

## 직종에 따른 직무스트레스원과 직무스트레스에서의 차이<sup>1)</sup>

탁진국<sup>†</sup>

광운대학교 산업심리학과

본 연구는 사무직, 생산직 및 연구직의 직종에 따라 직무스트레스원과 직무스트레스에서 어떠한 차이가 있으며, 또한 직무스트레스원과 직무스트레스와의 관계에서 어떠한 차이가 있는지를 알아보는 데 목적이 있다. 국내 대기업 전자회사에 근무하는 종업원들을 대상으로 사무직 893명, 생산직 875명, 그리고 연구직 102명으로부터 자료를 얻어 분석하였으며, 모두 14개의 직무스트레스원과 여섯 가지의 직무스트레스 변인을 측정하였다. 먼저 직무스트레스원과 직무스트레스 변인에서 세 집단간의 차이가 대부분 유의하였다. 세 집단 가운데 사무직에서 점수가 가장 높은 직무스트레스원은 부서갈등과 의사결정참여이었고, 생산직에서 점수가 가장 높은 직무스트레스원은 상사관계, 직무불안정, 그리고 환경문제이었고, 연구직에서 가장 높은 직무스트레스원은 역할모호, 역할과다, 역할과소, 승진문제, 임금문제, 그리고 일-가정간의 갈등이었다. 직무스트레스원과 직무스트레스 변인간의 관계에 있어서는 단계적 다중회귀분석 결과, 사무직의 경우 동료관계, 환경문제, 그리고 일-가족갈등의 직무스트레스원이 직무스트레스변인을 설명하는 데 있어서 중요한 것으로 나타났다. 생산직의 경우에는 동료관계, 일-가족갈등, 적성불일치, 그리고 의사결정참여가 중요하였으며, 연구직에서는 역할과다가 좀더 중요하였다. 마지막으로 본 연구의 시사점과 제한점이 논의되었다.

주요어 : 직무스트레스원, 직무스트레스, 직종

---

1) 본 연구는 2001년도 광운대학교 교내학술연구비 지원에 의해 연구되었음.

<sup>†</sup> 교신저자: 탁진국, (139-701) 서울 노원구 월계동 447-1 광운대학교 산업심리학과  
E-mail: tjook@daisy.gwu.ac.kr

직무스트레스에 관한 연구는 크게 보면, 직무스트레스의 원인(job stressor: 이하 “직무스트레스원”이라고 함)에 관한 연구, 직무스트레스로 인해 나타나는 결과에 관한 연구, 그리고 직무스트레스를 줄이고 이에 대처하는 방법에 관한 연구로 구분할 수 있다(Newell, 1995).

일반 직장에서의 직무스트레스원에 관해서, Brief, Schuler와 Van Sell(1981)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 같은 역할특성범주이다. 마지막으로, 개인특성범주에 속하는 직무스트레스원은 A유형이나 내향성과 같은 개인특성변인을 포함한다. 이 밖에 직무스트레스원의 유형에 관한 여러 모형 (Ivancevich & Matteson, 1980; Kahn & Byosiere, 1992; Kinicki, McKee, & Wade, 1996; Marshall & Cooper, 1979)이 있지만 대부분 Brief 등(1981)의 모형과 유사하다고 볼 수 있다.

다양한 직무스트레스원 가운데 물리적 조건을 제외한 심리적 변인이 직무스트레스에 미치는 영향은 과거 문헌에서 일관적이지 못한 것으로 나타났다(Kinicki, McKee, & Wade, 1996; Staw, 1984).

다양한 유형의 직무스트레스원에 대한 연구는 일반 기업에 있는 종업원뿐 아니라 경찰 (Greller, Parsons & Mitchell, 1992)이나 교사(탁진국, 신필순, 1999; Kyriacou & Sutcliffe, 1978) 등 다양한 직업에 종사하는 사람들을 대상으로 진행되어 왔으며, 연구 결과는 각 직업에 따라 지각하는 직무스트레스원의 종류와 정도가 다른 것으로 나타났다. 또한 개인의 중요 특성 변인 가운데 하나인 성별에 따라 지각하는 직무스트레스원에서 어떠한 차이가 있는지를 알아보려는 연구도 있었다 (예, 이주희, 이은희, 2001; Davidson & Cooper, 1983; Duxbury & Higgins, 1991; Zappert & Weinstein, 1985).

성별이나 직업 유형에 따른 직무스트레스원에서의 차이 이외에도 종업원들의 직종 유형에 따른 직무스트레스원에서 차이가 있을 수 있다. 예를 들어 직장에서 사무직과 생산직 종업원들이 지각하는 직무스트레스원과 직무스트레스의 정도에서는 차이가 있을 수 있다. 일반적으로 생산직의 경우 일하는 작업 환경이 사무직에 비해 열악하기 때문에 이들에게 작업환경이 더 큰 직무스트레스원으로 작용할 수 있으며, 사무직에 비해 보다 단순하고 반복적인 업무를 하기 때문에 업무 내용이 더 큰 직무스트레스원으로 작용할 수 있다. 또한 생산직의 경우 해야 하는 업무가 보다 명확하기 때문에 역할모호와 같은 직무스트레스원을 지각하는 정도가 작을 것으로 기대할 수

있다. 사무직과 생산직의 직무스트레스원에 관한 국내 연구가 일부 있으나 이들 연구는 두 집단간의 차이를 비교하지 못했다. 이종목, 송대현, 박한기, 송병일(1991)이 국내 사무직 근로자들을 대상으로 실시한 연구에서는 봉급, 작업환경, 의사결정 및 책임, 집단갈등과 같은 직무스트레스원에서의 문제가 더 큰 것으로 나타났다.

이종구와 곽원섭(2001)의 중소 제조업체 생산직 근로자를 대상으로 한 연구에서는 모두 7개의 직무스트레스원을 사용하였다. 공분산 구조분석 결과 물리적 환경, 역할모호성, 역할과부하, 상사 관리양식, 작업교대 및 집단갈등의 5개 직무스트레스원이 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

한편 탁진국과 이강숙(2001)은 사무직 종업원을 관리자와 사원의 두 집단으로 구분하여 직급의 차이에 따라서 직무스트레스원에서 어떠한 차이가 있는지를 분석하였다. 관리자 집단은 역할과다, 직무불안정, 그리고 일-가족갈등을 주요한 직무스트레스원으로 지각하였고, 사원 집단은 역할갈등, 적성불일치, 의사결정참여, 그리고 승진문제를 주요한 직무스트레스원으로 지각하였다. 이와 같이 직무스트레스원에 관한 대부분의 연구는 종업원의 직종유형에 따라 직무스트레스원에서 어떠한 차이가 있는지를 분석하지 못했다.

