

직장 남성의 우울감에 영향을 미치는 요인: 직장 내 대인관계 스트레스와 가족관계 스트레스를 중심으로*

The Influencing Factors on Working Men's Depression: Focusing on
Relationship Stress at Work and Family Relationship Stress

순천대학교 일반대학원 소비자·가족아동학과
석사 이소희**
순천대학교 사회복지학부
교수 김성희***

Dept. of consumer & family children, Graduate School, Suncheon National Univ.
Master Lee, So-Hui
Dept. of Social Welfare, Suncheon National Univ.
Professor Kim, Sunghye

〈목 차〉

- | | |
|------------|------------|
| I. 서론 | IV. 연구결과 |
| II. 이론적 배경 | V. 결론 및 제언 |
| III. 연구방법 | 참고문헌 |

〈Abstract〉

The purpose of this study was to investigate the effects of relationship stress at work and family relationship stress on working men's depression in order to improve their mental health. Data were collected via questionnaire from 313 white-collar workers living in Seoul, Daejeon and Gwangju. There were significant differences in depression depending on age, spouse, age of child, family size and years of labor. There were positive correlations among depression, relationship stress at work and family relationship stress. The family relationship stress was the most influential factor on depression, followed by relationship stress at work. Family relationship stress had a mediating effect on depression and relationship stress at work. These results showed that employers should manage depression of workers in a family friendly way to reduce the stress in relationship at work and home such as work and family balance policy.

Key Words : 우울감(depression), 스트레스(stress), 직장 내 대인관계(relationship stress at work), 가족관계(family relationship), 일·가정 양립(work and family balance)

* 이 논문은 석사학위 논문의 일부를 재구성한 것임

** 주저자: 이소희 (han4ram815@daum.net)

*** 교신저자: 김성희 (ksh@suncheon.ac.kr)

I. 서론

우울은 개인의 문제일 뿐 아니라 가족, 직장의 문제이기도 하다. 우울은 개인의 삶의 만족도를 낮추고(이정인·김계하·오순학, 2003), 삶의 질에 영향을 미치며(김향수·김송순, 2017), 가족기능에 영향을 미치고(유승현 외, 2016), 직장의 생산성에도 영향을 미치는 것으로 나타난다(홍진표 외, 2015). 최근에 글로벌 경기침체와 기술변화에 따른 산업구조의 변화, 직장의 구조조정 등으로 남성의 우울이 증가 추세를 보이고 있다. 2012년에서 2017년 사이 여성 우울증 환자는 약 12.1% 증가한 데 비해 남성은 약 24.0% 증가하였다(국민건강보험공단, 2018).

남자의 우울증 평생유병율은 3.0%로 여자의 평생유병율 6.9%보다 낮게 나타나는데(보건복지부·서울삼성병원, 2017), 실제로는 조사보다 더 높을 수 있다. 슬픔 등의 기분장애로 나타나는 여성의 증상이 우울증 진단의 대표 증상으로 사용되지만 남성의 우울은 주로 판단력 저하와 같은 인지적 증상, 분노, 과음 등의 행동으로 나타난다(Kilmartin, 2005; 조영임, 2018). 강한 이미지를 나타내야 한다는 성역할 고정관념과 가부장적 사고도 남성이 우울을 나타내지 않게 만든다(Cochran & Rabinowitz, 2000). 상담 기록이 직장생활에 장애가 될 것을 우려하는 직장남성은 병적인 상황을 드러내려 하지 않는다(서울경제신문, 2019).

남성 우울이 표면으로 잘 나타나지 않으므로 남성 우울에 관한 연구도 여성 우울에 비해 상대적으로 적은 편이다. 조영임(2018) 조사에 따르면 2018년 3월11일 기준으로 RISS에 “여성, 우울증”을 검색했을 때는 212개의 논문이 검색되었지만, “남성, 우울증”을 검색했을 때는 단지 13개의 논문만이 검색되었다. 남성 우울에 대한 연구는 중년 남성에게 집중되어 있고(안미경, 2018; 김정숙, 2018; 김향수·김송순, 2017; 박민정, 2013; 강모성, 2008), 직장 남성에 관한 연구는 일부 직업의 남성에게 집중되어 있다. 공공업 남성근로자(김은정, 2015), 자동차회사의 남성 사

무직근로자(박규철 외, 2008), 소규모 제조업 남성근로자(이규선 외, 2011)와 같이 특정 직업군의 근로자가 연구대상이 되고 있다. 일반 임금근로자를 대상으로 한 연구(강민호, 2018; 박현주, 2018; 박지남, 2016)는 주로 남녀를 대상으로 하고 있어 일반 직장남성의 우울은 주된 관심의 대상이 되지 못하고 있는 것으로 나타난다.

직장 남성 우울의 원인에 대해서는 주로 직무스트레스가 연구되고 있다(강민호, 2018; 박현주, 2018; 김정숙, 2018; 문정화·박태영, 2016; 김은정, 2015; 이상현, 2015; 박재규·이정립, 2011; 이규선 외, 2011; 박규철 외, 2008). 가족스트레스도 직장남성의 우울에 영향을 미치는 요인으로 조사되고 있다(김정숙, 2018; 문정화·박태영, 2016; 양유정·신성희, 2014; 박민정, 2013; 박재규·이정립, 2011; 최미경·이영희, 2010; 강모성, 2008). 직장의 스트레스와 가족스트레스가 직장남성의 우울에 영향을 미치는 주요 요인으로 연구되고 있으나 이를 동시에 조사한 연구는 김정숙(2018)연구와 자살구상에 관한 강모성(2008) 연구 외에 찾아보기 어렵다.

지금까지 가족은 개인주의가 팽배하는 사회에서 스트레스를 받을 때 가족에게 위로를 제공해주는 안식처로서 가치를 갖는 것으로 간주되었다. 그러나 성역할 변화와 이혼의 증가로 볼 때 남성에게 가족은 더 이상 위로와 지지를 제공하는 안식처가 아닌 오히려 정신건강을 위협하는 존재가 될 수 있다. 제연화(2014)의 조사에서 높은 성역할 갈등은 높은 수준의 우울과 관련이 있었고 자살행동 가능성을 증가시켰다. 남성에게서 이혼이 차지하는 비중도 커지고 있는데 60세 이상의 경우 2008년 7.3%에서 2018년 14.7%로 두 배 증가하였다(통계청, 2019). 직장남성에게 가족이 안식처로서 기능하는지는 직장과 가족의 인간관계에서 오는 스트레스가 우울에 미치는 영향력을 비교해 보는 것으로써 확인할 수 있을 것이나 이에 대한 연구는 찾아보기 어렵다.

가정이 안식처로서 기능하던 산업사회에서 가족은 직장생활을 지지하는 기반으로 그 중요성이 강

조되었다. 그러나 최근에 가정은 직장에서의 지지가 필요한 체계로 변화되고 있다. 일·가정 양립 정책에서 보듯이 가족생활을 보장하기 위해 직장의 모성 보호와 육아지원이 강조되고 있다. 가족이 직장의 영향을 받는 상황은 가족 스트레스가 직장 스트레스의 영향을 받아 우울을 발생시키는 매개효과를 통해서도 살펴볼 수 있을 것이다. 직장에서의 스트레스가 가족관계 스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타난다면 기업에서 가족친화적 건강경영 문화를 조성하는 것이 필요하다는 것을 나타낸다. 일·가정 양립 정책은 근로자가 직장생활과 가정생활을 영위하면서 겪는 갈등을 완화하기 위해 도입되었고 현재는 자녀양육기의 가족생활을 보장하는 데 역점을 두고 있다(박종서, 2017). 매개효과와 결과는 일·가정 양립의 가족친화적 환경을 정신건강으로까지 확장하는 근거를 제시할 수 있을 것으로 본다.

현재 직장에 다니는 대부분의 남성은 직장에 들어가기 위한 교육 외에 직장에서 어떻게 대인관계를 맺고 함께 성장해야 하는지 교육받지 못했고, 가족과 어떻게 친밀감을 쌓아야 하는지 배우지 못했다고 한다(매일경제신문, 2017; 파이낸셜 뉴스, 2014). 직장 남성의 우울을 예방하기 위해서는 직장 내 대인관계와 가족관계에 대한 교육이 필요하나 이에 대한 기초연구로 일반 직장 남성을 대상으로 하는 연구는 매우 미흡하였다. 이에 본 연구에서는 이들을 대상으로 다음과 같은 연구문제를 조사해보고자 한다.

- 연구문제 1. 직장 남성의 우울감 및 직장 내 대인관계 스트레스와 가족관계 스트레스의 실태는 어떠한가?
- 연구문제 2. 직장 남성의 우울감은 사회인구학적 요인에 따라 어떤 차이를 보이는가?
- 연구문제 3. 직장 남성의 우울감 및 직장 내 대인관계 스트레스와 가족관계 스트레스의 관계는 어떠한가?
- 연구문제 4. 직장 남성의 우울감에 직장 내 대인관계 스트레스와 가족관계 스트레스

는 어떤 영향을 미치는가?

연구문제 5. 가족관계 스트레스가 직장 내 대인관계 스트레스에 영향을 받아 우울감에 영향을 미치는 매개효과가 나타나는가?

연구결과는 직장 남성의 가족관계와 직장 내 대인관계에서 발생하는 스트레스 관리 및 우울 예방에 필요한 기초자료를 제공할 것으로 보며, 우울 예방을 위한 정책의 방향성을 결정하는 데에도 유용한 정보를 제공할 것으로 본다. 남성들은 대부분의 시간을 직장에서 보내지만 직장에서의 직원 건강경영에 대한 관심이 높지 않다. 직장에서 건강관리를 제공하고 기업의 건강경영 감수성을 높이도록 최근 ‘건강친화기업 인증제’ 도입이 추진되고 있다(한국건강증진개발원, 2019). 이러한 정책 수립에 직장과 가족에 대한 조사결과는 가족친화적 건강경영의 필요성과 국민보건 정책 수립에 가족 연구자와의 연계가 필요함을 제기할 것으로 본다. 2004년 건강가정기본법 제정 이후 가족자원경영학 분야에서는 가족정책과 관련된 연구가 활발하게 이루어지고 있다. 본 연구 결과는 일·가정 양립 정책이 정신건강으로까지 확대되어야 할 필요성을 제기할 것이므로 앞으로 사회 변화, 가족친화 및 일 가정 양립 정책의 방향성을 모색하고 시의적절한 정책을 개발하는 후속연구 축적에도 기여할 것으로 기대된다.

