

근로자의 직무스트레스와 우울과의 관계에서 자기효능감이 미치는 영향

Self-efficacy is an Effect Modifier on the Association
Between Job-Stress and Depression Scores

장 덕 희*

I. 서 론

스트레스라는 용어 속에는 스트레스 요인(stressor)과 스트레스 반응(stress responses)의 의미가 포함되어 있다. 물리적 스트레스 요인에는 소음, 혼잡함, 고온 또는 한랭이 있고, 또한 마감시간에 쫓기는 업무, 대인관계상의 갈등, 외톨이가 됨, 정신적 타격을 남기는 일상적 사건 등과 같이 주로 심리적인 경험이며, 이러한 형태의 스트레스 요인들은 모두 행동적 반응을 초래하고 혈압상승, 심박수 증가, 인지능력 손상 및 대사변화와 같은 생리적 결과를 불러일으킨다(강동목 등, 2005).

스트레스로 인해 나타나는 결과는 개인마다 다르다. 이는 개인이 속한 집단으로부터 제공되는 다양한 자원 및 개인이 처한 상황에 대한 인지과정의 차이에 의한 영향이 있는 것으로 이해되고 있다. 일반적으로 이러한 자원들은 스트레스 과정에서의 사회심리적 중재요인으로 설명되고 있는데, 여기에는 사회적 지지(social support), 대응(coping), A형 행동유형, 통제신념, 자기존중감(self-esteem), 강인성, 자기효능감(self-efficacy), 낙관주의, 부정적 정서(negative affectivity) 등이 포함된다(강동목 등, 2005).

최근 인지과정이 스트레스 반응과 건강에 강력한 영향을 미친다는 것이 알려지면서 자기효능감에 대한 관

심이 높아지고 있다. 자기효능감(self-efficacy)이란 개인이 주어진 상황에서 자신감을 가지고 얼마나 잘 대처할 수 있는가 하는 신념이며, 어려운 상황에서도 성공적인 결과를 가져올 것이라고 믿는 신뢰감으로(Bandura, 1997), 이는 개인이 가질 수 있는 긍정적인 인지기능으로서, 스트레스 요인을 적절히 관리하고 조절할 수 있도록 하며 개인의 삶의 환경을 개선하거나 그것에 잘 대처하도록 해준다.

스트레스로 인해 나타나는 부정적인 결과로는 우울이 있다. 우종민(2003)의 전국 10개 지역 사업장의 근로자 2,700명을 대상으로한 정신적, 신체적 스트레스 증상을 조사한 연구에 따르면, 근로자의 평균 11%는 우울증, 불안증, 신경쇠약증, 화병 등 정신과 외래를 방문하는 환자들과 비슷한 수준의 스트레스 증상을 보였으며, 이들의 증상은 심한 편으로서 적극적인 치료나 관리가 필요하다(강동목 등, 2005). Beck(1976)은 부정적 인지가 스트레스 요인에 의해 접화될 때 우울과 관련된다고 설명하였다. 즉 우울의 발생에 있어 인지의 역할을 중요시하였음은 물론 이러한 인지를 활성화시키는데 스트레스 요인이 필수적이라고 보았다. 그러므로 긍정적 인지기능을 활성화시키기 위한 관리 프로그램을 개발하여 발전시킨다면 스트레스로 인한 우울의 발생을 감소시키는데 효과적일 것이라 생각된다.

그러나 기존의 직무스트레스 관련 연구에서 자기효

* 인하대학교병원 산업의학과(교신저자 E-mail: postpeace@hanmail.net)

능감이 우울에 미치는 영향을 분석한 연구는 많지 않다. 이에 본 연구에서는 자기효능감에 따른 직무스트레스와 우울의 차이를 비교하고, 두 집단의 우울에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 자기효능감에 따른 근로자의 건강관리 방안을 마련하는데 기여하고자 하였다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상

본 연구는 인천지역에 소재한 50인 이상 300인 미만의 중규모 사업장을 대상으로 하였으며, 이 중 사업장 보건관리자를 통하여 사업장의 참여여부를 확인한 후, 참여에 동의한 사업장 7개소를 연구 대상 사업장으로 선정하였다. 총 400명의 대상자중 회수된 설문지는 311부이었으며 회수율은 77.8%이었고, 이 중 자료가 불충분한 16부를 제외한 295부를 최종 연구대상으로 하였다.

2. 자료수집방법

본 연구자가 대상 사업장을 직접 방문하여 근로자에게 조사목적을 설명하고 조사에 동의를 구한 후 구조화된 설문지를 배포하여 자기기입식으로 응답하게 하였다. 조사기간은 2006년 7월부터 2006년 9월까지이었다.

3. 조사도구

본 연구의 조사내용은 대상자의 개인적 특성, 직무관련 특성, 건강관련 행위특성, 자기효능감 정도, 직무스트레스, 우울증상 정도와 관련된 내용으로 구성하였다.

개인적 특성은 연령, 결혼여부, 학력에 관해 조사하였고, 직무관련 특성으로 근속년수, 고용형태, 근무형태, 1일 근무시간, 연봉수준에 관해 조사하였고, 건강관련 행위특성으로 운동습관, 음주습관, 흡연습관 등을 파악하였다.

자기효능감은 Sherer 등(1982)이 제작한 자기효능감 척도를 홍혜영(1995)이 번역한 것을 사용하였다. 이 척도는 총 23문항으로 자신이 직면한 일을 처리하는데 있어서 잘 해낼 수 있다는 신념과 관련되어 있는 성취 자기효능감 요인 17문항, 대인관련 사회적 기술 등의 요소와 관련되어 있는 사회적 자기효능감 요인 6

문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 성취 자기효능감 요인과 사회적 자기효능감 요인을 구분하지 않고 사용하였으며, 중위수인 82점을 기준으로 하여 자기효능감이 높은군과 낮은군으로 구분하였다.

