



# 여성 간병 돌봄 노동자의 직장 내 폭력 경험이 우울에 미치는 영향

이수정<sup>1</sup> · 김진숙<sup>2</sup>

혜전대학교 간호학부 조교수<sup>1</sup>, 우송대학교 보건복지대학 조교수<sup>2</sup>

## The Influence of Workplace Violence Experience on Depression among Female Caregivers

Lee, Su Jeong<sup>1</sup> · Kim, Jinsook<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Assistant Professor, Division of Nursing, Hyejeon College, Hongseong

<sup>2</sup>Assistant Professor, College of Health and Welfare, Woosong University, Daejeon, Korea

**Purpose:** This study aimed to investigate the influence of workplace violence experience on depression among female caregivers in Korea. **Methods:** This study was a secondary data analysis of data from the 5th Korean Working Conditions Survey (KWCS). The study sample consisted of 484 female caregivers. IBM SPSS 25.0 was used for complex sample analysis, which considered sampling the weights of variables. Based on the survey questions, we used complex sample cross-tabulation and the complex sample general linear model (CSGLM). **Results:** About 10.1% of female caregivers experienced workplace violence. The factors influencing workplace violence experience on depression were organizational justice ( $p=.048$ ) and illness ( $p=.004$ ). However, in cases with no violence, the influencing factors were psychological work environment ( $p=.001$ ), work environment satisfaction ( $p=.024$ ), and work engagement ( $p=.004$ ). **Conclusion:** Caregivers are vulnerable to workplace violence. Therefore, it is necessary to formulate a policies such as organizational justice, work environment satisfaction, and work engagement to improve the working environment.

**Key Words:** Caregivers; Workplace violence; Depression; Work engagement

### 서론

#### 1. 연구의 필요성

현대사회는 저출산·고령화 사회, 만성질환자의 수 증가, 핵가족화로 변화하게 되면서 가족 스스로 돌봄을 해결하던 돌봄이 가족 이외의 사람들이 돌봄을 담당하게 되는 새로운 형태의 돌봄 노동이 만들어지게 되었다. 돌봄 노동이란 “자신 스스로 돌볼 수 없는 사람을 돌보는 행위로서 환자, 노인, 어린이들을

대상으로 하는 노동”으로 정의할 수 있으며, 이는 행위뿐만 아니라 인간관계가 중요한 감정 노동의 특성을 지니고 있다 (Daly & Lewis, 2000; Ho, Chiang, Leung, & Cheung, 2019). 어린이들을 대상으로 양육과 보호 위주와 관련된 역할은 돌봄 노동 중 보육교사의 역할이라면, 환자, 노인 등을 대상으로 돌보는 행위의 대표적인 직종을 간병 돌봄 노동으로 설명할 수 있다.

우리나라의 경우 2007년 노인장기요양보험법 제정 및 2008년 노인장기요양보험법 제도를 시행하게 되면서 간병 돌봄 노

주요어: 간병인, 직장내 폭력, 우울, 직무열의

Corresponding author: Kim, Jinsook <https://orcid.org/0000-0001-7649-6979>

College of Health and Welfare, Woosong University, 171 Dongdaeyeon-ro, Dong-gu, Daejeon 34606, Korea.

Tel: +82-42-630-9294, Fax: +82-42-630-9299, E-mail: somach87@hanmail.net

Received: Jul 31, 2020 | Revised: Feb 24, 2021 | Accepted: Apr 27, 2021

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.

동 시장이 확대되기 시작하였으며, 해당 법으로 “요양보호사 제도”가 신설되었고, 2018년 기준으로 요양보호사의 수는 약 38만 명 정도 이르게 되었다(Choi, 2019). 요양보호사는 보건복지부 주관의 요양보호사 자격을 획득한 인력으로 국가에서 시행하는 노인장기요양등급을 받은 환자들을 돌보는 역할을 하게 되며, 간병 돌봄 노동자의 경우 노인 돌봄 이외 호스피스, 산모 돌봄, 신생아 돌봄 등의 환자가 필요로 하는 어느 곳에서든지 일을 하고 있는 노동자로 설명될 수 있어 간병 돌봄 노동자는 요양보호사보다 더 큰 의미의 직종으로서 설명할 수 있다(Oh & Roh, 2010; Kim & Kim, 2014).

돌봄 노동자 중 특히 간병 돌봄 노동자들은 대부분 40~50대 이상의 여성들로서 성희롱, 성폭행, 신체적 또는 정신적 폭행 등의 위험 환경에 노출이 되어 있는 특성을 지닌 직종군이다. 간병 돌봄 노동자들이 행하게 되는 돌봄 노동은 돌봄 대상자가 있는 병원 입원실, 주거공간, 요양시설 등에서 업무가 이루어지기 때문에, 대상자가 생활하는 개인적인 공간으로 진입하여 대상자와 일대일 대면 접촉으로 관계를 맺음으로써 업무가 이루어져서 돌봄 노동의 역할을 업무와 사적인 행위와 구분 지어서 수행하는 것이 쉽지 않은 특성을 지니고 있다(Hwang & Yoo, 2015). 또한 근무시간이 격일이나 교대근무로 이루어지는 경우가 많고, 임금 수준이 높지 않은 실정이며, 직무 스트레스가 많은 근무환경으로 보고되었으며(Park, Rah, & Kim, 2011), 환자의 이동이나 체위 변경 등에서 근골격계 질환, 24시간 간병으로 수면부족과 관련된 질환, 환자로부터의 감염 위험성에 노출되어 있다(Jeong, Kim, & Oh, 2011). 특히 간병 돌봄 노동자들의 근로 환경에서 발생할 수 있는 위험 요인 중 하나는 직장 내 폭력 가능성이 있다는 점이다. 직장 내 폭력은 미국의 국립산업안전보건연구소(Occupational Safety and Health Administration, OSHA)에 따르면, “업무 또는 임무 수행 중에 발생하는 폭력에 대한 위협과 물리적 폭력을 포함하는 모든 폭력 행위”로 정의되고 있으며, 신체적·언어적 폭력 및 성적 괴롭힘, 따돌림, 괴롭힘 및 기물 파손 등의 유형 모두를 포함하고 있다(OSHA, 2016; Seo & Kim, 2012).

