한국심리학회지: 건강
The Korean Journal of Health Psychology
2004. Vol. 9, No. 2, 415 - 440

한국판 직무스트레스척도의 개발: 연구 I

김교헌† 박창남 전겸구
충남대학교 심리학과 대구대학교 재활심리학과

본 연구에서는 Spielberger와 Vagg(1999)의 직무스트레스척도(Job Stress Survey: JSS)를 한국어로 번안하여 한국의 직장인들에서 적용가능한 한국판 직무스트레스척도(K-JSS)를 개발하려 하였다. 다수의 관련 분야 전문가들이 참여하여 원척도를 한국어로 번안하고 이를 정부투자 기관인 공사나 방위 산업체에 근무하는 근로자 490명을 대상으로 실시했다. K-JSS의 30문항은 문항-전체 상관이 높고 내적합치도로 알아본 신뢰도도 만족할 정도로 높았다. 아울러 척도에서 얻을 수 있는 3가지 스트레스 지수가 불안, 우울 및 신체병리 증상과는 유의한 정적인 상관을 보이고 주관안녕과는 유의한 부적인 상관을 보여 준거관련 타당도를 확인할 수 있었다. 척도의 요인구조는 확인적 요인분석에서는 원판과 유사한 2요인 구조를 보여주었으나, 탐색적 요인분석 결과는 단일 요인 구조를 시사하고 있었다. 본 연구에서 얻어진 결과를 직무 스트레스 이론 및 측정과 관련해서 논의하였다.

주요어: 직무 스트레스 이론, 직무 스트레스척도, 제어이론, 신뢰도, 타당도

현대인에게 직장과 일은 자신의 정체감에 매우 중요한 의미를 지니며 직장 생활 속에서 경험하는 스트레스는 본인과 가족의 삶의 질과 건강 그리고 조직 생산성에 큰 영향을 미친다. 미국 전역의 근로자를 대상으로 한 대규모 연구(Northwestern National Life, 1991)에서 직장에서 경험하는 스트레스 정도가 생산성, 이직률, 결근율 및 스트레스 관련 건강문제 등과 의미 있게 관련됨이 드러났다. 이 연구의 결과에 따르면, 직장에서 “매우 높은 스트레스를 경험한다.”고 응답하는 사람의 비율이 1985년에 비해 1990년에는 두 배 이상 증가했다. 응답자의 69%가 높은 스트레스

† 교신저자(corresponding author): 김교헌, (305-764) 대전시 유성구 궁동 충남대학교 심리학과, E-mail: kyoheonk@cnu.ac.kr

경험 때문에 생산성이 감소했고, 14%가 스트레스 때문에 지난 2년 기간 동안 직업을 바꾸었다고 보고했으며, 스트레스 관련 질병이 13%에서 25%로 증가했다.

1,200여 명의 사기업 피고용자들을 대상으로 한 후속 연구(Northwestern National Life, 1992)에서, 응답자의 40%가 자신의 직무를 "매우" 혹은 "극도로" 스트레스가 많다고 응답하였다. 자신의 직무를 스트레스가 많다고 응답한 집단은 스트레스가 적다고 응답한 집단에 비해 훨씬 더 높은 소진경험을 하며(50% 대 19%), 직장을 떠날 생각을 하고 있었으며(59% 대 26%), 스트레스 관련 질병으로 고통 받고 있었다(55% 대 21%). 한국의 경우도 상황은 미국의 연구결과와 유사하리라고 예측된다. 특히 IMF사태 이후 많은 직장에서 안정된 고용이 위협을 받고 있으며 급격한 구조조정과 성과급제 등의 경쟁체제 도입으로 직무 관련 스트레스는 더욱 높아졌다고 짐작된다. 노동부의 2000년도 산업재해통계에 따르면 업무상 질병으로 인한 사망 근로자 955명 중 544(56.9%)명이 뇌와 심혈관계 질환으로 인한 것이며 이는 1999년의 통계치(835명 중 420명(50.3%))에 비해 전체수와 백분율에서 크게 증가한 것이다(한국경제, 2001, 5, 15). 뇌와 심혈관계 질환은 대표적인 직무 스트레스 관련 질병으로 알려져 있다.

직무 스트레스는 의료비용, 산업재해 보상, 결근, 이직 및 생산성 저하 등에 영향을 미쳐 해당 조직에도 큰 손실을 초래한다(Karasek & Theorell, 1990). 또한 국가적 수준에서도 직무 스트레스로 인한 손실이 상당해서 미국이나 영국의 경우 직무 스트레스로 인한 손실 정도가 GNP의 약 10%에 이른다고 한다(Arnold, Robertson & Cooper, 1991). 즉, 직무 스트레스는 개인 수준에서뿐만 아니라 조직과 국가 수준에서도 해결해야 할 중요한 당면과제가 되었다.

이런 맥락에서 근래 직무 스트레스의 원인과 결과에 관한 연구가 급격하게 증가하고 있다. Spielberger와 Reheiser(1994)에 따르면, PsycLit에 올라 있는 직무 관련 스트레스 연구의 수는 1970년대에 비해 1990년대에 50배 이상 증가하였으며, 이는 가족 스트레스에 관한 연구의 수나 증가율에 비해 매우 높은 것이다. 한국에서도 최근 직무 스트레스 관련 연구들(예, 이동수, 김지혜, 한우상, 우종민, 강동우, 고영건, 연병길, 김이영, 1999; 이은희, 이주희, 2001; 이종구, 곽원섭, 2001; 이종목, 박한기, 1988; 이종목, 이은희, 1997; 전겸구, 1998; 전겸구, 장세진, 홍기원, 하은희, 김남송, 2003; 탁진국, 2002; 탁진국, 신필순, 1999; 탁진국, 윤해진, 2002; 한덕웅, 이상욱, 2002)이 많이 이루어지고 있다.

직무 스트레스에 관한 많은 연구가 이루어져서 직무 스트레스의 주요 근원이 밝혀지는 등의 성과가 있었지만 '직무 스트레스'[1]라는 구성개념에 대한 정의나 측정방법 등에서는 여전히 혼란스러운 상태를 벗어나지 못하고 있다(Schuler, 1991). 이 문제를 해결하기 위한 첫 걸음은 구성개념의 정의와 측정의 바탕을 제공하는 이론적 모형을 충분히 이해하는 것이다.

1) 본 연구에서는 작업 스트레스(work stress), 직업 스트레스(occupational stress) 및 직무 스트레스(job stress) 라는 용어를 상호 교환적으로 사용하며, 이를 모두 직무 스트레스로 언급하였다.

직무 스트레스 이론(job stress theory)

개인-환경 적합성 이론(Person-Environment Fit Theory: French & Caplan, 1972; French, Caplan, & Harrison, 1982)은 직무 스트레스 연구를 이끌어 온 가장 영향력 있고 널리 수용된 모형이다. 이 이론에서는 직무 스트레스와 스트레인은 개인과 그가 당면하고 있는 직무 환경 사이의 상호작용에서 유래한다고 본다. 즉, 직무 스트레스는 개인의 자질이나 특성과 직무 환경 요구 사이의 부적합성에서 유래하며 이는 심리적 스트레인과 스트레스 관련 신체장애를 유발한다고 주장한다.

개인-환경 적합성 이론에 바탕을 둔 연구들은, 직무와 조직의 특성, 종사자의 기술, 성격과 태도에서의 개인차 등을 포함하는 광범위한 내용을 포함시켰다. '역할 갈등'과 '역할 모호성' 및 '역할 과다나 과소 부하' 등과 같은 개념들이 다양한 직종에서 다루어졌으며, 회사 중역이나 고위 관리자들은 역할 모호성을 더 많이 경험하는 데 반해, 낮은 직위의 근로자들은 역할 갈등을 더 많이 겪고 있다는 연구결과가 나타나기도 했다(Hamner & Tosi, 1974; Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964).

요구-통제력 모형(Demand-Control Model: Karasek, 1979; Theorell & Karasek, 1990)은 개인-환경 적합성 모형과 조금 다른 관점에서 직무 스트레스를 설명한다. 이 모형에서는 직무 환경의 객관적 압력이나 요구와 근로자가 지니고 있는 결정력의 범위(통제력) 사이의 상호작용에 초점을 맞춘다. 직무 환경의 높은 요구와 근로자의 낮은 통제력이 조합되면 심리적 스트레인과 생산성 저하 및 신체적 문제를 유발한다고 본다.

많은 결정을 해야 하는 회사 중역들이 하급 직종에 종사하는 근로자들에 비해 스트레스 경험 정도가 오히려 낮았으며(Smith, Colligan, Horning, & Hurrel, 1978), 스트레스 관련 질병을 많이 경험하는 항공 관제사나 현장 주임이나 감독자와 같은 중간관리자들은 전형적으로 높은 직무 요구에 비해 통제력은 낮은 직종에 해당한다. 직무상의 의사결정에서 자신이 가진 결정권의 범위가 높을수록 관상동맥성 심장질환으로 인한 사망률이 낮았으며(Alterman, Shekelle, Vernon, & Burau, 1994), 요구는 높으나 통제력은 낮은 직업이 고혈압과 심장질환의 현저한 위험요인으로 나타났다(Repetti, 1993).

개인-환경 적합성 이론과 요구-통제력 모형에서 각기 강조하는 바가 조금 다르지만, 두 이론은 공통적으로 직무 환경의 요구와 근로자의 자원 사이의 불균형에서 스트레스가 유래한다고 볼 수 있다. 두 이론은 또한 정적 상태에 초점을 맞춘 모형으로 특정한 직무 요구가 개인의 성격과 대처자원에 의해서 어떻게 처리되어 가는가에 관한 과정에 대해서는 무시하고 있다는 비판을 받는다(Spielberger & Reheiser, 1994).

개인과 환경 사이의 상호교섭 과정 모형(Transactional Process Model: Lazarus, 1991; Lazarus & Folkman, 1984)은, 스트레스에 관한 일반 이론으로, 직무 스트레스를 개인과 그의 직무 환경 사이의 상호교섭을 포함하고 있는 과정으로 바라본다. 직무와 관련된 선행조건("스트레스유발자극: stressor")이 특정 근로자에 의해 어

떻게 평가되며(예, “위협”), 그가 지니고 있는 대처자원에 의해 어떻게 매개되는가를 설명하려 한다. Lazarus와 Folkman(1984)은 심리적 스트레스를 “한 개인과, 그 개인의 자원을 요구하거나 초과하는 것으로 지각되어 자신의 안녕(well-being)을 위태롭게 하는 것으로 평가된 환경과의 특정한 관계(p. 19)” 정의한다. 즉, 스트레스는 개인과 환경 사이의 관계이며, 개인과 환경과의 상호교섭의 핵심은 상황에 대한 개인의 평가이고, 상황이 위협이나 상실이나 도전으로 평가되어야 비로소 스트레스가 된다고 본다.

Lazarus와 Folkman(1984)은 사람들이 스트레스 관련 상황을 평가할 때 ‘일차평가’ ‘이차평가’ ‘재평가’라는 3가지 유형의 평가를 사용한다고 본다. 일차평가는 상황과 자신 사이의 관계에 대한 평가로 ‘이롭거나’ ‘해롭거나’ 혹은 ‘무관하다’는 평가가 먼저 이루어지고 해롭다는 평가는 다시 상황의 성질에 따라 ‘위협’ ‘상실/상해’ 혹은 ‘도전’으로 평가된다. 이차평가는 자신의 대처자원과 대처안 및 그 결과에 대한 평가로 일차평가를 조절한다. 재평가는 환경이나 자신 내부에서 새로운 정보가 입수되어 일차 혹은 이차 평가가 다시 일어나는 것을 의미한다.

