



근로자의 직업불안정성이 직업 관련 우울감 및 불안감에 미치는 영향: 대규모와 소규모 사업장 근로자를 중심으로

하영미¹ · 박현주²

경상대학교 간호대학 간호학과·건강과학연구원¹, 강원대학교 춘천캠퍼스 간호학과²

Effect of Job Insecurity on Job related Depression and Anxiety: Large- and Small-sized Company Employees

Ha, Yeongmi¹ · Park, Hyunju²

¹College of Nursing · Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University, Jinju
²Department of Nursing, Chuncheon Campus, Kangwon National University, Chuncheon, Korea

Purpose: The purpose of this study was to investigate the influences of job insecurity on job related depression and anxiety in large- and small-sized company employees. **Methods:** Data of the third Korean Working Condition Survey in 2011 were used. Subjects were 2,050 large-sized company employees and 18,924 small-sized company workers. χ^2 test and multiple logistic regression using SAS 9.2 were conducted. **Results:** Large- and small-sized company employees showed significant differences in terms of demographic, health-related, and job-related characteristics. From the bivariate analysis, gender, income, self-rated health, occupation, working hours per week, job-related stress, workplace violence, and job insecurity were significantly related to job-related depression/anxiety in large-sized company employees. From the multivariate analysis, higher income (AOR: 0.22, 95%CI: 0.07~0.71), better health perception (AOR: 0.05, 95%CL: 0.01~0.18), 40 or more working hours per week (AOR: 0.20, 95%CI: 0.05~0.79) showed lower risk for job-related depression/anxiety. From the bivariate and multivariate analysis, better health perception (AOR: 0.32, 95%CI: 0.20~0.53), higher job-related stress (AOR: 2.57, 95%CI: 1.68~3.93, workplace violence experience (AOR: 4.26; 95%CI: 2.88~6.30), and job insecurity experience (AOR: 1.90, 95%CI: 1.18~3.05) were significantly related to job-related depression/anxiety in small-sized company employees. **Conclusion:** Results of this study suggest that job insecurity experience was significantly related to job-related depression/anxiety in small-sized company employees but not in large-sized company employees. Therefore, small-sized company workers who have experienced feeling of job insecurity are vulnerable population in terms of job-related depression/anxiety.

Key Words: Job insecurity, Employee, Depression, Anxiety

주요어: 직업불안정, 근로자, 우울, 불안

Corresponding author: Park, Hyunju

Department of Nursing, Chuncheon Campus, Kangwon National University, 1 Gangwondaehak-gil, Chuncheon 24341, Korea.
Tel: +82-33-250-8879, Fax: +82-33-242-8840, E-mail: hpark@kangwon.ac.kr

- 본 연구는 2015년도 강원대학교 대학회계 학술연구조성비로 연구하였음(관리번호-520150302).

- This study is supported by 2015 Research Grant from Kangwon National University(No. 520150302).

Received: Oct 30, 2016 | Revised: Nov 10, 2016 | Accepted: Nov 20, 2016

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

서 론

1. 연구의 필요성

WHO (World Health Organization, 2016)에 따르면, 1990년에서 2013년 사이에 우울과 불안을 겪는 사람의 수가 4억천만 명에서 6억천만 명 정도로 약 50% 증가하였다고 하였다. 우리나라의 경우도 일생동안 한번 이상 우울증에 걸릴 유병율이 6.7%, 불안장애의 경우 8.7%로 나타나(Cho et al., 2015) 이에 관한 관심이 필요하다. 특히, 우울 및 불안증이 있는 근로자의 경우 결근이 잦고, 출근하여 근무를 한다고 할지라도 일하는데 있어 효율성이 매우 저하된 상태이다 따라서, 근로자의 우울 및 불안증은 생산성 측면에서 많은 손실을 가져오는 질환이라고 하였으므로(Stewart, Ricci, Chee, Hahn, & Morganstein, 2003; Hong, Lee, Sim, & Kim, 2015), 근로자들의 우울증 및 불안증에 관심을 기울여야 함을 알 수 있다.

이러한 근로자의 우울 및 불안증에 영향을 미치는 것으로 알려진 것이 직업불안정이다(Büssing, 1999; Lee, Park, Min, Lee, & Kim, 2013; Mauno & Kinnunen, 2002; Pelfrene et al., 2003). 특히, 최근 20년간 세계적인 경기침체로 인해 기업에서는 비용절감을 이루어야 했고, 이에 따른 결과로 실직을 하는 근로자가 늘어났으며, 따라서 근로자들은 직업불안정에 관한 위협을 많이 받고 있다(Griep et al., 2016). 그런데, 외국의 연구에서는 직업불안정과 우울 및 불안과의 관련성에 관한 연구가 많지만, 우리나라 근로자를 대상으로 한 연구는 그리 많지 않다. 선행연구를 찾기 위해, 한국교육학술정보원(RISS)에서 ‘직업불안정’ 혹은 ‘직무불안정’을 키워드로 검색하면, 주로 직업불안정이 조직몰입(Suh, 2007), 이직(Kim & Ji, 2014) 등 조직 차원에 미치는 영향을 많이 연구한 것을 알 수 있다. 따라서, 직업불안정이 근로자들의 우울과 불안에 미치는 영향에 대해 보다 심도있게 연구해야 함을 알 수 있다.

한편, 직업불안정이 근로자들의 우울과 불안에 미치는 영향을 연구할 때, 사업장의 규모에 따른 분석이 필요할 수 있다. 많은 선행연구에 따르면, 대기업과 중소기업의 근로자들 사이에 여러 가지 특성에서 차이가 있는 것으로 보고되었다. 즉, 대기업에 비해 중소기업이 도산하는 경우가 많아 직업불안정 자체도 대기업과 중소기업은 차이를 보이고 있으며(Bae, 2015), 실제로 대기업이 중소기업에 비해 근로자들의 근속기간이 길다고 보고되었다(Chae, Rhie, & Lee, 2016) 또한, 대기업과 중소기업 간의 임금격차 역시 점점 증가하고 있다(Bae, 2015; Cho, 2009; Sun & Kim, 2013).

따라서, 본 연구에서는 대기업과 중소기업 근로자들 간의 직업적 특성이 많이 다르기 때문에 이들 각각의 대상자에서 직업불안정이 근로자들의 직업 관련 우울감과 불안감에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 또한 대규모 기업과 소규모 기업의 차이를 확실하게 보기 위해 중규모 기업 근로자들을 제외하고, 대규모 기업(상시 근로자 300인 이상)과 소규모 기업(상시 근로자 50인 미만) 임금근로자로 구분하여 직업불안정이 근로자들의 직업 관련 우울과 불안감에 미치는 영향을 살펴보았다.

