

수도권 지역 안경사의 직무 스트레스와 우울증상과의 상관관계 연구

– 직무 스트레스는 정신적 건강까지 위협

기사입력 2019-11-30 14:46:35

수정 2019-11-30 14:46:35

매년 4차례 학술지를 발간하는 한국안광학회(회장 박미정)가 지난 9월 30일 제24권 3호 학회지를 발행했다.

이번 학회지에는 안경학, 콘택트렌즈학, 안광학, 안기능검사, 안과학, 임상사례의 학술분야를 포함한 18편의 논문이 기재됐는데, 편집위원회에서는 안경업계의 발전을 위해 관련된 학술연구를 공유하고자 매호 발간에 맞춰 우수논문을 선정해 내용을 제공하고 있다.

하여 24권 3호의 발행논문 중 ‘수도권 지역 안경사의 직무 스트레스와 우울증상과의 상관관계 연구(저자: 김세미*, 안지혜, 최문성)’를 아래와 같이 요약하여 제공했다.



▲ 서울과학기술대학교 대학원 석사과정 김세미

서론

미국 국립산업안전보건연구소(NIOSH)에 따르면 직무 스트레스는 ‘직무요건이 근로자의 능력이나 자원, 요구가 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적, 정신적 반응’이다.

직무 스트레스는 개인의 성격이나 행동 양식, 생활 습관 등의 영향을 간과할 수 없지만 특히 직장에서의 업무 시간, 근무 환경, 조직 문화 등의 요인에 따라서 차이가 크다.

과도한 직무 스트레스는 두통, 피로, 위장 질환과 같은 육체적 건강뿐만 아니라 우울, 불안 등과 같은 정신적 건강까지 위협한다.

우울은 정상적인 기분 변화로부터 병적인 상태에 이르기까지의 연속선상에 있으며 근심, 침울함, 실패감, 무력감 및 무가치감을 나타내는 정서장애라 일컬어진다.

이는 스트레스에 대한 자연스럽고 기본적인 반응이며 업무에 대한 적성과 만족도에 영향을 받으므로 과도한 직무 스트레스는 우울로 이어질 가능성이 높다.

한국인 직무 스트레스 측정도구의 표준화 전국조사연구(NSDSOS project)에 따르면 전체 산업 중에서 보건 관련 직종의 직무 요구 영역 스트레스 점수가 가장 높은 것으로 나타났다.

간호사, 치위생사와 같은 직종에서 직무 스트레스가 높다는 선행 연구들이 이미 있으며 높은 직무 스트레스가 우울증상과 긴밀한 관련성이 있음 역시 밝혀졌다.

간호사, 치위생사와 같은 보건 계열 직종인 안경사의 직무 스트레스 역시 타 직종과 유사한 형태로 우울증상으로 이어질 것으로 예상되며, 이는 국민의 안 건강 의료생활의 질적인 측면에도 영향을 끼치게 됨으로 안경사의 직무 스트레스 요인을 살피고 이를 개선할 수 있는 방법을 찾는 것이 매우 중요하다.

그러나 이와 관련된 연구는 보건 분야 및 타 전문 직종에 비해 현저히 부족하고, 직무 스트레스와 우울증상에 대한 연구는 미비한 실정이다.

본 연구에서는 안경사들의 직무 스트레스의 요인과 우울증상의 정도를 측정하고 직무 스트레스와 우울과의 상관관계를 파악하여 안경사들의 직무 스트레스를 해소하고 향후 예방 및 관리 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

대상 및 방법

수도권에 종사하는 153명의 안경사를 무작위로 선별하여 설문조사를 실시하였다. 배포된 설문지 중 주요 변수에 대한 응답이 부실한 설문 4부를 제외한 149부의 설문을 분석하였다.

대상자의 우울증상의 정도는 Beck 우울 척도(Beck Depression Inventory-II: BDI-II)로, 직무스트레스의 정도는 한국인 직무스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale: KOSS)를 이용하여 SPSS Statistic 18.0로 분석하였다.

결과 및 고찰

1. 우울증상 유무에 따른 직무 스트레스

BDI-II 평균 점수는 우울증상이 없는 군은 7.36 ± 4.54 점, 우울증이 있는 군은 24.50 ± 6.51 점이었다.

직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 7개 항목에 따른 우울증상이 있는 군의 평균 점수는 각각 51.59, 53.00, 54.17, 50.40, 45.54로 우울증상이 없는 군의 34.89, 38.72, 35.22, 37.65, 25.07보다 높게 나타났다.

