평균 소득을 Table 1과 같이 살펴보았다. 대상자의 성별은 남성(67.8%)이 여성(32.2%)보다 많은 것으로 나타났으며, 연령은 평균 37.32세였으며, 학력은 고졸 이하(50%), 2년제 대졸(31.5%), 4년제 대졸(15.7%), 대학원 재학 이상(2.8%)의 순으로 나타났다. 결혼여부는 기혼(51.8%)이 미혼(48.2%)보다 근소하게 많았고, 대부분이 정규직(88.7%)이며, 월평균임금은 약 230만원이었다.

Table 1. Characteristics of Respondents

SES	classification	n	%	M (SD)
Gender (n=115)	male	78	67.8	-
	female	37	32.2	
Age (n=108)	below 30s	36	33.3	37.32 (11.30)
	30s	32	29.6	
	40s	22	20.4	
	50s or more	18	16.7	
Education (n=108)	high sch. or less	54	50.0	-
	college (2yrs)	34	31.5	
	univ. (4yrs)	17	15.7	
	grad. sch. or more	3	2.8	
Marriage (n=114)	married	59	51.8	-
	unmarried	55	48.2	
Work (n=115)	full-time	102	88.7	-
	part-time	13	11.3	
Income/mon. (n=99)	below ₩2,000,000	43	43.4	230.47 (106.03)
	₩2-3,000,000	33	33.3	
	₩3,000,000 or more	23	23.1	

주요 변수 간 다중공선성 문제를 확인하기 위해 단순 상관관계를 분석하였으며 그 결과는 Table 2와 같다. 분석에는 통제변수와 독립변수인 직무스트레스, 매개변수인 우울, 종속변수인 직무만족이 포함되었다. 일반적으로 변수 간 상관계수가 0.8 이상이면 다중공선성의 위험이 있다고 할 수 있으나, 본 모형의 상관계수는 모두 그 이

하로 나타나 변수 간 다중공선성의 위험은 거의 없는 것으로 파악되었다.

Table 2. Correlations among the Variances

(n=93)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨
	gen.	age	edu.†	mrg.	work	income	j.stress	depr.	j.sat.
①	1								
②	-.096	1							
③	-.040	-.454***	1						
④	-.010	.671***	-.352***	1					
⑤	-.187*	.194*	-.199*	.056	1				
⑥	-.227*	.321**	.152	.378***	-.063	1			
⑦	-.103	.170	-.182	.085	-.054	.094	1		
⑧	.085	-.002	-.081	-.210*	.164	.027	.249**	1	
⑨	-.038	-.068	.147	-.071	.098	.057	-.292**	-.223*	1

* p<.05, ** p<.01, *** p<.001

† : education(high sch. or less '0', college or more '1')

본 연구는 중소기업 근로자의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 분석하고, 우울이 갖는 매개효과를 검증하는데 목적이 있다. 이를 위해 첫째, 직무스트레스가 직무만족에 영향을 미치는지를 살펴보고, 둘째, 직무스트레스가 우울에 영향을 미치는지를 파악해 본 후, 셋째, 직무스트레스를 통제한 상태에서 우울이 직무만족에 영향을 미치는지 알아보았다. 또 각 단계마다 변수 간 다중공선성 진단을 위해 분산팽창지수(Variance Inflation Factor: VIF)를 확인한 결과 변수들의 VIF값은 모두 2.5 이하로 10을 넘지 않아 다중공선성 문제는 거의 없는 것으로 확인되었다.

