
직장인의 현실요법 프로그램이 직무스트레스 감소에 미치는 효과

The Reality Therapy Program Effect for Reducing The Occupational Stress in Company Employee

변상해, 김세봉, 장경주
서울벤처정보대학원대학교 사회복지상담학과

Sang Hae Byun(jm9004@suv.ac.kr), Se Bong Kim(kwtsb@hanmail.net),
Kyung Joo Chang(jkjd21@hanmail.net)

요약

본 연구는 현실요법 집단상담 프로그램이 직장인의 직무스트레스 감소에 미치는 영향을 연구하였다. A 지역의 30-40대 생산직 남성 근로자로, 현재 근무하는 직장에서 2년 이상 근무한 사람을 대상으로 하여 실험집단 10명과 통제집단 10명으로 무작위 배정하였다. 측정도구는 한국인 직무스트레스 측정 검사 단축형으로 한국직무스트레스 학회에서 2년에 걸쳐 개발한 표준 도구를 사용하였다. 수집된 자료를 연구 목적에 맞게 분석하기 위하여 t-검증을 실시하였다. 연구결과 전체적인 직무스트레스 점수는 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났으며, 하위영역에서는 직무요구, 조직체계, 보상부적절은 $p < .01$ 수준에서, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 직장문화는 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있음이 검증되었다. 이와 같은 연구방법을 통하여 도출된 결과를 토대로 다음과 같은 결론을 얻었다. 현실요법 집단상담 프로그램에 참여한 실험집단은 통제집단보다 직무스트레스가 낮아진다. 즉 현실요법 프로그램이 직장인의 직무스트레스를 감소하는데 효과가 있다.

■ 중심어 : | 현실요법 | 직무스트레스 | 직장인 |

Abstract

This study research the effect that the reality therapy program reduces the occupational stress in company employee. The subjects of this research were company employees aged 30 to 49 in the A area and they work more than 2 years in company. They were divided into two groups: an experimental group of 10 company employee, and a control groups of 10 company employee. and executed the program to the experiment group. A measurement tool was used a standard occupational stress scale for korean employee that developed by The Korean Society of Occupational Stress. For the purpose of the study, it was t-test to analyze collected data. The result of the study was that the occupational stress in an experiment group which take part in the reality therapy program was meaning statistically reduced than the control group by $p < .001$. In the subordinate measure of occupational stress, the occupational demand, organization system, requital inappropriateness score has a significant result by $p < .01$ and the occupational self-regulation, relation discord, and occupational insecurity score has a significant result by $p < .05$. In sum, the occupational stress score of treatment group which take part in the reality program reduce significantly than the scores of control group. Thus, the reality therapy program significantly effect to reduced the company employee's occupational stress.

■ keyword : | Reality Therapy | Occupational Stress | Company Employee |

I. 서론

1. 연구의 필요성

인간은 살아가는데 기본적으로 필요한 생리 및 심리적 욕구를 가지고 있다. 그러나 이러한 욕구들은 최근 도시화와 산업화에 영향으로 노동시장과 사회적 구조의 변화가 급속도로 가속화 되면서 충족되지 못한다. 그리고 사람들은 이러한 욕구들이 충족되지 않을 때 많은 정서적, 심리적, 사회적, 조직문화에 문제를 야기하게 된다. 따라서 인간의 생활은 필요한 생리 및 심리적 욕구의 충족에 끊임없이 찾아 해결해가는 자기실현의 과정이라고 할 수 있다[1].

우리 사회는 1970년대 후반부터 불어온 산업화와 더불어 1998년 IMF를 거치면서 형성된 사회구조 현상은 인간중심에서 경제논리 중심의 사회로 바뀌게 되었다. 그 결과 생활양식과 그에 따른 사회적 규범과 조직이 다양한 변화를 가져왔다. 따라서 사회구조변화는 자연적으로 각 개인에게도 새로운 경제 산업화조직에 따른 적응과 생활의 변화를 요구하게 되었다. 즉 사회가 구조적으로나 기능적으로 복잡하게 변화함에 따라 현대인들은 많은 심리적, 신체적, 정신적 부담감을 가지게 되었다[2].

특히 직장인들은 구조조정을 거치면서 무한경쟁 사회에서 살아 남기위해 직무환경 변화에 적응해야하는 시대에 살고 있다. 따라서 기업의 조직과 개인의 상호작용과정에서 여러 가지 문제가 발생되고 있다. 특히 조직의 목표와 개인의 욕구 간에 생기는 불균형 때문에 직장인들은 업무 스트레스가 증가되고 있다[3].