2. 연구목적

본 연구는 직업불안정이 직업 관련 우울감 및 불안감에 미치는 영향을 대규모 사업장 임금근로자와 소규모 사업장 임금근로자로 나누어 살펴보고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 우리나라 대규모 사업장과 소규모 사업장 임금근로자들의 일반적 특성, 직업적 특성, 직업 관련 우울감 및 불안감의 차이를 파악한다.
- 대규모 사업장과 소규모 사업장 임금근로자 일반적 특성 및 직업불안정성을 포함한 직업적 특성과 직업 관련 우울감 및 불안감과의 단변량 관계를 분석한다.
- 대규모 사업장과 소규모 사업장 임금근로자별로 단변량 분석에서 유의하게 나온 일반적 특성과 직업적 특성을 보정한 상태에서 직업불안정성이 직업 관련 우울감 및 불안감에 미치는 영향을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 직업불안정성에 대한 인식이 직업 관련 우울감 및 불안감에 미치는 영향을 대규모 사업장과 소규모 사업장 임금근로자 각각에서 알아보기 위해 실시된 단면적 연구로 제3차 근로환경조사(2011년도) 자료를 분석한 이차자료분석연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 산업안전보건연구원의 자료이용 승인을 받은 후, 제3차 근로환경조사 원시자료를 이용하여 분석하였다. 근로환경조사는 전국 만 15세 이상 취업자 중 표본가구에 거주하는 취업자를 대상으로 근로와 고용 형태, 직종, 근로 관련 환경 및 여

러 위험요인 노출 등 근로환경 전반을 파악하여 산업안전보건 정책 수립의 기초자료로 활용하기 위한 목적으로 조사하는 것인데, 제3차 조사의 경우 정부승인(승인번호: 제38002)을 받아 2011년 6월부터 11월까지 실시되었다. 표본가구는 2005년 인구주택총조사의 조사구를 표본 틀로 사용하여, 다단계층화법을 이용하여 추출하였다. 즉, 1차는 16개 시도, 2차로는 시군구 지역, 3차로는 아파트와 주택으로 층화하여 추출하였다. 본 연구에서는 제3차 근로환경조사 원시자료에 포함되어 있는 총 50,032명 중 대규모(근로자 300인 이상 기업)와 소규모 기업(근로자 50인 미만 기업)에 종사 중인 임금근로자 20,974명만을 최종분석에 포함하였다.

3. 연구도구

본 연구에서 사용한 조사 자료는 일반적 특성, 직업불안정을 포함한 직업 관련 특성, 직업 관련 우울감 및 불안감 변수를 포함하였다. 일반적 특성인 인구학적 특성과 건강 관련 특성으로 구성된다. 인구학적 특성은 연령, 성별, 월 수입, 교육수준을 포함하며, 건강 관련 특성은 주관적 건강상태, 흡연 및 음주 상태를 포함하였다. 주관적 건강상태는 매우 좋다, 좋은 편이다, 보통이다, 나쁜 편이다, 매우 나쁘다로 응답하였는데, 본 연구에서는 분석을 위해 좋은 군(매우 좋다, 좋은 편이다), 보통 군(보통이다), 나쁜 군(나쁜 편이다, 매우 나쁘다)로 재분류하였다.

1) 직업 관련 특성

직업 관련 특성은 직종(전문직, 사무직, 판매 및 서비스직, 노동 및 기술직), 고용 형태(정규직, 비정규직), 주당 근무시간(40시간 미만, 40시간 이상), 근무 경력(5년 미만, 5년 이상), 교대근무 여부, 직업 관련 스트레스, 직장폭력 경험 여부, 직업불안정 인식 여부를 포함한다. 직업 관련 스트레스는 업무에서 얼마나 스트레스를 받는지 묻고, '항상 그렇다', '대부분 그렇다', '가끔 그렇다', '별로 그렇지 않다', '전혀 그렇지 않다' 중 선택하게 하였는데, 본 연구에서는 스트레스를 자주 받는 군(항상 그렇다, 대부분 그렇다), 가끔 받는 군(가끔 그렇다), 별로 받지 않는 군(별로 그렇지 않다, 전혀 그렇지 않다)으로 재분류하여 분석하였다. 직장폭력 경험 여부는 지난 1개월 동안 업무 수행 중 언어 폭력, 원하지 않는 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동 중 1번이라도 경험이 있거나, 지난 12개월간 업무수행 중에 신체적 폭력, 왕따/괴롭힘, 성희롱 중 1번이라도 경험이 있었다고 응답한 경우를 직장폭력을 경험한 군으로 분류하였다. 직업불안정 인식 여부는 "나는 향후 6개월 안에 이 직업을 잃게

될 것이다"에 '예'라고 응답한 경우를 의미한다.

2) 직업 관련 우울감 및 불안감

직업 관련 우울감 및 불안감은 2개의 문항을 통해 조사하였는데, 우선 '지난 12개월 동안 우울 또는 불안장애가 있었는지'와 있었다면 '이것이 업무상 관련된 것인지'를 조사하여, 두 문항 모두에 그렇다고 응답한 경우를 직업 관련 우울감 및 불안감을 경험한 것으로 분류하였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SAS 9.2 프로그램을 이용하여 다음과 같이 통계처리 하였다. 첫째, 대규모 사업장과 소규모 사업장에 근무하는 임금근로자들의 일반적 특성 및 직업적 특성과 직업 관련 우울감 및 불안감의 차이는 빈도분석과 카이제곱 검정을 실시하였다. 둘째, 대규모 사업장과 소규모 사업장에 근무하는 임금근로자를 각각 일반적 특성 및 직업불안정을 포함한 직업적 특성이 직업 관련 우울감 및 불안감에 미치는 영향을 카이제곱 검정을 이용하여 단변량 분석을 실시하였다. 셋째, 단변량 분석결과 유의하게 나온 일반적 특성 및 직업적 특성을 보정한 상태에서 직업불안정이 직업 관련 우울감 및 불안감에 미치는 영향을 다중 로지스틱 회귀분석을 통해 분석하였다.

