

■ **최신산업간호연구동향** ■ 본 연구는 2006년도 한국산업간호협회 연구지원 사업으로 수행되었음.

근로자의 직무스트레스와 우울과의 관계에서 자기효능감이 미치는 영향

장 덕 희 / 가톨릭대학교 보건대학원 산업보건간호학 전공

본 연구는 자기효능감이 낮은군과 자기효능감이 높은군에 따른 집단간의 직무스트레스와 우울의 차이가 있는지를 파악하고, 두 집단 간에 우울에 영향을 미치는 요인을 분석한 것이다.

본 연구는 2006년 7월부터 2006년 9월까지 인천지역에 소재한 50인 이상 300인 미만의 중규모 사업장을 대상으로 하였으며 이 중 사업장 보건관리자를 통하여 사업장의 참여 여부를 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 낮은군과 자기효능감이 높은군에서 직무관련 특성은 고용형태에서 유의한 차이를 보였다.
2. 조사 대상자의 자기효능감이 낮은군과 자기효능감이 높은군에서 직무스트레스는 자기효능감이 낮은군에서 48.73 ± 7.06 점 이었으며 자기효능감이 높은군에서

는 45.69 ± 7.43 점 으로 두 집단 간에 유의한 차이를 나타냈다. 직무스트레스 하위 영역별로는 자기효능감이 낮은군에서 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화가 유의하게 높게 나타내었다.

3. 조사 대상자의 자기효능감이 낮은군과 자기효능감이 높은군에 따른 우울정도는 자기효능감이 낮은군에서 높았으며 유의하였다.
4. 대상자의 자기효능감이 낮은군과 자기효능감이 높은군의 인구사회학적 특성에 따른 우울 정도는 자기효능감이 낮은군에서 남자, 여자, 40세미만, 미혼, 기혼, 대졸 이상에서 유의하게 높게 나타내었고, 직무관련 특성에서는 자기효능감이 낮은군에서 근속년수가 5년미만, 정규직, 비정규직, 주간근무, 교대근무, 주당 평균 근무시간이 45시간 이상, 연 총급여액 2500만원 미만에서 우울 점수가 유의하게 높게 나타내었으며, 건강관련 행위 특성에서는 자기효능감이 낮은군에서 비음주 집단, 비흡연 집단, 흡연 집단,

비운동 집단에서 우울 점수가 유의하게 높게 나타내었다.

5. 대상자의 자기효능감이 낮은군과 자기효능감이 높은군의 직무스트레스에 따른 우울의 정도는 자기효능감이 낮은군에서 직무스트레스 총점수가 낮고, 물리환경, 직무불안정, 보상부적절, 직장문화 점수가 낮은군에서 우울 점수가 유의하게 높게 나타내었고, 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 조직체계 영역에서는 점수가 높고 낮은 것에 상관없이 자기효능감이 낮은군의 우울 점수가 유의하게 높게 나타내었다.
6. 대상자의 자기효능감에 따른 우울에 영향을 미치는 요인은 자기효능감이 낮은군에서 유의한 변수로는 직무스트레스 항목에서 직장문화, 직무자율, 직무요구가 우울에 영향을 미치는 것으로 나타났

으며 설명력은 12.5% 이었다. 자기효능감이 높은군에서 우울에 미치는 영향은 직무스트레스 항목에서 직장문화가 높은 것으로 나타났으며 설명력은 9.0% 이었다.

이상의 연구결과 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째 자기효능감이 낮은군은 자기효능감이 높은군보다 직무스트레스와 우울 점수가 높게 나타나 직무스트레스로 인한 건강장해 예방에 자기효능감 증진 프로그램이 필요할 것이다.

둘째 우울에 영향을 미치는 요인으로 자기효능감이 낮은군의 경우와 자기효능감이 높은군의 경우에서 직무스트레스 하위영역이 영향을 미치므로 하위영역별로 직무스트레스 관리 프로그램을 마련하는 것이 필요하다고 생각된다.