실제적으로 2009년 한국여성노동자회와 중앙가사간병교육센터 공동으로 재가서비스 여성 돌봄 노동자 중 성희롱 피해 경험 조사 시 34.8%가 피해 경험을 호소하였으며(Oh & Roh, 2010; Kim & Kim, 2014), 돌봄 노동자의 직장 내 간주할 수 있는 요양원에서의 폭력을 당한 경험은 심각한 수준으로 보고 있으며, 대부분 업무 수행과정에서 발생하고 있는 것으로 보고되었다(Hwang & Yoo, 2015). 또한 Seo와 Kim의 연구에서 요양보호사 181명을 대상으로 조사하였을 때, 요양보호사들은

언어폭력(47.0%), 신체적 폭력(21.5%), 성희롱(18.8%)을 환자로부터 경험한 것으로 나타났으며, 환자뿐만 아니라 환자 가족으로부터의 언어폭력(5.5%), 신체 폭력(1.6%), 성희롱(1.1%) 등이 보고되었다(Seo & Kim, 2012).

다른 국내 연구에서는 직장 내 폭력을 경험한 집단과 우울증상은 관련성에 대해서 연구가 진행되었으며, 직종과 성별에 따른 변수간의 차이를 보였다. 우울에 관련 있는 변수로 병원 전공의 남성에서는 신체적 폭력, 여성의 경우 언어폭력과 성희롱 및 원치 않는 성적관심으로 나타났으며(Kim, Kim, & Kim, 2015), 서비스 직종 남성의 경우 성희롱, 무시 및 따돌림, 여성의 경우 무시 및 따돌림으로 보고되었다(Byun, Youn, Jung-Choi, Cho, & Paek, 2009). 즉 직장 내 폭력의 경험은 정신 건강에 영향을 미치고 있는 것으로 나타나고 있다. 그러나, 우울정도는 직장 내 폭력 이외 감정노동, 업무 만족도, 직무 스트레스와의 관련성도 보이고 있어(Ro, Kim, & Lee, 2009; Chang & Lee, 2013), 간병 돌봄 노동자의 우울 정도에 미치는 영향요인과 관련하여 직장 내 폭력 이외의 근로 환경과 관련된 다른 변수들에 대한 확인이 필요하다. 또한, Yoon과 Jung-Choi 연구(2019)에서 직장 내 폭력 중 보건의료분야 종사자에 대한 심각성을 나타냈으며, 현재 보건의료분야에서 가장 취약한 그룹 중 하나인 간병 돌봄 노동자의 직장 내 폭력 경험을 확인하는 것이 매우 필요한 시점이다. 그러나 현재 요양보호사에 대한 연구로 언어적 폭력, 신체적 폭력, 성폭력 경험 실태에 대한 연구(Lee, Kang, Kim, & Park, 2012; Hwang & Yoo, 2015; Yoon & Jung-Choi, 2019)가 다수 진행된 상태 일 뿐 근로 환경 특성과 우울정도와의 관련성을 확인하는 연구가 부족한 상황이다. 따라서 본 연구는 여성 간병 돌봄 노동자의 직장 내 폭력경험과 우울과의 관련성을 파악하여 근로환경 개선과 직장 내 폭력 개선을 위한 정책 마련에 기초자료로 활용하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 2017년 제5차 근로환경실태조사의 자료를 기본으로 하여, 여성 간병 돌봄 노동자의 직장 내 폭력 유무에 따른 우울에 미치는 영향 요인을 파악하고자 시도되었으며, 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

- 여성 간병 돌봄 노동자의 직장 내 폭력 경험 유무에 따른 일반적 특성을 파악한다.
- 여성 간병 돌봄 노동자의 직장 내 폭력 경험 유무 그룹의 일반적 특성에 따른 우울 정도의 차이를 비교한다.
- 여성 간병 돌봄 노동자의 직장 내 폭력 경험 유무 그룹과

우울감에 미치는 영향 요인을 분석한다.

### 3. 용어 정리

#### 1) 간병 돌봄 노동자

돌봄 서비스는 서비스 제공 대상자의 일대일 대면 접촉을 기본으로 그들의 건강·안전·인지적·정서적 발달을 도모하는 성격을 가지고 있으며, 2014년 한국 표준직업분류(Korean Standard Occupation Classification)의 소분류에 따라 전문 서비스 노동자강·단순 서비스 노동자강·가사 및 아동 돌봄 노동자로 구분되어 있다. 이 분류를 바탕으로 국내의 연구에서 돌봄 노동 분류를 의료복지서비스직(직업소분류 421), 가사, 육아도우미(직업소분류 951), 사회복지 관련 전문직(직업소분류 247), 유치원 교사(직업소분류 253)로 연구를 실시하기도 하였으며, 본 연구에서는 의료복지서비스직 중 직업소분류 4211 간병인으로 표기한 대상자들을 간병 돌봄 노동자로 구분하였다.

#### 2) 직장 내 폭력 경험

직장 내 폭력이란 직업과 관련된 상황 또는 환경에서 발생하는 물리적 공격, 욕설, 위협 등을 의미하는 것으로서, 물리적 폭력(폭행), 정신적 폭력(괴롭힘, 성희롱 등)을 모두 포함하여 정의하고 있다(Moon, 2016). 본 연구에서 “지난 1개월 동안 업무 수행 중 언어폭력, 원하지 않는 성적 관심, 위협, 모욕적 행동 경험”이 있는 경우 또는 “12개월 동안 업무수행 중 신체적 폭력, 성희롱, 왕따/괴롭힘의 경험”이 있는 경우를 모두 포함하여 직장 내 폭력 경험을 조작적으로 정의하였다.

