



직장 차별과 직장 폭력이 임금 근로자의 우울증상에 미치는 영향

김무성¹ · 최은숙²

경북대학교 간호학과 대학원생¹, 경북대학교 간호대학 · 간호과학연구소 교수²

The Impacts of Workplace Discrimination and Violence on Depressive Symptoms among Korean Employees

Kim, Mu Seong¹ · Choi, Eunsuk²

¹Graduate Student, School of Nursing, Kyungpook National University, Daegu

²Professor, College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Kyungpook National University, Daegu, Korea

Purpose: This study explored the association between workplace discrimination and violence and depressive symptoms among Korean employees. **Methods:** Data were obtained from the 4th Korean Working Condition Survey of 2014, which included 21,902 Korean employees. Depressive symptoms were measured using the WHO-5 Well-Being Index questionnaire scales. **Results:** A statistically significant relationship between workplace discrimination and workplace violence was found, and these two variables were also associated with depressive symptoms. After adjusting for variables such as sociodemographic characteristics, physical risk, and psychosocial working environment, workplace discrimination (OR=1.22, $p < .001$) and workplace violence (OR=1.69, $p < .001$) were both significantly associated with depressive symptoms. **Conclusion:** This study indicates that to promote employees' psychological health, systems and programs to prevent workplace discrimination and violence are needed. Development of these systems and programs should consider employees' experiences of workplace discrimination and workplace violence, sociodemographic characteristics, physical risk, and psychosocial working environments.

Key Words: Employee; Workplace; Violence; Depression

서론

1. 연구의 필요성

2014년 근로환경조사 자료로 분석한 결과에 의하면 임금 근로자는 다른 종사상 지위에 있는 근로종사자에 비해 불안이나 우울 호소율이 더 높았다. 지난 12개월 동안 우울이나 불안과 같은 건강문제가 있었는지에 대해 질문한 결과 임금 근로자는

58.0%가 “있다”고 응답하였고, 다음으로 고용원이 없는 자영업자 53.5%, 고용원이 있는 자영업자 49.5%, 무급가족종사자 38.7% 순이었다(Occupational Safety and Health Research Institute, 2020).

차별은 특정한 집단을 사회적으로 정의하였을 때, 해당 구성원이 특정 집단에 속한다는 것만으로 받게 되는 부당한 대우를 의미하며(Krieger, 1999), 직장 차별은 부당한 대우를 통해 근로자에게 부정적인 영향을 끼치는 조건을 형성하는 행위를 뜻

주요어: 근로자, 직장, 폭력, 우울

Corresponding author: Choi, Eunsuk <https://orcid.org/0000-0002-4622-745X>
College of Nursing, Kyungpook National University, 680 Gukchaebosang-ro, Jung-gu, Daegu 41944, Korea.
Tel: +82-53-420-4936, Fax: +82-53-421-2758, E-mail: eschoi2007@knu.ac.kr

Received: Apr 29, 2020 | Revised: May 14, 2020 | Accepted: May 15, 2020

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.

한다(Okechukwu, Souza, Davis, & Castro, 2014). 직장 폭력이란 업무 관련 상황에서 학대, 위협, 공격받는 사건 등으로 인해 근로자들의 안전과 안녕, 건강에 영향을 미치는 요인으로 이러한 폭력에는 신체적 폭력, 정신적 폭력, 학대, 따돌림 및 성희롱 등이 포함된다(International Labour Office, 2002).

직장 차별이나 직장 폭력은 전반적으로 근로자의 건강에 영향을 줄 수 있으나 주로 정신건강에 위협이 된다. 직장 차별과 직장 폭력은 근로자의 프리젠티즘의 증가와 관련이 있었다(Cho, Park, Lee, Min, & Baek, 2016). 직장 폭력은 근로자에게 강력한 스트레스와 부정적인 정서를 일으켜 우울증, 불안장애의 원인이 된다(Vartia, 2001). 직장 차별에 대해서는 전공의들을 대상으로 한 연구에서 직장에서 차별을 경험하게 되면 우울이 유발될 뿐만 아니라 스트레스 요인으로도 작용하게 되는데, 이를 해소하고자 음주나 흡연, 약물 등을 사용하게 되어 건강에 부정적인 영향을 미치게 된다고 보고했다(Ogunsemi, Alebiosu, & Shorunmu, 2010).

직장에서의 성차별은 폭력으로 이어질 수 있으며, 이러한 폭력은 다시 성불평등을 심화시키는 결과를 가져올 수 있으므로(Shin, 2018) 직장 차별이나 직장 폭력이 발생하지 않도록 하는 사전 예방적 노력과 함께 상호 관련성을 확인하고 이것들의 건강영향을 최소화하는 효과적인 노력이 필요하다. 지금까지 직장 차별이나 직장 폭력의 건강 영향에 대한 연구는 주로 직장 차별이나 직장 폭력의 단일 건강 결과를 검증하거나(Ogunsemi et al., 2010; Vartia, 2001) 두 변인을 동시에 고려하더라도 두 변인의 상호 관련성을 보거나 두 변인이 정신건강에 미치는 영향을 확인하는 연구는 부족하였다.

따라서 우울이나 불안이 높은 우리나라 임금 근로자를 대상으로 우울증상을 국제적으로 표준화된 도구로 측정한 것을 사용하여 우울증상을 확인하고 정신건강에 부정적인 영향을 주는 직장 차별이나 직장 폭력의 상호 관련성과 이것들이 우울증상에 미치는 영향을 확인하여 효과적인 중재방안을 마련하는 것은 매우 중요하다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 한국 근로자의 직장 차별, 직장 폭력과 우울증상의 정도를 확인하고, 직장 차별과 직장 폭력의 관련성과 이것들이 우울증상에 미치는 영향을 확인하기 위함이다. 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 한국 근로자의 직장 차별과 직장 폭력, 우울증상 정도를 파악한다.

- 한국 근로자의 직장 차별과 직장 폭력, 우울증상의 관련성을 파악한다.
- 한국 근로자의 직장 차별과 직장 폭력이 우울증상에 미치는 영향을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 한국 임금 근로자를 대상으로 직장 차별과 직장 폭력이 우울증상에 미치는 영향을 분석하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구자료 및 연구대상

본 연구의 분석 자료는 제4차 근로환경조사로 산업안전보건연구원으로부터 원시자료의 사용승인을 받았다. 근로환경조사는 통계청 국가승인통계로 2006년도에 처음 실시되어 현재 4년 주기로 시행되고 있으며 전국을 16개 시·도로 나누어 15세 이상의 취업자를 대상으로 2014년 6월부터 8월까지 직접 면접원이 방문하여 Computer Assisted Personal Interviewing (CAPI) 방식으로 조사한 자료이다.

본 연구의 연구대상자는 제4차 근로환경조사 응답자인 50,007명 중 군인을 제외한 임금 근로자만을 대상으로 하였으며 연구변수에 대해 응답을 하지 않거나 거절한 대상자는 제외하여 21,902명을 최종 자료분석에 포함하였다.

