

## 노사분규 사업장 근로자의 직무스트레스와 다면적인성검사<sup>2</sup>의 특성

조선대학교 의과대학 직업환경의학교실

최창기 · 이철갑 · 송한수 · 유상곤 · 신승용 · 김설하

— Abstract —

### Occupational Stress and MMPI-2 Profile of Workers in Some Plants Undergoing Labor Dispute

Chang-Ki Choi, Chul-Gab Lee, Han-Soo Song, Sang-Kon Yoo, Seung-Yong Shin, Sul-Ha Kim

*Department of Occupational & Environmental Medicine, School of Medicine, Chosun University*

**Objectives:** To identify changes in relationships with superiors or colleagues at work and family members and social networks at home, based on occupational stress and psychological characteristics in during the process of restructuring some plants undergoing a long-term labor dispute.

**Methods:** This study invested 213 workers involved in a long-term labor dispute using the KOSS (Korean Occupational Stress Scale) and the MMPI-2 (Minnesota Multiphasic Personality Inventory) and questionnaires. The KOSS and MMPI-2 scores in accordance with aggressiveness of trade union activity and changes in human relationships were compared. In addition, the odds ratio of whether there were differences in health behavior (perception of health status, smoking, alcohol abuse, medical treatment) and the absenteeism rate was calculated by logistic regression analysis.

**Results:** For members of the aggressiveness of trade union activity group, the rate at which the relationship between superiors or colleagues deteriorated was high, as was the total KOSS score, occupational system and lack of reward score of KOSS subclass. The depression subclass score of MMPI-2 was generally high, while the score of hypochondriasis, hysteria, psychopathic deviate, hypomania was high, and social introversion was low in the active group. In cases in which there were high score of psychopathic deviate, hypomania and paranoia, there were also signs of negative health behavior.

**Conclusions:** Occupational stress caused by a long-term labor dispute, accompanied with depression can result in an aggressive, hostile and vulnerable personalities and have a negative impact on health behavior.

**Key words:** Occupational stress, MMPI-2, Labor dispute

### 서 론

직업과 관련한 질병 발생은 물리화학적 작업환경과 더불어 직무만족도, 작업통제력, 정신적 스트레스와 긴장을

유발하는 조직적 요인 등 계량화와 어려운 사회심리적 (sociopsychological) 요인이 작용한다<sup>1)</sup>. 사회심리적 요인은 근골격계질환이나 뇌심혈관계질환 같은 신체적 장애와 관계되거나 우울 및 불안 같은 정서적 반응을 유발하

〈접수일: 2012년 8월 3일, 1차수정일: 2012년 10월 4일, 2차수정일: 2012년 10월 25일, 채택일: 2012년 10월 25일〉

교신저자: 이 철 갑 (Tel: 062-220-3330) E-mail: cglee@chosun.ac.kr

\* 이 논문은 조선대학교병원 연구비 지원에 의해 연구되었음.

며 직장에서 결근이나 조퇴로 이어져 노동력 손실을 증가시킨다<sup>2,3)</sup>. 사회심리적 요인 중 직무스트레스의 한국적 특성은 전국 규모 표본을 통해 물리적 환경(physical environment), 직무요구(job demand), 직무자율성 결여(insufficient job control), 대인관계 갈등(interpersonal conflict), 직무불안정성(job insecurity), 조직체계(occupational system), 보상부적절(lack of reward), 조직문화(organizational climate)라는 8개 영역으로 개념화되어 ‘한국형 직무스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale, 이하 KOSS)’로 표준화되어 있지만<sup>4)</sup> 노동조합의 역할 또한 중요한 변수 중의 하나이다<sup>1)</sup>.

직무스트레스는 KOSS를 활용하여 다양한 영역에서 많은 연구 성과들이 있었다. 연구들 중에는 1990년 말 외환위기 이후 구조조정(restructuring), 인력감축(down-sizing), 비정규직 확대와 관련한 직무스트레스 연구도 있으나<sup>5,6)</sup> 노동조합 활동과 관련한 연구는 찾기 어렵다. 우리나라에서 이른바 ‘전투적 노동조합(militant union)’ 때문에 갈등적 노사관계가 발생하고, 사회불안이 야기되어 국가 경쟁력을 약화시키는 핵심적 요인이라 주장들이 있다고 한다<sup>7,8)</sup>. 특히 2009년 대량실직과 관련되어 한 사업장에서 발생한 격렬한 노사분규 이후 20여명 이상이 연달아 자살함으로써 사회적 관심의 대상이 되었으며, 이에 따르는 정신심리적 위기는 아직까지 진행형이다<sup>9-11)</sup>. 그런데 사회적으로 주목 받지 못했지만 노동조합 활동과 관련하여 2~3년 이상 장기간 지속되는 노사분규로 여러 가지 신체적·정신적 고통을 호소하는 노동자들이 있다. 이들은 회사가 구조조정을 목적으로 노동조합 활동을 무력화하려고 조합원을 타당한 이유없이 부서를 이동시키거나 수행하던 업무를 갑자기 변경시켰다고 한다. 그리고 납득할 수 없는 사유로 징계를 하거나 해고 위협을 하며 은밀한 감시와 동료들로부터 따돌림을 유도하여 동료들 간의 관계가 서먹해질 뿐만 아니라 상사와 관계도 나빠지고, 가족 및 친구들 간의 사회적 관계도 악화되었다고 주장한다<sup>12)</sup>.

하지만 동일한 노사분규 환경 하에 놓여 있더라도 어떤 사람은 심각한 신체적·정신적 증상을 호소하는 반면 별다른 정신심리적 장애가 없이 지내는 사람도 있다. 이는 외부에서 주어진 스트레스에 반응하는 개인적 특성에 차이가 있기 때문일 것이다. 개인적 특성으로는 성·연령·교육수준·결혼상태·직장근무 경력과 같은 일반적 특성과 함께 개인의 기질적인 성격도 있다. 개인의 기질적 성격 패턴에 따른 비정상적인 심리상태를 평가하는 도구 중에 다면적 인성검사(Minnesota Multiphasic Personality Inventory, MMPI)가 있으며, 이는 오래 전부터 세계적으로 널리 쓰여 가장 많이 연구된 객관적인

검사이다<sup>13)</sup>. 이러한 MMPI를 근로자 집단을 대상으로 사용한 것으로는 VDT 작업 여성 근로자의 근골격계질환 증상 호소와 건강염려증·우울증·히스테리 같은 신경증 척도가 관련이 있다는 연구와<sup>14)</sup> 소방관의 직무스트레스와 우울증 및 내향성 척도가 관련이 있다는 연구가 있다<sup>15)</sup>. 2004년부터는 한국판 MMPI는 MMPI-2로 개정되어 임상에서 사용되고 있다<sup>16)</sup>. MMPI-2는 MMPI에 포함되어 있는 부적절한 내용이나 성차별적인 문항들이 바뀌고, 측정할 수 있는 주제나 문제영역이 확대되었다. 세부영역별 척도 값도 KOSS처럼 동형 척도 값을 갖도록 개선되었다<sup>16,17)</sup>. 그러므로 KOSS와 MMPI-2는 노사분규 사업장 노동자들의 직무스트레스와 심리상태에 어떤 영향을 미치는지를 객관적으로 확인해 볼 수 있는 도구 중 하나라고 판단된다.

저자들은 신자유주의(neo-liberalism) 또는 세계화(economic globalization)에 따른 노동 유연화(flexibility) 목표 하에 노동조합 활동을 무력화하는 과정에서<sup>18)</sup> 극단적인 자살에 까지 다다른 노동자들의 비정상적인 심리상태를 객관적으로 확인할 수 있는가가 주요 관심 사항이었다. 이에 저자들은 노사분규 사업장 노동자들의 사전 면담조사를 통해 아래와 같은 가설(Fig. 1)을 세우고, KOSS와 MMPI-2를 이용하여 이를 확인하고자 하였다. 즉, 개인적 특성에 따라 노동자들의 노동조합 활동 적극성 정도가 다를 것이며, 노동조합 활동에 대한 자본(사업주)의 대응 방식에 따라 노동자들의 반응도 개인적 특성에 따라 차이가 날 수 있다. 자본의 노동유연화 정책과 이에 저항하는 노동조합의 충돌로 발생한 노사분규는 노동자들에게 새로운 스트레스(stressor)로 작용하여, 직장 내 동료 및 상사와의 기존에 형성된 인간관계를 악화시킨다. 더 나아가 가족 및 사회적 관계에도 영향을 미친다. 장기간 지속되는 노사분규 사업장 노동자를 둘러싼 인간관계의 악화는 직무스트레스를 높일 뿐만 아니라 개인의 심리적 특성에도 영향을 주어 과다한 음주나 흡연, 질병으로 인한 의료기관 이용 증가, 결근 등 부정적인 건강행태를 유발할 것이다. 따라서 본 연구의 목적은 장기간 노사분규 중인 노동자를 대상으로 직무스트레스 및 비정상적 심리상태의 특성을 파악하고, 노동조합 활동과 인간관계 변화 및 건강행태의 관련성을 확인하여 노사분규로 인한 스트레스가 건강에 미치는 영향을 탐색하는 것이다.