II. 이론적 배경

1. 우울감의 개념 및 관련 연구

우울은 우울감, 우울증, 우울장애 등 다양한 용어로 불리운다. 우울은 마음의 감기라고 불릴 정도의 가벼운 기분 상태에서부터 정신장애까지 다양한 의미가 들어 있는데 의미를 세 가지로 구별해 볼 수 있다. 첫째는 우울한 기분이나 상태를 말하는 증상으로서 의미, 둘째는 증상들의 군집을 뜻하는 증후군

으로서 우울, 셋째로 기능의 손상이 수반되는 임상적 장애로서의 우울이 있다(정연경, 2010; 김외란, 2015).

우울로 정의한 박민정(2013) 연구에서 우울은 정상적인 기분변화부터 병적인 상태까지의 연속선상에서 자신에 대한 부정적인 인식의 결과 근심, 침울감, 실패감, 무력감 및 무가치감이 나타나는 정서장애라 정의되었다. 우울감으로 정의한 이은희(2015)는 우울감을 사회적 직업적 기능을 손상시키지 않지만 생명을 위협하고 무기력하게 하는 질환이 될 수 있는 것으로 정의하였다. 우울증으로 정의한 조영임(2018)은 우울증을 슬픔, 공허감, 짜증스러운 기분을 수반하는 신체적, 인지적 증상으로 이로 인해 개인의 기능이 현저하게 저하되는 부적응 증상이라 정의하였다.

우울의 주요 증상은 정서적 증상, 인지적 증상, 행동적 증상, 생리적 증상, 감정적 증상, 신체적 증상으로 분류된다. 정서적 증상으로는 슬픔을 비롯하여 좌절감, 불행감, 고독감, 무기력감, 절망감, 무표정, 무감각이 나타나고(민문기, 2015; 권석만, 2000), 인지적 증상은 무가치감, 적대감, 주의집중력 저하, 기억력 저하, 판단력 저하로 나타난다(유정순, 2005; 민문기, 2015). 행동적 증상은 해야 할 일의 연기, 회피, 사회적 위축, 활기감소, 자학행동, 자살시도로 나타나며(유정순, 2005; 이상현, 2015), 감정적으로는 이유 없이 울기, 죄책감, 짜증, 쉽게 화내기, 멍함, 절망감, 흥미의 상실, 기쁨의 상실이 나타나며 신체적으로는 피로, 소화불량, 두통, 식욕 저하, 폭식, 급격한 체중 감소 또는 증가, 성적욕구나 성에 대한 흥미 감소, 질병, 수면장애, 변비 등으로 나타난다(민문기, 2015; 김여진, 2017; 김지현, 2017; 이정인 외, 2003; 권석만, 2000).

우울증 환자는 국민건강보험공단(2018)에 의하면 진료환자가 2012년 58만 8천명에서 2017년 68만 1천명으로 15.8% 증가하였다. 성인을 대상으로 조사한 정신질환실태조사(보건복지부·서울삼성병원, 2017)에서 남성의 주요우울장애 평생유병율은 2016년 3.0%,

일년 유병율은 1.1%로 나타났는데 남성의 우울은 특히 젊은 세대에서 높게 나타났다. 20대의 일년유병률은 3.1%, 40대는 1.4%로 타 연령대에 비해 20대가 높았다.

우울은 극단적 선택으로 이어지므로 사회문제가 되고 있다. 우울증 에피소드를 보이는 기분장애환자의 약 15%가 자살을 하는데(유수현 외, 2018), OECD 국가의 연령표준화 자살률을 보면 2017년에 한국은 23.0명으로 평균 11.9명에 비해 매우 높은 자살률을 보였다(보건복지부·중앙자살예방센터, 2019). 사망 원인이 40대와 50대에서는 자살이 2위이지만 20~30대에서는 1위가 자살(통계청, 2018)로 젊은 세대의 우울이 자살로 이어질 가능성이 높아 이에 대한 사회적 관심이 요구된다. 그러나 30대의 우울에 대한 연구는 조영임(2018)의 연구가 있고, 대부분의 연구는 주로 중년에 집중되어 있다(김정숙, 2018; 김향수·김송순, 2017; 한상욱, 2015; 양유정·신성희, 2014; 박민정, 2013; 이미숙, 2003).

직장 남성에 대한 연구는 일반 임금근로자나 직장인에 대한 연구에서 찾아볼 수 있다(강민호, 2018; 광현주, 2018; 박지남, 2016; 홍진표 외, 2015). 이러한 연구는 대부분 남녀를 대상으로 연구하고 있고 남성만을 대상으로 한 연구는 이은희(2015)의 연구가 있는 정도이다. 강민호(2018)의 연구에 의하면 한국 임금근로자의 37.3%가 우울이 있고 근로환경 만족, 사회적 지지, 차별경험이 우울에 영향을 미친다고 한다. 광현주(2018)의 연구에서는 감정노동, 노동감시인식, 인간관계만족과 같은 조직특성 변수가 임금근로자의 우울에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 박지남(2016)의 근로자의 우울 조사에서는 39%의 근로자가 우울증 고위험군이었고 남성은 60세 이상의 고령, 고졸이하, 월급이 100만원미만인 경우 우울 가능성이 높게 나타났다. 휴연과 음주빈도, 단순노동, 교대근무가 우울 가능성을 높였고 스트레스가 많을수록 위험물질 노출이 많을수록 우울 가능성이 높았다. 홍진표 외(2015)의 연구에서는 7.4%의 직장인이 우울증을 경험하였고, 우울증 상태에서 근무하는 사

람의 72.2%가 인지 증상을 보였다. 우울증은 파트타임 근무자에게서 유의하게 높았으나 성별, 이혼, 학력과는 관련이 없었다. 이은희(2015) 연구에서 직장 남성은 연령, 학력에 따라 우울감에 차이가 없었으나 월평균소득이 낮을수록 높게 나타났다. 기혼인 경우 우울감이 낮았고, 사별 상태에서 우울감이 가장 높았다. 자녀수에 따라서는 차이를 보이지 않았고 건강이 좋지 않을수록 음주 횟수가 많을수록 우울감이 높았다.

이상에서 보듯이 직장 남성의 우울에 영향을 미치는 사회인구학적 특성으로는 연령, 학력, 월소득, 근무유형, 이혼, 사별, 자녀수, 건강, 음주와 흡연 등이 조사되었다. 직장의 직무스트레스도 우울감을 일으키는 원인으로 조사되고 있다. 업무시간, 교대 근무, 감정적 부담 등이 우울에 영향을 미치는 것으로 나타났다(김정숙, 2018; 정은숙·심문숙, 2011; 곽현주, 2018; 황욱, 2010; 박지남, 2016). 가족스트레스와 노후불안, 갱년기의 생활주기, 가족간의 의사소통 등 가족환경적 요인도 우울의 주요한 요인으로 조사되고 있다(김정숙, 2018; 양유정·신성희, 2014; 박민정, 2013; 안미경, 2018; 김성수, 2001; 이미숙, 2003).

본 조사에서는 이러한 연구를 바탕으로 일반 직장 남성의 우울감에 대해 사무직을 중심으로 조사하고자 하며, 우울감의 증상은 신체적, 정서적, 인지적, 사회적인 증상으로 분류하고 이러한 우울감에 연령, 배우자와의 상태, 가족수, 자녀연령, 학력, 직급, 근속년수, 직무유형, 근무시간, 월소득과 직장스트레스 및 가족스트레스가 어떤 영향을 미치는지 조사해보고자 한다. 특히 인간은 다른 사람과의 관계 속에서 살아가고 대인관계가 적응적이고 만족스러울수록 개인의 삶 또한 기능적이고 만족스럽게 되므로(장석진, 2007; 홍진표 외, 2015) 직장 내 대인관계와 가족관계 스트레스에 초점을 두어 조사해보고자 한다.

2. 직장 내 대인관계 스트레스의 개념과 관련 연구

대인관계의 개념은 사회학분야에서 사회적 상호작용이라는 주제로 연구되어 오다가, 1950년대 이후 Argyris(1957)가 직장내 스트레스와 대인관계에 대해 연구한 이후 연구되기 시작했다(강귀영, 2010). Cooper & Marshall(1978)은 조직 구성원간의 대인관계의 질은 개인 및 조직 건강에 중요한 요인이라고 보았고, Hackman & Oldham(1980)은 직장의 대인관계는 직무만족을 구성하는 요소이며 동기부여에도 중요한 역할을 한다고 주장하였다.

대인관계란 사람을 대하는 개개인의 보편적 지향성으로 소수인, 또는 두 사람 사이에 맺어지는 관계로 정의된다(최광수, 2013). 대인관계는 인간관계로 불리기도 하는데 대인관계라는 용어는 인간관계 중에서도 주로 조직에서 이루어지는 관계를 연구할 때 사용된다. 즉 대인관계 활동은 대부분 사회의 조직 내에서 이루어진다고 보고 호텔종사자(허용재, 2013), 카지노 종사원(정태환, 2015), 호텔구성원(이지은, 2013)이나 직장인(강귀영, 2010)의 대인관계가 연구되고 있다. 이런 측면에서 강귀영(2010)은 대인관계를 타인과 화합을 잘할 수 있는 능력이며 조직구성원들이 목표를 공유하고 주어진 업무수행과 조직의 목적을 달성하기 위해 맺어져 상호작용하는 관계라고 정의하였다. 대인관계에 관한 대부분의 연구들은 개인이 조직 또는 조직 내의 타인과 관계를 맺는 부분이 대인관계이며 연구결과는 대부분 종사자 개인과 조직에 영향을 미친다는 것을 보고하였다.