#### 3) 우울

우울에 대해 본 연구에서는 지난 2주간 우울한 기분 정도로 정의하였으며, “나는 즐겁고 기분이 좋았다”, “나는 마음이 차분하고 편안했다”, “나는 활발하고 활기찼다”, “나는 아침에 피로가 다가서서 상쾌하게 일어났다”, “나의 일상생활은 흥미로운 것들로 가득 차 있었다”로 0~5점 Likert 점수의 총합으로써, 점수가 높을수록 우울이 없는 것으로 측정하였다.

Working Conditions Survey, KWCS) 원시자료를 이용한 빅데이터를 활용한 2차 자료분석인 후향적 조사연구이다.

### 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구 진행을 위해서 산업안전보건연구원에 원시자료를 요청 및 승인을 받고 실시하였다. 근로환경조사(KWCS)는 유럽연합의 근로환경조사(European Working Conditions Surveys)와 영국 노동력 조사(Labour Force Survey)를 기초로 하여, 안전보건공단 산하 산업안전보건원에서 주관하는 조사로서 국가승인통계(승인번호 제38002호)이다. 근로환경조사는 전국의 만 15세 이상 취업자 대상으로 근로 및 고용형태, 직종, 업종, 위험요인 노출 등의 전반적 업무환경을 파악하기 위해서 실시하고 있다. 표본설계는 조사구를 층화 하여 추출하는 2단 확률비례 층화 집락 추출(Secondary probability proportion stratified cluster sample survey) 방법으로 실시하였으며, 본 자료는 개인정보가 삭제된 상태로, 대상자의 익명성과 기밀성이 보장되는 자료로서, 우송대학교 보건복지대학 기관생명윤리위원회에서 심의면제 승인을 받은 후 본 연구를 시행하였다(1041549-200407-SB-96). 본 연구는 제5차 근로환경조사의 응답 대상자 50,205명 중 세부 직종을 간병 돌봄 노동자로 응답하고, 성별이 여성인 자를 대상으로 하였다. 최종 분석에 포함된 여성 간병인은 총 484명이었다.

### 3. 연구변수의 선정 및 정의

문헌고찰을 통해 직장 내 폭력경험이 우울감에 영향을 미칠 수 있는 요인과 여성 간병 돌봄 노동자의 업무 특성을 고려하여, 이에 해당하는 설문 문항을 제5차 근로환경조사의 자료에서 종속변수로서 우울과 개인적 요인(인구사회학적 특성, 건강 관련 특성)과 직업적 요인의 변수를 도출하였다. 우울은 지난 2주간의 우울한 정도로 총 5문항으로 구성되어 있으며, 0~5 Likert 점수의 총합으로 높을수록 우울이 없는 것으로 파악하였다.

#### 1) 개인적 요인

본 연구의 개인적 요인은 인구사회학적 특성과 건강 관련 특성을 확인하고자 하였다. 인구사회학적 특성을 파악하기 위한 변수로 연령, 교육수준, 월급여가 포함되었으며, 건강 관련 특성으로 주관적 건강상태, 6개월 이내 질병 유무, 수면 장애 여부가 포함되었다. 주관적 건강상태의 경우 5점 척도로 측정하여,

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 직장 내 폭력경험 유무에 따른 우울에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 2017년 제 5차 근로환경조사(Korean

점수가 높을수록 건강하다고 느끼는 것을 의미하고 있다. 질병의 경우 6개월 이상 지속될 것 같은 질병 또는 건강문제가 있는지 확인하였으며, 수면장애의 경우 12개월 동안 잠들기 어려움, 자는 동안 반복적으로 깨어남, 기진맥진함 또는 극도의 피곤함을 느끼면서 깨어나는 경우가 있는 경우와 그렇지 않은 경우로 구분하여 파악하였다.

## 2) 직업적 요인

본 연구에서의 간병 돌봄 노동자의 직업적 요인의 특성으로 고용 및 업무 형태, 교대근무 여부, 출퇴근 시간(분), 주 근무일 수 및 근무시간, 일-생활 균형, 업무환경, 조직 공정성, 업무환경 만족도, 직무열의, 직장 내 차별 정도에 대해서 파악을 하였다.

업무환경의 경우 업무 상황에 대한 문항으로서 동료들의 지지 정도, 상사의 도움 정도, 의견 반영 정도, 휴식을 취할 수 있는 환경, 업무 스트레스 정도 등에 대한 문항으로 총 15문항으로 구성되어 있으며, 0~4 Likert 점수의 총합으로 점수가 높을수록 업무환경이 좋은 것을 의미하며, 조직공정성은 사회적 규범, 대인관계, 직장 내 신뢰 관계를 의미하는 것으로 총 6문항, 1~5 Likert 점수의 총합으로 높을수록 조직공정성이 좋은 것으로 파악하였다. 업무환경 만족도 역시 높을수록 만족하는 것으로 나타났으며, 직무열의는 응답자가 일에 대한 열의가 어느 정도인지 확인하는 것으로서 총 6문항 1~5 Likert 점수의 총합으로 높을수록 직무열의가 있는 것으로 파악하였다.