직무스트레스는 장세진 등(2004)이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구 기본형을 이용하였다. 이 도구는 43개 문항의 4점 척도로서, 물리환경, 직무요구, 직무자율, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등의 8개 하부 영역으로 구성되어 있다. 점수는 각 영역을 100점으로 환산하여 평가하였으며, 한국인 직무스트레스 평가도구 환산점수의 각 영역별 사분위수 중 75%이상인 군의 환산점수를 기준으로 하여 직무스트레스가 높은 군과 낮은 군으로 구분하였다.

우울은 한국어판 역학연구용 우울척도(The Center for Epidemiological studies Depression Scale, 이하 CES-D) 20문항을 사용하였다(조맹제와 김계희, 1993).

4. 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 10.0을 이용하여 통계분석 하였다.

조사대상자의 인구사회학적 특성 및 직무관련 특성, 건강관련 행위특성은 자기효능감을 중위값 82점을 기준으로 하여 자기효능감이 높은 군과 낮은 군으로 구분하여 chi-square test를 실시하였고, 직무스트레스 및 우울정도는 자기효능감이 높은 군과 낮은 군으로 구분하여 t-test를 실시하였다. 조사대상자의 자기효능감 정도에 따른 우울수준을 파악하기 위하여 인구사회학적 특성 및 직무관련 특성, 건강관련 행위특성, 직무스트레스가 높은 군과 낮은 군으로 나누어 우울점수를 t-test를 실시하여 비교하였다.

우울에 미치는 요인을 파악하기 위해 자기효능감이 낮은 군과 자기효능감이 높은 군에서 인구사회학적 특성, 직무관련 특성, 건강관련 특성, 직무스트레스 정도를 독립변수로 하고 우울 점수를 종속변수로 하여 회귀분석(stepwise regression analysis)을 실시하였다.

III. 연구 결과

1. 자기효능감에 따른 대상자의 일반적 특성

〈표 1〉 대상자의 자기효능감에 따른 인구사회학적 특성 (N=295)

특 성	범 주	자기효능감 높은 군 명(%)	자기효능감 낮은 군 명(%)	X ²	p
성 별	남자	117(51.8)	109(48.2)	0.023	0.879
	여자	35(50.7)	34(49.3)		
연 령	40세 미만	104(49.5)	106(50.5)	1.169	0.280
	40세 이상	48(56.5)	37(43.5)		
결혼상태	미 혼	63(51.6)	59(48.4)	0.001	0.974
	기 혼	89(51.4)	84(48.6)		
최종학력	고졸 이하	44(50.0)	44(50.0)	0.117	0.732
	대졸 이상	108(52.2)	99(47.8)		

1) 대상자의 자기효능감에 따른 인구사회학적 특성
자기효능감에 따른 대상자의 인구사회학적 특성을 살펴보면 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력 등의 항목 속에서 자기효능감이 높은 군과 낮은 군간에 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다(표 1).

2) 대상자의 자기효능감에 따른 직무관련 특성
자기효능감에 따른 대상자의 직무관련 특성을 살펴보면, 고용형태가 비정규직인 경우 정규직인 경우보다 자기효능감이 높은 군이 많았으며, 유의한 차이를 보였다(P=0.018). 근속년수, 근무형태, 근무시간, 총급여액은 자기효능감에 따른 유의한 차이가 없었다(표 2).

3) 대상자의 자기효능감에 따른 건강관련 행위특성
자기효능감에 따른 대상자의 건강관련 행위특성을 살펴보면, 음주습관, 흡연습관, 운동습관에서 모두 자기효능감에 따라 유의한 차이를 나타내지 않았다(표 3).

2. 대상자의 자기효능감에 따른 직무스트레스

대상자의 자기효능감에 따른 직무스트레스는 〈표 4〉와 같다. 자기효능감에 따른 대상자의 직무스트레스의 평균 환산점수는 자기효능감이 높은 군에서는 45.69(±7.43)점이었고, 자기효능감이 낮은 군에서는 48.73(±7.06)점으로, 자기효능감이 낮은 군에서 직무스트레스 총점수가 높았으며 유의한 차이를 보였다(p=

〈표 2〉 대상자의 자기효능감에 따른 직무관련 특성 (N=295)

특 성	범 주	자기효능감 높은 군 명(%)	자기효능감 낮은 군 명(%)	X ²	p
근속년수	5년 미만	81(53.6)	70(46.4)	0.555	0.456
	5년 이상	71(49.3)	73(50.7)		
고용형태	정규직	86(46.2)	100(53.8)	5.638	0.018
	비정규직	66(60.6)	43(39.4)		
근무형태	주간근무(비교대)	94(48.2)	101(51.8)	2.539	0.111
	교대근무	58(58.0)	42(42.0)		
근무시간	44시간 이하	52(55.9)	41(44.1)	1.047	0.306
	45시간 이상	100(49.5)	102(50.5)		
총급여액	2,500만원 미만	103(52.6)	93(47.4)	0.246	0.620
	2,500만원 이상	49(49.5)	50(50.5)		

〈표 3〉 대상자의 자기효능감에 따른 건강관련 행위특성 (N=295)

특 성	범 주	자기효능감 높은 군 명(%)	자기효능감 낮은 군 명(%)	X ²	p
음주습관	마시지 않는다	41(51.9)	38(48.1)	0.006	0.938
	마신다	111(51.4)	105(48.6)		
흡연습관	피우지 않는다	75(48.1)	81(51.9)	1.576	0.209
	피운다	77(55.4)	62(44.6)		
운동습관	하지 않는다	57(48.3)	61(51.7)	0.817	0.366
	한다	95(53.7)	82(46.3)		