연구결과

1. 대규모 사업장과 소규모 사업장에 근무하는 임금 근로자의 특성 비교

연구대상자 중 대규모 사업장 근로자가 2,050명, 소규모 사업장 근로자가 18,924명이었다(Table 1). 대규모 사업장과 소규모 사업장 근로자의 인구학적 특성을 비교한 결과, 연령, 성별, 수입, 교육수준 모두 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령은 30대 미만의 연령에서 가장 많이 차이가 났는데, 대규모 사업장은 11.6%였으나, 소규모 사업장은 19.2%로 나타났다($p < .001$). 성별은 대규모 사업장에서 80.3%가 남성이었고, 소규모 사업장에서는 53.1%가 남성으로 조사되었다($p < .001$). 월평균 수입은 300만원 이상이 대규모 사업장에서는 55.5%였으나, 소규모 사업장에서는 13.7%로 나타났다($p < .001$). 교육수준은 대규모 사업장의 경우 전문대 이상이 65.3%였고, 소규모 사업장은 44.5%로 조사되었다($p < .001$).

건강 관련 특성을 비교하였을 때, 주관적인 건강상태, 흡연,

Table 1. Demographic and Health-related Characteristics of Participants

(N=20,974)

Variables	Characteristics	Categories	Large-sized company	Small-sized company	χ^2	p
			(n=2,050)	(n=18,924)		
			n (%)	n (%)		
Demographic variables	Age (year)	< 30	238 (11.6)	3,624 (19.2)	92.53	< .001
		30~39	711 (34.7)	5,543 (29.3)		
		40~49	645 (31.5)	5,112 (27.0)		
		≥ 50	456 (22.2)	4,645 (24.5)		
	Gender	Male	1,647 (80.3)	10,044 (53.1)	557.38	< .001
		Female	403 (19.7)	8,880 (46.9)		
	Income (10,000 won/month)	< 200	346 (16.9)	11,505 (60.8)	2,451.27	< .001
		200~299	566 (27.6)	4,825 (25.5)		
		≥ 300	1,138 (55.5)	2,594 (13.7)		
	Education	≤ Middle school	67 (3.3)	2,418 (12.8)	369.29	< .001
High school		645 (31.4)	8,087 (42.7)			
≥ College		1,338 (65.3)	8,419 (44.5)			
Health-related variables	Self-rated health	Bad	50 (2.5)	554 (2.9)	15.18	< .001
		Moderate	474 (23.1)	5,062 (26.8)		
		Good	1,526 (74.4)	13,308 (70.3)		
	Smoking	Non-smoker	841 (41.0)	10,983 (58.0)	288.26	< .001
		Past-smoker	394 (19.2)	1,815 (9.6)		
		Current-smoker	815 (39.8)	6,126 (32.4)		
	Drinking	≤ 1 time/month	648 (31.6)	7,701 (40.7)	67.26	< .001
		2~4times/month	786 (38.3)	6,571 (34.7)		
		≥ 2times/week	616 (30.1)	4,652 (24.6)		

음주 모두에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 대규모 사업장 근로자의 74.4%가 자신의 건강상태가 좋은 편이라고 하였고, 소규모 사업장 근로자는 70.3%가 좋은 편이라고 응답하였다($p < .001$). 흡연은 피우지 않는 경우가 대규모 사업장에서는 41.0%, 소규모 사업장에서는 58.0%였고, 현재 흡연의 경우도 대규모 사업장은 39.4%, 소규모 사업장은 32.4%로 대규모 사업장 근로자의 흡연율이 높은 것으로 나타났다($p < .001$). 음주는 일주일에 2회 이상 음주하는 경우가 대규모 사업장은 30.1%, 소규모 사업장은 24.6%로 나타났다($p < .001$).

직업 관련 특성을 비교한 결과, 대규모 사업장은 전문직(10.1%)과 사무직(41.4%)의 비율이 높게 나타났으며, 소규모 사업장은 판매와 서비스직(39.1%), 노동기술직(33.5%)의 비율이 높게 나타났다($p < .001$)(Table 2). 고용형태는 대규모 사업장에서 정규직 95.7%, 소규모 사업장에서 정규직 73.8%로 나타나 정규직의 비율은 대규모 사업장이 높았다($p < .001$). 주당 근로시간 역시 40시간 이상 근무하는 비율이 대규모 사업장 92.2%, 소규모 사업장 88.0%로 대규모 사업장에서 높았다($p < .001$). 근무경력 5년 이상의 비율은 대규모 사업장 72.2%, 소규모 사업장 35.6%로 대규모 사업장에서 유의하게 높았다($p <$

.001). 교대근무의 비율은 대규모 사업장의 22.6%, 소규모 사업장은 6.8%에서 한다고 응답하여 대규모 사업장의 교대근무 비율이 높았다($p < .001$). 직무 관련 스트레스는 거의 없는 경우가 대규모 사업장은 24.9%, 소규모 사업장은 30.1%로 나타나 소규모 사업장의 직무 스트레스가 약간 낮은 것으로 조사되었다($p < .001$). 직장폭력 경험율은 대규모 사업장은 4.0%, 소규모 사업장은 5.6%로 소규모 사업장에서 약간 높았다($p = .003$). 직업불안정을 느끼는 경우는 대규모 사업장 2.5%, 소규모 사업장 6.0%로 소규모 사업장에서 높았다($p < .001$).

직업 관련 우울감 및 불안감은 대규모 사업장 1.3%, 소규모 사업장 0.8%에서 경험하는 것으로 나타나 대규모 사업장에서 약간 높았다($p = .016$).

2. 대규모 사업장 임금 근로자들의 특성과 직업 관련 우울감 및 불안감의 관계에 대한 단변량 분석

대규모 사업장 임금 근로자의 특성 중 이들의 직업 관련 우울감 및 불안감과 관련이 있는 것으로 나타난 변수는 성별, 월 수입, 주관적 건강상태, 직업, 주당 근무시간, 직업 관련 스트레

Table 2. Job-related Characteristics and Feeling of Depression/Anxiety of Participants

(N=20,974)