Table 3. Effect of Job Stress to Job Satisfaction (n=93)

Variable	Model 1		Model 2	
	B(SE)	β	B(SE)	β
constant	1.914 (.361)		2.644 (.455)	
gender	-.007 (.123)	-.006	-.029 (.120)	-.026
age	-.006 (.007)	-.127	-.003 (.007)	-.079
Cont. edu.†	.174 (.126)	.171	.130 (.124)	.128
var. marriage	.071 (.156)	.070	.048 (.152)	.047
work	.366 (.172)	.232*	.300 (.169)	.190
income	.000 (.001)	.052	.000 (.001)	.068
Ind. job stress			-.285 (.114)	-.261*
F	1.253		2.043	
R ²	.080		.143	
Adj. R ²	.016		.073	

* p<.05

† : education(college or less '0', grad. sch. or more '1')

먼저 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위한 1단계 회귀모델의 결과는 Table 3과 같다. 이에 의하면 직무스트레스는 직무만족에 유의미한 영향을

미치는 것으로 나타났고($p < .05$), 직무스트레스가 높아질수록 직무만족이 감소하는 것으로 나타나 가설 1이 지지되었다.

다음으로 직무스트레스가 우울에 영향을 미치는 정도를 파악하기 위해 2단계 회귀모델을 실시하였으며, 그 결과는 Table 4와 같다. 본 모델에 따르면 직무스트레스가 우울에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 ($p < .01$), 직무스트레스가 증가하면 우울이 함께 증가하는 것으로 나타나 가설 2가 지지되었다.

Table 4. Effect of Job Stress to Depression (n=93)

Variable	Model 1		Model 2	
	B(SE)	β	B(SE)	β
constant	1.461 (.282)		.693 (.344)	
gender	.135 (.096)	.151	.158 (.091)	.178
age	.005 (.005)	.156	.003 (.005)	.092
Cont. edu. [†]	-.136 (.098)	-.169	-.090 (.093)	-.112
var. marriage	-.310 (.122)	-.386*	-.286 (.115)	-.355*
work	.194 (.134)	.155	.264 (.127)	.211*
income	.001 (.000)	.199	.001 (.000)	.177
Ind. var. job stress			.301 (.086)	.347**
F	1.790		3.490**	
R ²	.110		.221	
Adj. R ²	.048		.158	

* $p < .05$, ** $p < .01$

†: education(college or less '0', grad. sch. or more '1')

마지막으로 직무스트레스와 우울을 동시에 투입하여 직무만족에 영향을 미치는지 알아보기 위한 3단계 회귀 모델의 결과는 Table 5와 같다. 이 모델에서 직무스트레스는 종속변수인 직무만족에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으나 매개변수인 우울은 직무만족에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다($p < .05$).

Table 5. Effect of Job Stress and Depression to Job Satisfaction (n=93)

Variable	B(SE)	β
constant	2.881 (.453)	
gender	.025 (.119)	.022
age	-.002 (.006)	-.054
Cont. edu. [†]	.099 (.121)	.098
var. marriage	-.050 (.153)	-.049
work	.391 (.168)	.248
income	.001 (.001)	.116
Ind. var. job stress	-.182 (.118)	-.167
Med. Var. depression	-.343 (.139)	-.272*
F	2.660*	
R ²	.200	
Adj. R ²	.125	

* $p < .05$, ** $p < .01$

†: education(college or less '0', grad. sch. or more '1')

앞서 회귀분석 결과에서 제시된 바와 같이 중소기업 근로자의 직무스트레스는 직무만족에 통계적으로 유의한 영향을 미치며, 우울이 직무만족에 미치는 영향이 유의하게 나타나 직무스트레스와 직무만족의 관계에 우울이 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다. 이에 우울을 매개로 직무스트레스가 직무만족에 영향을 미치는 경로가 유의한지 검증하기 위해 Sobel test를 실시하였다. Sobel 검증 결과 Table 6과 같이 직무스트레스가 우울을 매개로 직무만족에 이르는 경로가 유의한 것으로 나타났다 ($p < .05$).

Table 6. Mediation Effect of Depression Based on Sobel Test

path	Z	p-value
job stress → depression → job satisfaction	-2.017	0.044*

* $p < .05$

분석결과를 종합해 볼 때, 직무스트레스는 직무만족에 직접적으로 영향을 미치는 한편 우울을 매개로 하여 이직의도에 간접적으로도 영향을 미치는 것으로 나타나 부분매개효과가 입증되었으며, 이에 가설 3은 지지되었다.