〈표 4〉 대상자의 자기효능감에 따른 직무스트레스

항 목	자기효능감 높은군	자기효능감 낮은군	t	p
	평균±표준편차	평균±표준편차		
직무스트레스 총점	45.69± 7.43	48.73± 7.06	3.597	0.000
물리환경	40.79±15.01	41.34±15.57	0.307	0.759
직무요구	50.93±13.81	49.24±12.75	-1.090	0.277
직무자율	50.26±11.22	53.80±10.18	2.829	0.005
관계갈등	37.01±14.28	41.14±12.24	2.663	0.008
직무불안정	49.34±13.50	54.93±13.02	3.617	0.000
조직체계	52.94±14.88	56.81±12.10	2.455	0.015
보상부적절	45.50±12.33	50.23±11.32	3.425	0.001
직장문화	38.76±13.44	42.37±12.57	2.376	0.018

0.000). 각 영역별 직무스트레스 정도를 살펴보면 직무자율은 자기효능감이 낮은 군에서 53.80(±10.18)점을 보여, 이는 자기효능감이 높은 군에서의 50.26(±11.22)점보다 높고, 유의한 차이를 보였으며(p=0.005), 관계갈등은 자기효능감이 낮은 군에서 41.14(±12.24)점으로 자기효능감이 높은 군의 37.01(±14.28)점보다 직무스트레스가 유의하게 높게 나타났다(p=0.008). 직무불안정은 자기효능감이 낮은 군에서 54.93(±13.02)점으로 자기효능감이 높은 군에서의 49.34(±13.50)점보다 높았으며, 유의하였고(p=0.000), 조직체계는 자기효능감이 낮은 군에서 56.81(±12.10)점으로 자기효능감이 높은 군 52.94(±14.88)점보다 높아 유의한 차이를 보였다(p=0.015). 보상부적절은 자기효능감이 낮은 군에서 50.23(±11.32)점으로 자기효능감이 높은 군의 45.50(±12.33)점보다 높아 유의하였고(p=0.001), 직장문화는 자기효능감이 낮은 군에서 42.37(±12.57)점으로 자기효능감이 높은 군의 38.76(±13.44)점보다 높아 유의한 차이를 보였다(p=0.018).

3. 대상자의 자기효능감에 따른 우울

자기효능감에 따른 대상자의 우울 정도는 〈표 5〉와 같다.

대상자의 자기효능감이 높은 군에서 우울 점수는 13.66(±8.15)점이었고, 자기효능감이 낮은 군에서 우

〈표 5〉 대상자의 자기효능감에 따른 우울

항 목	자기효능감 높은군	자기효능감 낮은군	t	p
	평균±표준편차	평균±표준편차		
우울 총점	13.66± 8.15	17.13± 9.56	3.353	0.001

울 점수는 17.13(±9.56)점으로 나타나 자기효능감이 높은 군에 비해 자기효능감이 낮은 군에서 우울점수가 높았으며, 유의한 차이를 보였다(p=0.001).

4. 대상자의 자기효능감에 따른 일반적 특성과 우울과의 관계

1) 대상자의 자기효능감에 따른 인구사회학적 특성과 우울과의 관계

대상자의 자기효능감이 높은 군과 낮은 군에 따른 인구사회학적 특성에서 우울의 정도는 남자의 경우 자기효능감이 낮은 군이 16.23(±8.63)점으로 자기효능감이 높은 군 13.38(±8.30)점보다 높아 유의한 차이를 보였으며(p=0.012), 여자의 경우 자기효능감이 낮은 군에서 20.00(±11.74)점으로 자기효능감이 높은 군 14.60(±7.70)점 보다 높아 유의한 차이를 보였다(p= 0.027). 연령에서는 40세 미만에서만 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 17.69(±9.34)점으로 자기효능감이 높은 군 13.50±7.79점보다 높았으며 유의한 차이를 보였다(p=0.001). 결혼상태에서는 미혼의 경우 자기효능감이 낮은 군에서 19.19(±10.41)점으로 자기효능감이 높은 군 14.49(±7.81)점보다 우울점수가 높았고 유의하였으며(p=0.005), 기혼의 경우에는 자기효능감이 낮은 군에서 15.68(±8.68)점으로 자기효능감이 높은 군 13.08 (±8.38)점보다 우울점수가 높아 유의한 차이를 보였다(p=0.047). 최종학력의 경우 대졸이상에서 자기효능감이 낮은 군의 점수가 16.58(±7.95)점으로 자기효능감이 높은 군 13.38 (±8.49)점보다 높았으며 유의한 차이를 보였다(p=0.006)〈표 6〉.

〈표 6〉 대상자의 자기효능감에 따른 인구사회학적 특성과 우울과의 관계

특 성	범 주	자기효능감 높은군 평균± 표준편차	자기효능감 낮은군 평균± 표준편차	t	p
성 별	남자	13.38± 8.30	16.23± 8.63	2.526	0.012
	여자	14.60± 7.70	20.00±11.74	2.266	0.027
연 령	40세미만	13.50± 7.79	17.69± 9.34	3.526	0.001
	40세이상	14.02± 8.96	15.51±10.11	0.720	0.474
결혼상태	미 혼	14.49± 7.81	19.19±10.41	2.829	0.005
	기 혼	13.08± 8.38	15.68± 8.68	0.438	0.047
최종학력	고졸 이하	14.36± 7.31	18.36±12.45	1.837	0.070
	대졸 이상	13.38± 8.49	16.58± 7.95	2.789	0.006