직장 조직의 대인관계 유형에는 대표적으로는 동료와 상사가 있다(Hackman & Oldham, 1980). Cooper & Marshall(1978)은 상사와 부하의 관계를 중시하였다. 상사의 배려적 관리행동, 상호신뢰, 존경과 친밀성의 여부는 부하에게 스트레스를 유발하고, 부하의 지시에 대한 불순종, 정보 전달 능력 부족, 자신의 능력에 대한 신뢰성 부족은 상사에게 스트레스를 유

발한다고 보았다. Gaines & Jermier(1983)는 상사와 동료와의 상호작용이 직무스트레스에 가장 중요한 원인이라고 보았고, Matteson & Ivancevich(1982)는 동료 간 스트레스는 작업시간, 업무성과 및 추진의 방해, 지원과 협조, 정보교류, 과다경쟁으로 측정된다고 보았다.

강귀영(2010)은 직장 남성의 대인관계를 부하, 동료, 상사의 관계로 나누어 스트레스를 조사하였다. 부하와의 관계 스트레스는 성별, 연령, 학력, 직위, 근속년수, 결혼여부와 유의한 상관관계에 있었고, 상사와의 관계는 학력과 유의한 상관관계가 있었다. 대인관계 스트레스가 높을수록 직무만족과 조직몰입이 감소하는 것으로 나타났으며 상사와의 관계가 동료와의 관계보다 직무만족과 조직몰입에 더 큰 영향을 준 반면, 부하와의 관계는 직무만족과 조직몰입에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 인구통계학적 변인 중에서는 근속년수가 17년 이상 된 부장급이 비교적 많은 대인관계 스트레스를 받고 있었다 장승환(2013)은 업무특성과 구성원의 능력이 일치되지 않을 때, 역할에 대한 행동과 기대가 일치하지 않을 때 스트레스가 발생된다고 보았다.

직장에서의 스트레스와 우울의 관계를 연구한 것으로는 남성 근로자의 직무스트레스와 우울을 연구한 이규선 외(2011)의 연구가 있다. 이 연구에서 산업장 근로자들의 우울은 과도한 업무량이나 자율성 저하 등의 직무스트레스와 관련이 있었으며, 직무스트레스 수준이 높을수록 우울수준이 높아진 것으로 나타났다. 문정화와 박태영(2016)연구에서도 직장생활 경험이 우울증에 영향을 미쳤고, 김정숙(2018) 연구에서는 중년남성의 직무스트레스가 높아질수록 우울이 높아지는 것으로 나타났다. 산업장 근로자를 대상으로 한 이규선 외(2011) 연구결과와 달리 사무직과 연구직 근로자 비율이 높았던 이미숙(2003)의 연구에서는 직무스트레스가 중년기 우울에 영향을 미치지 않았다. 정신적 노동을 많이 하는 근로자의 경우 일에 대한 성취감이 높아지고 우울수준이 낮아질 수 있다고 보고하였다. 강민호(2018) 연구에서는

근로환경 만족이 우울을 감소시키는 것으로 나타났으며, 강모성(2008) 연구에서는 기혼 중년 남성이 지각하는 직무스트레스의 하위요인인 인간관계와 가족스트레스의 하위요인인 가족직업관계, 부부관계, 가족건강, 가족재정 스트레스가 자살구상과 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다.

본 조사에서는 대인관계를 직장에서 맺어지는 동료 및 상사와의 인간관계로 정의하고 대인관계에서 발생하는 긴장이나 어려움으로 인한 신체적 정서적 반응인 대인관계 스트레스를 조사하고자 한다. 직급, 근속년수, 직무유형, 평균급여와 1일 평균 근무시간이 특히 직장 내 대인관계와 관련이 있다고 보고, 대인관계 스트레스와 가족스트레스와의 관계, 대인관계 스트레스가 우울에 미치는 영향을 조사해보고자 한다.

3. 가족관계 스트레스의 개념과 관련 연구

가족스트레스란 가족생활 변화에 의해 야기되는 긴장이나 위협으로 가족원에 의해 인지되는 어려움의 정도나 정서반응을 말한다(임정빈 외, 1994). Boss, Bryant & Mancini(2001)는 가족스트레스는 가족 간의 관계, 가족경제, 직업관계, 가족의 건강, 가족의 상실감에 의해 발생한다고 하였고, 박주희(2018)는 가족생활 스트레스라는 용어를 사용하여 경제문제, 일가족양립문제, 가족상실감문제에 의해 발생하는 스트레스를 가족스트레스로 조사하였다. 가족관계 스트레스는 넓은 범위의 가족스트레스로 정의되어 연구되고 있다.

가족관계 스트레스를 조사한 박준희(2004) 연구에 의하면 중년기 기혼남녀의 가족관계 스트레스는 5점 척도에 2.73으로 중간수준이었고 여성이 남성보다, 대가족이 핵가족보다 가족관계 스트레스가 높았다. 김성수(2001)연구에서 중년기 남성은 청소년기 자녀와의 소통에 대한 어려움으로 소외감을 갖고 있었으며 존재감의 상실을 가족스트레스로 지각하는 것으로 나타났다.

가족스트레스는 가족건강성과 우울에 영향을 미치는 것으로 조사되고 있다. 중년여성의 생활스트레스는 가족의 건강성에 영향을 미쳤으며(김종윤, 2014), 기혼남녀의 결혼만족도와 가족건강성은 우울과 관련이 있었다(김은숙, 2012). 임지영(2014) 연구에서 주부의 가족스트레스는 우울에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 남성의 가족관계 스트레스도 우울과 관련이 있는 것으로 나타난다. 양유정과 신성희(2014) 연구에 따르면 중년 남편의 가족스트레스는 우울과 정적 상관관계가 있었다. 박민정(2013)의 연구에서는 중년 남성의 우울에 영향을 미치는 요인은 갱년기 증상, 가족스트레스, 가족의 월평균 소득, 노후불안 순으로 나타났다. 갱년기 증상이 높을수록, 가족스트레스가 높을수록 우울 정도가 높았다. 50대 중년 남성을 연구한 안미경(2018) 연구에서도 갱년기 증상이 높을수록, 가족스트레스가 높을수록 우울 정도가 높았다.

최근 가족을 둘러싼 사회환경이 급변하면서 성역할이 변화하여 남성의 가족스트레스가 증가하고 있다. 남성은 여성의 지위가 높아짐에 따라 성역할에서 상대적으로 지위가 위축되어 스트레스를 겪는 것으로 나타나고(김양희·김진희·박정윤, 2001), 높은 성역할 갈등은 남성의 우울 및 자살행동을 증가시키고 있다(제연화, 2014). 남성에게 가족은 더 이상 위로와 지지를 제공하는 안식처가 아닌 오히려 직장에서 받는 스트레스보다 더 정신건강을 위협한다고 볼 수 있는데 직장 스트레스와 가족스트레스가 우울에 미치는 영향의 차이를 보여주는 연구결과를 보면 다음과 같다.

중년 남성을 대상으로 가족스트레스와 직장 내 대인관계 스트레스를 연구한 김정숙(2018)의 연구에서 중년 남성의 우울에 영향을 미치는 변수는 직무스트레스가 가장 높게 나타났다. 그 다음은 노후불안정도, 경제상태, 가족스트레스 순으로 가족스트레스의 영향이 직무스트레스보다 낮게 나타났다. 가족스트레스의 평균점수는 5점 척도에 2.69점으로 높지 않았으나 자녀의 성장과 가족갈등, 가족 내 역할 변화

로 가족스트레스가 증가한다고 보였다. 이 연구와 달리 가족스트레스가 직무스트레스보다 남성 우울에 영향을 미친다는 것을 보고하는 연구도 있다. 박민정(2013) 연구에서는 중년 남성의 우울은 가족관계 스트레스가 높을수록 높아졌으나 직무스트레스는 우울과 관계가 없었다.

가족관계 스트레스가 직장 스트레스에 영향을 미치기보다 가족관계 스트레스가 직장의 스트레스에 의해 영향을 받는다는 것을 나타내는 결과도 있다. 강귀영(2010)의 연구에서 직장 내 대인관계 스트레스가 높을수록 가족관계가 나빠지는 것으로 나타났다. 부하와의 관계, 동료와의 관계, 상사와의 관계 스트레스가 높을수록 가족관계가 나빠졌다. 가족스트레스와 직장 스트레스와의 관련성은 일·가정 갈등으로도 연구되고 있다. 기혼남성근로자를 대상으로 일·가정 갈등을 조사한 연구(김유경·구혜령, 2016)에서 기혼 남성은 일→가정 갈등을 가정→일 갈등보다 더 크게 느끼고 있었다. 기혼 남성근로자의 일→가정 갈등은 일의 외재적 가치를 더 추구할수록, 가정 대비 일의 비중이 높을수록, 직장분위기가 가족친화적이지 않을수록, 노동시간이 많다고 지각할수록, 배우자의 심리적 지지 정도가 낮을수록 높았다(진서영·박정윤·김양희, 2008).

이러한 결과로 볼 때 가족관계 스트레스는 직장 스트레스에 의해 영향을 받으면서 가족스트레스가 직장에서의 스트레스보다 정신건강에 더 큰 영향을 미칠 것으로 예상되나 이러한 관련성을 연구한 조사는 찾아보기 어렵다. 이에 본 조사에서는 가족관계 스트레스를 가족과의 친밀감과 의사소통, 문제해결의 측면에서 경험하는 역할 긴장과 갈등이라 정의하고, 우울에 영향을 미치는 가족환경적 요인인 연령, 배우자의 유무, 자녀의 연령, 가족수, 소득을 통제하여 직장 내 대인관계 스트레스와의 관계 및 우울에 미치는 영향을 조사해보고자 한다.