3. 연구변수 및 측정

1) 우울증상

우울증상은 세계보건기구에서 개발한 도구인 WHO-5 Well-Being Index 5개 문항을 활용하였다. 이 도구는 지난 2주간 '나는 즐겁고 기분이 좋았다' 등의 정서를 묻는 문항 5개에 대하여 '항상 그랬다(5점)', '대부분 그랬다(4점)', '절반 이상 그랬다(3점)', '절반 미만 그랬다(2점)', '가끔 그랬다(1점)', '그런 적 없다(0점)'의 선택이 주어진다. 이 도구를 통해 0~25점으로 합산된 점수는 13점 미만인 경우, 혹은 1개 문항이라도 '가끔 그랬다(1점)', '그런 적 없다(0점)'의 응답이 나온 경우 우울위험이 높으므로(Krieger et al., 2014) 우울증상이 '있다'로 간주했으며 그 외의 경우는 '없다'로 간주하였다.

2) 직장 차별

직장 차별은 연령, 인종·출신민족·피부색, 국적, 성, 종교, 장애, 성적지향, 학벌, 출신 지역, 고용형태 차별로 파악하였다. 지난 12개월 동안 일과 관련하여 차별을 당한 경우가 있는지를 각각 질문하여 '있다/없다'로 응답한 조사문항을 활용하여 한 가지 이상의 질문에 '있다'라고 응답한 경우 직장 차별을 경험한 것으로 간주했다.

3) 직장 폭력

본 연구에서 직장 폭력은 언어폭력, 원하지 않는 성적 관심, 위협 또는 굴욕적 행동, 신체적 폭력, 왕따, 괴롭힘, 성희롱을 포함하였다. 업무수행 중 직장동료, 상사, 부하직원이나 고객으로부터 지난 1개월 동안 언어폭력, 원하지 않는 성적관심, 위협 또는 굴욕적 행동을 당한 경우 또는 지난 12개월 동안 신체적 폭력, 왕따, 괴롭힘, 성희롱을 당한 경우가 있는지를 각각 질문하여 '있다/없다'로 응답한 조사문항을 통해 한 가지 이상의 질문에 '있다'라고 응답한 경우 직장 폭력을 경험한 것으로 간주했다.

4) 인구사회학적 특성

인구사회학적 특성은 성별, 연령(15~34세, 35~44세, 45~54세, 55~64세, 65세 이상), 월수입(100만원 미만, 100~199만원, 200~299만원, 300만원 이상), 학력(중졸 이하, 고졸, 대졸 이상), 회사규모(5인 미만, 5~49인, 50인 이상), 직종(관리자, 전문직 및 관련 종사자, 사무종사자, 서비스종사자, 판매종사자, 농림어업 숙련 종사자, 기능원 및 관련기능 종사자, 장치·기계 조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자), 고용형태(정규직, 비정규직), 주당 근로시간(35시간 미만, 35~51시간, 52시간 이상), 비정형근무(없음, 있음), 현 직장 근무경력(1년 미만, 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 10년 미만, 10년 이상)을 포함하였다. 비정형 근무는 지난 1달 동안 밤 근무나 토요일 혹은 일요일 근무가 월 4회 이상 발생한 경우로 정의하였다.

5) 물리적 위험

물리적 위험은 근로자가 근로환경에서 노출되는 물리적인 위험요소로 본 연구에서는 '인간공학적 위험', '생물 및 화학적 위험' 및 '환경적 위험'으로 세분하여 각 위험별로 세부 질문항목이 주어지고 이 중 한 가지 이상에 근무시간 절반 이상 노출되는지의 여부로 파악하였다. '인간공학적 위험'은 ① 수공구, 기계 등에 의해 발생하는 진동, ② 피로하거나 통증을 주는 자세, ③ 무거운 물건을 끌거나, 밀거나, 이동시키, ④ 반복적인

손동작이나 팔 동작 노출여부, ⑤ 사람을 들어 올리거나 이동 시킴에 대한 노출로 파악하였다. '생물 및 화학적 위험'은 ① 연기, 흙, 가루나 먼지 등의 흡입, ② 신너와 같은 유기용제에서 발생한 증기흡입, ③ 화학제품/물질을 취급하거나 피부와 접촉함, ④ 폐기물, 체액, 실험물질 같이 감염을 일으키는 물질을 취급하거나 직접적으로 접촉에 의한 노출여부를 의미한다. '환경적 위험'은 ① 다른 사람이 말할 때 목청을 높여야 할 정도의 심한 소음, ② 일하지 않을 때조차 땀을 흘릴 정도로 높은 온도, ③ 실내/실외의 관계없이 낮은 온도에서의 노출여부로 파악하였다.

6) 심리·사회적 근로환경

심리·사회적 근로환경은 일과 삶의 균형, 사회적 지지, 직무 긴장으로 파악하였다. 이 중 일과 삶의 균형은 '일-생활 조화', '시간외근무', '휴가재량'으로 측정하였다. '일-생활 조화'는 근무시간이 가정생활이나 사회생활을 하는 것에 적당한지에 대해 '매우 적당하다'와 '적당하다'는 '만족'으로, '적당하지 않은 편이다'와 '전혀 적당하지 않다'는 '불만족'으로 파악하였다. '시간외근무'는 지난 12개월 동안 업무요구에 부응하기 위해 공식적인 근무시간 이외의 시간에 일을 해야 되는 경우가 얼마나 자주 있었는지에 대해 '거의 매일', '일주일에 한두 번', '한 달에 한두 번', '거의 없거나 전혀 없다'로 구분하여 파악하였다. '휴가재량'은 근무시간 중에 개인적인 일이나 가족 관련 일을 처리하기 위해 한 두 시간을 할애하거나 받기가 어느 정도 어려운지에 대해 '전혀 어렵지 않다', '별로 어렵지 않다'는 '쉬움'으로, '약간 어렵다', '매우 어렵다'는 '어려움'으로 구분하여 파악하였다.

사회적 지지에서 '동료의 지지'는 나의 동료들은 나를 도와주고 지지하는 지에 대해 '항상 그렇다'를 100점으로, '전혀 그렇지 않다'는 0점으로 환산하여 측정하였다. '상사의 지지'는 나를 도와주고 지지하는 지, '업무 피드백', '인격존중', '갈등해결 능력', '기획 및 조직능력', '의사결정 참여격려'의 6개 질문에 대해 해당하는 경우 각 100점으로, 아닌 경우 각 0점으로 환산하여 합산한 후 평균을 구하기 위해 6으로 나누어 측정하였다.

마지막으로 '직무긴장'은 Karasek의 직무긴장 모형(Job strain model)을 참고하여 측정하였다(Karasek, 1979). 총 7개의 조사항목을 사용하여 2개 영역 4개 지표(직무통제(자율성, 결정권한), 직무요구(일의 강도, 심리적 부담))로 평가하였다. 각 영역별로 평균값을 구한 후 '평균 미만'과 '평균 이상'으로 구분하는데, 직무통제와 직무요구 모두 다 평균 이상이면 '적극적 집단', 직무통제는 평균 이상이고 직무요구가 평균 미만이면 '저긴장 집단', 직무통제는 평균 미만이며 직무요구가 평

균 이상이면 ‘고긴장 집단’, 직무통제와 직무요구 모두 평균 미만이면 ‘수동적 집단’으로 구분하였다. 2개 영역 중 직무통제 영역은 ‘자율성’과 ‘결정권한’ 지표로 측정하며 다음 5개의 문항에 대하여 각각 1점이나 0점을 부여하여 평균값을 구하였다. 자율성은 ① 일의 순서, ② 작업 방법, ③ 작업 속도/작업률 3개 문항으로 각 문항에 대하여 선택하거나 바꿀 수 있을 때 1점씩 부여한다. 결정권한은 ① 같이 일할 사람을 선택할 때 의견이 얼마나 반영되는지, ② 원할 때 휴식을 취할 수 있는지 2개 문항으로 각 문항에 대하여 ‘항상 그렇다’와 ‘대부분 그렇다’를 1점으로 부여하며 ‘가끔 그렇다’, ‘별로 그렇지 않다’, ‘전혀 그렇지 않다’를 0점으로 측정하였다. 직무요구 영역은 ‘일의 강도’와 ‘심리적 부담’ 지표로 측정하며 다음 2개의 문항에 대하여 최대점수 100점으로 환산되도록 산출하여 평균값을 구하였다. ‘일의 강도’는 매우 빠른 속도로 일하는 상황이 업무에 얼마나 포함되는지에 대해, ‘심리적 부담’은 엄격한 마감시간에 맞춰 일함에 대해 ‘근무시간 내내’ 100점, ‘전혀 없음’ 0점으로 측정하였다.