2) 대상자의 자기효능감에 따른 직무관련 특성과 우울과의 관계

대상자의 자기효능감 정도에 따른 직무관련 특성과 우울과의 관계에서는 근속년수 5년 미만인 경우 자기효능감이 낮은 군에서 우울점수가 18.24(±10.26)점으로 자기효능감이 높은 군에서 13.75(±7.13)점보다 높았으며 유의하였고(p=0.002), 고용형태에서는 정규직에서 자기효능감이 낮은 군 17.13(±9.27)점으로 자기효능감이 높은 군 13.74(±8.43)점보다 우울점수가 높았으며 유의하였고(p=0.010), 비정규직에서는 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 17.12(±10.30)점으로 자기효능감이 높은 군 13.56(±7.84)점보다 높았고 유의하였다(p= 0.044). 근무형태에서는 비교대의 우울점수가 자기효능감이 낮은 군 16.48±9.53점으로 자기효능감이 높은 군 13.11(±7.85)점보다 높아 유의하였고(p=0.008), 교대근무의 경우 자기효능감이 낮은 군 18.67(±9.55)점으로 자기효능감이 높은 군 14.57(±8.61)점보다 높아 유의한 차이를 보였다(p= 0.027). 주당 평균 근무시간의 경우 45시간 이상에서 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 17.46(±9.92)점으로 자기효능감이 높은 군의 13.82(±7.74)점 보다

높아 유의한 차이를 보였으며(p=0.004), 총급여액의 경우 2500만원 미만의 연봉수준에서 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 18.51(±10.29)점으로 자기효능감이 높은 군의 13.75(±7.47)점보다 높아 유의한 차이를 보였다(p=0.000)〈표 7〉.

3) 대상자의 자기효능감에 따른 건강관련 행위특성과 우울과의 관계

대상자의 자기효능감 정도에 따른 건강관련 행위특성과 우울과의 관계에서는 음주습관의 경우 술을 마시지 않는 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 19.42(±10.34)점으로 자기효능감이 높은 군의 12.68(±7.23)점보다 높아 통계적으로 유의한 차이를 보였으며(p=0.001), 흡연습관의 경우 흡연을 하지 않는 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 17.40(±9.22)점으로 자기효능감이 높은 군의 13.64(±7.99)점보다 높았으며 유의한 차이를 보였고(P=0.008), 흡연을 하는 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수는 16.77(±10.04)점으로 자기효능감이 높은 군 13.69(±8.36)점 보다 높았으며 통계적으로 유의하였다(P=0.05). 운동을 하지 않는 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점

〈표 7〉 대상자의 자기효능감에 따른 직무관련 특성과 우울과의 관계

특 성	범 주	자기효능감 높은군 평균±표준편차	자기효능감 낮은군 평균±표준편차	t	p
근속년수	5년 미만	13.75± 7.13	18.24±10.26	3.154	0.002
	5년 이상	13.56± 9.23	16.05± 8.76	1.661	0.099
고용형태	정규직	13.74± 8.43	17.13± 9.27	2.589	0.010
	비정규직	13.56± 7.84	17.12±10.30	2.041	0.044
근무형태	주간근무(비교대)	13.11± 7.85	16.48± 9.53	2.689	0.008
	교대근무	14.57± 8.61	18.67± 9.55	2.244	0.027
근무시간	44시간 이하	13.37± 8.97	16.29± 8.66	1.587	0.116
	45시간이상	13.82± 7.74	17.46± 9.92	2.905	0.004
총급여액	2,500만원 미만	13.75± 7.47	18.51±10.29	3.730	0.000
	2,500만원 이상	13.49± 9.51	14.56± 7.46	0.624	0.534

〈표 8〉 대상자의 자기효능감에 따른 건강관련 행위특성과 우울과의 관계

특 성	범 주	자기효능감 높은군	자기효능감 낮은군	t	p
		평균± 표준편차	평균± 표준편차		
음주습관	마시지 않는다	12.68± 7.23	19.42±10.34	3.377	0.001
	마신다	14.03± 8.47	16.30±9.17	1.890	0.060
흡연습관	피우지 않는다	13.64± 7.99	17.40±9.22	2.708	0.008
	피운다	13.69± 8.36	16.77±10.04	1.977	0.050
운동습관	하지 않는다	14.46± 7.80	18.93±9.41	2.803	0.006
	한다	13.19± 8.36	15.78±9.49	1.931	0.055

수는 18.93(±9.41)점으로 자기효능감이 높은 군의 우울점수 14.46(±7.80)점보다 높아 유의한 차이를 보였다(p=0.006)〈표 8〉.

5. 대상자의 자기효능감에 따른 직무스트레스와 우울과의 관계

대상자의 자기효능감 정도에 따른 직무스트레스와 우울과의 관계에서는 직무스트레스 총점수가 낮은 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 16.15(±9.11)점으로 자기효능감이 높은 군의 우울점수 13.28(±7.89)점보다 높고 유의한 차이를 보였다(p=0.008).

물리환경 항목에서는 물리환경 점수가 낮은 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 16.68(±9.32)점으로 자기효능감이 높은 군의 13.58(±7.99)점보다 높아 유의한 차이를 보였다(p=0.004).

직무요구 항목에서는 직무요구 점수가 높은 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 20.05(±11.11)점으로 자기효능감이 높은 군의 우울점수 14.59(±9.39)점보다 높아 유의하였고(p=0.010), 직무요구 점수가 낮은 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수는 15.99(±8.68)점으로 자기효능감이 높은 군의 우울점수 13.09(±7.29)점보다 높아 유의한 차이를 보였다(p=0.012).

직무자율 항목에서는 직무자율 점수가 높은 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수 20.18(±11.53)점으로 자기효능감이 높은 군의 우울점수 15.03(±8.33)점보다 높아 유의한 차이를 보였고(p=0.019), 직무자율 점수가 낮은 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수는 15.43 (±7.83)점으로 자기효능감이 높은 군의 우울점수 13.18(±8.07)점보다 높아 유의한 차이를 보였다(p= 0.045).