상호교섭 과정 모형에서 스트레스의 지각과 결과에 핵심적인 영향을 주는 또 다른 요인은 대처(coping)이다. 대처는 “개인의 자원에 부담을 주거나 자원을 압도하는 것으로 평가되는 특정한 내/외적인 요구를 처리하려는 끊임없이 변화해가는 인지 및 행동적 노력(p. 141)”으로 정의된다. 즉, 대처는 자동적 반응이 아니라 상황을 의도적으로 관리하려는 노력이며 학습된 반응패턴이며 자신의 노력이 얼마나 성공적인가에 대한 평가에 따라 지속적으로 변화해가는 과정이다. Lazarus와 Folkman(1984)은 얼마나 잘 대처하는가에 영향을 미치는 요소로 대처자원에 대한 지각을 들고 있다. 이들은 ‘신체적 에너지와 건강’ ‘긍정적 신념’ ‘문제해결 기술’ ‘사회적 기술’ ‘사회적 지원’ 및 ‘물질적 자원’ 등을 대표적인 대처자원으로 들고 있다. 상호교섭 과정 모형은 스트레스와 대처에서 인지적 평가를 중시하고 스트레스 유발 상황과의 만남이 역동적으로 변화해 가는 과정을 설명하려고 시도한다.

Lazarus와 Folkman(1984)의 주장을 따르는 연구자들은 환경과 근로자 특징의 객관적 측면보다는 주관적 지각의 면에서 직무 스트레스를 평가하려 했다. 그러나 Brief와 George(1991)는 상호교섭 과정 모형에 근거한 직무 스트레스 평가방법이 개별 근로자의 고유성에 지나치게 의존하여 근로자 집단에 공통적으로 나쁜 영향을 미치는 스트레스적 작업 조건들을 간과하고 있다고 비판한다. Harris(1991)는, 근로자 개인의 성격이나 대처 기술 등에 따라서 효과가 달라지는 점을 감안하더라도, 조직의 문화나 분위기에 악 영향을 주는 직무 스트레스(예를 들면, 과격한 구조조정)가 근로자 전체에게도 심대한 영향을 미칠 수 있다고 지적한다. 이런 논란은 직무 스트레스에 대한 ‘주관적 측정 대 객관적 측정’의 논쟁을 불러 일으켰다(Kasl, 1998).

제어 이론(Control Theory: 전겸구, 1998; 전겸구, 김교헌, 1991; 1996; 전겸구 등, 2003)은 제어 체계 이론의 입장에서 직무 스트레스를 설명하고 측정하려 한다. 직무 스트레스에 관한 개인 수준의 제어 체계를 다음의 그림 1에 제시하였다. 제어 이론에서 스트레스는 “환경에서 발생한 ‘실

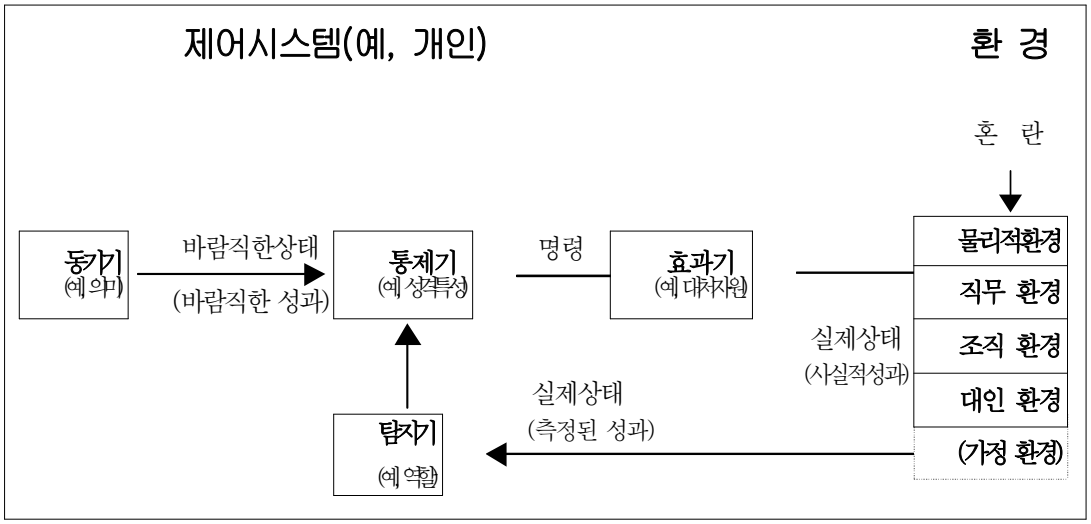

그림 1. 직무 스트레스에 관한 제어 이론적 설명의 기본 구성요소(전겸구 등, 2003, p.649에서 인용)

제 상태'가 유기체가 견지하고 있는 '바람직한 상태'의 '허용 범위'를 벗어남에 따라서 신체적, 심리적, 사회적 및 영적 '항상성의 유지에서 문제가 발생'하고, 이러한 문제를 유기체가 해결하지 못하거나 못한다고 지각하는 조건(전겸구, 김교헌, 1996, p.47)"에서 발생한다.

제어 이론적 조망은 직무 스트레스와 관련해서 다음의 시사점들을 제공한다(전겸구 등, 2003). (1) 직무 스트레스 요구란 환경에서 발생하는 직무와 관련된 다양한 자극 또는 스트레스원(stressor)이다. 이 때 자극이 유래하는 환경의 성질에 따라 '물리적 환경' '직무 자체' '조직 환경' 및 '대인 환경' 등으로 스트레스원의 출처를 나눌 수 있다(환경); (2) 환경으로부터의 객관적인 요구는 개인이 어떻게 받아들이느냐에 따라 주관적 정보로 바뀐다(탐지기). 이를 제어 이론에서는 '사실적 성과' 대 '측정된 성과'로 구분하며, 직무 스트레스를 평가할 때 객관적 측정 대 주관적 측정의 대립으로 나타난다. 객관적 측정을 주장하는 입장에서는 스트레스라는 독립변인과 스트레인이라는 준거변인 사이의 오염을 줄이기 위해서는 가능한 '사실적 성과'를 객관적으로 측정해야 한다고 주장한다; (3) 탐지기를 통해 입수된 정보는 개인의 동기기에서 제공하는 '바람직한 상태'의 성질과 중요성에 따라 그 영향력이 달라진다(동기기). 이를 감안하기 위해서는 개인이 지각하는 중요도나 심각도를 측정할 필요성이 있다; (4) 환경으로부터 유래하는 스트레스원(stressor)과 그로 인해 발생되는 스트레인(strain) 사이에는 개인의 성격특성(통제기)이나 대처자원(효과기)이 작동하는 매개(moderate)나 중재(mediate) 과정이 있다; (5) 스트레스원에 대해 효과적으로 대처하거나 관리하지 못할 경우에 나타나는 문제는 시간의 경과에 따라 단기적 효과(단기적 증상)와 장기적 효

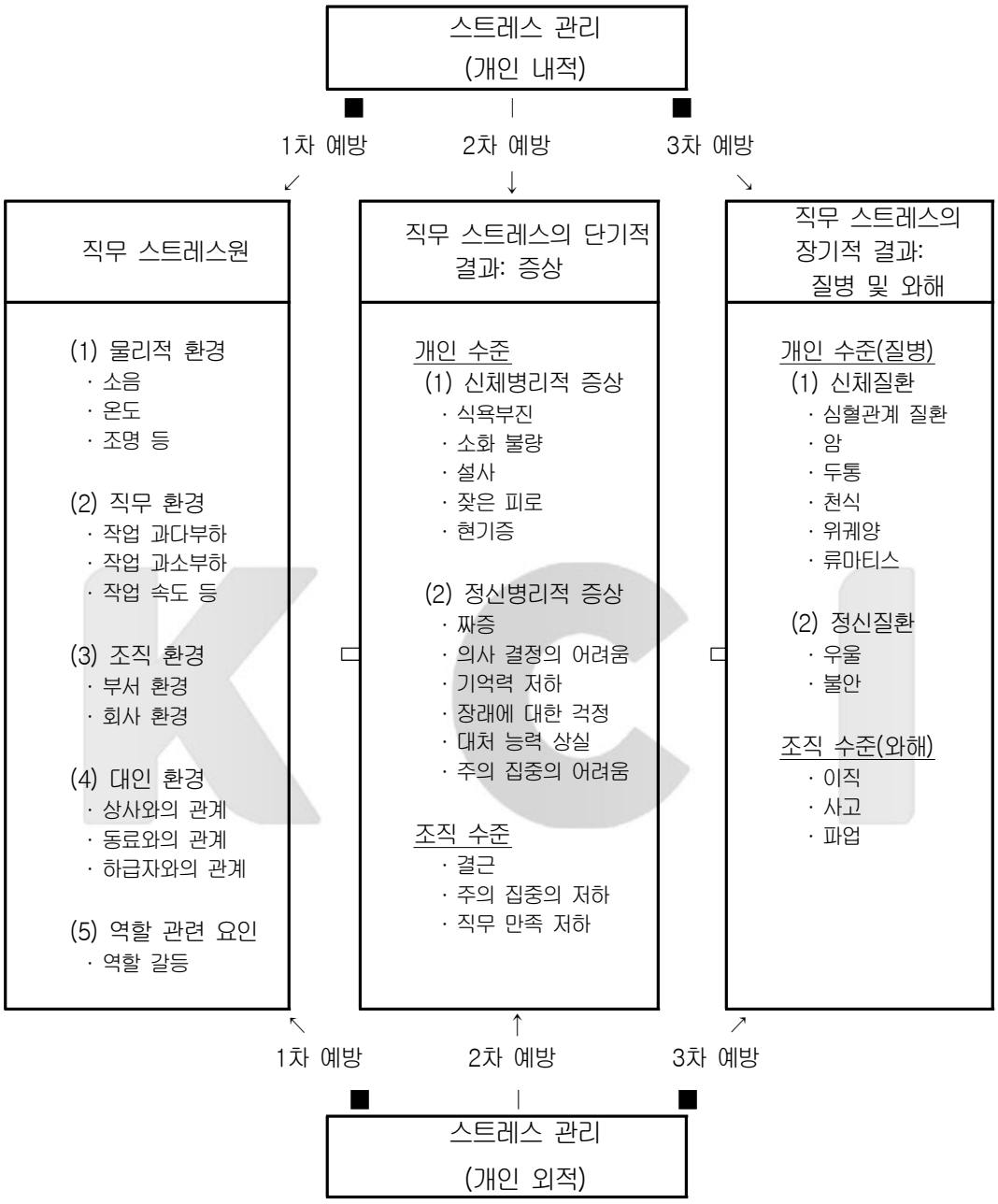

그림 2. 직무 스트레스원과 장단기 효과에 관계에 관한 종합 모형(전겸구 등, 2003, p. 651에서 인용)

과(장기적 장애)를 구분해서 다루는 것이 유용하다. 직무와 관련된 스트레스원과 스트레인의 단기와 장기 효과의 관계를 도식화하면 다음의 그림 2와 같다.

직무 스트레스 평가(job stress assessment)

지금까지의 직무 스트레스 이론들은 스트레스와 스트레인의 정의뿐만 아니라 측정에서도 다양한 차이를 보이고 있으며 이로 인한 혼란이 심각하다. Gaillard(1993)는 직무 스트레스의 평가와 관련해서 두 가지 서로 다른 흐름이 있다고 주장한다. 그 하나는 인지심리학과 생리심리학의 전통에서 유래한 것으로 '실험적 접근'을 하며 스트레스 환경이 유발한 요구를 다루는 개인의 자원 부족이 단기적으로 어떤 인지적 및 생리적 결과를 초래하는가를 다루는 접근이다. 이 방향의 연구들에서 다룬 예를 들어보면, '노력 조절'(Hockey, 1997), '문제 해결'(Hockey, 1997), '조절 통제의 다중 위계 수준'(Frese, 1985) 등이 있다.