## 4. 자료분석

자료분석은 SPSS/WIN 25.0 프로그램의 복합표본분석 모듈을 사용하였으며, 가중치(weight)를 적용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성의 파악은 직장 내 폭력 및 경험 유무 군으로 나누어 복합표본의 기술통계와 교차분석으로 분석을 실시하였으며, 직장 내 폭력 경험 유무에 따른 우울정도의 차이는 복합표본의 단변량 일반선형모형으로 분석을 실시하였다. 마지막으로 근로 환경 우울정도에 미치는 영향요인을 파악하기 위해서 종속변수를 우울 정도로 하여 복합표본의 일반선형모형으로 분석을 실시하였다.

## 연구결과

### 1. 직장 내 폭력 경험 유무에 따른 일반적 특성 비교

직장 내 폭력 경험 유무에 따른 일반적 특성 비교는 다음

Table 1과 같다.

본 연구대상자는 여성 돌봄 간병 노동자 484명으로 직장 내 폭력 경험이 없는 경우가 436명(90.9%), 있는 경우가 48명(10.1%)이었으며, 평균 연령은 직장 폭력을 경험한 경우에 58.39 ± 7.12세 직장 내 폭력을 경험하지 않은 경우 57.34 ± 9.47세로서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

폭력경험을 한 집단과 경험하지 않은 집단 간의 우울에 대한 차이는 통계적으로 유의한 차이를 보였으며( $p < .001$ ), 건강 관련 특성 중 주관적 건강상태의 경우 직장 내 폭력 경험이 있는 경우가 3.13 ± 0.13점으로 직장 내 폭력 경험이 없는 집단 3.63 ± 0.04점과 비교했을 때 주관적 건강 상태가 낮았으며 통계적으로 유의한 차이를 보였고( $p < .001$ ), 질환 유무에서도 폭력을 경험한 경우가 25.9%로 폭력을 경험하지 않은 집단의 5.8%보다 높게 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다( $p < .001$ ).

근로환경 요인으로 폭력을 경험한 집단에서 정규직 분포가 높았으며, 경험이 없는 경우 일용직 근무자가 더 많이 분포하고 있었다( $p = .021$ ). 업무환경의 경우 직장 내 폭력을 경험하지 않은 집단이 33.14 ± 0.50점으로 폭력을 경험한 집단보다 좋은 환경으로 측정되었으며, 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다( $p = .003$ ). 또한 근로환경 만족도 역시 직장 내 폭력을 경험하지 않은 집단이 경험한 집단에 비해 만족하는 것으로 나타났( $p < .001$ ). 직장 내 차별 유무 관련하여 연령·인종·성·장애·학력 및 고용 차별에 대해 두 집단별로 차이가 있었다.

### 2. 직장 내 폭력 경험 유무 그룹과 우울과의 차이

직장 내 폭력 경험 유무 각각 그룹에 대해 우울의 차이를 확인하였으며, 결과는 다음 Table 2와 같았다. 개인적 요인과 관련하여 인구사회학적 특성에서는 차이가 없었으며, 건강 관련 요인에서 직장 내 폭력 경험이 있는 경우 및 없는 경우 모두 질병 유무에 대해서 각각 차이가 있었다( $p = .001, p < .001$ ). 또한 직업 관련 요인에서 폭력의 경험이 있는 경우 직종( $p < .001$ )에서 차이가 나타났으며, 폭력의 경험이 없는 경우 근무 형태( $p = .011$ ), 직장 내 차별 유무와 관련하여, 장애, 학력, 고용 차별에 대해서 차이를 나타냈다( $p < .001$ ).

### 3. 직장 내 폭력 경험 유무 그룹과 우울감에 미치는 영향 요인

근로 환경 우울정도에 미치는 영향요인을 파악하기 위해서

**Table 1.** General Characteristics of Respondents According to Violence Experience

(N=484)

Factor	Variables	Categories	Violence experience		p
			Yes	No	
			n (%) or M±SD	n (%) or M±SD	
Dependent	Depression		10.02±0.88	13.51±0.33	< .001
Demographic factors	Age	≤49	58.39±7.12	57.34±9.47	< .001
		50~59	4 (8.3)	62 (15.5)	.418
		≥60	23 (41.2)	209 (38.5)	
	Education level	≤Elementary school	22 (50.5)	169 (46.0)	
		Middle school	5 (8.8)	51 (11.6)	.632
		High school	15 (29.1)	88 (22.0)	
≥College		26 (56.4)	241 (57.1)		
Monthly income		3 (5.7)	38 (9.3)		
Health related factors	Subjective health status		126.73±10.34	126.54±4.67	.986
	Illness (yes)		3.13±0.13	3.63±0.04	< .001
	Sleep disturbance (yes)		9 (25.9)	30 (5.8)	< .001
Job related factors	Type of job position	Regular	13 (27.8)	82 (16.6)	.095
		Temporary	27 (53.1)	220 (50.4)	
		Daily-based	20 (45.2)	153 (36.3)	
	Type of employees	Full time	1 (1.6)	63 (13.3)	
		Part time	31 (58.5)	224 (49.5)	.311
	Commuting time (min)		17 (41.5)	212 (50.5)	
	Shift work (yes)		35.55±4.41	36.63±1.55	.817
	Working day (weekly)		15 (23.2)	91 (19.2)	.532
	Working hour (weekly)		5.05±0.15	5.14±0.48	.566
	Work & life balance		38.57±2.50	35.45±1.07	.252
	Work environment		18.97±0.64	20.11±0.25	.097
	Organizational justice		29.44±1.11	33.14±0.50	.003
	Work environment satisfaction		21.16±0.58	21.74±0.19	.344
	Job engagement		2.18±0.10	2.77±0.03	< .001
	Discrimination (yes)	Age		18.73±0.43	19.08±0.17
Racial			8 (21.6)	9 (2.6)	< .001
Nationality			2 (8.1)	2 (0.8)	.031
Gender			1 (4.2)	1 (0.3)	.057
Disability			2 (6.8)	1 (0.3)	.005
Sexual orientation			2 (8.1)	2 (0.7)	.030
Academic			1 (3.9)	1 (0.5)	.271
Regional			5 (13.8)	4 (1.0)	< .001
Employment			1 (2.6)	1 (0.1)	.076
		6 (14.9)	12 (2.4)	.003	