이러한 직무스트레스는 경쟁이 날로 더 치열해지면서 직장 일로 생기는 스트레스는 더욱 심각한 상황으로 치닫고 있다 직무스트레스학회(2001) 조사한 결과에 따르면 한국 직장인들의 스트레스 보유율은 95%로 40%인 미국과, 61%인 일본을 크게 앞선다. 이에 따라 직무스트레스의 원인과 해소대책이 필요하다.

이런 직무 스트레스는 개인은 물론 조직에 치명적인 해악을 초래하고 엄청난 경쟁력 상실을 초래하는 부작용을 낳기 때문이다[4]. 즉, 직무스트레스도 개인이 기업조직 안에서 올바르게 욕구를 충족하지 못하는 데서

발생하는 것이다.

현실요법에서는 인간의 기본 욕구를 5가지로 구분하고, 뇌의 기능과 욕구를 연관시켜 설명하고 있다. 인간의 뇌는 두 개의 부분으로 구성된다. 하나는 크기도 작고 의식 기능이 없는 구뇌(old brain)이고, 다른 하나는 크고 의식 기능이 활발한 신뇌(new brain)이다. 신뇌는 우리가 의식하는 것들의 중심부이며, 모든 자발적인 행동의 원천이 된다.

그리고 기본적인 5가지 욕구는 구뇌에 자리한 생존에 대한 욕구(survival need)와 신뇌에 자리 잡고 있는 4개의 심리적이고 정신적인 욕구 즉, 소속의 욕구(belonging need), 힘에 대한 욕구(power need), 자유에 대한 욕구(freedom need), 즐거움에 대한 욕구(fun need)로 구성되어있다. 이 욕구들은 우리의 내부에서 일어나며, 개인의 행동을 유발시키는 근원이 된다[5]. 즉 현실요법에서는 뇌가 욕구에 대한 통제 체제로서 작용하며, 기본적인 욕구를 채우기 위해 행동한다고 본다.

앞에서 살펴본 바와 같이 기업이 발전하면서 직장인이 갖는 욕구는 점점 많아지고 다양화되는 반면에 이를 충족시키기 위한 길은 점점 좁아지고 있다. 그리고 직무스트레스는 자신의 욕구가 충족되지 않았을 때와 구체적인 욕구를 파악하지 못했을 때에 발생한다. 또한 자신의 욕구를 충족시키기 위해서 무엇을 해야 하는지 모르는 상황에서 발생한다.

지금까지 직장인의 직무스트레스에 대한 선행연구들을 살펴보면, 직무스트레스의 원인에 대한 연구, 직무스트레스로 인해 나타나는 결과에 대한 연구, 직무스트레스를 줄이고 이에 대응하는 방법에 관한 연구이다[6]. 그리고 호텔 산업 종사자를 대상으로 한 연구에는 직무특성과 조직몰입간의 인과관계 검증과 직무스트레스와 이직의도 등에 대한 조사연구 중심으로 이루어졌다[7]. 교사를 대상으로 한 연구에는 직무스트레스 지각과 대처방법과의 관계와 보육신념 및 보육 효능감과의 상호작용에 대한 연구가 있다. 그러나 현장에서 직접 직무스트레스를 감소하기 위한 구체적인 상담 프로그램의 적용은 연구들은 미진한 실정이다. 따라서 본 연구의 목적은 현실요법 집단상담 프로그램이 30-40대 직장인들의 직무스트레스를 감소하는데 효과가 있는지를 연

구 검증하는데 있다.

2. 연구가설

연구가설 1. 현실요법 집단상담 프로그램에 참여한 실험집단이 통제집단보다 직무스트레스가 통계적으로 유의미하게 낮아질 것이다.

3. 연구 제한점

첫째, 본 연구는 특정 지역의 직장인만을 대상으로 하였으므로 전집의 대표성을 나타낸다고 할 수 없다. 따라서 연구결과를 일반화하기 위해서는 광범위한 지역의 직장인을 대상으로 연구할 필요가 있다.

둘째, 연구결과로 보아 현실요법 집단상담 프로그램이 직장인의 직무스트레스의 감소에 효과가 있음은 검증되었다. 그러나 이러한 결과는 단기적인 효과일수도 있기 때문에 효과의 지속성을 검증하기 위해서 추후검사가 요구된다.

