기혼근로자의 직무스트레스와 직장-가정갈등이 우울에 미치는 영향

The Impact of Married Worker's Job Stress and Work-Family Conflict on Depression

연세대학교 사회복지학과
교 수 김 재 엽
교 수 최 수 찬
연세대학교 사회복지연구소
연구원 최 보 라
연구원 김 혜 영

Department of Social Welfare, Yonsei University
Professor : JaeYop, Kim
Professor : SooChan, Choi
Center for Social Welfare Research, Yonsei University
Research Fellow : BoRa, Choi
Research Fellow : HyeYeong, Kim

◀목 차▶

Ⅰ. 서 론
Ⅱ. 이론적 배경
Ⅲ. 연구방법
Ⅳ. 결과분석
Ⅴ. 논의 및 결론
참고문헌

<Abstract>

The purpose of this research is to verify the impact of job stress on depression among married workers and to examine mediation effect of work-family conflict between the two variables. 356 married workers in Seoul and Gyonggi Province were selected to analyze. The results indicate that job stress was statistically influential on depression and work-family conflict. And job stress implied the partial mediation effect of work-family conflict, with both direct and indirect impacts on depression. These findings indicated that maltreatment of job stress and work-family conflict would negatively impact on depression. Therefore, work organizations must launch and activate EAP(employee assistance programs) or family friendly welfare programs in order to increase the overall mental health of the employees.

주제어(Key Words) : 직무스트레스(job stress), 직장-가정갈등(work-family conflict), 우울(depression)

Corresponding Author : BoRa, Choi, Center for Social Welfare Research, Yonsei University, 134 shinchon-dong, seodaemun-gu seoul, Tel: +82-2-2123-6203 Fax: +82-2-364-1333 E-mail: voradory@hanmail.net

Ⅰ. 서 론

개인이 하는 일과 직업은 개인의 심리적 행복감을 느끼는데 매우 중요한 역할을 한다. 사람들은 하루 일과의 대부분을 직장에서 보내게 되고 여기서 자신의 정체감, 삶의 가치를 느끼게 된다. 또한 개인의 일은 일 그 자체로부터 얻는 내재적 가치와 생활필수품들을 얻을 수 있게 해주고 개인의 재능, 능력, 지식을 쓸 수 있도록 기회를 제공하는 도구적 가치를 얻게 해준다(이종구, 곽원섭, 2001). 더불어 인간의 기본적인 삶의 터전이 되는 가정 또한 개인에게 있어서 중요한 영역이라고 할 수 있다. 따라서 직장과 가정에서의 정서적인 안정과 조화는 웰빙적인 삶에 주요한 영향을 미친다(Kinnunen, Vermulst, Gerris, & Makikangas, 2003).

하지만 일을 통해서 얻게 되는 결과들은 항상 긍정적이지만은 않다. 일을 하는데 있어 부정적인 측면이 바로 스트레스를 경험하는 것이다. 국내 연구 중 전국의 245개 사업체에 근무하는 총 6,977명의 근로자를 대상으로 한 연구에서 응답자의 2/3 이상은 스트레스로부터 위협을 받을 수 있는 가능성에 노출되어 있으며, 응답자의 22%는 극도의 스트레스를 받고 있는 것으로 드러났다(장세진, 2002). 근로자들은 직장에서 과중한 업무, 열악한 근무 조건, 사람과의 의사소통 문제, 가정과 직장간의 갈등 등으로 인해 심각한 스트레스를 받고 있다. 현대 사회는 더욱 변화가 빠르고 구조가 복잡해지면서 근로자가 경험하는 스트레스는 더욱 다양해지고 이로 인해 근로자에게 심각한 문제를 일으키고 있다. 여러 선행연구들에서 근로자가 경험하는 직무스트레스가 근로자의 우울을 포함하는 정신 건강에도 영향을 미치는 것으로 나타났다(박광희, 유화숙, 2003; 우종민, 김경미, 김성아, 2003; 윤숙희, 배정아, 이소우, 안경애, 김세은, 2006; 정윤경, 김형력, 박소영, 홍정연, 고상백, 장세진, 2007; Frone, Russell, & Cooper, 1997; Frone, Russell, & Barnes, 1996; Pikhart, *et al.*, 2004; Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & Shafiro, 2005; Karasek, 1979). 그 중에서도 특히 우울은 스트레스로 인해 나타나는 일반적인 증상이며(Kessler, *et al.*, 2003) 동시에 사회적 고립, 약물남용, 알코올 중독 등 여러 가지 부작용을 초래하여 심한 경우 자살로 이어질 수 있는 위험한 문제라고 할 수 있다.

한편 여성의 경제활동증가와 그에 따른 가정 내에서의 역할변화 때문에 가정 안에서 역할갈등이 증가하고 있고, 이런 갈등으로 인해 직장과 가정의 양립에 있어서 남녀 모두에게 갈등을 경험하게 된다(최수찬, 우종민, 윤영미, 김상아, 박웅섭, 2006). 최근 갈등관리의 영역에 있어서 조직몰입, 조직성과 등에 초점을 맞춰왔던 전통적 연구에서 직장과 가정의 조화를 강조하는 사회적 흐름에 의해 직장가정갈등이 연구의 중요한 영역으로 추가되었다. 더불어 직장가정갈등의 선행요인(이주희, 이은희, 2000; 임효창, 김오현, 이봉세, 2005; Frone, Russell, Cooper, 1997; Greenhaus & Beutell, 1985; Jones & Butler, 1980; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996)과 결과요인(강혜련, 임희정, 2000; 강혜련, 최서연, 2001; 김재엽, 최수찬, 정윤경, 2008; 김진희, 한경혜, 2002; 김홍규, 가영희, 2005; 장재윤, 김혜숙, 2003; 임효창 외, 2005; Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000; Mayes, 1986; Grant-Vallone & Donaldson, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985; Wallace, 2005)을 파악하는 연구들이 활발히 이루어지고 있다. 이러한 선행연구들 중 일부 연구에서 근로자가 경험하는 직무 스트레스가 직장가정갈등에 부정적인 영향을 미치는 것으로 지적하였다(박인규, 2004; 이수광, 2007; 하미옥, 김정남, 2008; Boyar, Maertz, Pearson, & Shawn, 2003). 그러나 직무스트레스와 직장가정갈등의 관계에 대한 연구가 국내에서는 아직 많이 시행되지 않았고, 선행연구들도 그 대상자가 관광호텔종사원(박인규, 2004), 호텔종업원(이수광, 2007), 간호사와 공무원(하미옥, 김정남, 2008), 가구 제작자(Boyar, *et al.*, 2003) 등 일부 업종에 한정되어 있는 경우가 대부분이어서 이에 대한 일반근로자 즉, 5인 이상 상시 고용 사업장에서 정규직 또는 임시직으로 일하는 근로자에 대한 연구가 필요한 실정이다. 그리고 직장가정갈등의 부정적인 결과로서 직무관련 요인에 대한 연구와 개인의 정신건강에 대한 연구는 국내외에서 활발히 이루어지고 있다. 하지만 직장가정갈등과 개인적 차원 중 특히 우울과의 관계를 검증한 국내 연구는 국외 연구에 비해 그 수가 아직 부족한 실정이다. 또한 기혼근로자의 경우 직무스트레스가 우울에 미치는 영향 관계에 있어서 직장가정갈등의 작용을 검증하는 연구도 필요하다고 할 수 있다. 근로자에게 있어서 직무스트레스와 그로 인한 직장가정갈등, 그리고 그에 따른 개인의 삶의 질을 낮추는 부정적인 영향들은 개인적인 차원, 그리고 조직적인 차원 모두에서 간과해서는 안 될 문제이다. 따라서 본 연구에서는 직무스트레스가 근로자의 정신건강 중 우울에 영향을 미치는 관계에 있어서 직장가정갈등의 매개효과를 검증하고자 한다.