다른 하나의 흐름은 사회심리학과 건강심리학의 전통에서 유래하며 '상관적 접근'을 주로 사용하고 직무 특성이 직무 관련 결과(예를 들면, 생산성이나 직무 만족 혹은 정서적 안녕이나 신체질병)와 어떻게 관련되는가를 비교적 장기적인 관점에서 접근한다. 앞에서 언급한 '개인-환경 적합성 이론'이나 '요구-통제력 모형' 등의 직무 스트레스 이론들은 주로 '상관적 접근'을 채택하고 있다. 본 연구에서도 상관적 접근의 입장에서 직무 스트레스를 평가하는 흐름에 논의의 초점을 맞추었다.

종전에 개발된 직무 스트레스를 평가하기 위한 도구들은 주로 개인-환경 적합성 이론이나 요구-통제력 모형에 기초하고 있으며 자기보고식 질문지의 형태를 취하고 있다. Insel과 Moss(1974)는 개인-환경 적합성 이론에 기초해서 특정한 직무에 대한 근로자의 심리적 상태와 정서적 반응을 측정하려 했다. '작업 환경 척도'(Work Environment Scale: WES)로 알려진 도구는 자신의 상급자, 동료 및 작업 환경의 여러 측면에 대한 근로자의 반응을 평가한다. Hackamn과 그의 동료들(Hackamn & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1975)이 개발한 '직무 진단 검사'(Job Diagnostic Survey: JDS)는, 직무 스트레스를 다루는 연구에서 가장 널리 인용되는 도구로, 근로자의 '직무의 특징에 대한 지각' '직무 만족' 및 '내적 동기'를 측정한다. 15문항으로 축소된 개정판은 직무의 다섯 가지 차원('기술 다양성' '과제 중요성' '과제 정체성' '자율성' '피드백')을 측정한다. JDS는 개인-환경 적합성 이론과 요구-통제력 모형의 성분들을 모두 포함하고 있다고 볼 수 있다.

이 밖에도 다양한 직무 스트레스 평가 척도들이 개발되었으나 많은 문제점들이 지적되고 있다. 전겸구 등(2003)은 현재 사용되고 있는 직무 스트레스 평가 척도의 문제점을 다음과 같이 지적한다. (1) 대부분의 척도들은 직무 관련 스트레스의 일부 영역(예, 역할 모호성)만을 다루고 있어서 제한적인 정보만을 제공하는 한계가 있다; (2) 대부분의 척도는 직무 스트레스의 단일 차원(예, 경험 빈도)만을 다루고 있어 다차원적 평가의 필요성이 제기된다; (3) 지나치게 광범위한 영역을 다루는 경우도 있어(예, NIOSH(미 국립 직업 안전 및 건강 연구소)의 GJSQ(일반 직무 스트레스 척도)) 실제 장면에서 사용하기가 어렵다. GJSQ에서는 18가지의 직무 스트레스원과 함께 다양한 스트레인(우울, 신체증상, 직무 불만족 및 질병) 및 조절 변인들(A형 성격, 사회적 지원, 자아 존중감)에 대해서 측정한다; (4) 가장 문제가 되는

점은 잘 확립된 이론에 근거하고 있지 못하거나, 이론의 핵심 구성개념에 대한 정의에서 구체적이지 못하고 혼란스럽다는 것이다.

한국에서도 직무 스트레스 평가를 위한 척도들이 개발 되었는데, 김정휘(1991)와 탁진국과 신필순(1999)은 교사의 직무 스트레스 척도를, 탁진국과 윤해진(2002)은 지방 공무원을 위한 직무 스트레스 척도를 개발하였다. 이종구와 곽원섭(2001)은 중소 제조업 생산직 근로자를 위한 직무 스트레스 척도를 개발하였는데, 7개 요인으로 구성된 직무 스트레스원과 조절 변인 및 결과 변인 등을 포괄적으로 다루고 있다. 최근 전겸구 등(2003)은 제어 이론에 기초해서 다양한 직종에 걸친 일반적인 직무 스트레스원을 측정하는 48개 문항으로 구성된 작업 스트레스 척도(WSS)를 개발 중에 있다. 본 연구에서는 Spielberger와 Vagg(1999)의 직무 스트레스 척도(JSS)에 관심을 가지고 이를 우리말로 번안하여 심리측정적 성질을 검토해 보려 하였다.

직무 스트레스 척도(Job Stress Survey)

JSS는 Spielberger와 Vagg(1999)가 최근 개발한 척도로 다양한 작업 장면에서 근로자들이 경험하는 직무 스트레스의 일반적인 근원(generic sources)을 평가하기 위해 설계되었다. JSS는 흔히 심리적 스트레인을 유발하기 쉬운 일반적인 직무 관련 스트레스원을 나타내는 30문항으로 구성되어 있으며, 이들 30문항 각각에 대해 “자신에게 얼마나 심각하게 느껴지는지(심각도 혹은 강도)?”와 “지난 6개월 동안 얼마나 빈번하게 경험했는지?”를 평가하도록 요청한다.

대다수의 직무 스트레스 척도들이 특정한 진술문이 “자신에게 얼마나 잘 적용되는가?”를 평가하는 데 반해, JSS에서는 특정한 스트레스원이 “본인에게 얼마나 심각하게 지각되는지?”와 “지난 6개월 동안 그 사건을 얼마나 자주 경험했는지?”를 평가하게 된다. 이는 제어 이론의 입장에서 스트레스를 접근하는 전겸구와 김교헌(1991, 1996)과 Dewe (1989)가 지적하듯이, 직무 스트레스의 객관적 측면인 경험 빈도뿐만 아니라 주관적 측면인 심각도의 지각도 함께 측정하는 것이다. 즉, 스트레스의 객관적 측면(환경)과 함께 주관적(지각적) 측면(동기기적 요소)을 함께 고려하는 제어 이론적 접근의 입장과 일맥상통한다.

JSS에서는 먼저 29개 직무 스트레스 사건의 심각도를 기준 사건(‘하기 싫은 업무에 할당됨’으로 척도의 중간점에 해당하는 5점의 심각도 점수가 주어진다.)에 비해 평가한다. 다음으로는 동일한 사건들에 대해 지난 6개월 동안 그 사건을 얼마나 자주 경험했는지를 평가한다. JSS는 요인분석 결과에 기초해서, 10문항으로 구성된 ‘직무 자체에서 유래하는 압력’(Job Pressure: JP)과 또 다른 10문항으로 구성된 상사나 동료 혹은 ‘조직으로부터 받는 지원의 부족’(Lack of Organizational Support: LS)의 두 가지 하위 척도로 나뉘어 진다. JSS는 다음과 같은 전체 척도와 하위 척도의 지수들을 산출해 준다.

직무 스트레스 전체 지수(Job Stress Index: JS-X). JS-X는 한 개인이나 집단이 경험하는 전체 직무 스트레스의 정도를 추정하는 지수로, 개별 문항에 대한 심각도 평가와 경험 빈도 평가 점수를 곱한 다음 30개의 문항에 대한 평균 점수

를 구해서 얻어진다.

직무 스트레스 심각도(Job Stress Severity: JS-S). JS-S는 기준 문항에 비교한 29개 문항의 심각도 평가의 평균 점수를 구해서 얻어지며, JSS의 직무 스트레스 사건들에 대한 심각성 지각 정도를 의미한다.

직무 스트레스 빈도(Job Stress Frequency: JS-F). JS-F는 지난 6개월 동안에 30개 직무 스트레스 사건들을 경험한 정도를 의미하며, 발생 빈도의 평균으로 얻어진다.

위의 세 가지 지수는 다시 '직무 압력(JP)'과 '조직 지원 결여(LS)'의 하위 요인 영역으로 나누어서 평가할 수 있다. 즉, '직무 압력의 스트레스 전체 지수'(JP-X)와 '직무 압력 심각도'(JP-S) 및 '직무 압력 빈도'(JP-F)의 3가지 지수와 '조직 지원 결여의 전체 지수' (LS-X)와 '조직 지원 결여 심각도'(LS-S) 및 '조직 지원 결여 빈도'(LS-F)의 3가지 지수로 하위구분해서 평가할 수 있다. 이들 6가지의 지수에 대한 해석은 직무 스트레스의 하위 영역 중에서 직무 압력과 조직 지원 결여에서 유래하는 직무 스트레스라는 점만 제외하면 전체 척도의 경우와 동일하다.

미국판 JSS는 기업의 임원, 대학 관리자 및 학과장 등의 983명으로 구성된 '고위 직업 집단'과 기술과 사무 및 영선 직에 종사하는 사람들 808명으로 구성된 '하위 직업 집단' 그리고 고위 장교 집단(N=382)을 대상으로 표준화 되었다. JSS는 네델란드, 독일, 노르웨이, 스페인, 벨기에, 영국, 프랑스, 캐나다 및 일본 등 여러 나라말로 번안되어 사용되고 있다.

JS-X와 JS-S 및 JS-F의 내적합치도(Cronbach's α)로 살펴 본 신뢰도는 중앙값이 .88(.77~.93의 범위)로 수용할만하게 높았으며, 다양한 시간 간격을 두고 측정된 검사-재검사 신뢰도는 .48에서 .75 사이로 내적합치도에 비해 시간적 안정성은 낮았다. 그러나 저자들은 시점별 변화에 따라 달라지는 직무 스트레스의 속성상 이런 정도의 시간적 안정성은 기대되는 바와 일치한다고 주장한다. 1번에 해당하는 기준 문항을 제외한 JSS 29개 문항을 대상으로 심각도와 빈도 평가 및 전체 지수를 사용한 요인분석에서 2개의 강한 요인과 2~3개의 약한 요인이 추출되었다. 2개의 강한 요인은 다양한 표본 집단을 대상으로 하는 요인분석 결과에서 재확인되었는데, 각각 '직무 압력'과 '조직 지원 결여' 요인으로 명명되어 하위 척도를 구성하는 바탕이 되었다. JP 지수들의 내적합치도는 .75에서 .86 사이였으며, 중앙값은 .83이었다. LS 지수들의 내적합치도도 .76에서 .87사이였으며, 중앙값은 .83으로 모두 수용할만한 내적합치도를 보였다.

본 연구에서는 Spielberger와 Vagg (1999)가 제작한 JSS를 한국판으로 제작하여 이 척도의 심리측정적 성질을 검토하고 한국에서의 적용가능성을 살펴보려 하였으며, 장차 본격적인 한국판 직무 스트레스 척도를 제작하는 기초를 마련하려 하였다.

연구 방법

연구 참여자

화폐를 만드는 공기업인 J공사(본사 및 각 하

표 1. 연구 참여자들의 직장 근무 기간 및 연령대별 분포

	20대	30대	40대	50대 이상	계
5년 이하	55	46	2	1	104
6년~10년	10	68	7	1	86
11년~20년	2	73	77	4	156
21년~30년		1	86	49	136
31년 이상				8	8
계	67	188	172	63	490

표 2. 연구 참여자들의 직종 및 소속 기관별 분포

	J사	S사	D사	K사	계l
관리직	25	1	5		31 (6.3%)
사무직	111	22	27	30	190 (38.8%)
기술직	151	21	11	12	195 (39.8%)
연구직	24	10	—	12	46 (9.4%)
기타	17	2	4	5	28 (5.7%)
합계	328	56	47	59	490 (100%)

부기관) 소속 직원 387명, 국가의 수자원을 관리하는 업무를 맡고 있는 S공사의 본부와 연수원 소속 직원 62명, 담배와 인삼에 관한 연구와 생산을 맡고 있는 D공사(현재는 주식회사로 개편됨)의 본부직원 63명, 그리고 방위산업에 관여하는 사기업으로서 각종 크레인과 특수 장비차량을 제조 하는 K주식회사 직원 70명 등 총 582명이 본 연구의 조사에 참여하였다. 이들 중 539사례의 질문지가 회수되었는데, 응답을 검토한 결과 빠뜨린 문항이 많은 49사례를 제외한 490사례를 본 연구의 최종 분석대상자로 삼았다.