셋째, 현실요법 집단상담 프로그램의 지도자와 연구자가 동일 인물이었다. 따라서 실험 참가자에 대한 연구자의 기대가 연구에 영향을 주었을 가능성을 배제할 수 없다. 그러므로 실험자 변인을 통제하기 위해서는 프로그램의 지도자와 연구자를 구분하여 그 효과를 검증할 필요가 있다.

II. 이론적 배경

1. 현실요법

1.1 현실요법의 정의

현실요법은 인간의 존엄성과 잠재가능성의 믿음을 토대로 하여 미국의 정신과 의사인 William Glasser에 의해 창안된 것이다. 개인의 행동은 외부의 자극에 의해서가 아닌 자신의 내적 요인인 기본욕구에 의해 동기화 되어 발생한다고 본다. 또한 행동은 개인이 선택한 결과로 개인이 처한 바로 그 상황에서 욕구가 충족되는 방향으로 이루어진다고 설명하고 있다. 따라서 이 접근법은 행동에 대한 책임감을 강조하고, 과거보다는 현재에, 무의식적 경험보다는 의식적 경험에 초점을 둔다.

이러한 현실요법은 선택이론에 근거하고 있다. 선택이론은 인간생명체는 하나의 통제체계로 이루어졌다고 본다. 따라서 인간의 행동은 욕구의 충족을 위해 선택되고, 자신의 행동에 대한 통제력과 책임감을 갖는다는 내용을 토대로 하고 있다[8].

1.2 현실요법에 관한 선행연구

현실요법을 적용한 집단 상담 프로그램 개발 및 관련 연구 다수 개발되어 있다. 미국에서도 Bower[9]와 Garza-Burciaga[10] 등이 프로그램을 개발하기는 하였으나 주로 학교 장면에서 교사 및 학생들을 대상으로 현실요법의 내용을 가르치고 실천하도록 하는데 관심을 두었다. 그러나 우리나라에서 현실요법의 효과에 대한 연구는 다양한 집단을 대상으로 하고 있다.

이들을 살펴보면 먼저 우애령[11]은 최초로 현실요법을 사회사업 프로그램으로 적용하였다. 이 프로그램은 장애아 어머니를 대상으로 프로그램을 실시한 후 그 효과로서 내적 통제성 증가, 자아 존중감 향상, 스트레스 대처 능력 증진, 그리고 우울 감소를 보여주고 있다. 김영순[12]은 주부를 대상으로 현실요법을 적용하였다. 그 결과 자아 존중감의 증진과 부모와 자녀 관계가 유의미하게 개선되었음을 보여주고 있다. 반면 내적 통제성은 유의미한 변화를 보이지 않았다. 다음으로 오귀남[13]은 현실요법을 적용한 예비교사 집단상담 프로그램을 개발하였다. 이 프로그램은 예비교사의 교사 효능감 증진을 주요 목표로 하고 있으며 총8회기(회기 당 150분, 총 20시간)로 운영되었다. 이 연구에서 예비교사의 내적 통제성, 자아 존중감, 교사 효능감, 인간관계가 향상되었음을 보고하고 있다. 박숙경[14]은 대학생에게 현실요법을 적용한 행복증진 집단상담 프로그램을 적용하였다. 프로그램 효과로서는 자기 존중감 증진, 인간관계 향상, 행복 자각 정도 및 시간의 증가 등을 보여주었으며, 행복한 사람들이 가지고 있는 성격 특성, 태도, 가치관, 생활양식을 갖도록 하는데 기여하였다고 보고하고 있다. 김순엽[15]은 T시에 근무하는 현직 교사들을 대상으로 현실요법 프로그램을 주 1회씩 10회에 걸쳐 실시하였다. 그 결과 정신건강의 부정적 측면을 반영하는 우울, 분노, 불안 등의 유의미하게 감소하였

다. 하지만 긍정적 측면을 반영하는 심리적 안녕감 즉, 자율성, 환경에 대한 통제력, 개인적 성장, 삶의 목적, 긍정적 대인관계, 자아 수용의 수준은 유의하게 증가하였음을 보고하고 있다. 강돌순[16]은 현실요법을 적용한 정신건강 증진프로그램이 청소년기의 우울과 자살 생각에 미치는 효과를 검증하였다. 연구결과는 프로그램에 참여한 청소년의 우울 및 자살에 미치는 생각은 감소하였고, 자기 존중감은 긍정적으로 변화되었으며, 사회적 문제해결 능력이 향상 된 것으로 보고하고 있다.