Ⅱ. 이론적 배경

1. 직무스트레스

1) 개념

직무 스트레스는 근로자가 직무수행 환경 속에서 개인의

욕구나 능력이 직무환경의 요구와 일치 되지 못함을 인식할 때 발생하는 근로자의 생리적, 심리적으로 불균형하고 부적합한 상태로 개념화 할 수 있다(강동묵, 2005; 최수찬, 2007; Newman & Beehr, 1979).

개인은 직무를 수행하는 과정에서 개인의 심리적 또는 신체적 요인이 안정범위를 초과함으로써 개인에게 심리적 신체적 긴장을 유발시키는 어떤 힘을 받을 수가 있다(이종구, 곽원섭, 2001). 이것을 잘 예측하고 통제하면 도움과 행복감을 주는 바람직한 유스트레스가 되고 이것을 잘 예측하고 통제하지 못하면 사람에게 불편함이나 해로움을 주는 바람직하지 않은 디스트레스가 된다(강동묵 외, 2005). 특히 근로자는 직무 수행환경과 관련된 스트레스로 인해 개인의 요구나 능력이 직무환경의 요구와 일치되지 못함을 지각할 때 생리적 · 심리적 불균형 또는 부적합한 상태를 많이 경험하게 된다(배수진, 2000). 이것은 근로자들에게 극심한 스트레스를 발생시키고 스트레스는 다시 각종 심인성 질환과 업무성과 저하로 이어져 결국 개인과 기업 모두에게 심각한 문제를 일으키게 된다. 직무스트레스를 지속적으로 경험하게 되면 개인의 생리적 · 심리적 · 행동적 측면에 영향을 미치게 되고 고혈압, 심장병, 위궤양, 근골격계 질환 등을 발생시키고 만성피로나 우울증, 면역기능 저하 등을 일으키는 원인이 된다. 또한 조직차원에서는 생산성감소의 원인이 되기도 한다(최수찬, 2007).

2. 직장가정갈등

1) 개념

역할갈등은 두 가지 이상의 욕구가 역할을 수행하는 과정 속에서 동시에 존재하여 해결에 곤란을 느끼는 상태를 의미한다(최수찬, 백지애, 2006). 특히 직장가정갈등은 직장과 가정 두 영역에서의 역할압력이 여러 가지 측면에서 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등이라고 정의한다(Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhaus와 Beutell(1985)은 직장가정갈등을 정의하면서 갈등을 유발하는 시간갈등, 긴장갈등, 행동갈등의 3가지 유형을 제시하였다. 시간갈등은 직장에서의 역할과 가정에서의 역할을 수행하면서 서로 다른 영역의 역할을 수행할 시간적 압력을 경험할 때 발생한다. 긴장갈등은 하나의 역할을 수행하면서 경험하는 긴장이 다른 역할의 질을 떨어뜨릴 때 발생한다. 행동갈등은 하나의 역할에서 효과적으로 기대되는 행동들이 다른 영역에서는 효과적이지 못할 때 발생한다(김재엽 외, 2008). 더불어 직장가정갈등은 직장역할의 압력으로 가정역할의 수행이 어려운 직장가정갈등(WFC)과 가정역할의 압력으로 직장역할 수행이 어려운 가정직장갈등(FWC)으로 나누어 방향성에 따른 연구가 진행되어 왔으나(Frone, Russell, & Cooper, 1992; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Kossek & Ozeki, 1998), 최근에는 양방향 상호순환적인 특성을 지니게 되는 경우가 많아 직장가정갈등(WFC)과 가정직장갈등(FWC)을 같이 보는 경향이 있다(최수찬, 백지애, 2006; Carlson & Frone, 2003). 하지만 본 연구에서는 직장에서 경험하게 되는 직무스트레스가 직장가정갈등에 미치는 영향을 알아보기 위한 것으로서 그 방향성 자체가 직장에서의 갈등이 원인이 되므로 직장일로 인해 가정에서 역할 갈등이 일어나는 직장가정갈등(WFC)에만 초점을 맞추어 연구를 수행하고자 한다.

