

직장인의 직무 스트레스와 스트레스 대처 전략에 관한 성차 연구*

정은주**, 안창일***

초 록

직장인이 경험하는 스트레스의 부정적 영향에 관한 많은 연구가 있다. 그러나 여성 인력의 사회 진출이 급격히 증가하였음에도, 남성 직장인에 비해 상대적으로 여성 직장인에 대한 체계적인 직무 스트레스 연구가 여전히 부족한 실정이다. 또한 남녀 직장인이 스트레스에 어떻게 대처하는 지에 관한 연구도 부족하다. 따라서 본 연구에서는 직무 스트레스 유발 요인과 스트레스 대처 전략의 남녀 간 차이를 탐색하고자 한다. 다음으로, 스트레스 대처 전략과 직무 스트레스가 어떠한 관련이 있는지 살펴보고자 한다.

연구는 서울 및 경기도에 거주하는 501명의 직장인을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 연구 결과, 여성 직장인이 남성 직장인에 비해 더 많은 직무 스트레스를 경험한다고 보고하였으며, 사회적 지지 추구 대처 전략을 사용한다고 보고하였다. 또한 남녀 모두에서 적절한 문제해결 대처 전략이 낮은 직무 스트레스를 예측하였고, 오히려 회피 대처 전략은 높은 직무 스트레스와 관련되었다. 이러한 연구 결과는 직장인을 위한 적절한 스트레스 대처 전략 활용에 대한 교육의 필요성과 남녀 직장인에 대한 다른 접근법이 필요함을 시사한다.

주제어 : 직무 스트레스, 문제해결 중심 스트레스 대처, 회피 스트레스 대처, 사회적 지지 추구 대처, 성차, 직무 스트레스 완화

* 본 연구는 정은주의 석사학위 논문 자료를 재분석하고 일부를 요약 게재하였다.

** 미국 코네티컷 주립대학, 인간 발달 연구소, 부소장(eunju.jung@uconn.edu)

*** 고려대학교, 교수

I. 서론

단순 생산중심에서 고도의 지식노동이 중시되는 산업 사회로 그 구조가 다양화된 이래, 이전보다 더 많은 자발성과 창의성이 근로자들에게 요구되고 있다. 또한 급변하는 산업 구조와 경영 환경 속에서 근로자들은 업무량, 책임감, 업무 성과에 대한 압력 등과 관련한 다양한 직무 스트레스에 노출되어 있다.

한국산업안전공단 (2001)은 245개 사업체 근로자를 대상으로 스트레스에 관련한 조사를 실시하였다. 조사 결과를 살펴보면, 스트레스와 관련이 없는 건강군은 5%, 잠재적 스트레스군은 73%, 극도의 스트레스를 받는 고위험군은 22%나 된다고 한다. 특히 고위험군에 포함된 근로자들은 스트레스로 인한 신체적 및 정신적 어려움을 겪고 있는 것으로 나타났다. 한국직무스트레스학회 창립 기념 학술대회 (2004) 발표를 보면, 설문 응답자의 약 30%는 직무를 통한 정신적, 신체적 스트레스가 잠재적 만성적 정신질환으로 발전할 가능성이 있다고 보고하였다. 또한 직무 스트레스를 경험하는 많은 근로자들은 만성 피로, 소화 불량, 두통 등과 같은 신체적 증상도 같이 보고하였다 (연합뉴스, 2004, 4, 11). 실제 2000년에는 업무상 스트레스로 발생한 질병을 산업재해로 처음 인정하였으며, 환자수가 2001년 27명, 2002년 45명, 2003년 85명으로 업무상 스트레스로 인한 환자 수는 해마다 급증하고 있다.

스트레스의 긍정적 측면을 언급한 선행연구들은 적당한 긴장이나 스트레스가 직장인의 업무 성과를 향상시키는 역할을 한다고 보고한다 (Meglino, 1977; Bhagat, McQuaid, Lindholm, & Segovis, 1985). 그러나 지속적이고 강도 높은 스트레스에 노출된 직장인들의 대부분은 직무 탈진에 이르고 정서 및 신체적 질병에 이르게 된다는 스트레스의 부정적 측면에 관한 연구 결과가 있다 (Cunningham, 1983). 직무 스트레스로 인한 부정적 영향은 조직원 개인의 신체적, 정신적 건강의 악화뿐만 아니라 조직과 국가의 경쟁력에도 영향을 미치게 한다. 직장인이 경험하는 스트레스는 더 이상 개인적인 문제가 아니다. 미국에선 가까운 장래에 스트레스에 의한 각종 질환이 심장질환 다음으로 기업에 손해를 끼칠 것으로 예측

하고 있으며 스트레스로 인한 우울증이 있는 근로자가 건강한 근로자보다 2배가 많은 병가(病假)를 사용하고 회사를 출근하더라도 생산성이 현저히 감소한다고 한다. 실제로 스트레스로 인한 생산성 저하로 연간 3,000억 달러, 종업원 1인당 약 7,500 달러의 비용이 드는 것으로 나타났다(한국일보, 2003, 8, 31). 그러므로 기업은 능동적이고 적극적으로 조직원들이 경험하는 스트레스 유발 요인을 찾아서 개입하고 조직원들이 스트레스를 경험하지 않도록 돕고 관리하여야 한다. 즉, 기업이 조직원의 스트레스를 줄이기 위해 노력하는 것은 조직원 개인의 신체적, 정신적 건강을 향상시킬 뿐만 아니라 기업의 경쟁력을 향상 시키는 중요한 일일 것이다.

동일한 스트레스 유발 요인이 있는 상황에서 개인마다 느끼는 스트레스 정도와 그로 인한 결과는 각각 다르게 나타난다. 대부분의 경우 지속적인 스트레스는 부정적인 영향을 미치지만, 개인에 따라 스트레스 유발 요인을 새로운 도전으로 생각하고 이를 효과적으로 극복하여 개인적인 성장과 성숙을 이룩하는 경우도 있다 (Beehr & Newman, 1978; Matteson & Ivancevich, 1979; Jamal, 1984; Quick & Quick, 1984). Cox (1993)는 개인적인 차이에 의해 스트레스에 대처하는 능력과 밀접한 관련이 있다고 보고하였다. 또한 선행연구들은 스트레스가 야기하는 부정적인 증상이 개인적 특성 또는 자원에 따라 스트레스에 탄력성 또는 취약성을 보인다는 결과를 제시하면서 스트레스에 대처하는 개인차의 중요성을 강조하였다 (Cohen & Wills, 1985; Litt, 1988; Jex, Bliese, Buzzell, & Primeau, 2001). 즉, 동일한 스트레스 유발 요인에 노출된 개인이 활용하는 대처 전략에 따라서 직무 스트레스가 완화 될 수 있을 것이다. 이는 스트레스에 대한 단순한 반응 이상으로 스트레스를 완화하기 위해 개인이 취할 수 있는 행동적, 인지적 전략을 포함하며 개인 내에 내재할 수 있는 자원이다. 그러므로 직무 스트레스에 대해 개인적 자원인 스트레스 대처 전략이 어떠한 역할을 하는지 탐색하는 것은 중요한 일일 것이다.