본 연구는 직종이 서로 다른 사무직, 생산직, 그리고 여기에 연구직을 추가하여 각 직종에 속한 종업원들이 지각하는 직무스트레스 원인에서 어떠한 차이가 있는지를 탐색적으로 알아보는 데 목적이 있다. 또한 이들이 지각하는 직무스트레스 정도에서도 어떠한 차이가 있는지를 알아보고자 하였다.

본 연구에서는 직무스트레스원으로서 Brief 등 (1981)이 제시한 세 범주 가운데 개인특성을 제외한 두 범주에 속하는 변인들을 대부분 포함시켰다. 또한 IMF 이후 국내 종업원들에게도 중요한 직무스트레스원으로 작용하고 있는 직무불안정과 최근 들어 직무스트레스 분야에서 많은 연구가 진행되고 있는 일과 가족간의 갈등 변인을 직무스트레스원에 포함시켰으며, 모두 14개의 직무스트레스원을 사용하였다.

마지막으로 본 연구는 이러한 직무스트레스원이 직무스트레스를 설명하는 데 있어서 세 집단간에 어떠한 차이가 있는지도 탐색적으로 알아보고자 하였다.

## 방 법

### 조사대상자 및 절차

본 연구는 국내 대기업 전자회사에 근무하는 생산직, 사무직, 연구직원들을 대상으로 근무 시간 중에 설문을 실시하여 수거하는 방법으로 실시되었다. 전체 조사대상자 1870명 가운데 생산직은 875명, 사무직은 893명, 그리고 연구직은 102명이었다. 전체적으로 남성이 1289명(68.9%)이었고, 기혼자가 758명 (40.5%) 이었다. 직종별로는 생산직의 경우 남성이 394명(45%) 이고, 기혼이 191명 (21.8%)이었다. 사무직의 경우 남성이 798명 (89.4%)이고 기혼이 517명(57.9%) 이었다. 연구직의 경우에는 남성이 97명 (95.1%) 이고 기혼이 50명(49%)이었다.

## 측정변인

본 연구에서는 직무스트레스원을 측정하기 위하여 모두 14개의 변인을 사용하였고, 직무스트레스 정도를 측정하기 위하여 불안, 우울, 및 신체화 정도를 측정하였다. 본 연구에서 사용된 변인은 모두 5점 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)를 사용하여 측정하였다.

### 직무스트레스원

본 연구에서는 모두 14개의 직무스트레스원이 사용되었다.

**역할모호:** 역할모호는 자신이 하는 일이 명확하지 않은 정도를 의미하며, Rizzo, House와 Lirtzman (1970)의 척도를 번안하여 사용하였다. 점수가 높을수록 역할모호가 심함을 의미하며, “나는 내 책임이 무엇인지 모른다”를 포함하는 2개의 문항으로 구성되었다. 본 연구에서 역할모호 척도의 alpha는 .53이었다.

**역할갈등:** 역할갈등은 여러 사람의 업무요구로 인해 갈등을 겪는 정도를 의미하며, Rizzo 등 (1970)의 척도를 번안하여 사용하였다. 점수가 높을수록 역할갈등이 높음을 의미한다.

“나는 상사들이 서로 상반된 업무를 지시할 때가 많다”를 포함하는 2개의 문항으로 구성되었으며, 본 연구에서 이 척도의 alpha는 .68이었다.

**역할과다:** 역할과다는 자신이 해야 할 업무가 많은 정도를 의미한다. 점수가 높을수록 역할이 과다함을 의미하며, “나는 해야 할 일이 너무 많다”와 같은 3개 문항으로 구성되었다. 본 연구에

서 역할과다 척도의 alpha는 .77이었다.

**역할과소:** 역할과소는 자신의 할 일이 능력에 비해 낮은 정도를 의미한다. 점수가 높을수록 역할과소가 심함을 의미하며, “나는 내 능력에 비해 하찮은 일을 하고 있다”를 포함하는 2개의 문항으로 구성되었다. 본 연구에서 역할과소 척도의 alpha는 .68이었다.

**적성불일치:** 적성불일치는 현재의 직무가 자신의 적성과 맞지 않는 정도를 의미한다. 점수가 높을수록 적성불일치 정도가 심함을 의미하며, “내 직무는 내 적성과 맞지 않는다”와 같은 2개의 문항으로 구성되었다. 본 연구에서 적성불일치 척도의 alpha는 .50이었다.

**부서갈등:** 부서갈등은 부서간의 업무수행 시 발생하는 갈등 정도를 측정하기 위한 변인으로서, “부서간 업무책임이 중복되어 서로간에 마찰이 일어난다”와 같은 2개의 문항으로 구성되었다. 점수가 높을수록 부서간 갈등이 심함을 의미한다. 본 연구에서 부서갈등 척도의 alpha는 .78이었다.

**상사관계:** 상사관계는 상사가 지나치게 과업 지향적으로 행동하는 정도를 측정하는 변인으로서, “내 상사는 최선의 노력을 할 것만을 요구한다”를 포함하는 5개의 문항으로 구성되었다. 점수가 높을수록 지나치게 과업을 강조하는 것을 의미한다. 본 연구에서 상사관계 척도의 alpha는 .55였다.

**동료관계:** 동료관계는 동료가 평소에 얼마나 도움을 주는지의 정도를 측정하는 변인으로서, “내 동료는 나에게 전반적으로 불친절하다” 등의 3개 문항으로 구성되었다. 점수가 높을수록 동료에 대한 불만이 높음을 의미한다. 본 연구에서 동료관계 척도의 alpha는 .84였다.

**의사결정참여:** 조직문화를 측정하기 위하여 Ruh, White와 Wood(1975)가 개발한 의사결정에 대한 참여정도 척도를 변안하여 사용하였다. 점수가 높을수록 의사결정에 대한 참여 권한이나 기회가 적음을 나타낸다. “업무수행에 대해 말을 하거나 영향력을 행사할 수 있다”와 같은 5개 문항으로 구성되었으며, 본 연구에서 이 척도의 alpha는 .83이었다.

**직무불안정:** 직장에서 얼마나 안정적으로 일할 수 있는지의 정도를 측정하기 위한 변인으로서, 점수가 높을수록 안정적이지 못함을 의미한다. “언제 다른 직장으로 옮겨야 할지 모르는 형편이다”와 같은 3개 문항으로 구성되었으며, 본 연구에서 직무불안정 척도의 alpha는 .65였다.

**승진문제:** 승진문제는 승진제도가 공정하게 실시되고 있는 정도를 측정하는 변인으로서, “승진정책이 불공정하다”와 같은 3개의 문항으로 구성되었다. 점수가 높을수록 승진이 공정하지 못함을 의미하며, 본 연구에서 승진문제 척도의 alpha는 .82였다.

