

사무직 직급에 따른 직무스트레스에 미치는 요인

탁진국, 이강숙¹⁾, 홍현숙¹⁾

광운대학교 산업심리학과, 가톨릭대학교 의과대학 예방의학교실 및 산업의학센터¹⁾

Comparison of Job Stressors between Managers and Employees in White-Collar Workers of an Electric Company

Jin Kook Tak, Kang Sook Lee¹⁾, Hyun Sook Hong¹⁾

Department of I/O Psychology, Kwangwoon University; Department of Preventive Medicine & Catholic Industrial Medical Center, College of Medicine, The Catholic University of Korea¹⁾

Objectives : This study was intended to investigate the differences of job stressors between managers and low level employees among white-collar workers. Another objective of this study was to examine whether the effects of job stressors on mental health differ between the two groups.

Methods : Data was obtained from 204 managers and 251 low level employees who were employed in white-collar jobs. Fourteen job stressors and seven job stress variables were measured.

Results : Among the 14 job stressors, role overload, job insecurity, and work-family conflict were higher job stressors for the manager group whereas role conflict, work-aptitude incongruity, participation in decision making, and promotion problems were higher job stressors for the low level of employees. There were no differences in job stress scores between the two groups. However, differences in the effects of job stressors on job

stress were found between the two groups. For the manager group, job insecurity, work-aptitude incongruity, and work-family conflict significantly affected in explanation of job stress whereas for the low level employees, role underload, peer satisfaction, and environmental problems significantly explaining the job stress variables.

Conclusions : There were significant differences in job stressors between managers and low level employees among white-collar workers. Additionally there were differences in the effects of job stressors on job stress between the two groups.

Korean J Prev Med 2002;35(2):160-168

Key Words: Stress, Mental health, Manpower

서 론

IMF 이후 국내에서 많은 직장인들이 감봉 또는 해고 등으로 인하여 심한 정신적, 경제적 어려움을 겪고 있다. 그 가운데에서도 일반 기업의 관리자들이 직장에서 해고되는 사례가 많이 나타나고 있으며, 국내의 노동시장 특성상 이들이 다른 직장으로 갈 수 있는 가능성은 매우 낮은 실정이다. 이로 인해 이들이 겪는 직무스트레스는 다른 직급에 비해서 매우 높을 것으로 기대할 수 있다.

직무스트레스에 관한 연구는 직무스트레스의 원인에 관한 연구, 직무스트레스로 인해 나타나는 결과에 관한 연구, 그리고 직무스트레스를 줄이고 이에 대처하는 방법에 관한 연구로 구분할 수 있다 [1]

일반 직장에서의 직무스트레스원인

(job stressor: 이하 "직무스트레스원"이라고 함)에 관해서, Brief 등 [2]은 조직특성과 과정, 직무요구와 역할특성, 그리고 개인특성의 세 범주로 구분하였으며, 각 범주에 속하는 변인들은 직무스트레스를 가져오고, 결과적으로 직무행동에 영향을 준다고 하였다. 조직특성과 과정에 속하는 직무스트레스원은 임금 및 승진, 직무순환과 같은 조직정책범주, 중앙집권화나 부서의 크기 등과 같은 조직구조범주, 그리고 의사소통이나 훈련프로그램과 같은 조직과정범주이다. 두 번째 범주인 직무요구와 역할특성에 속하는 직무스트레스원은 소음이나 안전과 같은 작업조건범주, 동료나 상사와의 관계와 같은 대인관계범주, 반복적인 일이나 시간압력과 같은 직무요구범주, 그리고 역할갈등, 역할모호성, 역할과다/과소와 같

은 역할특성범주이다.

마지막으로, 개인특성범주에 속하는 직무스트레스원은 A유형이나 내향성과 같은 개인특성변인을 포함한다. 이러한 직무스트레스원 가운데 물리적 조건을 제외한 심리적 변인이 직무스트레스에 미치는 영향은 과거 문헌에서 일관적이지 못한 것으로 나타났다 [3, 4].

Lee 등 [5]은 국내 사무직 근로자들을 대상으로 실시한 연구에서 봉급, 작업환경, 의사결정 및 책임, 집단갈등과 같은 직무스트레스원에서의 문제가 더 큰 것으로 나타났다. 그러나 이들의 연구에서는 사무직 근로자를 직급별로 구분하지 않았으며, 각 직무스트레스원이 정신건강과 같은 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 분석하지 않았다.

일반 직장에서의 관리자들이 점차 설 곳이 없다고 지각하는 경향이 많아짐에 따라 이들이 업무에서 겪게 되는 직무스트레스는 높게 나타날 것이다. 관리자들이

어떤 직무스트레스원으로 인해 고통을 겪고 있는지를 일반 사원과 비교하여 분석함으로써 정신건강측면에서 이들의 현실 정을 파악하고, 더 나아가서 이들의 정신건강을 증진시키기 위한 방안을 모색하는데 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

본 연구의 첫 번째 목적은 사무직에서 관리자 집단과 일반사원 집단간에 직무스트레스원인에서 차이가 있는지를 알아보기 위한 것이다. 본 연구에서는 직무스트레스원으로서 Brief 등 [2]이 제시한 세 범주 가운데 개인특성을 제외한 두 범주에 속하는 변인들을 포함시켰다. 또한 관리자들에게 중요한 직무스트레스원으로 작용할 수 있는 직무불안정과 최근 들어 많은 연구가 진행되고 있는 일과 가족간의 갈등 변인을 포함시킴으로써 직무스트레스원에 대한 포괄적 분석을 시도하고자 하였다. 두 번째로 본 연구는 이러한 직무스트레스원이 정신건강에 미치는 영향에 있어서 두 집단간에 어떠한 차이가 있는지를 알아보려고 하였다.

대상 및 방법

1. 조사대상자 및 절차

본 연구는 H전자의 사무직원 가운데 과장이상의 관리자와 대리 미만(대리 제외)의 일반 사원을 대상으로 조사하였다. 조사대상자 가운데 관리자는 과장급 이상으로서 204명이었다. 직급별로는 과장급 132명, 차장급 52명, 부장급 18명, 그리고 임원이 2명이었다. 성별로는 대다수가 남성이었다(203명), 여성은 1명이었다. 결혼여부는 기혼자가 194명, 미혼이 10명이었다. 이들의 평균 연령은 약 38세였고, 평균 근속연수는 약 10년 4개월이었다. 반면에 일반사원은 대리급 미만의 일반 사원 251명으로서, 성별로는 남성이 171명, 여성이 80명이었다. 또한 기혼은 65명, 미혼이 185명이었다. 이들의 평균 연령은 약 27.5세였고, 평균근속연수는 약 4년 1개월이었다.