직장 여성의 증가와 함께 몇몇 선행 연구들은 직무 스트레스 및 스트레스 대처 전략에 관한 성차 연구를 실행하였다 (이동수, 1999; Misra, McKean, West, & Russo, 2000; McDonough & Walters, 2001; Vagg, Spielberger, & Wasala, 2002). 그러나 남성 직장인에 비해 상대적으로

여성 직장인에 대한 체계적인 연구가 여전히 부족한 실정이다 (Iwasaki, MacKay, & Rostock, 2004). 그러므로 본 연구에서는 한국 직장 여성을 연구 대상으로 포함하여 성차 연구를 시행하고자 한다. 즉, 본 연구는 직무 스트레스 유발 요인과 스트레스 대처 전략의 남녀 차이를 탐색하고자 한다. 다음으로, 스트레스 대처 전략과 직무 스트레스가 어떠한 관련이 있는지 살펴보고자 한다.

II. 이론적 배경 및 가설

1. 직무 스트레스

스트레스는 개인이 느끼거나 경험하는 주관적인 상태로 개인과 환경간의 특별한 관계에 의해 매개되는 현상이며, 직무 스트레스(job stress)는 종업원과 직무 환경 사이에서 발생한다 (Lazarus & Folkman, 1984; Kahn & Boysiere, 1994). 직무 스트레스에 대한 개념은 학자마다 다르나 공통적으로 특정 직무와 관련된 부정적 환경 요인, 개인의 불편한 감정, 개인 자신의 욕구나 능력 및 성격이 환경적 요구와 일치하지 않을 때 발생한다는 개념을 포함하고 있다 (Oliver, Mansell, & Jose, 2010). 즉, 직무 스트레스는 직무 환경에서 경험하는 개인적인 현상이며 정신적, 신체적 긴장 상태를 유발하는 현상 및 요인들이라고 정의할 수 있다.

직무 스트레스 연구는 최근 30년간의 연구를 통해 조직원들의 신체적, 심리적, 행동적 측면에 부정적 영향을 미친다는 것이 증명되었다 (Caplan & Jones, 1975; Ganster & Schaubr, 1991; Darr & Johns, 2008; Granter, Fox, & Dwyer, 2001). 예를 들어, 직무 스트레스가 높을수록 낮은 업무 수행 및 낮은 직무 만족과 높은 이직률이 나타난다고 한다 (Darr & Johns, 2008). 또한, 최근 연구를 살펴보면 직무 스트레스의 부정적 영향이 종업원의 신체적 건강과도 밀접한 관련을 보이고 있으며 (Ganster, et al., 2001), 스트레스로 인한 종업원의 건강관련 비용을 증가시키며 결과를 보고하고 있다 (Milczarek, Schneider, & Gonzalez, 2009).

직무 스트레스를 조직원과 그들의 환경 사이에서 발생하는 특수한 관계에서 나오는 것이라 하면, 직무 스트레스 과정에 포함된 환경 요인들은 직무 스트레스 요인들(job stressor)이 된다 (Lazarus & Folkman, 1984; Kahn & Boysiere, 1994). Osipow와 Spokane(1992)는 직무 스트레스 유발 요인을 개인의 역할과 관련된 역할 스트레스 요인들로 세분화하였다. 첫째, 역할 과부하 (Role Overload)는 개인이 자신의 능력과 환경 이상의 업무를 요구 받았을 때 느끼는 스트레스이다. 둘째, 역할 불충분 (Role Insufficiency)은 직무가 너무 단순하거나, 업무 양이 적을 때, 또는 자신의 능력에 비해 직무에서 요구되는 기대치가 낮다고 느끼는 스트레스이다. 셋째, 역할 모호성 (Role Ambiguity)은 주어진 직무에 대한 정보가 부족하거나 명확하지 않을 경우 느끼는 스트레스이다. 넷째, 역할 경계 (Role Boundary)에 대한 스트레스는 실제 역할과 직무에서 요구되어지는 요구가 상반되는 상황에서 발생하는 스트레스이다.

선행 연구들은 직무 스트레스와 관련하여 여성과 남성 직장인이 느끼는 스트레스의 종류가 다를 것을 보고하고 있다 (Misra, et al., 2000; Iwasaki et al., 2004). 예를 들어, 남성 직장인의 경우 직업 관련 권한 (Vagg, et al., 2002)과 책임감 (Sharada & Raju, 2001)에서 여성 보다 더 많은 스트레스를 느낀다고 보고하고 있다. 여성 직장인의 경우는 직장 내 대인관계 문제 (McDonough & Walters, 2001) 및 가족-직장 갈등 (Vagg et al., 2002), 역할 갈등, 역할 모호성 등에서 남성 직장인보다 많은 스트레스를 느낀다고 보고하였다 (Sharada & Raju, 2001). 여성과 남성 직장인이 경험하는 직무 스트레스의 종류가 다른 것은, 개인에게 요구되는 기대치와 책임감이 남녀에 다르게 적용되기 때문이다 (Iwasaki et al., 2004). 즉, 남성에 비해 여성에게 좀 더 관계 중심적인 역할이 요구되기 때문이다. 따라서 여성 직장인들이 남성 직장인들에 비해 좀 더 관계중심적인 역할에 더 많은 스트레스를 경험할 가능성이 높다 (Thompson, Kirk, & Brown, 2006).

한국 직장인을 대상으로 한 이동수 (1999)의 연구에서도 남성이 여성 직장인보다 높은 역할 과부하 스트레스를 보고하였으나, 역할 불충분, 역할 애매성에서는 여성 직장인이 남성 직장인보다 더 많은 스트레스를 경험한다고 보고하였다. 이는 직무 스트레스 중에서 역할 갈등이나 역할 모호성

등이 역할 과부하에 비해 상대적으로 대인 관계적인 역할을 요구하는 경향이 있기 때문에 여겨진다. 이러한 이론적 배경을 바탕으로 본 연구는 직무 스트레스에서 남녀 차이를 검증하고자 한다.

가설 1-1. 남성 직장인이 여성 직장인에 비해 더 많은 역할 과부하에 대한 스트레스를 보고 할 것이다.

가설 1-2. 여성 직장인이 남성 직장인에 비해 더 많은 역할 불충분, 역할 모호성, 역할 경계를 보고할 것이다.