2) 직무스트레스와 직장가정갈등

직무 스트레스와 직장가정갈등의 관계에 대한 연구들이 이루어지고 있다(이수광, 2007; Boyar *et al.*, 2003). 관광호텔종사원들을 중심으로 한 박인규(2004)의 연구에서도 직무 스트레스 지각 수준이 높을수록 직장가정갈등의 수준 또한 높아진다는 것을 보여준다. 직장과 가정에서 역할 간의 갈등은 불만족, 긴장, 건강 문제 등을 유발하는 스트레스원으로 작용하여 심리적 스트레스, 직무만족, 생활만족도 등에 많은 영향들을 미친다. 이런 직장 가정 간에 생기는 역할 갈등의 부정적인 경험이나 정서는 직장 생활에 상호 전이되어 영향을 미치게 된다(김진희, 한경혜, 2002). 직장가정갈등은 개개인의 삶의 질을 저하시키고 가정의 불안과 해체를 낳고 직무태도 및 직무성과와 결근 등의 부정적인 영향을 미친다(강혜련, 임희정, 2000; 강혜련, 최서연, 2001). 직장과 가정에서의 부여된 역할을 수행할 때 경험하는 부담감은 직장가정 갈등을 발생시키며 개인의 심리적 안녕과 가족 관계, 그리고 삶의 전반적인 질에 부정적인 영향을 미친다. 또한 심리적 측면에서 직장가정갈등은 스트레스를 유발하는 요인으로 잘 알려져 있기도 하며 이 스트레스는 직장과 가정 모두에게 영향을 미친다(김재엽 외, 2008). 직장일이 가정에 영향을 주어 발생한 문제는 다시 직장 일에 영향을 주며 이런 일은 결국엔 당사자의 심리적 위축과 스트레스로 말미암아 직장과 가정생활 모두에 부정적인 영향을 주게 된다.

3. 우울

1) 개념

우울은 신체적이고 사회적이며 환경적인 요소에 의해 개인이 근심과 무력감, 침울, 무가치함 등을 느끼는 상태를 말한다(강희숙, 김근조, 2000).

최규련(1993)은 우울을 심리적으로 탈진하고 의기소침하며 외로움을 느끼고 의욕을 상실하며 불안과 초조함을 느끼

는 것이라고 하였다. 그러므로 우울은 개인이 심리적으로 비정상적인 상태인 슬픔이나 실망감, 무력감 등을 느껴 식욕감퇴, 체중저하, 불면증 등의 신체증상과 허무망상, 자살의도 등을 보이는 부정적 정신건강에 모두 영향을 미치고 있다(박해웅, 최수찬, 2005). 우울을 예측하는 요인으로 스트레스요인(김승연, 고선규, 권정혜, 2007)과 유전적 취약성, 신경전달물질의 결핍, 강화물에 대한 관심의 상실 등(엄태완, 2008)의 다양한 요인들이 있다.

결국 우울은 개인에게 부정적인 영향을 미치는 것으로 볼 수 있으며 이로 인해 사회적 고립, 알코올 중독, 약물남용, 자살로도 이어질 수 있는 위험한 증상이다(박해웅, 최수찬, 2005).

2) 직무 스트레스와 우울

일과 관련된 많은 수의 스트레스원은 우울과 다른 심리적 장애를 일으키는데 관련되어져 왔다(Mackie, Holahan, & Gottlieb, 2001; Russell, Cooper, Frone, & Peirce, 1999). 근로자의 삶 속에서 스트레스는 우울 증상의 발현에 영향을 미치고 우울의 계속적인 진행에 영향을 미친다는 연구가 있다(Kessler, 1997).

일정 수준 이상의 스트레스를 지속적으로 경험하게 되면 개인의 신체와 심리적 건강에 영향을 주며 개인의 심리적인 측면에서 특히 우울에 영향을 미친다(최수찬, 2003; 최수찬, 2007). 이동수와 김지혜(2001) 연구에서도 직무스트레스가 남성 근로자 및 여성 근로자 모두에게 우울, 불안, 신체화 증상 등에 영향을 미친다고 하였다. 또한 윤숙희 외(2006)는 남성 근로자를 대상으로 한 연구에서도 직무스트레스는 우울에 영향을 주는 것으로 나타난 바 있으며 직장인의 직무스트레스 관리는 조직적, 사회적, 문화적 차원에서 대책 수립이 필요하다고 애기한바 있다. 임승락, 김지혜, 이동수와 김이영(2000)은 여성 근로자를 대상으로 한 연구에서 직무 스트레스가 직장 여성들의 우울과 불안 증상과 같은 정신 질환에 영향을 미친다고 하였다. 직무 스트레스는 또한 우울을 포함하는 정신질환과 강한 관계가 있음을 명백하게 해준다는 연구보고가 있으며 직무 스트레스원은 전체건강 중 정신건강에 41%의 주요 요인으로 영향을 미친다고 하였다(Iacovide, Fountoulakis, Kaprinis, & Kaprinis, 2003).

높은 직무 요구와 낮은 결정력 범위의 상태에 만성적인 노출을 하게 되면 심리적 긴장을 일으키고 심리적 긴장은 우울이나 불안 등을 일어나게 한다(Griffin, Fuhrer, Stansfeld, & Marmot, 2002).

우울 증상과 관련된 직무 스트레스 원인과 관련된 보고를 보면 그 원인은 크게 두 가지이다. 하나는 직무 역할 또는 직무 내용과 관련된 것으로 역할 모호, 기술의 미숙, 불충분한 자원과 미래에 대한 야망, 직무결정의 비참여와 같은 것이다. 둘째는 작업장에서의 인간관계와 관련된 것으로 상사지지와 동료지지 같은 사회적 지지와 같은 것이다(최수찬, 2003).

3) 직장가정갈등과 우울

높은 직장가정갈등의 수준은 개인의 삶의 만족 및 직무에 임하는 자세에 있어서 큰 영향을 미치게 되는데(장재윤, 김혜숙, 2003) 특히 근로자의 우울에 영향을 미친다. 대부분의 선행연구들이 직장가정갈등과 심리적 건강의 연구에 다방면에서 심리적 디스트레스와 우울 증상을 사정하여 측정해 왔다(Frone, 2000). 그 중 많은 연구가 직장 가정갈등이 근로자의 우울을 포함하는 정신건강에 영향을 미치는 것으로 나타났다(하오령, 권정혜, 2006; Frone *et al.*, 1996; Frone, 2000; Hammer, Saksvik, Nytro, & Bayazit, 2004; Vinokur, Pierce, & Buck, 1999). 특히 하오령과 권정혜(2006)의 연구에서 기혼 직장 여성 근로자의 직장가정갈등이 그들의 심리적 증상인 우울에 영향을 미치며, 직장가정갈등은 우울에 대한 예측 요인으로 밝혀졌다.