**임금문제:** 임금문제는 임금제도가 공정하게 실시되고 있는 정도를 측정하는 변인으로서, “임금제도가 불공정하다”와 같은 3개의 문항으로 구성되었다. 점수가 높을수록 임금제도가 공정하지 못함을 의미하며, 본 연구에서 임금문제 척도의 alpha는 .84였다.

**환경문제:** 환경문제는 직장에서 소음, 온도, 조명, 공간, 냄새와 같은 물리적 환경이 유해한 정도를 측정하는 변인으로서, “내 직장은 너무 시끄럽다” 등을 포함하는 모두 10개의 문항으로 구성되었다. 점수가 높을수록 물리적 환경이 유해한 정도가 심함을 나타낸다. 본 연구에서 환경문제

척도의 alpha는 .82였다.

**일과 가족갈등:** 일-가족갈등은 직장에서의 일과 가정에서의 일 때문에 서로 갈등을 일으키는 정도를 측정하기 위한 변인으로서, Netemeyer, Boles와 McMurrian(1996)이 개발한 일-가족 갈등 척도 5개 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. 점수가 높을수록 갈등이 심함을 의미하며, “나는 집에서 해야하는 일 때문에 회사에서 종종 피곤함을 느낀다”, “회사일로 인해 가족과 함께 할 시간이 부족하다”와 같은 문항으로 구성되어 있다. 본 연구에서 이 척도의 alpha는 .67이었다.

**직무스트레스:** 본 연구에서는 종업원들이 지각하는 직무스트레스 정도를 알아보기 위하여 불안, 우울, 그리고 신체화를 측정하였다.

**불안:** 평소의 불안정도를 측정하기 위하여 Spielberg, Gorsuch와 Lushene(1970)의 척도를 한덕웅, 전겸구, 탁진국, 이창호, 이진호 (1993)가 변안하여 사용한 20개 문항 가운데 요인계수가 높은 7개 문항을 선정하여 사용하였다. 점수가 높을수록 불안 정도가 높음을 의미하며, “나는 사소한 생각으로 마음을 쓰고 괴로워한다” 등의 문항으로 구성되었다. 본 연구에서 불안 척도의 내적일관성 계수인 alpha는 .84였다.

**우울:** 평소의 우울한 정도를 측정하기 위하여 Radloff(1977)가 개발한 척도를 한덕웅 등(1993)이 변안하여 사용한 문항 가운데 요인계수가 높

은 6개 문항을 선정하여 사용하였다. 점수가 높을수록 우울 정도가 높음을 의미한다. “외로움을 느낀다” 등의 문항으로 구성되었으며, 본 연구에서 우울 척도의 alpha는 .87이었다.

**신체화:** 신체화는 한덕웅 등(1993)이 사용한 척도를 사용하였으며, 평소에 각 문항에 대해 얼마나 고통을 받았는지를 측정하였다. 한덕웅 등(1993)의 연구에서 요인 분석 결과, 신체화는 소화장애, 심혈관계장애, 통증, 그리고 불면증의 네 가지 요인으로 구성되었으며, 본 연구에서도 각 요인을 독립적으로 사용하였다. 소화장애는 “식사 후에 소화가 잘 안 된다”를 포함하는 3개의 문항으로 구성되었으며, 이 척도의 alpha는 .87이었다. 심혈관계장애는 “숨이 가쁘고 답답하다”를 포함하는 3개의 문항으로 구성되었으며, 이 척도의 alpha는 .90이었다. 통증은 “머리가 멍하고 무겁다”를 포함하는 2개의 문항으로 구성되었고, 본 연구에서 이 척도의 alpha는 .75였다. 마지막으로, 불면증은 “잠을 자기가 힘들다”를 포함하는 2개의 문항으로 구성되었으며, 이 척도의 alpha계수는 .78이었다. 본 연구에서는 각 요인에서의 점수가 높을수록 고통을 더 많이 겪음을 의미한다.

## 분석

본 연구의 분석은 SPSS-WIN 9.0을 사용해서 실시되었다. 본 연구에서 사용한 모든 변인의 점수는 개인별 점수의 평균값을 사용하였다. 생산직, 사무직, 그리고 연구직간의 직무스트레스원과 직무스트레스 각 변인에서의 차이를 검증하기 위해 일원 변량분석을 실시하였고, 차이가 있을 경우 구체적으로 어떤 두 집단 간에 차이가 있는지를

검증하기 위하여 Scheffe검증을 이용해 사후분석을 실시하였다. 또한 각 직종별로 직무스트레스원과 직무스트레스간의 관계를 알아보기 위하여 상관분석을 실시하였으며, 어떤 직무스트레스원이 정신건강을 설명하는데 있어서 유의한지를 분석하기 위하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다.

## 결 과

직무스트레스원에서 세 집단간의 평균차이를 살펴본 결과는 표 1에 제시되어 있다. 표 1은 각각의 직무스트레스원 및 직무스트레스의 평균을 제시한 것이다. 표 1에서 보듯이 대부분의 직무스트레스원과 직무스트레스에서 세 집단간에 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 먼저 직무스트레스원에 있어서는 역할갈등, 적성불일치, 그리고 동료관계를 제외하고는 세 집단간에 유의한 차이가 나타났다. 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 직무스트레스원 가운데 사무직에서 점수가 가장 높게 나타난 변인은 부서갈등과 의사결정참여였다. 생산직에서 점수가 가장 높게 나타난 직무스트레스원은 상사관계, 직무불안정, 그리고 환경문제의 3개 변인이었다. 마지막으로 연구직에서 점수가 가장 높은 직무스트레스원은 역할모호, 역할과다, 역할과소, 승진문제, 임금문제, 그리고 일-가족간의 갈등의 6개 변인이었다.

Scheffe의 사후검증 결과를 토대로 각 직무스트레스원별로 살펴보면, 먼저 역할모호의 경우 사무직의 점수(2.26)가 가장 높았고, 생산직(2.12)이 가장 낮았으며, 이 두 직종간에 유의한 차이가 있었다. 역할과다의 경우 연구직의 점수(3.01)가 가

장 높았고 생산직(2.80)이 가장 낮았다. 이 두 집단간의 차이는 유의하였으며, 사무직(3.00)과 생산직(2.80)간의 차이도 유의하였다. 역할과소의 경우 연구직(2.90)이 가장 높았고, 생산직(2.66)이 가장 낮았으며, 이 두 집단간의 차이는 유의하였다. 부서갈등에서는 사무직(3.05)이 가장 높았고, 생산직(2.80)이 가장 낮았으며, 두 집단간에는 유의한 차이가 있었다. 상사관계에서는 생산직(3.31)이 가장 높았고, 연구직(3.17)이 가장 낮았으며, 두 집단간의 차이는 유의하였다. 생산직과 사무직(3.24)에서

도 유의한 차이가 있었다. 의사결정참여는 사무직(3.34)에서 가장 높았고, 생산직(3.05)에서 가장 낮았다. 이 두 집단간의 차이는 유의하였으며, 사무직과 연구직(3.25)간의 차이도 유의하였다. 직무불안정은 생산직(3.52)에서 가장 높았고 연구직(2.98)에서 가장 낮았으며 두 집단간의 차이는 유의하였다.