## 대상 및 방법

### 1. 연구 대상

2011년 5월, 2~3년 간 노사분규가 지속되고 있는 광

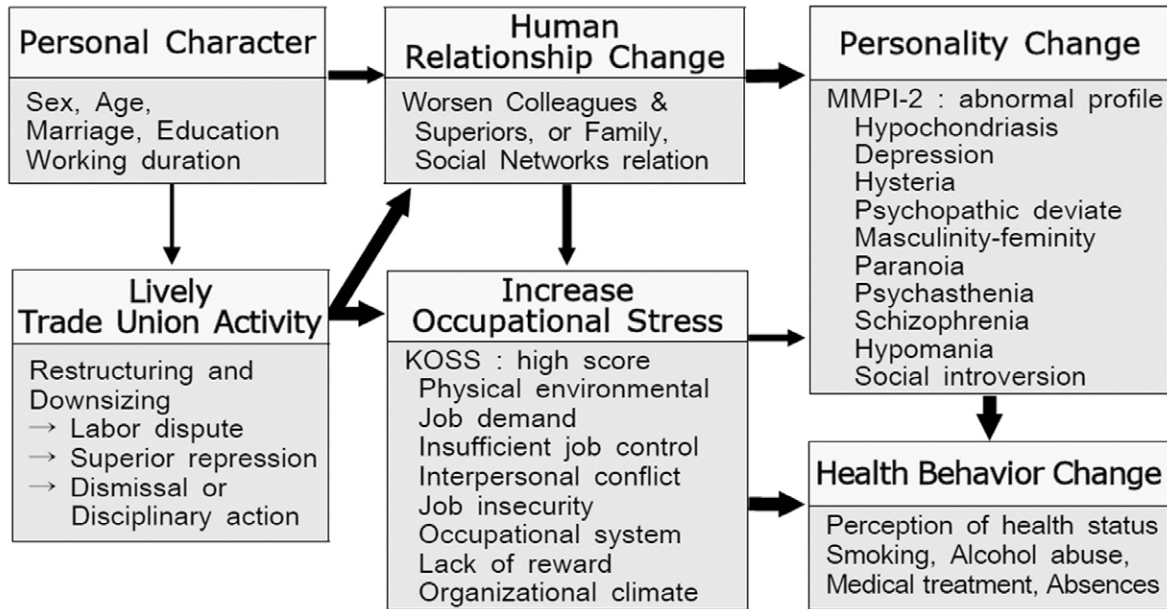


Fig. 1. Hypothesis of occupational stress and MMPI-2 profile of workers in plants undergoing labor dispute.

주전남지역 4개 사업장 노동조합원 전체 325명을 대상으로 설문 및 심리 검사를 배포하였다. A사는 145명 중 97명(66.9%), B사 82명 중 50명(61.0%), C사 64명 중 56명(87.5%), D사 34명 중 23명(67.6%)의 총 226명(69.5%)이 수거되었다. 이중 응답이 부실하거나 한국판 MMPI-2의 타당도 척도가 부적절한 13명을 제외한 남자 185명, 여자 28명, 총 213명의 결과를 분석하였다.

조사대상 사업장 A사는 각종 생활용품, B사는 신문 용지를 생산하는 다국적기업이며, C는 제철소, D는 가전 제품 생산 사내 하청업체이다. A사는 2008~9년도 인력 감축에 대항하여 2009년 노동조합이 결성 당시 노동자 대부분인 300명 정도가 가입하였다. 그러나 단체협약 체결 지연과 파업 등이 발생되면서 해고 8명, 정직 83건, 감봉 20건, 벌금 3,000만원, 5억원 가량 재산가압류가 부과되면서 많은 노동자들이 노동조합을 탈퇴하고 90여명 정도로 줄었다. B사는 2007년경부터 인력감축 경영을 시작하면서 사용자가 일방적으로 단체협약 파기를 선언하고, 노동조합 활동 금지와 조합 사무실을 폐쇄하며 파업을 유도하였다. 이후 노사분규가 발생하면서 100여명 정도이던 노동조합원은 징계해고 6명, 희망퇴직 40여명, 정리해고 7명, 정직 7명, 복수노조가 설립 등 일련의 과정을 거치면서 30명 정도가 남았다. C사는 사내 하청업체로 단체협약 지연 및 해지 통보, 1억5천만원의 손해배상 소송이 진행되었고, 10명이 해고되었다. D사는 노동조합이 결성되었으나 단체협약 체결 지연, 해고 등으로 노동조합이 거의 와해되었다.

## 2. 연구방법

### 1) 조사내용

저자들은 조사대상 사업장 노동자를 사전에 몇 차례 면담하여 설문조사 및 심리검사를 계획하였다. 설문지는 성 및 연령, 근무기간, 결혼상태, 교육, 흡연 및 음주상태를 포함한 개인별 일반적 특성과 함께 노동조합 활동에 적극적으로 참여하는지 여부, 노동조합 활동과 관련하여 상사나 동료들로부터 언어폭력이나 신체 위해 협박 및 해고위협과 같은 심리적 압박을 경험하였는지, 회사로부터 특별한 사유 없이 부서이동이나, 징계, 임금감소와 같은 조치를 당한 적이 있는지 여부를 묻고, 이로 인해 가족(부부, 자녀, 부모, 연인)이나 친구나 이웃과의 사회적 관계가 변화되었는지, 직장 내에서 동료와 상사 간에 어떤 변화가 있는지를 답변하도록 구성되어 있다. 그리고 지난 1년간 심리적 압박감으로 인한 불편함으로 결근이나 증상으로 결근이나 조퇴를 한 적이 있는지, 자신이 느끼는 건강상태 변화는 어떠한지, 질병을 치료하기 위해 병원을 방문한 경험이 있는지도 조사하였다. 직무스트레스 요인은 ‘한국인 직무스트레스측정도구(KOSS) 기본형’<sup>4)</sup>을 사용하였으며, 심리검사는 ‘한국형 다면적 인성검사-2(MMPI-2)’<sup>14)</sup>를 사용하였다.

### 2) 변수정의

연구대상자의 연령은 39세 이하와 40세 이상, 학력은 대학교 이상과 고등학교 졸업 이하, 결혼 상태는 현재 결혼 상태(married)와 미혼, 이혼, 사별 등을 포함한 기타군(others)으로, 근무기간은 9년 이하와 10년 이상으로

구분하였다. 흡연은 현재 흡연군과 비흡연군으로 나누었다. 음주는 전혀 하지 않거나 AUDIT(Alcohol Use Disorders Identification Test)에서 걱정 음주 수준인 11점 이하(no/proper)와 12점 이상인 위험 음주군(abuse)으로 구분하였다<sup>19)</sup>. 인간관계 변화는 가족이나 친구나 이웃과 같은 사회적 관계와 직장 내 동료와 상사 간의 관계는 변화가 없거나 좋아진 경우(no change)와 나빠진(worsen) 경우 2가지로 구분하였다. 노동조합 활동의 적극성 유무는 설문조사에서 '내가 생각할 때 나는 노동조합 활동(행사, 모임, 투쟁에 참여 등)에 적극적(앞장 서는)인 편이다'는 적극적(active)인 군으로, '소극적(따라 가는)인 편이다'는 '소극적(passive)'인 군으로 구분하였다.

KOSS는 측정 지침에 따라 물리환경, 직무요구, 직무 자율성, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 8개 하부영역과 전체를 100점 만점 환산점수를 산출한 후<sup>4)</sup> 전국 근로자의 평균과 표준편차를 대입하여 T-점수로 변환하였다(T점수=50+10\*(점수-성별 전국평균 점수)/전국 표준편차). 즉, 변환된 T-점수의 평균은 50 점, 표준편차는 10으로 T-점수가 높을수록 전국평균과 비교하여 직무스트레스 요인 점수가 높음을 의미한다. 본 연구에서 KOSS 문항 신뢰도계수 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.787이었다. MMPI-2는 모두 557문항으로 이루어졌으며, 비정상적 심리상태를 측정하는 10가지 임상척도와 그 사람의 검사 태도를 측정하는 4가지 타당도 척도에 따라 채점된다. 임상척도는 건강염려증(Hypochondria, Hs), 우울증(Depression, D), 히스테리(Hysteria, Hy), 반사회성(Psychopathic deviate, Pd), 남성-여성특성(Masculinity-Femininity, Mf), 편집증(Paranoia, Pa), 강박증(Psychasthenia, Pt), 정신분열증(Schizophrenia, Sc), 경조증(Hypomania, Ma), 내향성(Social introversion, Si) 척도가 있으며, 타당도 척도는 무응답(?), 부인(Lie, L), 비전형(Infrequency, F), 교정(Correction, K) 척도로 구성된다. 각 척도별 원점수는 기준집단에 기초하여 교정 T-점수로 변환하였다. 본 연구에서 전체 문항의 신뢰도계수 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.968이었다.