Ⅲ. 연구방법

1. 조사대상 및 자료수집방법

본 연구의 조사대상자는 기혼근로자로 5인 이상 상시 고용 사업장에서 정규직 또는 임시직으로 일하는 근로자를 의미한다. 한국표준직업분류(2000)를 참고하여 서울과 수도권의 도시(인천, 수원, 부천, 김포, 의정부, 파주, 화성, 안양, 군포, 광명, 과천, 시흥, 성남)에 거주하고 있는 사무직, 생산직, 전문직, 서비스직, 단순노무직 종사자 500명을 대상으로 2008년 10월 말에서 11월 중순에 걸쳐 조사를 실시하였다. 표집방법은 상기지역에서 비확률 표본추출법 중 할당추출법을 사용하여 표집하였으며, 설문대상자의 작업장에 방문하여 설문취지를 설명한 후 구조화된 설문지를 이용하여 자기기입식으로 설문을 실시하였다. 수거된 설문지 총 387 개 중 불성실한 응답을 제외하고 최종 356 개의 설문지가 분석에 사용되었다.

2. 연구가설

본 연구에서는 선행연구들을 바탕으로 다음과 같이 연구가설을 설정하였다.

가설1. 직무스트레스는 우울에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설2. 직무스트레스는 직장가정갈등에 정적인 영향을 미칠 것이다.

가설3. 직무스트레스와 우울의 관계에 있어서 직장가정갈등이 매개효과를 가질 것이다.

3. 측정도구

1) 독립변수: 직무스트레스

직무스트레스는 개인과 직무환경과의 상호작용의 관점에서 개인이 직무를 수행함에 있어서 발생하는 개인과 직무환경의 부조화에서 야기되는 불쾌한 감정이라고 할 수 있다. 직무스트레스를 측정하기 위하여 장세진 외(2005)가 개발한 한국인의 직무스트레스 측정도구 단축형(KOSS: Korea Occupational Stress Scale)을 사용하였다. KOSS는 우리나라의 실정에 맞게 개발된 표준화된 측정도구로서 한국인의 직무스트레스를 측정하기 위해 가장 널리 사용되고 있는 측정도구 중 하나이다. KOSS의 기본형은 8개 영역으로 총43문항으로 구성되어 있으나, 본 연구에서 사용한 단축형은 물리적 환경 영역을 제외하고 직무요구, 직무자율성, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 7개 영역 24문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다(1점)', '그렇지 않다(2점)', '그렇다(3점)', '매우 그렇다(4점)'의 4점 척도로 측정되었다. 본 연구에서 척도의 신뢰도는 Cronbach's alpha = .804로 나타났다.

2) 종속변수: 우울

본 연구에서는 우울을 측정하기 위해 Randolff(1977)의 우울 척도(CES-D: Center for Epidemiologic Studies Depression Scale)를 사용하였다. CES-D는 일반인들이 경험하는 우울을 보다 용이하게 측정하기 위해 개발된 도구이다. 본 연구에서는 CES-D의 20문항을 '일주일에 1번 미만(1점)', '일주일에 1~2번(2점)', '일주일에 3~4번(3점)', '일주일에 5~7번(4점)'의 4점 척도로 측정하였다. 분석에서는 각 문항의 점수를 합산하여 사용하였고, 점수가 높을수록 우울한 것으로 해석한다. 본 연구에서 우울 척도의 신뢰도는 Cronbach's alpha=.842로 나타났다.

3) 매개변수: 직장가정갈등

본 연구에서는 직장가정갈등을 측정하기 위해 Carlson 등(2000)이 개발한 척도(WFC: Work Family Conflict)를 사용하였다. Carlson 등의 WFC는 직장가정갈등을 측정하기 위해 널리 사용되고 있는 척도 중 하나이다. WFC에는 '직장의 가정역할방해'와 '가정의 직장역할방해'의 양방향이 포함되어 있으며, 시간갈등, 긴장갈등, 행동갈등의 6개의 하위차원으로 구분되고, 총 18문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서는 WFC의 중에서 '직장의 가정역할방해'에 해당하는 9문항만을 사용하였고, 각 문항은 각 문항을 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'의 5점 척도로 측정하였다. 본 연구에서 척도의 신뢰도는 Cronbach's alpha=.851로 나타났다.

4) 통제변수

기혼근로자의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향과 직장가정갈등의 매개효과를 검증하기 위하여 조사대상자의 인구사회학적 특성인 성별, 연령, 학력, 월평균 소득, 자녀유무를 통제변수로 사용하였다.

4. 자료분석 방법

본 연구는 자료의 오류검토 작업 및 연구 목적에 부합하도록 부호화 과정을 진행하고 SPSS 12.0을 이용하여 분석하였다. 인구사회학적 특성 및 각 변수의 실태를 파악하기 위해 빈도분석과 기술통계를 사용하였다. 기혼근로자의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 있어 직장가정갈등의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny(1986)가 제시한 3단계 방법을 사용하여 중다회귀분석을 실시하였으며, 매개경로의 통계적 유의성을 Sobel test를 사용하여 검증하였다.

Ⅳ. 결과분석

1. 조사대상자의 인구사회학적 특성

본 연구의 대상인 기혼근로자의 인구사회학적인 특성을 파악하기 위해 성별, 연령, 학력, 월평균 수입, 자녀유무를 살펴보았다. 조사대상자는 여자가 179명(51.1%)로 남자 171명(48.9%)보다 조금 더 많은 것으로 나타났다. 연령은 30대가 159명(45.2%)으로 가장 많았고, 40대 83명(23.6%), 50대 이상 63명(17.9%), 20대 47명(13.4%)의 순으로 나타났다. 학력의 경우 대졸이 175명(49.7%)으로 가장 많았으며, 전문대졸 이하 116명(33.0%), 대학원졸 이상 61명(17.3%)으로 나타났다. 월평균 수입은 201~300만원 이하 105명(32.0%), 401만원 이상 84명(25.6%), 200만원 이하 72명(20.2%), 301~400만원 이하 67명(20.4%)의 순으로 나타났다. 자녀유무에서는 있음이 289명(81.9%)으로 없음의 64명(18.1%)에 비해 더 많은 비율을 차지하는 것으로 나타났다. 자세한 내용은 다음이 <표 1>과 같다.