2. 스트레스 대처 전략

Lazarus와 Folkman (1984)에 제시된 스트레스 대처 (stress coping)에 의하면, 스트레스 대처는 개인이 경험하는 스트레스를 관리 또는 줄이기 위해 활용하는 개인의 인지적, 행동적 자원을 포함한다. 즉, 스트레스 대처는 개인이 심리적 안정을 찾고 스트레스를 완화하며 스트레스에 저항하는 역할을 한다. Lazarus와 Folkman (1984)은 문제중심 (problem-focused) 스트레스 대처와 정서중심 (emotion-focused) 스트레스 대처 모형을 제시하였다. 문제중심 대처 방식을 취하는 개인은 스트레스를 유발한 문제 해결을 목적으로 의사결정을 하거나 직접적인 행동을 취하는 것과 같이 스트레스 상황 자체를 변화시키고자 적극적인 노력을 한다. 반면, 정서중심 대처는 스트레스 상황을 변경시키기보다는 그에 수반되는 부정적인 정서를 다루거나 완화시키는데 초점을 둔다. Roth와 Cohen (1986)은 접근과 회피 차원의 스트레스 대처 방식 모형을 제시하였다. 접근 대처 방식은 스트레스 대처를 위해 문제 관련 정보를 수집하거나 사회적 지지를 추구하는 등의 문제해결 대처 양식이고, 회피 대처 방식은 문제 자체를 부인하거나 관심을 전환시킴으로 스트레스 문제로부터 거리를 두려고 하는 대처 양식이다. 이를 종합해 Amirkhan (1990)은 선행연구에서 공통적으로 합의되어온 문제중심-정서중심 (Folkman & Lazarus, 1980), 회피-접근 (Roth & Cohen, 1986) 등의 대표적 대처 자원들을 모두 포괄하는 사회적 지지 추구 (social support seeking), 문제 해결 (problem solving), 회피 (avoidance)의 세 가지 스트레스 대처 전략으로 나누어 제시하였다.

선행 연구는 스트레스 대처 전략의 종류가 남성과 여성에 따라 다르다고 보고한다 (Folkman & Lazarus, 1980; Felsten, 1998). 여성과 남성에게 요구되는 사회적 역할과 그들의 사용할 수 있는 대처 전략이 자신이 속한 특수한 환경과 밀접한 관련이 있기 때문에 남녀가 사용하는 대처 전략에 차이가 있을 수 있다 (Ptacek, Smith, & Zanas, 1992; Rosario, et al., 1988). Folkman과 Lazarus (1980)의 연구는 정서중심 대처에 있어 남녀의 차이를 발견하지 못했지만, 직장 남성이 직장 여성보다 더 많은 문제중심 대처 전략을 사용한다고 한다. 즉, 남녀가 같은 직무에 있거나 같은 스트레스 요인에 노출 되었다 할지라도, 자신의 특수한 환경과 사회적으로 요구되어지는 규범 등의 영향에 의해 개인이 활용하는 스트레스 대처 방식에서 남녀 간의 차이가 발견될 수 있다 (Ptacek, et al., 1992).

선행 연구들은 스트레스 대처 방식에서 남녀 차이를 보고하고 있지만, 그 결과는 연구들에 따라 다양하다. 예를 들어, 여성이 남성에 비해 사회적 지지 추구하고 같은 정서중심 대처 전략을 더 사용한다는 결과가 있지만 (Billings & Moos, 1981; Hobfoll, et al., 1994), 남녀가 같은 역할과 같은 종류의 스트레스에 노출된다면 그들이 사용하는 스트레스 대처 전략에 차이가 없다는 선행 연구도 있다 (Porter & Stone, 1995).

이동수(1999)의 연구는 남성과 여성 직장인이 활용하는 스트레스 대처 자원과 직무 스트레스 관계가 다를 것을 보고하였다. 남성 직장인의 경우 높은 사회적 지지추구와 인지적/합리적 대처 전략과 낮은 직무 스트레스의 관계를 보고하였으나, 여성 직장인의 경우 인지적/합리적 대처 전략만이 낮은 직무 스트레스와 관련이 있다고 한다. 그러나, 대학생을 대상으로 한 연구한 스트레스 대처 전략 검사 타당화 연구 (신혜인, 2002)에서 여학생이 남학생보다 사회적 지지 추구 대처 전략을 더 사용하고, 남학생이 회피 중심 대처 전략을 여학생보다 더 많이 사용한다고 보고하였다. 문제 해결 중심 대처 전략에서는 남학생과 여학생의 차이가 발견되지 않았다. 이처럼, 선행 연구들의 결과는 스트레스 대처 전략의 하위 요인에 따라 그 결과가 다양하게 보고되었다. 그러므로 본 연구는 스트레스 대처 전략 활용에서 남녀 차이가 존재함을 검증하고자 한다.

가설 2. 스트레스 대처 전략의 활용에 남녀 차이가 존재할 것이다.

3. 직무 스트레스와 스트레스 대처 전략

직무 스트레스에 대한 부정적 결과를 예방하기 위해 개인적 자원의 효과적인 개입의 필요성을 제기하였다 (Cordes & Dougherty, 1993; Thoits, 1995). 즉, 직무를 변경시켜주거나 효과적인 기술 습득, 이완법과 같은 개인의 소진을 줄이기 위한 방법에 초점을 맞춰 그 예방법이 연구되었다 (Parkes, 1990; Cordes & Dougherty, 1993; Lee & Ashforth, 1996). 스트레스에 저항하는 개인적 자원으로는 인구 통계적 특성, 주변 환경, 개인의 기질 및 성향 등이 있다. 인구 통계학적 특성은 근속연수, 연령, 결혼여부, 자녀유무 등을 포함한다. 주변 환경은 스트레스를 조절할 수 있도록 도와줄 수 있는 가족, 동료, 전문 기관 등을 포함하고 있다. 실제, 개인의 대처 자원을 증가시키기 위한 스트레스 면역 훈련, 합리적인 정서 기법, 사회기술 훈련 등이 직무 스트레스의 부정적 영향을 완화한다는 결과가 있다 (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

스트레스 대처에 관한 개인적 자원들에 관한 연구들을 보면, 적극적으로 문제 해결적 대처 전략은 부정적인 영향을 줄인다고 한다 (Billing & Moos, 1981). 그러나 회피 대처 전략을 사용 할수록 스트레스를 완화시키는 것이 아니라 오히려 심리적, 신체적 긴장 증상이 증가한다는 연구 결과가 있다 (Billing & Moos, 1981). 다른 선행 연구들을 살펴보면, 정서 중심 대처 전략이 회피 대처 전략 보다 스트레스 완화에 도움이 된다는 결과가 제시되고 있다 (Lazarus, 1993). 종합해보면 스트레스 대처 양식이 일률적으로 효과가 있다는 것이 아니라, 개인이 처한 상황과 환경에 따라 그 효율성이 다르게 나타난다고 볼 수 있다.

따라서 직장인이 동일한 스트레스에 노출되었을 경우, 어떠한 대처 자원을 활용하여 적응적이 되는지를 알아보고, 남성과 여성 직장인이 사용하는 스트레스 대처 전략과 직무 스트레스의 관계를 살펴보는 것은 중요한 일일 것이다. 이러한 이론과 선행연구를 근거로 다음 가설들을 검증하고자 한다.

가설 3-1. 인구통계학적 변인들은 직무 스트레스와 관련이 있을 것이다.

가설 3-2. 사회적 지지추구 대처 전략을 사용할수록 직무 스트레스는 낮아질 것이다.

가설 3-3. 문제해결 대처 전략을 사용할수록 직무 스트레스는 낮아질 것이다.