생산직은 사무직(3.15)과도 유의한 차이가 있었다. 사무직(3.17)과 생산직(3.26)은 승진문제에 있어서도 유의한 차이가 있었다. 직무스트레스원

표 1. 생산직, 사무직, 연구직간의 직무스트레스원파 직무스트레스에서의 차이

변인	생산직	사무직	연구직	F
직무스트레스원				
역할모호	2.12 <sup>a</sup>	2.26 <sup>a</sup>	2.29	8.89**
역할갈등	2.55	2.65	2.63	2.82
역할과다	2.80 <sup>ab</sup>	3.00 <sup>a</sup>	3.01 <sup>b</sup>	20.69**
역할과소	2.66 <sup>a</sup>	2.71	2.90 <sup>a</sup>	4.57**
적성불일치	3.11	3.03	3.07	2.37
부서갈등	2.80 <sup>a</sup>	3.05 <sup>a</sup>	2.99	15.10**
상사관계	3.31 <sup>ab</sup>	3.24 <sup>a</sup>	3.17 <sup>b</sup>	6.47**
동료관계	2.09	2.07	2.17	.96
의사결정참여	3.05 <sup>ab</sup>	3.34 <sup>a</sup>	3.25 <sup>b</sup>	44.01**
직무불안정	3.52 <sup>ab</sup>	3.15 <sup>a</sup>	2.98 <sup>b</sup>	56.11**
승진문제	3.26 <sup>a</sup>	3.17 <sup>a</sup>	3.35	4.84**
임금문제	3.42 <sup>a</sup>	3.27 <sup>ab</sup>	3.57 <sup>b</sup>	11.00**
환경문제	2.59 <sup>a</sup>	2.37 <sup>ab</sup>	2.52 <sup>b</sup>	32.20**
일-가족갈등	2.31 <sup>ac</sup>	2.58 <sup>ab</sup>	2.77 <sup>bc</sup>	44.44**
직무스트레스				
불안	2.80 <sup>a</sup>	2.66 <sup>a</sup>	2.78	11.37**
우울	2.52 <sup>a</sup>	2.30 <sup>a</sup>	2.48	21.10**
소화장애	2.42 <sup>a</sup>	2.35 <sup>a</sup>	2.47	12.29**
심혈관계장애	2.19 <sup>a</sup>	2.08 <sup>ab</sup>	2.14 <sup>b</sup>	5.96**
통증	2.66 <sup>a</sup>	2.42 <sup>ab</sup>	2.55 <sup>b</sup>	13.53**
불면	2.55 <sup>a</sup>	2.26 <sup>ab</sup>	2.41 <sup>b</sup>	20.49**

주. 각변인의 숫자에 표시되어 있는 기호가 동일할 경우 두 집단간에 차이가 유의함을 의미함. \*\*p < .01

이 환경문제인 경우 생산직(2.59)의 점수가 가장 높았고, 사무직(2.37)의 점수가 가장 낮았으며, 두 집단간의 차이는 유의한 것으로 나타났다. 사무직과 연구직(2.52)간에도 유의한 차이가 있었다. 마지막으로 일-가정간의 갈등에서는 연구직(2.77)의 점수가 가장 높았고, 생산직의 점수(2.33)가 가장 낮았다. 이 두 집단간의 차이는 유의하였으며, 생산직과 사무직(2.58)간의 차이도 유의하였다.

직무스트레스에서는 모든 변인에서 세 집단간에 유의한 차이가 있었다. 전반적으로 생산직의 직무스트레스가 가장 높았다. 불안에서는 생산직의 점수(2.80)가 가장 높았고, 사무직의 점수(2.66)가 가장 낮았으며, 두 집단간의 차이는 유의하였다. 우울에서도 가장 높은 집단은 생산직(2.52)이었고, 가장 낮은 집단은 사무직(2.38)이었으며, 두 집단간의 차이는 유의하였다. 소화장애의 경우 연구직(2.47)이 생산직(2.42)보다 다소 높게 나타났다. 사무직의 점수가 가장 낮았으며(2.35), 사무직과 생산직간의 차이는 유의하였다. 심혈관계장애는 생산직에서 가장 높았고(2.19), 사무직(2.08)에서 가장 낮았다. 두 집단간의 차이는 유의하였고, 사무직과 연구직(2.14)간에도 유의한 차이가 있었다. 통증의 경우도 생산직에서 가장 높았고(2.66), 사무직에서 가장 낮았으며(2.42), 두 집단간의 차이는 유의하였다. 사무직과 연구직(2.55)간에도 유의한 차이가 있었다. 마지막으로 불면의 경우에도 생산직의 점수가 가장 높았고(2.55), 사무직의 점수(2.26)가 가장 낮았다. 이 두 집단간에는 유의한 차이가 있었고, 사무직과 연구직(2.41)간에도 유의한 차이가 있었다.

표 2는 직무스트레스원과 직무스트레스간의 상관계수를 보여준다. 전반적으로 연구직을 제외

하고는 대부분의 직무스트레스원은 직무스트레스와 유의하게 관련되었다. 사무직의 경우, 상사관계를 제외한 13개 직무스트레스원은 모든 직무스트레스 변인들과 유의하게 관련되었다. 상관계수의 크기를 살펴보면 동료관계, 환경문제, 그리고 일-가족 갈등이 직무스트레스와 좀더 크게 관련되었다. 생산직의 경우, 직무스트레스와 상대적으로 높게 관련된 직무스트레스원은 동료관계, 일-가족 갈등, 환경문제, 그리고 적성불일치 등이었다. 연구직의 경우에는 직무스트레스와 유의하게 관련된 직무스트레스원이 많지 않았다. 그 가운데 동료관계가 직무스트레스와 가장 높게 관련되었다.

각 집단의 직무스트레스를 설명하는데 있어서 13개 직무스트레스원 가운데 어떤 변인이 통계적으로 유의한 역할을 하는지 알아보기 위하여 단계적 다중회귀 분석을 실시하였으며, 그 결과는 표 3에서 표 5까지에 제시되어 있다. 표에서 순서는 단계적 다중회귀 분석시 매 단계에서 회귀방정식에 포함된 변인의 순서를 말하며, 순서가 앞설수록 그 변인이 직무스트레스를 설명하는데 있어서 상대적으로 중요함을 의미한다.