2. 주요 변수간 상관관계

주요 변수간의 관련성 및 관련정도를 알아보기 위해 단순상관관계분석을 실시하였다. 여기에는 통제변수인 성별, 연

〈표 1〉 조사대상자의 일반적 특성

특성	구분	빈도(명)	백분율(%)	평균(표준편차)
성별 (n = 350)	남	171	48.9	
	여	179	51.1	
연령 (n = 352)	20대 이하	47	13.4	40.60 (9.994)
	30대	159	45.2	
	40대	83	23.6	
	50대 이상	63	17.9	
학력 (n = 352)	전문대졸 이하	116	33.0	
	대졸	175	49.7	
	대학원졸 이상	61	17.3	
월평균 수입 (n = 328)	200만원 이하	72	22.0	289.19 (150.124)
	201-300만원 이하	105	32.0	
	301-400만원 이하	67	20.4	
	401만원 이상	84	25.6	
자녀유무 (n = 353)	없음	64	18.1	
	있음	289	81.9	

〈표 2〉 주요변수간 상관관계

	성별	연령	학력	월소득	자녀유무	직무스트레스	직장가정갈등	우울
성별	–							
연령	-.119*	–						
학력	-.267***	-.348***	–					
월소득	-.423***	-.135*	.505***	–				
자녀유무	-.107*	.468***	-.125*	.131*	–			
직무스트레스	-.086	.022	.000	-.096	-.062	–		
직장가정갈등	.119*	-.033	-.004	-.083	.081	.318***	–	
우울	.053	.131*	-.049	-.170**	.010	.494***	.341***	–

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

령, 학력, 월소득, 자녀유무와 독립변수인 직무스트레스, 매개변수인 직장가정갈등, 종속변수인 우울이 포함되었다. 결과는 다음 〈표 2〉와 같다.

독립변수와 통제변수들 간의 상관관계는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 매개변수와 통제변수들 간에는 성별만 낮은 수준의 유의한 상관관계가 나타났다. 통제변수와 종속변수 간에는 연령과 월소득이 낮은 수준의 유의한 상관관계가 나타났다. 독립변수와 매개, 종속 변수 간에는 유의미하게 높은 상관관계를 모두 보이고 있는 것으로 나타났다.

3. 직무스트레스가 직장가정갈등 및 우울에 미치는 영향

본 연구는 기혼근로자의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 살펴보고자 하며, 이 때 직장가정갈등이 매개효과를 갖는지 살펴보고자 한다. 우선 직무스트레스가 우울에 영향을 미치는지를 알아보는 1단계, 직무스트레스가 직장가정갈등에 영향을 미치는지를 알아보는 2단계, 그리고 직무스트레스를 통제한 상태에서 직장가정갈등이 우울에 영향을 미치는지 알아보는 3단계의 회귀분석을 실시하였다.

먼저 직무스트레스가 우울에 영향을 미치는지를 알아보기 위한 1단계 회귀모델의 결과는 〈표 3〉과 같다. 이 모델에 의하면 직무스트레스는 우울에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(p < .001). 회귀계수는 β = .511로 직무스트레스가 높을수록 우울이 증가하는 것으로 나타났으며, 모델의 설명력은 28.0%로 p < .001 수준에서 유의미하게 나타나 가설1이 지지되었다. 통제변수 중에서는 학력이 높을수록 우울이 높은 것으로 나타났다(p < .05).

다음으로 직무스트레스가 직장가정갈등에 영향을 미치는지 알아보기 위한 2단계 회귀모델의 결과는 〈표 4〉와 같다. 이 모델에 의하면 직무스트레스는 직장가정갈등에 유의한

〈표 3〉 1단계: 직무스트레스가 우울에 미치는 영향

n = 276

구분		$B(SE)$	β	VIF
통제변수	성별	1.488(1.016)	.087	1.334
	연령	.999(.639)	.096	1.426
	학력	1.603(.763)	.125*	1.360
	월소득	-.970(.507)	-.120	1.511
	자녀유무	.643(1.262)	.030	1.353
독립변수	직무스트레스	15.723(1.602)	.511***	1.035
F		18.867***		
R^2		.296		
Adj. R^2		.280		

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

〈표 4〉 2단계: 직무스트레스가 직장가정갈등에 미치는 영향

n = 285

구분		B(SE)	β	VIF
통제변수	성별	.105(.079)	.085	1.321
	연령	−.122(.049)	−.166*	1.458
	학력	.080(.059)	.088	1.402
	월소득	−.042(.040)	−.072	1.554
	자녀유무	.337(.099)	.218**	1.359
독립변수	직무스트레스	.768(.124)	.346***	1.034
F			8.896***	
R^2			.161	
Adj. R^2			.143	

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

영향을 미치는 것으로 나타났다(p < .001). 회귀계수는 β = .346으로 직무스트레스가 높을수록 직장가정갈등이 증가하는 것으로 나타났으며, 모델의 설명력은 14.3%로 p < .001 수준에서 유의미하게 나타나 가설2가 지지되었다. 통제변수 중에서는 연령이 낮을수록 직장가정갈등이 높고(p < .05), 자녀가 있는 경우 직장가정갈등이 더 높은 것으로 나타났다(p < .01).

마지막으로 직무스트레스와 직장가정갈등을 동시에 투입하여 우울에 영향을 미치는지 알아보기 위한 3단계 회귀모델의 결과는 〈표 5〉와 같다. 독립변수와 매개변수가 모두 포함된 상태에서 모델의 설명력은 30.5%로 p < .001 수준에서 유의미하게 나타났는데, 이는 독립변수만 포함된 1단계 모델의 28.0%에 비하여 2.5%가 증가한 것이다. 그리고 직무스트레스의 회귀계수가 β = .454로 1단계 모델에서의 회귀계수 β = .511에 비해 낮아져 직무스트레스의 우울 예측정도가 감소하였으나 여전히 직무스트레스가 우울에 대해 p < .001 수준에서 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 매개변수인 직장가정갈등의 회귀계수는 β = .168로 p < .01 수준에서 우울에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직장가정갈등이 높을수록 우울이 높게 나타난다고 할 수 있다. 이 때 통제변수 중에서는 우울에 유의미한 영향을 미치는 것은 없는 것으로 나타났다.