2. 측정변수

1) 직무스트레스원

(1) 역할모호

역할모호는 자신이 하는 일이 명확하지 않은 정도를 의미하며, Rizzo 등 [6]의 척도를 번안하여 사용하였다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하였으며, 점수가 높을수록 역할모호가 높음을 의미하도록 점수화되었다. “나는 내 책임이 무엇인지 모른다”를 포함하는 2개의 문항으로 구성되었으며, 본 연구에서의 alpha는 .53이었다.

(2) 역할갈등

역할갈등은 여러 사람의 업무요구로 인해 갈등을 겪는 정도를 의미하며, Rizzo 등 [6]의 척도를 번안하여 사용하였다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하였으며, 점수가 높을수록 역할갈등이 높음을 의미하도록 점수화되었다. “나는 상사들이 서로 상반된 업무를 지시할 때가 많다”를 포함하는 2개의 문항으로 구성되었으며, 본 연구에서의 alpha는 .68이었다.

(3) 역할과다

역할과다는 자신이 해야 할 업무가 많은 정도를 의미한다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며, 점수가 높을수록 역할이 과다함을 의미한다. 필자들이 개발한 “나는 해야 할 일이 너무 많다”와 같은 3개 문항으로 구성되었고, 본 연구에서 역할과다의 alpha는 .77이었다.

(4) 역할과소

역할과소는 자신의 할 일이 능력에 비해 낮은 정도를 의미한다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며, 점수가 높을수록 역할과소가 심함을 의미하도록 점수화되었다. 필자들이 개발한 “나는 내 능력에 비해 하찮은 일을 하고 있다”를 포함하는 2개의 문항으로 구성되었으며, 본 연구에서의 alpha는 .68이었다.

(5) 적성불일치

적성불일치는 현재의 직무가 자신의 적성과 맞지 않는 정도를 의미하며, 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다. 점수가 높을수록 적성불일치 정도가 심함을 의미

하도록 점수화되었으며, 필자들이 개발한 “내 직무는 내 적성과 맞지 않는다”와 같은 2개의 문항으로 구성되었다. 본 연구에서의 내적일관성 계수인 alpha는 .50이었다.

(6) 부서갈등

부서갈등은 부서간의 업무수행시 발생하는 갈등 정도를 측정하기 위한 변인으로서, “부서간 업무책임이 중복되어 서로간에 마찰이 일어난다”와 같이 필자들이 개발한 2개의 문항으로 구성되었다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며, 점수가 높을수록 부서간 갈등이 심함을 나타내도록 점수화되었다. 본 연구에서의 alpha는 .78이었다.

(7) 리더만족

리더만족은 리더가 지나치게 과업지향적으로 행동하는 정도를 측정하는 변인으로서, 필자들이 개발한 “내 상사는 최선의 노력을 할 것만을 요구한다”를 포함하는 5개의 문항으로 구성되었다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며, 점수가 높을수록 지나치게 과업을 강조하여 리더에 대한 만족이 낮음을 의미하도록 점수화되었다. 본 연구에서의 alpha는 .55였다.

(8) 동료만족

동료만족은 동료가 평소에 얼마나 도움을 주는지의 정도를 측정하는 변인으로서, 본 연구에서 필자들이 개발하였으며, “내 동료는 나에게 전반적으로 불친절하다” 등의 3개 문항으로 구성되었다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며, 점수가 높을수록 동료에 대한 불만이 높도록 점수화 되었다. 본 연구에서의 alpha는 .84였다.

(9) 의사결정참여

조직문화를 측정하기 위하여 Ruh 등 [7]이 개발한 의사결정에 대한 참여정도 척도를 번안하여 사용하였다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며, 점수가 높을수록 의사결정에 대한 참여 권한이나 기회가 적음을 나타내도록 점수화되었다. “업무

수행에 대해 말을 하거나 영향력을 행사할 수 있다"와 같은 5개 문항으로 구성되었으며, 본 연구에서 α 는 .83이었다.

(10) 직무불안정

직장에서 얼마나 안정적으로 일할 수 있는지의 정도를 측정하기 위한 변인으로서, 본 연구에서 필자들이 개발하였으며, 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며, 점수가 높을수록 안정적이지 못함을 의미하도록 점수화되었다. "언제 다른 직장으로 옮겨야 할지 모르는 형편이다"와 같은 3개 문항으로 구성되었으며, 본 연구에서의 α 는 .65였다.

(11) 승진문제

승진문제는 승진제도가 공정하게 실시되고 있는 정도를 측정하는 변인으로서, 필자들이 개발하였으며, "승진정책이 불공정하다"와 같은 3개의 문항으로 구성되었다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하였으며, 점수가 높을수록 승진이 공정하지 못함을 의미하도록 점수화되었다. 본 연구에서의 α 는 .84였다.

(12) 임금문제

임금문제는 임금제도가 공정하게 실시되고 있는 정도를 측정하는 변인으로서, 필자들이 개발하였으며, "임금제도가 불공정하다"와 같은 3개의 문항으로 구성되었다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하였으며, 점수가 높을수록 임금제도가 공정하지 못함을 의미하도록 점수화되었다. 본 연구에서의 α 는 .82였다.

(13) 환경문제

환경문제는 직장에서 소음, 온도, 조명, 공간, 냄새와 같은 물리적 환경이 유해한 정도를 측정하는 변인으로서, Lee 등 [8]이 개발한 물리적 환경요인과 필자들이 개발한 "내 직장은 너무 시끄럽다" 등을 포함하는 모두 10개의 문항으로 구성되었다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며, 점수가 높을수록 물리적 환경이 유해한 정도가 심함을 나타내도록 점수화되었다. 본 연구에서 환경문제 척도의

α 는 .83이었다.