490명 중 남성은 412명(84%) 여성은 78명(16%)이었으며, 연령대는 30대와 40대가 가장 많았고 직장 근무 연수는 11년에서 30년 사이가 가장 많았다. 이들의 근무 기간과 연령대별 분포를 세부적으로 나타낸 것이 표 1이고, 직종 및 소속 기관별 분포를 세부적으로 나타낸 것이 표 2다.

연구 참여자들의 결혼 상태는 기혼이 392명(80.0%), 미혼이 95명(19.4%)이었으며, 이혼이3명(0.6%)이었다. 자신이 현재 믿고 있는 종교별 분포는 불교 107명(21.8%), 개신교 92명(18.8%), 가톨릭 42명(8.6%), 기타 종교 11명(2.2%) 및 무종교 235명(48.0%)이었다. 이들의 최종 학력의 분포는 중졸 3명(0.6%), 고졸 88명(18.0%) 그리고 대졸 이상 399명(81.4%)이었다. 본 연구의 참여자들은 학력이 높은 기혼의 30 혹은 40대 남성들이 주를 이루고 있다고 할 수 있다.

조사도구

한국판 직무 스트레스 척도(Korean Job Stress Survey). Spielberger와 Vagg(1999)의 JSS를 한국어로 번안하였다. 번안 작업에는 박사 학위를 가진 6명의 산업심리학자와 건강심리학자

들이 참여하였으며, 이들 중 4명은 영어와 한국어 모두에 능통한 사람들 이었다. 일차적으로 개별 번안자들이 JSS의 수동채점형(hand- scorable Form: HS Form)의 문항과 지시문을 독립적으로 번안한 다음 이를 참고로 하여 연구자가 최종 번안문을 만들었다.

응답은 심각도와 경험 빈도에 걸쳐 두 차례 이루어진다. 직무 스트레스 사건들의 심각도 평가에서는 '하기 싫은 업무에 할당됨'이라는 기준 사건에 인위적으로 척도의 중간점에 해당하는 5점이 배당된다. 응답자들은 나머지 29개의 스트레스 사건들에 대해 "기준 사건에 비해 각 사건이 자신에게 얼마나 심각하게 판단되는지?"를 "낮다(1점)"에서 "높다(9점)" 사이의 9점 척도 상에 평가한다. 경험 빈도의 평가는 JSS의 30개 스트레스 사건들에 대해 "자신이 지난 6개월 동안 얼마나 자주 경험했는지?"를 자기보고식으로 응답하게 한다. 이 때 사건이 "전혀 발생하지 않았다."에 해당하면 0점으로 평가한다. 경험 빈도의 범위는 1에서 9회까지에 걸쳐 있다.

JSS 개별 지수들의 점수 범위는 심각도 평가(JS-S)는 1점에서 9점 사이이며, 경험 빈도 평가(JS-F)는 0점에서 9점 사이이다. 개별 스트레스 사건의 심각도와 경험 빈도 평가에 대한 점수를 곱해서 얻어지는 전체 지수(JS-X)는 0점에서 81점 사이의 값을 가질 수 있다.

신체병리증상, 우울 및 불안 척도. 김광일, 김재환 및 원호택 (1984)이 개발한 한국판 간이정신진단검사(SCL-90R)에서 신체화증상(Somatization, 12문항), 우울증상(Depression, 13문항) 및 불안증상(Anxiety 10문항)의 하위 척도들을 발췌하여 사용하였다. 응답자들은 개별 증상에 대해 "지난 7일 동안 그 증상을 얼마나 경험했는지?"를 "전혀 없다(1점)"에서 "아주 심했다(5점)" 사이의 5점 척도 상에 응답한다.

본 연구 참여자들의 응답을 바탕으로 3개의 요인을 추출하고 직교회전을 한 요인분석 결과, 신체병리, 우울 및 불안을 측정하는 문항들은 사전에 예측한 방향과 합치하는 방향의 요인부하량 양상을 보였다. 내적합치도로 알아 본 하위 척도의 신뢰도는 신체병리증상 .90, 우울 .92, 불안 .92로 모두 높았다.

주관안녕(Subjective well-being) 척도. 주관안녕 척도는 모두 17문항으로 주관안녕인지(Subjective well-being: cognition, Campbell, 1981) 7문항과 주관안녕정서(Subjective well-being: emotion, Deiner & Larsen, 1993) 10문항으로 구성되었다(한덕웅, 표승연 2002). 주관안녕인지는 자신의 삶에 대한 전반적 평가를 "최근 자신의 삶에서 느끼는 대로" -3에서 +3사이의 7점 척도 상에 응답하도록 하였다(질문 예, "현재 당신의 삶은 전체적으로 얼마나 행복하십니까?"). 본 연구에서 주관안녕인지 문항들은 단일한 요인구조를 보였고 내적합치도는 .93으로 높았다. 주관안녕정서는 "지난 몇 달 동안의 자신의 삶에 대해서 어떻게 느끼는가?"를 '지루하다--재미 있다' '비참하다--즐겁다' 등의 10개의 양극 형용사 쌍에서 -3에서 +3 사이의 7점 척도 상에 응답하도록 하였다. 본 연구에서 주관안녕정서의 10문항은 단일한 요인구조를 보였으며 내적합치도는 .95였다.

건강 지각(Perceived health) 척도. 자신의 건강 상태에 대한 지각을 3문항으로 물어보았다. '신체 건강' '정신 건강' 및 '다른 사람에 비한 자신의 건강'을 "매우 불건강(-3)"에서 "매우 건강(+3)"의 7점 척도 상에 응답하도록 하였다. 3문항으로 구성된 건강 지각 척도의 내적 합치도는 .85였다.

자료수집 및 분석

2003년 8월 7일부터 동월 22일까지에 걸쳐 질문지를 실시하였다. 질문지는 3개의 주요 척도를 비롯하여 연령과 학력 및 직종 등, 인구통계학적 질문을 포함한 전체 8쪽에 걸친 자기보고식 응답지로 구성되어 있으며 응답하는데 평균 30여분이 걸렸다. 4개의 조사대상 기관별로 질문지 배부 담당직원을 선정하고 일정을 약속하여 질문지 작성에 관한 사항을 안내하였다. 연구 참여자들은 집단으로 질문지 작성 방법에 대한 안내를 받고 자신의 부서에 돌아가 개인별로 질문지에 응답하도록 하였다.

성실하게 응답한 것으로 판단된 490명의 자료를 대상으로 문항분석, 내적합치도 분석, 요인분석, 상관분석 및 집단별 평균치의 차이검증(변량분석) 등을 실시하였으며, 통계적 분석을 위해 SPSS Win 11.0 판을 이용하였다.

결과

1. 문항분석 결과

1-1. 직무 스트레스 전체 지수. JSS의 30개 개별 문항들이 전체 척도 점수와 어떻게 상관되는지? 그리고 본 연구에서 직무 스트레스 문항의 준거변인으로 삼은 '신체병리증상' '우울' '불안' 및 '주관안녕'과 어떻게 관련되는지? 를 알아본 결과를 표 3에 제시했다.

아울러, 30개 문항에 대해 공통변량의 시초 값을 중다상관자승(SMC)으로 하는 주축분해법(Principal Axis Factoring)으로 요인을 추출하였다. 추출된 요인의 scree 검사 결과, 단일 요인구조가 가장 적합했다(전체 변량의 45.5%를 설명). 표 3에는 각 문항의 제 1요인에 대한 요인 부하량도 함께 제시하였다.

표 3의 결과를 살펴보면, 한국판 JSS의 30개 문항은 모두 상당히 높은 정적 방향의 문항-전체 상관을 나타내고 있음을 알 수 있다. 상관의 범위를 살펴보면, '휴직'의 .312에서 '인원부족'의 .712에 걸쳐 있었고, 전체 문항이 모두 .30 이상의 정적 상관을 보여 개별 문항들의 변별력이 입증되었다.

제 1요인에 대한 요인 부하량도 문항-전체점수 상관과 유사한 양상을 보여 모든 문항이 .33이상의 높은 정적 부하량을 보였다.

준거변인들과의 관계는 신체병리, 우울 및 불안 증상들이 모든 문항과 정적 방향의 유의한 상관을 보였다(all ps <.05). 이에 반해, 주관안녕은 부적인 방향의 유의한 상관을 보이거나 소수의 문항들에서는 상관이 유의하지 못했다. 이는 직무 스트레스 사건의 경험이 신체병리나 우울 혹은 불안과 같은 병리적 증상과 더 밀접하게 관련되고, 주관안녕과 같은 긍정적 건강 지수와는 관련성이 상대적으로 낮다는 것을 시사한다. 그러나, 대부분의 상관 정도가 .30 미만이기는 하지만, 직

표 3. 직무스트레스 전체지수(JS-X)의 항목별 문항분석 결과와 평균 및 표준편차

문항	문항전체상관	요인부하량	준거변인과의 단순상관					M	SD
			신체병리	우울	불안	주관안녕인지	주관안녕정서		
1하기 싫은 업무에 할당됨	.596	.614	.318**	.363**	.349**	-.156**	-.190**	13.02	12.15
2잔업근무	.411	.427	.175**	.194**	.189**	-.114*	-.079	20.52	20.69
3승진기회 결여LS	.407	.425	.165**	.229**	.194**	-.110*	-.119**	14.04	19.76
4새로운 일에 할당됨JP	.500	.516	.187**	.194**	.228**	-.045	-.077	11.68	14.53
5자신의 일을 못하는 동료LS	.536	.562	.159**	.168**	.159**	-.103*	-.078	15.95	17.55
6불충분한 지원LS	.655	.684	.249**	.330**	.303**	-.211**	-.215**	12.85	16.03
7위기상황을 다룸JP	.668	.687	.173**	.202**	.218**	-.058	-.079	15.31	16.44
8인정받지 못함LS	.672	.689	.234**	.306**	.295**	-.121**	-.174**	14.03	17.10
9직무명세 없는 과제 수행JP	.652	.671	.161**	.220**	.217**	-.111*	-.146**	12.11	14.82
10빈약한 장비LS	.615	.631	.207**	.197**	.175**	-.114*	-.121**	11.83	15.39
11책임의 증가JP	.659	.677	.157**	.224**	.205**	-.107*	-.109*	16.15	16.47
12휴직(정직)	.312	.330	.162**	.098*	.150**	.002	-.040	2.16	6.92
13상급자와 불편한 관계LS	.551	.591	.300**	.372**	.351**	-.148**	-.197**	9.03	14.24
14조직에 대한 부정적 태도LS	.645	.684	.374**	.448**	.407**	-.271**	-.303**	15.55	16.93
15인원부족	.726	.760	.400**	.456**	.435**	-.287**	-.288**	14.00	15.27
16성급한 의사결정JP	.652	.673	.353**	.396**	.397**	-.142**	-.209**	11.41	13.79
17개인적 모욕	.505	.523	.268**	.330**	.314**	-.151**	-.169**	7.32	12.59
18의사결정에 참여 못함LS	.584	.601	.260**	.314**	.279**	-.110*	-.165**	10.47	14.21
19부적정한 보수	.531	.542	.299**	.279**	.284**	-.177**	-.142**	16.30	20.05
20승진경쟁	.535	.550	.287**	.259**	.286**	-.097*	-.128**	8.23	13.31
21불충분한 지시LS	.704	.732	.355**	.394**	.383**	-.240**	-.233**	12.21	15.59
22소란한 직무환경	.516	.545	.231**	.228**	.219**	-.078	-.047	10.65	15.02
23빈번한 작업방해JP	.632	.664	.242**	.266**	.276**	-.159**	-.106*	11.70	15.98
24작업의 오락가락JP	.649	.669	.316**	.311**	.301**	-.151**	-.157**	12.45	15.37
25과다한 서류작업JP	.623	.639	.186**	.267**	.206**	-.150**	-.134**	15.22	17.57
26마감시간JP	.602	.619	.236**	.246**	.251**	-.034	-.083	16.53	18.59
27개인 시간의 부족JP	.526	.549	.224**	.242**	.253**	-.108*	-.087	7.79	13.67
28다른 동료의 일 대신	.689	.712	.249**	.282**	.298**	-.103*	-.104*	10.12	13.32
29동기가 부족한 동료LS	.630	.663	.207**	.244**	.198**	-.118**	-.116*	12.46	15.55
30다른 부서와의 갈등	.636	.652	.265**	.318**	.301**	-.102*	-.137**	14.29	16.30

n≧487, *p < .05 **p < .01. ***p < .001. JP=Job Pressure, LS=Lack of Organizational Support

무 스트레스가 긍정적 건강 지수와도 의미 있게 관련됨을 발견할 수 있다.