〈표 5〉 3단계: 직무스트레스와 직장가정갈등이 우울에 미치는 영향

n = 271

구분		B(SE)	β	VIF
통제변수	성별	1.067(1.018)	.062	1.349
	연령	1.242(.644)	.118	1.455
	학력	1.486(.758)	.116	1.359
	월소득	−.935(.506)	−.115	1.516
	자녀유무	−.208(1.275)	−.010	1.410
독립변수	직무스트레스	13.982(1.695)	.454***	1.175
매개변수	직장가정갈등	2.329(.766)	.168**	1.190
F			17.898***	
R^2			.323	
Adj. R^2			.305	
R^2 change(1단계 기준)			.025***	

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

4. 직장가정갈등의 매개효과 검증

앞서 회귀분석 결과에서 제시된 바와 같이 기혼근로자의 직무스트레스는 직장가정갈등에 통계적으로 유의한 영향을 미치며, 직장가정갈등이 우울에 미치는 영향이 유의하게 나타나 직무스트레스와 우울의 관계에 직장가정갈등이 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다. 이에 직무스트레스가 직장가정갈등을 매개로 우울에 영향을 미치는 경로가 유의한지 검증하기 위해 다음과 같이 Sobel Test를 실시하였다.

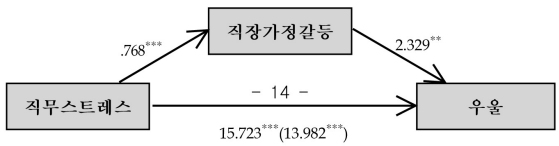
$$Z_{ab} = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SE_a^2 + a^2 SE_b^2}}$$

a(비표준화계수) : 직무스트레스 →직장가정갈등/ SEa : a의 표준오차

b(비표준화계수) : 직장가정갈등 → 우울 / SEb : b의 표준오차

Sobel 검증 결과 〈표 6〉과 같이 직무스트레스는 직장가정갈등을 매개로 우울에 이르는 경로가 유의한 것으로 나타났다.

분석결과를 종합해 볼 때, 직무스트레스는 우울에 직접적으로 영향을 미치는 한편 직장가정갈등을 매개로 하여 우울에 간접적으로도 영향을 미치는 것으로 나타나 부분매개효과가 있는 것으로 나타나 가설3이 지지되었다. 이상의 결과를 그림으로 나타내면 아래의 〈그림 1〉과 같다.



〈그림 1〉 경로 분석 결과

Ⅴ. 논의 및 결론

본 연구는 기혼근로자들을 대상으로 직무스트레스와 우울과의 관계에서 직장가정갈등의 매개효과를 검증하고 이를 바탕으로 근로자의 삶의 질 향상을 위해 개입의 토대를 마련하는 것을 목적으로 하고 있다. 이에 본 논의에서는 분석을 통해 얻어진 연구결과를 요약하고 이를 바탕으로 몇가지 제언을 하고자 한다.

기혼근로자의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 살펴본 결과, 직무스트레스가 높아질수록 우울이 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무스트레스가 근로자의 정신건강에 부정적인 영향을 미친다는 기존의 연구들과 그 결과를 같이 한다고 할 수 있다(박광희, 유화숙, 2003; 우종민

외, 2003; 윤숙희 외, 2006; 정윤경 외, 2007; Frone *et al.*, 1997; Pikhart, *et al.*, 2004; Hammer *et al.*, 2005).

그리고 직무스트레스가 직장가정갈등에 미치는 영향을 살펴본 결과, 직무스트레스가 높아질수록 직장가정갈등이 증가하는 것으로 나타났다. 이러한 결과도 근로자가 경험하는 직무 스트레스가 직장가정갈등에 부정적인 영향을 미치는 것으로 지적한 선행연구들과 일치하는 결과라고 할 수 있다(박인규, 2004; 이수광, 2007; 하미옥, 김정남, 2008; Boyar *et al.*, 2003).

마지막으로 직무스트레스와 우울의 관계에 있어서 직장가정갈등의 매개효과를 살펴본 결과, 부분매개효과가 있는 것으로 나타났다. 먼저 직장가정갈등과 우울은 정적인 관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 기존의 연구결과와 부합하는 것이라고 할 수 있다(강혜련, 최서연, 2001; 김재엽 외, 2008). 직무스트레스가 우울에 미치는 영향 정도가 직장가정갈등을 함께 투입했을 때 더 커지는 것으로 나타나 직장가정갈등이 부분적으로 매개효과를 갖는 것을 알 수 있었다.

이러한 결과를 바탕으로 조직에서는 근로자의 직무스트레스를 줄이고, 직무스트레스고 인한 직장가정갈등을 감소시키며, 나아가 이런 요인들로 인한 우울을 줄이기 위한 방안을 적극적으로 모색해야 할 것이다. 선진국에서는 이러한 근로자의 다양한 사회정서적 당면문제들에 대응하고 근로자의 스트레스를 적극적으로 관리하기 위해 기업복지적 차원에서 근로자지원프로그램(EAP: Employee Assistance Programs)을 개발하여 도입하고 있다. EAP의 실제적 개입은 대부분 상담을 통해 시작되고, 상담은 직장 내외의 문제를 다루며, 고충상담, 스트레스상담, 퇴직상담, 정신건강상담, 법률상담, 재정상담 등의 내용을 포함하고 있다(최수찬, 백지애, 2006). 우리나라에서도 1999년 듀폰 코리아와 한국피엔지를 시작으로 유한킴벌리, 포스코 광양제철소, SK(주), 삼성 등 몇몇 대기업에서 EAP를 도입하여 근로자들의 문제해결과 욕구충족을 도모하고 있지만 아직 미흡한 수준이어서 향후를 도입확대하는 것이 필요하다(최수찬, 우종민, 2008). 기업의 지원프로그램들은 근로자의 직무스트레스를 감소시키고 근로의욕과 직무만족을 증가시키는 것으로 보고되고 있다(이은희, 2000; Sher & Brown, 1989). 또한 근로자의 직무스트레스를 줄이고, 그로 인한 직장가정갈등을 감소시키기 위한 가족친화적 기업복지프로그램의 도입하여 근로활성화를 고려해 볼 수 있다. 여기에는 직장보육시설, 탄력적 근무제, 시차출퇴근제, 가족문제가 있는 근로자에 대한 업무전환제도, 상용시간제, 특별보육제도, 스트레스 상담제도 등이 포함되어 있다. 이러한 가족친화적 기업복지프로그램을 도입하는 것은 해당 기업 내 근로자들에 대한 욕구조사 등을 기반으로 이루어져야 할 것이다(최수찬, 백지애, 2006).