4. 자료분석

본 연구의 모든 통계분석은 SPSS/WIN Statistics version 25.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 임금 근로자의 직장 차별과 직장 폭력의 관련성과 직장 차별, 직장 폭력, 인구사회학적 특성, 물리적 위험, 심리·사회적 근로환경 특성에 따른 우울증상의 차이는 χ^2 test로 파악하였다.

직장 차별과 직장 폭력이 우울증상에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 로지스틱 회귀분석을 사용하여 다섯 가지 모형을 구축하였다. 모형 1은 직장 차별, 모형 2는 직장 폭력을 투입하여 우울증상에 미치는 영향 정도를 파악하였다. 모형 3은 모형 1에, 모형 4는 모형 2에 인구사회학적 요인, 물리적 위험, 심리·사회적 근로환경을 추가하여 우울증상에 미치는 영향 정도를 파악하였다. 모형 5는 모형 4에 직장 차별을 추가하여 분석하였다. 각 모형에 대해 Hosmer-Lemeshow 모형 적합도 검정 결과 관찰값과 예측값의 차이가 유의하지 않아 적합한 모형으로 판단하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 특성

대상자의 특성은 다음과 같다(Table 1). 응답자 중 남자는 52.3%, 여자는 47.7%였고 연령은 35~44세가 28.5%로 가장 많

았다. 월수입은 100만원 미만이 38.4%, 학력은 전문대 이상이 51.0%였다. 회사규모는 5~49인이 52.0%, 직종은 사무종사자가 24.0%로 가장 많았다. 고용형태에서는 정규직이 80.6%였고 주당 근무시간은 35~51시간이 72.3%였으며 비정형근무는 없음이 60.8%였다. 현 직장 근무경력은 3년 이상 10년 미만 근무하는 비율이 39.3%로 가장 높았다. 인간공학적 위험은 근무시간의 절반 이상이 위험에 노출되는 경우가 61.8%였으며 생물 및 화학적 위험과 환경적 위험의 경우 각각 12.1%, 20.1%를 차지했다.

심리·사회적 위험과 관련하여 일-생활 조화에 대해 만족은 76.1%, 시간외 근무는 없음이 71.7%였으며 휴가재량은 어려움이 54.7%를 차지했다. 동료의 지지가 평균 이상인 경우는 50.7%, 상사의 지지가 평균 이상인 경우는 59.6%였다. 직무긴장은 저긴장 집단은 35.9%, 수동적 집단은 33.4%, 적극적 집단이 15.0%, 고긴장 집단은 15.7%였다.

2. 직장 차별, 직장 폭력, 우울증상과의 관련성

연구대상자의 직장 차별과 폭력에 따른 직장 폭력과 우울증상은 다음과 같다(Table 2). 연구대상자 중 우울증상이 있는 경우는 42.4%였고 직장 차별 경험률은 11.9%, 직장 폭력 경험률은 6.8%였다. 직장 차별 경험이 있을 때 직장 폭력을 경험한 군의 비율은 20.0%로, 직장 차별 경험이 없을 때 직장 폭력을 경험한 군의 비율은 5.0%보다 4배 높았다($p < .001$). 직장 차별 경험이 있을 때 우울증상은 50.1%로 직장 차별을 경험하지 않은 군에서 나타난 우울증상 41.4%보다 높게 나타났다($p < .001$). 직장 폭력 경험이 있을 때 우울증상은 57.2%로 직장 폭력을 경험하지 않은 군에선 나타난 우울증상 41.3%보다 높은 것으로 드러났다($p < .001$).

3. 연구대상자의 인구사회학적 및 근로환경 특성에 따른 우울증상

우울증상과 통계적으로 유의한 차이를 나타내는 변수는 연령($p < .001$), 월수입($p < .001$), 학력($p < .001$), 회사규모($p < .001$), 직종($p < .001$), 고용형태($p < .001$), 주당 근무시간($p < .001$), 비정형근무($p < .001$), 현 직장 근무경력($p = .002$), 인간공학적 위험($p = .001$), 생물 및 화학적 위험($p < .001$), 환경적 위험($p < .001$), 일-생활 조화($p < .001$), 시간외근무($p < .001$), 휴가재량($p < .001$), 동료의 지지($p < .001$), 상사의 지지($p < .001$), 직무긴장($p < .001$)이었다(Table 1).

Table 1. Depressive Symptoms by Socio-demographic and Work Environments Characteristics

Characteristic	Categories	n (%)	Depressive symptoms		
			Yes (%)	No (%)	χ^2 (p)
Total		21,902 (100.0)	42.4	57.6	
Gender	Male	11,455 (52.3)	42.2	57.8	0.6 (.438)
	Female	10,447 (47.7)	42.7	57.3	
Age (year)	15~34	5,877 (26.8)	36.9	63.1	208.9 ($< .001$)
	35~44	6,243 (28.5)	41.1	58.9	
	45~54	5,643 (25.8)	43.9	56.1	
	55~64	2,838 (13.0)	47.8	52.2	
	≥ 65	1,301 (5.9)	55.6	44.4	
Income (10,000 won)	< 100	8,401 (38.4)	46.6	53.4	125.5 ($< .001$)
	100~199	6,603 (30.1)	42.1	57.9	
	200~299	4,113 (18.8)	38.8	61.2	
	≥ 300	2,785 (12.7)	36.2	63.8	
Education	Middle school or less	2,374 (10.8)	55.7	44.3	359.7 ($< .001$)
	High school	8,349 (38.1)	46.1	53.9	
	College or over	11,179 (51.0)	36.9	63.1	
Company size	< 5	4,391 (20.0)	46.1	53.9	39.5 ($< .001$)
	5~49	11,399 (52.0)	42.3	57.7	
	≥ 50	6,112 (27.9)	40.0	60.0	
Occupation	Legislators, senior officials & manager	169 (0.8)	39.6	60.4	397.7 ($< .001$)
	Professionals, technicians & associate professionals	4,168 (19.0)	36.3	63.7	
	Clerks	5,246 (24.0)	35.9	64.1	
	Service workers	2,293 (10.5)	45.7	54.3	
	Sales workers	2,697 (12.3)	41.2	58.8	
	Skilled agricultural, forestry & fishery workers	142 (0.6)	46.5	53.5	
	Craft & related trades workers	1,822 (8.3)	46.2	53.8	
	Plant & machine operators & assemblers	2,450 (11.2)	47.2	52.8	
Elementary occupations	2,915 (13.3)	55.2	44.8		
Employment status	Permanent	17,645 (80.6)	40.8	59.2	96.8 ($< .001$)
	Temporary	4,257 (19.4)	49.1	50.9	
Weekly working hours	< 35	2,488 (11.4)	47.8	52.2	196.6 ($< .001$)
	35~51	15,845 (72.3)	39.6	60.4	
	≥ 52	3,569 (16.3)	51.3	48.7	
Atypical work	No	13,310 (60.8)	39.2	60.8	143.2 ($< .001$)
	Yes	8,592 (39.2)	47.4	52.6	
Working period of present workplace (year)	< 1	2,590 (11.8)	45.5	54.5	15.2 (.002)
	1~3	4,003 (18.3)	43.3	56.7	
	3~10	8,597 (39.3)	41.6	58.4	
	≥ 10	6,712 (30.6)	41.8	58.2	
Ergonomic risks	Exposure less than half of working time	8,364 (38.2)	41.1	58.9	10.4 (.001)
	Exposure above half of working time	13,538 (61.8)	43.3	56.7	
Biological & chemical risks	Exposure less than half of working time	19,248 (87.9)	41.7	58.3	30.5 ($< .001$)
	Exposure above half of working time	2,654 (12.1)	47.4	52.6	
Ambient risks	Exposure less than half of working time	17,493 (79.9)	41.6	58.4	26.6 ($< .001$)
	Exposure above half of working time	4,409 (20.1)	45.9	54.1	
Work-life balance	Satisfaction	16,674 (76.1)	39.6	60.4	227.0 ($< .001$)
	Dissatisfaction	5,228 (23.9)	51.4	48.6	