2. 직무스트레스

2.1 직무스트레스의 정의

직무와 관련된 스트레스를 직무스트레스라고 하는데, 개념은 연구자들 간의 차이를 보이고 있다. 그러나 여러 연구자의 직무스트레스에 관한 정의에서 스트레스는 세 가지 개념 즉, 자극개념, 반응개념, 상호작용개념으로 크게 구분하고 있다[17].

먼저, 자극개념의 직무 스트레스는 직무 스트레스를 “조직 구성원의 육체적, 심리적 안정성을 파괴하도록 만드는 것들로 부정적 환경요인이나 위협적인 직무환경의 특성, 과잉업무, 역할갈등과 역할 모호성” 등으로 정의한다[18]. 둘째, 반응개념 직무스트레스는 직무 스트레스를 개인의 육체적, 심리적인 측면에서 역기능을 주는 자극에 대한 반응으로서 정의한다[19]. 마지막으로 상호작용개념의 직무스트레스는 조직 특성과 개인 속성이 관여된 것으로서 개인이 요구하는 환경을 마련해 주지 못할 때 구성원은 이것을 스트레스로 느낀다고 볼 수 있다[20].

2.2 직무스트레스에 관한 선행연구

우리나라에서 직무스트레스를 해소하기 위한 프로그램 적용 연구는 2000년 중반 이후부터 나타나기 시작하였다. 최숙경[21]은 발반사마사지가 중년기 남성의 직무스트레스와 피로감에 미치는 효과를 연구하였다. 연구결과 발반사마사지 실험처치 후 연구대상자의 직무스트레스와 피로감 통계적으로 유의하게 낮아졌다고 보고하고 있다. 성현영[3]은 음악활동이 군 초급장교의 직무스트레스와 상태-불안 감소에 미치는 효과를 알

아보기 위하여 서울시 근교에 위치한 모 육군 부대소속 초급 장교 20명을 대상으로 하였다. 연구의 결과 음악 활동을 시행한 실험군은 통제군보다 직무스트레스와 상태-불안점수가 유의미하게 감소한 것으로 나타났다고 보고하고 있다. 이인숙[7]은 서울시 S호텔에 근무하는 남성 주임조리사와 1급 조리사 중 실험군 25명 대조군 27명으로 총 52명을 대상으로 하였다. 연구결과 호텔조리사의 직무스트레스와 관계갈등 하부요인을 개선시키는 효과가 있음을 보고하였다. 이하주[22]는 14명의 가출청소년쉼터 종사자를 대상으로 2박 3일 동안 매 회기 2시간씩 총 12회기 동안 연극치료를 실시하여 연극치료가 가출청소년쉼터 종사자들의 직무스트레스 감소와 스트레스 대처방식의 향상에 효과가 있음을 나타내고 있다. 또 유보영[23]은 H사의 금융네트워크 지점의 팀원으로 6개월 이상 근무한 30대 남성을 대상으로 연구하였다. 그 결과 연극치료가 직장인의 직무스트레스 감소와 대처방식의 향상에 효과가 있음을 보고하였다. 정혜경[24]은 경남 C시에 소재한 C병원에 근무하고 있는 근로자를 대상으로 하여 자기이해 프로그램이 병원 근로자의 직무스트레스와 자아존중감에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 연구결과 두 집단 간에 직무스트레스는 통계적으로 유의미하게 해소되었고, 자아존중감은 통계적으로 유의미하게 향상되었다고 보고하고 있다.

III. 연구방법

1. 연구대상

본 프로그램은 A지역의 사무직과 영업직 직장인을 제외한 30-40대 생산직 남성 근로자이다. 그리고 현재 근무하는 직장에서 2년 이상 근무한 직장인을 대상으로 현실요법 집단상담 프로그램을 통하여 직무스트레스 감소를 희망하는 직장인을 모집하였다. 모집 결과 22명이 자원하였다. 초기면접을 통하여 우울증 치료를 받고 있는 1명과 프로그램 시작 전에 개인 사정으로 프로그램에 참여할 수 없게 된 1명을 제외하였다. 총인원 20명 중 실험집단 10명과 통제집단 10명으로 무작위 배정하였다. 실험집단의 연령대별 구성은 36-38세가 3명, 39-43세가 5명, 44-47세가 2명으로 평균 연령은 41.1세

이다. 통제집단은 36-38세가 4명, 39-43세가 4명, 44-47세가 2명으로 평균연령은 41.7세이다.

2. 연구절차

2.1 연구설계

본 연구는 현실요법 집단상담 프로그램이 직장인의 직무스트레스에 미치는 효과를 알아보기 위한 실험 연구이다. 연구의 설계는 [표 1]과 같다.