본 연구는 두 가지 의의를 가지고 있다. 일반 기혼근로자를 대상으로 직무스트레스와 직장가정갈등의 관계를 규명한 점을 들 수 있다. 그동안 직무스트레스와 직장가정갈등의 관계는 그 대상자를 교사나 호텔업, 관광업 종사자 등 일부 업종에 한정하여 진행한 연구가 대부분이었는데, 본 연구는 다양한 업종에 종사하는 일반 기혼근로자를 대상으로 선정하여 그 결과를 모든 근로자에게 일반화하기에 좀 더 용이해졌다고 할 수 있다. 그리고 직무스트레스가 근로자 개인의 우울에 미치는 영향을 알아봄과 동시에 직장가정갈등의 매개효과를 검증함을 통해 기혼근로자의 직장과 가정의 양립의 중요성을 재고하고, 이것이 개인의 심리적 안녕의 질 향상에 중요한 역할을 하는 것을 확인하는 것에 의의가 있다.

마지막으로 본 연구의 한계점과 향후 연구방향에 대한 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구는 다양한 직종에 종사하는 일반 기혼근로자를 대상으로 조사하였으나, 그 대상을 수도권으로 한정하여 조사한 것이기 때문에 연구의 결과를 우리나라 전체 근로자의 직무스트레스와 직장가정갈등이 우울에 미치는 영향에 관한 연구로 일반화하기에는 어려움이 있다고 사료된다.

둘째, 본 연구는 직무스트레스와 직장가정갈등이 근로자 개인의 정신건강 문제 중 우울에 미치는 영향만 살펴보았다. 향후 직무스트레스와 직장가정갈등이 영향을 미칠 수 있는 개인의 문제와 가정 내 문제들에 대한 다양한 연구들이 이루어질 필요가 있다.

셋째, 본 연구는 직무스트레스와 직장가정갈등이 우울에 미치는 부정적인 영향관계를 검증하는데 그치고 있다. 향후 이런 부적인 영향관계를 조절하는 여러 요인, 예를 들면, 근로자의 성격유형, 문제해결능력, 스트레스관리방법 등의 요인을 검증하는 연구가 이루어질 필요가 있다.

마지막으로 근로자의 직장과 가정의 균형을 돕는 기업복지프로그램에 관한 후속연구들이 이루어져야 할 것이다. 이를 통하여 근로자 개인의 문제해결을 통한 삶의 질 향상뿐만 아니라 기업의 생산성과 국가 경쟁력을 높여나갈 수 있는 원동력을 모색해야 할 것이다.

■ 참고문헌

강동묵, 고상백, 김성아, 김수영, 김용진, 박정선 외(2005). **직무스트레스의 현대적 이해**. 서울: 고려의학.

강혜련, 임희정(2000). 성취동기와 가족친화제도가 기혼여성의 직장가정갈등과 경력몰입에 미치는 조절변인 효과. **한국심리학회지: 여성, 5**(2), 1-14.

강혜련, 최서연(2001). 기혼여성 직장가정갈등의 예측변수와

결과변수에 관한 연구. **한국심리학회지: 여성, 6**(1), 23-42. 121-135.

강희숙, 김근조(2000). 일부지역 노인들의 신체적 건강과 우울과의 관련성. **대한보건협회학술지, 20**(4), 451-459.

김승연, 고선규, 권정혜(2007). 노인 집단에서 배우자 사별 스트레스와 우울의 관계: 사회적 지지와 대처행동의 조절효과. **한국심리학회지: 임상, 6**(1), 77-105.

김재엽, 최수찬, 정윤경(2008). 직장-가정갈등과 스트레스가 남편의 아내폭력에 미치는 영향. **한국가정관리학회지, 26**(1), 121-135.

김진희, 한경혜(2002). 남성과 여성의 일 · 가족 전이와 관련 요인. **대한가정학회지, 40**(11), 55-69.

김홍규, 가영희(2005). 성인의 직장-가정에서의 갈등과 만족도에 관한 연구. **한국가정관리학회지, 23**(1), 85-98.

박광희, 유화숙(2003). 직무스트레스에 관한 문헌적 고찰. **대한가정학회지, 41**(6), 167-183.

박인규(2004). 직무스트레스와 직장-가정 갈등사이에서의 조직지원의 조절효과: 관광호텔종사원들을 중심으로. **문화관광연구, 6**(2), 211-222.

박해웅, 최수찬(2005). 근로자의 스트레스가 우울, 자아존중감, EAPs 욕구에 미치는 영향에 관한 연구. **한국사회복지조사연구, 12**, 1-22.

배수진(2000). **최신 스트레스관리**. 서울: 학문사.

엄태완(2008). 빈곤층의 경제적 스트레스와 우울 관계에서 자기효능감과 사회적 지지의 효과. **정신보건과 사회사업, 28**, 36-66.

우종민, 김경미, 김성아(2003). 업무전환 후 직무 스트레스로 인한 정신과적 질환 증례. **대한산업의학회지, 15**(2), 205-212.

윤숙희, 배정아, 이소우, 안경애, 김세은(2006). 직장인의 직무스트레스와 우울, 음주, 흡연 형태. **보건과 사회과학, 19**(6), 31-50.

이동수, 김지혜(2001). 직무스트레스가 정신과적 증상에 미치는 영향: 성별에 따른 자존감의 매개효과를 중심으로. **신경정신의학회지, 40**(2), 217-229.

이수광(2007). 호텔업 직무 스트레스가 직장-가정 갈등에 미치는 영향: 리더쉽의 조절효과를 중심으로. **관광연구저널, 21**(3), 167-178.

이은희(2000). 남녀 교사의 직무스트레스와 탈진 및 직무만족과의 관계에서 의사소통의 조절효과. 스트레스연구. **대한스트레스학회, 8**(2), 47-62.

이종구, 곽원섭(2001). 중소 제조업 생산직 근로자들의 직무스트레스원, 직무 스트레스 및 조직 성과간의 관계. **한국심리학회지: 건강, 6**(2), 97-122.

이주희, 이은희(2000). 맞벌이 부부의 직장, 가정의 역할갈등과 우울과의 관계에 대한 대처방식의 조절효과. **한국심리학회지: 건강, 5**(2), 287-303.

임승락, 김지혜, 이동수, 김이영(2000). 여성의 직무스트레스, 대처자원과 정신건강. **신경정신의학회지, 39**(6), 999-1009.

임효창, 김오현, 이봉세(2005). 기혼 직장인의 직장-가정갈등이 직무태도에 미치는 영향: 경력계획과 성별의 조절효과를 중심으로. **대한경영학회지, 18**(1), 421-442.