(14) 일과 가족갈등

일-가족갈등은 직장에서의 일과 가정에서의 일 때문에 서로 갈등을 일으키는 정도를 측정하기 위한 변인으로서, Netemeyer 등 [9]이 개발한 일-가족 갈등척도5개 문항과 가족-일 갈등척도 5개 문항 가운데 4개의 문항을 선정하여 사용하였다. 이 4개의 문항은 두 갈등을 모두 포함하는 문항으로서, 문항 내용 가운데 배우자나 자녀라는 단어를 사용하지 않고 가족이란 단어만을 사용하여, 미혼인 경우에도 형제나 부모를 생각하면서 답할 수 있도록 하였다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였으며, 점수가 높을수록 갈등이 심함을 의미하도록 점수화되었다. "나는 집에서 해야하는 일 때문에 회사에서 종종 피곤함을 느낀다", "회사일로 인해 가족과 함께 할 시간이 부족하다"와 같은 문항으로 구성되어 있으며, 본 연구에서의 α 는 .67이었다.

2) 직무스트레스

(1) 불안

평소의 불안정도를 측정하기 위하여 Spielberger 등 [10]의 척도를 Hahn 등 [11]이 번안하여 사용한 20개 문항 가운데 요인계수가 높은 7개 문항을 선정하여 사용하였다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하였고, 점수가 높을수록 불안 정도가 높음을 의미하도록 점수화되었다. "나는 사소한 생각으로 마음을 쓰고 괴로워한다" 등의 문항으로 구성되었다. 본 연구에서의 내적일관성 계수인 α 는 .84였다.

(2) 우울

평소의 우울한 정도를 알아보기 위하여 Radloff [12]가 개발한 척도를 Hahn 등 [11]이 번안하여 사용한 문항 가운데 요인계수가 높은 7개 문항을 선정하여 사용하였다. 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하였고, 점수가 높을수록 우울 정도가 높음을 의미하도록 점수화되었다. "외로움을 느낀다" 등의 문항으로 구성되었으며, 본 연구에

서의 신뢰도계수인 α 는 .87이었다.

(3) 신체화

신체화는 Hahn 등 [11]이 사용한 척도를 사용하였으며, 평소에 각 문항에 대해 얼마나 고통을 받았는지를 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다. Hahn 등 [11]의 연구에서 요인 분석 결과, 신체화는 소화장애, 심혈관계장애, 통증, 그리고 불면증의 네 가지 요인으로 구성되었으며, 본 연구에서도 신체화 전체와 각 요인을 독립적으로 사용하였다. 소화장애는 "식사후에 소화가 잘 안된다"를 포함하는 3개의 문항으로 구성되었으며, 본 연구에서의 α 는 .87이었다. 심혈관계장애는 "숨이 가쁘고 답답하다"를 포함하는 3개의 문항으로 구성되었으며, α 는 .90이었다. 통증은 "머리가 멍하고 무겁다"를 포함하는 2개의 문항으로 구성되었고, α 는 .75였다. 불면증은 "잠을 자기가 힘들다"를 포함하는 2개의 문항으로 구성되었으며, α 계수는 .75였다. 본 연구에서는 각 요인에서의 점수가 높을수록 고통을 더 많이 겪음을 나타내도록 점수화되었다.

3. 분석

본 연구의 분석은 SPSS-WIN 9.0을 사용해서 실시되었다. 본 연구에서 사용한 모든 변수의 점수는 개인별 각 측정 변수의 평균값을 사용하였다. 관리자와 사원간의 직무스트레스원과 정신건강 각 변수에서의 차이를 검증하기 위해 t검증을 실시하였고, 직무스트레스원과 정신건강에서의 전반적인 차이를 알아보기 위해 Hotelling의 T검증을 실시하였다. 또한 관리자와 사원급에서 직무스트레스원과 정신건강간의 관계를 알아보기 위하여 상관분석을 실시하였고 어떤 직무스트레스원이 정신건강에 유의한 영향을 주는지를 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

결 과

1. 직무스트레스원간의 상관분석

먼저 관리자 집단에서 14개 직무스트

레스원간의 상관분석 결과 승진과 임금 간의 상관계수가 .60로 가장 높았으며, 대부분의 상관계수는 .30이하였다. 이 가운데 .50이상의 상관계수는 승진과 임금(.60), 역할갈등과 역할모호(.54), 그리고 적성불일치와 역할과소(.54)였다.

한편 사원 집단에서 직무스트레스원 변인들간의 상관분석 결과 관리자 집단에서와 동일하게 승진과 임금이 .57로 가장 높았으며, 대부분의 상관계수는 .30이하였다. 그리고 .50이상은 승진과 임금(.57) 하나이었다.

2. 관리자집단과 사원집단간의 차이

직무스트레스원에서 두 집단간의 평균 차이를 살펴보면 관리자 집단은 사원집단에 비해 역할과다, 직무불안정, 그리고 일-가족 갈등의 문제가 통계적으로 유의하게 더 큰 것으로 나타났다. 반면, 사원 집단은 관리자 집단에 비해 역할갈등, 적성불일치, 의사결정참여, 그리고 승진문제가 더 큰 것으로 지각하고 있었다. 그러나 각 집단에서 점수가 높게 나타난 직무스트레스원을 살펴보면 두 집단 공통적으로 직무불안정, 승진문제, 그리고 임금 문제가 상대적으로 높은 직무스트레스원으로 나타났다 (Table 1). 직무스트레스를 측정하는 정신건강 변인에서는 모든 변인에서 두 집단간에 유의한 차이가 나타나지 않았다. 14개 직무스트레스원 각각을 종속변인으로 두고 관리자 집단과 사원 집단간에 전반적인 차이가 있는지를 알아보기 위하여 Hotelling의 T검증을 통하여 다변량분석을 실시한 결과 두 집단간에 유의한 차이가 있었다. 그러나 7개 각 직무스트레스 변인을 종속변인으로 두고 두 집단간의 전반적 차이검증을 한 결과 유의한 차이는 나타나지 않았다.