III. 연구 방법

1. 조사방법 및 조사대상

본 연구는 사무직 근로자가 집중되어 있는 서울, 대전, 광주 도시지역에 거주하는 직장 남성을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 설문지는 Google의 설문 프로그램으로 작성하여 2019년 4월 1일~15일에 카카오톡의 온라인을 통해 사무직 종사자를 임의표집하여 눈덩이 표집방법으로 330여명에게 발송하였다. 응답한 313명의 자료는 SPSS 25.0의 t-Test와 일원분산분석(ANOVA), 다중회귀분석으로 분석하였고 매개분석을 위해 Sobel test를 실시하였다.

설문조사에 응답한 성인 남성의 인구통계학적 특성은 <표 1>과 같다. 연령은 40대가 47%로 가장 많았고, 배우자의 존재 유무 및 함께 거주하는 상태를 나타내는 배우자와의 상태는 일반부부가 53.7%로 가장 많았다. 첫째 자녀연령은 초·중·고등학생인 경우가 37.4%로 가장 많았으며 함께 사는 가족수는 4인 이상이 30.0%로 가장 많았다. 학력은 대졸이상이 76%로 가장 많았고, 직급별로는 과장이 26.8%로 가장 많았으며 근속년수는 17년 이상이 26.2%로 가장 많았다. 직무유형으로는 정규직이 91.4%였고, 평균 1일 근무시간은 8시간 이하다 48.9%, 평균급여는 400만원 이상이 34.8%로 가장 많았다.

2. 측정 도구

1) 우울감 척도

Radloff(1977)가 개발한 The Center for Epidemiologic Studies Depression Scale(CES-D)을 전경구, 최상진과 양병창(2001)이 번안하여 만든 통합적 한국판 CES-D를 바탕으로 만들어진 양후연(2018)의 설문지 중 식욕감퇴, 무기력, 불면 등 신체적 증상에 관해 5문항, 두려움, 분노, 슬픔 등 정서적 증상 5문항, 흥미와 관심의 저하, 집중력저하, 성취감 저하 등 인지적 증상 5문항, 고립, 소외감, 외로움 등 사회적

증상 5문항을 발췌하여 총 20문항을 구성하였다. 5점 리커드 척도로 1~5점을 부여하였으며 점수가 높을수록 우울감이 높은 것을 의미하였다. 전체 신뢰도 계수는 양후연(2018)에서는 Cronbach's $\alpha=0.93$, 본 연구에서는 0.977이었다. 하위 영역인 신체적 영역은 0.936, 감정적 영역은 0.923, 인지적 영역은 0.986, 사회적 영역은 0.913이었다.

2) 직장 내 대인관계 스트레스 척도

Cooper & Marshall(1978)과 Matteson & Ivancevich(1982)이 개발하고 백종철(2007)이 사용한 설문 중 강귀영(2010)이 재사용한 설문 중에서 동료관계에 관해 7문항, 상사관계에 관해 5문항을 참조하여 총 12문항을 구성하였다. 5점 리커드 척도로 1~5점을 부여하였으며 점수가 높을수록 대인관계 스트레스가 낮은 것으로 해석하였다. 강귀영(2010) 연구에서 전체 신뢰도 계수는 0.891이었고 본 연구에서 전체 신뢰도 계수는 0.958이었다. 하위영역의 신뢰도 계수는 동료관계가 0.926, 상사와의 관계는 0.946이었다.

3) 가족관계 스트레스 척도

양옥경(2001)이 개발한 가족관계척도(FRS:Family Relations Scale)를 이용한 류진선(2009)연구에서 발췌한 강귀영(2010)의 설문을 참조하여 작성하였다. 가족에 대한 친밀감에 관해 6문항, 가족과의 의사소통에 대해 5문항, 가족과의 문제해결에 대해 5문항 총 16문항을 구성하였다. 5점 리커드 척도로 1~5점을 부여하였으며 점수가 높을수록 가족관계 스트레스는 낮은 것으로 해석되었다. 강귀영(2010) 연구에서 전체 신뢰도 계수는 0.942이었고 본 연구에서 전체의 신뢰도 계수는 0.981이었다. 하위영역인 친밀감 영역의 신뢰도 계수는 0.949, 의사소통 영역의 신뢰도 계수는 0.940, 문제해결 영역의 신뢰도 계수는 0.946이었다.

〈표 1〉 조사대상자의 사회인구학적 특성 (N=313)

변 수	범 주	빈 도	백분비(%)
연 령	30대이하	94	30%
	40대	147	47%
	50대이상	72	23%
배우자와의 상태	미혼	51	16.3%
	사별 및 이혼, 별거	50	16.0%
	주말 및 월말부부	44	14.1%
	일반적인 부부	168	53.7%
첫째 자녀 연령	자녀없음	74	23.6%
	영유아기	44	14.1%
	초·중·고등학생기	117	37.4%
	대학 및 성인기	78	24.9%
함께 사는 가족수	1인	70	22.4%
	2인	67	21.4%
	3인	82	26.2%
	4인이상	94	30.0%
학 력	전문대졸이하	75	24%
	대졸이상	238	76%
직 급	사원	36	11.5%
	대리	48	15.3%
	과장	84	26.8%
	차장	64	20.4%
	부장이상	81	25.9%
근속 년수	4년이하	31	9.9%
	5~8년	54	17.3%
	9~12년	79	25.2%
	13~16년	67	21.4%
	17년이상	82	26.2%
직무 유형	정규직	286	91.4%
	비정규직	27	8.6%
1일 평균 근무시간	8시간이하	153	48.9%
	8시간~10시간미만	123	39.3%
	10시간이상	37	11.8%
평균 급여	300만원미만	56	17.9%
	300만원~350만원미만	75	24.0%
	350만원~400만원미만	73	23.3%
	400만원이상	109	34.8%

IV. 연구 결과

1. 우울감과 직장 내 대인관계 및 가족관계 스트레스 실태

〈표 2〉에서 보듯이 성인 남성의 우울 평균점수는 16.05±5.76(문항당 평균 3.21±1.15)로 보통 수준이었다. 김향수와 김송순(2017)의 연구에서 19.26±10.34, 양유정과 신성희(2014)의 연구에서 14.9±8.66 이었던 것과 비교해 볼 때 두 연구의 범주 내에 드는 유사한 결과였다. 하위요인에서는 인지적 영역의 우울감 평균이 가장 높았고 사회적 우울감이 가장 낮았다. 홍진표 외(2015)연구에서 인지 증상이 매우 흔한 것과 유사하였다.

직장 내 대인관계 스트레스는 문항 당 평균점수로 볼 때 2.90±1.03로 보통 수준이었다. 하위요인에서는 동료관계 스트레스의 평균점수가 상사관계 스트레스의 평균점수보다 높은 것으로 나타났다. 강귀영(2010)의 연구에서 상사와의 관계가 동료와의 관계보다 직무만족과 조직몰입에 더 큰 영향을 준 것과 다른 결과였다.

가족관계 스트레스의 문항 당 평균점수는 2.84±

1.04이었다. 가족관계 스트레스도 보통 수준이었으며 하위영역에서는 친밀감 영역의 스트레스가 가장 높았고 문제해결 영역의 스트레스가 가장 낮았다. 김정숙(2018)과 박준희(2004)의 연구에서 가족관계 스트레스가 보통 수준이었던 것과 유사하였다.

직장 남성 우울감의 수준과 직장 내 대인관계 스트레스, 가족관계 스트레스 수준은 높지 않은 편으로 나타났는데 이는 연구대상자의 대부분이 정규직이고 대리 이상의 직급을 갖고 있어 비교적 안정적인 상황이기 때문으로 해석된다.

2. 사회인구학적 특성에 따른 우울감의 차이

〈표 3〉에서 보듯이 직장 남성의 우울감은 연령에 따라 유의한 차이가 있었다(F=6.020, p=.003). 40대 이상 집단이 30대 이하보다 우울감이 더 큰 것으로 나타났다. 김은정(2015), 박재규와 이정림(2011), 박민정(2013)연구에서 연령이 높은 집단에서 우울감이 높게 나타난 것과 유사한 결과였다. 그러나 양후연(2018)연구, 이규선 외(2011)연구에서는 연령이 낮은 집단에서 우울감이 높게 나타났던 것과는 다른 결과이므로 우울감에 대해서는 지속적인 연구가 요

〈표 2〉 우울감 및 직장 내 대인관계와 가족관계 스트레스의 실태

변인	문항수	하위영역	M(문항당)	S,D(문항당)
우울감	5	신체적	16.18(3.23)	5.98(1.19)
	5	정서적	16.08(3.21)	6.11(1.22)
	5	인지적	16.42(3.28)	5.76(1.15)
	5	사회적	15.51(3.10)	6.06(1.21)
	20	합	16.05(3.21)	5.76(1.15)
직장 내 대인관계 스트레스	7	동료관계	21.07(3.01)	6.92(0.98)
	5	상사관계	13.72(2.74)	6.10(1.22)
	12	합	17.40(2.90)	6.23(1.03)
가족관계 스트레스	6	친밀감	18.08(3.01)	6.72(1.12)
	5	의사소통	15.30(3.06)	5.80(1.16)
	5	문제해결	15.51(3.10)	5.71(1.14)
	16	합	15.19(2.84)	5.59(1.04)

*스트레스는 점수가 적을수록 높아짐

구된다.

우울감은 배우자와의 상태에 따라서도 유의한 차이가 있었다($F=41.211, p=.000$). 사별 및 이혼, 별거를 경험한 남성, 주말 및 월말부부로 사는 남성은 배

우자와 함께 사는 일반적인 부부나 미혼보다 우울감이 높았다. 우울감은 가족수에 따라서도 차이를 보이는데($F=15.043, p=.000$), 1인~2인 가족과 사는 경우보다 3인 이상 가족과 사는 경우에 우울감이 낮았다.