먼저 생산직의 경우 표 3에서 보듯이 동료관계, 일-가족갈등, 적성불일치, 그리고 의사결정참여의 네 개 직무스트레스원이 여섯 가지 직무스트레스 변인을 설명하는데 있어서 유의하였다. 직무스트레스에 대한 설명량이 가장 많은 변인은 우울로서 전체 변량의 17%가 직무스트레스원에 의해 설명되었다. 직무스트레스원에 의한 설명량이 가장 작은 직무스트레스 변인은 소화장애로서 전체 변량의 11%가 설명되었다. 사무직의 경우 표 4에서 보듯이 동료관계, 환경문제, 그리고 일-가족갈등의 직무스트레스원은 여섯 가지 모든 직



표 2 직무스트레스원과 직무스트레스간의 상관

변인	불안	우울	소화장애	심혈장애	통증	불면
역할모호	<b>.32**</b>	<b>.18**</b>	<b>.17**</b>	<b>.18**</b>	<b>.24**</b>	<b>.23**</b>
	.15**	.13**	.19**	.09**	.10**	.11**
	.25*	.44**	.19	.29**	.10	.14
역할갈등	<b>.23**</b>	<b>.27**</b>	<b>.20**</b>	<b>.18**</b>	<b>.25**</b>	<b>.28**</b>
	.14**	.12**	.15**	.18**	.17**	.16**
	.29**	.30**	.09	.24**	.14	.17
역할과다	<b>.14**</b>	<b>.16**</b>	<b>.10**</b>	<b>.14**</b>	<b>.19**</b>	<b>.17**</b>
	.06	.04	.09**	.11**	.14**	.14**
	.36**	.15	.12	.10	.31**	.36**
역할과소	<b>.14**</b>	<b>.30**</b>	<b>.20**</b>	<b>.16**</b>	<b>.14**</b>	<b>.19**</b>
	.05	.08*	.07*	.10**	.10**	.07*
	.32**	.31**	.15	.13	.06	.10
적성불일치	<b>.21**</b>	<b>.31**</b>	<b>.16**</b>	<b>.13**</b>	<b>.19**</b>	<b>.21**</b>
	.20**	.19**	.20**	.15**	.22**	.20**
	.04	.20*	.05	.08	.00	-.02
부서갈등	<b>.20**</b>	<b>.28**</b>	<b>.21**</b>	<b>.19**</b>	<b>.22**</b>	<b>.22**</b>
	.12**	.15**	.14**	.18**	.16**	.15**
	.20*	.08	.19	.19	.14	.21*
상사관계	<b>-.02</b>	<b>-.09**</b>	<b>-.06</b>	<b>-.03</b>	<b>-.06</b>	<b>-.08*</b>
	-.01	-.08*	.03	-.01	.08*	.03
	-.11	-.16	-.05	.06	.03	.06
동료관계	<b>.32**</b>	<b>.41**</b>	<b>.25**</b>	<b>.26*</b>	<b>.29**</b>	<b>.33**</b>
	.23**	.30**	.19**	.22**	.16**	.17**
	.27**	.26**	.31**	.20*	.17	.30**
의사결정 참여	<b>.22**</b>	<b>.25**</b>	<b>.12**</b>	<b>.13**</b>	<b>.13**</b>	<b>.17**</b>
	.14**	.18**	.14**	.15**	.09**	.12**
	.27**	.44**	.17	.23*	.07	.11
직무불안정	<b>.16**</b>	<b>.15**</b>	<b>.12**</b>	<b>.14**</b>	<b>.14**</b>	<b>.14**</b>
	.09**	.06	.01	.08*	.00	.06
	.25*	.18	.06	.07	.06	.03
승진문제	<b>.13**</b>	<b>.18**</b>	<b>.12**</b>	<b>.11**</b>	<b>.20**</b>	<b>.16**</b>
	.03	.03	.04	.07*	.10**	.09**
	.14	.17	.19	.10	.11	.14
임금문제	<b>.11**</b>	<b>.15**</b>	<b>.11**</b>	<b>.08**</b>	<b>.13**</b>	<b>.14**</b>
	-.03	.00	.07*	.05	.10**	.10**
	.03	.05	.01	.09	.02	.10
환경문제	<b>.25**</b>	<b>.35**</b>	<b>.30**</b>	<b>.33**</b>	<b>.30**</b>	<b>.37**</b>
	.11**	.19**	.14**	.21**	.18**	.18**
	.06	.14	.14	.03	.20*	.13
일-가족 갈등	<b>.22**</b>	<b>.28**</b>	<b>.20**</b>	<b>.24**</b>	<b>.23**</b>	<b>.29**</b>
	.21**	.26**	.20**	.25**	.20**	.23**
	.03	.15	.14	.12	.23*	.25*

주. 각 직무스트레스원에서 첫째 줄의 진한 숫자는 사무직, 둘째 줄의 숫자는 생산직, 셋째 줄의 숫자는 연구직의 상관임.  
\* $p < .05$  \*\* $p < .01$

무스트레스 변인을 설명하는데 있어서 유의하였다. 특히 동료관계와 환경문제가 직무스트레스를 설명하는데 있어서 상대적으로 더 중요한 것으로 나타났다. 적성불일치는 네 가지 직무스트레스 변인을 설명하는 데 있어서 유의하였다. 직무스트레스원이 가장 많이 설명한 직무스트레스 변인은 우울로서 전체 변량의 30%를 설명하였으며, 소화장애에 대한 설명변량은 14%로서 가장 작았다.

연구직의 경우에는 표 5에서 보듯이, 사무직 및 생산직과는 달리 여섯 가지 직무스트레스 변인을 설명하는 데 있어서 공통적으로 유의한 직무스트레스원은 없었다. 역할과다만이 불안, 통증 및 불면 등의 세 가지 직무스트레스 변인을 설명하는데 있어서 유의하였다. 이 밖에 동료관계, 역할모호, 그리고 의사결정참여 등의 직무스트레스원이 두 가지 직무스트레스 변인을 유의하게 설명하였다. 직무스트레스 변인이 직무스트레스원에 의해 설명되는 정도를 살펴보면 사무직과 생산직에서처럼 우울에 대한 설명량이 28%로서 가장 많

았다. 반면 심혈관계장애를 설명하는 정도가 8%로 가장 낮았다.