Table 2는 직무스트레스원과 직무스트레스간의 상관 결과를 보여주고, 전반적으로 관리자 집단과 사원 집단 모두 리더 만족과 임금문제를 제외한 대부분의 직무스트레스원들이 직무스트레스와 유의하게 관련되는 것으로 나타났다. 관리자 집단의 경우, 역할갈등, 적성불일치, 동료만족, 의사결정참여, 직무불안정, 환경문제,

Table 1. Mean differences on job stressors and job stress between two groups

Variable	Manager (n=204)	Employee (n=251)	t-value
Job stressor			
Role ambiguity	2.15±0.72	2.26±0.79	-1.49
Role conflict	2.45±0.85	2.71±0.92	-3.22**
Role overload	3.19±0.57	2.78±0.65	7.14**
Role underload	2.61±0.79	2.76±0.79	-1.93
Work-aptitude incongruity	2.84±0.84	3.15±0.81	-4.01**
Inter-department conflict	3.09±0.98	2.93±0.96	1.74
Leader satisfaction	3.28±0.55	3.19±0.50	1.74
Peer satisfaction	2.03±0.63	2.03±0.77	0.10
Participation on decision making	3.76±0.56	3.07±0.63	12.23**
Job insecurity	3.07±0.71	3.29±0.77	-3.12**
Promotion problem	3.10±0.76	3.25±0.82	-2.07**
Salary problem	3.31±0.71	3.23±0.76	1.16
Environmental problem	2.31±0.57	2.33±0.59	-0.46
Work-family conflict	2.65±0.64	2.33±0.67	5.27**
Job stress			
Anxiety	2.61±0.59	2.68±0.66	-1.06
Depression	2.27±0.67	2.30±0.74	-0.47
Indigestion	2.30±0.88	2.42±0.97	-1.46
Heart disease	2.09±0.84	2.07±0.85	0.25
Pain	2.37±0.89	2.45±1.03	-0.80
Insomnia	2.22±0.87	2.25±0.93	-0.42
Psychosomatic disease	2.24±0.71	2.30±0.80	-0.76

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

제, 그리고 일-가족 갈등은 모든 직무스트레스 변인과 유의하게 관련이 있었다 사원 집단의 경우에는 역할모호, 역할과다, 역할과소, 적성불일치, 동료만족, 환경문제, 그리고 일-가족 갈등의 직무스트레스원이 다양한 직무스트레스와 유의하게 관련되었다.

관리자 집단과 사원 집단을 비교해보면, 사원 집단에 비해 관리자 집단에서 직무스트레스와 좀 더 높게 관련된 것으로 나타난 직무스트레스원은 역할갈등, 적성불일치, 부서갈등, 의사결정참여, 직무불안정, 그리고 일-가족 갈등이었으며, 관리자 집단에 비해 사원 집단에서 직무스트레스와 좀 더 높게 관련된 직무스트레스원은 역할과다와 동료만족이었다.

직무스트레스원의 직무스트레스에 대한 다중회귀분석 결과는 Table 3에 제시되어 있다. 다중회귀분석을 실시하기에 앞서서 본 연구에서 일부 직무스트레스원간의 상관인 .50이상으로 나타났기 때문에 다중공선성(multicollinearity)이 문제가 되는지를 검토하기 위하여 허용도(tolerance)와 분산팽창요인(variation inflation factor)을 계산하였다 [13]. 허

용도는 독립변수가 여러 개 있을 경우, 특정 독립변수를 종속변수로, 나머지 독립변수들을 독립변수로 두고 R²을 구한 다음, 이 값은 1에서 뺀 값이 된다. 이 값이 0에 가까울수록 다른 독립변수들과 많이 중복됨을 뜻하며 0.1미만이면 다중공선성이 문제가 될 수 있다. 분산팽창요인은 허용도의 역수(즉 1/허용도)에 해당하는 값으로 이 값이 10에 가까울수록 다중공선성이 문제가 될 수 있다 [14]. 본 연구에서는 두 집단에서 상관계수가 높게 나타난(.50이상) 변수들을 중심으로 허용도와 분산팽창요인을 계산하였다. 계산 결과 허용도의 최소값은 .53이었으며, 분산팽창요인의 최대값은 1.85로서 10을 넘는 변수는 하나도 없었다.

따라서 본 연구에서 다중공선성은 문제가 없는 것으로 판단되어 14개 모든 직무스트레스원 변수를 사용하여 다중회귀분석을 실시하였다.

먼저 준거변인이 불안인 경우 관리자 집단에서는 14개 직무스트레스원이 불안 전체 변량의 29%를 설명하였으며, 이 가운데 유의하게 영향을 미친 직무스트레스원은 역할갈등, 적성불일치, 동료만족,

Table 2 . Correlations between job stressors and job stress

Variable	Anxiety	Depression	Indigestion disease	Heart	Pain	Insomnia	Psychosomatic disease
Role ambiguity	.31** .22**	.42** .29**	.13 .15**	.10 .16**	.10 .25**	.28** .22**	.19** .23**
Role conflict	.37** .12	.36** .16*	.21** .07	.22** .12	.20** .22**	.37** .22**	.30** .19**
Role overload	.12 .13*	.17* .18*	.04 .15*	.03 .15*	.11 .22**	.21** .12	.22** .22**
Role underload	.15* .20**	.34** .31**	.14* .23**	.14* .17**	.10 .18**	.22** .19**	.18** .23**
Work-aptitude incongruity	.33** .27**	.45** .28**	.18* .17**	.28** .06	.28** .21**	.37** .14*	.34** .17**
Inter-department conflict	.17* .11	.44** .13*	.27** .13*	.12 .13*	.23** .23**	.32** .19**	.29** .20**
Leader satisfaction	.02 -.02	-.11 -.05	-.04 -.04	.00 -.03	-.05 -.12	-.02 -.09	-.03 -.09
Peer satisfaction	.30** .35**	.31*** .43*	.24** .26**	.16* .28**	.21** .39**	.30** .34**	.28** .38**
Participation on decision	.32** .19**	.35** .16*	.15* .07	.29** .13*	.22** .13*	.30** .16*	.29* .15
Job insecurity	.24** .08	.23** .12	.25** .08	.16* .16*	.21** .18*	.20** .25**	.20** .25**
Promotion problem	.06 .18**	.18* .15*	.10 .06	.09 .00	.19** .17**	.16* .11	.16* .11
Salary problem	-.02 .21**	.09 .18**	.13 .01	.00 .01	.06 .11	.12 .07	.09 .06
Environment problem	.30** .22**	.27** .32**	.24** .28**	.28** .32**	.17* .34**	.28** .38**	.30** .39**
Work-family conflict	.22** .20**	.30** .25**	.22** .15*	.19** .21**	.24** .22**	.35** .22**	.30** .24**

Note. The upper dark correlations represent manager group and the below correlations represent low level of employees.