### 3) 분석방법

성별, 연령별, 근무기간별 특성에 따라 노동조합 활동 태도가 차이가 있는지, 노동조합 활동 태도에 따라 상사로부터 압박 경험 유무, 징계, 해고 위협 등의 경험 유무와 상사 및 동료, 가족관계에 변화가 있었는지, 운동, 흡연, 음주, 의료기관 방문 및 결론 유무의 상관성을 카이 제곱 검증하였다. 노동조합 활동 방식에 따른 KOSS 하부영역별 및 MMPI-2 소척도별 T-점수 차이는 t-검증을 하였다.

직장 내 동료 및 상사와 인간관계 악화 여부와 가족 및 친구나 이웃의 사회적 관계악화에 KOSS 하부영역별 및 MMPI-2 소척도별 T-점수 차이는 t-검증을 하였다. KOSS 전체 T-점수와 MMPI-2 소척도별 T-점수를 54점 이하는 정상(normal), 55-64점은 약간 높음( slightly high), 65~74는 높음(high), 75점 이상은 매우 높음(high)로 구분하여<sup>15)</sup> 차지하는 비율을 구하였고, 2명의 임상심리사(Clinical counselor)가 임상적으로 의미 있는 상승척도로 판단한 형태의 비율을 제시하였다. 흡연, 음주, 건강상태 인식 및 의료기관 방문율, 결론율이 KOSS와 MMPI-2 소척도별 T-점수에 따라 차이가 있는지 로지스틱 회귀분석으로 교차비(Odds ratio)를 구하였다. 모든 통계적 유의수준은 0.05로 하였고, 분석 프로그램은 PASW Statistics 20.0을 사용하였다.

## 결 과

### 1. 연구대상자의 특성

연구대상자는 모두 213명으로 남자가 185명(86.9%), 여자는 28명(13.1%)으로, 39세 이하가 146명(68.5%), 40세 이상이 67명(31.5%)이었다. 근무기간은 10년 이상이 147명(69.0%), 9년 이하가 66명(31.0%)이었다(Table 1). 남자가 여자보다, 근무기간이 10년 이상인 경우 9년 이하보다 노동조합 활동에 더 적극적이었으나, 결혼 상태나 교육 정도에 따른 노동조합 활동의 적극성 여부는 차이가 없었다(Table 1).

### 2. 노동조합 활동 태도에 따른 특성 비교

연구대상자의 70%가 상사로부터 언어폭력이나 신체 위해 협박과 같은 심리적 압박을 경험하였고, 51.6%가 부서 이동이나 징계, 임금 감소와 같은 조치를 당하였고 응답하였다. 노동조합 활동에 적극적인 군은 소극적인 군에 비해 상사로부터 심리적 압박이나 징계를 더 많이 받았다. 노동조합 활동에 적극적인 군은 직장 상사와 인간관계가 나빠진 경우는 65.7%로 소극적인 군의 41.2%보다 많았으며, 동료와 사이가 나빠진 경우도 56.6%로 35.1%보다 많았다. 가족 및 친구 또는 이웃과 관계도 노동조합 활동에 적극적인 군에서 나빠진 경우가 더 많았으나 통계적 유의성은 없었다(Table 2). 노동조합 활동에 적극적인 군은 지난 1년간 건강이 악화되었다는 비율이 50.5%로 소극적인 군 36.0%보다 많았으며, 흡연 및 알코올 남용, 의료기관 방문율도 더 많았다. 심리적 압박감으로 인한 결론도 노동조합 활동에 적극적인 군은 50.5%로 소극적인 군 23.7%보다 많았다(Table

**Table 1.** General character of study subjects by union activity N(%)

Variables	Union activity		Total	p vlaue	
	Active*	Passive			
Sex	Male	92 (49.7)	93 (50.3)	185 (100.0)	0.014
	Female	7 (25.0)	21 (75.0)		
Age (yr)	≤39	65 (44.5)	81 (55.5)	146 (100.0)	0.398
	≥40	34 (50.7)	33 (49.3)		
Working period (yr)	≤ 9	21 (31.8)	45 (68.2)	66 (100.0)	0.004
	≥10	78 (53.1)	69 (46.9)		
Education	Collage	37 (45.7)	44 (54.3)	81 (100.0)	0.855
	High school	62 (47.0)	70 (53.0)		
Marriage	Married	77 (49.4)	79 (50.6)	156 (100.0)	0.163
	Others	22 (38.6)	35 (61.4)		

p value by  $\chi^2$ -test

\*active union activity ; strike, demonstration or attended union rally.

**Table 2.** Human relationship and health behavior change by union activity N(%)

Variables	Union activity		Total	p vlaue	
	Active*	Passive			
Merit of union	Yes	64 (64.6)	71 (62.3)	135 (63.4)	0.721
	No	35 (35.4)	43 (37.7)		
Repression <sup>†</sup>	Yes	79 (79.8)	70 (61.4)	149 (70.0)	0.003
	No	20 (20.2)	44 (38.6)		
Disciplinary action <sup>‡</sup>	Yes	68 (68.7)	42 (36.8)	110 (51.6)	0.000
	No	31 (31.3)	72 (63.2)		
Superior relation	Worsen	65 (65.7)	47 (41.2)	112 (52.6)	0.000
	No change	34 (34.3)	67 (58.8)		
Colleague relation	Worsen	56 (56.6)	40 (35.1)	96 (45.1)	0.002
	No change	43 (43.4)	74 (64.9)		
Family relation <sup>§</sup>	Worsen	22 (22.2)	17 (14.9)	39 (18.3)	0.169
	No change	77 (77.8)	97 (85.1)		
Social network <sup>  </sup>	Worsen	16 (16.2)	10 ( 8.8)	26 (12.2)	0.100
	No change	83 (83.8)	104 (91.2)		
Health status <sup>¶</sup>	Worsen	50 (50.5)	41 (36.0)	91 (42.7)	0.032
	No change	49 (49.5)	73 (64.0)		
Exercise	Yes	13 (13.1)	15 (13.2)	28 (13.1)	0.995
	No	86 ( 86.9)	99 (86.8)		
Smoking	Yes	54 (54.5)	41 (36.0)	95 (44.6)	0.007
	No	45 (45.5)	73 (64.0)		
Alcohol drinking	Abuse**	50 (50.5)	42 (36.8)	92 (43.2)	0.045
	No/proper	49 (49.5)	72 (63.2)		
Medical treatment	Yes	42 (42.4)	28 (24.6)	70 (32.9)	0.000
	No	57 (57.6)	86 (75.4)		
Absences	Yes	50 (50.5)	27 (23.7)	77 (36.2)	0.000
	No	49 (49.5)	87 (76.3)		
Total		99 (100.0)	114 (100.0)	213 (100.0)	

p value by  $\chi^2$ -test

\*active union activity ; strike, demonstration or attended union rally.

<sup>†</sup>repression; psychological repression of superior, such as swearword or verbal abuse, veiled threat to dismissal.

<sup>‡</sup>disciplinary action; dismissal, pay cutdown, suspension, punishment, position change etc.

<sup>§</sup>family relation; interrelation between couple, offspring or parent.

<sup>||</sup>social network; interrelation between friend or neighborhood.

<sup>¶</sup>health status; health status is getting worse than last year.

\*\*alcohol drinking; AUDIT(Alcohol Use Disorders Identification Test) score is more than 12.

2).

3. 노동조합 활동 태도와 인간관계 변화에 따른 KOSS 및 MMPI-2의 T-점수 차이

KOSS 전체 평균 점수는 63.6±9.7점으로, 하부 영역별로는 조직체계 69.5±10.2, 직무불안정 65.1±14.4, 보상부적절 62.3±10.5, 조직문화 59.0±14.1 순으로 높았다(Table 3). 노동조합 활동에 적극적인 군은 KOSS 전체 점수와 조직체계 및 보상부적절 영역 점수가 소극적인 군보다 유의하게 더 높았다. MMPI-2 소척도 평균 점수는 우울증이 54.0±10.6, 내향성 52.6±11.1, 강박증 51.4±9.9, 건강염려증 50.6±8.4 이었으며, 노동조합 활동에 적극적인 군은 건강염려증, 히스테리, 반사회성, 경조증 척도에서 소극적인 군보다 유의하게 더 높았고, 내향성은 소극적인 군이 적극적인 군보다 더 높았다(Table 3).

노동조합 활동과 관련하여 부서 이동이나 징계, 또는 임금 삭감 등으로 직장 내 상사 및 동료와 관계가 나빠진 경우와 변화가 없는 군의 KOSS 및 MMPI-2의 평균 T-점수를 비교하였다. 상사와 관계가 악화된 군은 KOSS 전체 및 조직체계, 직무불안, 보상부적절, 조직문화 영역

에서 관계 변화가 없는 군에 비해 점수가 더 높았다. 동료와 관계가 악화된 군은 KOSS 전체 및 조직체계 영역 점수가 더 높았다(Table 4). 가족관계가 악화된 군은 조직문화 영역에서만 차이가 있었고, 친구 및 이웃의 사회적 관계 변화 유무와 KOSS 간에는 차이가 없었다.