표 1. Research design

	Pre-test	Treatment	post-test
Experimental	O ₁	X	O ₂
Control	O ₃		O ₄

R : 무선표집
 O₁ : 실험집단의 사전검사
 O₃ : 통제집단의 사전검사
 X : 현실요법 집단상담 프로그램
 O₂ : 실험집단의 사후검사
 O₄ : 통제집단의 사후검사

2.2 프로그램 실시

실험집단을 대상으로 2009년 3월 26일부터 5월28일까지 매주 1회씩 10주간 총 10회, 회기 당 90분간 현실요법 프로그램을 실시하였다. 통제집단에는 실험 실시 기간 동안 아무런 처치를 하지 않았다.

2.3 적용프로그램 개요

현실요법 집단상담 프로그램은 욕구와 지각을 탐색하는 1단계, 전행동을 탐색하는 2단계, 자기평가를 하는 3단계, 계획과 실천의 4단계로 구성되어 있다.

첫 번째 상담과정을 바람(Want)의 영문표기 중에서 첫 글자를 따라 대문자 “W”로 표기한다. 이 과정에서는 집단원들은 자신의 질적인 세계를 탐색하고, 이제까지 희미하게 알았던 자신의 바람을 확실하게 아는 것이 중요하다.

두 번째 상담과정을 행동(Doing)의 영문표기 중에서 첫 글자를 따라 대문자 “D”로 표기한다. 이 과정은 전행동에 대해 이해하고, 갈등상황에서 자신의 전행동을 파악할 수 있도록 한다.

세 번째 상담과정인 평가(Evaluation)는 영문 대문자 “E”로 표기한다. 이 과정에서는 집단원들 각 개인이 스스로 가치판단을 하는 매우 중요한 과정으로서 평가절

문을 한다.

네 번째 상담과정인 계획(Plan)은 영문 대문자 “P”로 표기한다. 이 과정에서는 자신의 진정한 바람과 욕구를 충족시킬 수 있는 계획을 실행하는 과정이다. 이때 계획은 긍정적이고 실천가능하며 구체적인 행동 계획이어야 한다.

지금까지 살펴본 현실요법의 WDEP의 상담과정을 기본으로 하여 각 회기별 주제를 살펴보면 [표 2]와 같다.

표 2. 프로그램 회기별 주제

상담과정	회기	주 제
W	1	다섯 가지 기본 욕구 탐색하기
	2	질적세계의 사진첩 탐색하기
	3	현실세계와 지각된 세계 이해하기
D	4	자신의 전행동 파악하기
	5	갈등상황에서의 대처방식 찾기
	6	새로운 전행동 창조하기
E	7	선택과 책임의 문제 이해하기
	8	새로운 전행동 스스로 평가하기
P	9	효과적인 계획 세우기
	10	계획 실행하고, 삶의 주인공식을 갖기

3. 연구도구

근로자의 직무스트레스 요인 측정도구는 한국인 직무스트레스 측정 검사 단축형으로 한국직무스트레스 학회에서 2년에 걸쳐 개발한 표준도구로 이인숙[7]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's α 계수 .81였고, 본 연구자가 측정한 신뢰도는 Cronbach's α 계수 .84이었다. 하위 척도는 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등으로 구성되어 있다. ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서 ‘매우 그렇다(4점)’의 4점 척도로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 한국형 직무스트레스요인의 전체적 평가는 각 영역별로 실제 점수를 단순 합산하는 방식과 100점으로 환산하는 방식이 있다. 첫째, 실제 점수를 각 영역별로 단순 합산하는 방식으로, 이 방법은 계산수식이 단순하여 산출에 용이하고 실제 점수를 전국 근로자의 점수분포와 직접 비교하는 장점이 있다. 그러나 이 방법은 각 하위 영역의 문항수가 동일하지 않고, 한국형 직무스트레스 요인을 하나의 점수로 표현할 때 일부 영역 점수

가 과도하게 반영될 수 있는 한계점이 있다. 둘째, 각 영역을 100으로 환산하여 평가할 수 있는 방법으로 하위 영역의 점수를 아래의 수식과 같이 100으로 환산하여 합산한 후 다시 이를 하위영역의 수로 나눈 방식이다. 이 방법은 첫째 방법이 갖는 단점을 보완할 수 있기 때문에 이 연구에서는 두 번째 방법을 적용하였다. 여기서 단순 100점 환산이 아닌 아래 수식을 적용한 이유는 측정값의 분포가 치우치는 것을 피하고 정규분포에 근사하는 측정값을 얻기 위함이었다. 실제 점수를 100점으로 환산하는 수식은 다음과 같다.