문항의 평균값은 '휴직'의 2.16에서 '잔업근무'의 20.52 사이에 걸치는 범위를 보였다. 표준편차 값도 '휴직'의 6.92에서 '잔업근무'의 20.69 사이의 범위를 보였다. 평균값에 비해 표준편차 값이 더

표 4. 직무스트레스 심각도 평가의 항목별 문항분석 결과와 평균 및 표준편차

문항	문항분석 체상관	요인 부하량	준거변인과의 단순상관					M	SD
			신체화	우울	불안	주변인 인지	주변인 정서		
1하기 싫은 업무에 할당됨			.	.	.	.	.	0.0	
2잔업근무	0.45	4.73	10.0	0.86	9.5*	-0.32	-0.27	3.5	0.5
3승진기회결여LS	0.43	4.35	-0.55	0.21	0.2	-0.55	0.08	5.7	2.8
4새로운 일에 할당됨JP	0.48	5.00	-0.8	0.10	0.5	0.08	-0.18	4.4	9.2
5자신의 일을 못하는 동료LS	0.56	5.80	0.7	0.43	0.2	-0.39	-0.20	2.2	9.0
6불충분한 지원LS	0.64	6.66	14.0	16.7*	13.6	-0.99*	-10.8*	5.3	8.8
7위기상황을 다룸JP	0.62	6.42	-0.9	0.72	0.5	0.30	-0.10	5.1	9.9
8인정받지 못함LS	0.60	6.19	0.6	11.7*	10.6	-0.46	-0.40	5.3	9.2
9직무명세 없는 과제수행JP	0.58	6.10	0.5	0.97*	0.8	-0.42	-0.71	4.0	9.0
10빈약한 장비LS	0.59	6.18	0.3	0.40	0.0	-0.30	-0.28	8.9	8.7
11책임의 증가JP	0.58	5.99	-0.8	0.63	0.1	-0.67	-0.52	2.2	8.8
12휴직(정직)	0.48	4.97	-0.9	-0.55	-0.3	0.62	0.94*	9.5	9.2
13상급자와 불편한 관계LS	0.63	6.50	0.6	10.6*	9.5	-0.19	-0.42	0.9	2.4
14조직에 대한 부정적 태도LS	0.58	5.96	13.3	25.5*	12.2	-12.5*	-11.1*	5.1	9.7
15인원부족	0.59	6.19	12.9	12.2*	10.5	-13.2*	-0.83	5.1	8.5
16성급한 의사결정JP	0.66	6.84	0.9	16.1*	15.6	-0.73	-0.89*	8.7	7.9
17개인적 모욕	0.64	6.71	0.9	0.46	0.0	-0.11	0.39	2.2	3.3
18의사결정에 참여부족LS	0.56	5.83	-0.0	0.40	0.7	-0.34	0.04	0.9	8.9
19부적정한 보수	0.56	5.83	0.6	18.8*	0.4	-11.2*	-0.77	2.2	9.4
20승진경쟁	0.61	6.22	0.4	0.99*	0.0	-0.38	-0.51	4.9	8.8
21불충분한 지시LS	0.73	7.59	10.0	13.4*	13.4	-12.1*	-0.78	5.5	0.3
22소란한 직무환경	0.60	6.33	0.7	0.98*	1.6	0.32	0.18	6.5	7.8
23빈번한 작업방해JP	0.75	7.86	0.2	10.1*	11.4	-0.12	-0.02	4.2	8.8
24작업의 오락가락JP	0.67	7.11	15.5	14.9*	14.0	-0.53	-0.74	4.3	7.9
25과다한 서류작업JP	0.65	6.81	0.4	16.4*	12.2	-0.57	-0.50	3.0	9.4
26마감시간JP	0.59	6.21	0.8	14.4*	13.2	-0.22	-0.34	5.5	9.2
27개인시간의 부족JP	0.53	5.61	16.7	16.6*	17.7	-0.64	-0.41	9.6	8.4
28다른 동료의 일 대신	0.61	6.48	12.7	13.1*	13.2	-0.29	-0.17	3.1	7.4
29동기가 부족한 동료LS	0.53	5.71	0.2	10.1*	0.4	-0.32	0.04	4.2	7.7
30다른 부서와의 갈등	0.57	6.04	15.5	27.7*	25.5	-0.56	-0.60	3.3	7.9

n≧483, $*p < .05$ $**p < .01$. $***p < .001$

큰 양상을 보이는데, 이는 직무 스트레스 전체지수(JS-X)가 심각도 평가(JS-S)와 경험빈도 평가(JS-F) 값을 서로 곱해서 얻는 데서 기인하는 것으로 보인다. '잔업근무'와 '부적정한 보수' 및 '승진기회의 결여' 등이 가장 높은 스트레스를 경험하는 직무 스트레스 사건들로 나타났다. 이에 반해 '휴직'이나 '하기 싫은 일에 할당됨' '개인적 모욕'등은 스트레스 경험 강도가 상대적으로 낮았다.

1-2. 직무 스트레스 심각도 지수. JSS의 30개 개별 문항들이 전체 척도 점수와 어떻게 상관되는지? 그리고 본 연구에서 직무 스트레스 문항의 준거변인으로 삼은 '신체병리증상' '우울' '불안' 및 '주관안녕'과 어떻게 관련되는지? 를 알아본 결과를 표 4에 제시했다.

30개 문항에 대한 심각도 평가의 경우에도, 주축분해법으로 요인을 추출하고 scree 검사를 해본 결과, 단일 요인구조가 가장 적합했다(전체 변량의 40.0%를 설명).

표 4의 결과를 살펴보면, 앞선 전체지수의 경우와 유사하게, 30개 문항은 모두 상당히 높은 정적 방향의 문항-전체 상관을 나타내고 있음을 알 수 있다. 제 1요인에 대한 부하량의 경우도 전체지수의 경우와 유사하다.

준거변인들과의 관계는 전체지수에서 보이는 양상과는 매우 다르다. 신체병리, 우울 및 불안 증상들이 정적 방향의 유의한 상관을 보이거나, 주관안녕은 부적인 방향의 유의한 상관을 보인다는 점에서는 유사하다. 그러나 유의한 상관을 보이는 문항이 소수에 불과하고 상관의 강도도 낮음을 알 수 있다. 이는 직무 스트레스 사건에 대한 심각도의 평가가 높다고 하더라도 이 사건을 경험하지 않는다면 병리 증상이나 안녕에 영향을 미치지 않기 때문으로 짐작된다.

'하기 싫은 업무에 할당됨'이라는 기준 사건(5점)보다 더 심각하게 평가된 스트레스 사건들은 모두 15개였다. 심각도가 높게 평가된 대표적 사건으로는 '승진 기회의 결여(5.77)' '인정받지 못함(5.53)' '책임의 증가(5.42)' 등이 있었고, 심각도가 낮게 평가된 스트레스 사건으로는 '개인 시간의 부족(3.96)'과 '휴직(3.95)' 등이 있었다.

1-3. 직무 스트레스 경험빈도 지수. JSS의 30개 개별 문항들이 전체 척도 점수와 어떻게 상관되는지? 그리고 본 연구에서 직무 스트레스 문항의 준거변인으로 삼은 '신체병리증상' '우울' '불안' 및 '주관안녕'과 어떻게 관련되는지? 를 알아본 결과를 표 5에 제시했다.

30개 문항에 대한 경험빈도 평가의 경우에도, 주축분해법으로 요인을 추출하고 scree 검사를 해본 결과, 단일 요인구조가 가장 적합했다(전체 변량의 44.9%를 설명).

표 5의 결과를 살펴보면, 앞선 전체지수의 경우와 유사하게, 30개 문항은 모두 상당히 높은 정적 방향의 문항-전체 상관을 나타내고 있음을 알 수 있다. 제 1요인에 대한 부하량의 경우도 전체지수의 경우와 유사하다.

준거변인들과의 관계도, 심각도 평가의 경우와는 달리, 전체지수에서 보이는 양상과는 매우 유사하다. 신체병리, 우울 및 불안 증상들이 정적 방향의 유의한 상관을 보이거나, 주관안녕은 부적인 방향의 유의한 상관을 보인다.

빈번하게 경험하는 것으로 평가된 직무 스트레스로는 '잔업 근무(4.23)' '책임의 증가(2.76)' '마

감시간 압박(2.76)' '부적정한 보수(2.67)' '자신의 일을 못하는 동료(2.67)' 등을 들 수 있고 경험빈도가 적은 스트레스로는 '휴직(0.51)' '개인적 모욕(1.29)' '개인 시간의 부족(1.56)' '상급자와의 불편한 관계(1.66)' 등을 들 수 있다. 경험빈도 평가의 경우에도 전체지수에서와 유사하게 표준편차 값