MMPI-2는 상사 및 동료와 관계가 악화된 군은 반사회성 및 편집증, 경조증 소척도 점수가 더 높았다. 가족관계가 악화된 경우는 반사회성, 편집증, 경조증 뿐만이 아니라 강박증, 정신분열증 영역에서도 높았으며, 사회적 관계가 악화된 경우는 남성-여성상과 내향성을 제외한 8개 영역에서 점수가 더 높았다(Table 4).

4. MMPI-2 소척도 T-점수와 비정상적 프로파일 (abnormal profile)

MMPI-2의 3가지 신경증 소척도 중 우울증 T-점수 전체 평균은 54.0으로, 75점 이상은 4.2%, 65~74점 11.3%, 55~64점은 28.6%로 55점 이상이 44.1%이었다. 55점 이상 비율이 높은 소척도는 우울증(D-2), 내향성(Si-0), 강박증(Pt-7) 순이었다. 반사회성(Pd-4)의 경우 전체 평균은 49.7로 75점 이상이 1.4%, 65~74점 9.4%, 55~64점은 13.6%로 55점 이상은 24.1%이었다

**Table 3.** T-score difference of KOSS and MMPI-2 subclass by union activity Mean ± SD

Variables	Union activity				Total	p vlaue	
	Active*		Passive				
<b>KOSS</b>							
Physical environmental	54.4	11.3	52.3	10.2	53.3	10.7	0.163
Job demand	45.8	13.9	44.1	12.4	44.9	13.1	0.346
Insufficient job control	58.2	11.6	59.0	9.8	58.7	10.7	0.568
Interpersonal conflict	55.2	11.7	55.3	11.9	55.2	11.8	0.971
Job insecurity	65.9	14.1	64.4	14.8	65.1	14.4	0.426
Occupational system	71.7	10.4	67.6	9.6	69.5	10.2	0.003
Lack of reward	64.1	11.0	60.7	9.8	62.3	10.5	0.018
Organizational climate	59.2	14.2	58.8	14.0	59.0	14.1	0.842
Total	65.1	9.8	62.3	9.3	63.6	9.7	0.033
<b>MMPI-2</b>							
Hypochondriasis	52.1	8.7	49.3	7.9	50.6	8.4	0.015
Depression	53.6	10.4	54.4	10.8	54.0	10.6	0.592
Hysteria	51.5	9.0	48.6	9.3	50.0	9.2	0.022
Psychopathic deviate	52.0	9.4	47.7	8.9	49.7	9.4	0.001
Masculinity-femininity	49.4	9.7	49.5	8.5	49.4	9.1	0.968
Paranoia	51.5	11.2	48.7	9.6	50.0	10.4	0.053
Psychasthenia	51.3	9.4	51.5	10.3	51.4	9.9	0.893
Schizophrenia	48.0	8.8	48.1	8.8	48.1	8.8	0.961
Hypomania	51.8	9.7	46.8	8.8	49.1	9.6	0.000
Social introversion	49.9	9.9	54.9	11.6	52.6	11.1	0.001

p value by t-test

\*active union activity ; strike, demonstration or attended union rally.

KOSS; Korea Occupational Stress Scale, MMPI; Minnesota Multiphasic Personality Inventory.

**Table 4.** The difference of KOSS and MMPI-2 T-score by human relationship change

Human relationship change (number, %)	Superior				Colleague				Family*				Social network†				Mean ± SD						
	Total	Worsen (112/52.6%)	Not (101/47.4%)	p-value	Worsen (96/45.1%)	Not (117/54.9%)	p-value	Worsen (39/18.3%)	Not (174/81.7%)	p-value	Worsen (26/12.2%)	Not (187/87.8%)	p-value										
<b>KOSS</b>																							
Physical environmental	53.3	10.7	53.5	10.9	53.2	10.6	0.836	53.1	11.1	53.5	10.5	0.751	51.1	10.6	53.8	10.8	0.144	51.9	10.8	53.5	10.8	0.466	
Job demand	44.9	13.1	44.8	13.3	44.8	13.1	0.989	45.2	14.2	44.5	12.3	0.673	45.6	16.9	44.6	12.2	0.687	45.4	17.1	44.7	12.6	0.803	
Insufficient job control	58.7	10.7	59.4	11.5	57.9	9.7	0.309	59.2	10.8	58.2	10.6	0.488	59.1	11.3	58.6	10.5	0.785	58.3	9.7	58.7	10.8	0.835	
Interpersonal conflict	55.2	11.8	56.3	12.6	54.1	10.6	0.184	56.9	13.1	53.9	10.3	0.056	55.1	12.6	55.3	11.6	0.931	57.1	13.2	55.0	11.5	0.389	
Job insecurity	65.1	14.4	67.6	14.3	62.4	14.3	0.009	67.0	15.2	63.6	13.8	0.086	65.4	12.6	65.1	14.9	0.908	63.9	13.2	65.3	14.7	0.646	
Occupational system	69.5	10.2	72.4	9.2	66.4	10.4	0.000	71.8	9.1	67.8	10.7	0.004	68.7	10.3	69.8	10.2	0.578	69.5	9.3	69.6	10.3	0.971	
Lack of reward	62.3	10.5	65.2	10.4	59.2	9.9	0.000	63.5	10.8	61.4	10.3	0.138	60.4	9.6	62.8	10.7	0.202	61.5	8.9	62.5	10.8	0.671	
Organizational climate	59.0	14.1	61.1	14.9	56.5	12.6	0.016	59.8	13.9	58.2	14.1	0.390	62.9	14.2	58.0	13.9	0.049	63.3	13.7	58.3	14.0	0.093	
Total	63.6	9.7	66.1	9.5	60.9	9.1	0.000	65.4	9.1	62.2	9.9	0.016	63.5	10.0	63.7	9.6	0.918	64.0	9.5	63.6	9.7	0.854	
<b>MMPI-2</b>																							
Hypochondriasis	50.6	8.4	51.1	8.5	50.0	8.2	0.305	50.5	8.3	50.6	8.5	0.948	52.1	8.1	50.2	8.4	0.224	55.2	9.3	49.9	8.1	0.003	
Depression	54.0	10.6	54.2	10.4	53.8	10.9	0.781	55.1	11.2	53.1	10.1	0.173	55.9	12.1	53.5	10.3	0.203	58.5	14.1	53.4	9.9	0.022	
Hysteria	50.0	9.2	51.0	9.8	48.9	8.5	0.097	50.3	9.4	49.7	9.2	0.676	51.5	8.2	49.6	9.4	0.249	53.4	10.8	49.5	8.9	0.044	
Psychopathic deviate	49.7	9.4	51.6	9.8	47.6	8.4	0.002	51.9	9.3	47.9	9.1	0.002	55.0	10.9	48.5	8.6	0.000	56.5	11.4	48.7	8.7	0.000	
Masculinity-femininity	49.4	9.1	49.5	9.5	49.4	8.6	0.933	49.3	9.0	49.6	9.1	0.804	50.3	9.1	49.2	9.1	0.498	51.2	10.6	49.2	8.8	0.294	
Paranoia	50.0	10.4	51.3	11.5	48.5	9.0	0.045	52.3	11.9	48.1	8.7	0.003	53.1	10.4	49.3	10.4	0.038	53.8	9.2	49.5	10.5	0.044	
Psychasthenia	51.4	9.9	51.6	10.0	51.1	9.8	0.756	52.6	11.1	50.4	8.6	0.099	55.0	11.1	50.6	9.4	0.010	55.4	12.2	50.8	9.4	0.027	
Schizophrenia	48.1	8.8	48.7	9.4	47.3	8.1	0.235	49.2	10.0	47.1	7.6	0.074	50.8	10.0	47.4	8.4	0.031	52.7	10.7	47.4	8.3	0.004	
Hypomania	49.1	9.6	50.6	10.0	47.5	8.8	0.015	50.8	10.0	47.7	8.9	0.018	52.8	10.8	48.3	9.1	0.007	56.3	9.6	48.1	9.1	0.000	
Social introversion	52.6	11.1	52.7	10.6	52.5	11.8	0.890	54.0	11.7	51.4	10.6	0.086	53.0	12.2	52.5	10.9	0.798	51.9	10.8	52.7	11.2	0.732	

p value by t-test

\*family relation; interrelation between couple, offspring or parent.

† social network; interrelation between friend or neighborhood.

KOSS; Korea Occupational Stress Scale, MMPI-2; Minnesota Multiphasic Personality Inventory.

(Fig. 2). 소척도 중 단독(single) 또는 여러 쌍(two-point code type)으로 상승한 이상(abnormal) 척도를 분류한 결과, 우울증(2) 단독 또는 우울증-반사회성(2/4), 우울증-강박증(2/7), 우울증-히스테리(2/3) 척도가 쌍으로 증가한 경우가 24명(11.3%)이었다. 편집증(6) 또는 편집증-정신분열증(6/8), 편집증-경조증(6/9)은 15명(7.0%)이었고, 반사회성(4) 또는 반사회성-강박증(4/7) 형태는 9명(4.95)이었다(Fig. 2). KOSS 전체 T-점수 평균은 63.6으로, 75점 이상이 12.7%, 65~74점 30.5%, 55~64점이 37.1%로 55점 이상이 80.3%이었다.