각 영역별 환산점수 = (실제점수-문항수) x 100/(예상 가능한 최고점수-문항수)

4. 자료분석

측정된 자료는 SPSS/PC+를 활용하였고, 프로그램 실시전후의 변화를 비교하기 위해 독립표본 t-검증을 사용하여 분석하였다.

IV. 연구결과

1. 실험집단과 통제집단의 사전 결과

현실요법 집단상담 프로그램을 경험한 실험집단과 경험하지 못한 통제집단과의 직무스트레스의 사전검증 결과는 [표 3]과 같다.

표 3. 두 집단의 직무스트레스 사전검사

	실험(n=10)		통제(n=10)		t
	M	SD	M	SD	
직무 요구	64.16	21.53	61.66	13.14	.313
직무 자율	48.33	10.24	45.83	10.57	.537
관계 갈등	45.55	16.10	47.77	11.77	.352
직무 불안정	50.00	22.22	50.00	15.71	.000
조직 체계	52.50	13.63	51.66	6.57	.174
보상 부적절	41.11	7.49	50.00	13.09	1.863
직장 문화	45.00	14.27	45.83	11.28	.145
직무 스트레스	49.52	7.57	50.39	5.08	.303

[표 3]에서 알 수 있듯이, 실험집단과 통제집단 두 집단 간의 직무스트레스 전체 값에서 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다. 그리고 하위영역 7개의 t값이 모두 유의미한 차이가 없으므로 두 집단은 동일집단임을 알 수 있다.

2. 실험집단과 통제집단의 사후 결과

아래 [표 4]는 실험집단과 통제집단의 직무스트레스 값의 사후검증 결과이다.

사후검사에서는 실험집단과 통제집단의 t값에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. [표 4]에서 보는 바와 같이 현실요법 집단상담 프로그램을 경험한 실험집단과 경험하지 않은 통제집단 간의 직무스트레스의 전체적인 점수는 p<.001 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직무스트레스의 하위영역들을 살펴보면, 직무요구, 조직체계, 보상부적절은 p<.01 수준에서 유의미한 차이가 있음이 검증되었으며, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 직장문화는 p<.05 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있음이 검증되었다.

표 4. 두 집단의 직무스트레스 사후검사

	실험(n=10)		통제(n=10)		t
	M	SD	M	SD	
직무 요구	43.33	8.60	62.50	14.82	3.535**
직무 자율	33.33	12.42	45.00	8.05	2.492*
관계 갈등	26.66	15.88	43.33	11.04	2.724*
직무 불안정	36.66	23.30	55.00	13.72	2.144*
조직 체계	38.33	5.82	50.00	10.39	3.096**
보상 부적절	28.88	9.36	51.11	14.05	4.160**
직장 문화	33.33	14.16	49.16	12.07	2.690*
직무 스트레스	34.36	4.64	50.87	5.72	7.079***

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

V. 고찰

본 연구는 현실요법 집단상담 프로그램이 직장인의 직무스트레스 감소에 미치는 효과를 살펴보고자 하였다. 현실요법 집단상담 프로그램을 실시한 결과 통제집단에 비해 실험집단의 직무스트레스가 통계적으로 유의미하게 감소되었음이 검증되었다. 즉 현실요법 집단상담 프로그램이 직장인의 직무스트레스 감소에 효과가 있음이 검증되었다. 이러한 연구결과를 바탕으로 논의함에 있어서, 본 연구는 동일한 독립변수를 적용하여 실험한 선행연구의 결과와 비교하여 논의하기는 어렵다. 왜냐하면 본 연구는 직장인의 직무스트레스 감소를 위해 현실요법을 적용한 최초의 연구이기 때문이다.

따라서 본 연구와 비슷한 연구방법을 적용하여 직무스트레스에 관한 연구를 실행한 선행 연구를 바탕으로 간략히 논의하고자 한다. 먼저 유보영[23]은 H사의 금융네트워크 지점에 6개월 이상 근무한 직장인의 직무스트레스 감소를 위해 연극치료를 적용하였다. 그 결과 연극치료가 직장인의 직무스트레스 감소에 효과가 있는 것으로 보고하고 있다. 정혜경[24]은 병원에 근무하고 있는 근로자를 대상으로 하여 자기이해 프로그램을 실시하였다. 연구결과 병원근로자의 직무스트레스가 통계적으로 유의미하게 해소되었음을 보고하고 있다. 이인숙[7]은 호텔에 근무하는 남성 주임조리사와 1급 조리사를 대상으로 스트레스 관리프로그램을 실행하였다. 그 결과 스트레스 관리 프로그램이 호텔조리사의 직무스트레스 개선시키는 효과가 있음을 보고하였다.