가설 3-4. 회피 중심 대처 전략을 사용할수록 직무 스트레스는 높아질 것이다.

III. 연구방법

1. 자료 수집 및 연구대상

본 연구는 서울 및 경기도에 소재하는 기업에 근무하는 직장인 600명을 대상으로 하였다. 설문은 지필 검사로 각 기업의 인사 및 교육 담당자를 통해 배포되고 수거되었다. 총 532부가 수거 되었으며, 이중 불성실한 응답을 제외한 501명의 자료만을 분석에 사용하였다. 불성실한 응답은 설문지 첫장만 응답한 경우, 모든 설문 항목에 대해 같은 답을 한 경우, 인구통계학적 변인에 대한 응답을 전혀 표시하지 않은 경우를 포함한다. 연구 참여자의 인구통계학적 변인에 대한 결과는 표1에 제시되었다.

분석 결과, 남성 참여자 382명(76.2%), 여성 참여자 119명(23.8%)으로 여성에 비해 남성이 많았다. 결혼상태는 기혼자가 274명(54.7%)으로 미혼자 227명(45.3%)에 비해 많았다. 남성의 경우 미혼 145명, 기혼 237명으로 기혼 남성이 많았으며, 여성의 경우 미혼 82명, 기혼 37명으로 미혼이 더 많았다. 전체 평균 연령은 32.67세($SD=5.31$)였으며, 연령은 30대가 301명(60.7%)으로 가장 많았고, 20대, 40대 순이었다. 여성의 평균 연령은 28.4세($SD=4.41$)이었으며, 남성의 평균 연령은 34세($SD=4.85$)이었다. 최종학력은 대졸이 365명(72.9%)으로 가장 많았으며, 고졸 50명(10.0%), 대학원 이상 42명(8.4%), 전문대졸 41명(8.2%) 순이었다. 평균 근속 연수는 6.72년($SD=5.32$)이었으며, 근속 연수가 1년 이하인 사람은 64명(12.8%), 5년 이상 근무한 사람은 265명(54.0%)이었다. 직종별로는 IT 계열

종사자가 285명(56.9%), 일반 사무직이 208명(41.5%)이었다. 직책은 사원이 313명(62.5%)으로 가장 많았고, 과장 158명(31.5%), 부장 19명(3.8%), 임원 및 기타 순이었다.

〈표 1〉 전체 연구 참여자의 인구통계학적 특성

변 인	참여자(명)	비율(%)
성별		
남	382	76.2
여	119	23.8
결혼상태		
미혼	227	45.3
기혼	274	54.7
연령		
20대	133	26.8
30대	301	60.7
40대	61	12.3
50대 이상	1	0.2
최종학력		
고졸	50	10.0
전문대졸	41	8.2
대졸	365	72.9
대학원 이상	42	8.4
근속년수		
1년 이하	64	12.8
1-5년	202	40.3
5-10년	138	27.5
10-15년	51	10.2
15년 이상	36	7.2
종사직		
IT	285	56.9
일반사무직	208	41.5
특수직	7	1.4
기타	1	0.2
직책		
사원	313	62.5
과장	158	31.5
부장	19	3.8
임원	3	0.6
기타	5	1.0
총 참여자	501명	

2. 평가도구

1) 직무 스트레스 평가

본 연구에 사용된 직무 스트레스 평가 질문지는 Osipow와 Spokane (1987)에 의해 개발되었고, 이동수 (1999)에 의해 한국어판으로 변안과 표준화되었다. 직무 스트레스 평가 질문지는 직장에서 경험하는 직무 스트레스 요인을 측정하며, 역할 과부하, 역할 불충분, 역할 모호성, 역할 경계의 하위 차원으로 구성되어 있다. 각 하위 문항은 10개 문항으로 구성되어 있으며, 1점(전혀 그렇지 않다)에서 5점(매우 그렇다)까지의 Likert 식 척도를 사용하여 평가한다. 높은 점수는 높은 직무 스트레스를 의미한다. 각 하위 요인의 내적 일치도 (Cronbach- α)는 역할 과부하가 .70, 역할 불충분 .79, 역할 모호성 .77, 그리고 역할 경계 .70이었다.

2) 스트레스 대처 전략 평가

스트레스 대처 전략 평가 (Coping Strategy Indicator)는 Amirkhan (1990)에 의해 개발되었으며, 총 33문항으로 구성되어 있다. 본 연구에 사용된 한국어판 질문지는 신혜진 (2002)이 스트레스 대처 전략 검사의 타당화 연구에서 번역한 것을 사용하였다. 하위 요인은 사회적 지지 추구, 문제해결 중심 대처, 회피 중심 대처이다. 각 문항은 1점(전혀 하지 않았음)부터 3점(많이 했음)까지 Likert식 척도를 사용하여 평가한다. 높은 점수는 많은 스트레스 전략을 사용한다는 의미이다. 본 연구의 하위 척도 내적 일치도 (Cronbach- α)는 사회적 지지 추구 .84, 문제해결 중심 대처 .86, 그리고 회피중심 대치는 .74이다.

3) 인구 통계학적 특성 평가

본 연구에 사용된 피험자의 인구 통계학적 특성은 성별 (남, 여), 결혼 상태 (미혼, 기혼), 연령 (연속 변인), 최종학력 (고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원 이상), 근속 년수 (1년 이하, 1-5년, 5-10년, 10-15년, 15년 이상), 직책 (사원, 과장, 부장, 임원, 기타)로 측정하였다.

IV. 결과

1. 기초통계 분석

본 연구에 사용된 변수들 간의 상관분석 결과는 여성 연구 참여자의 결과는 표2에 남성 연구 참여자의 결과는 표3에 제시되었다. 여성의 경우 나이와 역할 과부하에 대한 스트레스는 정적 상관관계를 보였다($r=.242$, $p<.01$). 그러나 여성 직장인의 나이와 역할 불충분($r=-.194$, $p<.05$), 역할 모호성($r=-.364$, $p<.01$), 역할 경계($r=-.237$, $p<.01$)에 대한 스트레스는 부적 상관관계를 보였다. 흥미롭게도 여성의 교육 수준과 사회적 지지 추구 대처 전략은 부적 상관관계를 보였고($r=-.258$, $p<.01$), 역할 과부하에 대한 스트레스는 정적 상관관계를 보였다($r=.222$, $p<.05$). 기혼여성의 경우 회피 스트레스 대처 전략을 사용하는 경향이 있는 것으로 나타났다($r=.218$, $p<.05$). 문제해결 중심 스트레스 대처 전략과 역할 모호성 스트레스는 부적 상관관계를 보였다($r=-.295$, $p<.05$).