5. MMPI-2의 T-점수와 건강행태

KOSS 및 MMPI-2 소척도 T-점수에 따른 건강행태 교차비(Odds ratio)는 Table 5와 같다. KOSS 전체 T-점수가 65점 이상인 경우 결근율은 2.20배(95% CI: 1.26~3.85), 건강상태가 악화되었다는 비율은 2.32배(95% CI: 1.33~4.05), 의료기관을 방문한 경우는 3.67배(95% CI: 2.01~6.70) 더 많았다. MMPI-2 소

척도 중 건강염려증 T-점수가 55점 이상인 경우, 결근율 2.33배(95% CI: 1.25~4.33), 건강상태 악화 2.56배(95% CI: 1.37~4.78), 의료기관 방문은 1.92배(95% CI: 1.03~3.60) 더 높았다. 우울증 T-점수가 높은 경우는 음주율이 1.92배(95% CI: 1.10~3.33), 히스테리가 높은 경우는 건강상태가 악화가 2.00배(95% CI 1.08~3.68) 더 높았다. 반사회성과 경조증 점수가 높은 경우는 흡연, 과도한 음주(alcohol abuse), 건강상태 악화 및 결근율의 교차비가 모두 높았으며, 경조증 T-점수가 높은 경우 의료기관 방문율도 3.18배(95% CI 1.68~6.02) 높았다. 편집증 T-점수가 높은 경우도 흡연율, 건강상태 악화 비율 및 결근율의 교차비가 더 높았다(Table 4).

고 찰

몇 년 전 한 자동차 회사가 경영 악화를 이유로 2,700여명을 해고하여 장기간 파업이 발생하였고, 이 과정에서 노동자들이 매우 심각한 스트레스를 겪게 되면서 사회적 이슈가 되었다<sup>9-11)</sup>. 우리나라 노사분규의 주요 원인은

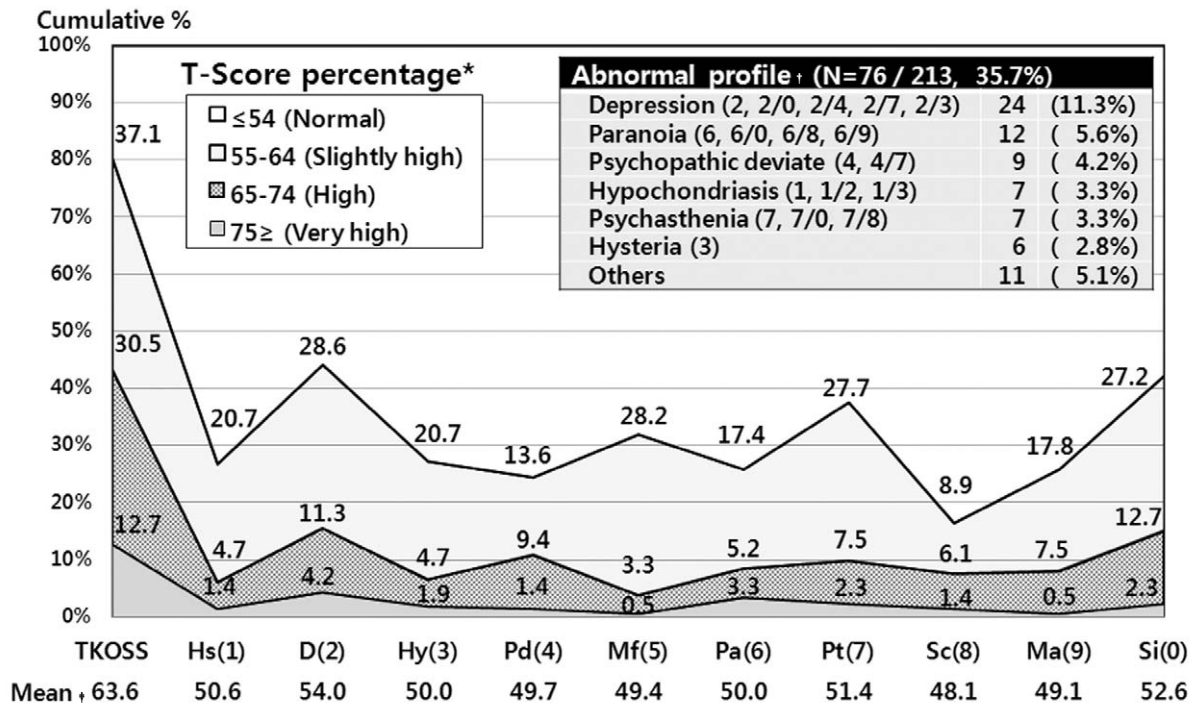


Fig. 2. T-score distribution and abnormal profile of MMPI-2.

\*by MMPI-2 Korean manual.

†abnormal profile of MMPI-2 is more than T-score 65 in single or two-point code type.

Hs(1); Hypochondriasis, D(2); Depression, Hy(3); Hysteria, Pd(4); Psychopathic deviate, Mf(5); Masculinity-femininity(Mf), Pa(6); Paranoia, Pt(7);Psychasthenia, Sc(8); Schizophrenia, Ma(9); Hypomania, Si(0); Social introversion, TKOSS; total KOSS.

†mean of total KOSS and MMPI-2 subclass.

KOSS; Korean occupational stress scale. MMPI: Minnesota Multiphasic Personality Inventory



**Table 5.** Adjusted odds ratio of health behavior by total KOSS and MMPI-2

	Health status*		Smoking		Alcohol drinking <sup>†</sup>		Medical treatment		Absences	
	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI	OR	95% CI
KOSS (total)	2.25	(1.24~4.09)	0.78	(0.42~1.44)	1.28	(0.70~2.33)	3.55	(1.85~6.80)	2.11	(1.15~3.89)
MMPI-2										
Hypochondriasis	2.52	(1.33~4.77)	1.60	(0.83~3.07)	1.03	(0.54~1.95)	1.83	(0.95~3.51)	2.26	(1.21~4.24)
Depression	1.36	(0.78~2.40)	1.11	(0.62~2.00)	2.24	(1.24~4.04)	0.65	(0.35~1.20)	0.97	(0.55~1.73)
Hysteria	2.12	(1.12~4.00)	1.33	(0.70~2.52)	1.18	(0.63~2.22)	1.77	(0.92~3.42)	1.73	(0.92~3.24)
Psychopathic deviate	3.85	(1.91~7.74)	1.66	(0.84~3.26)	2.09	(1.06~4.10)	1.36	(0.68~2.74)	1.40	(0.72~2.74)
Masculinity-femininity	1.23	(0.64~2.36)	0.91	(0.47~1.77)	1.68	(0.86~3.25)	1.23	(0.62~2.44)	1.28	(0.67~2.47)
Paranoia	1.72	(0.91~3.25)	2.05	(1.03~4.07)	1.57	(0.81~3.05)	1.27	(0.65~2.48)	2.11	(1.10~4.02)
Psychasthenia	1.35	(0.76~2.41)	0.91	(0.50~1.67)	2.11	(1.15~3.87)	0.88	(0.47~1.63)	1.51	(0.84~2.72)
Schizophrenia	1.97	(0.92~4.19)	1.44	(0.63~3.27)	1.66	(0.75~3.64)	1.02	(0.46~2.26)	1.71	(0.81~3.63)
Hypomania	2.25	(1.19~4.26)	1.78	(0.92~3.44)	4.08	(2.04~8.16)	3.09	(1.60~5.99)	2.46	(1.30~4.65)
Social introversion	1.28	(0.72~2.28)	0.68	(0.37~1.23)	1.85	(1.02~3.36)	0.68	(0.36~1.26)	1.02	(0.57~1.83)

OR; Adjusted Odds ratio with 95% confidence interval for age, sex, marriage, education and working duration by logistic regression (reference group; KOSS T-score ≤ 64, MMPI-2 subclass ≤ 55).

\*health status; health status is getting worse than last year.

<sup>†</sup>alcohol drinking ; AUDIT(Alcohol Use Disorders Identification Test) score is more than 12.

1990년대 후반부터 임금인상 중심에서 고용문제를 비롯한 작업시간, 근로조건 개선 등 단체협약에 관한 사항으로 바뀌었다고 한다<sup>20</sup>. 특히 외환위기 후 기업들은 구조조정이나 불법적인 하청 및 외주로 인건비 절감을 통해 이윤을 추구함으로써 노동자들의 고용불안 위기감이 증폭되었고, 노사분규가 장기화되는 원인이 되고 있다<sup>20,21</sup>.