### 논 의

본 연구에서는 일차적으로 사무직, 생산직, 그리고 연구직이라는 서로 다른 직종에 따라 종업원들이 느끼는 직무스트레스원과 직무스트레스 정도에서 어떤 차이가 있는지를 알아보고자 하였다.

세 집단 간의 비교 결과, 사무직은 다른 직종에 비해서 부서갈등과 의사결정참여를 상대적으로 더 큰 직무스트레스원으로 지각하였다. 자신이 생산할 제품에만 신경을 쓰는 생산직이나 자신의 전문적인 연구 분야에만 관심을 갖는 연구직에 비해서 사무직은 자신의 업무를 처리하는 과정에서 다른 부서와 접촉할 기회가 좀 더 많이 있기 때문에 이러한 과정에서 생기는 갈등이 큰 것으

표 3. 직무스트레스원의 직무스트레스에 대한 다중회귀분석결과(생산직)

변인 순서	불안 변인	우울 변인	소화장애 변인	심혈관계장애 변인	통증 변인	불면 변인
1	동료관계	동료관계	일-가족갈등	일-가족갈등	적성불일치	일-가족갈등
2	적성불일치	일-가족갈등	적성불일치	동료관계	일-가족갈등	적성불일치
3	일-가족갈등	적성불일치	동료관계	역할모호	동료관계	동료관계
4	의사결정참여	의사결정참여	의사결정참여	적성불일치	환경문제	의사결정참여
5	임금문제		직무불안정	환경문제	역할갈등	역할과다
6			역할갈등	의사결정참여	직무불안정	환경문제
7					리더관계	역할과소
8					의사결정참여	
R <sup>2</sup>	.12**	.17**	.11**	.13**	.12**	.12**

\*\*p < .01.

표 4. 직무스트레스원의 직무스트레스에 대한 다중회귀분석결과(사무직)

변인 순서	불안 변인	우울 변인	소화장애 변인	심혈관계장애 변인	통증 변인	불면 변인
1	동료관계	동료관계	환경문제	환경문제	환경문제	환경문제
2	일-가족갈등	적성불일치	부서갈등	일-가족갈등	동료관계	동료관계
3	의사결정참여	환경문제	동료관계	동료관계	역할갈등	일-가족갈등
4	적성불일치	일-가족갈등	일-가족갈등	역할갈등	일-가족갈등	역할갈등
5	환경문제	부서갈등	역할과소		적성불일치	적성불일치
6	직무불안정	의사결정참여			역할과다	
7	역할과다	역할과소			승진문제	
R <sup>2</sup>	.18**	.30**	.14**	.16**	.18**	.24**

\*\*p < .01.

로 해석할 수 있다.

생산직의 경우에는 상사관계, 직무불안정, 그리고 환경문제가 다른 직종보다 더 큰 직무스트레스원으로 작용하였다. 무엇보다 환경문제가 생산직에서 더 큰 직무스트레스원으로 나타난 것은 이들의 작업 환경이 사무직이나 연구직에 비해 열악하기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 상사관계에 있어서도 일반적으로 사무직이나 연구직에 비해서 생산직 관리자는 감독을 좀 더 철저히 하고 업무에 대해 간섭하는 경우가 좀더 많이 있기 때문에 생산직에서 더 큰 직무스트레스 원으로 나타난 것으로 해석할 수 있다.

연구직에서는 특히 역할과소와 승진문제가 다른 직종에 비해 상대적으로 더 큰 직무스트레스 원으로 나타났다. 역할과소의 문제가 상대적으로 크게 나타난 이유는 연구직의 학력이 다른 직종에 비해 높은 편인데, 이들이 담당하는 업무는 자신의 지식과 역량을 충분히 발휘하지 않아도 처리할 수 있는 낮은 수준이기 때문인 것으로 해석할 수 있겠다. 또한 연구직에서의 승진이 다른 직종에 비해 제한되어 있기 때문에 승진문제도 다른 직종에 비해 상대적으로 큰 직무스트레스원으로 나타난 것으로 보인다. 조직에서 이러한 문제를 해결하기 위해서는 이들이 업무로부터 좀 더

표 5. 직무스트레스원의 직무스트레스에 대한 다중회귀분석결과(연구직)

변인 순서	불안 변인	우울 변인	소화장애 변인	심혈관계장애 변인	통증 변인	불면 변인
1	역할과다	역할보호	동료관계	역할보호	역할과다	역할과다
2	의사결정참여	의사결정참여				동료관계
3	직무불안정					
R <sup>2</sup>	.26**	.28**	.09**	.08**	.09**	.20**

\*\*p < .01.

만족을 얻을 수 있도록 다양한 프로젝트에 참여토록 하고 업무처리과정에서 좀 더 많은 자율권을 부여하여 심리적인 성공감을 증대시킬 필요가 있다.

전반적인 직무스트레스 수준에 있어서는 생산직이 가장 높게 나타났다. 일반 사무실에 앉아서 업무를 처리하는 사무직이나 연구직에 비해 생산직은 작업 환경이 열악한 공장에서 일을 해야 하고, 신체적으로도 더 많은 에너지를 소비해야 하는 등 여러 가지 측면에서 좀 더 많은 어려움을 겪을 것으로 기대할 수 있다. 본 연구에서 생산직의 직무스트레스 정도가 가장 높게 나타난 것은 바로 이러한 어려움이 생산직 종업원들의 정신건강에 영향을 미쳤기 때문인 것으로 해석할 수 있다. 또한 다른 직종에 비해 직무에 대한 통제력이 적기 때문에 나타난 결과일 수도 있다. 직무스트레스를 설명하는 데 있어서 어떤 직무스트레스원이 가장 중요한 역할을 하는지를 세 가지 집단별로 분석한 결과 유사점과 차이점이 동시에 나타났다. 다중회귀분석 결과, 사무직의 경우 동료관계, 환경문제, 그리고 일-가족갈등의 직무스트레스원이 여섯 가지 모든 직무스트레스 변인을 설명하는 데 있어서 유의하였다. 특히 동료관계와 환경문제가 직무스트레스를 설명하는 데 있어서 상대적으로 더 중요한 직무스트레스원으로 나타났다. 한편, 생산직의 경우에서도 동료관계와 일-가족갈등이 여섯 가지 직무스트레스 변인을 설명하는 데 있어서 유의하였다. 동료관계와 일-가족갈등은 과거 연구에서도 정신건강 변인들과 유의한 관계에 있었다. 즉 주변 사람으로부터의 도움은 심리적 긴장(Parkes & von Rabenau, 1992; Revicki, Whitley, & Gallery, 1993)이나 불안