Table 1. Depressive Symptoms by Socio-demographic and Work Environments Characteristics (Continued)

Characteristic	Categories	n (%)	Depressive symptoms		
			Yes (%)	No (%)	χ^2 (p)
Overtime frequency	Everyday	328 (1.5)	50.6	49.4	60.0 ($<.001$)
	Once or twice a week	1,493 (6.8)	45.5	54.5	
	Once or twice a month	4,377 (20.0)	37.7	62.3	
	None	15,704 (71.7)	43.3	56.7	
Time off work for personal reasons	Ease	9,920 (45.3)	36.7	63.3	240.0 ($<.001$)
	Difficulty	11,982 (54.7)	47.1	52.9	
Colleague support	Low (below the average)	10,806 (49.3)	47.1	52.9	193.0 ($<.001$)
	High (over the average)	11,096 (50.7)	37.9	62.1	
Supervisor support	Low (below the average)	8,850 (40.4)	51.5	48.5	500.5 ($<.001$)
	High (over the average)	13,052 (59.6)	36.3	63.7	
Job strain	Low strain	7,857 (35.9)	38.5	61.5	209.5 ($<.001$)
	Passive	7,323 (33.4)	49.0	51.0	
	Active	3,290 (15.0)	37.7	62.3	
	High strain	3,432 (15.7)	41.8	58.2	

Table 2. Prevalence and Relevance of Workplace Discrimination, Workplace Violence, Depressive Symptoms

Variables	Categories	n (%)	Workplace violence			Depressive symptoms		
			Yes (%)	No (%)	χ^2 (p)	Yes (%)	No (%)	χ^2 (p)
Total		21,902 (100.0)				42.4	57.6	
Workplace discrimination	Yes	2,609 (11.9)	20.0	80.0	807.7	50.1	49.9	71.3
	No	19,293 (88.1)	5.0	95.0	($<.001$)	41.4	58.6	($<.001$)
Workplace violence	Yes	1,492 (6.8)				57.2	42.8	143.7
	No	20,410 (93.2)				41.3	58.7	($<.001$)

이 중 우울증상이 50% 이상인 경우는 연령이 65세 이상, 학력이 중졸 이하인 경우, 직종이 단순노무 종사자인 경우, 일-생활 조화가 불만족인 경우, 시간외 근무가 매일 있는 경우, 상사의 지지가 평균보다 낮은 경우였다.

4. 우울증상에 영향을 미치는 요인

연구대상자의 우울증상에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 다섯 개의 모형을 조직하여 위계적 로지스틱 회귀분석을 실시하였고 그 결과는 다음과 같다(Table 3).

Model I에서 직장 차별이 있는 경우는 없는 경우보다 우울증상이 1.42배 높은 것으로 나타났으며($p < .001$), Model II에서는 직장 폭력이 있는 경우는 없는 경우보다 우울증상이 1.90배 높은 것으로 나타났다($p < .001$).

Model III에서는 Model I에 인구사회학적 특성, 물리적 위협, 심리·사회적 근로환경을 통제하였는데 우울증상에 대한

직장 차별의 교차비가 1.42 ($p < .001$)에서 1.31 ($p < .001$)로 0.11 감소하였다. 인구사회학적 특성에서 우울증상에 영향을 미치는 요인 중 연령은 15~34세에 비해 모든 연령(35~44세, 45~54세, 55~64세, 65세 이상)에서 우울증상이 높았으며(각각 $p < .001$) 월수입에서는 300만원 이상에 비해 100만원 미만($p = .025$), 100~199만원($p = .016$)인 경우 우울증상이 높았다. 또한 학력이 전문대졸 이상인 경우에 비해 중졸 이하($p < .001$)나 고졸인 경우($p = .040$), 비정형근무가 없는 경우에 비해 있는 경우($p = .004$) 우울증상이 높았다. 물리적 위협에서는 인간공학적 위협 노출이 근무시간 절반 이상인 경우에 비해 절반 미만 일 경우 우울증상이 높았다($p = .001$). 심리·사회적 근로환경 특성에서는 모든 요인이 우울증상에 영향을 주었는데, 일-생활 조화가 만족인 경우에 비해 불만족인 경우 높았고($p < .001$), 시간외 근무에서는 없음에 비해 매일 있거나($p = .011$) 일주일에 한두 번 있을 경우($p < .001$) 높았으며, 한 달에 한두 번 있을 경우는 낮았다($p < .001$). 휴가재량은 쉬움에 비해 어려움이 높았고($p < .001$)