종속변수를 우울 정도로 하여 복합표본의 일반선형모형으로 분석을 실시하였으며, 다음 Table 3과 같다. 직장 내 폭력을 경험한 그룹의 경우 질병여부, 주관적 건강 상태, 조직 공정성, 업무환경 만족도를 분석시, 질병여부( $\beta=4.31, p=.004$ ), 조직의

공정성( $\beta=0.39, p=.048$ )이 통계적으로 유의하였으며, 33.6%의 설명력을 나타냈다(Adjusted Wald F=4.89,  $p<.001$ ). 직장 내 폭력 경험이 없는 집단의 경우 근무 형태, 주 근무일수, 업무환경, 업무환경 만족도, 직무열의, 조직 공정성에 대해서 분석

**Table 2.** Difference in Demographic, Health Related, and Job Related Factor According to Violence Experience (N=484)

Factor	Variables	Categories	Experience: Yes		Experience: No	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Demographic factors	Age	≤49	12.48±2.89	0.84	14.35±0.75	0.83
		50~59	9.01±0.99	(.432)	13.55±0.55	(.435)
		≥60	10.44±1.42		13.20±0.48	
	Education level	≤Elementary school	9.41±0.99	0.91	12.15±5.74	1.39
		Middle school	8.38±1.35	(.438)	13.30±5.63	(.245)
High school		10.83±1.29		13.56±5.14		
≥College		11.32±1.65		15.39±6.35		
Health related factors	Illness	Yes	6.48±0.99	11.61	12.14±1.42	198.20
		No	11.26±0.99	(.001)	13.59±0.34	(<.001)
	Sleep disturbance	Yes	9.54±1.34	0.15	13.06±0.64	0.54
		No	10.21±1.01	(.701)	13.60±0.37	(.464)
Job related factor	Type of job	Regular	10.37±1.33	45.47	13.90±0.50	0.718
		Temporary	9.38±1.08	(<.001)	13.09±0.51	(.488)
		Daily-based	18.00±0.00		13.21±0.95	
	Type of employees	Full time	10.18±0.76	0.03	14.36±0.47	6.59
		Part time	9.86±1.85	(.873)	12.69±0.45	(.011)
	Shift work	Yes	10.54±0.79	0.24	13.72±0.72	0.11
		No	9.86±1.12	(.622)	13.46±0.36	(.744)
	Discrimination-age	Yes	8.55±1.73	0.90	13.27±2.43	0.01
		No	10.43±0.98	(.344)	13.52±0.33	(.919)
	Discrimination-racial	Yes	8.29±3.18	0.33	11.77±3.88	0.21
		No	10.17±0.91	(.568)	13.53±0.33	(.651)
	Discrimination-disability	Yes	8.29±3.18	0.33	15.08±1.07	42.53
		No	10.17±0.91	(.568)	13.51 0.33	(<.001)
	Discrimination-academic	Yes	8.34±2.18	0.67	13.24±3.82	29.68
		No	10.29±0.94	(.413)	13.52±0.33	(<.001)
Discrimination-employment	Yes	9.21±2.00	0.18	12.58±2.04	32.35	
	No	10.16±0.97	(.669)	13.54±0.33	(<.001)	

을 시행하였다. 우울에 영향을 미치는 요인으로 업무환경( $\beta=0.26, p=.001$ ), 업무환경 만족도( $\beta=1.50, p=.024$ ), 직무열의( $\beta=0.37, p=.004$ )로 확인되었으며, 23.4%의 설명력을 나타냈다(Adjusted Wald  $F=12.25, p<.001$ ).

## 논 의

본 연구는 여성 간병 돌봄 노동자들의 일반적 특성과 직장 내 폭력 경험 유무 각각의 집단과 우울과의 관련성을 확인해 보는 후향적 연구를 실시하였으며, 연구결과를 토대로 다음과 같은 내용들에 대해서 논의하고자 한다.

첫째로, 본 연구에서 1년 이내 직장 내 폭력을 경험한 여성 간병 돌봄 노동자는 11.5% 정도로 확인되었으며, 폭력경험이 있는 그룹에서 우울점수가 높았다. Seo와 Kim (2012)의 요양

보호사 대상인 연구결과에서 언어적 폭력 경험 47.0%, 신체적 폭력의 경험 21.5%, 성희롱 경험한 경우는 18.8%로 보고하여 본 연구와 차이가 있었다. 본 연구에서는 본인이 간병인이라고 응답한 경우를 분석한 결과로, 요양보호사로서 기관에서 근무하고 있는 대상자와 다소 차이가 있을 것으로 판단된다. 또한 Seo와 Kim (2012)의 연구에서는 6개월 이내의 직장 내 폭력 경험을 질문하였으며, 본 연구는 12개월 이내의 경험으로 회상에 차이가 있었을 것으로 보이나, 하나 이상의 폭력경험은 물리적 폭력을 제외하고 폭력의 종류와 상관없이 우울과 연관성이 높은 것으로 보고한 내용은 본 연구결과와 일치하였다(Byun et al., 2009). 간병 돌봄 노동자들의 업무 특성상 신체적으로 과중한 활동과 직무 스트레스 뿐 아니라 자신의 감정보다 대상자의 감정을 우선시 해야만 하고, 자아실현의 목적보다 생계를 유지하기 위한 수단으로 간병 돌봄 노동을 선택하고 있어, 열악한