Variables	Categories	Large-sized company	Small-sized company	χ^2	p
		(n=2,050)	(n=18,924)		
		n (%)	n (%)		
Occupation	Professional	207 (10.1)	972 (5.1)	828.76	< .001
	Office clerk	849 (41.4)	4,212 (22.3)		
	Sales & service	194 (9.5)	7,408 (39.1)		
	Blue collar	800 (39.0)	6,332 (33.5)		
Type of employment	Full-time	1,961 (95.7)	13,958 (73.8)	484.97	< .001
	Part-time	89 (4.3)	4,966 (26.2)		
Working hours/week	< 40	58 (2.8)	2,274 (12.0)	157.98	< .001
	≥ 40	1,992 (92.2)	16,650 (88.0)		
Length of career (year)	< 5	570 (27.8)	12,191 (64.4)	1,040.88	< .001
	≥ 5	1,480 (72.2)	6,733 (35.6)		
Shift work	Yes	463 (22.6)	1,288 (6.8)	601.88	< .001
	No	1,587 (77.4)	17,636 (93.2)		
Job-related stress	Not at all	511 (24.9)	5,702 (30.1)	24.04	< .001
	Sometimes	986 (48.1)	8,486 (44.8)		
	Always	553 (27.0)	4,736 (25.0)		
Workplace violence	Yes	82 (4.0)	1,053 (5.6)	8.84	.003
	No	1,968 (96.0)	17,871 (94.4)		
Job insecurity	Insecure	51 (2.5)	1,136 (6.0)	42.81	< .001
	Secure	1,999 (97.5)	17,788 (94.0)		
Job-related depression/ anxiety	Yes	27 (1.3)	152 (0.8)	5.77	.016
	No	2,023 (98.7)	18,772 (99.2)		

스, 직장폭력 경험, 직업불안정이었다(Table 3). 연령, 교육수준, 흡연, 음주, 고용형태, 근무 경력, 교대근무여부는 유의하지 않았다.

성별의 경우 남성(1.0%)에 비해 여성(2.7%)에서 직업 관련 우울감 및 불안감이 유의하게 높았다($p < .001$). 월수입이 높을수록 직업 관련 우울감 및 불안감이 유의하게 낮아졌는데, 200만원 미만군에서 3.5%, 200~299만원 군은 31.4%, 300만원 이상은 0.6%의 우울감 및 불안감 유병률을 보였다($p < .001$). 주관적 건강상태가 나쁜 군은 14.0%, 보통인 군은 3.2%, 좋은 군은 0.3%의 우울감 및 불안감 유병률을 보였다($p < .001$). 직업의 경우, 판매 및 서비스직에서 5.2%로 가장 높고, 전문직에서 0.5%로 가장 낮은 우울감 및 불안감 유병률을 보였다($p < .001$). 주당 근무시간은 40시간 미만 군에서 5.2%, 40시간 이상 군에서는 1.2%의 우울감 및 불안감을 보였다($p < .001$). 직업 관련 스트레스는 거의 받지 않는 군 0.4%, 가끔 받는 군 0.6%, 항상 받는 군 3.4%로 나타나 스트레스와 불안감 및 우울감이 유의한 관련이 있는 것으로 나타났다($p < .001$). 직장폭력 경험 군은 11.0%, 미경험 군은 0.9%에서 우울감 및 불안감을 경험한

것으로 나타났다($p < .001$). 직업불안정의 경우 경험군은 5.9%, 미경험군은 1.2%에서 우울감 및 불안감을 경험한 것으로 나타났다($p = .004$).

3. 소규모 사업장 임금근로자들의 특성과 직업 관련 우울감 및 불안감의 관계에 대한 단변량 분석

소규모 사업장 임금 근로자의 특성 중 이들의 직무 관련 우울감 및 불안감과 관련이 있는 것으로 나타난 변수는 주관적 건강상태, 직업 관련 스트레스, 직장폭력 경험, 직업불안정이었다(Table 4). 연령, 성별, 월 수입, 교육수준, 흡연, 음주, 직업, 고용형태, 주당 근무시간, 근무 경력, 교대근무는 유의하지 않았다.

주관적 건강상태의 경우 나쁜 군에서 4.5%, 보통인 군은 1.3%, 좋은 군은 0.5%에서 직업 관련 우울 및 불안감 유병율을 보였다($p < .001$). 직업 관련 스트레스는 거의 받지 않는 군 0.6%, 가끔 받는 군 0.6%, 항상 받는 군 1.5%로 나타나 직업 스트레스와 불안감 및 우울감이 유의한 관련이 있는 것으로 나타

Table 3. Bivariate Relationships between Demographic/Health and Job-related Characteristics and Feeling of Depression/Anxiety in Large-sized Company (N=2,050)

Variables	Categories	Depression/anxiety		χ^2	p
		Yes	No		
		n (%)	n (%)		
Age (year)	< 30	5 (2.1)	233 (97.9)	4.82	.185
	30~39	13 (1.8)	698 (98.2)		
	40~49	6 (0.9)	639 (99.1)		
	≥ 50	3 (0.7)	453 (99.3)		
Gender	Male	16 (1.0)	1,631 (99.0)	7.70	.006
	Female	11 (2.7)	392 (99.3)		
Income (10,000 won/month)	< 200	12 (3.5)	334 (96.5)	16.67	< .001
	200~299	8 (1.4)	558 (98.6)		
	≥ 300	7 (0.6)	1,131 (99.4)		
Education	≤ Middle school	0 (0.0)	67 (100.0)	4.07	.131
	High school	13 (2.0)	632 (98.0)		
	≥ College	14 (1.1)	1,324 (98.9)		
Self-rated health	Bad	7 (14.0)	43 (86.0)	85.82	< .001
	Moderate	15 (3.2)	459 (96.8)		
	Good	5 (0.3)	1,521 (99.7)		
Smoking	Non-smoker	15 (1.8)	826 (98.2)	2.63	.269
	Past-smoker	3 (0.8)	391 (99.2)		
	Current-smoker	9 (1.1)	806 (98.9)		
Drinking	≤ 1 time/month	10 (1.5)	638 (98.5)	0.89	.639
	2~4 times/month	8 (1.0)	778 (99.0)		
	≥ 2 times/week	9 (1.5)	607 (98.5)		
Occupation	Professional	1 (0.5)	206 (99.5)	25.19	< .001
	Office clerk	10 (1.2)	839 (98.8)		
	Sales & service	10 (5.2)	184 (94.8)		
	Blue collar	6 (0.8)	794 (99.2)		
Type of employment	Full-time	25 (1.3)	1,936 (98.7)	-	.329 [†]
	Part-time	2 (2.3)	87 (97.7)		
Working hours/week	< 40	3 (5.2)	55 (94.8)	-	.039 [†]
	≥ 40	24 (1.2)	1,968 (98.8)		
Length of career (year)	< 5	12 (2.1)	558 (97.9)	3.77	.052
	≥ 5	15 (1.0)	1,465 (99.0)		
Shift work	Yes	8 (1.7)	455 (98.3)	0.78	.378
	No	19 (1.2)	1,568 (98.8)		
Job-related stress	Not at all	2 (0.4)	509 (99.6)	26.28	< .001
	Sometimes	6 (0.6)	980 (99.4)		
	Always	19 (3.4)	534 (96.6)		
Workplace violence	Yes	9 (11.0)	73 (89.0)	61.31	< .001
	No	18 (0.9)	1,950 (99.1)		
Job insecurity	Insecure	3 (5.9)	48 (94.1)	8.38	.004
	Secure	24 (1.2)	1,975 (98.8)		

[†] p from Fisher's exact test.