본 연구대상자들 2~3년 동안 지속되는 노사분규로 인해 직장 내에서 상사뿐만이 아니라 노동조합 활동을 둘러싸고 동료 간에도 충돌이 일어나고, 가족 구성원 및 친구나 이웃까지도 불편한 관계가 형성되어 심한 심리적 어려움을 겪고 있다고 호소하였다<sup>12</sup>. 저자들은 이들의 심리적 곤란함의 위기중재를 위해 노사분규로 인한 직무스트레스와 비정상적 심리상태가 어떠한지 실태를 파악하고자 하였다. 그러나 KOSS를 활용한 직무스트레스 연구는 여러 분야에서 많이 축적되었지만<sup>2,3,5,22</sup>, 노사분규로 인한 직무스트레스 문제를 다룬 선행 연구가 없어서 곤란하였다. 또한 비교 대상을 확보할 수 없는 상태에서 연구대상자들이 직무스트레스 요인 및 심리적 상태를 과장되게 보고할 가능성과 조사 결과를 누구나 인정할 수 있을까라는 문제가 예상되었다. 이에 저자들은 KOSS의 전국 T-점수를 변환하여 사용하고, 피검사자의 검사 태도와 함께 비정상적인 심리상태를 객관적으로 측정할 수 있는 MMPI-2를<sup>13</sup> 사용하여 이러한 문제점을 예방하고자 하였다.

MMPI 타당도 척도(validity scales)는 의도적 또는 비의도적으로 무응답을 하거나, 자신이 겪고 있는 문제를 확대 또는 축소해서 응답하는 것을 가려내고, 방어적으로 응답하는 경우에는 이를 교정(correction, K척도)하여 평가할 수 있는 장점이 있다<sup>13,15</sup>. 저자들은 MMPI-2 타

당도 척도가 의문스러운 사례 13명을 제외한 213명을 대상으로 K-교정점수를 사용하였다. 2004년부터 쓰이기 시작한 한국판 MMPI-2는 이전의 MMPI에서 부적절한 내용들이 수정되고, 각 소척도 점수가 동일한 백분위 값을 갖도록 동형 T-점수로 변환한 것이다. 표준 준거집단은 우리나라 2000년 인구 및 주택 총조사에 기초하여, 성·연령·교육수준·지역·거주지 별로 한국민을 잘 대표하고 있다<sup>14,15</sup>. KOSS는 전국적인 참고 값(reference values)은 4분위 수로만 제시되어 있는<sup>4</sup> 반면, MMPI-2는 T-점수로 변환되어 사용하고 있어서 대조군이 없는 경우에도 표준치와 비교할 수 있는 장점이 있다. KOSS 점수도 MMPI-2처럼 각 하부영역을 100점 만점으로 환산한 후 T-점수로 변환하여 전국적인 준거집단과 비교할 수 있게 하였다. T-점수는 평균이 0이고 표준편차가 1인 Z점수의 단점을 보완하기 위해 Z점수에 10을 곱하고 50을 더하여 평균이 50이고, 표준편차 10인 분포로 전환시킨 것이다. 따라서 T-점수가 65점 이상이면 표준집단의 90퍼센타일(percentile) 이상에 해당하고, 70점이면 97퍼센타일 이상에 해당한다.

연구대상자의 KOSS 전체 평균 T-점수는 63.6점으로, 전국 참고 값의 4분위수인 58점 보다 더 높았다. 8개 하부영역도 조직체계, 직무불안정, 조직문화 영역이 전국 참고 값의 4분위수<sup>4</sup> 보다 더 높았는데 장기간 노사분규 상황을 반영한 것으로 해석된다. 최근 일부 회사의 노사분규가 장기간 지속되는 주요 원인은 구조조정에 따른 고용불안과 관련이 깊는데<sup>21</sup>, 2004년에 시행한 한국인 직무스트레스 측정도구 표준화 연구에서 확보된 코호트 추적 조사에서는 직무불안정, 조직문화, 보상부적절 및 직무자

울성 영역 점수가 높은 군에서 실업이 더 많은 것으로 조사되었다<sup>5)</sup>. 그러나 노사분규와 잠재적 고용불안을 특징으로 한 본 연구대상자들은 조직체계, 직무불안정, 조직문화 영역에서 높은 점수를 보였고, 특히 조직체계 영역은 전체 평균 점수가 69.5로 매우 높았다. KOSS의 조직체계 영역을 측정하는 질문에는 조직의 정략이나 운영체계, 조직의 지원 및 갈등과 사업주와 노동자가 모두 한마음으로 일하는지를 묻는 문항으로<sup>4)</sup> 노동조합 활동에 적극적인 군은 소극적인 군보다 평균 T-점수가 더 높았다. 연구대상자들의 주장에 의하면 회사는 구조조정을 목적으로 노동조합과 단체협약 체결을 지연 또는 일방적으로 파기를 선언하거나 작업장에 감시카메라 설치하여 노동조합의 파업을 유발하였다고 한다. 그리고 파업에 참가하거나 집회에 참여하는 사람은 징계, 부서전환, 해고 및 업무방해 혐의로 고소고발하거나 민사상 손해배상이나 재산 가압류를 신청하고, 노동조합원과 비조합원에 대해 차별적 임금 인상을 하였다고 한다<sup>12)</sup>. 노동조합 활동에 적극적인 사람일수록 인력 감축을 추진하는 사용자에 대한 불만이 KOSS의 조직체계 영역 점수에 반영된 것으로 판단된다. 이는 구조조정에 의한 인력감축 후 남은 사람들의 조직몰입(organizational commitment)에 관한 여러 연구에서<sup>23-25)</sup> 구조조정에서 살아남은 사람들은 조직에 대한 충성도가 낮아지고, 스트레스에 대처하는 능력도 낮아진다는 것과 유사한 결과이다. 노동조합 활동에 적극적인 군은 상사로부터 심리적 압박이나 징계 등을 받은 경험이 많고 상사나 동료와 인간관계가 악화된 비율도 더 많았다. 상사와 관계가 악화되었다는 군은 KOSS의 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 조직문화 영역에서, 동료와 악화되었다는 군은 조직체계 영역 T-점수가 더 높았다. 통계적 유의성은 없지만 노동조합 활동에 적극적인 군은 가족이나 사회관계가 악화된 비율도 더 많았다. 구조조정으로 해고된 자의 가정생활에 미치는 영향에 관한 한 연구에서<sup>26)</sup> 해고자는 부부간 대화가 줄고, 부부싸움이 늘었으며, 성생활이 줄어들어 부부관계에 부정적인 영향을 미쳤을 뿐만 아니라 자녀와 갈등도 증가하고 이웃이나, 친척, 친구들로부터 냉대를 받은 경험이 많았다 한다. 이와 비슷하게 해고, 징계 등 장기 노사분규에 의한 잠재적 고용불안은 직장뿐만이 아니라 가정 및 사회적 관계에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 보인다. 이는 장기간 파업 이후 발생한 자동차공장 사례에서도 발견되는 것들이다<sup>10)</sup>.

본 연구에서 장기간 노사분규는 직장 내 인간관계로 직무스트레스가 증가하고, 가정 및 사회적 관계까지도 악화되어 비정상적 심리상태가 발생할 가능성이 높음을 보여 준다. 노동자들의 파업은 사회적으로 좋지 못한 결과를 초래하여 분노와 편집증적 강박감이 증가되고<sup>27-29)</sup> 폭력적인 행동을 유발하거나 심리적으로 우울하거나 불안해하

며, 자살을 생각하고, 가족관계가 파괴되며 약물을 남용하게 된다고<sup>30)</sup> 알려져 있다. 공포와 무력감을 안겨주는 충격적인 사건을 겪고 난 후 저절로 사건과 관련된 생각이 저절로 떠오르거나 악몽을 꾸며, 이와 관련된 것이나 상황을 기억하기 싫고, 예민해지며 또는 어떤 일에 집중하기 어렵고, 불면증을 경험하는 '외상후스트레스장애(post-traumatic stress disorder, PTSD)'는<sup>31)</sup> 고용불안을 초래하는 부서전환이나 징계, 해고 등에 의해서도 유발될 수 있다. 사람들의 삶의 과정에서 배우자나 가족의 사망과 같이 사람들에게 영향을 주는 중요한 사건과 같이 심각한 심리적 손상을 주는 사건들에<sup>32-35)</sup> 대한 연구에 의하면 1990년 후반 이후 우리나라 노사분규의 주요 원인인 고용불안을<sup>20)</sup> 의미하는 해고 위협이나 징계, 부서 이동은 노사분규 사업장 노동자에게는 매우 주요한 사건이다. 보통 PTSD와 우울증과 증상은 많이 중첩되는데<sup>36)</sup> 본 연구에서 우울증 점수가 전반적으로 높은 것은 시사적이다. 그러나 같은 사건을 경험한 모든 사람에게서 PTSD나 우울증이 발생하지 않는 이유를 설명하는 생물학적 기전 중의 하나로 코티솔 분비에 관여하는 시상하부-뇌하수체-부신축(hypothalamus-pituitary-adrenal, HPA axis)에 대한 서로 다른 형태의 되먹임(feedback system)을 들 수 있다<sup>31, 37, 38)</sup>. PTSD는 정상인에 비해 과다한 되먹임으로, 우울증은 과소 되먹임으로 인한 야간 혈중 코티솔 분비의 차이 때문이라는 것이다. PTSD에 쉽게 노출될 수 직업군으로 소방관이 있다. 이들은 업무 수행 중 동료가 사망하거나 자신의 책임 하에 있던 구조대상이 사망하는 등 업무 중 자신의 안전에 심각한 위협을 느끼는 상황을 다양하게 겪기 때문인데<sup>39)</sup>, 이들 소방관을 대상으로 직무스트레스(KOSS)와 MMPI 임상척도 간의 연관성에 관한 연구에서<sup>17)</sup> 우울증(D)과 내향성(Si)이 일관된 상관관계를 보였다고 한다. 본 연구대상자들도 MMPI-2의 10가지 소척도 중 우울증(D) 점수가 제일 높고, 65점 이상 비율도 15.5%로 가장 많았다. 그 다음으로는 내향성(Si) 15.0%, 반사회성(Pd) 10.8%, 강박증(Pt) 9.8%, 편집증(Pa) 8.5% 순으로 연구대상자들은 PTSD와 유사한 상황을 겪는 것으로 해석할 수 있다.