**Table 3.** Factors Influencing Depression with or without Violence Experience

Group	Variables	$\beta$	SE	t	p
Experience: yes	Illness (ref: no)	4.31	1.47	2.93	.004
	Subjective health status	0.70	1.02	0.69	.491
	Organizational justice	0.39	0.18	2.05	.048
	Work environment satisfaction	0.75	1.01	0.75	.454
Adjusted Wald F=4.89, $p < .001$ , $R^2=.336$					
Experience: no	Type of employee (ref: full time)	-0.60	0.78	-0.76	.446
	Working day (ref: weekly)	0.57	0.63	0.90	.370
	Work environment	0.26	0.08	3.28	.001
	Work environment satisfaction	1.50	0.66	2.27	.024
	Job engagement	0.37	0.13	2.92	.004
	Organizational justice	0.03	0.15	0.21	.837
Adjusted Wald F=12.25, $p < .001$ , $R^2=.234$					

업무환경에 포함된 폭력의 경험은 우울을 유발할 수 있을 것으로 보여진다. 따라서 이들 집단을 위한 정서적 지지 프로그램 개발과 업무에 대한 고충을 상담할 수 있는 사회적 제도화 마련이 필요하며, 성희롱, 성폭력의 위험성에 대한 예방 프로그램과 모니터링 등이 매우 필요하다.

둘째로, 본 연구에서 우울에 미치는 영향요인의 결과가 직장 내 폭력을 경험한 그룹과 그렇지 않은 그룹 간에서 다르게 나타났다. 직장 내 폭력 경험이 있는 경우에는 조직 공정성과 질병 유무가 영향요인으로 확인되었으며, 직장 내 폭력 경험이 없는 그룹에서는 업무환경, 업무 만족도, 직무열의가 우울정도에 미치는 영향요인으로 확인되었다. 조직 공정성은 조직구성원들이 조직 내에서 실시하고 있는 모든 제도 또는 의사결정이 어느 정도 공정하게 실시되고 있는지에 대한 지각을 의미하는 것으로서, 분배 결정이나 절차가 시행될 때 이루어지는 상호작용 공정성이 존재하며, 이 상호작용 공정성을 원활하게 하기 위해서 신뢰성, 존중성, 적정성, 정당성의 설명 등이 요구된다(Kim, 2007). 간병 돌봄 노동자 그룹에서의 이들 변수간의 선행연구가 부족한 상태로 다른 집단에서 연구결과를 살펴보면, Kong과 Eo (2019)의 연구에서는 간호사 집단에서의 조직 공정성과 직장 내 괴롭힘에 관한 연구에서는 조직 공정성은 영향요인으로 유의하지 않았으며, 팀 응집력은 연관성이 있는 것으로 보고되었다. 반면 Lee와 Lee (2012)의 연구에서는 조직 공정성이 조직 구성원의 정서몰입에 긍정적인 영향을 미치는 변수로 보고되어 있어, 조직에 폭력경험을 보고 하였을 때, 이에 대한 해결 방안을 조직이 제시하여 주지 못하는 경우, 우울에 영향을 미칠 수 있을 것으로 보여진다. 따라서 본 연구에서 조직 공정

성으로 측정된 사회적 규범, 대인관계, 직장 내 신뢰 관계는 상호작용 공정성과 일치한다고 볼 수 있다. 직장 내 폭력을 경험한 집단에서 우울감에 미치는 영향요인으로 조직 공정성이 확인된 것은 간병 돌봄 자체가 직장 내에서 근무하는 직종이 아닌, 대상자가 기거하는 곳에서 대상자와 상호 관계를 가지고, 병원, 요양원, 재가 등에서 근무활동을 개별적으로 수행되는 특수한 업무 환경을 고려하였을 때, 직장 내 폭력이 발생 시 간병 돌봄 노동자가 속해 있는 회사나 조직이 자신을 보호해주는 시스템에 한계가 있다는 생각에서 기인된 것으로 보이며, 간병 돌봄 노동자의 특성상 저학력자들이 많고, 연령이 높은 특성을 지녔으며, 산재보험에 대한 인식도 높지 않은 집단이다(Jeong, Kim, & Oh, 2011). 즉 폭력에 대한 경험이 없으면 대상자와의 관계 속에서 근로활동을 유지할 수 있지만, 폭력에 대한 경험이 생길 경우 조직과 의사소통과정에서 신뢰를 느끼는 것은 쉽지 않을 것으로 보인다. 따라서 조직과의 신뢰가 구축될 수 있는 조직문화를 만들어 나가는 것이 필요하며, 이를 위해 간병 돌봄 노동자들을 대상으로 안전사고 예방을 위한 지속 교육과 정서적 지지 활동 등의 지원이 간병 돌봄 노동자들이 조직을 믿고 업무를 수행할 수 있을 것이다. 또한 간병 돌봄 노동자를 고용하고 있는 기관들에 대한 질 관리도 매우 중요하다. 현재 간병 돌봄 서비스를 제공하고 있는 기관들의 규모나 자원에 따라 간병 돌봄 노동자들을 위한 교육의 내용이 상이하여, 기관들의 질 관리를 통해 환자의 안전 뿐 아니라 간병 돌봄 노동자의 업무 영역에 대한 인식과 활동을 할 수 있도록 하는 것이 필요할 수 있다.