5. 결론 및 제언

중소기업 근로자들이 경험하는 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 파악하고 두 변수간의 관계에서 근로자의 주요 정신건강 관련변수인 우울이 가지는 매개효과를 검증하는 것을 본 연구의 목적으로 분석한 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 분석한 결과 직무스트레스가 직무만족에 부적으로 유의미한 영향을 끼치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구 결과들과 일치하는 것으로[1-2, 28], 중소기업근로자들의 경우에도 직무만족을 위해 직무스트레스를 관리하는 것이 중요함을 확인할 수 있었다. 둘째, 근로자들의 정신건강 관리를 위한 주요지표인 우울에 직무스트레스가 가지는 영향을 확인해 본 결과 직무스트레스가 우울에 부적으로 유의미한 영향을 끼치는 것으로 선행연구 결과와 일치하였다[31,32]. 셋째, 직무스트레스와 우울을 동시에 투입하여 직무만족에 영향을 미치는지 알아본 결과, 우울이 부분매개효과를 가지는 것으로 나타났다.

이러한 분석결과에 따라 가지는 본 연구의 함의는 다음과 같다.

첫째, 중소기업 근로자들의 맞춤형 교육 및 관리방안이 실시되어야 한다. 이를 위해서 현재 대기업 위주로 설정되어있는 각종 직무교육 등을 중소기업의 현실에 맞춰 제공할 수 있는 노력이 수반되어야 하는데, 현실적으로는 이러한 교육지침을 개별 중소기업에서 실시하는데 어려움이 있을 것이다. 이에 따라 일차적으로는 중소기업의 산업군별로 필요한 직무스트레스 관리 방안을 노동부 및 근로복지공단, 중소기업청 등 관련 정부기관에서 제시할 필요가 있다. 이에 따른 지침들을 실시한 후, 각 중소기업에서 기업의 업무환경과 관련되어 특화된 직무스트레스 관리 지침을 단계적으로 확대 실시하려는 노력이 필요할 것이다.

둘째, 근로자들의 정신건강 관련하여 가장 기본적으로 관리가 필요한 직무스트레스와 우울의 중요성 역시 중소기업근로자들에게 중요함이 확인되었으며, 이를 관리하기 위한 기업복지제도가 중소기업에도 도입이 활성화되어야 한다. 특히, 이러한 우울을 관리하는 것은 중소기업 근로자들의 직무스트레스가 우울에 영향을 주고, 우울이 직무만족에 영향을 주는 관계에 놓여있음을 감안하면 더욱 중요해짐을 알 수 있다. 이에 중소기업 근로자들의 우울을 관리하기 위한 정신건강 관련 방안이 마련되어야 할 것이다. 현재 이와 같은 노력을 위해 중소기업을 대상으로 근로복지공단에서는 각종 선진기업복지제도를 도입하는데 지원이 이루어지고 있다. 이 가운데 근로지원프로그램(Employee Assistant Programs: 이하 'EAP')와 선택적복지제도를 중소기업에서 근로자들을 위한 정신건강관리를 위한 제도로 활용하려는 의지가 필요하다. 먼저 EAP에서는 중소기업 근로자들을 위한 맞춤형 우울 관련 세미나를 개최하거나 정신건강관리를 위한 개별 상담 및 집단상담을 제공해 줄 수 있다. 특히, 개별상담의 경우 근로자들이 본인에게 맞는 맞춤 상담가를 찾기 위해서는 많은 시간과 노력이 요구되므로 개별적으로 접근하기에는 한계가 있어왔다. 그러나 EAP를 이용하면, intake부터 사례관리자가 근로자의 상황에 맞는 전문 상담을 연결시켜주고 사후관리까지 함께 이루어지며, 더불어 중소기업의 경우에는 국가와 본인의 기업에서 지원해주는 것을 활용해 볼 수 있기 때문에 더욱 효과적이라 할 수 있다. 다음으로 선택적복지제도의 경우, 기존의 일괄적이고 현금 지원적 성격이 강한 기업복지제도에서 벗어

나 본인의 정신건강관리를 위해 개별적인 복지욕구를 반영할 수 있다. 따라서 중소기업 근로자들의 우울을 관리함에 있어 각 개별 기업에서의 제도도입이 필수적이라 할 수 있다.