〈표 9〉 대상자의 자기효능감에 따른 직무스트레스와 우울과의 관계

항 목	범 주	자기효능감 높은군	자기효능감 낮은군	t	p
		평균± 표준편차	평균± 표준편차		
직무스트레스총점	높은군	17.13± 9.87	21.50±10.46	1.313	0.197
	낮은군	13.28± 7.89	16.15± 9.11	2.690	0.008
물리환경	높은군	14.38± 9.74	20.69±10.91	1.727	0.094
	낮은군	13.58± 7.99	16.68± 9.32	2.898	0.004
직무요구	높은군	14.59± 9.39	20.05±11.11	2.626	0.010
	낮은군	13.09± 7.29	15.99± 8.68	2.523	0.012
직무자율	높은군	15.03± 8.33	20.18±11.53	2.379	0.019
	낮은군	13.18± 8.07	15.43± 7.83	2.013	0.045
관계갈등	높은군	12.57± 5.71	17.87± 8.62	2.834	0.006
	낮은군	13.91± 8.61	16.85± 9.91	2.393	0.018
직무불안정	높은군	14.71± 7.07	17.44± 9.01	1.485	0.141
	낮은군	13.36± 8.44	16.96± 9.88	2.846	0.005
조직체계	높은군	14.04± 8.24	17.42± 7.35	2.183	0.031
	낮은군	13.50± 8.15	16.93±10.81	2.509	0.013
보상부적절	높은군	14.80±10.15	19.70±11.67	1.530	0.133
	낮은군	13.49± 7.84	16.44± 8.85	2.767	0.006
직장문화	높은군	17.37± 9.97	19.54± 9.92	0.998	0.321
	낮은군	12.43± 7.08	15.98± 9.21	3.162	0.002

관계갈등 항목에서는 관계갈등 점수가 높은 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 17.87(±8.62)점으로 자기효능감이 높은 군의 우울점수 12.57(±5.71)점보다 높아 유의한 차이를 보였다(p=0.006), 관계갈등 점수가 낮은 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 16.85(±9.91)점으로 자기효능감이 높은 군의 우울점수 13.91(±8.61)점보다 높아 유의한 차이를 보였다(p=0.018).

직무불안정 항목에서는 직무불안정 점수가 낮은 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 16.96(±9.88)점으로 자기효능감이 높은 군의 우울점수 13.36(±8.44)점보다 높아 유의한 차이를 보였다(p=0.005).

조직체계 항목에서는 조직체계 점수가 높은 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 17.42(±7.35)점으로 자기효능감이 높은 군의 우울점수 14.04(±8.24)점보다 높아 유의하였고(p=0.031), 조직체계 점수가 낮은 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수 16.93(±10.81)점으로 자기효능감이 높은 군의 우울점수 13.50(±8.15)점보다 높아 유의한 차이를 보였다(p=0.013).

보상부적절 항목에서는 보상부적절 점수가 낮은 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 16.44(±8.85)점으로 자기효능감이 높은 군의 우울점수 13.49(±7.84)점보다 높아 유의하였다(p=0.006).

직장문화 항목에서는 직장문화 점수가 낮은 경우 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 15.98(±9.21)점으로 자기효능감이 높은 군의 우울점수 12.43(±7.08)점보다 높고 유의한 차이를 보였다(p=0.002)〈표 9〉.

6. 자기효능감에 따라 우울에 영향을 미치는 요인

1) 자기효능감이 낮은 경우 우울에 미치는 요인

대상자의 자기효능감이 낮은 경우 우울에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 회귀분석 한 결과는 〈표 10〉과 같다.

대상자의 인구사회학적 특성, 직무관련 특성, 건강관련 특성에서는 유의한 차이를 나타낸 변수가 없었으며, 직무스트레스 항목에서 직장문화, 직무자율, 직무요구가 우울에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 모형의 설명력은 12.5%이었으며 F값은 6.045이었고, 본 연구에서 설정한 모형은 유의하였다(p=0.015).

〈표 10〉 자기효능감이 낮은 경우 우울에 미치는 요인

변 수	β	R ²	F	p
직장문화	0.149	0.069	10.406	0.032
직무자율	0.191	0.106	5.876	0.012
직무요구	0.135	0.143	1.045	0.015
Adjusted R ²	0.125			
F증가분	6.045			
유의확률	0.015			

2) 자기효능감이 높은 경우 우울에 미치는 요인

대상자의 자기효능감이 높은 경우 우울에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 회귀분석을 한 결과는 〈표 11〉과 같다.

대상자의 인구사회학적 특성, 직무관련 특성, 건강관련 특성에서는 유의한 차이를 나타낸 변수가 없었으며, 직무스트레스 항목에서 직장문화가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(p=0.000). 이 모형의 설명력은 9.0%이었으며 F값은 15.880이었고, 본 연구에서 설정한 모형은 유의하였다(p=0.000).

〈표 11〉 자기효능감이 높은 경우 우울에 미치는 요인

변 수	B	R ²	F	p
직장문화	6.386	0.096	15.880	0.000
Adjusted R ²	0.090			
F증가분	15.880			
유의확률	0.000			

IV. 논 의

본 연구는 자기효능감이 낮은 군과 자기효능감이 높은 군에 따른 집단간의 직무스트레스와 우울의 차이가 있는지를 파악하고, 자기효능감에 따른 두 집단 간에 있어서 우울에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위한 것이다.

본 연구대상자의 평균 자기효능감은 81.04(±9.19)점이었고, 중위수 82.00점에 따라 자기효능감이 낮은 군과 자기효능감이 높은 군으로 구분하였을 때, 자기효능감이 낮은 군은 48.5%, 자기효능감이 높은 군은 51.5%로 나타났다.