났다(p < .001). 직장폭력 경험 군은 3.4%, 미경험 군은 0.6%에서 우울감 및 불안감을 경험한 것으로 나타났다(p < .001). 직업

불안정의 경우 경험군은 2.0%, 미경험군은 0.7%에서 우울감 및 불안감을 경험한 것으로 나타났다.

Table 4. Bivariate Relationship between Demographic/Health and Job-related Characteristics and Feeling of Depression/Anxiety in Small-sized Company Employees (N=18,924)

Variables	Categories	Depression/anxiety		χ^2	p
		Yes	No		
		n (%)	n (%)		
Age (year)	< 30	20 (0.6)	3,604 (99.4)	6.25	.099
	30~39	40 (0.7)	5,503 (99.3)		
	40~49	45 (0.9)	5,067 (99.1)		
	≥ 50	47 (1.0)	4,598 (99.0)		
Gender	Male	72 (0.7)	9,972 (99.3)	2.00	.157
	Female	80 (0.9)	8,800 (96.1)		
Income (10,000 won/month)	< 200	93 (0.8)	11,412 (99.2)	0.43	.807
	200~299	36 (0.8)	4,789 (99.2)		
	≥ 300	23 (0.9)	2,571 (99.1)		
Education	≤ Middle school	21 (0.9)	2,397 (99.1)	1.56	.458
	High school	71 (0.9)	8,016 (99.1)		
	≥ College	60 (0.7)	8,359 (99.3)		
Self-rated health	Bad	25 (4.5)	529 (95.5)	129.37	< .001
	Moderate	65 (1.3)	4,997 (98.7)		
	Good	62 (0.5)	13,246 (99.5)		
Smoking	Non-smoker	90 (0.8)	10,893 (99.2)	0.80	.669
	Past-smoker	17 (0.9)	1,798 (99.1)		
	Current-smoker	45 (0.7)	6,081 (99.3)		
Drinking	≤ 1 time/month	64 (0.8)	7,637 (99.2)	2.09	.352
	2~4 times/month	45 (0.7)	6,526 (99.3)		
	≥ 2 times/week	43 (0.9)	4,609 (99.1)		
Occupation	Professional	4 (0.4)	968 (99.6)	5.48	.140
	Office clerk	44 (1.0)	4,168 (99.0)		
	Sales & service	54 (0.7)	7,354 (99.3)		
	Blue collar	50 (0.8)	6,282 (99.2)		
Type of employment	Full-time	108 (0.8)	13,850 (99.2)	0.58	.446
	Part-time	44 (0.9)	4,922 (99.1)		
Working hours/week	< 40	18 (0.8)	2,256 (99.2)	0.00	.947
	≥ 40	134 (0.8)	16,516 (99.2)		
Length of career (year)	< 5	95 (0.8)	12,096 (99.2)	0.25	.619
	≥ 5	57 (0.9)	6,676 (99.1)		
Shift work	Yes	13 (1.0)	1,275 (99.0)	0.74	.391
	No	139 (0.8)	17,497 (99.2)		
Job-related stress	Not at all	32 (0.6)	5,670 (99.4)	40.77	< .001
	Sometimes	48 (0.6)	8,438 (99.4)		
	Always	72 (1.5)	4,664 (98.5)		
Workplace violence	Yes	36 (3.4)	1,017 (96.6)	95.74	< .001
	No	116 (0.6)	17,755 (99.4)		
Job insecurity	Insecure	129 (2.0)	17,659 (98.0)	22.63	< .001
	Secure	23 (0.7)	1,113 (99.3)		

4. 대규모와 소규모 사업장 임금근로자의 직업 관련 우울감 및 불안감에 영향을 미치는 요인

단변량 분석에서 유의하게 나온 변수들을 이용하여, 대규모와 소규모 사업장 임금근로자 각각에서 직업 관련 우울감과

불안감에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과는 다음과 같다 (Table 5). 대규모 사업장 임금근로자의 경우, 성별, 월 수입, 주관적 건강상태, 직업, 주당 근무시간, 직업 관련 스트레스, 직장 폭력 경험, 직업불안정을 포함하여 분석한 결과, 월 수입, 주관적 건강상태, 주당 근무시간, 직장폭력 경험이 직업 관련 우울

감과 불안감에 영향을 미친 것으로 나타났다. 또한 직업불안정은 대규모 사업장 임금근로자에서는 직업 관련 우울감과 불안감에 영향을 미치지 않는 것으로 조사되었다. 구체적으로 살펴보면, 월 수입이 300만원 이상에서 교차비가 0.22배(95%CI: 0.07~0.71)로 나타나 월 수입 200만원 미만 군보다 직업 관련 우울감과 불안감을 경험할 위험이 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 주관적 건강상태가 좋은 군에서 교차비가 0.05배(95%CI: 0.01~0.18)로 나타나 나쁜 군보다 우울감 및 불안감을 경험할 위험이 유의하게 낮았다. 또한, 주당 근무시간이 40시간 이상인 군에서 교차비가 0.20배(95%CI: 0.05~0.79)로 나타나 40시간 미만인 군보다 우울감 및 불안감을 경험할 위험이 유의하게 낮았고, 직장폭력 경험군에서 교차비가 3.15배(95%CI: 1.11~8.94)로 나타나 미경험군에 비해 직장 관련 우울감 및 불안감을 경험할 위험이 유의하게 높았다.

