

# 기혼남성의 무망감에 미치는 관련변인의 영향력\*

## Married Males' Feeling of Hopelessness due to the Influence of Related Variables

동아대학교 가정관리학과

교 수 고 정 자\*\*

Dept. of Home Management, Dong-A Univ.

Professor : Ko, Jung-Ja

---

### <Abstract>

This study investigates the effect of related variables (types of job, term of employment, working time, job satisfaction, payment satisfaction and, working stress) on the sense of hopelessness felt by married males, The study was conducted on 237 male employees residing in Busan, and measurement devices for study were job-related variables, working stress and hopelessness scale. The study used SPSS 12.0 program to analyze data, and conducted item analysis and reliability test for measure establishment. Average, Standard deviation, one-way ANOVA, scheffe-test, Pearson correlation, and path analysis through regression analysis were conducted pertaining to research subject.

The result of this study is as follows;

First, working stress has significant difference upon types or working, term of employment and job satisfaction. Office workers relatively have longer term of employment and workers who are less satisfied with job suffer from more working stress.

Second, hopelessness has significant difference upon term of employment, job satisfaction and payment satisfaction among job-related variables. Thus, hopelessness is relatively less when term of employment is shorter and job satisfaction and payment satisfaction is higher.

Third, variables which affect directly to working stress and hopelessness are term of employment ( $\beta = .245$ ), payment satisfaction ( $\beta = -.182$ ) and working stress ( $\beta = .189$ ), and types of job, term of employment and job satisfaction influences hopelessness indirectly through working stress.

In conclusion, workers are more negative when term of employment is longer, payment satisfaction is less and working stress is higher. Moreover, longer term of employment and less job satisfaction contribute to higher working stress and eventually influence hopelessness. Term of employment affects the most to hopelessness ( $\beta = .274$ ), and it is followed by working stress ( $\beta = .189$ ) and payment satisfaction ( $\beta = -.182$ ).

---

▲주요어(Key Words) : 직업관련 변인(job-related variables), 직무스트레스(working stress), 무망감(hopelessness)

---

\* 본 논문은 2004년도 동아대학교 학술연구비(공모과제) 지원에 의하여 연구되었음.

\*\* 주 저 자 : 고정자 (E-mail : jjko@dau.ac.kr)

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

직장은 사회 속에서의 개인의 위치를 정해주고 사회에의 소속감을 느끼게 해주며 생활에 목표와 방향성을 제공해 주고 개인의 전문성과 기술을 발휘할 기회를 제공해주는 역할을 한다. 그러나 최근 경기침체로 인한 사회적 분위기와 기업의 구조조정, 새로운 직업계약 등 불확실한 상황에서 직장 내에서 새로운 긴장과 불안을 야기하면서 여러 가지 형태의 새로운 스트레스를 가져오고 있다. 업무에 따른 스트레스는 업무생산성과 효율성을 저하시킬 뿐 아니라 개인의 신체적, 정신적 건강상태에 심각한 영향을 미칠 것이다. 또한 남성들은 가장으로서의 책임까지 가중되어 과도한 직무수행으로 인하여 중년기 남성들의 질병률과 사망률이 높은 수준에 이르고 있다. 이와 같이 불안정한 고용상태는 직무스트레스와 건강수준과 밀접한 관계가 있다.

직무스트레스는 학자에 따라 다양하게 정의되고 있는데, Beehr와 Newman(1978)은 직무관련요인이 작업자와 상호관련하여 개인이 정상기능으로부터 이탈되도록 그의 심리적, 생리적 조건을 변화시키는 조건이며 이러한 조건에서 일어나는 스트레스는 긍정적이거나 부정적일 수 있다고 하였다. Ivancevich와 Matteson(1993)은 스트레스란 실제로 개인차와 심리적인 과정에 의해 매개된 적응적인 반응이고 외부의 행동, 상황, 또는 어떤 사건으로 인하여 사람에게 과도한 심리적, 육체적 요구를 하는 결과로 정의한다. Eden(1996)은 직무스트레스를 만족스럽게 직무를 수행하는데 있어 개인이 능력에 위협을 주는 환경 내에서 발생하는 역할 욕구로 정의하고 있다.

직무스트레스는 개인의 목표성취를 위한 자기 동기부여나 자극과 같은 긍정적 효과를 가져올 수도 있으나, 적절 수준 이상의 직무스트레스가 장기간 계속되면 생리적 심리적 증후를 나타내며, 직무만족과 직무성장에 부정적 결과를 초래한다.