Table 3. Factors affecting Depressive Symptoms

Characteristic	Categories	Model I		Model II		Model III		Model IV		Model V	
		OR (95% CI)									
Workplace discrimination	No	1		1		1		1		1	
	Yes	1.42 (1.31~1.54)***		1.31 (1.20~1.43)***		1.22 (1.12~1.33)***		1.22 (1.12~1.33)***		1.22 (1.12~1.33)***	
Workplace violence	No	1		1		1		1		1	
	Yes		1.90 (1.71~2.11)***		1.77 (1.59~1.98)***		1.69 (1.51~1.90)***		1.69 (1.51~1.90)***		1.69 (1.51~1.90)***
Gender	Male			1		1		1		1	
	Female			0.99 (0.92~1.05)		0.99 (0.92~1.06)		0.99 (0.92~1.05)		0.99 (0.92~1.05)	
Age (year)	15~34			1		1		1		1	
	35~44			1.30 (1.20~1.41)***		1.30 (1.20~1.41)***		1.30 (1.20~1.41)***		1.30 (1.20~1.41)***	
	45~54			1.35 (1.23~1.47)***		1.36 (1.24~1.48)***		1.36 (1.25~1.48)***		1.36 (1.25~1.48)***	
	55~64			1.28 (1.14~1.43)***		1.28 (1.15~1.43)***		1.28 (1.15~1.43)***		1.28 (1.15~1.43)***	
	≥65			1.33 (1.13~1.56)***		1.35 (1.15~1.59)***		1.35 (1.15~1.59)***		1.35 (1.15~1.59)***	
Income (10,000 won)	≥300			1		1		1		1	
	<100			1.14 (1.02~1.29)*		1.13 (1.00~1.27)*		1.13 (1.01~1.27)*		1.13 (1.01~1.27)*	
	100~199			1.14 (1.02~1.26)*		1.13 (1.02~1.26)*		1.13 (1.02~1.26)*		1.13 (1.02~1.26)*	
	200~299			1.07 (0.96~1.19)		1.06 (0.95~1.18)		1.06 (0.96~1.18)		1.06 (0.96~1.18)	
Education	College or over			1		1		1		1	
	Middle school or less			1.28 (1.11~1.46)***		1.28 (1.11~1.47)***		1.28 (1.12~1.47)***		1.28 (1.12~1.47)***	
	High school			1.08 (1.00~1.17)*		1.08 (1.00~1.17)*		1.08 (1.00~1.17)*		1.08 (1.00~1.17)*	
Company size	<5			1		1		1		1	
	5~49			0.98 (0.90~1.06)		0.97 (0.90~1.05)		0.97 (0.90~1.05)		0.97 (0.90~1.05)	
	≥50			0.99 (0.91~1.09)		0.99 (0.90~1.09)		0.99 (0.90~1.09)		0.98 (0.89~1.08)	
Occupation	Legislators, senior officials & manager			1		1		1		1	
	Professionals, technicians & associate professionals			0.77 (0.56~1.07)		0.76 (0.55~1.05)		0.76 (0.55~1.06)		0.76 (0.55~1.06)	
	Clerks			0.77 (0.55~1.06)		0.75 (0.54~1.04)		0.75 (0.55~1.04)		0.75 (0.55~1.04)	
	Service workers			0.82 (0.59~1.15)		0.78 (0.56~1.09)		0.79 (0.56~1.11)		0.79 (0.56~1.11)	
	Sales workers			0.78 (0.56~1.09)		0.74 (0.53~1.03)		0.75 (0.54~1.05)		0.75 (0.54~1.05)	
	Skilled agricultural, forestry & fishery workers			0.79 (0.49~1.27)		0.78 (0.49~1.25)		0.79 (0.49~1.27)		0.79 (0.49~1.27)	
	Craft & related trades workers			0.94 (0.67~1.32)		0.94 (0.67~1.31)		0.95 (0.68~1.33)		0.95 (0.68~1.33)	
	Plant & machine operators & assemblers			0.95 (0.68~1.32)		0.93 (0.66~1.29)		0.94 (0.67~1.31)		0.94 (0.67~1.31)	
	Elementary occupations			1.02 (0.73~1.43)		1.00 (0.72~1.40)		1.01 (0.72~1.41)		1.01 (0.72~1.41)	
	Employment status	Permanent			1		1		1		1
Temporary			1.00 (0.92~1.09)		1.00 (0.92~1.08)		0.99 (0.91~1.08)		0.99 (0.91~1.08)		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Table 3. Factors affecting Depressive Symptoms (Continued)

Characteristic	Categories	Model I		Model II		Model III		Model IV		Model V	
		OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)	OR	(95% CI)
Weekly working hours	<35	1		1		1		1		1	
	35~51	0.92	(0.83~1.02)	0.91	(0.82~1.01)	0.92	(0.83~1.02)	0.91	(0.82~1.01)	0.91	(0.82~1.01)
	≥ 52	1.07	(0.94~1.21)	1.06	(0.93~1.20)	1.07	(0.94~1.21)	1.06	(0.93~1.20)	1.06	(0.93~1.20)
Atypical work	No	1		1		1		1		1	
	Yes	1.10	(1.03~1.18)**	1.09	(1.02~1.17)*	1.10	(1.03~1.18)**	1.09	(1.02~1.17)*	1.09	(1.02~1.17)*
Working period of present workplace (year)	<1	1		1		1		1		1	
	1~<3	0.97	(0.87~1.07)	0.96	(0.86~1.06)	0.97	(0.87~1.07)	0.96	(0.86~1.06)	0.96	(0.86~1.06)
	3~<10	0.94	(0.85~1.04)	0.93	(0.84~1.03)	0.94	(0.85~1.04)	0.93	(0.84~1.03)	0.93	(0.84~1.03)
	≥10	0.98	(0.87~1.09)	0.96	(0.86~1.08)	0.98	(0.87~1.09)	0.96	(0.86~1.08)	0.96	(0.86~1.08)
Ergonomic risks	Exposure above half of working time	1		1		1		1		1	
	Exposure less than half of working time	1.11	(1.04~1.19)**	1.12	(1.05~1.19)**	1.11	(1.04~1.19)**	1.12	(1.05~1.19)**	1.12	(1.05~1.20)**
Biological & chemical risks	Exposure above half of working time	1		1		1		1		1	
	Exposure less than half of working time	0.94	(0.85~1.04)	0.95	(0.86~1.05)	0.94	(0.85~1.04)	0.95	(0.86~1.05)	0.95	(0.86~1.05)
Ambient risks	Exposure above half of working time	1		1		1		1		1	
	Exposure less than half of working time	1.01	(0.93~1.10)	1.01	(0.93~1.09)	1.01	(0.93~1.10)	1.01	(0.93~1.09)	1.01	(0.93~1.10)
Work-life balance	Satisfaction	1		1		1		1		1	
	Dissatisfaction	1.28	(1.19~1.38)***	1.27	(1.18~1.36)***	1.28	(1.19~1.38)***	1.27	(1.18~1.36)***	1.27	(1.18~1.36)***
Overtime frequency	None	1		1		1		1		1	
	Everyday	1.34	(1.07~1.68)*	1.33	(1.06~1.67)*	1.34	(1.07~1.68)*	1.33	(1.06~1.67)*	1.33	(1.06~1.67)*
	Once or twice a week	1.27	(1.14~1.42)***	1.27	(1.13~1.42)***	1.27	(1.14~1.42)***	1.25	(1.12~1.40)***	1.25	(1.12~1.40)***
	Once or twice a month	0.87	(0.81~0.93)***	0.86	(0.80~0.93)***	0.87	(0.81~0.93)***	0.85	(0.79~0.92)***	0.85	(0.79~0.92)***
Time off work for personal reasons	Ease	1		1		1		1		1	
	Difficulty	1.34	(1.26~1.42)***	1.34	(1.26~1.42)***	1.34	(1.26~1.42)***	1.34	(1.26~1.42)***	1.34	(1.26~1.42)***
Colleague support	High (over the average)	1		1		1		1		1	
	Low (below the average)	1.17	(1.11~1.25)***	1.18	(1.11~1.25)***	1.17	(1.11~1.25)***	1.18	(1.11~1.25)***	1.18	(1.11~1.25)***
Supervisor support	High (over the average)	1		1		1		1		1	
	Low (below the average)	1.48	(1.39~1.57)***	1.48	(1.40~1.58)***	1.48	(1.39~1.57)***	1.47	(1.39~1.57)***	1.47	(1.39~1.57)***
Job strain	Low strain	1		1		1		1		1	
	Passive	1.13	(1.03~1.24)**	1.13	(1.04~1.24)**	1.13	(1.03~1.24)**	1.14	(1.04~1.25)**	1.14	(1.04~1.25)**
	Active	1.47	(1.34~1.61)***	1.48	(1.35~1.62)***	1.47	(1.34~1.61)***	1.48	(1.35~1.62)***	1.48	(1.35~1.62)***
	High strain	0.97	(0.88~1.08)	0.97	(0.88~1.08)	0.97	(0.88~1.08)	0.97	(0.88~1.08)	0.97	(0.87~1.07)

*p < .05, **p < .01, ***p < .001.