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

그리고 직무불안정이었다. 사원 집단의 경우 불안 전체 변량의 19%를 설명하였으며, 14개 변인 가운데 적성불일치와 동료만족만이 불안을 설명하는데 유의한 영향을 미쳤다. 준거변인이 우울인 경우 관리자 집단에서는 전체 직무스트레스원이 우울 전체 변량의 37%를 설명하였으며, 14개 직무스트레스원 가운데 적성불일치, 부서갈등, 그리고 일-가족 갈등이 유의한 영향을 미쳤다.

사원 집단에서는 우울 전체 변량의 28%를 설명하였으며, 역할과소, 적성불일치, 동료만족, 그리고 환경문제가 우울을 설명하는데 유의한 영향을 미쳤다 (Table 3).

소화장애가 준거인 경우 관리자 집단에서는 전체 변량의 18%를 설명하였으며, 직무불안정만이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 심혈관계장애가 준거인 경우 관리자 집단에서는 심혈관계

장애 전체 변량의 20%를 설명하였으며, 역할모호, 적성불일치, 의사결정참여, 그리고 환경문제가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사원 집단에서는 심혈관계장애 전체 변량의 19%를 설명하였으며, 역할과소, 동료만족, 그리고 환경문제가 심혈관계장애를 설명하는데 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 통증의 경우 관리자 집단에서는 14개 직무스트레스원이 통증 전체 변량의 20%를 설명하였고, 이 가운데 역할모호, 적성불일치, 그리고 일-가족 갈등이 통증을 설명하는데 유의한 영향을 미쳤다. 사원 집단의 경우 통증 전체 변량의 25%를 설명하였으며 리더만족과 동료만족이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

준거변인이 불면인 경우 관리자 집단에서는 불면 전체 변량의 31%를 설명하였으며, 14개 직무스트레스원 가운데 역할갈등, 적성불일치, 그리고 일-가족 갈등

이 불면을 설명하는데 유의한 영향을 미쳤다. 사원 집단에서는 불면 전체 변량의 25%를 설명하였으며, 동료만족, 직무불안정, 그리고 환경문제가 불면을 설명하는데 유의한 영향을 미쳤다. 마지막으로 신체화가 준거변인인 경우, 관리자 집단에서는 신체화 전체 변량의 28%를 설명하였으며, 역할모호, 적성불일치, 그리고 일-가족 갈등이 신체화를 설명하는데 유의한 영향을 미쳤다. 사원 집단에서는 신체화 전체 변량의 27%를 설명하였으며, 동료만족과 환경문제가 신체화를 설명하는데 유의한 영향을 미쳤다.

전반적으로 보면 관리자 집단에서 이들의 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 직무스트레스원은 적성불일치, 직무불안정, 그리고 일-가족 갈등이었다. 적성불일치는 소화장애를 제외한 다른 모든 직무스트레스 변인에 유의한 영향을 미쳤다. 직무불안정은 불안과 소화장애에만 유의한 영향을 미쳤으나, 유의도 수준을 .10수준으로 높이면 통증과 신체화를 설명하는데도 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일-가족 갈등도 우울, 통증, 불면, 그리고 신체화를 설명하는데 유의한 영향을 미쳤으며, 유의도 수준을 .10으로 할 경우 불안(유의도 수준 .11)을 제외하고는 소화장애와 심혈관계장애를 설명하는데 있어서도 유의한 영향을 미쳤다.

사원 집단의 경우 이들의 직무스트레스를 설명하는데 있어서 전반적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타난 직무스트레스원은 역할과소, 동료만족, 그리고 환경문제였다. 역할과소는 우울, 소화장애, 그리고 심혈관계장애를 설명하는데 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동료만족은 소화장애(유의수준 .06)를 제외한 모든 직무스트레스 변인을 설명하는데 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 환경문제는 불안을 제외한 모든 직무스트레스 변인을 설명하는데 유의한 영향을 미쳤다.

이와 같이 직무스트레스에 영향을 미치는 주요 직무스트레스원에서 관리자 집단과 사원 집단간에는 차이가 있었다. 먼저 관리자 집단에서는 적성불일치, 직

Table 3 . Results of multiple regression analyses of job stressors on job stress

Variable	Anxiety		Depression		Indigestion		Heart disease		Pain		Insomnia		Psychosomatic disease	
Role ambiguity	.02	.03	.11	.07	-.14	-.01	-.22*	-.05	-.21*	-.01	-.07	-.05	-.19*	-.03
Role conflict	.18*	-.09	.01	-.08	.08	-.09	.14	-.02	.09	-.00	.16*	.03	.14	-.02
Role overload	.01	-.00	.04	.03	-.07	.08	-.06	.06	-.02	.08	.06	.11	-.03	.10
Role underload	.12	.02	.01	.16*	-.05	.16*	-.03	.15*	-.14	-.05	-.07	.05	-.09	.09
Work-aptitude incongruity	.23**	.16*	.20*	.13*	.05	.06	.23*	-.06	.25**	.09	.21*	.01	.22**	.03
Inter-department conflict	-.09	.00	.23**	-.04	.16	.04	-.07	.01	.05	.12	.07	.05	.07	.07
Leader satisfaction	.06	.01	-.06	.01	-.02	.01	.01	-.02	-.06	-.12*	.00	-.10	-.02	-.07
Peer satisfaction	.16*	.23**	.07	.24**	.15	.14	.04	.16*	.12	.25**	.14	.18*	.14	.22**
Participation on decision	.12	.08	.10	.03	-.05	.02	.18*	.10	.09	-.02	.11	.08	.13	.06
Job insecurity	.13*	.02	.03	.02	.16*	-.02	.08	.04	.12	-.07	.05	.13*	.13	.06
Promotion problem	-.08	-.00	-.04	-.08	.12	-.04	.04	-.11	.12	.03	-.06	-.03	-.01	-.04
Salary problem	-.05	.11	-.06	.04	.11	-.14	-.08	-.10	-.08	-.06	.05	-.09	-.00	-.12
Environment problem	.13	.07	.05	.16*	.10	.24**	.17*	.28**	.01	.22**	.07	.28**	.11	.30**
Work-family conflict	.12	.09	.14*	.12	.14	.05	.13	.09	.19*	.00	.21**	.01	.21**	.04
R ²	.29**	.19**	.37**	.28**	.18**	.16**	.20**	.19**	.20**	.25**	.31**	.25**	.28**	.27**

Note. Left dark figures represent beta coefficients for manager group and right figures represent beta coefficients for low level of employees.