이와 같은 연구의 의의를 가짐에도 불구하고 본 연구의 한계를 통해 후속연구를 위한 제언을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 다양한 산업군별 속성을 지닌 중소기업의 성격을 감안할 때 본 연구에서 실시한 전체 중소기업 근로자를 대상으로 한 결과는 다소 한계가 있을 수 있다. 그러나 본 연구를 통해 중소기업 근로자들에게 직무스트레스와 우울을 함께 관리함으로써 직무만족에 미치는 영향관계를 파악하였으므로 이를 각 개별 산업에 맞춘 분석이 이루어진다면 보다 더 정확한 개별 산업군 맞춤형 제도를 제시해줄 수 있을 것으로 기대된다. 둘째, 직무스트레스를 보다 세부적으로 분류하여 분석하는 노력이 이루어져야 한다. 후속연구에서 직무스트레스 수준을 각 산업군별 혹은 기업별로 분류하여 직무스트레스의 유형을 파악해냄으로써 근로자의 욕구를 기반으로 한 다양한 기업복지제도가 제공될 수 있을 것이다.

ACKNOWLEDGMENT

본 논문은 연세대학교 사회복지대학원 BK21플러스 신 사회문제 대응을 위한 글로벌 창의 융합 사회복지 인재 양성사업단(과제번호 21B20130012080)의 지원을 받아 수행된 것임.

REFERENCES

- [1] J. G. Kim, "Mediation Effect of LMX Quality on the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction," *Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 10, No. 11, pp. 424-434, 2010.
- [2] B. J. Chon, "An Empirical Study on the Level and Relationship among Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention in Social Welfare Officials : Focused on the Comparison between Series of Classes," *Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 14, No. 4, pp. 168-179, 2014.
- [3] Korea Labor Welfare Corporation, Study on the Effective Introduction of Flexible Benefit Plan Based on the Obstacle