본 연구결과 조사 대상자의 자기효능감에 따른 대상자의 직무관련 특성을 살펴보면, 자기효능감이 높은 군에서 고용형태가 비정규직인 경우가 정규직인 경우보다 60.6%로 많았으며, 자기효능감이 낮은 군에서는 정규직인 경우가 53.8%로 비정규직 보다 많았으며 유의한

차이를 보였다. 고용형태가 비정규직인 경우 자기효능감이 높은 군의 비율이 높게 나타났는데 이는 외환위기 이후, 인력활용의 유연성 제고 및 경비절감 등을 위해 비정규직 활용이 크게 증가하면서 원칙 없는 사용, 정규직과의 근로조건의 격차, 고용불안 등을 겪으면서 보다 나은 일자리 창출과 신분상승의 기회를 위해 자기개발을 꾸준히 하기 때문인 것으로 사료되어진다.

본 연구결과 조사 대상자의 자기효능감에 따른 직무스트레스의 차이를 비교해보면 자기효능감이 낮은 군에서의 평균 환산점수는 48.73(±7.06)점이었으며 자기효능감이 높은 군에서는 45.69(±7.43)점으로 통계적으로 유의하였다. 자기효능감이 높을수록 스트레스성 사건을 경험하고 있는 상황 하에서 효능감이라는 자기긍정적 태도가 스트레스를 덜 지각하게 하는 것으로 사료되어지며, 장세진 등(2004)이 스트레스로 인해 나타나는 결과는 개인마다 다르며 인지과정의 차이에 의한 영향이 있다고 한 내용과 일치하는 것이다.

대상자의 자기효능감에 따른 우울 정도는 자기효능감이 높은 군에서 우울 점수는 13.66(±8.15)점이었고, 자기효능감이 낮은 군에서 우울 점수는 17.13(±9.56)점으로 나타나 자기효능감이 높은 군에 비해 자기효능감이 낮은 군에서 우울점수가 높았으며 유의하였다. 이는 우울감의 정도는 자신의 환경과 미래에 대한 부정적인 인지 체계에 의해 일어나며(Beck, 1974), 개인의 적응수준에 따라 우울 정도가 달라진다(이숙자, 1993)는 내용과 일치하는 것이다.

본 연구결과 대상자의 자기효능감이 낮은 군과 자기효능감이 높은 군에 따른 우울정도는 자기효능감이 낮은 군에서 인구사회학적특성의 성별에 관계없이 우울점수가 높았으며 유의한 것으로 나타났는데, 배정미 등(2006)의 연구에서는 우울의 발생이 남성에 비하여 여성에서 연령 및 문화적 차이를 불문하고 높은 것으로 보고되고 있는데, 본 연구에서는 성별의 차이없이 자기효능감이 낮은 군에서 우울이 발생할 수 있다고 보여진다. 연령에서는 40세 미만의 자기효능감이 낮은 군에서 우울점수가 높았으며 유의하였다. 결혼상태에서는 결혼유무에 관계없이 자기효능감이 낮은 군에서 우울점수가 높게 나왔는데, 기존의 연구들에서는 기혼자인 경우 미혼보다 우울 정도가 낮았는데(이숙, 2001; 이종은, 1997; Schaefer와 Moos, 1996), 본 연구에서는 자기효능감에 따른 우울 정도가 결혼상태와는 관계없이 자기효능감에 따른 우울정도의 차이만 확인할 수 있었

다. Schaefer와 Moos(1996), 이종은(1997), 이숙(2001)의 연구에서는 학력이 높은 군이 낮은 군보다, 종교가 있는 군이 종교가 없는 군보다 우울 정도가 낮다고 보고하였으나 본 연구에서는 학력이 낮으며 자기효능감이 낮은 군에서의 우울은 유의한 차이를 보이지 않았으며, 학력이 고학력인 대졸이상인 경우에서 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 자기효능감이 높은 군의 우울점수보다 높았으며 유의한 차이를 보였다. 이는 높은 학력임에도 불구하고 자기효능감이 낮은 경우 다양한 우울증의 하위과정에서 중요한 공통요인으로 작용한다는 내용(Bandura, 1997)과 일치하는 것이라고 본다.

대상자의 직무관련 특성에서는 고용형태나 근무형태에 상관없이 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 높고 유의한 차이를 보였다. 주당평균 근무시간의 경우 45시간 이상에서 자기효능감이 낮은 군의 경우에서 우울점수가 높았는데 이는 근로시간이 길수록 직무스트레스 정도가 높게 나타난 박정선 등(1999)의 연구를 보고 알 수 있듯이 자기효능감이 낮은 군의 경우 직무스트레스 정도도 높아지고 높아진 스트레스가 우울에 영향을 미치는 것으로 사료된다. 총급여액이 연 2500만원 미만으로 경제 상태가 낮고 자기효능감이 낮은 군의 경우 자기효능감이 높은 군에 비해 우울점수가 높게 나왔으며 유의하였다. 우울 선행 연구에서 보면 경제적 수준은 우울에 중요한 요인으로 제시되고 있는데(이숙, 2001; Hauenstein과 Boyd, 1994; Henderson과 Pollard, 1992) 본 연구에서는 낮은 연봉수준과 낮은 자기효능감이 우울에 중요한 요인으로 나타났다.

대상자의 건강관련 행위특성에서는 운동습관에서는 운동을 하지 않고 자기효능감이 낮은 군의 경우 자기효능감이 높은 군에 비해 우울점수가 높았으며 유의하였는데 개인효능감이 신체적으로 활동적인 생활방식의 채택 및 지속 등 운동기능에 영향(알버트 반두라, 2001)을 미치고 있기 때문인 것으로 이해되어진다.