셋째로, 조직 공정성 이외에 질병 유무가 우울과의 관련성이 있는 변수로 분석되었는데, 이는 간병 돌봄 노동자들은 과중한

신체활동, 정신적 스트레스를 경험하고 있는 부분이 질병으로 나타나고 있는 것으로 보고 하여(Kim, Song, & Kim, 2016), 질병의 유무가 우울에 영향을 미침을 알 수 있다. 그러나 Laschinger와 Grau(2012)의 연구에서는 직장 내 폭력 경험은 감정소진, 냉소주의, 신체적 건강악화, 정신건강 악화에 영향을 미치는 것으로 설명하고 있어(Laschinger & Grau, 2012), 연구마다 폭력 경험유무와 질병의 선행 요인에는 차이가 있다. 해당 집단의 평균 연령이 58세 정도로 나타나고 있어, 해당 집단 연령을 고려하였을 때 기초 질환을 한 가지 이상 가질 수 있는 연령임에도 불구하고, 생계를 위해서 간병 돌봄 업무를 하게 되고, 돌봄 업무를 통해 추가적인 질병 발생과 질병을 대처하는 과정에서 우울을 경험하게 될 수 있을 것으로 생각해 볼 수 있다.

마지막으로, 본 연구에서 폭력 경험이 없는 그룹에서 우울에 미치는 영향요인은 업무환경, 직무열의, 업무환경 만족도 순으로 분석되었다. 이는 Jeon등(2015)의 연구에서는 폭력경험과 폭력경험이 없는 대상자를 분류하지 않은 재가 돌봄 요양보호사에 대해서 주관적 불건강인식, 주당근무시간, 일·가정갈등, 안전하지 않은 작업환경 등이 우울의 주요 요인으로 보고하였다(Jeon et al., 2015). 즉 이들의 낮은 임금, 간병돌봄 대상자가 고령의 여성인데도 불구하고 과중한 신체적 업무활동을 수행해야 하는 업무환경 자체가 직장 내 폭력을 경험하지 않은 경우에서는 우울을 경험할 수 있는 주요 원인이 될 수 있는 요인으로서, 업무환경을 간병 돌봄 노동자가 업무환경에 대해 만족할 수 있도록 개선해 나가는 과정이 필요할 것으로 보인다.

또한, 직무열의는 스스로 업무에 대해 일에 가치를 찾아가는 부분으로서, Kahn(1990)에 의해 직무에 개인의 인지적, 정서적, 행동적 에너지를 동시에 투입하는 것으로 정의되어졌으며, 이는 개인의 차원에서 발생하는 에너지로 설명할 수 있다. 즉 직장 내 폭력 경험이 없는 경우에서의 우울의 원인은 근로환경이나 개인적인 이유로 근로자가 조직을 위한 소속감이나 직장 가치의 결여로 기인할 수 있다고 볼 수 있으며, 업무환경과 업무환경 만족도 역시 개인 수준에서 인식하는 업무환경과 업무환경 만족도에 기인한 것으로 판단된다. 즉 두 그룹간의 차이를 나타내는 것은 폭력 경험의 유무에 따라 발생하는 우울의 원인이 다를 수 있고, 간병 돌봄 노동자들에게 폭력이 노출 시에 이를 해결하기 위한 시스템이 마련되어 있다면, 우울을 해결할 수 있을 것이다. 따라서 간병 돌봄 노동자들의 직장 내 폭력을 예방하고, 우울을 중재하기 위해서 회사는 주기적으로 간병 돌봄 업무를 평가하고 직장 내 폭력이 일어날 경우 대처할 수 있는 방법들에 대한 교육이 필요하며(Seo & Kim, 2012), 회사가 근로자를 위해서 행정 처리를 진행하는 신뢰 관계를 구축하는

것이 필요하다. 간병 돌봄 노동자의 경우, 업무 특성상 회사에 속해 있지 않고 돌봄 대상자와 직접 계약을 진행하여 근로를 하고 있는 간병 돌봄 노동자들도 있기 때문에, 이들을 위해 국가 차원에서 지속적인 보수교육과 업무환경과 그로 인한 고충에 대해 상담을 받을 수 있도록 하는 시스템을 마련하는 것이 매우 필요하다.

본 연구는 제5차 근로환경조사에 참여한 여성 간병인을 대상으로 자료를 분석하였다. 근로환경 조사가 우리나라 간병인을 모집단으로 표본을 추출한 것이 아니기 때문에, 연구결과가 우리나라 여성 간병인으로 일반화하는 것은 한계가 있으며, 횡단 조사인 관계로 직장 내 폭력 경험과 우울과의 선후관계를 명확하게 할 수 없었다. 또한 조사 데이터의 설문지가 간병 돌봄 노동자들에 맞추어진 설문지가 아닌 모든 근로자의 업무 특성을 포함하고 있어서, 재가 또는 시설에서 돌봄과 관련된 노동을 하는 간병인은 대부분 여성이므로, 이들은 환경적으로 폭력에 노출될 위험이 더 높고, 성폭력, 성폭행 등의 노출 위험성이 다른 직종보다 많은 것으로 나타나고 있는(Seo & Kim, 2012; Jeon, You, Kim, & Kim, 2017; Ho, Chiang, Leung, & Cheung, 2019), 근로환경을 세밀하게 반영하지 못한 제한점을 가지고 있다.

## 결론 및 제언

본 연구는 여성 간병 돌봄 노동자들의 직장 내 폭력경험 유무에 따른 우울에 미치는 영향요인을 확인하는 2차 자료를 활용한 후향적 조사연구로 실시되었다. 연구결과 직장 내 폭력 경험이 있는 그룹에서는 조직의 공정성과 질병유무, 직장 내 폭력 경험이 없는 그룹에서는 업무만족, 업무환경, 직무열의가 우울 감에 영향을 미치는 것으로 두 그룹 간의 차이가 있었다.