남성의 경우 나이와 역할 모호성에 대한 스트레스는 부적 상관관계를 보였다($r=-.128$, $p<.05$). 또한 근무 연수와 역할 모호성($r=-.154$, $p<.01$), 역할 경계 스트레스는($r=-.115$, $p<.05$) 부적 상관관계를 보였다. 기혼 여성과 유사하게 기혼 남성의 경우도 회피 스트레스 대처 전략을 사용하는 경향이 있는 것으로 나타났다($r=.122$, $p<.05$). 사회적 지지 추구 스트레스 대처 전략사용은 역할 불충분($r=-.229$, $p<.01$), 역할 모호성($r=-.174$, $p<.01$), 역할 경계($r=-.116$, $p<.05$)와 부적 상관관계를 보였다. 또한 문제해결 중심 스트레스 대처 전략과 역할 불충분($r=-.276$, $p<.01$), 역할 모호성($r=-.381$, $p<.01$), 역할 경계($r=-.188$, $p<.01$)와 부적 상관관계를 보였다. 흥미롭게도 회피 스트레스 대처 전략은 모든 직무 스트레스 하위 요인과 정적인 상관관계를 보였다.

여성과 남성의 변인들 간 상관관계 결과를 요약해보면, 남녀 모두 나이가 많아질수록 역할 모호성에 대한 직무 스트레스는 줄어들었으며, 기혼인 경우 회피 스트레스 대처 전략을 사용하는 경향이 높아졌다. 그러나 여성의 경우 문제해결 중심 스트레스 대처 전략을 사용 할수록 역할 모호성

스트레스는 줄어들었으나, 회피 스트레스 대처 전략을 사용할수록 역할 모호성과 역할 경계 스트레스는 증가하였다. 남성의 경우도 회피 스트레스 대처 전략의 증가는 직무 스트레스 증가와 관련이 있었다. 그러나 사회적 지지 추구하고 문제해결 중심 스트레스 대처 전략을 사용하는 남성의 경우 역할 불충분, 역할 모호성, 역할 경계 스트레스는 줄어드는 경향을 보였다.

〈표 2〉 여성 직장인의 변수들 간 상관 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.나이										
2.학력	.375**									
3.근무 연수	.794**	.005								
4.결혼 상태	-.453**	-.188*	-.381**							
5.사회적지지	-0.13	-.258**	.030	.174						
6.문제해결	.137	-.080	.207*	-.040	.401**					
7.회피	-.140	-.160	-.060	.218*	.128	-.028				
8.역할과부하	.242**	.222**	.235*	-.140	-.045	-.094	-.054			
9.역할불충분	-.194*	.011	-.278**	.130	-.153	-.161	.169	-.337**		
10.역할모호성	-.364**	-.079	-.357**	.230**	-.117	-.295**	.214*	.034	.387**	
11.역할경계	-.237**	-.102	-.260**	.102	.001	-.140	.220**	.060	.460**	.412**

* $p < .05$, ** $p < .01$

〈표 3〉 남성 직장인의 변수들 간 상관 분석

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.나이										
2.학력	-.029									
3.근무 연수	.803**	-.177**								
4.결혼 상태	-.581**	.007	-.446**							
5.사회적지지	-.055	-.022	-.053	.058						
6.문제해결	.121*	.006	.113*	-.027	.401**					
7.회피	-.107*	.008	-.145**	.122*	.215**	-.089				
8.역할과부하	.048	.038	.045	-.018	.014	.041	.141**			
9.역할불충분	-.042	-.061	-.060	.066	-.229**	-.276**	.222**	.132*		
10.역할모호성	-.128*	.014	-.154**	.069	-.174**	-.381**	.257**	.074	.458**	
11.역할경계	-.101	-.056	-.115*	.061	-.116*	-.188**	.338**	.301**	.614**	.434**

* $p < .05$, ** $p < .01$

인구통계학적 특성인 결혼 상태, 연령, 최종학력, 종사직, 직책에 따른 직무 스트레스와 스트레스 대처전략의 차이를 다변량 분석(Multivariate Analysis of Variance)을 활용하여 검증하였다. 직무 스트레스의 경우, 결혼 상태와 직업 종사직에서 모든 직무 스트레스 하위 요인은 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 연령이 높아질수록 역할 불충분 ($F=1.62$, $p<.05$), 역할 경계($F=2.81$, $p<.05$)에서 높은 스트레스를 보였다. 근무 연수가 증가할수록 역할 불충분 ($F=1.60$, $p<.05$), 역할 애매성 ($F=1.71$, $p<.05$), 역할 경계 ($F=2.03$, $p<.01$) 스트레스도 증가하였다. 직책에 따른 역할 경계 스트레스는 유의한 차이를 보였다 ($F=2.53$, $p<.05$). 사후분석(post-hoc test) 결과는 사원이 과장, 부장, 임원에 비해 더 많은 역할 경계 스트레스 경험한다고 한다. 스트레스 대처 전략의 경우, 모든 인구통계학적 특성 즉, 결혼 상태, 연령, 최종학력, 종사직, 직책과 스트레스 대처 전략은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

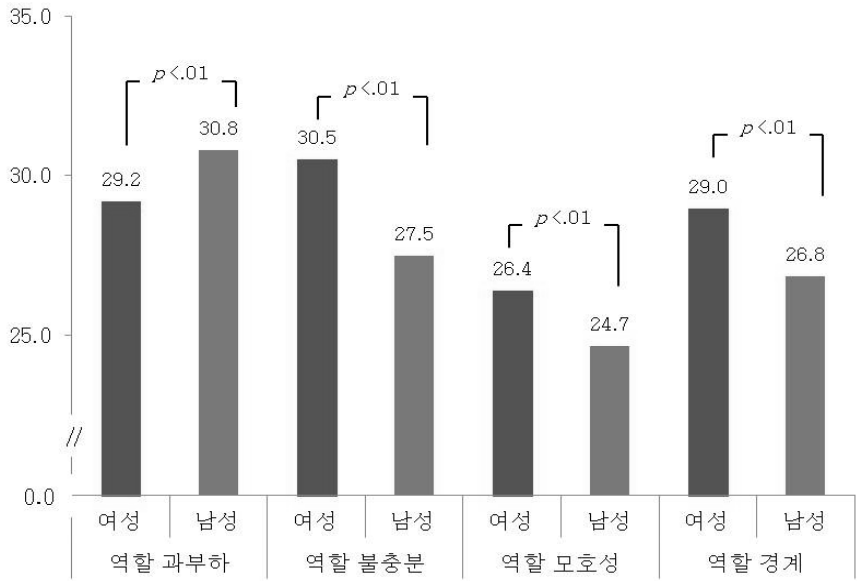
2. 직무 스트레스와 스트레스 대처 전략의 남녀간 차이

본 연구는 가설 1과 가설 2를 검증하기 위해 다변량 분석 (Multivariate Analysis of Variance)을 활용하였으며, 종속변인인 직무 스트레스와 스트레스 대처 전략이 독립변인인 성별에 따라 통계적으로 차이가 있는지를 검증하였다. 분석 결과는 표4, 그림1, 그림2에 제시되었다. 요약하면, 모든 직무 스트레스 하위 요인에서 남녀 간의 차이가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 남성의 경우 역할 과부하 스트레스가 여성보다 높았다 ($F=10.489$, $p<.01$). 그러나 여성의 경우 역할 불충분($F=29.684$, $p<.01$), 역할 모호성($F=10.096$, $p<.01$), 역할 경계($F=16.460$, $p<.01$)의 스트레스가 남성보다 높게 나타났다. 여성은 사회적 지지 추구 스트레스 대처 전략을 남성보다 많이 사용하고 있으나 ($F=5.529$, $p<.05$), 남성에 비해 문제 해결 중심 스트레스 대처 전략을 덜 사용하고 있는 것으로 나타났다 ($F=4.461$, $p<.05$). 그러나 회피 스트레스 대처 전략의 경우 남녀 차이가 통계적으로 유의하지 않았다.