대상자의 직무스트레스정도에 따른 우울정도를 보면, 직무스트레스 총점, 물리환경, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화 점수가 낮고 자기효능감이 낮은 군의 우울 점수가 높았고 유의하였는데 직무스트레스 점수가 낮다는 것은 물리환경이 상대적으로 좋고, 직무가 안정적이고 보상이 적절하며, 직장문화가 스트레스요인으로 작용하지 않는다는 내용이나 자기효능감이 낮은 군의 경우에서는 우울점수가 높게 나왔다. 이는 임진형

(1999), 이민희(2005)의 연구에서 자기효능감이 직무 스트레스 상황에서 스트레스 사건의 부정적인 영향을 완화시켜주는 중요한 내적 변인이라고 보고한 내용과 일치하는 것이라 사료된다. 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 조직체계 항목에서는 직무스트레스 점수가 높은 군과 직무스트레스 점수가 낮은 군에 상관없이 자기효능감이 낮은 군의 우울점수가 높게 나왔는데 이는 직무 스트레스로 인한 심리적 반응인 우울증의 발생이라는 차원에서 보다는 인지과정이 스트레스 반응과 건강에 강력한 영향을 미친다는 연구(Abramson 등, 1988; Abramson과 Alloy, 1990; Beck, 1987)와 일치하는 것이다. 즉 개인이 스트레스를 얼마나 잘 인식하고 받아들이며 스트레스를 관리하고 조절할 수 있는냐에 따라 반응은 크게 달라질 수 있다는 것이다.

대상자의 자기효능감이 낮은 군과 자기효능감이 높은 군의 경우 우울에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위하여 회귀분석을 실시한 결과 자기효능감이 낮은 군의 경우 직무스트레스 항목에서 직장문화, 직무자율, 직무요구가 우울에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 직장문화가 스트레스 요인으로 작용하고 직무자율이 상대적으로 낮은 경우, 직무요구도가 상대적으로 높을 경우에 자기효능감이 낮은 군은 우울을 더욱 경험할 수 있다고 사료된다. 대상자의 자기효능감이 높은 군의 경우 직무스트레스 항목에서 직장문화가 우울에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다. 자기효능감이 높더라도 직장 내 문화가 상대적으로 스트레스 요인으로 작용할 수 있다고 생각되어지는데 이는 서양의 형식적 합리주의 직장문화와는 달리 한국적인 집단주의적 문화, 비합리적인 의사소통체계, 비공식적 직장문화 등의 직장문화 특징이 스트레스 요인으로 작용할 수 있다고 사료된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 자기효능감이 낮은 군과 자기효능감이 높은 군에 따른 집단간의 직무스트레스와 우울의 차이가 있는지를 파악하고, 두 집단 간에 우울에 영향을 미치는 요인을 분석한 것이다.

본 연구는 2006년 7월부터 2006년 9월까지 인천 지역에 소재한 50인 이상 300인 미만의 중규모 사업장을 대상으로 하였으며 이 중 사업장 보건관리자를 통하여 사업장의 참여여부를 확인한 후, 참여에 동의한

사업장 7개소를 연구 대상 사업장으로 선정하였다. 총 400명의 대상자중 회수된 설문지는 311부로 그 중 자료가 불충분한 16부를 제외한 총 295부를 연구대상으로 하였다. 본 연구 결과는 다음과 같다.

1. 조사 대상자의 자기효능감이 낮은 군과 자기효능감이 높은 군에서 직무관련 특성은 고용형태에서 유의한 차이를 보였다.
2. 조사 대상자의 자기효능감이 낮은 군과 자기효능감이 높은 군에서 직무스트레스는 자기효능감이 낮은 군에서 48.73(±7.06)점이었으며 자기효능감이 높은 군에서는 45.69(±7.43)점으로 두 집단 간에 유의한 차이를 나타냈다. 직무스트레스 하위 영역별로는 자기효능감이 낮은 군에서 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화가 유의하게 높게 나타내었다.
3. 조사 대상자의 자기효능감이 낮은 군과 자기효능감이 높은 군에 따른 우울정도는 자기효능감이 낮은 군에서 높았으며 유의하였다.
4. 대상자의 자기효능감이 낮은 군과 자기효능감이 높은 군의 인구사회학적 특성에 따른 우울 정도는 자기효능감이 낮은 군에서 남자, 여자, 40세 미만, 미혼, 기혼, 대졸 이상에서 유의하게 높게 나타내었고, 직무관련 특성에서는 자기효능감이 낮은 군에서 근속년수가 5년 미만, 정규직, 비정규직, 주간근무, 교대근무, 주당 평균 근무시간이 45시간 이상, 연총급여액 2,500만원 미만에서 우울 점수가 유의하게 높게 나타내었으며, 건강관련 행위특성에서는 자기효능감이 낮은 군에서 비음주 집단, 비흡연 집단, 흡연 집단, 비운동 집단에서 우울 점수가 유의하게 높게 나타내었다.
5. 대상자의 자기효능감이 낮은 군과 자기효능감이 높은 군의 직무스트레스에 따른 우울의 정도는 자기효능감이 낮은 군에서 직무스트레스 총점수가 낮고, 물리환경, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화 점수가 낮은 군에서 우울 점수가 유의하게 높게 나타내었고, 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 조직체계 영역에서는 점수가 높고 낮은 것에 상관없이 자기효능감이 낮은 군의 우울 점수가 유의하게 높게 나타내었다.
6. 대상자의 자기효능감에 따른 우울에 영향을 미치는 요인은 자기효능감이 낮은 군에서 유의한 변수로는 직무스트레스 항목에서 직장문화, 직무자율, 직무요

구가 우울에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 설명력은 12.5% 이었다. 자기효능감이 높은 군에서 우울에 미치는 영향은 직무스트레스 항목에서 직장문화가 높은 것으로 나타났으며 설명력은 9.0% 이었다.

이상의 연구결과 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째 자기효능감이 낮은 군은 자기효능감이 높은 군보다 직무스트레스와 우울 점수가 높게 나타나 직무스트레스로 인한 긴장장해 예방에 자기효능감 증진 프로그램이 필요할 것이다. 둘째 우울에 영향을 미치는 요인으로 자기효능감이 낮은 군의 경우와 자기효능감이 높은 군의 경우에서 직무스트레스 하위 영역이 영향을 미치므로 하위영역별로 직무스트레스 관리 프로그램을 마련하는 것이 필요하다고 생각된다.