내향성 점수는 노동조합 활동에 소극적인 경우 적극적인 경우에 비해 높고 65점 이상의 대부분을 차지한 반면, 적극적인 경우는 반사회성의 평균 T-점수가 더 높았다. 보통 내향성(Si) 점수가 높은 경우는 사회적인 상황에 심한 불안정감과 불편감을 느끼며, 자신감이 부족하고 다른 사람 눈에 띄지 않으려 하고<sup>40)</sup> 집단적인 활동이나 사람들과 어울리는 것을 피하고 싶어한다고<sup>45)</sup> 해석된다. 반사회성(Pd)은 주로 권위적 대상에 대한 불만을 의미하는데, 점수가 높은 경우는 권위적 대상에 대해 뿌리 깊은 적개

심과 분노를 갖으며<sup>13)</sup> 반항적이고 공격적이다. 그러나 다른 측면에서는 외향적이고 사교적인 행동과 적극적이고 모험적이며 자발적인 행동<sup>40)</sup>을 보인다고 해석된다. 연구 대상자들은 노동조합 활동 때문에 직장 내에서 상사나 동료와 직장 내 인간관계가 악화되고, 나아가 가족이나 친구 및 이웃과의 사회적 관계도 악화되어 일상생활에서 심리적 고통을 겪고 있다고 주장한다. 그런데 MPPI-2 심리검사에서 상사나 동료 또는 가족 간의 어떠한 인간관계든 악화된 경우는 공통적으로 반사회성(Pd), 편집증(Pa), 경조증(Ma)의 평균 T-점수가 높았다. 이는 노사분규로 인해 자신들이 회사로부터 부당한 대우를 받고 괴롭힘을 당한다고 느껴(편집증), 회사나 사회에 적대적이고 분개한다(반사회성). 그리고 외부적으로는 자신감 있고 과도한 행동을 보이거나, 마음속으로는 심란하고 불안하며 초조하여 자신의 삶에 대한 불만인(경조증) 것으로<sup>13,40)</sup> 해석할 수 있다.

그러나 경조증 점수가 높은 이유를 다르게 해석할 수도 있다. 행동이 앞서고 남들에게 우호적이며 유쾌하고 열정적인 자신감의 표현으로서<sup>40)</sup> 노동조합 활동에 적극적인 행동 특성으로 볼 수도 있다. 이는 미국 철강노동자들을 대상으로 연구에서<sup>30)</sup> 파업에 참가한 사람은 참가하지 않는 사람에 비해 우울하고 불안하며 정신적 건강이나 결혼 생활에 문제를 일으키지만, 오히려 파업에 적극적으로 앞장서서 참여하는 사람은 반대 현상이 일어나는 것과 같은 의미일 수 있다. 임상적으로 의미 있는 개인별 이상 프로파일 중에서 우울증-편집증(2/4) 상승형은 적개심이나 울분으로 가득 차 만성적으로 우울하고 불행한 사람들에서 잘 나타나고<sup>13)</sup> 자살을 시도할 가능성이 높다고 한다<sup>40)</sup>. 우울증-강박증(2/7) 상승형은 걱정이 너무 많고 실제적 및 상상적 위협에 약하다. 그리고 사소한 스트레스에도 과도한 반응을 나타내 항상 불안하고 긴장되어 있으며 예민하고 우울하여 심혈관계통의 증상을 호소한다<sup>13)</sup>. 편집증 문항은 원래 피해의식, 의심성, 지나친 예민성이나 냉소적 태도를 가려내기 위한 것이다. 편집증-정신분열증(6/8) 상승형은 강한 열등감과 불안정으로 다른 사람들을 불신하고, 깊은 정서적 관계를 회피하는 경향이 강하다<sup>40)</sup>. 편집증-경조증(6/9) 상승형은 공격적이며 적개심을 품고, 항상 긴장되고 불안하여 자신이 하는 일에 무엇이든 도덕적 정당성을 부여하는 경향이 있다<sup>13)</sup>.

직무스트레스가 높을수록 질병 발생률이나<sup>41-44)</sup>이나 결근율이 높다는 것은<sup>2,3)</sup> 잘 알려져 있다. 본 연구에서도 직무스트레스 전체 T-점수가 높을 때 결근율은 2.20배, 건강 악화 비율은 2.32배, 의료기관 방문율은 3.67배 많았다. 흡연율과 알코올 남용은 MMPI-2의 반사회성과 경조증 점수가 높을수록 1.89-3.84배 많았다. 결근율과 건강이 악화되었다는 비율은 건강염려증, 반사회성, 편집

증, 경조증 점수가 높을수록 1.41~3.86배 많았다. 이는 회사의 인력감축 계획 추진과 노동조합의 고용 유지 정책이 충돌하는 과정에서 발생하는 노사분규로 직장 내 인간관계를 악화되고, 높은 직무스트레스를 유발하며, 우울증과 더불어 공격적이며 사회에 대해 적개심을 품고 항상 긴장되고 불안한 반사회적 편집증적인 성향을 만들지 않을까 추정된다. 물론, 역으로 개인의 기질적 소인에 따라 직무스트레스에 강하거나 또는 취약한 반응을 보인 결과일 수도 있다.

본 연구 결과는 연구 성격상 노사분규가 없는 사업장과 비교하지 못한 근본적인 한계가 있으므로 선택편견의 오류가 있을 수 있어서 KOSS 및 MMPI-2 모두 T-점수를 사용하여 문제점을 보완하고자 노력하였다. 그리고 위에서 지적하였듯이, 원래 형성된 기질적 성격이나 대인관계에서 외향적 특성이 강한 사람이 노동조합 활동도 적극적으로 하고 투쟁적일 수도 있으나, 반대로 고용불안이라는 외부환경에 적응하는 과정에서 성격 특성이 변화하거나 잠재된 특성이 나타날 가능성도 있다. 그러므로 노사분규, 인간관계 변화, 직무스트레스 및 비정상적 심리상태 증가, 건강행태 변화가 순차적으로 발생한다고 보기보다는 이들 상호간에 영향을 서로 주고받아 긴밀한 관련성이 있다는 수준으로 해석되어야 할 것이다. 앞으로 저자들은 MMPI-2 임상적 보충척도와 한국형 대인관계문제검사(Korean Inventory of Interpersonal Problems, KIIP) 결과 추가 분석과 개별면담 결과 보고 및 전향적인 추적검사 실시 등을 통해 가설을 보완해 나아갈 계획이다.

## 요 약

**목적:** 구조조정 과정에서 발생한 장기간 노사분규로 직장 및 가정 또는 사회적 인간관계의 악화가 직무스트레스 및 정신심리적 특성에 미치는 영향을 파악하고자 하였다.

**방법:** 장기간 노사분규 중인 사업장 노동자 213명을 대상으로 한국형 직무스트레스 측정도구(Korean Occupational Stress Scale)와 한국판 MMPI(Minnesota Multiphasic Personality Inventory)-2를 포함한 설문조사를 하였다. 노동조합 활동의 적극성 유무와 인간관계 변화에 따른 KOSS 및 MMPI-2 점수를 비교하고, 건강행태(건강상태에 대한 인식, 흡연, 음주, 의료기관 이용) 및 결근율에 차이가 있는지를 로지스틱 회귀분석으로 교차비(Odds ratio)를 구하였다.

**결과:** 노동조합 활동에 적극적인 군은 직장 내 상사 및 동료와의 인간관계가 악화되는 비율이 더 많고, KOSS 전체 및 조직체계, 보상부적절 영역의 점수가 높았다. MMPI-2의 우울증 점수가 전반적으로 높았고, 노동조합

활동에 적극적인 경우 건강염려증, 히스테리, 반사회성, 경조증 점수는 더 높았고, 내향성 점수는 더 낮았다. 반 사회성과 경조증 및 편집증 점수가 높은 경우 건강행태에 부정적인 결과를 보였다.

결론: 장기간 노사분규로 인한 스트레스는 우울증과 함께 외부에 대해 공격적이며 적개심을 나타내고, 항상 긴 장되고 불안한 생활을 하는 비정상적인 심리상태를 유발 하여 건강행태에도 부정적인 결과를 초래한다.