〈표 3〉 우울감의 사회인구학적 변인에 따른 차이

변수	범 주	N	M(S,D)	t/F	p	Duncan
연령	30대이하(a)	94	57.69(22.88)	6.020	.003	a
	40대(b)	147	65.96(22.30)			b
	50대이상(b)	72	69.13(23.20)			b
배우자와의 상태	미혼(a)	51	58.09(22.78)	41.211	.000	a
	사별 및 이혼, 별거(b)	50	85.72(10.14)			b
	주말 및 월말부부(b)	44	79.38(14.75)			b
	일반적인 부부(a)	168	55.69(21.61)			a
첫째 자녀 연령	자녀없음(a)	74	58.63(22.54)	5.470	.001	a
	영유아기(a)	44	56.06(21.33)			a
	초·중·고등학생기(b)	117	67.59(22.67)			b
	대학 및 성인기(b)	78	69.01(23.04)			b
함께 사는 가족수	1인(b)	70	74.05(21.43)	15.043	.000	b
	2인(b)	67	72.31(21.50)			b
	3인(a)	82	60.13(22.10)			a
	4인이상(a)	94	54.65(21.45)			a
학력	전문대졸이하	75	67.92(21.71)	1.749	.187	-
	대졸이상	238	63.04(23.37)			-
직급	사원	36	54.83(21.43)	2.045	.088	-
	대리	48	63.02(22.99)			-
	과장	84	65.91(23.82)			-
	차장	64	67.75(20.97)			-
	부장이상	81	64.51(23.90)			-
근속 년수	4년이하(a)	31	55.19(20.89)	2.684	.032	a
	5~8년(b)	54	60.44(23.83)			b
	9~12년(b)	79	66.20(22.22)			b
	13~16년(b)	67	69.62(21.91)			b
	17년이상(b)	82	63.75(24.02)			b
직무 유형	정규직	286	63.48(23.19)	2.297	.131	-
	비정규직	27	71.92(20.25)			-
1일 평균 근무시간	8시간이하(a)	153	71.63(22.85)	18.58	.000	a
	8시간~10시간미만(b)	123	55.57(20.61)			b
	10시간이상(b)	37	62.21(21.58)			b
평균 급여	300만원미만(a)	56	58.17(21.33)	3.133	.026	a
	300만~350만원미만(b)	75	65.08(23.33)			b
	350만~400만원미만(b)	73	70.13(20.59)			b
	400만원이상(b)	109	62.74(23.04)			b

자녀 연령에 따라서도 남성 우울감에는 유의한 차이가 있었다(F=5.470, p=.001). 자녀가 없거나 어린 남성이 자녀가 학령기 이상인 경우보다 우울감이 낮았다. 한경혜 외(2002)연구에서 유자녀인 성인이 무자녀 성인에 비해 우울감이 높았던 것과 유사한 결과였다.

근속년수는 적거나 많은 집단이 9~16년 된 집단보다 우울감이 낮았다(F=2.684, p=.032). 1일 평균 근무시간에 따라서도 유의한 차이가 있었다(F=18.58, p=.000). 근무시간이 적은 8시간 이하의 경우가 우울감이 가장 높았다.

월평균 급여에 따라서도 우울감에 차이를 보였다(F=3.113, p=.026). 월평균 300만원 이하의 저소득자가 우울감이 가장 낮았다. 박재규와 이정립(2011), 박민정(2013)연구에서는 소득이 낮은 경우 우울감이 높았던 것과 다른 결과였다.

연령이 40대 이상이고 근속년수가 5년 이상 집단, 월평균 급여가 높은 집단, 근무시간이 적은 집단에서 우울감이 높게 나타난 것은 조사대상자 중 과장급 이상의 비중이 높은 것으로 볼 때 급격한 사회적

제의 변화에 따른 실직 불안과 위기감이 중상위계층의 직장 남성에게서 높아졌기 때문으로 해석된다. 이러한 직장 남성의 우울감은 배우자와 함께 사는 부부, 가족수가 많은 경우 낮게 나타나므로 직장 남성에게 배우자와 자녀는 우울감을 낮추는 존재라 볼 수 있다. 그러나 자녀 연령이 높은 집단에서 우울감이 높고, 미혼 집단에서 우울감이 낮은 것으로 볼 때 자녀나 배우자로 인한 갈등은 우울감을 높인다고 볼 수 있으므로 가족관계는 직장 남성의 우울감을 관리하는 데 있어 매우 중요하게 다루어져야 할 것으로 본다.

3. 우울감과 직장 내 대인관계 스트레스 및 가족관계 스트레스의 관계

우울감과 직장 내 대인관계 스트레스 및 가족관계 스트레스의 상관관계는 <표 4>와 같다. 직장 남성의 우울감은 직장 내 대인관계 스트레스(r=-.780, p=.000), 가족관계 스트레스(r=-.802, p=.000)와 정적 상관관계가 있었다. 박민정(2013) 연구에서 중년

<표 4> 우울감과 직장 내 대인관계 및 가족관계 스트레스의 상관관계

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
a	1												
b	-.780**	1											
c	-.802**	.755**	1										
d	.191**	-.165**	-.155**	1									
e	-.277**	.158**	.236**	.333	1								
f	.197**	-.139*	-.158**	.776	.413**	1							
g	-.346**	.283**	.345**	.116	.475**	.291**	1						
h	-.087	.050	-.039	.095	.187**	.163**	.171**	1					
i	.106	-.012	.003	.646	.307**	.638**	.185**	.176**	1				
j	.112*	-.092	-.097	.788	.347**	.734**	.186**	.181**	.704**	1			
k	.103	-.044	-.080	-.168	-.202**	-.178**	-.143*	-.371**	-.277**	-.200**	1		
l	-.245**	.203**	.274**	.137	.265**	.054	.363**	-.049	.125*	.085	-.016	1	
m	.056	-.025	-.056	.593**	.312**	.592**	.182**	.242**	.706**	.655**	-.268**	.147**	1

a: 우울감, b: 직장 내 대인관계 스트레스, c: 가족관계 스트레스, d:연령, e:배우자와의 상태, f:첫째 자녀 연령, g:함께 사는 가족수, h:학력, i:직급, j:근속 년수, k:직무 유형, l:1일 평균근무시간, m:평균 급여

※ 스트레스는 점수가 높아질수록 낮아지는 것을 의미하므로 우울감과 (-)일 때 정적인 관계에 있음

남성의 우울이 가족스트레스와 정적 상관관계를 보인 것과 유사한 결과였다. 직장 내 대인관계 스트레스는 가족관계 스트레스와 정적 상관관계를 보였다. 김정숙(2018) 연구에서 가족스트레스와 직무스트레스가 정적 상관관계를 보이고, 강귀영(2010) 연구에서 직장 내 대인관계 스트레스가 높을수록 가족관계가 나빠진 것과 유사하였다.

우울감이 직장 내 대인관계 스트레스, 가족관계 스트레스와 유의한 부적(-)상관관계를 보이고 있어 우울감 감소를 위한 정책이 일·가정 양립의 차원에서 접근되어야 하고 직장에서의 건강경영이 가족친화적으로 이루어져야한다고 볼 수 있다.

4. 직장 남성의 우울감에 영향을 미치는 요인

직장 남성의 우울감에 영향을 미치는 변인들의 영향력을 조사하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 다중회귀분석의 조건으로 다중공선성이 없어야 하는데 다중공선성은 독립변수 간 상관관계가 0.9이상일 때 있다고 판단하며(서혜선 외, 2007), VIF값이 10이상이면 존재한다고 본다(김호정·허전, 2008). 잔차들 간에 상관관계도 존재하지 않아야 하는데 Durbin-Watson 통계량이 2보다 너무 크거나 작으면 조건이

충족되지 않는 것으로 판단한다(박용권, 2010). 본 조사에서는 이러한 조건이 충족되었고 회귀모형은 유의하였다.

직장 남성의 우울감에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 가족관계 스트레스($\beta = -.467, p = .000$)였고 다음은 직장 내 대인관계 스트레스($\beta = -.385, p = .000$), 직급($\beta = .200, p = .000$), 첫째 자녀 연령($\beta = .124, p = .022$), 학력($\beta = -.072, p = .026$) 순인 것으로 나타났다(표 5). 직장 남성의 우울감은 가족관계 스트레스가 클수록 직장 내 대인관계 스트레스가 클수록 직급이 높을수록 첫째자녀 연령이 많을수록 학력이 낮을수록 높았다. 이들 변인은 남성 우울감의 75.3%를 설명하였다.

본 조사의 대상자의 경우 일반 사원보다 과장 이상의 상위직급이 많은 비중을 차지하고 있어 직무스트레스가 가족스트레스보다 상대적으로 적게 나타난 것으로 해석된다. 직급이 높을수록 우울이 높게 나타난 것은 사회경제 상황의 변화에 따른 직장의 위기감이 높아지고 이러한 위기감은 학력이 낮을 경우 더 높다고 볼 수 있다. 첫째자녀 연령이 많을수록 우울감이 높아지는 것은 교육비 부담이 커지고 의사소통이 부족해지기 때문으로 해석된다.