표 5. 직무스트레스 경험빈도 평가의 항목별 문항분석 결과와 평균 및 표준편차

문항	문항전체 상관	요인 부하량	준거변인과의 단순상관					M	SD
			신체화	우울	불안	주관적안녕 인지	주관적안녕 정서		
1하기 싫은 업무에 할당됨	0.62	.636	.38**	.363**	.399**	-.156**	-.190**	[illegible]	[illegible]
2잔업근무	0.34	.353	.141**	.187**	.171**	-.126**	-.065	[illegible]	[illegible]
3승진기회 결여LS	0.47	.502	.200**	.263**	.265**	-.116*	-.134**	[illegible]	[illegible]
4새로운 일에 할당JP	0.55	.569	.222**	.219**	.239**	-.051	-.077	[illegible]	[illegible]
5자신의 일을 못하는 동료LS	0.58	.603	.195**	.197**	.195**	-.101*	-.085	[illegible]	[illegible]
6불충분한 지원LS	0.69	.712	.271**	.356**	.388**	-.194**	-.255**	[illegible]	[illegible]
7위기상황을 다룸JP	0.68	.699	.225**	.239**	.253**	-.086	-.098*	[illegible]	[illegible]
8인정받지 못함LS	0.70	.725	.240**	.307**	.297**	-.126**	-.190**	[illegible]	[illegible]
9직무명세 없는 과제수행JP	0.67	.687	.191**	.265**	.227**	-.100*	-.140**	[illegible]	[illegible]
10빈약한 장비LS	0.68	.701	.265**	.257**	.247**	-.147**	-.169**	[illegible]	[illegible]
11책임의 증가JP	0.70	.723	.288**	.250**	.262**	-.102*	-.114*	[illegible]	[illegible]
12휴직(정직)	0.42	.446	.225**	.168**	.220**	-.022	-.096*	[illegible]	[illegible]
13상급자와의 불편한 관계LS	0.62	.663	.350**	.392**	.389**	-.164**	-.217**	[illegible]	[illegible]
14조직에 대한 부정적 태도LS	0.67	.692	.392**	.459**	.465**	-.270**	-.309**	[illegible]	[illegible]
15인원부족	0.69	.711	.293**	.283**	.284**	-.155**	-.143**	[illegible]	[illegible]
16성급한 의사결정JP	0.71	.732	.365**	.394**	.391**	-.150**	-.196**	[illegible]	[illegible]
17개인적 모욕	0.59	.666	.344**	.362**	.363**	-.161**	-.209**	[illegible]	[illegible]
18의사결정에 참여 부족LS	0.65	.670	.294**	.311**	.300**	-.107*	-.181**	[illegible]	[illegible]
19부적정한 보수	0.59	.603	.324**	.294**	.311**	-.184**	-.143**	[illegible]	[illegible]
20승진경쟁	0.63	.651	.365**	.299**	.325**	-.101*	-.144**	[illegible]	[illegible]
21불충분한 지시LS	0.74	.770	.364**	.392**	.384**	-.221**	-.224**	[illegible]	[illegible]
22소란한 직무환경	0.59	.666	.265**	.261**	.258**	-.104*	-.077	[illegible]	[illegible]
23빈번한 작업방해JP	0.69	.714	.260**	.282**	.286**	-.159**	-.120**	[illegible]	[illegible]
24작업의 오락가락JP	0.67	.689	.347**	.350**	.344**	-.112*	-.175**	[illegible]	[illegible]
25과다한 서류작업JP	0.66	.674	.225**	.292**	.242**	-.164**	-.142**	[illegible]	[illegible]
26마감시간JP	0.64	.653	.259**	.271**	.282**	-.043	-.091*	[illegible]	[illegible]
27개인시간의 부족JP	0.59	.621	.241**	.255**	.282**	-.101*	-.106*	[illegible]	[illegible]
28다른 동료의 일 대신	0.73	.748	.256**	.275**	.298**	-.099*	-.110*	[illegible]	[illegible]
29동기가 부족한 동료LS	0.67	.708	.244**	.267**	.243**	-.127**	-.134**	[illegible]	[illegible]
30다른 부서와의 갈등	0.67	.695	.275**	.317**	.303**	-.110*	-.135**	[illegible]	[illegible]

n≧483, *p < .05 **p < .01. ***p < .001.

표 6. 직무 스트레스 전체 지수(Job Stress Index; JS-X)와 심각도(JS-S) 및 빈도(JS-F) 지수의 평균, 표준편차 및 알파계수(성별/직종별/기관별)

직무스트레스 척도	성별			직종별						기관별				
	남	여	전체	관리	사무	기술	연구	기타	전체	J	S	D	K	전체
JS-X														
M	[illegible]	[illegible]	12.43*	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	17.9	[illegible]	12.43**
DS	79.9	[illegible]	9.66	[illegible]	63.9	78.9	[illegible]	[illegible]	[illegible]	29	[illegible]	53.7	[illegible]	9.66
n	204	7 7	479	92	981	981	6 4	6 2	974	713	6 5	7 4	9 5	479
	49.	09.	.94	[illegible]	39.	59.	59.	39.	[illegible]	49.	59.	19.	39.	.94
JS-S														
M	[illegible]	[illegible]	4.95***	[illegible]	19.4	68.4	62.5	40.5	[illegible]	[illegible]	32.5	78.4	34.4	4.95**
DS	[illegible]	[illegible]	1.19	[illegible]	02.1	42.1	91.1	79.	[illegible]	[illegible]	31.1	30.1	25.1	1.19
n	504	6 7	481	13	981	881	6 4	7 2	[illegible]	913	6 5	7 4	9 5	481
	39.	59.	.94	[illegible]	49.	59.	49.	49.	[illegible]	39.	49.	29.	59.	.94
JS-F														
M	[illegible]	[illegible]	2.23*	[illegible]	51.2	62.2	15.2	02.2	[illegible]	[illegible]	99.2	18.1	53.2	2.23***
DS	[illegible]	[illegible]	1.58	[illegible]	45.1	66.1	16.1	65.1	[illegible]	[illegible]	19.1	03.1	94.1	1.58
n	504	8 7	483	92	981	291	6 4	7 2	[illegible]	123	6 5	7 4	9 [illegible]	483
	59.	29.	.95	[illegible]	59.	69.	59.	59.	[illegible]	59.	69.	39.	49.	.95

※ 표본의 수는 결측치로 인하여 다를 수 있음 * $p<.05$, ** p .01 *** $p<.001$

표 7. 직무 압력의 전체 지수(Job Pressure Index; JP-X)와 심각도(JP-S) 및 빈도(JP-F) 지수의 평균, 표준편차 및 알파계수(성별/직종별/기관별)

직무압력 척도	성별			직종별						기관별				
	남	여	전체	관리	사무	기술	연구	기타	전체	J	S	D	K	전체
JP-X														
M	[illegible]	[illegible]	12.92	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	12.92	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	12.92***
DS	[illegible]	[illegible]	10.84	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	10.84	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	10.84
n	[illegible]	[illegible]	486	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	486	[illegible]	[illegible]	[illegible]	59	486
	[illegible]	[illegible]	.87	[illegible]	87	[illegible]	[illegible]	[illegible]	.87	[illegible]	[illegible]	[illegible]	84	.87
JP-S														
M	[illegible]	[illegible]	4.88***	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	4.88	[illegible]	[illegible]	[illegible]	41	4.88**
DS	[illegible]	[illegible]	1.30	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	1.30	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	1.30
n	[illegible]	[illegible]	487	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	487	[illegible]	[illegible]	[illegible]	59	487
	[illegible]	[illegible]	.87	[illegible]	87	[illegible]	[illegible]	[illegible]	.87	[illegible]	[illegible]	[illegible]	88	.87
JP-F														
M	[illegible]	[illegible]	2.32	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	2.32	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	2.32***
DS	[illegible]	4	1.75	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	1.75	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	1.75
n	[illegible]	[illegible]	488	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	488	[illegible]	[illegible]	[illegible]	59	488
	[illegible]	[illegible]	.88	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	.89	[illegible]	[illegible]	[illegible]	86	.89

※ 표본의 수는 결측치로 인하여 다를 수 있음 * $p<.05$, ** $p<.01$ *** $p<.001$

이 평균값보다 큰 경향을 발견할 수 있다.

2. 척도의 내적 합치도와 집단별 차이

2-1. 전체 척도. 한국판 JSS 전체 척도의 내적 합치도와 성, 직종 및 소속 기관별 차이를 살펴 본 결과를 다음의 표 6에 제시했다. 이 때 전체지수와 심각도 및 경험빈도 평가를 각기 나누어서 분석하였다. 변량분석에서 차이를 보이는 경우는 Scheffe법으로 사후분석을 하였다.

한국판 JSS 전체지수(JS-X)의 내적 합치도는 .90에서 .95사이로 매우 높았다. 중앙값은 .94였다. 심각도 지수(JS-S)의 내적 합치도도 모두 .93을 넘었고 중앙값은 .94였다. 경험빈도 지수(JS-F)의 경우도, 내적 합치도가 모두 .92를 넘었고 중앙값은 .95였다.

남성 집단이 여성 집단에 비해 직무 스트레스 전체지수와 심각도 및 경험빈도 지수에서 모두 유의하게 높았다. 소속 기관별로는 직무스트레스 전체지수와 경험빈도에서 S사가 D사와 J사에 비해 유의하게 높았으며, 심각도의 경우에는 K사가 J사나 S사에 비해 유의하게 낮았다. 한편, 직종별로는 직무 스트레스 지수들에서 유의한 차이를 보이지 않았다.

2-2. 직무 압력 하위척도. 한국판 JSS 직무 압력(JP) 하위척도의 내적 합치도와 성, 직종 및 소속 기관별 차이를 살펴 본 결과를 다음의 표 7에 제시했다.

한국판 직무 압력 하위척도 전체지수(JP-X)의 내적 합치도는 .75에서 .92사이였고, 중앙값은 .87

표 8. 조직 지원 결여(Lack of Organizational Support)의 전체 지수(Index; LS-X)와 심각도(LS-S) 및 빈도(LS-F) 지수의 평균, 표준편차 및 알파계수(성별/직종별/기관별)

지원결여	성 별			직 종 별						기 관 별				
하위척도	남	여	전체	리관	무사	술기	구연	타기	전체	J	S	D	K	전체
LS-X														
M	3.13	6.60	12.82*	6.12	8.12	5.13	7.44	6.12	12.82	8.72	6.66	6.59	6.12	12.82*
DS	8.81	2.19	11.03	5.39	6.60	7.21	6.22	6.92	11.03	7.00	3.33	9.98	6.61	11.03
n	9.94	7.77	486	1.13	9.81	2.99	6.64	8.22	486	4.23	6.55	7.74	9.55	486
ι	8.78	8.8	.86	8.58	8.84	8.8	8.8	8.8	.86	8.68	0.0	8.8	8.84	.86
LS-S														
M	8.85	6.74	5.18***	5.45	6.65	0.05	6.55	6.55	5.18	8.85	6.95	8.85	7.44	5.18***
DS	8.81	4.41	1.32	6.61	3.21	3.41	9.91	9.21	1.32	2.41	3.21	6.61	7.71	1.32
n	9.94	7.77	486	1.13	9.81	2.99	6.64	8.22	486	4.23	6.55	7.74	9.55	486
ι	8.58	8.78	.86	8.68	8.68	8.78	8.78	9.79	.86	8.58	8.58	6.76	0.0	.86
LS-F														
M	6.32	6.61	2.23*	4.42	0.02	3.32	9.92	2.22	2.23	2.42	0.72	6.61	3.32	2.23*
DS	6.71	5.41	1.73	9.91	6.71	8.81	7.71	8.41	1.73	6.61	1.12	5.21	6.41	1.73
n	0.04	8.77	488	1.13	9.81	4.99	6.64	8.22	488	6.23	6.55	7.74	9.55	488
ι	0.0	6.8	.89	6.68	8.8	9.9	8.8	9.9	.89	8.8	9.9	8.8	6.8	.89

※ 표본의 수는 결측치로 인하여 다를 수 있음 * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

이었다. 심각도 지수(JP-S)의 내적 합치도는 .73에서 .89사이였고, 중앙값은 .87이었다. 경험빈도 지수(JP-F)의 내적 합치도는 .82에서 .92사이였고, 중앙값은 .89였다.

남성 집단이 여성 집단에 비해 직무 압력을 더 심각하게 평가했다. 소속 기관별로는 S사가 '직무 압력' 스트레스의 전체지수와 경험빈도에서 다른 기관들보다 유의하게 높았으며, K사는 S사보다 '직무 압력' 스트레스의 심각도 평가가 유의하게 낮았다.

2-3. 조직 지원 결여 하위척도. 한국판 JSS 조직 지원 결여(LS) 하위척도의 내적 합치도와 성, 직종 및 소속 기관별 차이를 살펴 본 결과를 다음의 표 8에 제시했다.