Beehr와 Newman(1978)은 직무스트레스의 결과를 개인적 결과와 조직적 결과의 두가지 범주로 구분하고 개인적 결과는 심리적, 생리적, 행동적 결과로 구분하였다. 개인적 결과는 스트레스의 반응이 지나치게 격렬하거나 자주 나타나서 적합한 출구를 찾을 수 없을 때 그 결과는 디스트레스로 나타나게 된다. 디스트레스의 표출은 다양하며 주로 심리적, 생리적, 행동적 결과를 포함한다. 심리적 반응의 결과로는 개인의 불안, 좌절, 무관심, 자존심 저하, 우

울증, 공격성, 심리적 무기력, 수면방해, 성적 역기능을 초래한다. 행동적 결과로는 권태, 집중력 저하, 흡연 및 음주, 약물남용, 충동적 행동, 무절제한 식사 등으로 나타나며, 생리적 결과로는 혈당증가, 혈압전조, 호흡곤란, 심장병 발생 등의 역기능 현상을 나타낸다. 조직적 결과는 직무불만족, 결근율과 이직율, 조직성과 등 조직의 비용을 가져온다. 이와 같이 직무스트레스는 개인적 결과와 조직적 결과에 부정적인 영향을 미치며, 개인적 결과는 조직적 결과와 깊은 관련성을 가지고 있어 직무스트레스의 관리의 중요성을 시사하고 있다.

직무스트레스의 관리를 위해서는 직무스트레스의 원인과 영향을 규명해야 할 필요가 있다. 직무스트레스의 원인과 그 영향에 대한 연구는 과도한 스트레스가 조직구성원 개인의 건강과 조직형태에 미치는 부정적 영향을 최소화하고 조직성과 차원에서 피해를 최소화하는 조직 및 인사관리전략을 마련하는데 중요한 토대가 될 수 있다는 점에서 중요한 의의를 가진다(옥원호·김석용, 2001).

그리하여 최근에 이르러 직무스트레스에 대한 연구가 활발하게 진행되고 있으나 현재까지 직무스트레스에 대한 연구는 주로 취업 여성이나 남성들을 대상으로 직무만족과 직무성장에 대한 연구가 대부분(박정민, 1999; 신창식, 1996; 허원배, 1996; 조경미, 2001)이며, 스트레스가 개인의 심리적 복지에 미치는 영향에 대한 연구 특히 직무스트레스를 결과로서의 우울이나 불안과 같은 증상수준과 비교해 보는 연구(이명주, 2002; 이형실, 2001; 송영숙, 1996; 이종목, 1990; 김수경, 1990)는 아직 부족한 실정이다.

선행연구 결과 직무스트레스가 높으면 심리적 긴장(적대감, 우울, 불안, 신체화)도 매우 높은 것으로 나타났으며(김수경, 1990; 이종목, 1990), 직무스트레스가 우울을 잘 설명하는 예언변인으로 나타났다(송영숙, 1996). 직장인 10명 중 9명은 현재 직장생활 중 직무로 인한 스트레스를 받고 있으며, 이들 중 84.7%가 현재 심각한 수준의 직무스트레스에 시달리고 있다고 응답하였으며, 직무스트레스의 주된 원인은 과도한 업무량(24.1%)때문인 것으로 나타났다(디지털 타임스, 2006. 10. 05). 조정진(2005)의 전국실태조사에 따르면 8,522명의 직장인을 대상으로 조사한 결과 전체의 10.1%가 우울증이 있을 가능성이 나타나 직장인 10명 중 1명은 우울증을 앓게 될 가능성이 높다고 하였다(한겨레, 2005. 12. 02).

이러한 측면에서 직장인들이 신체적, 정신적 건강을 위협하고 있는 직무스트레스 요인과 심리적 복지의 관계를 연구할 필요가 있다. 그리하여 본 연구에서는 일차적으로 우울에 중요요인으로 작용하는 무망감에 초점을 맞추어 살펴보고자 한다. 청소년을 대상으로 한 윤소미(2002)의 연구에서 무망감은 무망감 우울증상을 일으키는 가장 근접

한 요인이며, 청소년의 우울증과 자살을 발생시키는 중요요인으로 나타났다. 무망감이론에서는 바람직한 성과가 일어날 것 같지 않거나 혐오적인 성과가 일어날 것 같으며, 자신이 할 수 있는 어떠한 반응도 이러한 가능성을 변화시킬 수 없을 것이라는 기대를 무망감으로 정의하고 이 무망감이 우울증의 충분원인이라 하였다(Abramson et al., 1989). 또한 무망감이 줄어들면 우울증상이 완화될 뿐 아니라 무망감으로 발생할 수 있는 다른 증상들도 완화될 수 있다.

따라서 본 연구에서는 무망감에 영향을 미치는 관련변인들을 모색하고 그 영향력을 파악함으로써 기혼남성들의 효과적인 스트레스 관리와 함께 정신건강과 긍정적인 삶을 영위할 수 있도록 하는데 도움을 주고자 한다. 앞에서 언급한 것처럼 대부분의 기혼 남성들은 직장생활을 하고 있고 특히 중년기 특성상 직업이나 직장생활에서 오는 스트레스가 높으므로 직업관련변인과 직무스트레스를 중요한 설명 변인으로 사용하고자 한다. 직무스트레스는 개인차와 과업의 불확실성, 지속성, 중요성 등에 따라 느끼는 정도가 다르며, 직무수행자가 직무수행 장소에서 직무수행과 관련하여 영향을 받기 때문에(이명주, 2002) 직업관련변인과의 관계를 살펴볼 필요가 있다. 또한 직무스트레스와 심리적 복지에 관한 지금까지의 연구에서는 인구통계학적 변인에 따른 직무스트레스의 차이를 알아보거나 스트레스가 심리적 복지에 미치는 영향을 파악하고 있어 변수들의 인과적인 관계를 파악하기는 어려웠다. 그리하여 본 연구에서는 직업관련변인에 따른 직무스트레스와 무망감 간의 관계를 살펴보고, 이들 변수의 인과관계를 파악하여 직장인들의 직무스트레스의 효과적인 관리와 심리적 복지의 질적 향상에 도움을 주고자 한다.