- Factor Analysis. Korea Labor Welfare Corporation, 2011.
- [4] S. C. Choi, H. J. Lee, S. A. Jung, and J. S. Lee, "Work-Family Conflict and Organizational Commitment Workers in Small and Medium Sized Enterprises: The moderate Variable Effects of Employee Benefits," *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 27, No. 3, pp. 543-563, 2014.
- [5] J. E. Newman and T. A. Behr, "Personal and Organizational Strategies for Handling Job Stress: A Review of Research and Opinion," *Personnel Psychology*, Vol. 32, No. 1, pp. 1-43, 1979.
- [6] J. R. P. French, W. Rogers, and S. Cobb, *Adjustment as a Person-environment Fit*, In G. V. Coelho, D. A. Hamburg and J. F. Adams (Eds.). Coping and Adaptation: Interdisciplinary Perspectives, New York: Basic Books, 1974.
- [7] J. M Ivancevich and M. T. Matteson, *Stress and Work: A Managerial Perspective*, Glenview, IL: Scott, Foreman, 1980.
- [8] J. E. Oliver, A. Mansell, and P. E. Jose, "A Longitudinal Study of the Role of Negative Affectivity on the Work Stressor Strain Process." *International Journal of Stress Management*, Vol. 17, No. 1, pp. 56-77, 2010.
- [9] E. S. Jin, "The Study of the Effect on Work Satisfaction for the Social Worker's Stress and the Control Effect of Social Support," *Journal of Community Welfare*, Vol. 29, pp. 31-55, 2009.
- [10] K. H. Kang, "A Study on the Effect of the Types of Leadership on Customer Orientation via Job Stress and Depressive Feeling," *Korean Academy of Human Resource Management*, Vol. 17, No. 3, pp. 111-129, 2010.
- [11] R. S. Schuler, "Definition and Conceptualization of Stress in Organizations," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 25, pp. 184-215, 1980.
- [12] R. Kreitner and A. Kinicki, *Organizational behavior (2nd eds)*. Boston: Richard D. Irwin, 1992.
- [13] H.J. Cho and B.G. Koo, "A study on the effect of airline employees' job stress on turnover intention," *Journal of Hospitality Tourism Research*, Vol. 25, No. 1, pp. 109-125, 2010.
- [14] J. H. Lee, "The Relationship Between Organization Culture, Job Stress, Job Satisfaction and Turnover Intention in Elite Sports Leaders," *Journal of Coaching Development*, Vol. 13, No. 1, pp. 95-104, 2011.
- [15] M. O. Ha and J. N. Kim, "Role of SOC As a Moderator in the Relationship Between Job Stressors and Organization-Family Conflict," *Korean Journal of Health Psychology*, Vol. 13, No. 2, pp. 359-372, 2008.
- [16] J. Y. Sohn, "The Effect of Job Stress on Turnover Intention of Female Managers Working at Private Companies in Korea: Focused on Gender Differences," *Journal of Asian Women's Studies*, Vol. 51, No. 1, pp. 131-167, 2012.
- [17] R. Karasek, J. Lindell, and B. Gardell, *Patterns of Health in Association with Job and Non-job Stressors for Swedish White Collar Workers*. New York: Columbia University Press, 1981.
- [18] S. R. Lim, J. H. Kim, D. S. Lee, and E. Y. Kim, "Women's Job Stress, Coping Resources and Mental Health: In the Sample of Female Office Workers in a General hospital," *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*, Vol. 39, No. 6, pp. 999-1009, 2000.
- [19] B. S. Kim, Y. J. Ahn, and B. B. Lee, "Gender Difference Analysis of Job Stressors and Reactions of Male and Female Workers," *Issues in Feminism*, Vol. 9, No. 2, pp. 157-196, 2009.
- [20] J. B. Lee, H. S. Suh, and S. D. Chung, "A Study on Depression in College Freshmen," *The Yeungnam University Medical Journal*, Vol. 3, No. 1, pp. 151-160, 1986.
- [21] J. H. Kang, J. A. Kim, G. S. Oh, K. O. Oh, S. O. Lee, S. J. Lee, H. Y. Chun, and H. R. Kim, "Health Status, Depression and Social Support of Elderly Beneficiaries of the National Basic Livelihood Security System," *Journal of Adult Nursing*, Vol. 20, No. 6, pp. 866-882, 2008.
- [22] J. B. Lee, B. T. Park, S. D. Chung, and J. H. Chung, "A Study on Depression in College Students," *The Yeungnam University Medical Journal*, Vol. 2, No. 1, pp. 123-133, 1985.
- [23] H. K. Lee, M. S. Sohn, and M. K. Choi, "Factors Associated with Depression among Workers by Socio-economic Factors, Health Behaviors, and Characteristics of Work Environment," *Korean Journal of Health Education and Promotion*, Vol. 30, No. 5, pp. 125-138, 2013.
- [24] D. H. Lee, K. Y. Hahm, J. Y. Kim, M. K. Kim, S. W. Chung, and J. B. Kim, "Gender Differences in DSM-IV Major Depression Symptoms : Based on Korean Psychiatric Diagnostic Screening Questionnaire(K-PDSQ)," *Journal of Rehabilitation Psychology*, Vol. 20, No. 3, pp. 201-222, 2013.
- [25] M. S. Sohn, "Challenge and Future of Korean Health Science: Effects of Psycho-social Environmental Factors to Depression among Paied Workers," *Proceedings of the Korea Public Health Association: Conference on Health*, pp. 38-39, 2013.
- [26] X. Zheng, I. Diaz, N. Tang, and K. Tang, "Job Insecurity and Job Satisfaction: The Interactively Moderating Effects of Optimism and Personal-supervisor Deep-level Similarity," *Career Development International*, Vol. 19, No. 4, pp. 426-446, 2014.