한국판 조직 지원 결여 하위척도 전체지수(LS-X)의 내적 합치도는 .82에서 .90사이였고, 중앙값은 .86이었다. 심각도 지수(LS-S)의 내적 합치도는 .79에서 .90사이였고, 중앙값은 .86이었다. 경험빈도 지수(LS-F)의 내적 합치도는 .86에서 .93사이였고, 중앙값은 .89였다.

남성 집단이 여성 집단에 비해 조직 지원 결여의 심각도와 경험빈도에서 모두 유의하게 높았다. 소속 기관별로는 S사가 D사에 비해 조직 지원 결여의 스트레스 전체지수와 경험빈도 지수에서 유의하게 높았으며, S사가 K사에 비해 조직 지원 결여 스트레스 사건에 대해 더 심각하게 평가하고 있었다.

3. 준거 관련 타당도

한국판 JSS의 전체 척도와 하위 척도들의 3가지 지수들이 신체 및 심리적인 병리 증상이나 건강 및 심리적 안녕 지수들과 어떻게 관련되는

표 9. 직무 스트레스 척도의 지수들과 준거 관련 변인 점수들 사이의 단순 상관

직무스트레스 척도	심혈관계 장애	신체화 증상	우울	불안	주관적 안녕 전체	주관적 안녕 인지	주관적 안녕 정서	건강문제
전체 척도								
전체지수(JS-X)	.49**	.39**	.45**	.48**	-.27**	-.26**	-.24**	.15**
심각도(JS-S)	.14**	.10*	.16**	.17**	-.06	-.07	-.05	-.02
경험빈도(JS-F)	.45**	.40**	.44**	.44**	-.24**	-.24**	-.25**	.12**
직무 압력								
전체지수(JP-X)	.37**	.38**	.37**	.35**	-.18**	-.15**	-.17**	.12**
심각도(JP-S)	.13*	.08	.16**	.14**	-.06	-.04	-.06	-.02
경험빈도(JP-F)	.35**	.39**	.36**	.33**	-.18**	-.17**	-.17**	-.02
조직 지원 결여								
전체지수(LS-X)	.42**	.36**	.46**	.38**	-.27**	-.23**	-.26**	.11*
심각도(LS-S)	.12*	.08	.15**	.12*	-.08	-.07	-.06	-.03
경험빈도(LS-F)	.41**	.35**	.45**	.41**	-.26**	-.25**	-.25**	.10*

n≧479, *$p < .05$ **$p < .01$.

지를 살펴서 척도 지수들의 준거 관련 타당도를 평가해 보려 하였다. 다음의 표 9는 그 결과를 보여주는 것이다.

위의 표 9에서, '심신증상'은 신체병리 증상과 심리적 증상에 해당하는 우울과 불안을 합해서 만든 지수이며, '주관안녕 전체'는 '주관안녕 인지'와 '주관안녕 정서'를 더해서 구한 값이다.

표 9에서 알 수 있듯이, 전체 척도(JS)와 하위 척도(JP와 LS)의 3가지 지수와 준거 관련 변인들 사이의 상관에서 일정한 양상을 발견할 수 있다. 먼저, 직무 스트레스의 3가지 지수와 신체 및 정서적 병리 증상은 정적 상관을 보이고 주관적 안녕과 건강 지각과는 부적 상관을 보인다. 다음으로, '전체지수'와 '경험빈도 지수'는 '심각도 지수'에 비해 준거변인들과 더 높은 상관을 보인다. 끝으로, 직무 스트레스 척도의 지수들은 건강이나 안녕을 나타내는 준거변인보다는 병리 증상을 나타내는 준거변인들과 더 높은 상관을 보인다. 이상을 종합해서 추론해 보면, 한국판 JSS의 지수들은 비교적 양호한 준거 관련 타당도를 보인다고 결론내릴 수 있다.

논 의

직무 스트레스 척도(JSS)는 여러 직종에 걸쳐서 적용될 수 있는 직무 스트레스의 일반적인 측면을 자기보고식으로 응답하게 하는 30문항으로 구성된 시간이 적게 들고 실시하기 간편한 도구이다. 직무 스트레스 사건을 경험한 빈도와 그 사건에 대한 심각도 지각을 독립적으로 평가해서 최근 6개월 동안의 직무 스트레스 경험빈도와 심각도 지수를 제공해 주며, 이 두 지수를 곱해서 전체 직무 스트레스 추정치에 해당하는 전체 지수를 얻는다. 이런 3가지 직무 스트레스 지수는 다시 직무 압력과 조직 지원 결여라는 두 하위 척도의 경우에도 적용되어 모두 9가지(3(심각도, 경험 빈도, 전체 지수) * 3(전체 척도, 직무 압력, 조직 지원 결여의 하위 척도))의 지수를 산출한다.

미국판 직무 스트레스 척도는 직무 스트레스에 관한 '개인-환경 적합성 이론' '요구-통제력 모형' '상호교섭 과정 모형' 등, 기존 직무 스트레스 이론의 종합에 기초하고 있고, 제어 이론적 접근과도 일맥상통한다. 또 스트레스의 측정에 관한 '주관적 측정' 대 '객관적 측정'의 쟁점을 통합하려는 시도도 담고 있다. 미국판 JSS는 내적 합치도로 살펴 본 신뢰도가 높고, 검사-재검사법으로 알아 본 시간적 안정성의 면에서도 연구자들이 기대하는 정도의 안정성을 가진 것으로 나타났으며, 직무 압력과 조직 지원 결여라는 2개의 안정된 요인구조를 여러 표본에서 관찰할 수 있었다. JSS의 다양한 직무 스트레스 지수들과 직무 만족과 내외 통제 소재(LOC) 점수와의 상관을 통해서 척도의 준거 관련 타당도를 일부 입증했으며, 조직 지원 결여 하위 척도의 점수는 근속 연수와 부적 상관(-.21, $p<.01$)을 보였다.

본 연구를 통해서, 미국판 JSS를 한국어로 번안하고 이 척도가 한국의 직무 스트레스를 평가하는 데도 신뢰롭고 타당하게 적용될 수 있을까?에 대한 가능성을 탐색해 보려 하였다. 한국판 JSS의 직무 스트레스 30개 문항들은 3가지 직무 스트레스 지수에서 모두 높은 정적 방향의 문항-전체점수 상관을 보여 문항 변별력이 높음을 보여주었다. 아울러 개별 문항들의 다양한 평균과 표준편차를 통해 문항 난이도(item difficulty) 수

준도 다양함을 알 수 있었다. 한국판 JSS의 직무 스트레스 지수들은 다양한 표본에서 모두 높은 내적 합치도를 보여(적어도 .73이상의 알파 값을 보임) 다양한 표본에 걸쳐서 신뢰롭다는 것을 알 수 있었다. 개별 문항 수준이나 전체 척도와 하위 척도 수준에서 준거 관련 변인들(병리 증상과 건강 증상)과 예측되는 방향의 의미 있는 상관을 보였다. 한편 미국 등을 비롯한 외국의 선행연구 결과와는 달리, 직무 스트레스 지수들에 대한 요인분석은 단일 요인구조를 나타냈다. 본 연구의 결과 중에서 장차 한국판 JSS를 개발하고 적용하는 방향과 의미 있게 관련되는 점들을 미국판 JSS의 결과와 비교하여 논의해 보기로 한다.

JSS의 개별 문항과 전체 척도에서 직무 스트레스 사건의 심각도 평가에서는 한국과 미국의 결과가 매우 유사했다. 즉, 전체 척도 심각도 지수의 평균(한국: 4.95 대 미국: 4.92)과 표준편차(한국: 1.19 대 미국: 1.03), 직무 압력 하위척도 심각도 지수의 평균(한국: 4.88 대 미국: 4.52)과 표준편차(한국: 1.30 대 미국: 1.27), 그리고 조직 지원 결여 하위척도 심각도 지수의 평균(한국: 5.18 대 미국: 5.49)과 표준편차(한국: 1.32 대 미국: 1.36)가 매우 유사한 양상을 나타내고 있다. 아울러 심각도가 가장 높게 평가된 스트레스 사건이 '승진의 기회나 희망이 결여됨'이고 가장 낮게 평가된 사건이 '휴직'이라는 점과 기준 사건의 점수(5점)를 넘어서는 문항의 수(한국: 16개 대 미국: 14개)가 유사하고 하위척도의 소속이 유사하며 일치정도(14~16개 중 11개가 일치)가 높았다. 따라서 직무 스트레스 사건의 심각도 평가에서는 한국과 미국의 문화 차이가 크지 않다고 결론 내릴 수 있다.

이에 반해, 직무 스트레스 사건의 경험 빈도 평가에서는 한국과 미국의 결과가 매우 다르다. 즉, 전체 척도 경험빈도 지수의 평균(한국: 2.23 대 미국: 3.69)과 표준편차(한국: 1.58 대 미국: 1.63), 직무 압력 하위척도 경험빈도 지수의 평균(한국: 2.32 대 미국: 4.57)과 표준편차(한국: 1.75 대 미국: 2.14), 그리고 조직 지원 결여 하위척도 경험빈도 지수의 평균(한국: 2.23 대 미국: 3.23)과 표준편차(한국: 1.73 대 미국: 2.06)가 매우 다르다. 한국의 경우가 미국의 표본의 결과에 비해 직무 스트레스 사건의 경험빈도가 낮다고 평가하고 있으며 변산도도 낮다. 특히 직무 압력의 경험빈도 지수에서 큰 차이를 보이고 있음을 주목할 만하다. 이와 같은 현저한 차이는 직무 스트레스 척도의 개별 문항들의 평균과 표준편차에서도 유사하게 관찰된다. 따라서 직무 스트레스 사건의 경험빈도는 한국과 미국이라는 문화의 차이에 의해 크게 영향을 받는다고 볼 수 있다. JSS의 전체 지수는 개별 사건의 경험빈도와 심각도 평가 값을 곱해서 얻어지므로 미국의 평균값(20.19(SD=10.06))이 한국의 그것(12.43(SD= 9.66))에 비해 당연히 더 높다. 그러나 이러한 한국과 미국 연구 결과의 차이는, 연구 참여자들의 특성과 평가 시점의 차이 등으로 인해, 문화적 차이에 따른 결과로 곧바로 해석하기에는 여러 가지 난점이 따른다.

척도의 내적 합치도로 추정해 본 신뢰도의 경우는 미국판과 한국판 JSS가 모두 수용할 만 했다. 표본 사례수가 작은 예외적 경우를 제외하고는 한국과 미국 모두 .80 이상의 α값을 보였다. 신뢰도의 중앙값은 한국판의 경우가 미국판에 비해 대체로 조금 더 높았다. 한편, 척도의 요인구조 분

석에서는 한국과 미국의 결과가 매우 달랐다. 미국의 경우는 다양한 표본 집단과 3가지 지수를 이용한 분석에서 모두 2개의 강력한 요인구조를 나타내는데 반해, 한국의 경우는 하나의 요인이 설명하는 변량이 강력했다(적어도 39.6% 이상).

그런데, 미국판에서 나타난 '직무 압력'과 '조직 지원 결여'의 2요인을 확인적인 방법으로 요인분석 해 본 결과는 수용할 만한 것이었다. AMOS를 이용해 각 10문항으로 측정되는 '직무 압력'과 '조직 지원 결여' 요인 및 이를 상위에서 포괄하는 '전체 스트레스' 요인 측정모형의 부합도 지수는 심각도(GFI + .910; NNFI = .926; CFI = .926; RMSEA = .067)와 경험 빈도(GFI = .897; NNFI = .924; CFI = .924; RMSEA = .075) 모두에서 수용할 만한 수준 이었다. 그러나 탐색적 요인분석 결과는 단일 요인구조를 보이는 결과를 얻었기 때문에, 한국판 JSS의 하위 요인구조 문제는 추후의 연구를 통해 보완되어야 할 것으로 보인다.