2. 연구문제

본 연구에서는 기혼 직장 남성들이 가지고 있는 직무스트레스 요인 중 직업관련변인(직종, 근무기간, 근무시간, 직업만족도, 소득적정감)에 따라 직무스트레스와 무망감이 어떠한 차이가 있는지 알아보며, 직업관련변인과 직무스트레스가 무망감에 어떠한 영향을 미치는 지를 파악하고자 한다.

본 연구의 구체적 연구문제는 다음과 같다.

- <연구문제 1> 직무스트레스와 무망감의 수준은 어떠한가?
- <연구문제 2> 직무스트레스는 직업관련변인에 따라 차이가 있는가?
- <연구문제 3> 무망감은 직업관련변인에 따라 차이가 있는가?

<연구문제 4> 무망감에 영향을 미치는 관련변인들의 인과 효과는 어떠한가?

II. 연구방법

1. 조사대상

본 연구의 대상은 부산시에 거주하는 직장남성으로 하였다. 자료수집은 2005년 5월 21일에서 5월말에 걸쳐 이루어졌으며, 연구대상자의 직장이나 작업장을 방문하여 직접 설문지를 나누어 주고 기록하게 한 뒤 회수하였다. 총 300부를 배부하여 267부가 회수되었고 그 중 기재 누락이 많아 불충분한 질문지는 제외하고 237부를 본 연구 분석에 사용하였다.

조사대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다.

2. 측정도구

본 연구의 척도는 직업관련변인으로 직종, 근무연한, 근무시간, 직업만족도, 소득적정감을 채택하였으며, 직무스트레스 척도와 무망감척도로 구성하였다.

1) 직무스트레스 척도

Ivancevich와 Matteson(1980)의 스트레스 진단검사와 이종목과 박한기(1988)의 직무스트레스를 참고로 김정인(1997)이 구성한 직무스트레스 척도를 사용하였다. 이 척도는 총 23문항

<표 1> 조사대상자의 일반적 특성

변인	구분	빈도	백분율
직업종류	전문직, 전문기술직	86	36.0
	사무직	73	31.0
	생산직, 상업서비스직	78	33.0
근무연한	9년 이하	97	40.9
	10~14년	59	24.9
	15~19년	51	21.5
	20년 이상	30	12.7
근무시간	8시간 이하	106	44.7
	9시간 이상	131	55.3
직업만족도	불만족	31	13.1
	보통	130	54.8
	만족	76	32.1
소득적정감	불만족	61	25.7
	보통	127	53.6
	만족	49	20.7

으로 구성되어 있으며 5점 Likert 척도로 전혀 그렇지 않  
다에 1점, 매우 그렇다에 5점을 부여하였다. 따라서 점수가  
높을수록 직무스트레스가 높다고 해석할 수 있다. 문항분석  
결과 전체에 대한 각 문항의 상관계수를 구한 결과  $r=.352\sim$   
.739의 범위에 있어 23문항을 모두 사용하였다. 내적 일치도  
에 의한 신뢰도 계수는 cronbach  $\alpha=.9135$ 로 높게 나타났다.

## 2) 무망감 척도

무망감 척도는 미래에 대한 부정적이고 비판적인 생각  
을 측정하는 것으로 Beck(1974)의 무망감 척도를 번안하여 사  
용하였다. 이 척도는 20문항으로 진위형 척도로 되어있으  
나, 본 연구에서는 5점 Likert 척도로 재구성하여 전혀 그  
렇지 않다에 1점, 매우 그렇다에 5점을 부여하였으며 긍정  
적으로 진술된 문항은 역산하였다. 따라서 점수가 높을수  
록 미래에 대해 부정적이고 비판적이라고 해석할 수 있다.

문항분석 결과 전체에 대한 각 문항의 상관계수를 구한  
결과  $r=.361\sim.775$ 의 범위에 있어 20문항을 모두 사용하였  
다. 내적 일치도에 의한 신뢰도 계수는 cronbach  $\alpha=.8743$   
으로 나타났다.

## 3. 자료처리

본연구의 자료처리는 SPSS 10.0 프로그램에 의해 수행  
되었으며, 척도구성을 위하여 문항분석을 실시하고 내적일  
치도에 의한 신뢰도 검증을 하였다. 연구문제와 관련하여  
직무스트레스와 무망감의 수준은 평균과 표준편차를 구하

였으며, 직업관련변수에 따른 직무스트레스와 무망감의 차  
이는 일원변량분석(one-way ANOVA)을 하고 사후검증으  
로 scheffe-test를 하였다. 무망감에 영향을 미치는 관련변  
인들의 인과효과를 알아보기 위하여 상관분석과 회귀분석  
을 이용한 경로분석을 실시하였다.