소규모 사업장 임금근로자의 경우, 단변량 분석에서 유의하게 나타난 주관적 건강상태, 직업 관련 스트레스, 직장폭력 경험, 직업불안정을 포함하여 다변량 분석을 한 결과, 모든 변수가 직업 관련 우울감 및 불안감과 유의한 관련성이 있는 것으로

나타났다. 즉, 주관적 건강상태가 보통인 군은 교차비가 0.32배(95%CI: 0.20~0.53), 좋은 군에서 교차비가 0.12배(95%CI: 0.08~0.20)로 나타나 나쁜 군보다 우울감 및 불안감을 경험할 위험이 유의하게 낮았다. 또한, 직업 관련 스트레스를 항상 받는 군의 교차비가 2.57배(95%CI: 1.68~3.93)로 나타나 거의 없는 군에 비해 유의하게 높았고, 직장폭력 경험군에서 교차비가 4.26배(95%CI: 2.88~6.30)로 나타나 미경험군에 비해 직장 관련 우울감 및 불안감을 경험할 위험이 유의하게 높았다. 또한 대규모 사업장과는 달리 소규모 사업장 임금근로자에서는 직업불안정이 직업 관련 우울감 및 불안감과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났는데, 직업불안정 인식군의 교차비가 1.90배(95%CI: 1.18~3.05)로 나타나 미인식군에 비해 유의하게 직업 관련 우울감 및 불안감 경험의 위험이 높은 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 대규모 사업장과 소규모 사업장 임금근로자들의 직업불안정 인식이 직업 관련 우울감 및 불안감 경험에 영향을

Table 5. Multiple Logistic Regression

Variables	Categories	Large-sized company (n=2,050)			Small-sized company (n=18,924)		
		AOR	95% CI	p	AOR	95% CI	p
Gender	Male	1					
	Female	1.62	0.58~4.55	.358			
Income (10,000 won/month)	< 200	1					
	200~299	0.46	0.15~1.42	.179			
	≥ 300	0.22	0.07~0.71	.011			
Self-rated health	Bad	1			1	0.20~0.53	< .001
	Moderate	0.47	0.16~1.44	.188	0.32	0.08~0.20	< .001
	Good	0.05	0.01~0.18	< .001	0.12		
Occupation	Professional	1					
	Office clerk	2.64	0.30~23.21	.383			
	Sales & service	5.21	0.56~48.76	.148			
	Blue collar	1.38	0.14~13.29	.781			
Working hours/week	< 40	1					
	≥ 40	0.20	0.05~0.79	.021			
Job-related stress	Not at all	1			1	0.67~1.65	.832
	Sometimes	1.17	0.23~6.12	.850	1.05	1.68~3.93	< .001
	Always	4.37	0.93~20.53	.062	2.57		
Workplace violence	No	1			1	2.88~6.30	< .001
	Yes	3.15	1.11~8.94	.031	4.26		
Job insecurity	Secure	1			1	1.18~3.05	.008
	Insecure	3.02	0.72~12.73	.133	1.90		

AOR=Adjusted odds ratio.

미치는지 파악하기 위해, 제3차 근로환경조사 자료를 분석하였다.

우선, 대규모 사업장과 소규모 사업장 근로자들 사이에 특성의 차이가 있는지 알아보기 위해, 인구학적 변수, 건강 관련 변수, 직업 관련 변수의 차이를 검정한 결과 모든 특성에서 유의하게 다른 것으로 나타났다. 인구학적 변수의 경우, 대규모 기업에서는 소규모 기업 근로자와 비교할 때, 연령대가 30~49세의 비중이 높았고, 남성 근로자의 비율이 더 높았으며, 월수입이 더 높았고, 교육수준도 더 높은 것으로 나타났다. 연령의 경우 선행연구와의 비교가 어려우나, 나머지 성별, 월수입, 교육수준에 관한 결과는 선행연구와 일치하는 결과였다(Chae et al., 2016; Cho, 2009; Sun & Kim, 2013). 또한 건강 관련 변수에서는 대규모 기업과 소규모 기업 근로자를 비교할 때, 주관적 건강상태가 약간 더 좋았으나, 현재 흡연자의 비율과 음주 횟수는 더 높은 것으로 나타났다. 흡연과 음주의 경우 선행연구를 찾기 어려워 기존연구와의 비교는 어려우나, 본 연구결과 직업적 특성에서 직업 관련 스트레스가 대기업이 조금 더 높은 것으로 나타난 것과는 맥을 같이하는 결과이다. 즉, 대규모 기업 근로자는 직업 관련 스트레스가 소규모 기업 근로자보다 높고, 그로 인해 흡연율이나 음주 횟수가 높았을 가능성을 배제할 수 없다. 그러나 주관적 건강상태에서 대규모 기업 근로자가 약간 더 좋게 인식하는 것으로 나타났는데, 그 원인에 대해서는 향후 보다 자세한 연구가 필요하다.

직업 관련 변수의 경우, 대규모 기업에서 소규모 기업 근로자보다 전문직이나 사무직종의 비율이 높았고, 정규직의 비율이 높았으며, 주당 40시간 이상 근무하는 비율, 5년 이상의 근속연수를 가진 근로자 및 고대근무자의 비율이 높았고, 직업 관련 스트레스, 직업 관련 우울 및 불안의 비율이 모두 높았고, 직장폭력은 소규모 기업에서 더 높은 것으로 나타났다. 정규직이나 근속연수가 대규모 기업에서 높은 것은 기존 선행연구와 일치하는 결과이다(Sun & Kim, 2013). 또한 정규직이 대규모 기업에 많으므로, 정규직은 주당 40시간 이상 근무하는 경우가 많으므로 이 역시 선행연구와 맥을 같이 하는 결과라 할 수 있다. 직업 관련 우울 및 불안의 경험율이 대규모 기업에서 더 높은 것도 선행연구와 일치하는 결과이다(Choi, Jung, Kim, & Park, 2010). 이 외, 대규모와 소규모 기업간의 직종의 차이, 직업 관련 스트레스나 직장폭력의 비율 등은 선행연구를 찾기 어려워 본 연구결과와의 비교가 어려우며, 앞으로 이들 변수에 관한 차이가 규모별 기업에 존재하는지, 원인이 무엇인지에 관해서는 더 연구가 필요하다. 이로써 대규모와 소규모 사업장 임금근로자들의 인구학적, 건강 관련, 직업 관련 변수들의 차

이를 확인하였고, 이는 대규모와 소규모 사업장 임금 근로자를 분리하여 이들의 특성과 직업 관련 우울 및 불안의 관련성을 살펴볼 필요가 있음을 의미한다.