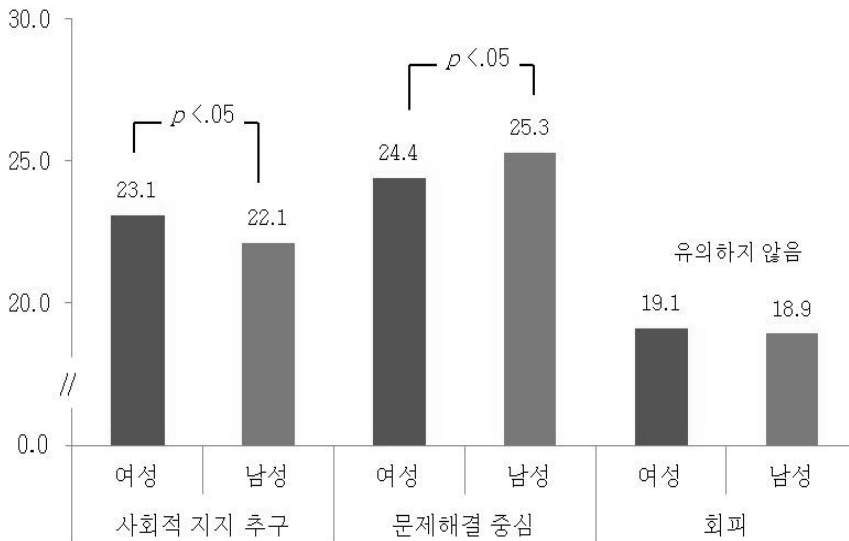
〈표 4〉 직무 스트레스와 스트레스 대처 전략 하위 요인의 남녀 간 차이 검증

	자유도	<i>MS</i>	<i>F</i>
직무 스트레스			
역할 과부하	(1, 483)	230.114	10.489**
역할 불충분	(1, 483)	809.965	29.684**
역할 모호성	(1, 483)	259.984	10.096**
역할 경계	(1, 483)	398.867	16.460**
스트레스 대처 전략			
사회적 지지	(1, 487)	85.335	5.529*
문제해결	(1, 487)	72.874	4.461*
회피	(1, 487)	3.664	.256

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



〔그림 1〕 직무 스트레스 요인의 남녀 간 차이



[그림 2] 스트레스 대처 전략의 남녀 간 차이

3. 직무 스트레스에 미치는 스트레스 대처전략 및 인구 통계학적 영향요인 분석

가설 3을 검증하기 위해 회귀분석 (Regression)을 활용하여 남녀 간의 인구 통계학적 특성과 스트레스 대처 전략이 직무 스트레스와의 관계를 검증하였다. 분석 결과는 표 5에 제시되었다.

여성의 경우 인구 통계학적 변인들은 직무 스트레스를 예측하지 못하는 것으로 나타났다. 그러나 스트레스 대처 전략의 하위 요인 중 문제해결 중심 대처와 회피 대처 전략은 직무 스트레스와 통계적 유의한 관계가 있었다. 문제 해결 대처 전략을 사용할수록 낮은 직무 스트레스를 예측하나($\beta = -.206$, $p = .059$), 회피 대처 전략을 사용할수록 높은 직무 스트레스를 예측하였다($\beta = .212$, $p < .05$).

남성의 경우, 여성의 경우와 유사하게 인구 통계학적 변인들은 직무 스트레스를 예측하지 못하는 것으로 나타났다. 또한 문제해결 중심 대처와 회피 대처 전략은 직무 스트레스와 통계적 유의한 관계가 있었다. 즉, 문제 해결 대처 전략을 사용할수록 낮은 직무 스트레스를 예측하나($\beta = -.214$,

$p<.01$), 회피 대처 전략을 사용할수록 높은 직무 스트레스를 예측하였다 ($\beta=.319$, $p<.01$). 남성의 경우 사회적 지지 추구 대처 전략을 사용할수록 낮은 직무 스트레스를 예측하는 것으로 나타났다($\beta=-.132$, $p<.05$).

〈표 5〉 직무 스트레스에 미치는 스트레스 대처전략 및 인구 통계학적 영향요인 분석

	여성		남성	
	표준화계수	t	표준화계수	t
상수		8.168		10.165
인구통계학적 변인				
결혼 상태	.046	.468	.041	.705
연령	-.201	-1.072	.221	2.243
최종 학력	.131	1.209	-.039	-.780
근무 연수	-.084	-.505	-.121	-1.465
종사직	-.081	.677	-.201	-3.342
직책	-.114	-1.114	-.038	-.781
스트레스 대처 전략				
사회적 지지 추구	-.095	-.944	-.150	-2.763**
문제 해결 중심	-.185	-1.909*	-.208	-3.914***
회피	.203	2.225*	.324	6.470***
Adjusted R ²	.159		.203	
R ² Change	.225		.223	
F	3.443***		11.109***	

* $p<.05$, ** $p<.01$

V. 논의

선행 연구 결과를 살펴보면 직무 스트레스의 종류에 있어 남녀 간의 차이가 있으며, 스트레스를 대처하는 방식도 다름을 알 수 있다. 그러나 직장 여성의 수가 계속 증가하고 있음에도, 여전히 많은 연구들을 직장 남성 연구 참여자를 주 대상으로 하고 있으며, 남녀 간의 차이를 검증하는 연구는

상대적으로 많이 연구되지 못하였다. 따라서 본 연구는 직무 스트레스에 이르는 인구 통계학적 변인의 남녀 차이를 살펴보고, 스트레스 대처 전략의 사용이 직무 스트레스와 어떤 관련이 있는지를 검증하였다. 또한 직무 스트레스 경험과 스트레스 대처 전략 사용에 있어 남녀 차이를 살펴보았다.