## III. 연구결과

### 1. 직무스트레스와 무망감의 수준

중년 남성의 직무스트레스와 무망감의 일반적 수준을 알아  
보기 위하여 평균과 표준편차를 구한 결과는 <표 2>와 같다.  
<표 2>에 의하면 직무스트레스는 5점 만점에  $M=2.69$ ,  
무망감은 5점 만점에  $M=2.42$ 로 중간 수준으로 나타났다.

### 2. 직업관련변인에 따른 직무스트레스의 차이

기혼 남성의 직업관련변인에 따라 직무스트레스가 차이가  
있는지를 파악하기 위하여 직업관련변인을 독립변인으로

<표 2> 직무스트레스와 무망감의 일반적 수준

변 인	평균(5점 만점)	표준편차	점수범위
직무스트레스	61.94(2.69)	10.07	23~115
무망감	48.43(2.42)	7.84	20~100

<표 3> 직업관련변인에 따른 직무스트레스의 차이

변 인	구 분	평 균	편 차	F값	Scheffe
직업종류	전문직, 전문기술직	60.71	11.06	7.148 **	a
	사무직	65.52	7.72		b
	생산직, 상업서비스직	59.94	10.12		a
근무연한	5년 이하	59.94	9.71	3.526 *	
	6~10년	61.50	10.54		
	11~15년	63.98	10.54		
	15년 이상	65.73	7.97		
근무시간	8시간 이하	60.66	8.28	-1.76	
	9시간 이상	62.97	11.25		
직업만족도	불만족	67.48	11.19	6.952 **	a
	보 통	61.92	9.71		b
	만 족	59.66	9.50		b
소득적정감	불만족	63.88	11.85	1.549	
	보 통	61.44	9.13		
	만 족	60.92	10.11		

\*  $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$ , a, b : 다른 문자는 유의한 차이가 있음

하고 직무스트레스를 종속변인으로 하여 일원변량분석(one-way ANOVA)을 하고, 사후검증으로 scheffe test를 하였다. 그 결과는 <표 3>과 같다.

<표 3>에 나타난 바와 같이 직업관련변인 중 직업 종류, 근무연한, 직업만족도 변인에 따라 직무스트레스는 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

직업종류에 따라서는 유의미한 차이가 있었으며(F=7.148 p<.01), 사후검증결과 전문직, 기술직과 생산, 서비스직과 사무직 간에 차이가 나타나 사무직에 종사하는 사람이 타 직종보다 직무스트레스를 많이 받고 있음을 알 수 있다.

근무연한에 따라서 유의한 차이가 있었다(F=3.526 p<.05). 사후검증 결과 집단 간 차이는 없었으나 근무연한이 긴 집단이 스트레스 점수가 높았다.

직업만족도에 따라서는 유의한 차이가 있었으며(F=6.952 p<.001), 사후검증 결과 불만족한 집단과 보통, 만족집단 간에 차이가 있었다. 즉 직업에 대해 불만족한 집단이 스트레스가 높았다.

### 3. 직업관련변인에 따른 무망감의 차이

중년기 남성의 직업관련변인에 따라 무망감 수준이 차이가 있는지를 파악하기 위하여 직업관련변인을 독립변인으로 하고 무망감을 종속변인으로 하여 일원변량분석(one-way ANOVA)을 하고, 사후검증으로 scheffe test를 하였다. 그 결과는 <표 4>와 같다.

<표 4>에 나타난 바와 같이 직업관련변인 중 근무연한,

직업만족도, 소득적정감 변인에 따라 무망감은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다.

근무연한에 따라서는 유의한 차이가 있었다(F=7.071 p<.001). 사후검증 결과 5년 이하 집단과 11년 이상 집단 간에 차이가 있었다. 즉 근무연한이 긴 사람들이 무망감 수준이 높아 미래에 대해 비관적으로 생각하는 경향이 높았다.

직업만족도에 따라서는 유의한 차이가 있었으며(F=3.124 p<.05), 사후검증 결과 보통집단과 만족집단 간에 차이가 있었다. 즉 직업에 대한 만족도가 높은 집단이 무망감 수준이 낮아 미래에 대한 긍정적으로 인식하고 있다.

소득적정감에 따라서는 유의한 차이가 있었으며(F=7.861 p<.001), 사후검증 결과 불만족, 보통 집단과 만족집단 간에 차이가 있었다. 즉 소득수준에 대해 만족하는 집단이 무망감 수준이 낮아 미래에 대해 희망적으로 생각하고 있다.