위의 선행연구들은 본 연구와 유사한 실험 연구였다. 그리고 적용한 프로그램이 연극치료, 자기이해, 스트레스 관리 등의 심리치료 분야인 프로그램을 실시하였다. 연구결과 모두 직장인의 직무스트레스가 감소된 것으로 나타나 본 연구 결과와 일치하였다. 그러나 연구 대상에서는 사무직, 병원 근로자, 호텔 조리사, 생산직 근로자 등 직종의 차이가 분명히 나타나고 있다.

이러한 논의를 바탕으로 후속연구 및 실천을 위해 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구에서 시도한 현실요법 집단상담 프로그램은 직장인들에게 단기간에 실시한 것으로 프로그램

효과의 지속성을 파악하기가 어려웠다. 따라서 추후관리를 통한 프로그램 효과의 지속여부 파악이 필요할 것이다. 둘째, 본 연구는 특정 지역의 남성만을 중심으로 현실요법 프로그램이 진행되어 종별, 직급, 성별로 같은 효과가 있는지 검증이 필요하다. 셋째, 직장인들의 특성상 여러 가지 외생변수들의 통제가 어려웠다. 따라서 추후연구에서는 좀 더 객관성을 유지하여 효과를 규명할 수 있도록 하여야 한다.

이상의 제언들이 수행될 경우, 지금까지 대상자의 한계점과 연구자들의 관심 부족으로 직장인들의 직무스트레스 감소를 위한 적극적인 프로그램 개입에 대한 연구가 미진한 편이었다. 그러나 현대 사회에 꼭 필요한 연구 분야이다. 따라서 현실요법을 적용한 전문적인 프로그램이 개발되어 활성화될 수 있기를 기대한다.

VI. 결론

본 연구는 현실요법 집단상담 프로그램을 직장인에게 적용하여 직장인들의 직무스트레스 감소에 어떠한 효과가 있는가를 알아보는데 목적이 있다. 이를 위하여 다음과 같은 연구 가설을 설정하였다.

현실요법 집단상담 프로그램에 참여한 실험집단은 통제집단보다 직무스트레스가 통계적으로 유의미하게 낮아질 것이다.

위의 연구가설에 대한 결과는 다음과 같다.

현실요법 집단상담 프로그램을 경험한 실험집단과 경험하지 않은 통제집단 간의 직무스트레스 점수는 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 직무스트레스의 하위 영역들을 살펴보면, 직무요구, 조직체계, 보상부적절은 $p < .01$ 수준에서 유의미한 차이가 있음이 검증되었으며, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 직장문화는 $p < .05$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이상의 결론을 종합해보면 현실요법 집단상담 프로그램이 직장인의 전체적인 직무스트레스를 감소하는데 효과가 있음을 알 수 있다. 또한 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화

등의 모든 하위영역에서도 통계적으로 효과가 있음이 검증되었다. 따라서 이상의 결과로 본 연구의 가설을 지지하고 있음을 알 수 있다.

이러한 결론을 바탕으로 현실요법 집단상담 프로그램은 직장인의 직무스트레스의 감소에 도움을 주는 효과적인 방법이라 할 수 있다. 그러므로 앞으로 기업내에서 직장인의 직무스트레스 감소를 위해 적극적으로 활용할 필요성이 있다고 본다.