본 연구의 가장 중요한 결과는 대규모 사업장 임금근로자의 경우, 단변량 분석에서 유의하게 나온 성별, 월수입, 주관적 건강상태, 직종, 주당 근무시간, 직업 관련 스트레스, 직장폭력을 모두 보정한 상태에서 직업불안정과 직업 관련 우울감 및 불안감과의 관계가 유의하지 않았다는 점이다. 반면에, 소규모 사업장의 경우, 단변량 분석에서 유의하게 나타난 주관적 건강상태, 직업 관련 스트레스, 직장폭력을 모두 보정한 이후에도, 직업불안정 인식이 직업 관련 우울감 및 불안감 경험에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 선행연구를 통해 살펴보면 직업불안정과 우울감 및 불안감의 관련성은 많은 연구에서 보고되었다. 일개 사업장 근로자 대상 연구(Kim, Lee, & Lee, 2003), 한 개의 자동차 회사 근로자 연구(Park, Lee, Park, Min, & Lee, 2008), 전국 소재 15개 기업 477명 근로자 연구(Nam & Ryu, 2007), 2006년 근로환경조사를 분석한 연구(Kim & Chang, 2012; Lee et al., 2013), 간호사를 대상으로 조사한 연구(Burgard, Kalousova, & Seefeldt, 2012) 등에서 직업불안정과 근로자의 우울감 및 불안감은 유의한 관련이 있는 것으로 나타났다. 그러나, 본 연구처럼 전국 규모의 자료로, 대규모 기업과 소규모 기업 근로자로 나누어서 살펴본 연구는 없었기 때문에, 정확히 선행연구의 결과와 직접적인 비교가 어렵다. 다만 본 연구의 결과로 미루어 짐작할 때, 소규모 사업장 임금근로자가 직업불안정을 더 많이 경험하며, 이로 인한 우울감 및 불안감 등의 정신건강에 취약한 문제가 있음을 시사하는 것이다. 따라서 향후 직업 관련 우울감 및 불안감 중재를 위한 프로그램을 운영할 때, 소규모 기업에 근무하는 임금근로자들이 취약한 대상자임을 알고, 이들을 우선적으로 중재할 필요가 있음을 의미한다.

단변량 분석에서 대기업과 소기업 임금근로자 모두에서 공통적으로 직업으로 인한 우울감 및 불안감과 유의한 관련이 있는 것으로 나타난 변수는 주관적 건강상태, 직무 스트레스, 직장폭력으로 나타났다. 주관적 건강상태가 좋을수록 직업 관련 우울감과 불안감 경험이 낮았고, 이는 선행연구와 일치하는 결과였으며(Lee, Lee, Kwon, & Cho, 2011), 직무 스트레스가 높을수록 직업 관련 우울감과 불안감 경험이 높았으며, 이 역시 선행연구와 일치하는 결과였다(Park et al., 2008). 또한 직장폭력의 경험이 있을 경우 직업 관련 우울감 및 불안감의 경험이 높았는데, 이 결과도 선행연구와 일치하는 결과였다(Choi et al., 2010).

그 외 단변량 분석결과, 소규모 기업과는 달리 대규모 기업 근로자에서 직업 관련 우울감 및 불안감 경험과 관련성이 있는 것으로 나타난 변수는 성별, 월수입, 직종, 주당 근무시간이었다. 여성에서 우울감 및 불안감의 경험이 높았는데, 여성 근로자가 우울감이 높았다는 연구(Choi et al., 2010) 및 유의하지는 않았지만 우울 및 불안감의 경험이 여성 근로자에서 높았다는 선행연구(Boya, Demiral., Ergör, Akvardar, & De Witte, 2009; Kim et al., 2003)와도 일치하는 결과이다. 월수입이 높을수록 우울감 및 불안감의 경험이 낮아졌는데, 이 역시 유의하지는 않았으나 유사한 경향성을 보인 선행연구(Choi et al., 2010)와 비슷한 결과이다. 직종의 경우 판매 및 서비스직의 업무 관련 우울감 및 불안감 경험이 높았는데, 이 역시 기존 연구(Cho et al., 2012)와 일치하는 결과이며, 판매 및 서비스직의 경우 감정노동을 많이 하고, 이로 인해 우울감이 높아졌을 가능성을 배제할 수가 없다(Kim & Chang, 2012). 근무시간은 주당 40시간 미만에서 우울감 및 불안감이 높았는데, 이 역시 선행연구(Choi et al., 2010)와 일치하는 결과이다.

본 연구의 제한점은 첫째, 단면조사연구를 분석하였으므로, 원인결과 관계를 단정하기 어렵다는 점이다. 둘째로는 변수의 측정이 여러 문항으로 이루어진 도구를 사용하기 보다는 한 두 개의 문항으로 측정을 했기 때문에 신뢰도를 분석해내기 어렵다. 또한, 직업불안정, 직업 관련 우울감 및 불안감을 주관적인 자가보고 형태로 측정했다는 점에서 측정의 객관성 역시 자신하기 어려운 점이 있다. 그러나 선행연구에서 이러한 자가보고로 측정된 값들이 건강상태나 질병상태를 예측하는데 신뢰도가 있다고 보고되었다는 점을(Crossley & Kennedy, 2002) 고려할 수 있겠다.

그럼에도 불구하고, 본 연구는 다음과 같은 점에서 의미가 있다. 우선, 대규모 기업과 소규모 기업 임금근로자들에서 직업불안정과 직업 관련 우울감 및 불안감을 따로 분석한 첫 번째 연구이다. 둘째, 본 연구결과는 국가수준 자료를 분석한 것이므로, 보다 대표성 있는 표본에서 나온 결과이므로 연구결과의 일반화 가능성이 다른 연구보다 크다고 할 수 있다.

결론적으로 직업불안정에 따른 직업 관련 우울감과 불안감을 경험하는 위험이 소규모 기업 임금근로자에서 훨씬 크기 때문에 향후, 직업 관련 우울감과 불안감 감소를 위한 프로그램을 개발하고 적용할 때, 소규모 기업 근로자들을 고위험군으로 포함시켜야 한다. 또한 앞으로 기술의 혁신 등으로 인한 새로운 생산방식의 도입 등으로 직업불안정성은 점점 커질 수 있으므로(Kim & Chang, 2012), 직업불안정성이 근로자들의 건강에 미치는 영향에 대해 더욱 관심을 기울여야 할 것으로 생각된다.