### 4. 무망감에 영향을 미치는 관련변인들의 영향력

기혼남성의 무망감에 영향을 미치는 직업관련변수와 직무스트레스변인의 인과적인 관계를 파악하기 위하여 직업관련변인을 독립변인으로, 직무스트레스를 매개변인으로 하고 무망감을 종속변인으로 하여 경로분석을 실시하였다. 직업종류는 명목척도이므로 가변수로 처리하여 분석을 하였으며, 분석에 앞서 변인들간의 상관분석을 실시한 결과 <표 5>에서와 같이 r=.467이하로 나타나 다중공선성 문제는 배제되었다. 또한 오차항간의 독립성 검증을 위하여 Durbin-Watson test를 실시한 결과 1.948~1.973으로 나타

<표 4> 직업관련변인에 따른 무망감의 차이

변 인	구 분	평 균	편 차	F값	Scheffe
직업종류	전문직, 전문기술직	48.88	8.21	.779	
	사무직	48.88	7.11		
	생산직, 상업서비스직	47.53	8.10		
근무연한	5년 이하	45.81	8.42	7.071 ***	a
	6~10년	49.25	7.05		
	11~15년	50.76	6.97		b
	15년 이상	51.23	6.47		b
근무시간	8시간 이하	49.06	7.62	1.104	
	9시간 이상	47.93	8.02		
직업만족도	불만족	48.90	9.26	3.124 *	a
	보 통	49.42	7.82		
	만 족	46.63	7.05		b
소득적정감	불만족	49.24	9.30	7.861 ***	a
	보 통	49.56	7.16		a
	만 족	44.61	6.55		b

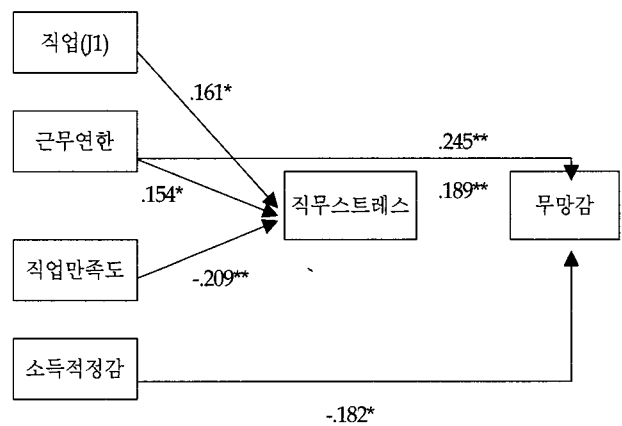
\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001, a, b : 다른 문자는 유의한 차이가 있음

<표5> 변인들간의 상관관계

변 인	근무시간	근무연한	직업만족도	소득적정감	직업(J1)	직업(J2)	직무스트레스
근무시간							
근무연한	-.170 **						
직업만족도	-.046	-.004					
소득적정감	.011	-.066	.488 **				
직업(J1)	-.095	.353 **	-.110	-.116			
직업(J2)	.026	-.340 **	-.104	-.014	-.467 **		
직무스트레스	.060	.202 **	.193 **	-.057	.238 **	-.139 *	
우 율	.027	.255 **	-.091	.184 **	.038	-.081	.222 **

<표 6> 무망감에 영향을 미치는 관련변인들의 영향력

변 인	직무스트레스 β	무망감 β
직업(J1)	.161 *	-.122
직업(J2)	-.038	-.028
근무시간	.092	.050
근무연한	.154 *	.245 ***
직업만족도	-.209 **	.022
소득적정감	.072	-.182 *
직무스트레스		.189 **
상수	48.826	40.528
adjusted R2	.094	.108
F 값	5.063 ***	5.076 ***
D-W 계수	1.973	1.948



<그림 1> 인과모형

<표 7> 무망감에 영향을 미치는 관련변인들의 인과효과

변 인	총효과	직접효과	간접효과
직업	.030		.030
근무연한	.274	.245	.029
직업만족도	-.039		-.039
소득적정감	-.182	-.182	
직무스트레스	.189	.189	

나 자기상관이 없는 것으로 밝혀졌다. 따라서 본 자료는 회귀분석의 기본가정을 충족시키고 있다.

경로분석의 결과  $p < .05$ 수준에서 유의미한 변인만을 인과모형에 도식화시켰으며, 각 변인간의 경로계수는  $\beta$  계수로 나타내었다. 그 결과는 <표 6>, <그림 1>과 같다.

<표 6> <그림 1>에서와 같이 남성의 직무스트레스에 영향을 미치는 변인은 직업 J1( $\beta = .161$ ), 근무연한( $\beta = .154$ ), 직업만족도( $\beta = -.209$ )였으며, 이 변인들의 설명력은 9.4%였다. 즉 전문직, 전문기술직에 종사하는 사람보다 사무직에 종사하는 사람이, 근무연한이 길고 직업에 대한 만족도가 낮을수록 직무스트레스가 많음을 알 수 있다.