〈표 5〉 직장 남성 우울감에 영향을 미치는 요인

우울감	B	표준오차	β	t	p	VIF	F(p)
연령	-.664	1.595	-.023	-.417	.677	3.802	76.310 (.000)
배우자와의 상태	-2.537	1.769	-.052	-1.434	.153	1.569	
첫째자녀연령	2.594	1.129	.124	2.298	.022	3.518	
함께사는 가족수	-1.439	.758	-.071	-1.899	.059	1.687	
학력	-3.117	1.396	-.072	-2.233	.026	1.276	
직급	3.483	.823	.200	4.234	.000	2.701	
근속년수	-1.522	.951	-.086	-1.600	.111	3.520	
직무유형	3.306	2.637	.040	1.253	.211	1.259	
1일 평균근무시간	-.483	1.101	-.014	-.438	.661	1.307	
평균급여	-1.329	.908	-.064	-1.462	.145	2.352	
직장 내 대인관계 스트레스	-.712	.082	-.385	-8.667	.000	2.402	
가족관계스트레스	-.642	.065	-.467	-9.862	.000	2.726	
R ²							.753
Durbin-Watson							1.870

5. 가족관계 스트레스가 직장 내 대인관계 스트레스로부터 받는 영향과 우울에 미치는 영향: 매개효과

가족관계 스트레스가 직장 내 대인관계 스트레스의 영향을 받아 우울에 영향을 미치는 매개효과가 있는지 알아보기 위해 회귀분석을 실시하였다. 1단계로 독립변수인 직장 내 대인관계 스트레스가 매개변수인 가족관계 스트레스에 미치는 영향을 조사하였다(표 6). 그 결과 직장 내 대인관계 스트레스가 가족관계 스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta = .664, p = .000$). 2단계로 직장 내 대인관계 스트레스가 우울감에 미치는 영향을 조사하였다(표 6). 직장 내 대인관계 스트레스가 우울감에 미치는 영향력은 유의하였다($\beta = -.695, p = .000$). 3단계

에서는 직장 내 대인관계 스트레스와 가족관계 스트레스가 우울감에 미치는 영향을 조사하였다(표 6). 가족관계 스트레스($\beta = -.467, p = .000$)와 직장 내 대인관계 스트레스($\beta = -.385, p = .000$)가 우울감에 미치는 영향이 감소하여 가족관계 스트레스는 매개 효과를 갖는 것으로 나타났다.

가족관계 스트레스가 직장 내 대인관계 스트레스로부터 받는 영향과 우울에 미치는 영향을 나타내는 매개효과의 유의성을 검증하기 위하여 Sobel test를 실시하였다(표 7). Z값이 1.96보다 크거나 -1.96보다 작으면 유의성이 있는 것이므로 매개효과가 유의하다고 볼 수 있다.

매개효과는 가족이 직장에서의 스트레스를 위로와 이해로 완충해주는 인식처로서보다 직장의 스트레스를 흡수해서 스트레스를 가중시키는 스트레스원

〈표 6〉 가족관계 스트레스가 직장 내 대인관계 스트레스로부터 받는 영향과 우울에 미치는 영향: 매개효과

		B	SE	β	t	p	VIF	R ² (DW)	F(p)
1 단계	직장 내 대인관계 스트레스 →가족관계스트레스								
	연 령	-.005	1.412	.000	-.004	.997	3.802	.633 (1.753)	47,240 (.000)
	배우자와의 상태	4.406	1.546	.123	2.851	.005	1.528		
	첫째 자녀 연령	-2.710	.987	-.178	-2.745	.006	3.432		
	함께 사는 가족수	1.987	.662	.131	2.925	.004	1.640		
	학 령	-3.517	1.220	-.112	-2.883	.004	1.242		
	직 급	1.313	.725	.103	1.812	.071	2.671		
	근속 년수	.047	.842	.004	.056	.955	3.520		
	직무 유형	-4.145	2.324	-.069	-1.784	.075	1.246		
	1일 평균근무시간	1.453	.971	.059	1.496	.136	1.297		
	평균 급여	-1.085	.802	-.072	-1.352	.177	2.338		
직장 대인관계 스트레스	.893	.051	.664	17.354	.000	1.201			
2 단계	직장 내 대인관계 스트레스→우울감								
	연 령	-.661	1.832	-.023	-.361	.719	3.802	.673 (1.637)	56,377 (.000)
	배우자와의 상태	-5.365	2.005	-.109	-.109	.008	1.528		
	첫째 자녀 연령	-4.333	1.281	.207	.207	.001	3.432		
	함께 사는 가족수	-2.682	.859	-.132	-3.124	.002	1.640		
	학 령	-.860	1.582	-.020	-.544	.587	1.242		
	직 급	2.640	.940	.151	2.809	.005	2.671		
	근속 년수	-1.552	1.092	-.088	-1.421	.156	3.520		
	직무 유형	5.966	3.014	.073	1.979	.049	1.246		
	1일 평균근무시간	-1.415	1.260	-.042	-1.123	.262	1.297		
	평균 급여	-.632	1.041	-.031	-.608	.544	2.338		
직장 내 대인관계 스트레스	-1.285	.067	-.695	-19.257	.000	1.201			

	B	SE	β	t	p	VIF	R ² (DW)	F(p)	
3 단계	직장 내 대인관계 스트레스, 가족관계 스트레스→우울감								
	연령	-.644	1.595	-.023	-.417	.677	3.802	.753 (1.870)	76.310 (.000)
	배우자와의 상태	-2.537	1.769	-.052	-1.434	.153	1.569		
	첫째 자녀 연령	2.594	1.129	.124	2.298	.022	3.518		
	함께 사는 가족수	-1.439	.758	-.071	-1.899	.059	1.687		
	학력	-3.117	1.396	-.072	-2.233	.026	1.276		
	직급	3.483	.823	.200	4.234	.000	2.701		
	근속년수	-1.522	.951	-.086	-1.600	.111	3.520		
	직무유형	3.306	2.637	.040	1.253	.211	1.259		
	1일 평균근무시간	-.483	1.101	-.014	-.438	.661	1.307		
	평균 급여	-1.329	.908	-.064	-1.462	.145	2.352		
	가족관계스트레스	-.642	.065	-.467	-9.862	.000	2.726		
	직장 내 대인관계 스트레스	-.712	.082	-.385	-8.667	.000	2.402		

^{*} $p < 0.05$, ^{**} $p < 0.01$, ^{***} $p < 0.001$

〈표 7〉 Sobel test

회귀분석	B	SE	Z	p
직장 내 대인관계 스트레스→가족관계 스트레스	.893	.051	-8.60	.000
가족관계 스트레스→우울감	-.642	.065		

으로 작용하는 역기능을 갖고 있다는 것을 보여준다. 직장 남성의 우울을 예방하기 위해서는 직장 내 대인관계에 대한 관리 뿐 아니라 이의 영향을 받는 가족관계 스트레스도 관리해야 한다고 볼 수 있다.

IV. 결론 및 제언

본 연구는 직장 남성의 직장 내 대인관계 스트레스와 가족관계 스트레스가 우울감에 미치는 영향을 조사하여 직장 남성의 건강증진에 기여하고 일·가정 양립의 가족친화적 건강경영 문화를 수립하는 데 기여하고자 도시에 거주하는 직장 남성을 대상으로 설문조사하였다. 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 직장 남성의 우울감은 낮지 않은 보통 수준이었으며 하위영역에서는 인지적 우울감의 평균이

가장 높았다. 홍진표 외(2015)의 연구에서 인지적 증상이 높았던 것과 유사한 결과로 남성의 우울은 정서적인 증상보다 인지적 증상으로 더 많이 나타난다는 Kilmartin(2005)의 주장이 본 연구에서도 확인되었다. 남성의 우울은 여성의 우울 증상과 다르다는 차이를 인식하여 남성의 우울에 관심을 갖는 것이 요구된다.

둘째, 직장 남성의 우울감은 연령, 배우자와의 상태, 첫째자녀 연령, 함께 사는 가족수, 근속년수, 1일 평균근무시간, 월평균급여에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령이 많은 집단, 저소득 남성에게서 우울증이 높게 나타났는데 이는 박재규와 이정림(2011) 연구결과와 유사하였다. 배우자와 사별 및 이혼, 별거를 경험한 남성, 주말 및 월말부부로 사는 남성은 배우자와 함께 사는 일반적인 부부나 미혼보다 우울감이 높았다. 별거, 이혼한 자, 미망인의 우울증이 커

진다는 김혜련과 신현섭(2006)의 주장, 배우자없이 독거할 경우 우울증이 높았던 박재규와 이정림(2011)의 연구결과와 일치하였다. 이은희(2015) 연구에서는 자녀수에 따라 우울에 차이가 없었지만 본 조사에서는 3인 이상의 가족과 함께 사는 경우에 우울감이 낮았다.

배우자, 자녀와 함께 사는 기혼의 직장 남성이 우울감이 낮게 나타난 것으로 볼 때 20대 남성의 우울증 발병이 높은 원인이 낮은 혼인을 때문이라 보는 견해(보건복지부·서울삼성병원, 2017)를 지지할 수 있다. 그러나 가족관계가 원만하지 않을 때는 스트레스가 되어 우울감을 높일 수 있으므로 이에 대한 관리가 필요하다. 배우자와 동거하지 않고 가족수가 적은 저소득의 연령이 많은 직장 남성은 우울감이 높게 나타났다. 가족해체와 직업이동에 따라 가족과 유리되어 살아가는 저소득 직장 남성에게 대한 직장 가족의 특별한 관심이 요구된다. 직장에서는 노동인력의 질을 관리하는 차원에서 가족상담 등의 상담시스템을 마련하고 가족친화적인 지지를 제공하여 직원의 건강을 증진시키는 방안을 모색해야 할 것이다.

셋째, 우울감과 직장 내 대인관계 스트레스 및 가족관계 스트레스와의 상관관계를 분석한 결과 직장 남성의 우울감은 직장 내 대인관계 스트레스, 가족관계 스트레스와 정적인 상관관계가 있었다. 박재규와 이정림(2011) 연구에서 가족관계와 사회적 관계 만족도가 낮을 경우 우울에 빠지고, 문정화와 박태영(2016) 연구에서 가족경험과 직장생활 경험이 우울증에 영향을 미친 것으로 나타난 것과 유사하였다. 홍진표 외(2015) 연구에 의하면 직장인의 우울은 집중력을 저하시키고 결정 능력을 저하시키는 등 업무효율성을 저하시킨다. 직장의 효율성을 저하시키는 우울을 예방하는 방안으로 직장 내에 가족관계 및 대인관계 교육 프로그램을 운영할 것을 제안한다.

넷째, 직장 남성의 우울감에 영향을 미치는 변인의 영향력을 조사한 결과 가장 큰 영향을 미친 요인

은 가족관계 스트레스로 나타났다. 가족스트레스 다음으로 영향을 미친 요인은 직장 내 대인관계 스트레스였고 직급이 높을수록 첫째자녀 연령이 많을수록 학력이 낮을수록 우울감이 높게 나타났다. 이는 박재규와 이정림(2011) 연구에서 남성의 경우 가족관계가 우울증 진입과 지속에 중요한 영향을 미치고 학력이 낮을수록 우울증에 빠진 것과 유사한 결과였다. 그러나 김정숙(2018) 연구에서 가족스트레스보다 직무스트레스가 우울에 미치는 영향이 가장 컸던 것과는 다른 결과였다.