한국판 JSS의 전체 척도나 하위척도의 지수들에서 남녀 간에 따른 차이나 소속 기관에 따른 차이가 유의했는데, 이런 차이가 한국판 JSS의 준거 관련 타당도를 반영하는 것인지는 아직 결론짓기 어렵다. 남성들이 여성들에 비해 더 많은 직무 스트레스를 경험하는 양상이 뚜렷했는데, 본 연구에 참여한 표본 집단의 성격이 주로 사기업이 아닌 정부 공사에 해당하기 때문에 나타나는 특유한 양상일 가능성도 있다. 미국 표본의 경우는 개별 문항들에서는 남녀 차이가 유의한 경우도 많았으나(Spieberger & Reheiser, 1994), 전체 척도나 하위척도 지수에서는 남녀 차이가 유의하지 않았다. 한편, 한국판 JSS 전체 척도나 하위척도 지수들에서 직종에 따른 차이는 유의하지 못했는데, 이런 결과도 미국의 경우와 다르다. 한국 표본에서는 직종보다는 소속 기관별 차이가 유의했는데, 이런 결과가 한국 근로자들의 경우는 직무의 전문성이나 지위보다는 자신이 소속한 조직의 문화나 정책이 직무 스트레스 경험에 더 큰 영향을 미친다는 것을 의미하는지에 대해서 추후 더 정교한 연구설계를 통해 알아볼 필요가 있겠다.

끝으로, 직무 스트레스의 주관적 평가와 객관적 평가를 병행하는 쟁점과 관련해서 논의해 보자. '제어 이론'이나 '개인-환경 적합성 이론' 및 '요구-통제력 모형' 등의 개인의 자원과 환경의 압력 사이의 관계를 강조하는 직무 스트레스 이론들에서는 공통적으로 스트레스 사건의 객관적 경험과 이에 대한 주관적 평가가 함께 중요하다고 가정한다. JSS에서는 이를 직무 스트레스 사건에 대한 경험빈도와 그 사건의 심각도에 대한 주관적 평가의 값을 곱해서 전체 스트레스 경험 강도를 추정함으로써 해결하려 했다. 그런데, 한국판 JSS의 개별 문항이나 전체 척도나 하위척도 지수들의 수준에서 경험빈도와 심각도를 곱해서 얻은 전체 지수가 준거 관련 변인들과 보이는 상관 값이 경험빈도만 사용해서 얻은 상관 값보다 그리 크지 않았다. 이는 직무 스트레스 사건에 대한 경험빈도의 객관적 측정만 사용했을 때보다 심각도라는 주관적 측정을 감안할 때 얻어지는 설명력이 별로 크지 않을 가능성을 시사하는 것이다. 이 주장을 검증하기 위해, '심신증상'과 '주관안녕 전체' 점수를 준거변인으로 하고 경험빈도 지수(JS-F)와 전체지수(JS-X) 점수를 예측변인으로 하는 중다 회귀분석을 실시했다. 그 결과 심신증상과 주관안녕 전체 점수를 경험빈도 지수(JS-F)

만으로 예측하는 경우에 비해, 전체지수(JS-X) 점수를 추가하는 경우에 증가하는 설명변량이 유의하지 못했다. 따라서 직무 스트레스 사건에 대한 주관적 평가인 심각도의 평가를 반영하는 노력의 유용성이 입증되지 못했다. 물론 객관적 측정 대 주관적 측정의 쟁점이 이 결과만으로 정리되기는 어렵지만, 적어도 한국판 JSS에서 주관적 평가를 더해서 질병이나 건강 증상에 해당하는 준거변인의 예측을 의미 있게 증가시키지는 못하고 있다고 결론내릴 수 있다. 앞으로 이 쟁점에 관한 경험적 연구 결과들의 축적이 필요하다고 할 수 있다.

참 고 문 헌

김광일, 김재환, 원호택 (1984). 간이정신진단검사(SCL-90-R) 실시 요강. 서울: 중앙적성출판사.

김정휘 (1987). 교사의 직무 스트레스와 정신, 신체적 증상 또는 탈진과의 관계: A형 성격과 사회적 지원의 조절효과를 중심으로. 중앙대학교 대학원 박사학위 청구논문.

이동수, 김지혜, 한우상, 우종민, 강동우, 고영건, 연병길, 김이영 (1999). 직무 스트레스 평가를 위한 측정도구의 개발 및 표준화 연구(I): 신뢰도와 타당도. 신경정신의학, 38, 1026-1037.

이은희, 이주희 (2001). 교사의 직무 스트레스와 심리적 적응과의 관계. 한국심리학회지: 건강, 6(1), 145-175.

이종구, 곽원섭 (2001). 중소 제조업 생산직 근로자들의 직무 스트레스원, 직무 스트레스 및 조직성과 간의 관계. 한국심리학회지: 건강, 6(1), 97-122.

이종목, 박한기 (1988). 직무 스트레스 척도 제작에 관한 연구(I). 한국심리학회지: 사회심리학 연구, 4(1), 241-261.

이종목, 이은희 (1997). 직무 스트레스와 조직행동 간의 인과적 관계모형 검증 연구: 제약 영업직 근로자들을 중심으로. 한국심리학회지: 건강, 2(1), 127-156.

전겸구 (1998). 작업 스트레스 척도의 개발: 이론적 탐색. 재활과학 연구, 14(1), 15-37.

전겸구, 김교헌 (1991). 대학생용 생활 스트레스 척도의 개발: 제어 이론적 접근. 한국심리학회지: 임상, 10(1), 137-158.

전겸구, 김교헌 (1996). 스트레스와 대처에 관한 통합적 모형: 제어 이론적 조망. 한국심리학회지: 건강, 1(1), 34-65.

전겸구, 장세진, 홍기원, 하은희, 김남송 (2003). 작업 스트레스 척도 개발: 이론적 배경 및 심리측정적 증거. 한국심리학회지: 건강, 8(3), 645-661.

탁진국 (2002). 직종에 따른 직무스트레스원과 직무스트레스에서의 차이. 한국심리학회지: 건강, 7(1), 125-141.

탁진국, 신필순 (1999). 고등학교 교사의 직무스트레스 원인이 정신건강에 미치는 영향. 한국심리학회지: 건강, 4(1), 110-122.

탁진국, 윤해진 (2002). 지방공무원의 직무 스트레스원 척도 개발. 한국심리학회지: 건강, 7(2), 197-210.

한국경제신문 (2001. 5. 15). 컴퓨터 질병 등 직업병 28% 증가. 35면.

한덕웅, 이상욱 (2002). 정보통신산업에서 직무스트레스와 신체질병에 영향을 미치는 조직요인들. 한국심리학회지: 건강, 7(2), 369-389.

한덕웅, 표승연 (2002). 정서 경험에 따른 주관안녕, 건강지각 및 신체질병의 예측. 한국심리학회지: 건강, 7(3), 403-427.

Alterman, T., Shekelle, R. B., Vernon, S. W., & Burau, K. D. (1994). Decision latitude, psychologic demand, job strain, and coronary

heart disease in the Western Electric Study. *American Journal of Epidemilogy, 139*, 620-627.

Arnold, J., Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (1991). *Work psychology: Understanding human behavior in the workplace*. London: Pitman.

Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America*. NY: McGraw-Hill.

Deiner, E., & Larsen, R. J. (1993). The experience of emotional well-being. In Lewis & Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions*. NY: Guilford Press.

Dewe, P. J. (1989). Examining the nature of work stress: Individual evaluations of stressful experiences and coping. *Human Relations, 42,* 993-1013.

French, J. R. P., Jr., & Caplan, R. D. (1972). Occupational stress and individual strain. In A. J. Marrow (Ed.), *The failure of success* (pp. 30-66). NY: Amacon.

French, J. R. P., Jr., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester, England: Wiley.

Frese, M. (1985). Stress at work and psychosomatic complaints: A causal interpretation. *Journal of Applied Psychology, 70*, 314-328.

Gaillard, A. W. K. (1993). Comparing the concepts of mental load and stress. *Ergonomics, 9*, 991-1005.

Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology, 55*, 259-285.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology, 60*, 159-170.

Harris, J. R. (1991). The utility of the transaction approach for the occupational stress research. In P. L. Parrewe (Ed.), *Handbook of job stress* (pp. 21-29). Corte Madera, CA: Select Press.

Hockey, G. R. J. (1997). Compensatory control in the regulation of human performance under stress and high work load: A cognitive-energetical framework. *Biological Psychology, 45,* 73-93..

Insel, P. M., & Moss, R. H. (1974). *Work Environment Scale., Form R*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal , R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. NY: Wiley.

Karasek, R. A. Jr. (1979). Jon demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Sciences Quarterly, 24*, 285-305.

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and reconstruction of working life*. NY: Basic Books.

Lazarus, R. S. (1991). Psychological stress in the workplace. In P. L. Parrewe (Ed.), *Handbook of job stress* (pp. 1-13). Corte Madera, CA: Select Press.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. NY: Springer.

Northwestern National Life. (1991). *Employee burnout: America's newest epidemic*. Minneapolis, MN: Author.

Northwestern National Life. (1992). *Employee burnout: Causes and cures*. Minneapolis, MN: Author.

Repetti, R. L. (1993). The effects of workload and

social environment at work on health. In L. Goldberg & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects* (2nd ed. pp. 368-385). NY: Free Press.

Schuler, R. S. (1991). Foreword. In P. L. Parrewe (Ed.), *Handbook of job stress* (pp. v-vi). Corte Madera, CA: Select Press.

Smith, M., Colligan, M., Horning, R. W., & Hurrel, J. (1978). *Occupational comparison of stress-related disease incidence.* Cincinnati: National Institute for Occupational Safety and Health.

Spielberger, C. D., & Reheiser, E. C. (1994). The job stress survey: Measuring gender differences in occupational stress. *Journal of Social Behavior and Personality, 9(2),* 199-218.

Spielberger, C. D., & Vagg, P. R. (1999). *JSS: Job Stress Survey. Professional Manual.* Odessa FL: Psychological Assessment Resources.

Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of Occupational Health Psychology, 1,* 9-26.

원고 접수: 2004년 5월 14일
수정원고 접수: 2004년 6월 3일
게재 결정: 2004년 6월 12일

한국심리학회지: 건강
The Korean Journal of Health Psychology
2004. Vol. 9, No. 2, 415 - 440

Development of the Korean Job Stress Survey: Study I

Kyo-Heon Kim Chang-Nam Park
Dept. of Psychology, Chungnam Univ.

Kyum Koo Chon
Dept. of Rehabilitation, Taegu Univ.

The purpose of this study was to develop the reliable and valid Korean version of the Job Stress Survey(Spielberger & Vagg, 1999), which was designed to assess generic sources of occupational stress encountered by workers employed in wide variety of work settings. 490 employees of the four public enterprises were asked the Korean Job Stress Survey. 30 items of the K-JSS showed significantly higher item-total correlation. 3 indexes of K-JSS showed high internal consistencies and significant positive correlations with anxiety, depression, and psychosomatic complains. K-JSS also showed negative correlation with subjective well-being cognition and emotion. Factor structure of K-JSS investigated by confirmatory factor analysis was consistent with that(two factors) of the original JSS, but exploratory factor analysis revealed single factor structure. Results of this study were discussed in relation with job stress theory and research.

Keywords: job stress theory , Job Stress Survey, control theory, reliability, validity