무망감에 직접적인 영향을 미치는 변인은 근무연한( $\beta = .245$ ), 소득적정감( $\beta = -.182$ ), 직무스트레스( $\beta = .189$ )였으며, 이 변인들의 설명력은 10.8%였다. 즉 근무연한이 길고, 소득수준에 대해 불만족할수록, 직무스트레스가 많을수록 미래에 대해 비판적으로 생각하고 있음을 알 수 있다. 또한 직업종류, 근무연한, 직업만족도변인은 직무스트레스를 통하여 무망감에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 타 직종보다 사무직에 종사하는 사람이, 근무연한이 길수록, 직업만족도가 낮을수록 직무스트레스가 높으며 이것이 무망감에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다. 표에 나타난 바와 같이 이들 변수의 총인과효과를 비교해 보면 근무연한이 직접효과  $\beta = .245$ 에 직무스트레스를 통한 간접효과  $\beta = .029$ 를 합하여 총 효과가  $\beta = .274$ 로 가장 높았다. 다음은 직무스트레스( $\beta = .189$ ), 소득적정감( $\beta = -.182$ )의 순으로 나타났다.

IV. 논의 및 결론

본 연구는 기혼 남성의 무망감에 영향을 미치는 관련변인들의 인과효과를 알아보기 위한 것이며, 중요 관련변인

으로 직업관련변인과 직무스트레스 변인을 사용하였다. 연구대상은 부산시에 거주하는 기혼 직장남성 237명이었으며, 직무스트레스와 무망감 척도를 사용하였으며, 자료분석은 일원변량분석, scheffe-test, 상관분석, 회귀분석, 경로 분석을 실시하였다.

그 결과는 다음과 같다.

첫째, 직무스트레스 수준은 5점 만점에  $M=2.69$ , 무망감은  $M=2.42$ 로 중간수준이었다. 이는 기혼여성과 남성을 대상으로 한 이형실(2002)의 연구에서도 기혼남성의 스트레스가  $M=2.69$ 로 같은 수준으로 나타났으며, 중년남성을 대상으로 한 이명주의 연구( $M=2.89$ )보다는 약간 낮았다.

둘째, 직업종류, 근무연한, 직업만족도에 따라서 직무스트레스는 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 사무직에 종사하는 사람이 직무스트레스가 높았으며, 근무연한이 길고, 직업만족도가 낮은 사람이 직무스트레스가 높았다.

셋째, 직업관련변인 중 근무연한, 직업만족도, 소득적정감 변인에 따라 무망감은 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉 근무연한이 길고, 직업과 소득수준에 대해 만족도가 낮은 사람이 자신의 미래에 대해 부정적이며 비관적으로 생각하는 경향이 높았다.

넷째, 무망감에 영향을 미치는 직업관련변인과 직무스트레스변인의 인과효과를 살펴본 결과 무망감에 직접적인 영향을 미치는 변인은 근무연한( $\beta=.245$ ), 소득적정감( $\beta=.182$ ), 직무스트레스( $\beta=.189$ )였으며, 직업종류, 근무연한, 직업만족도 변인은 직무스트레스를 통하여 무망감에 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 근무연한이 길고, 소득수준에 대해 불만족할수록, 직무스트레스가 많을수록 미래에 대해 비관적으로 생각하고 있음을 알 수 있다. 근무연한이 길고 직업에 대한 만족도가 낮을수록 직무스트레스가 높으며 이것이 무망감에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

이상의 연구결과에 대해 논의하면 다음과 같다.

본 연구에서 근무연한이 긴 사람이 직무스트레스가 높게 나타난 것은 나이가 많은 경우 직무스트레스의 영향이 큰 것으로 나타난 이승욱 등(2002), 박봉진 등(2002)의 연구와 일치한다. 그러나 보건관리대행 사업장과 병원의 직원 등 6,977명을 대상으로 조사한 장세진 등(2001)의 연구에서는 근무기간이 증가하면서 스트레스는 감소하는 것으로 나타나 본 연구결과와는 차이를 보였다.

많은 연구에서는 직무만족도를 직무스트레스의 결과변수로 보는 연구가 많았으며 그 결과 직무스트레스가 많을 경우 직무만족은 낮은 것으로 나타났으나(남영우, 1992; 서현주, 2004; 신창식, 1996) 본 연구에서는 직무만족도를 직무스트레스를 유발하고 조절하는 변수로 보고 연구한 결과 직무만족이 낮을수록 직무스트레스가 높게 나타나 직

무스트레스가 직무만족도와 직접적인 관련이 있다는 사실을 입증하였다.

지금까지의 연구에서 무망감에 대한 연구가 거의 없는 실정이나, 무망감은 무망감 우울증상을 일으키는 가장 근접한 요인이며, 우울증과 자살을 발생시키는 중요 요인으로 밝혀져(윤소미, 2002) 본 연구에서 무망감에 미치는 변인들의 효과를 논의하는 과정에서는 우울에 관한 연구들을 중심으로 고찰하고자 한다.

근무연한이 긴 사람들이 미래를 비관적으로 보는 것은 연령, 학력수준등과 관련이 있을 것으로 유추해볼 수 있다. 장세진(1993)의 연구에서 직무스트레스의 영향으로 인한 우울은 나이가 많은 근로자에게서 높은 것으로 나타나 이 점을 뒷받침하고 있다.