직장 남성의 우울을 예방하기 위해서는 가정과 직장에서의 스트레스 관리가 필요하다고 볼 수 있는데 특히 가족관계 스트레스 관리가 필요한 것으로 나타나고 있다. 직장 남성은 사회경제적 변화가 급속한 상황에서 조직의 변화와 직장문화에 적응하기 급급하고 일에 몰두하다 보면 가족관계가 소원해질 수 있다. 성역할의 변화 등으로 인해 가정에서 정서적 혼란을 겪는 남성은 가족관계 스트레스가 더 클 수 있다. 이러한 직장 남성에게 대한 가족의 이해가 필요한데 이러한 노력은 우울에 대한 교육프로그램을 건강가정지원센터에서 개발·보급하는 것으로 도울 수 있다. 부부관계 프로그램과 아버지교육 프로그램에서 우울 및 정신건강과 관련된 교육을 반드시 제공하고, 남성 자신도 친밀한 가족관계가 정신건강에 중요하다는 인식을 갖고 가족관계 개선에 적극 시간과 노력을 투입하도록 교육하는 것이 요구된다.

직장에서도 대인관계 스트레스와 우울 예방프로그램을 개발·보급하는 건강친화적 환경을 조성하는 것이 요구된다. 무기력감 등을 예방할 수 있게 하는 신체건강관리 프로그램, 분노와 슬픔 등의 정서적 우울감을 예방할 수 있게 하는 감정훈련 프로그램, 판단력 증진 등 인지적 우울감 예방을 위한 교육프로그램, 사회적 고립감을 느끼지 않고 유능감을 높여주는 프로그램, 가족관계 교육프로그램 등을 제공하는 것이 필요하다. 이러한 프로그램은 자체적으로 운영할 수도 있지만 지역사회 정신건강복지센터나 건강가정지원센터와 연계하여 운영할 수 있다.

다섯째, 가족관계 스트레스와 직장 내 대인관계 스트레스가 우울감에 영향을 미치는 관계에서 가족관계 스트레스는 직장 내 대인관계 스트레스의 영향을 받아 우울에 영향을 미치는 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 강귀영(2010)연구에서 직장 내 대인관계 스트레스가 높을수록 가족관계가 나빠진 것과 일·가정 갈등을 조사한 연구(김유경·구혜령, 2016)에서 기혼 남성은 일→가정 갈등을 가정→일 갈등보다 더 크게 느끼고 있었던 것과 유사한 결과였다. 이는 가족이 직장에서의 스트레스를 위로와 이해로 완충해주는 인식처로서보다 직장의 스트레스를 흡수해서 스트레스를 가중시키는 스트레스원으로 작용하는 역기능을 갖고 있다는 것을 나타낸다고 볼 수 있다.

직장의 스트레스가 가족에게 영향을 미치지 않도록 하기 위해서는 직장 내의 대인관계 문제를 사적인 문제가 아닌 가족문제이면서 정신건강에 영향을 미치는 문제라는 인식을 갖는 것이 필요하다. 강민호(2018)연구에서 사회적 지지는 근로자의 우울을 감소시키는 것으로 나타났다. 직장에서는 동료와 상사 등의 지지를 높일 수 있도록 상호 존중의 소통문화를 형성하고, 직장 내 대인관계에서의 갈등을 예방하는 상담시스템을 마련하며 서로 성장을 돕는 관계를 형성하도록 체계적인 교육프로그램을 개발·운영하는 것이 필요하다. 이러한 프로그램을 제공할 때는 직급, 자녀연령, 학력 등의 특성을 고려하면 효율성을 높일 수 있다.

사회경제적 변화가 급속한 상황에서 남성이 직장에서 받는 스트레스는 가족관계 스트레스를 높여 우울감을 증가시키는 것으로 나타났다. 직장 남성의 우울은 직장의 생산성을 낮추며 노동의 질을 저하시키고 의료보험 등 사회적 비용을 증가시키게 된다. 직장 남성의 우울을 감소시키고 이를 예방하기 위해서는 직장 내 대인관계의 영향을 받아 우울감에 가장 큰 영향을 미치는 가족관계 스트레스 관리가 시급하다고 볼 수 있다.

최근 국민건강을 증진시키기 위해 기업의 건강경

영을 요구하는 건강친화기업인증제 도입이 추진되고 있다. 이러한 정책의 효과성을 높으려면 연구결과에 의하면 가족친화적 건강경영의 관점과 일·가정 양립 제도의 영역을 모성보호를 넘어 정신건강에까지 확장하는 시기가 필요하다. 특히 직장인의 우울 예방을 위해서는 직장인으로서 뿐 아니라 가족원으로서 접근하는 가족복지에 역점을 두는 방향성이 요구된다. 도시의 사무직 근로자를 눈덩이 표집하여 수행된 연구결과를 일반화하는 데 한계가 있으나, 이 연구는 국민건강 정책에서 개인과 기업의 측면만 중요하게 다루어지는 데 대해 가족을 고려하는 전략이 필요함을 보여준다. 이러한 문제 인식이 반영될 수 있도록 이를 보완하는 연구가 가족자원 분야에서 시급히 요구되며 후속연구에서는 국민건강 정책에 가족 전문가가 참여할 수 있도록 필요성을 강조해야 할 것이다.

참고문헌

- 1) 강귀영(2010). 직장 내 대인관계 스트레스가 직무태도와 가족관계에 미치는 영향. 아주대학교 석사학위논문.
- 2) 강모성(2008). 기혼 중년 남성이 지각하는 직무 및 가족스트레스와 자살구상. 신라대학교 석사학위논문.
- 3) 강민호(2018). 한국 임금근로자의 직장 내 심리적 요인이 우울에 미치는 영향. 고려대학교 석사학위논문.
- 4) 광현주(2018). 일자리 특성이 임금 근로자의 우울 및 직무만족에 미치는 영향: 성별, 사업체 규모의 차이를 중심으로. 충북대학교 석사학위논문.
- 5) 국민건강보험공단(2018.9.10). 마음의 병 우울증 여성이 45만 명으로 남성보다 2배 이상 많아 <https://www.nhis.or.kr/bbs7/boards/B0039/27103>.

- 6) 권석만(2000). 우울증; 침체와 절망의 늪. 서울: 학지사.
- 7) 김성수(2001). 중년기 남성의 스트레스 영향 요인에 관한 연구. 목원대학교 석사학위논문.
- 8) 김양희 · 김진희 · 박정윤(2001). 중년기 남성이 경험하는 스트레스 원과 대처 행동에 관한 연구. 한국가정관리학회지, 19(6), 157-172.
- 9) 김여진(2017). 우울과 대인관계에서 자기초점적 주의와 자기 지향적 공감의 매개 효과. 영남대학교 석사학위논문.
- 10) 김외란(2015). 가족관계와 청소년우울의 관계에서 진로성숙도의 매개효과. 경상대학교 석사학위논문.
- 11) 김유경 · 구혜령(2016). 기혼남성근로자의 일-가정 갈등과 일-가정 향상. 한국가족자원경영학회지, 20(2), 99-117.
- 12) 김은숙(2012). 우울증, 결혼만족도, 가족건강성 및 신체화증상의 관계. 인제대학교 석사학위논문.
- 13) 김은정(2015). 중공업 남성근로자의 직무스트레스, 우울, 음주. 한국산학기술학회논문지, 16(7), 4758-4767.
- 14) 김정숙(2018). 중년남성의 가족스트레스와 직무스트레스가 우울에 미치는 융합적 연구. 한국융합학회논문지, 9(11), 561-567.
- 15) 김종윤(2014). 40대 중년여성의 생활스트레스와 스트레스대처방식이 가족의 건강성에 미치는 요인. 고려대학교 석사학위논문.
- 16) 김지현(2017). 우울을 호소하는 기혼여성의 통합적 상담 사례연구. 신라대학교 석사학위논문.
- 17) 김향수 · 김송순(2017). 기혼 중년남성의 직업스트레스, 직업안정성, 우울, 가족유대감, 주관적 건강상태, 사회적 지지가 삶의 질에 미치는 영향에 대한 융합적 연구. 한국융합학회논문지, 8(3), 101-114.
- 18) 김혜련 · 신현섭(2006). 정신건강론. 서울: 학지사.
- 19) 김호정 · 허전(2008). 한글 SPSSWIN14.0 통계분석 및 해설. 서울: 삼영사.
- 20) 류진선(2009). 초등학생이 지각한 가족 관계와 자기 효능감의 관계에 관한 연구. 한남대학교 석사학위논문.
- 21) 매일경제신문(2017.5.3). 직장인의 자존감: 김부장은 어쩌다 끈대가 됐을까? <http://www.mk.co.kr/opinion/contributors/view/2017/05/298729/>.
- 22) 문정화 · 박태영(2016). 직장 상사와 관계에 어려움을 겪고 있는 기혼 남성의 우울증 진행과정에 대한 질적 연구. 한국가족복지학회지, 52, 343-374.
- 23) 민문기(2015). 직장 내 괴롭힘과 우울의 관계에서 개인 내외적 변인이 조절효과검증. 신라대학교 석사학위논문.
- 24) 박규철 · 이경중 · 박재범 · 민경복 · 이규원(2008). 한 자동차 회사의 남성 사무직 근로자에서 직무 스트레스와 우울, 불안, 및 스트레스 증상의 관련성. 대한산업의학회지, 20(3), 215-224.
- 25) 박민정(2013). 중년 남성의 우울에 영향을 미치는 요인. 서남대학교 석사학위논문.
- 26) 박용권(2010). SPSS 사회복지자료분석. 서울: 신정.
- 27) 박재규 · 이정림(2011). 한국 성인 남녀의 우울 증 변화에 영향을 미치는 요인 분석. 보건과 사회과학, 29, 99-128.
- 28) 박종서(2017). 일 · 가정 양립 정책 추진 현황과 개선방향. 한국보건사회연구원.
- 29) 박주희(2018). 중년기 기혼 남녀의 가족생활 스트레스, 가족 가치관이 결혼안정성에 미치는 영향. 한국가족자원경영학회지, 22(4), 17-33.
- 30) 박준희(2004). 기혼남녀의 성격특성, 가족관계 스트레스, 여가활동이 중년기 위기감에 미치는 영향. 성신여자대학교 석사학위논문.
- 31) 박지남(2016). 한국 근로자의 우울 관련 요인. 조선대학교 석사학위논문.
- 32) 백중철(2007). 대인관계 스트레스가 직무태도와 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 위덕대학교 박사학위논문.