동료의 지지와 상사의 지지는 평균 이상에 비해 평균 미만인 경우 우울증상이 높았다. 직무긴장 또한 우울증상에 영향을 미쳤는데, 저긴장 집단에 비해 수동적 집단($p=.007$), 적극적 집단($p<.001$)인 경우 우울증상이 높게 나타났다.

Model IV에서는 Model II에 인구사회학적 특성, 물리적 위험, 심리·사회적 근로환경을 통제하였는데 우울증상에 대한 직장 폭력의 교차비가 1.90 ($p<.001$)에서 1.77 ($p<.001$)로 0.14 감소하였다.

한편 Model III에서 인구사회학적 특성, 물리적 위험, 심리·사회적 근로환경 특성으로 투입된 변수 중 우울증상에 영향 요인으로 드러난 변수는 Model IV에서도 변화 없이 그대로 영향 요인으로 분석되었다.

Model IV에서 직장 차별을 투입한 Model V는 우울증상에 대한 직장 폭력의 교차비가 1.77($p<.001$)에서 1.69($p<.001$)로 감소했으며 직장 차별의 경우 Model IV에서 교차비가 1.31($p<.001$)이었으나 Model V에서는 1.22($p<.001$)로 감소하였다($p<.001$). 또한 Model III에서 인구사회학적 특성, 물리적 위험, 심리·사회적 근로환경 특성으로 투입된 변수 중 우울증상에 영향을 미치는 것으로 나타난 변수가 Model V에서도 차이가 없이 영향요인인 것으로 드러났다(Table 3).

논 의

본 연구는 최근 급격하게 증가하고 있는 직장 차별과 직장 폭력이 근로자의 우울증상에 미치는 영향을 인구사회학적 특성, 물리적 위험, 심리·사회적 근로환경 특성을 고려하여 파악한 것이다.

한국 임금 근로자의 우울증상 경험률 42.4%는 본 자료와 동일한 우울증상 측정도구를 사용하여 유럽 전체 근로자를 대상으로 한 연구에서의 우울증상 경험률 26.0%보다 높은 수준이다(Schütte et al., 2014). 국내에서는 제 3차 근로환경조사('10) 자료를 활용하여 동일 도구를 사용한 연구의 우울증상 경험률 39.0%보다도 높은 것으로 나타났는데(Park, Han, Park, & Ryu, 2016), 이는 연구대상자의 차이에 의해서 발생한 것으로 판단된다. Park 등이 수행한 선행연구는 3차 근로환경조사 응답자 50,032명을 대상으로 한 연구이며, 본 연구에서는 4차 근로환경조사의 응답자 50,007명 중 군인을 제외한 임금 근로자 21,902명만을 대상으로 수행한 연구이므로 우울증상 경험률을 측정함에 있어 차이가 발생할 수 있다.

본 연구에서는 근로자가 경험한 직장 폭력을 살펴본 결과 6.8%로 나타났는데 이러한 비율은 연구대상자와 직장 폭력에

대한 정의 등이 다르기 때문에 다른 연구와 직접적인 비교를 하기가 쉽지 않다. 제 1차 근로환경조사('06)를 활용한 연구에서는 직장 폭력률이 1.3%로 나타났으며(Choi et al., 2010) 제 3차 근로환경조사('10)를 분석한 연구에서도 직장 폭력률은 1.3%로(Park et al., 2016) 제 4차 근로환경조사('14)를 활용한 본 연구에서 분석된 직장 폭력률 6.8%와는 차이를 보이는 결과가 나타났다. 이는 기존의 연구에서는 직장 폭력을 업무수행 중 직장 동료, 상사, 부하직원이나 고객으로부터 지난 12개월 동안 신체적 폭력, 왕따, 괴롭힘, 성희롱을 당한 경우가 있는지를 파악한 것이며, 본 연구에서는 이러한 문항과 함께 지난 1개월 동안 언어폭력, 원하지 않는 성적관심, 위협 또는 굴욕적 행동을 당한 경우까지 포함하여 직장 폭력으로 분석한 결과이므로 직장 폭력 비율이 더 높은 것으로 조사되었다.

본 연구에서는 직장 내에서 차별이나 폭력 경험이 있을 경우에 차별이나 폭력 경험이 없는 경우보다 우울증상이 모두 높은 것으로 나타났다. 직장 차별과 폭력 중에서는 직장 폭력이 차별보다 우울증상에서 더 큰 차이를 나타냈다. 또한 직장 내에서 차별을 경험한 군이 폭력에도 노출되는 경우는 20.0%로 차별 경험이 없는 군에서 폭력에 노출되는 경우인 5.0%보다 4배 더 높았다. 직장 차별에 노출될 경우 직장 폭력에도 노출되는 경우가 차별 경험이 없는 군에서 폭력에 노출되는 경우보다 훨씬 높았는데, 이는 사업장에서 근로자의 차별과 폭력을 예방함에 있어 차별과 폭력을 구분하여 개별적으로 접근하기보다 통합적인 관점에서 차별과 폭력을 동시에 해소해나갈 조직문화 및 시스템을 구축하는 것이 더 효과적임을 시사한다.

본 연구에서 우울증상에 가장 큰 교차비를 나타낸 요인은 직장 폭력으로 드러났다. 직장 폭력은 직장 차별, 인구사회학적 특성, 물리적 위험, 심리·사회적 근로환경 특성을 보정한 후에도 직장 폭력을 경험하지 않은 경우보다 우울증상 경험률이 1.69배 높은 것으로 나타났다. 이 결과는 덴마크 근로자를 대상으로 수행한 연구에서 관측된 직장에서의 폭력에 대한 노출이 우울과 스트레스를 증가시킨다는 결과와 유사한 것이다(Wieclaw et al., 2006). 국내에서도 유사한 결과가 나타난 선행연구가 있는데, 국내 근로자를 대상으로 개인적 요인, 근무조건, 심리·사회적 근로환경을 보정한 후에도 직장 폭력을 경험한 경우 우울증상의 교차비가 유의하게 높은 것으로 분석됐다(Choi et al., 2010). 오락시설 근로자를 대상으로 한 연구에서도 폭력에 노출된 경험이 우울증의 유병과 높은 연관성을 지니는 것으로 나타났다(Byun, Youn, Jung-Choi, Cho, & Paek, 2009). 직장 폭력이 우울증상을 일으켜 근로자의 정신건강에 부정적인 영향을 미치므로 사업장에서는 조직문화 개선을 통해 직원 간에 발

생하는 내부적인 폭력을 예방할 수 있도록 직장 환경을 개선하는 한편 외부 고객으로부터 근로자가 폭력에 노출되지 않는 체계를 구축해야 할 것이다. 또한 보건관리자는 사업장에서 근로자가 폭력에 노출될 경우 심리상담과 치료 등의 증재를 제공하여 폭력에 의한 피해를 완충하는 역할을 할 필요가 있다.