소득수준에 불만족한 집단이 미래를 부정적이고 비관적으로 생각하고 있어 경제적 수준은 우울에 중요한 영향을 미치는 요인으로 나타난다고 한 이숙(2001)과 이미옥(2004)의 연구와 일치하며, 보상이 적절하지 못할수록 우울증이 증가한다고 한 조정진(2005)의 연구와 일치한다(한겨레, 2005. 12. 02). 이러한 현상은 물질적인 부에 가치를 부여하고 있는 현 상황에서 수입이 낮은 경우 경제적인 생활을 영위하기 어렵기 때문에 비관적인 생각을 하게 될 것으로 생각되며 최근 경제적인 문제를 비관하여 가족동반 자살로 이어지는 일련이 사건으로도 미루어 짐작할 수 있다 하겠다.

직업에 대한 만족도가 낮을수록 직무스트레스가 높고 생활에 대해 부정적이고 비관적으로 생각하는 경향이 높게 나타났다. 이는 중앙행정부 공무원들 대상으로 한 박경아(2005)의 연구에서는 직무만족도가 낮은 사람이 우울수준이 높은 것으로 나타났으며, 김수연(2001)이 서비스직 근로자를 대상으로 연구한 결과 직무만족도가 높은 사람이 우울수준이 감소하는 것으로 나타났고 간호사들을 대상으로 한 이미옥(2004)의 연구에서는 근무만족도에 불만족한 경우 우울수준이 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 일치하였다.

직무스트레스가 높으면 무망감이 높은 것으로 나타난 결과는 직무스트레스가 높으면 심리적 긴장(적대감, 우울, 불안, 신체화)도 매우 높은 것으로 나타났으며, 직무스트레스가 우울을 잘 설명하는 예언변인으로 나타난 송영숙(1996)의 연구결과와 직업스트레스가 기혼여성과 남성의 심리적 복지 특히 우울과 관련된다는 선행연구(이형실, 2001; 이미옥, 2004; Barnett, 1993; Barnett & Brennan, 1995) 와 일치한다. Larocco 등(1980)의 연구에서도 직무스트레스와 업무와 관련된 긴장이 우울에 영향을 미친다고 하였고, Motowidlo 등(1986)은 과다한 업무와 직장 내 인간관계에서 오는 어려움 등과 같은 스트레스 사건의 빈도가 높을수록 우울이 증가한다고

하였다(이미옥, 2004 재인용). 또한 장세진(1993)의 직무스트레스에 관한 3년에 걸친 전향적인 연구에서 업무가 적성에 맞지 않을 때, 업무통제 권한이 적거나 인간관계가 나쁠 경우 우울과 관련성이 높게 나타났다(박봉진 등, 2002 재인용). 박병중(2001)의 공무원을 대상으로 한 연구에서 직무만족은 직무스트레스에 영향을 미치며 또한 우울에도 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 고정자(1999)의 연구에서는 직장 스트레스와 직업만족도가 남편의 심리적 디스트레스에 영향을 미치는 변인으로 나타나 본 연구결과와 일치하였다.

본 연구는 일차적으로 직업관련변인을 중심으로 직무스트레스와 무망감의 차이를 살펴보고, 스트레스의 개인적 결과 중 심리적 결과를 중심으로 살펴본 결과 직장인들의 직장관련변인과 직무스트레스가 무망감에 영향을 미치는 중요한 관련변인으로 나타났으나 설명력은 10.8%로 나타났다. 이는 이들 변수 외에 직무스트레스와 무망감을 설명할 수 있는 요인이 많음을 시사하고 있다.

무망감에 영향을 미치는 관련변인들 중 근무연한이 가장 설명력이 높았으며, 다음은 직무스트레스로 나타났다. 근무연한이 많은 사람들이 무망감이 가장 높은 것은 기업 내에서의 조기퇴직이나 구조조정으로 인한 위기와 불안심리가 작용한 것으로 생각된다. 그리하여 자신과 세상을 부정적이며 비관적으로 보게 되고 이로 인해 가족해체 등과 같은 가족병리현상이 야기되며 개인의 정신건강에 부정적인 영향을 미치게 될 것으로 짐작할 수 있다. 이는 직무스트레스가 많을수록 중년남성의 삶의 만족도가 떨어진다는 이명주(2002)의 연구결과와 남편의 직업스트레스와 심리적 디스트레스가 삶의 질에 중요한 영향을 미친다는 고정자(1999)의 연구에서도 이를 뒷받침하고 있다.

따라서 앞으로의 연구에서는 스트레스를 유발시키는 요인과 더불어 스트레스의 결과로서 나타나는 개인적 결과와 조직적 결과를 각각으로 살펴볼 필요가 있으며, 직무스트레스와 무망감에 영향을 미치는 직무내용이나 인성 및 자기존중감 같은 사회심리적 요인을 포함하여 다양한 변인을 탐색할 필요가 있을 것이다.

또한 최근 기혼여성들의 취업률이 급격히 증가하는 상황에서 기혼 남성과 여성들을 대상으로 한 직무스트레스와 무망감에 대한 비교 연구도 기대해 본다.