장세진(2002). 스트레스의 사회심리적 요인. **한국역학회지, 24**(2), 148-163.

장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 강명근, 이철갑 외(2005). 한국인 직무스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. **대한산업의학회지, 17**(4), 297-317.

장재윤, 김혜숙(2003). 직장-가정간 갈등이 삶의 만족 및 직무태도에 미치는 효과에 있어서의 성차: 우리나라 관리직 공무원들을 대상으로. **한국심리학회지: 사회문제, 9**(1), 23-42.

정윤경, 김형렬, 박소영, 홍정연, 고상백, 장세진(2007). 직무스트레스가 실업에 미치는 영향. **대한산업의학회지, 19**(2), 115-124.

최규련(1993). 맞벌이부부의 결혼만족도와 우울증에 관한 연구. **대한가정학회지, 33**(1), 61-84.

최수찬(2003). 직장인 스트레스 감소전략의 모색: 근로자원조프로그램(Employee Assistance Program)을 중심으로. **연세사회복지연구, 9**, 155-178.

최수찬(2007). **국내 기업복지의 활성화 방안: 근로자의 욕구에 근거한 기업복지 프로그램 개발**. 파주: 집문당.

최수찬, 백지애(2006). 비동거가족 근로자의 직장-가정갈등이 스트레스와 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구: 남성근로자를 중심으로. **가족과 문화, 18**(4), 157-182.

최수찬, 우종민(2008). **근로자지원프로그램(EAP)의 이론과 실제**. 김해: 인제대학교 출판부.

최수찬, 우종민, 윤영미, 김상아, 박웅섭(2006). 남녀근로자의 직장-가정 간 갈등과 직무만족도에 관한 연구: 가족친화적 기업복지제도의 도입을 위한 논의. **한국가족복지학, 17**, 144-146.

하미옥, 김정남(2008). 역할관련 직무스트레스 원이 직장-가정 갈등에 미치는 과정에서 SOC 조절효과. **한국심리학회지: 건강, 13**(2), 359-372.

하오령, 권정혜(2006). 기혼 직장여성의 정신 건강과 역할 만족도-역할 갈등, 완벽주의 및 가족 지지 중심으로-. **한국심리학회지: 임상, 25**(3), 675-696.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M.(2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308.

Baron, R. M., & Kenny, D. A.(1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.

Boyar, S. L., Maertz, C. P. Jr., Pearson, A. W., & Keough, S.(2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intention. *Journal of Managerial Issues, 15*(2), 175-190.

Carlson, D. S., & Frone, M. R.(2003). Relation of behavioral and psychological involvement to a new four-factor conceptualization of work-family interference. *Journal of Business and Psychology, 17*(4), 515-535.

Carlson, D. S., Williams, L. J., & Kacmar, K. M.(2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249-276.

Frone, M. R.(2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Appled Psychology, 85*(6), 888-895.

Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M.(1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community sample. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 57-69.

Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. L.(1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family. *Journal of applied psychology, 77*(1), 65-78.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L.(1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 325-335.

Grant-Vallone, E. J., & Donaldson, S. I.(2001). Consequences of work-family conflict on employee well-being over time. *Work & Stress, 15*(3), 214-226.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J.(1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.

Griffin, J. M., Fuhrer, R., Stansfeld, S. A., & Marmot, M.(2002). The importance of low control at work and home on depression and anxiety: do these effects vary by gender and social class?. *Social Science & Medicine, 54*, 783-798.

Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L.(1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560-568.

Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V.(2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depression symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 138-154.

Hammer, T. H., Saksvik, P. O., Nytro, K., & Bayazit, H. T. M.(2004). Expanding the psychosocial work environment: Workplace noems and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of Occupational Health Psychology, 9*(1), 83-97.

Iacovides, A., Fountoulakis, K. N., Kaprinis, St., & Kaprinis, G.(2003). The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of Affective Disorders, 75*, 209-221.

Jones, A. P., & Butler, M. C.(1980). A role transition approach to the stresses of organizationally induced family role disruption. *Journal of Marriage and Family, 42*(2), 367-376.

Karasek, R. A.(1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*, 285-308.

Kessler, R. C.(1997). The effects of stressful life events on depression. Annu. Rev. *Psychol, 48*, 191-214.

Kessler, R. C., Berglund, P., Demler, O., Jin, R., Koretz, D., Merikangas, K. *et al*. (2003). The epidemiology of major depressive disorder: results from the

National Comorbidity Survey Replication(NCS-R). *JAMA, 289*(23), 3095-3105.

Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., & Makikangas, A.(2003). Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences, 35*, 1669-1683.

Kossek, E. E., & Ozeki, C.(1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for future organizational behaviour-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*, 139-149.

Mackie, K. S., Holahan, C. K., & Gottlieb, N. H.(2001). Employee involvement management practices, work stress, and depression in employees of a human services residential care facility. *Human Relation, 54*, 1065.

Mayes, B. T. (1986). Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology, 71*(1), 102-110.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R.(1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400-410.

Newman, J. E., & Beehr, T. A.(1979). Personal and organizational strategies for handing job stress: A review of research and opinion. *Reprinted with Permission from Personnel Psychology, 32*(1), 1-43.

Pikhart, H., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Kubinova, R., Topor, R. *et al.* (2004). Psychosocial factors at work and depression in three countries of Central and Eastern Europe. *Social Science & Medicine, 58*, 1475-1482.

Randolff, L. S.(1977). The CES-D Scale: A Self-Report Depression Scale for Research in the General Population. *Journal of Applied Psychological Measurement, 1*(3), 385-401.

Russell, M., Cooper, M. L., Frone, M. R., & Peirce, R. S.(1999). A Longitudinal study of stress, alcohol, and blood pressure in community-based samples of blacks and non-Blacks. *Alcohol Research & Health, 23*(4), 299-307.

Sher, M. L., & Brown, G.(1989). What to do with Jenny. *Personal Administrator, 34*, 31-41.

Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L.(1999). Work-family conflict of women in the Air Force: their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior, 20*, 865-878.

Wallace, J. E.(2005). Job stress, depression and work-to-family conflict: A test of the strain and buffer hypothes *bufRI/IR, 60*(3), 510-539.

접 수 일 : 2009년 8월 1일
심사시작일 : 2009년 8월 6일
게재확정일 : 2009년 10월 1일