본 연구결과를 바탕으로 우리 사회에서 간병 돌봄 노동자들의 집단에 관심을 가지고, 안전한 환경에서 근로활동을 할 수 있도록 사회 제도를 마련하는 것이 필요하다. 추가적으로 다음과 같이 제언을 하고자 한다. 첫째, 본 연구는 근로환경조사연구로서 조사에 응답한 대상자는 간병 돌봄을 하고 있는 집단 모두 대한민국 국적 소지자이다. 그러나 현재 우리나라의 간병 돌봄 노동을 담당하고 있는 이주 근로자의 수가 증가하고 있어, 이들에 대한 직장 내 폭력에 대한 실태와 우울의 관련성 대한 질적·양적연구를 제언한다. 둘째로, 간병 돌봄 노동자들을 위한 직장 내 폭력 대처와 관련된 중재 프로그램 개발하여, 폭력 경험으로 인한 우울 예방 효과를 검증할 수 있는 연구를 제언하고자 한다. 마지막으로, 직장 내 폭력뿐만 아니라, 현재 코로나 바이러스와 같은 감염성 질환이 전 세계에 확산이 되면서 간병



돌봄을 수행하고 있는 노동자들이 감염에 매우 취약한 집단으로 나타나고 있다. 따라서 이들의 근로환경 및 업무 분석을 통하여, 취약한 감염 경로를 확인하고 예방하는 연구와 종단연구를 통해 폭력 경험과 우울과 관련된 예측 모형 구축을 통해서 인과관계를 명확히 확인하는 연구를 제안한다.

## REFERENCES

- Byun, C. B., Youn, K. W., Jung-Choi, K., Cho, Y., & Paek, D. (2009). Depressive symptoms of workplace violence exposed subjects in Korea. *Korean Journal of Occupational Environment Medicine*, 21(4), 314-323.
- Chang, J. W., & Lee, J. S. (2013). The work satisfaction's mediated effect analysis that emotional labor of elderly care providers affect depression. *Journal of Welfare for the Aged*, 59, 31-54.
- Choi, D. (2019). A study on the industrial accidents of care workers - Focused on care work and subsequent musculoskeletal disorders. *Human Rights*, 19, 289-316.
- Daly, M., & Lewis, J. (2000). The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *The British Journal of Sociology*, 51(2), 281-298.  
<https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2000.00281.x>
- Ho, K. H. M., Chiang, V. C. L., Leung, D., & Cheung, D. S. K. (2019). A feminist phenomenology on the emotional labor and morality of live-in migrant care workers caring for older people in the community. *BMC Geriatrics*, 19(1), 314.  
<https://doi.org/10.1186/s12877-019-1352-3>
- Hwang, B., & Yoo, E. K. (2015). A study on the risk factors of the client violece experience of care workers working in nursing homes. *Social Science Research Review*, 31(1), 1-28.
- Jeon, G. S., You, S. J., Kim, M. G., & Kim, Y. M. (2017). Correlates of depressive symptoms and stress among Korean women careworkers for older adults dwelling in community. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(1), 10-18.
- Jeong, J. H., Kim, S. H., & Oh, J. Y. (2011). A study om application of the industrial accident compensation insurance for independent contracts: Focusing on a dispatch rider. Delivery service worker, care-giver. *Korean Journal of Industrial Relations*, 21(3), 153-177.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kim, H. G. (2007). A study on the causal relationships among organizational justice, organizational trust, and organizational citizenship behavior. *Korean Public Administration Review*, 41(2), 69-94.
- Kim, J. H., Kim, J. Y., & Kim, S. S. (2015). Workplace violence and depressive symptoms among medical residents in South Korea: 2014 Korean Interns & Residents survey. *Health and Social Science*, 39(1), 75-95.
- Kim, M., & Kim, N. S. (2014). Factors influencing on the turnover intention of female care workers. *Korean Journal of Family Social Work*, 43, 37-59.
- Kim, J., Song, E., & kim, C. Y. (2016). Health risk and intervention of long-term care givers: Realistic review in realist perspective. *Health and Social Welfare Review*, 36(2), 421-453.
- Kong, J. W., & Eo, Y. S. (2019). Influence of job stress, team cohesion and organizational justice on workplace bullying in clinical nurses. *Journal of Korean Academic Nursing Administration*, 25(5), 448-457.
- Laschinger, H. K. S., & Grau, A. L. (2012). The influence of personal dispositional factors and organizational resources on workplace violence, burnout, and health outcomes in new graduate nurses: a cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 49(3), 282-291.
- Lee, C. G., & Lee, D. J. (2012). An empirical study on relationships between organizational justice and employee's attitude - Investigating a moderation effect of job burnout. *Korean Association of Business Administration*, 25(8), 3375-3395.
- Lee, E. Y., Kang, H. S., Kim, K. H., & Park, K. S. (2012). Caregivers' experience of violence and coping with in nursing homes. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 23(2), 134-143.
- Moon, J. H. (2016). Protecting workers from violence at work- Focusing on industrial accident compensation insurance act and occupational safety and health act. *Korean Social Security Studies*, 5(2), 207-236.
- Oh, E., & Roh, E. (2010). Impact of institutionalization of care services on the woman's workforce: Focused on the comparison between carehelpers for the elderly and caregivers for the sick. *The Journal of Asian Women*, 49(2), 185-215.
- Park, Y. H., Rah, J. D., & Kim, S. H. (2011). Influences of working environmental factors of care providers on their job stress: Based on variables self-efficacy level. *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, 52, 349-367.
- Ro, H. L., Kim, S. J., & Lee, M. H. (2009). Relationship between job stress and mental health of caretakers. *The Journal of the Korea Contents Association*, 9(11), 297-308.
- Occupational Safety and Health Administration. (2016). *Guidelines for preventing Workplace violence for healthcare and social service workers*. Retrieved February 3, 2020, from: <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/oha3148.pdf>
- Seo, E. J., & Kim, S. Y. (2012). Workplace violence experience among care helpers. *Korean Journal of Adult Nursing*, 24(6), 607-614.
- Yoon, Y. G., & Jung-Choi, K. (2019). Systematic review on research status of workplace violence. *The Ewha Medical Journal*, 42(4), 56-64.