결론 및 제언

본 연구는 2011년도 제3차 근로환경조사 자료를 분석하여, 대규모 사업장과 소규모 사업장에 근무하는 임금근로자들의 직업불안정성의 지각이 직업 관련 우울감 및 불안감에 미치는 영향을 알아보고자 하였다. 대규모 사업장 근로자 2,050명과 소규모 사업장 근로자 18,924명의 자료를 분석한 결과는 다음과 같다.

대규모 사업장과 소규모 사업장 임금근로자는 인구학적 특성, 건강 관련 특성, 직업 관련 특성이 매우 달랐다. 대규모 사업장 임금근로자의 경우 인구학적 특성, 건강 관련 특성, 직업 관련 특성을 보정한 결과 직업불안정성의 지각과 직업 관련 우울감 및 불안감은 관련이 없는 것으로 나타났으나, 소규모 사업장 임금근로자는 인구학적 특성, 건강 관련 특성, 직업 관련 특성을 보정한 이후에도 직업불안정성의 지각이 직업 관련 우울감 및 불안감의 경험 위험을 유의하게 증가시키는 것으로 나타났다. 따라서, 소규모 기업 임금근로자 중 직업불안정을 느끼는 이들을 위한 직업 관련 우울감 및 불안감 감소 프로그램을 개발 및 적용할 필요가 있다.

REFERENCES

- Bae, H. (2015). The effects of SMEs' job insecurity on managerial innovation: Moderating effect of strategic human resource management. *Korea Journal of Business Administration*, 28(8), 2047-2064.
- Boya, F. O., Demiral, Y., Ergör, A., Akvardar, Y., & De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Industrial Health*, 46(6), 613-619.
- Burgard, S. A., Kalousova, L., & Seefeldt, K. S. (2012). Perceived job insecurity and health: The Michigan recession and recovery study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(9), 1101-1106.
<http://dx.doi.org/10.1097/JOM.0b013e3182677dad>
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 219-242.
<http://dx.doi.org/10.1080/135943299398339>
- Chae, Y.-M., Rhie, J.-B., & Lee, S. (2016). The relationship between job stress and organizational effectiveness for office workers. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 17(7), 389-399. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.7.389>
- Cho, D. (2009). An panel study of industry wage differentials. *Journal of Korea Labor and Employment Relations Association*,

- 20(4), 153-175.
- Cho, I., Ahn, S., Kim, S. Y., Park, Y. S., Kim, H. W., Lee, S. O., et al. (2012). Depression of married and employed women based on social-role theory. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 42(4), 496-507. <https://doi.org/10.4040/jkan.2012.42.4.496>
- Cho, M. J., Seong, S. J., Park, J. E., Chung, I.-W., Lee, M. Y., Bae, A., et al. (2015). Prevalence and correlates of DSM-IV mental disorders in south Korean adults: the Korean epidemiologic catchment area Study 2011. *Psychiatry Investigation*, 12(2), 164-170. <https://doi.org/10.4306/pi.2015.12.2.164>
- Choi, E. S., Jung, H.-S., Kim, S.-H., & Park, H. (2010). The influence of workplace violence on work-related anxiety and depression experience among Korean employees. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 40(5), 650-661. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2010.40.5.650>
- Crossley, T. F., & Kennedy, S. (2002). The reliability of self-assessed health status. *Journal of Health Economics*, 21(4), 643-658. [http://dx.doi.org/10.1016/S0167-6296\(02\)00007-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0167-6296(02)00007-3)
- Griep, Y., Kinnunen, U., Näätä, J., De Cuyper, N., Mauno, S., Mäki-kangas, A., et al. (2016). The effects of unemployment and perceived job insecurity: A comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and life satisfaction. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(1), 147-162. <http://dx.doi.org/10.1007/s00420-015-1059-5>
- Hong, J. P., Lee, D., Sim, Y., & Kim, Y. H. (2015). Awareness, attitude and impact of perceived depression in workplace in Korea. *Journal of Korean Neuropsychiatric Association*, 54(2), 188-201. <http://doi.org/10.4306/jknpa.2015.54.2.188>
- Kim, J., & Chang, S.-J. (2012). The relation between job stress and health problem according to working condition. *Journal of Korean Association of Health and Medical Sociology*, 31, 5-24.
- Kim, K. S., Lee, K. S., & Lee, S.-H. (2003). Effects of the workers' recognition of the restructuring to their psychosocial well-being. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 15(1), 26-36.
- Kim, T.-S., & Ji, S.-U. (2014). The relationship between occupation satisfaction, job satisfaction, job insecurity and turnover of marine sports industry employees. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 16(2), 797-807. <http://dx.doi.org/10.13000/JFMSE.2014.26.4.797>
- Lee, K.-S., Lee, D.-B., Kwon, I.-S., & Cho, Y.-C. (2011). Depressive symptoms and their association with sleep quality, occupational stress and fatigue among small-scaled manufacturing male workers. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 23(2), 99-111.
- Lee, W.-W., Park, J.-B., Min, K.-B., Lee, K.-J., & Kim, M.-S. (2013). Association between work-related health problems and job insecurity in permanent and temporary employees. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 25, 15. <http://dx.doi.org/10.1186/2052-4374-25-15>
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75(3), 295-314. <http://doi.org/10.1348/096317902320369721>
- Nam, K.-S., & Ryu, B.-J. (2007). A study on the effects of the perception of job insecurity on mental health and organizational performance. *Korea Journal of Business Administration*, 20(1), 65-85.
- 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 among white-collar male workers in an automotive company. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 20(3), 215-224.
- Pelfrene, E., Vlerick, P., Moreau, M., Mak, R. P., Kornitzer, M., & De Backer, G. (2003). Perceptions of job insecurity and the impact of world market competition as health risks: Results from Belstress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 411-425. <https://doi.org/10.1348/09631790322591569>
- Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E., Hahn, S. R., & Morganstein, D. (2003). Cost of lost productive work time among US workers with depression. *Journal of the American Medical Association*, 289(23), 3135-3144.
- Suh, J.-H. (2007). A Study on the effect of employees' job insecurity to emotional commitment and continuance commitment. *Journal of Korean Academy of Organization and Management*, 31(2), 117-147
- Sun, H. Y., & Kim, G. S. (2013). The determinants of wage differentials between large-sized firms and small-sized firms. *Journal of Korean National Economy*, 31(4), 63-89.
- World Health Organization. (2016). *Investing in treatment for depression and anxiety leads to fourfold return* Retrieved October 20, 2016, from <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2016/depression-anxiety-treatment/en/>