- 33) 보건복지부 · 서울삼성병원(2017). 2016년도 정신질환실태 조사. 보건복지부.
- 34) 보건복지부 · 중앙자살예방센터(2019). 2019년 자살예방백서. 보건복지부.
- 35) 서울경제신문(2019.3.4). 삶에 사표 던지는 아버지들: 자기개발 · 성공서적만 보고 자란 세대... 위기관리는 못 배웠다 <https://www.secdaily.com/NewsView/1VGGJM1QHW/GK04>.
- 36) 서혜선 · 양경숙 · 김나영 · 김희영 · 김미경 (2007). 회귀분석(SPSS를 활용한). 서울: 한나래.
- 37) 안미경(2018). 50대 중년 남성의 우울 경험에 대한 탐구 : 전문직 남성을 중심으로. 질적탐구, 4(3), 165-199.
- 38) 양옥경(2001). 가족관계 측정을 위한 척도 개발 연구. 한국가족복지학, 8, 117-145.
- 39) 양유정 · 신성희(2014). 중년 부부의 자아 존중감과 가족스트레스가 우울에 미치는 자기효과와 상대방 효과. J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs, 23(2), 60-69.
- 40) 양정연(2019). 대인관계 역량이 조직 몰입에 미치는 영향. 중앙대학교 대학원 석사학위논문.
- 41) 양후연(2018). 자기조점화가 우울 및 행복에 미치는 영향. 서강대학교 석사학위논문.
- 42) 유수현 · 서규동 · 유명이 · 이봉재 · 이종하 (2018). 정신건강사회복지론, 서울: 신정.
- 43) 유승현 · 권혁주 · 김선희 · 이정아 · 선우성 · 김영식 · 김병수 · 오한진 · 김철민 · 최희정 · 황희진 · 옥선화(2016). 배우자의 우울증이 가족 기능과 가족 의사소통에 미치는 영향. Korean Journal of Health Promotion, 16(1), 11-19.
- 44) 유정순(2005). 인지적 조화 집단 상담 프로그램이 우울 경향이 있는 기혼여성의 우울, 스트레스, 역기능 태도에 미치는 효과. 계명대학교 석사학위논문.
- 45) 이규선 · 강정숙 · 권인선 · 조영채(2011). 소규모 제조업 남성 근로자의 수면의 질, 직무 스트레스 및 피로가 우울수준에 미치는 영향. 한국산학기술학회 논문지, 12(5), 2230-2240.
- 46) 이미숙(2003). 사회적 스트레스와 중년기 남성의 정신건강. 한국사회학, 37(3), 25-26.
- 47) 이상현(2015). 호텔 종사원의 감정노동과 우울 증상, 직무스트레스간의 영향관계 연구. 경희대학교 석사학위논문.
- 48) 이소희(2019). 직장 내 대인관계와 가족관계 스트레스가 남성 우울감에 미치는 영향. 순천대학교 석사학위논문.
- 49) 이은희(2015). 중년 직장 남성의 우울감이 자살 생각에 미치는 영향: 자아 존중감의 매개변인효과. 용문상담심리대학원대학교 석사학위논문.
- 50) 이정인 · 김계하 · 오순학(2003). 중년 남성의 우울과 삶의 만족도에 관한 연구. 성인간호학회지, 15(3), 422-431.
- 51) 이지은(2013). 구성원의 대인관계 스트레스가 자기 효능감 및 조직 몰입에 미치는 영향: 특 1급 호텔 구성원을 중심으로. 경희대학교 석사학위논문.
- 52) 임정빈 · 지영숙 · 문숙재 · 이기영 · 이연숙 (1994). 가정관리학. 서울: 학지사.
- 53) 임지영(2014). 주부의 가족스트레스와 자아존중감이 우울에 미치는 영향. 배재대학교 석사학위논문.
- 54) 장석진(2007). 애착이론에 근거한 대인 관계 증진 집단 상담 프로그램 개발과 효과 연구. 연세대학교 박사학위논문.
- 55) 장승환(2013). 조직 구성원의 업무 관련 스트레스와 환경적 스트레스가 이직 의도에 미치는 영향연구. 연세대학교 석사학위논문.
- 56) 전경구 · 최상진 · 양병창(2001). 통합적 한국판 Ces-d 개발. 한국심리학회지, 6(1), 59-76.
- 57) 정연경(2010). 생활 스트레스와 대인관계 문제가 청소년 우울에 미치는 영향. 인천대학교 석사학위논문.
- 58) 정은숙 · 심문숙(2011). 생산직 여성 근로자의 우울에 영향을 미치는 요인. 한국콘텐츠학회

- 문지, 11(12), 822-831.
- 59) 정태환(2015). 카지노 종사원의 대인관계 스트레스가 대인관계 만족 및 직무만족에 미치는 영향: 내국인 카지노 종사원 중심으로. 경기대학교 석사학위논문.
- 60) 제연화(2014). 남성 성역할 갈등과 자살성의 관계: 우울과 지각된 사회적 지지 및 전문적 도움 추구 태도의 역할. 대구가톨릭대학교 석사학위논문.
- 61) 조영임(2018). 30대 한국 성인 남성의 우울적 경험에 대한 질적 연구. 덕성여자대학교 석사학위논문.
- 62) 진서영 · 박정윤 · 김양희(2008). 기혼남녀의 일가족갈등에 따른 가족 건강성의 차이에 관한 연구. 한국가족자원경영학회지, 12(3), 59-79.
- 63) 최광수(2013). 요양보호사 이직의도의 영향요인에 관한 연구. 조선대학교 석사학위논문.
- 64) 최미경 · 이영희(2010). 중년성인의 우울과 무력감, 사회적 지지 및 사회경제적 상태. 정신간호학회지, 19(2), 196-204.
- 65) 통계청(2018.9.19). 2017년 사망원인 통계 http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/3/index.board?bmode=read&aSeq=370711&pageIndex=8&rowNum=10&amSeq=&sTarget=&sTxt=.
- 66) 통계청(2019.3.20). 2018 혼인·이혼 통계 <http://kostat.go.kr/C:\Users\User\AppData\Local\Microsoft\Windows\INetCache\IE\LR3H5SDS\2018년+혼인+이혼+통계.pdf>.
- 67) 파이낸셜 뉴스(2014.12.10). 자살까지 부르는 '중년 남성 우울증 주의보' 직장 때문에 <http://m.fnnews.com/news/201412101426555296>.
- 68) 한국건강증진개발원(2019.4.17). 직장인의 건강, '건강친화기업 인증제'로 개선 <https://www.khealth.or.kr/board/view?linkId=999223&menuId=MENU00907>.
- 69) 한경혜 · 이정화 · 옥선화 · Ryff, C. D. & Marks, N. F.(2002). 중년기 남녀의 사회적 역할과 정신건강. 한국노년학, 22(2), 209-225.
- 70) 한상욱(2015). 중년 기혼남성의 생활스트레스가 우울에 미치는 영향: 회복탄력성과 사회적 지지의 조절효과. 경성대학교 석사학위논문.
- 71) 허용재(2013). 호텔 종사자의 대인관계 스트레스가 직무소진 및 직무태도 고객지향성에 미치는 영향 연구. 경기대학교 석사학위논문.
- 72) 홍진표 · 이동우 · 심유진 · 김영후(2015). 한국 직장인에서 우울증의 인식과 태도조사 및 우울증이 근무에 미치는 영향. J Korean Neuropsychiatr Assoc, 54(2), 188-201.
- 73) 황욱(2010). 제4기 국민건강 영양조사를 바탕으로 살펴본 임금 근로자의 우울증상과 직업관련 요소와의 연관성. 가톨릭대학교 석사학위논문.
- 74) Argyris, C.(1957). Personality and organization : The conflict between system and the individual. New York : Harper & Row.
- 75) Boss, P., Bryant, C. M. & Mancini, J. A.(2001). Family stress management : A contextual approach. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- 76) Cochran, S. V. & Rabinowitz, F. E.(2000). Men and depression: Clinical and empirical perspectives. San Diego, CA : Academic Press.
- 77) Cooper, C. L. & Marshall, J.(1978). Sources of managerial and white collar stress in C. L. Cooper & R. Payne(eds), Stress at work(pp 56-81). Chichester : John Wiley & Sons.
- 78) Gaines, J. & Jermier, J. M.(1983). Emotional exhaustion in a high stress Organization. Academy of Management Journal, 26(4), 567-586.
- 79) Hackman, J. R. & Oldham, G. R.(1980). Work redesign. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Co.
- 80) Kilmartin, C.(2005). Depression in men : Communication, diagnosis and therapy. Journal of Men's Health and Gender, 2(1), 95-99.
- 81) Matteson, M. T. & Ivancevich, J. M.(1982).

Managing job stress and health : The intelligent person's guide, New York : Free Press.
82) Radloff, L. S.(1977). The CES-D scale : A

self-report depression scale for research in the general population. Applied Psychological Measurement, 1(3), 385-401.

- 투 고 일 : 2019년 09월 01일
- 심 사 일 : 2019년 10월 07일
- 게재 확정일 : 2019년 11월 25일