- 접수일 : 2007년 01월 12일
- 심사일 : 2007년 02월 09일
- 심사완료일 : 2007년 03월 14일

## 【참 고 문 헌】

- 고정자(1998). 맞벌이부부의 직업관련변수가 결혼만족도와 삶의 질에 미치는 영향. *대한가정학회지*, 36(4), 163-178.
- 고정자(1999). 부부의 심리적 복지와 삶의 질에 대한 연구. *대한가정학회지*, 37(6), 59-76.
- 김덕일(2003). 직무스트레스에 의한 직장-가정 갈등이 경력 관련태도에 미치는 영향. 서강대학교 대학원 석사학위논문.
- 김수경(1990). 버스기사들의 직무스트레스 유형과 스트레스 결과와의 관계. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 김수연(2001). 서비스직 근로자의 감정노동과 우울수준의 관련성에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 남영우(1992). 금융산업 구성원의 직무 스트레스에 관한 실증적 연구. 세종대학교 대학원 석사학위논문.
- 박미석(1996). 중년기 남녀의 삶의 질에 관한 연구. *한국가정관리학회지*, 14(2), 19-33.
- 박봉진·이종태·손혜숙·김성준(2002). 직장 구조조정과 파업에 의한 근로자의 사회심리적 스트레스의 변화. *인제의학*, 23(5), 663-675.
- 박병중(2001). 공무원조직 구성원의 직무스트레스 요인이 직무효과성에 미치는 영향. 강릉대학교 경영정책과 학대학원 석사학위논문.
- 박정아(2005). 중앙행정부 공무원의 직무스트레스와 우울. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
- 박정민(1999). 직무스트레스의 원인과 결과에 의한 연구. 충북대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 서정아·한경혜(1998). 가족 및 직업특성이 중·장년기 남성의 심리적 복지감에 미치는 영향. *한국가정관리학회지*, 16(2), 165-178.
- 서현주(2004). 재직자의 직무스트레스와 직무만족, 직무몰입, 경력몰입과의 관계. *고용동향분석* 2004 3/4분기 107-125.
- 송영숙(1996). 사무직 여성 근로자들의 직무스트레스와 중재 변인, 심리적 긴장과의 관계. 전남대학교 대학원 석사학위논문.
- 신창식(1996). 직무스트레스가 직무만족 및 직무성과에 미치는 영향. 충북대학교 경영대학원 석사학위논문.
- 육원호·김석용(2001). 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 관계에 대한 상관관계 연구. *한국심리학회지*, 1(1), 123-146.
- 유주연(1995). 가족관계 스트레스 및 직무관련 스트레스와 중년기 남성의 위기감. 서울대학교 석사학위논문.
- 이명주(2002). 중년남성의 직무스트레스와 대처방안 및 사회



- 적 지지에 따른 삶이 만족도. 동덕여자대학교 여성개발 대학원 석사학위논문.
- 이미옥(2004). 임상간호사들의 직무스트레스와 우울과의 관련성. 조선대학교 환경보건대학원 석사학위논문.
- 이숙(2001). 임상간호사의 자아상태, 대인태도가 우울에 미치는 영향, 상호교류분석을 중심으로. *정신간호학회지*, **10(4)**, 604-614.
- 이승욱 · 이종태 · 손혜숙 · 김성준(2002). 근로자들의 직종별 직무스트레스. *인제의학*, **23(5)**, 677-689.
- 이종목 · 박한기(1988). 직무스트레스 척도제작에 관한 연구 (I). *사회심리학 연구*, **4(1)**, 241-262.
- 이종목(1990). 여성근로자들의 직무스트레스와 조직행동과의 관계에 관한 공변량 구조 모형. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 이형실(2000). 기혼 취업여성과 남성의 직업스트레스, 배우자 지원 및 심리적 복지. *한국가정관리학회지*, **18(4)**, 47-56.
- 장세진(1993). 스트레스. 대한예방의학회 편. *건강통계자료 수집 및 측정의 표준화 제 5장*.
- 조경미(2001). 도시근로자의 직업군에 따른 스트레스와 직무만족에 관한 연구. 한양대학교 행정대학원 석사학위논문.
- 허원배(1996). 직무스트레스의 영향과 대처전략에 관한 연구. 원광대학교 대학원 박사학위논문.
- 한겨레신문 2005. 12. 2.
- Barnett, R. C.(1993). Multiple roles, gender, and psychological distress. *In the handbook of stress*(Eds). Free Press.
- Barnett, R. C. & Brennan, R. T.(1995). The relationship between job experiences and psychological distress: A structural equation and approach. *Journal of Organizational Behavior* **16**, 259-276.
- Beehr, A. & Newman, J. E.(1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A fact analysis model and literature view. *Personal Psychology*, **31**, 669-673.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T.(1980). *Stress and work*. Scott Foresman & Co.
- Larocco, J. M., House, J. S. & French, J.R.P.(1980). Social support, occupational stress and health. *Journal of Health and Social Behavior*, **21(9)**, 202-218.
- Motowidlo, S. J., Manning, M. & Packard, J. S.(1986). Occupational stress : Its causes and consequences for job performance. *Journal of Appl Psychology*, **71(4)**, 618-629.
- Weller, E. K.(1983). *A profile of male mid-life concerns, unpublished doctoral dissertation*. The University of North Carolina.