첫째, 본 연구에서는 직무 스트레스 유발 요인을 역할 과부하, 역할 불충분, 역할 모호성, 역할 경계로 정의하고 남녀 차이를 검증하였다. 흥미롭게도 여성이 역할 불충분, 역할 모호성, 역할 경계에서 남성보다 높은 스트레스를 보고하였다. 그러나 남성은 역할 과부하 즉, 일의 양이 많거나 자신에게 더 많은 책임감이 요구되어 질 때 여성보다 많은 스트레스를 느낀다고 보고하였다. 여성 직장인이 남성 직장인에 비해 더 많이 경험하는 직무 스트레스의 종류는 대인 관계적인 역할을 요구하는 경향성이 있는 종류로 여성 직장인 자신의 역할이 모호하거나 자신의 능력이 충분히 발휘되고 있지 않다고 느낄 때 남성보다 많은 스트레스를 보고하였다. 또한 네 가지 하위 직무 스트레스 요인 중 여성 직장인이 남성 직장인이 세 가지 요인에서 더 높은 스트레스를 보고한 결과는 전반적으로 여성 직장인이 남성 직장인에 비해 더 많은 직무 스트레스를 경험하고 있음을 나타낸다. 여성의 사회 참여가 늘어나고 있다고는 하지만, 본 연구 결과를 보면 여전히 여성 직장인들은 자신의 업무 역할과 경계가 애매하다고 느끼는 경우가 많으며, 자신의 생각과 직장에서 요구하는 일 사이에서 많은 갈등을 느낀다고 보고하였다. 상대적으로 남성 직장인은 여성 직장인보다 이러한 스트레스를 적게 느끼는 것으로 나타났다. 이는 기업이 여성 직장인의 직무 스트레스를 줄이기 위해서는 직무와 역할을 명확히 정의해야 하며, 좀 더 명확한 여성 직장인의 직무 역할을 제시해야 필요가 있음을 보여주고 있다.

둘째, 본 연구는 스트레스 대처 전략의 남녀 간의 차이를 검증하였다. 결과를 보면, 여성 직장인은 사회적 지지 추구 전략을 남성은 문제해결 중심 전략을 더 사용하고 있는 것으로 나타났다. 즉, 여성들의 경우 스트레스나 문제가 발생했을 경우, 가족 및 가까운 사람들에게 자신의 감정과 문제를 이야기함으로 스트레스를 대처하는 것으로 나타났다. 남성 직장인의 경우 문제해결을 위해 다양한 방법을 시도하거나, 문제 상황을 바로

잡기 위해 필요한 것들을 생각해보는 대처 전략을 사용하는 것으로 나타났다. 이 결과는 정부나 기업이 직장인의 스트레스 완화를 위한 정책이나 프로그램을 운영할 경우 남녀 간에 다른 방법과 접근을 해야 함을 시사하고 있다.

셋째, 본 연구는 스트레스 대처 전략과 인구 통계학적 변인이 직무 스트레스와 어떠한 관련이 있는지 검증하였다. 여성과 남성 직장인 모두에서 결혼 여부, 나이, 학력, 근무 연수 변인들은 직무 스트레스와 관련이 없었다. 스트레스 대처 전략 중, 문제해결 대처 전략은 여성과 남성 직장인 모두의 직무 스트레스를 완화와 관련이 있었다. 이는 직장인들이 적극적으로 문제에 중점을 두고 스트레스를 해결하고자 하는 전략을 사용할수록 자신들의 직무 스트레스를 완화시킬 수 있음을 시사하고 있다. 그러나 회피 대처 전략 사용은 높은 직무 스트레스와 관련이 있었다. 즉, 문제를 부인하고 회피하고자 하는 스트레스 대처 전략은 직무 스트레스를 더 악화시키는 결과를 낳는다고 볼 수 있다. 그러므로 스트레스를 자체를 부인하거나 회피하는 대처 전략을 사용하기 보다는 문제를 보다 적극적으로 해결하려는 등의 적절한 스트레스 대처 전략의 사용이 직장인의 직무 스트레스를 완화시킬 수 있을 것이다. 또한 남성 직장인의 경우 사회적 지지 추구가 낮은 스트레스를 예측하였으나, 여성 직장인의 경우는 통계적으로 유의하지 않았다.

본 연구 결과를 종합해 보면, 여성 직장인이 남성 직장인에 비해 직무 스트레스를 더 느끼고 있고, 남성 직장인에 비해 사회적 지지추구 대처 전략을 더 사용하는 것으로 나타났다. 또한 남녀 모두에서 적절한 문제해결 중심 대처 전략은 낮은 직무 스트레스와 관련이 있었다. 이러한 연구 결과는 직장인의 스트레스를 줄이기 위해서 기업에서 정책적으로 개인적 자원을 개발하고 그 역량을 증가시킬 필요가 있음을 시사하고 있다. 즉, 기업은 직무 스트레스에 대처하는 개인적 자원이 무엇인지 탐색하고, 그 자원을 개발하고 역량을 증가시킬 수 있도록 개인적인 특성에 맞춰 조직원을 돕고 이해하여야 한다. 결과적으로 이러한 개인적 자원에 집중하는 것은 기업이 보다 적은 비용과 시간을 할애하여 종업원의 직무 스트레스를 완화시킬 수 있는 궁극적이고 효과적인 방법이라고 할 수 있다. 물론

개인적 자원과 직무 자원의 상호작용을 동시에 고려할 때, 직무 스트레스를 완화시키기 위한 효과는 극대화 될 것이다. 그러나 조직과 직무 자원을 통한 직무 스트레스 완화는 시간과 비용이 많이 소요되고 실제적인 변화가 이루어지는데 제약이 많다는 현실적 한계가 있다. 따라서 조직원에 대한 교육 및 상담으로 그 역량을 증가시킬 수 있고 조직원에게 직접적인 개입을 할 수 있는 개인적 자원, 즉 스트레스 대처 전략을 향상시키는 전략은 직장인의 직무 스트레스 완화에 기여하는 효과적인 접근법일 수 있다.

본 연구의 제한점으로는 먼저, 평가 도구가 모두 자기 보고식 질문지로 이루어졌다는 점이다. 직무 스트레스는 개인이 느끼는 주관적인 경험이라고는 하지만, 좀 더 객관적인 상태를 평가할 수 있는 생리 측정 실험이나 면접 또는 종단적인 설문 연구 등을 통해 좀 더 심층적이고 다양한 방법을 통해 측정할 필요가 있을 것이다. 둘째, 모든 직종에 동일한 직무 스트레스 유발 요인을 적용하였다는 점이다. 직무별로 경험하는 직무 스트레스 요인이 다를 수 있기 때문에 후속 연구에서는 각 직종에 적합한 직무 스트레스 요인을 찾고 이를 측정하는 것이 필요하다. 셋째, 본 연구에서 남녀 직장인의 차이를 분석하였지만, 여전히 여성 직장인 연구 참여자 수가 남성 직장인 연구 참여자 수에 비해 부족하다. 따라서 추후 연구에서는 여성 연구 참여자수를 더 포함할 필요가 있다. 넷째, 기혼 여성의 경우 자녀 유무 및 자녀수는 스트레스와 밀접한 관련이 있을 수 있다. 따라서 추후 연구는 자녀와 관련된 변인을 추가하여 스트레스 및 대처 전략에 관한 관계를 탐색할 필요가 있다. 마지막으로 후속 연구는 직무 스트레스와 대처전략의 관계에서 인구 통계학적 변인이 어떠한 매개 혹은 조정 변인 역할을 하는지 살펴볼 필요가 있다.

비록 이러한 한계점에도 불구하고, 본 연구를 통한 직무 스트레스와 스트레스 대처 전략의 남녀 직장인 차이를 분석한 결과는 차후 남녀 직장인에게 차별화된 스트레스 대처 전략 사용이 필요하며, 직무 스트레스 완화에 개인의 스트레스 대처 전략이 효과적임을 시사하고 있다.