직장 차별만을 변수로 투입한 Model I에서는 직장 차별에 따른 우울증상의 교차비가 1.42로 나타났으나, 다른 요인을 모두 보정한 Model V에서는 교차비가 1.22까지 감소하는 것으로 나타났다. 본 연구에서 직장 차별은 연령, 인종·출신민족·피부색, 국적, 성, 종교, 장애, 성적지향, 학벌, 출신 지역, 고용형태 차별을 당한 경우가 있는 지를 각각 질문하여 파악하였는데, Model V에서는 인구사회학적 특성인 성별, 연령, 학벌, 고용형태를 보정하였으므로 Model I보다 Model V에서 직장 차별의 교차비가 감소한 것으로 판단된다.

본 연구를 통해 근로자의 우울 개선 프로그램을 개발하는데 있어 직장 차별과 직장 폭력뿐만 아니라 인구사회학적 특성, 물리적 위험, 심리·사회적 근로환경 특성 또한 고려해야 함을 확인 할 수 있었다. 우울증상과 관련하여 인구사회학적 특성 중 연령에서는 15~34세보다 그 이상의 모든 연령, 월수입은 100만원 미만과 100~199만원, 학력은 중졸 이하 및 고졸 근로자에서 우울증상 경험이 높은 것으로 나타났다. 이는 국내의 제3차 근로환경조사(‘10)를 활용한 연구에서 나타난 결과와 유사한 것이다(Park et al., 2016). 또한 밤근무와 같은 비정형근무를 하는 경우 우울증상 경험이 높은 것으로 조사되어 기존 연구와 일치하였다(Choi et al., 2010).

물리적 위험과 관련하여 인간공학적 위험에 대한 노출이 근무시간 절반 이상인 경우보다 절반 미만일 때 우울증상이 더 높은 것으로 나타났다. 기존 연구에서 직접적으로 인간공학적 위험에 대한 노출과 우울증상의 관련성 대한 연구는 이루어진 적이 없으나 인간공학적 위험이 높을수록 근골격계 증상의 위험도가 높아지며(Sul, Kang, Lee, & Kim, 2007) 이러한 근골격계 증상에 의한 통증은 우울증상을 증가시키는 등 근골격계 증상과 우울증상 사이에 관련성이 있다는 연구가 보고되고 있다(Fritz & George, 2002). 기존 연구를 통하여 인간공학적 위험에 대한 노출이 근골격계 증상을 유발하여 우울증상에도 영향을 주는 것으로 추론할 수 있으나, 이번 연구에서는 상반된 결과가 나온 만큼 국내 근로자를 대상으로 인간공학적 위험에 대한 노출시간과 우울증상에 대한 연구가 더 필요한 것으로 생각된다.

심리·사회적 근로환경 특성과 관련하여 일과 삶의 균형을 의미하는 변수는 일-생활 조화, 시간외 근무, 휴가재량이 있었

는데 일-생활 조화가 불만족인 경우, 시간외 근무가 매일 있거나 일주일에 한두 번인 경우, 휴가재량이 어려움인 경우 우울증상이 증가하였다. 일-생활 조화, 시간외 근무, 휴가재량 변수 모두 근로자의 일과 삶의 균형에 부정적인 상황에 놓일 때 우울증상이 증가하는 경향이 있음을 알 수 있다. 본 연구에서의 결과는 일과 삶의 균형이 불균형일 경우 우울을 초래한다는 선행연구와 일치하는 것이다(Pandu, Balu, & Porani, 2013). 구조방정식모형을 설정한 연구에서는 일과 삶의 균형을 옹호하는 조직문화는 근로자의 일과 삶의 균형에 정적인 영향을 미치며 우울에는 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다(Lee & Choi, 2019). 이는 주52시간 노동 시대의 시작과 더불어 조직차원에서 적극적으로 근로자의 일과 삶의 균형이 지켜질 수 있도록 지원해야 함을 의미한다.

본 연구에서는 동료의 지지와 상사의 지지가 높을 때 보다 낮을 때 우울증상이 증가하는 것으로 나타났는데, 이와 같은 우울증상과 사회적 지지에 대한 결과는 국내에서 중소기업 제조업 사업장을 대상으로 한 연구(Park, Lee, & Cho, 2018)와 결과가 일치한다. 또한 우울은 직무 스트레스에 의해서도 영향을 받는데, 50인 미만의 소규모 제조업 사업장에 종사하는 남성 근로자를 대상으로 구조방정식 모형을 설정한 연구에서는 직무 스트레스 수준이 높을수록 우울을 증가시키는 효과가 있는 것으로 나타났다(Lee, Kang, Kwon, & Cho, 2011). 사회적 지지는 이러한 우울을 증가시킬 수 있는 직무 스트레스를 경감시키거나 완충시키는 요인으로 보고되고 있으므로(Komatsu, Kai, Nagamatsu, Suyama, & Sugamoto, 2010), 사업장에서는 개인 간의 경쟁을 조장하는 조직문화보다 동료와 상사가 서로를 지지하는 조직문화를 형성하여 근로자들이 직무 스트레스와 우울을 감소하기 위한 노력이 필요하다.

직무긴장에서는 저긴장 집단에 비해 수동적 집단과 적극적 집단에서 교차비가 더 높은 것으로 나타났다. 직무긴장 모형(job strain model)에 의하면 직무요구는 그 자체로서 근로자에게 해가 되지는 않으나 낮은 직무통제와 결합이 될 경우 직무긴장을 야기하여 우울증과 같은 부작용을 불러온다. 이론적으로 직무통제와 직무요구가 동일한 수준일 경우, 수동적 집단과 적극적 집단은 동일한 스트레스 수준을 가진다(Karasek, 1979). 본 연구에서 저긴장 집단에 비해 수동적 집단과 적극적 집단에서 우울증상의 교차비가 높게 나타난 것은 직무긴장 모형과 동일한 결과이다. 그러나 직무긴장과 같은 직무 스트레스가 우울을 증가시키는 효과가 있음을 고려할 때(Lee et al., 2011), Model V에서 수동적 집단(OR=1.14)과 적극적 집단(OR=1.48)의 우울증상에 대한 교차비의 차가 0.34인 것은 우

울증상의 경우 직무긴장 모형(job strain model)과는 다른 결과를 나타낼 가능성이 있으므로 추가적인 연구가 필요한 것으로 판단된다. 또한 직무긴장 모형(job strain model)을 보완하기 위한 연구들이 잇따르고 있는데, 외국에서는 기존 모형에 주도성, 자기효능감, 낙관주의 등 개인적 특성을 포함시킨 연구가 보고되고 있다(Totterdell, Wood, & Wall, 2006). 또한 직무긴장 모형(job strain model)에서는 직무통제가 직무요구를 완화함으로써 직무 스트레스를 감소한다고 알려져 있으나, 국내에서는 외향성이 낮은 군에서만 직무긴장 모형의 가정대로 직무통제가 직무요구와 상호작용 하는 것으로 나타났다(Park & Yoo, 2007). 우리나라 사업장에서 근로자들의 우울을 감소하고 직무 스트레스를 완화하기 위해 직무긴장 모형(job strain model)을 적용하기 위해서는 추가적인 연구가 필요하다고 생각된다.