Table 1. 우울증상 유무에 따른 직무 스트레스 항목 별 평균 비교			
구분	우울증상 X M±S.D*	우울증상 O M±S.D*	p-value
우울증상 점수	7.36±4.535	24.50±6.506	0.000
직무요구	41.43±19.83	51.79±20.70	0.015**
직무자율	38.22±18.12	52.62±25.97	0.009***
관계갈등	34.89±41.71	51.59±25.88	0.045**
직무불안정	38.72±52.34	53.00±26.08	0.164
조직체계	35.22±21.27	54.17±24.16	0.000***
보상부적절	37.65±19.90	50.40±21.06	0.003***
직장문화	25.07±21.56	45.54±22.51	0.000***
총점	35.05±15.52	51.27±17.22	0.000***

*M±S.D: 평균 ± 표준편차 **p<0.05 ***p<0.01

직무 스트레스 총점 역시 우울증상이 있는 군이 51.27 ± 17.22 점으로 우울증상이 없는 군의 35.05 ± 15.52 점보다 높게 나타났다.

직무 스트레스 평균 점수는 우울증상이 있는 군이 우울증상이 없는 군에 비해 총점을 포함한 모든 항목에서 높게 나타났으며 직무 불안정(p>0.05)항목을 제외한 모든 항목에서 통계적으로 유의하다는 결과가

나타났다.

이는 우울증상이 있는 군이 상대적으로 직무 스트레스 요인에 더 많은 영향을 받고 있음을 예측해 볼 수 있는 결과이다.

우울증상이 있는 군은 조직체계, 직무불안정, 직무자율, 직무요구, 관계갈등, 보상부적절, 직장문화 순으로, 우울증상이 없는 군은 직무요구, 직무불안정, 직무자율, 보상부적절, 조직체계, 관계갈등, 직장문화 순으로 높은 평균 점수를 나타냈다.

Table 2. 우울증상과 직무스트레스의 상관관계

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 우울증상	1								
2. 직무요구	.254**	1							
3. 직무자율	.355**	.266**	1						
4. 관계갈등	.212**	.189**	.348**	1					
5. 직무불안정	.108	.131	.189*	.119	1				
6. 조직체계	.410**	.479**	.518**	.370**	.261**	1			
7. 보상부적절	.367**	.272	.612**	.291**	.239**	.643**	1		
8. 직장문화	.359**	.446**	.460**	.350**	.303**	.625**	.482**	1	
총점	.411**	.570**	.679**	.431**	.350**	.804**	.716**	.783**	1

* $p<0.05$ ** $p<0.01$

2. 우울증상과 직무 스트레스의 상관관계

BDI-II 점수에 따른 우울증상과 직무 스트레스 하위 항목과의 상관관계를 분석한 결과, 직무불안정성 ($r=.108$, $p>0.05$)을 제외한 총점($r=.411$, $p<0.01$), 조직체계($r=.410$, $p<0.01$), 보상부적절($r=.367$, $p<0.01$), 직장문화($r=.359$, $p<0.01$), 직무자율($r=.355$, $p<0.01$), 직무요구($r=.254$, $p<0.01$), 관계갈등($r=.212$, $p<0.01$)은 통계적으로 유의한 양의 상관관계로 나타났다.

이는 각 직무 스트레스 요인들의 수치가 증가할수록 우울증상 점수도 함께 유의미하게 증가함을 의미하며 직무 스트레스 요인들이 직접적으로 우울증상에 영향을 줄을 예측해 볼 수 있다.

또한 조직체계, 보상부적절, 직장문화, 직무자율, 직무요구, 관계갈등 순으로 우울증상과 유의미한 양의 상관관계를 가지는 것으로 보아 조직의 정략 및 조직 내 문화, 업무량, 직무자율성 등의 업무체계가 대상자의 기대와 상이하다는 것으로 예측되며 이것이 직무 스트레스로 이어졌을 것으로 사료된다.

결론

본 연구를 통해 직무 스트레스와 우울증상과의 상관관계를 확인하였으며, 높은 직무 스트레스 수준이 높은 우울증상으로 이어질 수 있음을 예측해 볼 수 있다.

따라서 안경사의 직무 스트레스 요인을 살피고 이를 개선할 수 있는 방법 및 예방 관리 방안을 모색하여 안경사의 근무 환경 개선을 위한 기초 자료를 제공하는 계기가 마련되기를 기대한다.

[참고문헌] NIOSH(National Institute for Occupational Safety and Health). Stress at Work, 2001.

<https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html>(5 June 2019). 외 19건

원문 참조 : 한국안광학회지 제 24권 3호, 223~230쪽. 2019년

논문의 판권은 한국안광학회지에 있으며 저자의 동의 하에 요약본을 실었다.