참고문헌

- 신혜진 (2002). 스트레스 대처 전략 검사의 타당화 연구. 서울대학교 대학원, 석사 학위 청구 논문.
- 연합뉴스 (2004, 4, 11). 근로자 30% 스트레스 정신질환 위험.
- 이동수 (1999). 직무스트레스 평가를 위한 측정도구 개발 및 표준화 연구. 한림대학교 대학원, 박사학위 청구논문.
- 한국산업안전공단 (2001). 2000년 직업병 예방 연구용역 최종보고서. 한국인 직무 스트레스와 건강영향에 관한 기획연구-기준상황 조사 및 측정도구 개발.
- 한국일보 (2003, 8, 31). 직장인 95% 스트레스.
- Amirkhan, J. H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The coping Strategy Indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 066-1075.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665-699.
- Bhagat, R. S., McQuaid, S. J., Lindholm, H., & Segovis, J. (1985). Total life stress: A multimethod validation of the construct and its effects on organizationally valued outcomes and withdrawal behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 70(1), 202-214.
- Billing, A. G., & Moos, R. H. (1981). The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(2), 139-157.
- Caplan, R. D., & Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity and type A personality on anxiety, depression and heart rate. *Journal of Applied Psychology*, 60(6).
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Cordes, S. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration

- of research on job burnout. *Academy of Management Review*, 18, 621-656.
- Cox, T. (1993). *Stress management and stress research: Putting theory to work*. HSE Contract Research Report No. 61/1993.
- Cunningham, W. B. (1983). Teacher burnout, *The Urban Review*, 15(1), 37-51.
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13, 293 - 318.
- Felsten, G. (1998). Gender and coping: Use of distinct strategies and associations with stress and depression. *Anxiety, Stress, and Coping*, 11(4), 289-309.
- Folkman, S. & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.
- Ganster, D. C., Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (2001). Explaining employees' health care costs: A prospective examination of stressful job demands, personal control, and physiological reactivity. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 954 - 964.
- Ganster, D. C., & Schaubroek, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*, 17(2), 235 - 271.
- Hobfoll, S. E., Dunahoo, C. L., Ben-Porath, Y., & Monnier, J. (1994). Gender and coping: The dual-axis model of coping. *American Journal of Community Psychology*, 22(1), 49-82.
- Iwasaki, Y., MacKay, K. J., & Ristock, J. (2004). Gender based analyses of stress among professional managers: An exploratory qualitative study. *International Journal of Stress Management*, 11, 56 - 79.
- Jamal, M. (1984). Job stress and job performance controversy: An empirical assessment. *Organizational Behavior and Human*

- Performance*, 33(1), 1-21.
- Jex, S. M., Bliese, P. D., Buzzell, S., & Primeau, J. (2001). The impact of self-efficacy on stressor - strain relations: Coping style as an explanatory mechanism. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 401-409.
- Kahn, R. L., & Boysiere, P. (1994). Stress in organizations. In M. D. Dunette, J. M. Hough, & H. C. Triandis (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology*, 4, 573-650. Palo Alto: Consulting Psychologist Press.
- Lazarus, R. S. (1993). Coping theory and Research: Past, present, and future. *Psychosomatic medicine*, 55, 234-237.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lee, R. T., & Ashforth B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Litt, M. D. (1988). Self-efficacy and perceived control: Cognitive mediators of pain tolerance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(1), 149-160.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1979). Organizational stressors and heart disease: A research Model. *Academy of Management Review*, 4(3), 347-375.
- Meglino, B. A. (1977). Stress and performance: Are they always incompatible. *Supervisory Management*, 22.
- McDonough, P., & Walters, V. (2001). Gender and health: Reassessing patterns and explanations. *Social Science and Medicine*, 52, 547 - 559.
- Milczarek, M., Schneider, E., & Gonzalez, E. R. (2009). *OSH in figures:*

- Stress at work-facts and figures*. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work.
- Misra, R., McKean, M., West, S., & Russo, T. (2000). Academic stress of college students: Comparison of student and faculty perceptions. *College Student Journal*, 34, 236 - 245.
- Oliver, J. E., Mansell, A., & Jose, P. E. (2010). A longitudinal study of the role of negative affectivity on the work stressor strain process. *International Journal of Stress Management*, 17(1), 56 - 77.
- Osipow, S. H., & Spokane, A. R. (1992). *Occupational Stress Inventory: Manual-research version*, Florida: PAR.
- Parkes, K. R. (1990). Coping, negative affectivity and the work environment: Addictive and interactive predictors of mental health. *Journal of Applied Psychology*, 74, 399-409.
- Porter, L. S., & Stone, A. A. (1995). Are there really gender differences in coping?: A reconsideration of previous data and results from a daily study. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 14, 184-202.
- Ptacek, J.T., Smith, R.E., & Zanas, J. (1992). Gender, appraisal, and coping: A longitudinal analysis. *Journal of Personality*, 60, 745-770.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Organizational stress and preventive management*. New York: McGraw-Hill.
- Rosario, M., Shinn, M., Morch, H., & Huckabee, C.B. (1988). Gender differences in coping and social supports: Testing socialization and role constraint theories. *Journal of Community Psychology*, 16, 55-69.
- Roth, S., & Cohen, L. J. (1986). Approach, avoidance, and coping with stress. *American Psychologist*, 41, 813-819.
- Sharada, N., & Raju, M. V. R. (2001). Gender and role stress in

- organizations. *Journal of Indian Psychology*, 19, 50 - 55.
- Thoits, P. A. (1995). Stress, coping, and social support processes: Where are we? What next?. *Journal of Health and Social Behavior*, extra issue, 53-79.
- Thompson, B. M., Kirk, A., & Brown, D. (2006). Sources of stress in policewomen: A three-factor model. *International Journal of Stress Management*, 13, 309 - 328.
- Vagg, P. R., Spielberger, C. D., & Wasala, C. F. (2002). Effects of organizational level and gender on stress in the workplace. *International Journal of Stress Management*, 9, 243 - 261.

Abstract

Gender Influences on the Job Stress and Stress Coping Strategies

Jung Eun-ju* · Ahn Chang-Yil**

A significant body of research focuses on job stress and its negative results. Few studies have, however, examined job stress among female employees and the relationship between job stress and stress coping strategies. This study addresses this gap in the literature through an analysis of job stress and coping strategies of a sample of 501 employees and an analysis of gender differences.

The findings suggest that female employees reported more job stresses than male employees. Among stress coping strategies, female employees reported more social support seeking than male employees among stress coping strategies, whereas male employees reported more problem solving strategies than did female employees. Problems solving strategy related to less job stress on both female and male employees, however avoidance strategy related to more job stress on both female and male employees. Discussion and future directions were discussed.

Key words: Job stress, Stress coping strategy, Social support seeking strategy, Problem solving strategy, Avoidance strategy, Gender difference, Reducing job stress

* Assistant Director, Center for Applied Research in Human Development, University of Connecticut

** Professor, Korea University