근로환경조사는 단면 연구로서 직장 차별과 직장 폭력이 우울증상과 동시에 측정되었기 때문에 본 연구에서는 인과관계를 입증할 수 없다는 제한점이 있다. 직장 차별과 직장 폭력 및 우울증상과의 인과관계에 대하여 직장 차별과 직장 폭력이 우울증상의 원인이 되는 것인지, 또는 우울증이 있는 직장 내 근로자들이 직장 차별과 직장 폭력에 더 많이 노출될 가능성이 있는 것인지에 대해서는 확정하기가 어렵다. 직장 폭력과 우울에 있어서 인과관계를 논하기는 어렵지만 두 요인이 상승작용을 하여 직장 폭력과 우울의 유병률을 높이는 것으로 보고되었으므로(Byun et al., 2009) 직장 폭력이 우울증상을 유발하는데 영향을 줄 가능성이 높은 것으로 보인다. 향후 종단적 조사 연구를 바탕으로 우울증상에 대한 인과관계를 확정한 연구가 수행되어야 할 것이다. 또한 본 연구에서는 직장 차별은 10문항, 직장 폭력은 7문항을 활용하여 이 중에 한 번이라도 당한 경험이 있을 경우 '있다'로 분류되게 된다. 이로 인해 경험의 정도에 따른 우울증상의 차이가 반영되지 않고 있으며, 항목 별 분포와 각 항목이 미치는 영향정도가 고려되지 않고 있다. 직장 차별 혹은 직장 폭력의 정도와 응답한 문항에 따른 차이가 우울증상에 얼마만큼 반영되는지에 대해 추가적인 연구가 수행되어야 할 것이다.

이와 같은 제한점에도 불구하고 본 연구는 대표성이 있는 자료인 '제 4차 근로환경조사('14)'를 통해 국내 근로자들의 직장 차별과 직장 폭력 및 우울증상을 파악할 수 있었다. 본 연구는 직장 내에서 차별을 당할 경우 폭력에도 노출되는 경우가 더 많다는 것과 직장 차별과 직장 폭력이 근로자의 우울증상을 야기하는 데 큰 영향을 끼친다는 것을 확인한 점에서 의의가 크다고 할 수 있다. 사업장에서는 직장에서 발생하는 차별과 폭력이

근로자의 우울에 큰 영향을 미치는 것을 인지하고 근로자의 건강증진 업무를 수행함에 있어 차별과 폭력을 예방할 수 있는 제도적 장치를 제공하고 피해를 당한 근로자를 관리할 수 있는 프로그램을 개발 및 증재해나가야 할 것이다.

결론 및 제언

직장 차별과 직장 폭력은 근로자의 우울증상과 긴밀한 관계가 있으며 이는 근로자 개인의 건강문제일 뿐만 아니라 기업의 생산성 감소를 통한 사회적 비용을 초래하여 사업장, 지역사회 및 국가에까지 부정적인 결과를 야기할 수 있는 문제이다.

사업장에서는 근로자의 우울이 기업의 생산성에도 연관되어 있는 만큼, 이를 개인적인 문제로 여기지 않고 조직차원에서 대응해나가야 한다. 이를 위해 직장 차별과 직장 폭력을 예방할 수 있는 제도를 마련해야 할 필요가 있으며 근로자들의 건강증진을 계획함에 있어 본 연구결과에서 유의하게 나타난 직장 차별 및 직장 폭력과 인구사회학적 특성, 물리적 위험, 심리·사회적 특성을 고려하여 프로그램을 개발한다면 근로자의 정신건강증진에 도움이 될 것이다.

REFERENCES

- Byun, C. B., Youn, K. W., Jung-Choi, K. H., Cho, Y. H., & Paek, D. M. (2009). Depressive symptoms of workplace violence exposed subjects in Korea. *Annals of Occupational and Environmental Medicine, 21*(4), 314-323.
- Cho, Y. S., Park, J. B., Lee, K. J., Min, K. B., & Baek, C. I. (2016). The association between Korean workers' presenteeism and psychosocial factors within workplaces. *Annals of Occupational and Environmental Medicine, 28*(1), 41.
- 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.
- Fritz, J. M., & George, S. Z. (2002). Identifying psychosocial variables in patients with acute work-related low back pain: The importance of fear-avoidance beliefs. *Physical Therapy, 82*(10), 973-983.
- International Labour Office. (2002). *Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector*. Geneva; International Labor Office.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285-308.
- Komatsu, Y., Kai, Y., Nagamatsu, T., Shiwa, T., Suyama, Y., & Su-

- gimoto, M. (2010). Buffering effect of social support in the workplace on job strain and depressive symptoms. *Sangyō Eiseigaku Zasshi=Journal of Occupational Health*, 52(3), 140-148.
- Krieger, N. (1999). Embodying inequality: A review of concepts, measures, and methods for studying health consequences of discrimination. *International Journal of Health Services*, 29(2), 295-352.
- Krieger, T., Zimmermann, J., Huffziger, S., Uhl, B., Diener, C., Kuehner, C., et al. (2014). Measuring depression with a wellbeing index: Further evidence for the validity of the WHO Well-Being Index (WHO-5) as a measure of the severity of depression. *Journal of Affective Disorders*, 156, 240-244.
- Lee, K. S., Kang, J. S., Kwon, I. S., & Cho, Y. C. (2011). Influence of sleep quality, occupational stress and fatigue on depression among small-scale manufacturing male workers. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 12(5), 2230-2240.
- Lee, J. M., & Choi, H. G. (2019). Influence of organizational culture supporting work-life balance on well-being and depression mediated by work-life balance. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 32(1), 1-27.
- Occupational Safety and Health Research Institute. (2020). Korean working condition survey. Retrieved April 8, 2020, from <http://oshri.kosha.or.kr/kwcs/data/index.do?d1=0&d2=14>
- Ogunsemi, O. O., Alebiosu, O. C., & Shorunmu, O. T. (2010). A survey of perceived stress, intimidation, harassment and well-being of resident doctors in a Nigerian Teaching Hospital. *Nigerian Journal of Clinical Practice*, 13(2), 183-186.
- Okechukwu, C. A., Souza, K., Davis, K. D., & Castro, A. B. (2014). Discrimination, harassment, abuse, and bullying in the workplace: Contribution of workplace injustice to occupational health disparities. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(5), 573-586.
- Pandu, A., Balu, A., & Porani, K. (2013). Assessing work-life balance among IT & ITeS women professionals. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(4), 61-620
- Park, J. N., Han, M. A., Park, J., & Ryu, S. Y. (2016). Prevalence of depressive symptoms and related factors in Korean employees: The third Korean working conditions Survey (2011). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13, 424.
- Park, L. H., & Yoo, T. Y. (2007). The effect of personality, job demand, and job control on job stress. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 20(1), 1-20.
- Park, S. K., Lee, H. Y., & Cho, Y. C. (2018). The association of job stress and social support with depressive symptoms among manufacturing male workers. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 19(5), 216-224.
- Schutte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 87, 897-907.
- Shin, S. S. (2018). The continuum of gender-based discrimination and violence against women: Seeking an integrated approach. *Issues in Feminism*, 18(1), 267-301.
- Sul, J. G., Kang, D. M., Lee, S. I., & Kim, Y. K. (2007). Dose-response relationships between work-related musculoskeletal neck symptom and physical risk factors (2 year follow-up study). *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 19(2), 145-155.
- Totterdell, P., Wood, S., & Wall, T. (2006). An intra individual test of the demands control model: A weekly diary study of psychological strain in portfolio workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(1), 63-84.
- Vartia, M. A. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(1), 63-69.
- Wieclaw, J., Agerbo, E., Mortensen, P. B., Burr, H., Tuchsén, F., & Bonde, J. P. (2006). Work related violence and threats and the risk of depression and stress disorder. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 60, 771-775.