(Landsbergis, Schnall, Deitz, Friedman, & Pickering, 1992)을 낮추는데 유의한 영향을 끼치는 것으로 나타난 바 있다. 같이 일하는 동료로부터 도움을 얻지 못한다면, 이는 동료들과 어떤 형태로든 갈등관계에 있음을 시사하는 것이며, 이로 인해 정신건강에 나쁜 결과를 초래하게 될 것이다. 조직은 종업원의 정신건강 증진을 위해 사무직과 생산직에 상관없이 팀빌딩과 같은 방법을 실시하여 부서 내에서 종업원들간의 관계를 개선하는 데 힘을 기울일 필요가 있다. 일-가족갈등이 사무직과 생산직에서 중요한 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 집안일과 회사일이 서로 별개의 것이 아니라 서로가 영향을 주고받는 관계에 있음을 간접적으로 입증하는 것이다. 집안일 때문에 회사일에 영향을 받거나 반대로 회사일 때문에 집안일에 영향을 받는 경우 이로 인해 정신건강에 큰 영향을 미치기 때문이다. 국내 조직에서도 이러한 일과 가족간의 갈등의 중요성을 인식해야 하며, 이러한 문제점을 완화시키기 위한 제도를 마련하는 데 많은 노력을 기울여야 할 것이다. Clubert와 Renshaw(1971)의 연구에서는 일과 가족간의 갈등을 겪는 종업원 부부를 대상으로 워킹을 실시한 결과, 이러한 갈등에 잘 대처하는 데 많은 도움을 받은 것으로 나타났다. 또한 직무공유제(job sharing)나 탄력근무제도 등의 도입도 이러한 문제를 해결하는데 기여할 수 있을 것이다(May, 1998).

그러나 생산직의 경우, 사무직이나 연구직에서는 유의하지 않았던 적성불일치가 직무스트레스 변인을 설명하는 데 중요한 역할을 하였다. 생산직에서만 종업원들이 자신의 업무가 적성과 맞지 않는다고 느낄 경우 정신건강에 큰 영향을 주는

결과가 나타난 것은 이들의 업무가 사무직이나 연구직에 비해 보다 단순하고 반복적이기 때문으로 해석할 수 있다. 단순하고 반복적인 일이 지속적으로 이루어질 경우 자신의 적성과 적합하지 않다고 지각하게 되며, 이로 인해 정신건강이 나빠질 가능성이 있다. 조직에서 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 직무설계를 통해 업무에 대한 변화를 시도함으로써 이들의 업무에 대한 만족을 증진시킬 필요가 있다.

여러 연구 결과에서 직무특성(예, 업무다양성, 자율성, 과업정체성 등)은 정신건강 변인과 유의하게 관련되었다. Carayon(1992)의 연구에서는 직무설계가 잘되어 있을수록 따분함, 우울, 분노, 및 신체화 등의 정신건강 수준에 긍정적인 변화가 있었다. Korunka, Weiss와 Karetta(1993)의 연구에서도 업무가 단순할수록 심리적 불안감이 증가하였다. 조직에서는 이러한 연구결과를 토대로 생산직 종업원들의 정신건강 증대를 위해 직무를 재설계하는 데 관심을 가질 필요가 있다. Wall과 Clegg(1981)의 연구에 따르면 종업원들에게 업무 자율권을 보다 많이 부여했을 때, 6개월이 지난 후 이들의 정서적 긴장이 감소하였다.

한편 연구직의 경우, 사무직이나 생산직과는 달리 여섯 가지 직무스트레스 변인을 설명하는데 있어서 공통적으로 유의한 직무스트레스원은 없었으며, 역할과다만이 불안, 통증 및 불면 등의 세 가지 직무스트레스 변인을 설명하는 데 있어서 유의하였다. 전반적으로 연구직에서 직무스트레스와 유의하게 관련되는 것으로 나타난 직무스트레스원이 적게 나타난 배경을 고려해보면, 첫째 사무직과 생산직에 비해 집단이 비교적 동질적이기 때문에 각 변인에서 표준편차가 작게 나올 가

능성이 있으며(실제로 대부분의 변인에서 연구직의 표준편차가 가장 낮았음), 이로 인해 상관 계수의 크기가 작게 계산되었을 가능성이 있다. 둘째, 연구직의 표집 크기가 사무직과 생산직에 비해 작았기 때문에 직무스트레스원과 직무스트레스간의 상관계수가 유의하지 않다는 영가설을 기각하기 어렵기 때문인 것으로 해석할 수 있다.

본 연구의 문제점 중 하나는 연구직의 인원수가 다른 두 집단에 비해 작다는 점이다. 이로 인해 집단간 직무스트레스원과 직무스트레스의 평균비교에 있어서 연구직과 다른 집단의 평균차이가 큼에도 불구하고 유의하지 않은 결과가 나타났다. 예를 들어 역할모호의 경우 사무직(2.26)과 생산직(2.12)간의 차이는 통계적으로 유의했으나, 연구직(2.29)과 생산직(2.12)간의 차이는 더 큼에도 불구하고 유의하지 않았다. 직무스트레스원과 직무스트레스간의 상관계수에 서도 사무직과 생산직에서는 유의한 상관계수가 연구직에서는 사례수가 작기 때문에 유의하지 않았다.

본 연구에서 사용한 대부분의 척도 신뢰도는 높았다. 그러나 일부 척도의 경우(역할모호, 적성불일치, 상사관계) 내적일관성 계수가 .60 이하로 나타났다. 이 가운데 역할모호와 적성불일치는 문항수가 작기(2개) 때문에 신뢰도 계수가 다소 낮게 나타난 것으로 해석할 수 있다. 추후 연구에서는 이 척도들의 문항수를 다소 늘려서 조사할 필요가 있다.

직무스트레스원이 직무스트레스에 주는 영향을 정확히 분석하기 위해서는 직무스트레스원을 먼저 측정하고, 일정한 시간이 지난 후 직무스트레스를 측정하는 종단적 연구를 실시해야 한다. 그러나 본 연구에서는 동일한 시점에서 자료를

모아 분석했기 때문에 직무스트레스원이 원인이 되어 종업원들의 직무스트레스에 영향을 주었다고 해석하기 어려운 점이 있다. 추후 연구에서는 이러한 직무스트레스원이 정말로 종업원들의 직무스트레스에 영향을 미쳐서 이들의 불안, 우울, 신체증상을 높이는 것인지를 알아보기 위해서 종단적 연구를 실시할 필요가 있다.

본 연구는 한 회사로부터 자료를 얻어 세 집단간의 차이를 분석했기 때문에 조직의 크기, 문화, 그리고 업종 등과 같은 조직관련 특성 변인이 결과에 영향을 줄 수 있는 가능성을 배제했다는 점에서 의의가 있다. 그러나 본 연구에서 세 집단간에 나타난 차이가 다른 조직에서도 동일하게 나타나는지에 관한 일반화에는 제한점이 따를 수 밖에 없다. 직종에 따라 직무스트레스원과 직무스트레스 정도에서 차이가 있는지에 관한 결론을 내리기 위해서는 추후 다양한 조직을 대상으로 자료를 모아 분석할 필요가 있다.