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

무불안정, 그리고 일-가족 갈등이 직무스트레스에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 사원 집단에서는 이와는 달리 역할과소, 동료만족, 그리고 환경문제가 직무스트레스에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또한 두 집단간의 차이를 더 확실하게 보여주는 결과는 한 집단에서 직무스트레스에 중요한 영향을 미치는 직무스트레스원이 다른 집단에서는 거의 중요하지 않은 것으로 나타난 것이다. 관리자 집단에서 중요한 것으로 나타난 직무불안정과 일-가족 갈등은 사원 집단에서는 직무스트레스에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 직무불안정은 유의도 수준을 .10으로 두어도 불만을 설명하는데만 유의한 영향을 미쳤으며, 일-가족 갈등은 유의도 수준을 .10으로 두어도 직무스트레스 변인을 설명하는데 전혀 유의한 영향을 미치지 못했다. 한편 사원 집단에서 직무스트레스를 설명하는데 매우 중요한 것으로 나타난 환경문제는 관리자 집단의 경우 단지 심혈관계장애를 설명하는데 있어서만 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 동료만족의 경우에

도 관리자 집단에서는 불안만을 설명하는데 유의한 영향을 미쳤다. 역할과소의 경우에는 관리자 집단에서 어떤 직무스트레스 변인도 유의하게 설명하지 못하는 것으로 나타났다.

고찰

관리자 집단과 사원 집단간에 직무스트레스원에서의 차이를 분석한 결과 관리자 집단은 역할과소, 직무불안정, 그리고 일-가족 갈등에서 더 높은 점수를 가졌으며, 사원 집단은 역할갈등, 적성불일치, 의사결정참여, 그리고 승진문제에서 유의하게 더 높은 점수를 갖는 것으로 나타났다. 특히 관리자 집단에서 직무불안정 평균 점수는 3.51로서, 모든 직무스트레스원 가운데 가장 높은 점수로 나타났으며, 사원 집단에서도 가장 높은 점수(3.29)로 나타났다. 이 결과는 직급에 관계없이 현재 국내 직장인들에게서 IMF이후 현 직장에서 해고당할지 모른다는 불안 정도가 매우 높은 수준임을 알 수 있다. 또한 관리자들이 사원 보다 업무가 더 많다고 느끼고 있음을 알 수 있다 [15,16].

사원 집단에서 승진제도가 더 불공정하다고 느끼는 이유는 관리자 집단의 경우 이미 현 승진제도에에서 승진을 해왔으나, 사원의 경우 아직 승진을 해보지 못했고, 최근 들어 관리자로의 승진이 쉽지 않으며, 그 기간도 길어지는 국내 상황을 반영하는 것이라고 해석할 수 있다. 의사결정참여에서 점수가 더 높은 것은 직급이 낮기 때문에 관리자보다 회사에서의 의사결정과정에 참여할 기회가 적은 것으로 해석할 수 있다 [17]. 역할갈등의 경우도 직급이 낮을수록 상사가 많게 되고, 이들이 서로 다른 지시 사항을 내릴 가능성이 더 많아지기 때문에 사원 집단에서의 역할갈등이 더 많은 것으로 해석할 수 있다. 사원 집단에서 적성불일치의 점수가 더 높게 나타난 이유는 개인의 적성을 충분히 고려하지 않고 부서에 배치하는 국내 기업의 인적자원관리제도상의 문제점을 반영하는 것이라 볼 수 있다.

두 집단 공통적으로 직무불안정, 승진문제, 그리고 임금문제가 주요 직무스트레스원으로 나타난 것은 이 변인들이 개인의 현재 또는 미래 경력과 직결되는 문제이기 때문에 그만큼 직급에 관계없이

민감하게 받아들이는 것으로 볼 수 있다. 직무스트레스원과 직무스트레스간의 상관관을 분석한 결과 사원 집단에 비해, 관리자 집단에서 역할갈등, 부서갈등, 의사결정참여, 직무불안정, 적성불일치, 그리고 일-가족 갈등이 직무스트레스와 더 높게 관련된 것으로 나타났다. 반면 사원집단에서 직무스트레스와 더 높게 관련된 직무스트레스원은 역할과다와 동료만족이었다.

이러한 결과는 관리자의 업무와 직위에서의 차이로 인해서 나타나는 결과로 해석할 수 있다. 부서갈등의 경우 관리자가 일반 사원보다는 타 부서와 접촉할 기회가 많고 이러한 협조가 업무처리에 중요하기 때문에, 부서간의 협조가 잘 이루어지지 않을 경우 더 많은 스트레스를 경험하는 것으로 해석할 수 있다. 의사결정참여의 경우, 관리자 직위가 회사내의 중요 의사결정에 참여할 권한이나 기회가 낮을수록 자신의 세력(power)에 대해 더 회의를 느끼게 될 가능성이 높으며, 이로 인해 더 많은 스트레스를 경험할 수 있을 것이다.

Theorell 등 [18]은 단조로운 업무에 대한 높은 직무 요구도나 자율권 부족을 포함하는 직무 스트레스원은 심근경색과 관련이 있다고 하였으며, 낮은 사회적 지지를 가지고 있는 근로자는 직무긴장도가 높을 때 심장질환의 유병율을 증가시킨다고 하였다 [19].

직무불안정의 경우에는 사원 집단에 비해 관리자 집단은, 국내의 노동시장의 융통성을 고려할 때, 회사를 그만둘 경우 다른 직장으로 옮기는 것이 매우 어렵기 때문에 직무불안정으로 인해 더 많은 스트레스를 경험하는 것으로 해석할 수 있다. 적성불일치도 유사한 맥락에서 해석할 수 있다. 하는 업무가 적성에 맞지 않는다고 느낄 경우 관리자 집단은 사원 집단에 비해 다른 직장이거나 직무로 옮길 수 있는 가능성이 적기 때문에 이로 인해 스트레스를 더 많이 경험하는 것으로 해석할 수 있다. 일-가족 갈등의 경우, 관리자 집단의 대부분(95%)이 기혼자이기 때문에, 대부분(74%)이 미혼이 사원 집단과

비교할 때, 부모나 형제를 포함하는 가족과 일간의 갈등보다는 자녀와 부인을 포함한 가족과 일간의 갈등으로 인해 더 많은 스트레스를 경험하는 것으로 해석할 수 있다.