### 감사의 글

본 연구에 협조해 주신 전국금속노동조합원 여러분께 감사드립니다.

### 참 고 문 헌

- 1) Lee CG, Park J, Park JS, Sohn SJ. Sociopsychological factors associated with symptoms of work-related musculoskeletal disease. Korean J Occup Environ Med 2005;17(2):104-15. (Korean)
- 2) Yoo SK, Choi CK, Song HS, Lee CG. Relationship between occupational stress-emotional labor and musculoskeletal symptoms and experience of absence or early leave in some civil affairs officials. Korean J Occup Environ Med 2011;23(2):192-202. (Korean)
- 3) Kim JH, Park SG, Kim DH, Kim HC, Leem JH, Lee EC, Lee DH, Lee JY. Absence and early leave status due to job stress and its relationship to job stress factors according to the Korean occupational stress scale among workers in small and medium scale industry. Korean J Occup Environ Med 2009;21(2):107-14. (Korean)
- 4) Chang SJ, Koh SB, Kang D, Kim SA, Kang MG, Lee CG, Chung JJ, Cho JJ, Son M, Chae CH, Kim JW, Kim JI, Kim HS, Roh SC, Park JB, Woo JM, Kim SY, Kim JY, Ha M, Park J, Rhee KY, Kim HR, Kong JO, Kim IA, Kim JS, Park JH, Hyeon SJ, Son DK. Developing an occupational stress scale for Korean employees. Korean J Occup Environ Med 2005;17(4):297-317. (Korean)
- 5) Chung YK, Kim HR, Park SY, Hong JY, Koh SB, Chang SJ. The effect of job stress on unemployment. Korean J Occup Environ Med 2007;19(2):115-24. (Korean)
- 6) Koh SB, Son M, Kong JO, Lee CG, Chang SJ, Cha BS. Job characteristics and psychosocial distress of atypical workers. Korean J Occup Environ Med 2004;16(1):103-13. (Korean)
- 7) Lee BH, Yoon JH. Militancy of Korean labor unions and its determinants. Quarterly Journal of Labor Policy 2006;6(1):141-71. (Korean)
- 8) Kwon SS. Union militancy and moderation : The impacts of members' social psychology. Quarterly Journal of Labor Policy 2011;11(2):145-78. (Korean)
- 9) Loren G. Ssangyong motor's strike in Korea ends in defeat and heavy repression. Marxism 21 2009;6(4):323-37.
- 10) Gong JY. Musical chairs. Seoul. Humanist Books. 2012. (Korean)
- 11) Woo JM, Chae JH, Choi SC. Crisis intervention for workers in severely stressful situations after massive layoffs and labor disputes. J Prev Med Public Health 2010;43(3):265-73. (Korean)
- 12) Korea Metal Worker's Union. Presentation on psychological health status of workers in a long labor dispute plant of metal workers union and testimony to congress of human rights abuse. Seoul. Korea Metal Workers Union. 2011. (Korean)
- 13) Kim ZS. MMPI - clinical interpretation. 2nd ed. Seoul. Seoul National University. 2010. (Korean)
- 14) Song JC, Lee WY, Kwon YJ, Ki MR, Lee SJ, Park SB, Nahm JH. Association between musculoskeletal subjective symptoms and the MMPI(minnesota multiphasic personality inventory) profile of female vdt operators. Korean J Occup Environ Med 1998;10(4):599-609. (Korean)
- 15) Lee DH, Jeon HJ, Shin DH, Chung IS, Lee MY. Association between job stress and the Minnesota multiphasic personality inventory in firefighters. Korean J Occup Environ Med 2009;21(4):324-36. (Korean)
- 16) Han KH, Lim JY, Min BB, Lee JH, Moon KJ, Kim ZS. Korean MMPI-2 standardization study. Kor J Clin Psychol 2006;25(2):533-64. (Korean)
- 17) Kim ZS, Han KH, Lim JY, Lee JH, Min BB, Moon KJ. Mmpi-2 manual. Seoul. Maumsarang. 2005. (Korean)
- 18) Kim JH. Neo-liberalism and the positional change of working classes in the Korean labour market. Discourse 2012;15(1):121-44. (Korean)
- 19) Saunders JB, Aasland OG, Babor TF, De La Fuente JR, Grant M. Development of the Alcohol Use Disorders Identification Test (AUDIT): WHO collaborative project on early detection of persons with harmful alcohol consumption-2. Addiction 1993;88(6):791-804.
- 20) Lee JH. The trend change and characteristics of the recent labour disputes-with prolonged strike case. Monthly Labor Review 2008;2008(12):58-67. (Korean)
- 21) Choi IS. A study on potential causes and remedial solutions of labor dispute. Seoul. Graduate School of Business Administration. University of Seoul. 2009. (Korean)
- 22) Cho JJ, Kim JY, Chang SJ, Fiedler N, Koh SB, Crabtree BF, Kang DM, Kim YK, Choi YH. Occupational stress and depression in Korean employees. Int Arch Occup Environ Health 2008;82(1):47-57.
- 23) Ahn KY. Survivor reactions to organizational downsizing. Korean Business Education Review 2003;29:29-52. (Korean)
- 24) Knudsen HK, Aaron Johnson J, Martin JK, Roman PM. Downsizing survival: The experience of work and organizational commitment. Sociological Inquiry 2003;

- 73(2):265-83.
- 25) van Dierendonck D, Jacobs G. Survivors and victims, a meta-analytical review of fairness and organizational commitment after downsizing. *British Journal of Management* 2012;23(1):96-109.
  - 26) Cho SA, Jung JJ, Koo JW. A comparative study of mental health between the laid-off and the employed worker in the similar industry. *Korean J Occup Environ Med* 2003;15(4):335-43. (Korean)
  - 27) Barling J, Milligan J. Some psychological consequences of striking: a six month, longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior* 1987;8(2):127-37. (Korean)
  - 28) MacBride A, Lancee W, Freeman SJJ. The psychosocial impact of a labour dispute. *Journal of Occupational Psychology* 1981;54(2):125-33.
  - 29) Girodo M. The psychological health and stress of pilots in a labor dispute. *Aviat Space Environ Med* 1988; 59(6):505-10.
  - 30) Fowler JL, Gudmundsson AJ, Whicker LM. The psychological impact of industrial strikes: Does involvement in union activity during strikes make a difference? *Journal of Industrial Relations* 2009;51(2):227-43.
  - 31) Yehuda R. Post-traumatic stress disorder. *New England journal* 2002;346(2):108-14.
  - 32) Miller MA, Rahe RH. Life changes scaling for the 1990s. *J Psychosom Res* 1997;43(3):279-92.
  - 33) Hobson CJ, Kamen J, Szostek J, Nethercut CM, Tiedmann JW, Wojnarowicz S. Stressful life events: a revision and update of the social readjustment rating scale. *International Journal of Stress Management* 1998;5(1):1-23.
  - 34) Horowitz M, Wilner N, Alvarez W. Impact of event scale: a measure of subjective stress. *Psychosom Med* 1979;41(3):209-18.
  - 35) Kim WB, Rhee KY. The impact of downsizing on socio-psychological health of layoff survivors. *Korean Journal of Sociology* 2005;39(4):70-100. (Korean)
  - 36) Gros DF, Price M, Magruder KM, Frueh BC. Symptom overlap in posttraumatic stress disorder and major depression. *Psychiatry Res* 2012;196(2-3):267-70.
  - 37) Sriram K, Rodriguez-Fernandez M, Doyle FJ. Modeling cortisol dynamics in the neuro-endocrine axis distinguishes normal, depression, and post-traumatic stress disorder (ptsd) in humans. *PLoS Comput Biol* 2012;8(2):e1002379.
  - 38) Ozer EJ, Weiss DS. Who develops posttraumatic stress disorder? *Current Directions in Psychological Science* 2004;13(4):169-72.
  - 39) Chung YK, Kim SY, Cho SM. Posttraumatic stress disorder in firefighters. *Journal of the Korean Medical Association* 2008;51(12):1103-10. (Korean)
  - 40) Graham JR. *MMPI-2: Assessing personality and psychopathology*. 4th ed. New York. Oxford University Press. 2005.
  - 41) Byrne DG, Espnes GA. Occupational stress and cardiovascular disease. *Stress and Health* 2008;24(3):231-8.
  - 42) Cho JJ, Kim JY, Byun JS. Occupational stress on risk factors for cardiovascular diseases and metabolic syndrome. *Korean J Occup Environ Med* 2006;18(3):209-20. (Korean)
  - 43) Hong JY, Kim HR, Lee BR, Kim YK, Koo JW, Park CY. The relationship between job stress and liver dysfunction among male white-collar workers. *Korean J Occup Environ Med* 2009;21(2):165-73. (Korean)
  - 44) Hwang CK, Koh SB, Chang SJ, Park CY, Cha BS, Hyun SJ, Park JH, Lee KM, Cha KT, Park WJ, Jhun HJ. Occupational stress in relation to cerebrovascular and cardiovascular disease: Longitudinal analysis from the nsdsos project. *Korean J Occup Environ Med* 2007; 19(2):105-14. (Korean)