참 고 문 헌

강동목, 고상백, 김성아, 김수영, 김용진, 박정선, 성지동, 우종민, 장세진, 정진주, 정혜선, 조성일, 조정진, 채정호, 최봉규, 최수찬, 하미나 (2005). 직무스트레스의 현대적 이해 (1판). 서울:고려의학.

박정선, 김양호, 조영숙 (1999). 장시간 근로가 심혈관 기능에 미치는 영향. 한국산업안전공단 연구보고서.

배정미, 안경애, 윤숙희, 이소우 (2006). 여성의 우울과 직무스트레스. 포스터 발표. 대한스트레스학회지, 14(4), 383.

알버트 반두라 (2001). 자기효능감과 삶의 질 (1판). 서울: 교육과학사.

우종민 (2003). 심박동수 변이 직무 표준제작 연구보고서. 인제대학교

이민희 (2005). 교사스트레스와 우울간의 관계 - 자기효능감과 완벽주의의 매개효과를 중심으로. 아주대학교 교육대학원 석사학위논문.

이숙 (2001). 임상간호사의 자아상태, 대인태도가 우울에 미치는 영향: 상호교류분석을 중심으로. 정신간호학회지, 10(4), 604-614.

이숙자 (1993). 지지적 간호행위가 혈액투석환자의 대처방식에 따라 우울과 삶의 질에 미치는 영향. 연세대학교 박사학위논문.

이중은 (1997). 임상간호사의 스트레스, 불안 우울정도가 유머감각에 미치는 영향. 가톨릭대학교 석사

학위논문.

임진형 (1999). 유치원 초임교사의 사회적 지지, 자기효능감과 직무스트레스간의 관계. 이화여자대학교 석사학위논문.

장세진, 고상백, 박정선, 강동목, 김성아, 김정연, 김정원, 김정일, 김형수, 김수영, 노상철, 박재범, 손미아, 이철갑, 강명근, 우종민, 정진주, 조정진, 채정호, 공정옥, 김인아, 김정수, 김형렬, 박준호, 현숙정, 손동국 (2004). 한국인직무스트레스의 측정도구 개발 및 표준화연구. 한국산업안전공단 산업안전보건연구원 용역보고서.

조맹제, 김계희 (1993). 주요우울증환자 예비평가에서 the Center for Epidemiologic Studies Depression Scale(CES-D)의 진단적 타당성 연구. 신경정신학회지, 32(2), 381.

홍혜영 (1995). 완벽주의 성향, 자기효능감, 우울과의 관계 연구. 이화여자대학교 석사학위논문.

Abramson, L. Y., Alloy, L. B., & Metalsky, G. I. (1988). The cognitive diathesis-stress theories of depression: Toward an adequate evaluation of the theories' validities. In Alloy LB.(Ed.), Cognitive Process in Depression.

Abramson, L. Y., & Alloy, L. B. (1990) Search for the "negative cognition" subtype of depression. In McCann CD, Endler NS.(Eds.), Depression: New direction in theory, research, and practice. Ontario, Canada:Wall and Emerson.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychol Rev.

Beck, A. T. (1974). The development of depression, a cognitive model: The psychology of depression contemporary theory and research. New York: John Wiley and Sons.

Beck, A. T. (1976). Cognitive therapy and emotional disorders. New York: International Universities Press.

Beck, A. (1987). Depression: clinical, experimental and the theoretical aspects. New York:

Harper and Row.
 Hauenstein, E. J., & Boyd, M. R. (1994).
 Depressive in young women of the piedmont
 prevalence in rural women. *Women Health*,
 21(2-3), 105-123.
 Henderson, J. G., & Pollard, C. A. (1992).
 Prevalence of various depressive symptoms
 in a sample of the general population.
Psychol Res, 71(1), 208-210.
 Schaefer, J., & Moos, R. H. (1996). Effects of
 work stress and work climate on long-term
 care staff's job morale and functioning. *Res
 Nurs Health*, 19, 63-73.
 Sherer, M., Maddux, J. E., Mercadante, B.,
 Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers,
 R. W. (1982). The self-efficacy scale:
 Construction and Validation. *Psychol Rep*,
 51, 663-671.

- Abstract -

Self-efficacy is an Effect Modifier on the Association Between Job-Stress and Depression Scores

*Jang, Deok Hee**

Purpose: We were to identify the differences
 of "Job stress" and "Depression scores" in the
 divided groups by self-efficacy. And the factors

affecting Depression scores were analyzed.
Method: This study was conducted from July
 2006 to September 2006. Collected 295 surveys
 were used in this study among 311 surveys
 since 16 surveys offered insufficient data.
 SPSS for Windows 10.0 was used to analyse
 the data. **Result:** We identified the factors of
 "Occupational climate", "Job control", "Job
 demand" as affecting the depression scores in
 the lower self-efficacy group by the multi-
 variables statistical analysis. And this
 statistical model had 12.5% explainable power.
 Also, the factors of "Occupational climate" were
 identified as affecting the depression scores in
 the higher self-efficacy group. And the
 statistical model had 9.0% explainable power.
Conclusion: In the lower self-efficacy group,
 the scores of the job stress and depression
 were significantly higher. Therefore, in the
 lower self-efficacy group, the self-efficacy
 promotion programs should be needed for
 prevention of the related occupational diseases.
 The factors related job stress were identified
 as affecting the depression scores in both lower
 and higher self-efficacy groups. Therefore, job
 stress management program should be prepared
 for stress loading workers.

Key words : Job stress, Depression,
 Self-efficacy

* Department of Occupational Medicine, The Inha University of Korea.