역할과다는 사원 집단에서 직무스트레스와 좀 더 높게 관련되는 것으로 나타났는데, 이는 관리자 집단의 경우 하는 업무가 많아도 자신의 직급이 높기 때문에 어느 정도는 당연한 것으로 받아들일 가능성이 높은 반면, 사원 집단은 그렇지 못하기 때문에 업무과다로 인해 더 많은 스트레스를 경험하는 것으로 해석할 수 있다. 동료만족의 경우에도 관리자 집단은 업무를 혼자 책임 지고 처리해야 하는 경우가 많으나 사원 집단은 업무 처리과정에서 같은 부서의 동료로부터 도움을 받아 처리하는 기회가 많고 동료로부터 제대로 도움을 받지 못할 경우 더 많은 스트레스를 경험하는 것으로 해석할 수 있다.

Kawakami 등 [20]의 3년간 코호트 연구에서 15명의 우울증 환자가 발생하였는데, 이들의 직무스트레스를 평가한 결과, 가족, 직장 동료나 상사와의 관계가 나쁘거나 부적합한 직무로 인해서 많은 스트레스를 받는다고 하였다. 이처럼 직장 및 가족간의 유대관계와 직무의 적합성은 직무 스트레스 관리에 유의해야할 원인이 되는 것으로 사료된다.

직무스트레스를 준거로 두고 다중회귀 분석을 실시한 결과, 관리자 집단과 사원 집단에서 직무스트레스를 설명하는데 중요한 영향을 미치는 직무스트레스원에서 차이가 있는 것으로 나타났다.

전반적으로 관리자 집단에서 직무스트레스를 설명하는데 중요한 영향을 미치는 직무스트레스원은 직무불안정, 적성불일치, 그리고 일-가족 갈등으로 나타났으며, 사원 집단에서는 역할과다, 동료만족, 그리고 환경문제가 직무스트레스를 설명하는데 중요한 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 이는 사업장에서 직무역할이나 내용, 약한 사회적지지, 그리고 취약한 인간관계와 관련된 직무스트레스원이 직무과다보다 근로자의 우울증상에 더 중요한 위험인자라고 제시하는 Billings와

Moos [21]의 결과와 유사하다. 또한 Kawakami 등 [22]의 연구에서도 직무 부적합과 대인관계의 어려움이 우울증의 유의한 예측인자라고 하였다.

관리자 집단에서 직무불안정이 직무스트레스에 큰 영향을 주는 것으로 나타난 결과는 위에서도 설명하였듯이, 국내에서 중간관리자 또는 그 이상의 직급에 해당하는 관리자들에 대한 노동시장의 활성화가 이루어지고 있지 못하기 때문에, 회사를 그만두어야 할 경우 다른 직장을 구할 가능성이 낮고, 이로 인해 스트레스를 받는 정도가 크다는 것을 말해주고 있다 [23]. 관리자들의 경력개발 차원에서 이들이 다른 직장으로 옮길 수 있는 기회를 정부 차원에서 마련해야만 이들이 좀 더 자신감을 가지고 자신의 업무에 매진할 수 있을 것이다.

관리자 집단에서 일-가족 갈등이 직무스트레스에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났으나 사원 집단의 경우 일-가족 갈등은 직무스트레스에 별다른 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 관리자 집단의 대부분은 기혼이고, 사원 집단의 대부분은 미혼이기 때문에, 일-가족 갈등이 기혼자인 경우에 한해서 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 것인지 아니면 관리자라는 직책상 많은 시간을 직장에 투자하다 보니 가정에 소홀히 할 수밖에 없어서 나타난 것인지는 정확히 알 수 없다. 앞으로의 연구에서는 기혼인 사원들을 대상으로 조사하여 일-가족 갈등이 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 분석할 필요가 있다. 어쨌든 일-가족 갈등이 관리자 집단에서 직무스트레스에 큰 영향을 주는 것으로 나타났기 때문에 이제 국내 기업에서도 일-가족간의 갈등의 중요성을 인식하고 이 문제를 완화시킬 수 있는 제도를 마련하기 위한 노력을 해야 할 것이다.

적성불일치도 관리자의 정신건강에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 국내 현실을 고려할 때 자신의 업무가 적성에 맞지 않는다고 회사를 그만두고 다른 회사로 옮기는 것이 쉽지 않기 때문에 회사에서 이 문제를 해결하기 위한 노력을 할

필요가 있다. 직무순환제도를 확대 실시하여 자신에게 좀 더 적합한 자리로 이동하는 것이 쉽게 이루어질 수 있도록 해주는 것이 필요하다. 장기적으로는 입사 초기부터 경력계획 제도를 활성화하여 종업원이 자신의 적성에 맞는 업무가 무엇인지를 파악할 수 있는 기회를 제공하는 것이 바람직하다.

본 연구는 관리자 집단과 사원 집단의 수가 거의 비슷하기 때문에 두 집단 비교 시 표본집단의 크기가 다른데서 오는 문제점들을 해결할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 한 회사에서만 자료를 얻었기 때문에 결과를 일반화하는데 제한이 있을 수 있다. 또한 앞에서 설명하였듯이 관리자 집단은 1명을 제외한 모두가 남성인데 반해서, 사원 집단은 여성이 80명(32%)으로 나타나 성별 구성에서의 차이가 결과에 영향을 미쳤을 수 있다. 본 연구의 또 다른 단점으로는 조사대상자 가운데 기존에 질병이 있는지의 여부에 대해서 사전에 조사하지 못했다는 점이 있다. 기존에 신체적 또는 정신적 질병이 있는 사람이 관리자 또는 사원의 특정 집단에 좀 더 많이 몰려 있는 경우 본 연구에서 나타난 결과에 영향을 줄 수 있을 것이다.

또한 본 연구에서의 조사대상자를 성별과 결혼여부로 살펴보면 관리자 집단에서 여성이 1명이고, 미혼자는 10명에 불과했다. 따라서 각 집단에서 남, 녀 또는 기혼, 미혼으로 구분하였을 때 다른 결과가 나타나는지를 분석하지 못했다. 앞으로의 연구에서는 이러한 변수에서 비슷한 비율이 유지될 수 있도록 표집하여, 본 연구에서와 다른 결과가 나타나는지를 살펴볼 필요가 있다.