참 고 문 헌

- [1] 홍기명, 가정환경 요인별에 따른 욕구좌절에 대한 반응의 비교연구, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, p.9, 1997.
- [2] 한혜수, 사무직 근로자의 직무스트레스에 영향을 미치는 요인 연구, 서울대학교 대학원 석사학위논문, p.2, 2003.
- [3] 성현영, 치료적 음악활동이 군 초급장교의 직무스트레스와 불안 감소에 미치는 영향, 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문, pp.49-51, 2006.
- [4] 안은희, 노인요양시설 종사자의 직무스트레스에 관한 연구, 상지대학교 대학원 석사학위논문, p.8, 2006.
- [5] G. William, *Choice Theory : A New Psychology of Personal Freedom*, Harper Perennial, pp.25-43, 1998.
- [6] 탁진국, 이강숙, 홍현숙, “사무직 직업에 따른 직무스트레스에 미치는 요인”, 예방의학회지, 제35권, 제2호, pp.160-168, 2002.
- [7] 이인숙, 스트레스관리 프로그램이 호텔 조리사의 직무스트레스에 미치는 효과, 카톨릭대학교 대학원 박사학위논문, pp.23-28, 2008.
- [8] 정영남, 현실요법을 적용한 집단상담 프로그램이 사춘기 여성의 신체상과 우울에 미치는 효과, 고려대학교 대학원 박사학위논문, pp.53-54, 2002.
- [9] E. M. Bowers, “The effects of CT/RT - ‘Quality School’ programming on attendance, academic performance, student self-concept, and relationships in a rural elementary school,” *Journal of Reality Therapy*, Vol.45, No.2, pp.21-30, 1997.
- [10] J. Garza-Burciaga, “The effects of a choice therapy program on the attendance and conduct of sixth grade students, Unpuboished doctoral dissertation,” University of Houston, Texas, 2002.
- [11] 우애령, 현실요법을 적용한 집단사회사업 프로그램 개발, 연세대학교 대학원 박사학위논문, pp.86-88, 1994.
- [12] 김영순, 현실요법 부모 집단상담 프로그램의 개발과 그 효과, 원광대학교 대학원 박사학위논문, pp.101-104, 2000.
- [13] 오귀남, 현실요법을 적용한 예비교사 집단상담 프로그램 개발과 효과, 홍익대학교 대학원 박사학위논문, pp.89-92, 2001.
- [14] 박숙경, 현실요법을 적용한 행복증진 집단상담 프로그램의 개발과 효과 검증, 홍익대학교 대학원 박사학위논문, pp.134-138, 2003.
- [15] 김순엽, 현실요법을 적용한 교사 정신건강 증진 프로그램 개발 및 효과검증, 계명대학교 대학원 박사학위논문, pp.98-100, 2005.
- [16] 강돌순, 현실요법을 적용한 정신건강 증진 프로그램이 청소년의 우울과 자살생각에 미치는 영향, 경남대학교 대학원 박사학위논문, pp.112-117, 2008.
- [17] 신철우, *조직행동론*, 문영사, 1999.
- [18] T. A. Beehr and J. E. Newman. “Job Stress Employee Health and Organizational Effectiveness : A Fact Analysis, Model and Literature View,” *Personal Psychology*. vol.31. pp.669-670, 1978.
- [19] D. F. Parker & T. A. Eecotiis. “Organizational Determinants of Job Stress,” *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.32, pp.160-177, 1983.

- [20] 강정민, *군 지휘관 유형이 장병의 직무스트레스에 미치는 영향에 관한 연구*, 경희대학교 대학원 석사학위논문, pp.79-84, 2009.
- [21] 최숙경, *발반사마사지가 중년남성의 직무스트레스와 피로감에 미치는 효과*, 서경대학교 대학원 석사학위논문, pp.35-36, 2005.
- [22] 이하주, *연극치료가 가출청소년쉼터 종사자의 직무스트레스와 대처방식에 미치는 효과*, 원광대학교 대학원 석사학위논문, pp.39-43, 2006.
- [23] 유보영, *연극치료가 직장인 직무스트레스와 대처방식에 미치는 효과*, 한양대학교 대학원 석사학위논문, pp.92-99, 2008.
- [24] 정혜경, *자기이해 프로그램이 병원근로자의 직무스트레스 및 자아존중감에 미치는 영향*, 창원대학교 대학원 석사학위논문, pp.53-54, 2009.

장 경 주(Kyung Joo Chang)

정회원



- 2006년 : 서울벤처정보대학원대학교 사회복지상담학과 석. 박사통합과정
- 2008년 : 서초구 구의회 의장

<관심분야> : 문화콘텐츠, 노인복지.

저 자 소 개

변 상 해(Sang Hae Byun)

종신회원



- 2006년도 : 서울벤처정보대학원대학교 교수(사회복지상담학과장)
- 2008년도 : 백석대학교 기독교전문대학원 상담학박사(가족상담 전공)

▪ 2007년도 : 호서대학교 벤처전문대학원 경영학박사(사회복지학전공)

<관심분야> : 가족상담, 사회복지, 인사조직

김 세 봉(Se Bong Kim)

정회원



- 2009년도 : 서울벤처정보대학원대학교 사회복지상담학과 박사과정수
- 2006년도 : 사회복지석사
- 2005년도 : 상담심리석사

<관심분야> : 교육컨텐츠, 사회복지