### 참고문헌

- 이은희, 이주희 (2001). 교사의 직무스트레스와 심리적 적응과의 관계: 문제중심적 대처방식, 정서중심적 대처방식의 조절효과. **한국심리학회지: 건강**, 6(1), 145-175.
- 이종구, 광원섭 (2001). 중소 제조업 생산직 근로자들의 직무스트레스원, 직무스트레스 및 조직성과간의 관계. **한국심리학회지: 건강**, 6(2), 97-122.
- 이종목, 송대현, 박한기, 송병일 (1991). 직무스트레스와 조직성과간의 관계모델 검증 연구. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 4(1), 1-21.
- 탁진국, 이강숙 (2001). 사무직 직급에 따른 직무스트레스에 미치는 요인에서의 차이에 관한 연구. **한국 산업 및 조직심리학회 춘계심포지움 및 학술대회 발표논문집**, 125-130.
- 탁진국, 신필순 (1999). 고등학교 교사의 직무스트레스 원인이 정신건강에 미치는 영향. **한국심리학회지: 건강**, 4(1), 110-122.
- 한덕웅, 전점구, 탁진국, 이창호, 이건효 (1993). 생활사건과 개인차가 생활부적응에 미치는 영향. **학생지도연구**, 10, 1-13.
- Brief, A. P., Schuler, R. S., & Van Sell, M. (1995). *Managing job stress*. Boston: Little, Brown.
- Carayon, P. (1992). A longitudinal study of job design and worker strain: preliminary results. In J. C. Quick, L. R. Murphy, & J. J. Hurrell(Ed.), *Stress and well-being at work*(pp. 19-32). Washington: APA.
- Culbert, S. A., & Renshaw, J. R. (1971). Copings with the stress of travel as an opportunity for improving the quality of work and family life. *Family Process*, 10, 321-337.
- Davidson, M., & Cooper, C. (1985). *Stress and the woman manager*. Oxford, England: Martin Robertson.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Greller, M. M., Parsons, C. K., & Mitchell, D. R. D. (1992). Additive effects and beyond:

- occupational stressors and social buffer in a police organization. In J. C. Quick, L. R. Murphy, & J. J. Hurrell(Ed.), *Stress and well-being at work*(pp. 33-47). Washington: APA.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Genview, IL: Scott Foresmen Pub.
- May, K. E. (1998). Work in the 21st century: the role in I-O in work-life programs. *The Industrial-Organizational Psychologist*, 36, 79-82.
- Marshall, J., & Cooper, C. (1979). Work experiences of middle and senior managers: the pressure and satisfaction. *International Management Review*, 19, 81-96.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Newell, S. (1995). *The healthy organization*. London: Routledge.
- Kahn, R. L., & Byosiere, P. B. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette, & L. M. Hough(Eds.), *Handbook of industrial/organizational psychology*. CA: Consulting Psychologists Press.
- Kinicki, A. J., McKee, F. M., & Wade, K. J. (1996). Annual review, 1991-1995: occupational health. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 190-220
- Korunka, C., Weiss, A., & Karetta, B. (1993). Effects of new technologies with special regard for the implementation process perse. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 331-348.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159-167.
- Landsgergis, P. A., Schnall, P. L., Deitz, D., Friedman, R., & Pickering, T. (1992). The patterning of psychological attributes and distress by "job strain" and social support in a sample of working men. *Journal of Behavioral Medicine*, 15, 379-405.
- Parkes, K. R., & von Rabenau, C. (1993). Work characteristics and well-being among psychiatric health-care staff. Special issue: Work stressors in health care and social service settings. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 3, 243-259.
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D scale: A self-report depression scale for research in general population. *Applied Psychological Measurement*, 1, 385-401.
- Revicki, D. A., Whitley, T. W., & Gallery, M. E.(1993). Organizational characteristics, perceived work stress, and depression in emergency medicine residents. Rocky Mountain Conference on Emergency & Nursing(1990, Keystone, Colorado). *Behavioral Medicine*, 19, 74-81.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I.

- (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163
- Ruh, R. A., White, J. K., & Wood, R. R. (1975). Job involvement, values, personal background, participation in decision making and job attitudes. *Academy of Management Journal*, 18, 300-312.
- Spielberger, C. D., & Gorsuch, R. L., & Lushene, R. E. (1970). *Manual for the state-trait anxiety inventory*. Palo Alto, C. A.: Consulting Psychologists Press, Inc.
- Staw, B. M. (1984). Organizational behavior: a review and reformulation of the field's outcome variables. *Annual Review of Psychology*, 35, 627-666.
- Wall, T. O., & Clegg, W. (1981). A longitudinal study of group work redesign. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 31-49.
- Zappert, L. T., & Weinstein, H. M. (1985). Sex differences in the impact of work on physical and psychological health. *American Journal of Psychiatry*, 14, 1174-1178.
- 원고 접수일: 2002. 3. 22  
수정원고 접수일: 2002. 4. 9  
게재 결정일: 2002. 4. 13



# Comparisons of Job Stressors and Job Stress Among the White Collar workers, the Blue Collar Workers, and the Professional Research Workers.

Jin-Kook Tak

Department of Industrial Psychology Kwang Woon University

This study was intended to investigate the differences of job stressors and job stress among white-collar workers, blue-collar workers, and professional research workers. Another objective of this study was to examine whether the effects of job stressors on job stress differ among the three groups. Data were obtained from 893 white collar workers, 875 blue collar workers, and 102 professional research workers in a large electronic company. Fourteen job stressors and six job stress variables were measured. There were significant differences in most of job stressors and job stress variables among the three groups. Inter-department conflict and participation on decision making scores were higher in the white collar group than in the two other groups. Leader relation, job insecurity, and environment problem scores were the highest in the blue collar group. Scores of role ambiguity, role overload, role underload, promotion problem, wage problem, and work-family conflict were the highest in the professional research group. Results of stepwise multiple regression analyses showed that peer relation, environment problem, and work-family conflict were significant in explaining the six job stress variables for the white collar group. For the blue collar group, peer relation, work-family conflict, work-aptitude incongruity, and participation on decision making were significant in explaining the six job stress variables. For the professional research group, only role overload was significant in explaining three of the six job stress variables. Finally, implications and limitations of this study were discussed.

*Keywords* : Job Stressor, Job Stress, Job Type, White Collar, Blue Collar