[27] E. J. Hahn and Y. I. Cho, "A Study on the Effect of Depression on Turnover Intention," *Journal of Hospitality Tourism Research*, Vol. 28, No. 4, pp. 117-135, 2013.

[28] Y. M. Song and J. I. Chun, "A Study on the Moderating Effect of Job Stress to the Social Workers in Community Welfare Center," *Journal of Social Welfare Development*, Vol. 10, No. 3, pp. 291-311, 2004.

[29] S. H. Yoon, J. E. Bae, S. W. Lee, K. A. Ahn, and S. E. Kim, "The Effects of Job Stress on Depression, Drinking and Smoking among Korean Men," *Health and Social Science*, Vol. 19, pp. 31-50, 2006.

[30] D. E. Bradle and J. A. Roberts, "Self-Employment and Job Satisfaction: Investigating the Role of Self-Efficacy, Depression, and Seniority," *Journal of Small Business Management*, Vol. 42, No. 1, pp. 37-58, 2004.

[31] J. Hagan and F. Kay, "Even Lawyers Get the Blues: Gender, Depression and Job Satisfaction in Law Practice," *Law and Society Review*, Vol. 41, pp. 51-78, 2007.

[32] R. C. King and V. Sethi, "The Moderating Effect of Organizational Commitment on Burnout in Information Systems Professionals," *European Journal of Information Systems*, Vol. 6, No. 2, pp. 86-96, 1997.

[33] R. M. Baron and D. A. Kenny, "The Moderator-mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration," *Journal of Personality and Social Psychology*, No. 51, pp. 1173-1182, 1986.

저 자 소 개

최 수 찬(Soo-Chan Choi) [정회원]



- 1992년 8월 : 연세대학교 사회복지학과(문학사)
 - 1995년 5월 : Michigan State Univ., School of Social Work (M.S.W.)
 - 1998년 5월 : Michigan State Univ., School of Social Work(Ph.D.)
 - 2003년 3월 ~ 현재 : 연세대학교 사회복지학과 · 사회복지대학원 교수
- <관심분야> : 기업복지, 직무스트레스, 근로자지원프로그램(EAP)

이 지 선(Ji-Sun Lee) [정회원]



- 2009년 2월 : 연세대학교 사회복지학과(문학사)
 - 2011년 2월 : 연세대학교 사회복지대학원 석사(M.S.W.)
 - 2013년 3월 ~ 현재 : 연세대학교 사회복지대학원 박사수료, 연세대학교 사회복지연구소 연구원
- <관심분야> : 기업복지, 정신건강, 복지정책

심 세 연(Se-Yeon Sim) [정회원]



- 2014년 2월 : 서울여자대학교 경영학 학사
 - 2016년 2월 : 연세대학교 사회복지대학원 석사(M.S.W.)
 - 2016년 2월 ~ 현재 : 한동대학교 국제법률대학원 J.D. 과정
- <관심분야> : 기업복지, 여성복지, 일-가정 양립, 복지정책

이 지 혜(Ji-Hye Lee) [정회원]



- 2013년 8월 : 부산대학교 사회복지학과 학사
 - 2015년 3월 ~ 현재 : 연세대학교 사회복지대학원 석사과정
- <관심분야> : 기업복지, 중소기업 근로자, 일-가정 양립, 복지정책

박 지 혜(Ji-Hye Park) [정회원]



- 2015년 2월 : 경기대학교 청소년학과 학사
 - 2015년 3월 ~ 현재 : 연세대학교 사회복지대학원 석사과정
- <관심분야> : 기업복지, 정신건강, 중소기업근로자, 복지정책