앞으로의 연구에서는 사무직에서의 관리자와 사원집단간의 비교뿐 아니라 생산직에서는 이 두 집단간에 어떠한 차이가 나는지를 알아볼 필요가 있다. 또한 본 연구의 관리자 집단에서 직무스트레스에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타난 일-가족 갈등이 직급이나 직무유형에 상관없이 기혼자에게서 직무스트레스에 중요한 영향을 미치는 것인지를 분석할 필요가 있다.

결론

사무직 근로자를 대상으로 관리자와 일반사원에 대한 직무스트레스의 원인을 조직특성과 과정, 그리고 직무요구와 역할특성에 따라 조사해보았으며, 이러한 직무스트레스원이 불안, 우울, 신체화와 같은 직무스트레스에 미치는 영향을 관리자와 일반사원 그룹으로 나누어 알아보았다. 본 연구는 단순히 사무직 근로자로만 구분되었던 기존의 연구에서 벗어나, 사무직 근로자의 직급에 따른 직무스트레스원의 차이와 직무스트레스에 미치는 영향요인을 판별한 것에 의의가 있다고 하겠다.

본 연구는 H전자의 사무직원 가운데 과장이상의 관리자(n=204)와 대리미만(일반사원, n=251)을 대상으로 14가지의 직무스트레스원과 불안, 우울, 소화장애와 같은 신체화의 직무스트레스를 자가평가설문지를 이용하였으며 설문문항에 대해서는 신뢰도 평가를 시도하였다. 그 결과 각 직무스트레스원들은 비교적 서로 독립적인 작용을 하는 것으로 판단되었으며, 두 집단을 비교해보았을 때 관리자 집단에서는 역할과다, 직무불안정, 그리고 일-가족 갈등이, 일반사원 집단에서는 역할갈등, 적성불일치, 의사결정참여, 그리고 승진문제가 유의한 직무스트레스 원인 것으로 밝혀졌다. 또한 직무스트레스에 영향을 미치는 주요한 직무스트레스원으로는 관리자 집단의 경우, 적성불일치, 직무불안정, 그리고 일-가족 갈등인 것에 비해 일반사원 집단에 있어서는 역할과다, 동료만족, 그리고 환경문제가 직무스트레스에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 직급에 따라 직무스트레스에 미치는 요인에 차이가 있음을 보여주는 것이며, 향후에는 이러한 기초자료를 통해 생산직과의 비교 및 근로자 직급에 맞는 직무스트레스 관리와 조직적 차원에서의 예방방안에 대한 연구가 필요한 것으로 사료된다.

참고문헌

1. Newell S. The healthy organization. London: Routledge; 1995
2. Brief AP, Schuler RS, Van Sell M. Managing job stress. Boston: Little, Brown; 1981
3. Kinicki AJ, McKee FM. 1996). Annual review, 1991-1995: occupational health. *J Vocat Behav* 1996; 49: 190-220
4. Staw BM. Organizational behavior: a review and reformulation of the field's outcome variables. *Annu Rev Psychol* 1984; 35: 627-666
5. Lee CM, Song DH, Park HK, Song BI. A model testing study on the job stress and organizational outcomes. *Korean J Industrial Organizational Psychology* 1991; 4(1): 1-21 (Korean)
6. Rizzo JR, House RJ, Lirtzman SI. Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Adm Sci Q* 1970; 15: 150-163
7. Ruh RA, White JK, Wood RR. Job involvement, values, personal background, participation in decision making and job attitudes. *Academy Management J* 1975; 18: 300-312
8. Lee DS, Kim JH, Han WS. A Standardization Study (I) of the Korean Version of Occupational Stress Inventory (K-OSI) - Reliability and Validity Study. Vol. 38, No. 5, 1026, 1999. *J Korean Neuropsychiatric Assoc* 1999; 38(5): 10-26 (Korean)
9. Netemeyer RG, Boles JS, McMurrin R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *J Appl Psychol* 1996; 81: 400-410
10. Spielberger CD, Gorsuch RL, Lushene RE. Manual for the state-trait anxiety inventory. Palo Alto, C. A.: Consulting Psychologists Press, Inc; 1970
11. Hahn DW, Chon KK, Tak JK, Lee CH, Lee KH. The effects of life events and individual differences on life maladjustment. *J Student Guidance* 1993; 10: 1-35 (Korean)
12. Radloff LS. The CES-D scale: A self-report depression scale for research in general population. *Appl Psychol Measurement* 1977; 1: 385-401
13. Hair JF, Anderson, RE, Tatham, RL, Black, W.C. Multivariate data analysis with readings. New York, N.Y: Macmillan Publishing Company; 1992.
14. 이종구(2000). Windows용 SAS와 통계자료 분석. 학지사.
15. Maruyama S, Morimoto K, Effects of long workhours on life-style, stress and quality of life among intermediate Japa-

- nese managers. *Scand J Work Environ Health* 1996; 22: 353-359
16. Kawakami N, Haratani T, Epidemiology of job stress and health in japan: Review of currents evidence and future direction. *Int Health* 1999; 37: 174-186
 17. Noborisaka Y, Ishizaki M, Tamada Y, The relationship between job status, gender and work-related stress amongst middle-aged employees in a computer manufacturing company. *J Occup Health* 1995; 37: 167-168
 18. Theorell T, Hamsten A, de Faire U, Orth-Gomer K, Perski A. Psychosocial work conditions before myocardial infarction in young men. *Int J Cardiol* 1987; 15(1): 33-46
 19. Johnson JV, Hall EM, Theorell T. Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scand J Work Environ Health* 1989; 15: 271-279
 20. Kawakami N, Araki S, Kawashima M. Effects of job stress on occurrence of major depression in Japanese industry: a case-control study nested in a cohort study. *J Occup Med* 1990; 32(8): 722-725
 21. Billings AG, Moos RH. Work stress and the stress-buffering roles of work and family resources. *J Occup Behav* 1982; 3: 215-232
 22. Kawakami N, Haratani T, Araki S. Effects of perceived job stress on depressive symptoms in blue-collar workers of an electrical factory in Japan. *Scand J Work Environ Health* 1992; 18: 195-200
 23. Reissman DB, Orris P, Lacey R, Hartman DE, Downsizing, role demands, and job stress. *Am College Occup Environ Med* 1999; 41: 289-293