

# 중소인쇄업 종사자들의 직무 스트레스가 직무 몰입에 미치는 영향 - 대전광역시를 중심으로

이광숙<sup>†</sup>, 박보선

<sup>†</sup>중부대학교 광고홍보학과, 배화여대 경영과  
(2009년 11월 9일 접수, 2009년 11월 20일 최종 수정본 접수)

## Factors of Job Stress influencing Job Involvement at Small and Medium-sized Printing Companies; Focusing on Daejeon City

*Kwang-Sook Lee<sup>†</sup>, Bo-Sun Kwak*

<sup>†</sup>Faculty of Advertising and PR, Joongbu University,  
Faculty of Management Baewha University

(Received 9 November 2009, in final from 20 November 2009)

### Abstract

The purpose of this study is to provide necessity of job stress management to chief executives officers at small and medium size printing companies. At the same time, this study offers information of successful job stress management. When managing job stress is successfully accomplished, it increases job involvement of workers and brings high productivity eventually.

Independent variables are decision-making right at the job, insecurity of job, and unreasonable reward at the company, while job involvement is dependent variable at this study.

After analyzing data gathered, decision-making right influences job attachment and pursuing job outcome. And insecurity of job, that is the difficult job transferring, is significant to job accomplishment.

Key words: job stress, job involvement, job commitment, small & medium printing company.

## 1. 서 론

라틴어의 'Stringere (팽팽하게 조이다)'를 어원으로 하는 스트레스는 14세기에 처음으로 사용되기 시작하여 18세기 후반에는 사람의 신체와 정신에 나타나는 효과에 대한 의미로 “개인에게 지나친 신체적, 심리적 요구를 부과하는 외적인 행동이나 상황의 결과”를 의미한다(1996, Ivancevich & Matteson).

스트레스는 캐나다의 내분비 학자인 H. Selye(권용만,2002; EnCyber & EnCyber.com)가 처음으로 명명하였으며 그는 ‘헤로운 인자나 자극을 받아 발생하는 긴장 상태’를 스트레스라고 지칭하였다. 스트레스의 1단계는 경고 반응기로 생체가 스트레스(stressor)에 대해 적극적으로 저항을 나타내는 시기로 1~48시간 안에 반응으로 체온 및 혈압 저하, 저혈당, 혈액 농축 등의 쇼크 증상을 보이며 이어 스트레스에 대한 저항이 나타난다. 2단계는 저항기로 스트레스에 대한 저항이 가장 강한 시기로 다른 종류의 스트레스에 대해서는 저항력이 약화된다. 마지막 단계는 피폐기로 스트레스에 대한 저항력의 저하로 사망에 이르게 된다.

스트레스에 대한 장기적 노출의 위협으로 스트레스는 개인의 건강한 생활을 영위하기 위함은 물론 조직의 생산성과도 직결되는 요인으로 지속적으로 관리되어야 하는 요소이다. 최근의 웰빙 트렌드는 개인의 삶의 질을 추구할 뿐 아니라 노동의 현장인 조직에서도 웰빙에 대한 높은 관심이 보편화되면서 스트레스에 대한 관심은 높아지고 있다.

조직 경영 관점에서의 스트레스는 직무의 수행 과정에서 발생하게 되는 것으로 일반적으로 직무 스트레스라 지칭한다. 직무 스트레스는 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미치게 되어 조직의 효율성을 향상시키기 위해서는 반드시 관리되어야 하는 요소가 된다. 특히 경영에서는 효율적 조직 경영을 목적으로 스트레스에 대한 연구가 지속적으로 이루어졌으며, 특히, 인적 자원에 대한 직무 스트레스에 대한 연구는 다양한 직군을 대상으로 자주 다루어지는 연구 주제이다. 지금까지 수행되어온 여러 연구에서 직무 스트레스는 직무 만족도는 물론 직무 몰입에 직접적으로 영향을 미치는 요인이라고 주장하고 있다(김용숙, 2002; 하미승 & 권용수, 2002; 전기상, 2008).

만족이나 불만족이라는 감정적 심리 상태라는 직무 상황과 자신을 동일시하는 인지적 또는 신념 상태(Kanugo, 1979)로 정의되는 직무 몰입(Job Involvement)은 조직 몰입(Organizational commitment)과 함께 조직의 효율성 향상에 기여하는 부문으로 인정되어 많은 연구가 수행되었다. 조직 몰입은 직무 몰입과 유사한 개념으로 다루어지고 있으나 직무 몰입보다는 광의의 개념으로 조직 구성원의 조직에 대한 태도를 중심으로 이루어지는 심리 상태와 행동까지도 포함되는 개념이다(오주환, 2006). 또한 조직 몰입은 종업원이 조직을 위하여 자발적으로 높은 수준의 노력을 하고자 하는 경향, 조직과 같이

하려는 강한 욕구, 그리고 조직의 주된 목표와 가치의 용인으로 정의된다(Porter, 1961). 본 연구에서는 몇몇 대기업의 형태를 갖춘 인쇄 회사를 제외하면 대부분 중소기업으로 운영되는 인쇄 회사들이 본 연구의 대상이므로 조직 몰입보다는 직무 몰입에 대한 연구가 적합하다고 판단된다.

지금까지 발표된 인쇄관련 연구를 살펴보면 인쇄의 기술적 연구는 지속적으로 이루어졌으나 인쇄업에 종사하는 인적 자원에 대한 연구가 부족한 것을 볼 수 있다. 본 연구는 인쇄업 종사자들이 업무를 진행시키는 과정에서 발생하는 다양한 직무 스트레스의 요인을 분석하고 그들이 직무 몰입에 미치는 영향에 관한 조사를 실시하고자 한다.

본 연구의 목적은 첫째, 인쇄업 경영진들에게 직원들의 직무 스트레스 관리의 필요성을 알리고 그 효율적 관리에 필요한 정보를 제공하고자 한다. 또한, 조직 내의 직무 스트레스 관리가 직원들의 직무 몰입 정도를 증가시켜 궁극적으로 생산성 향상에 기여하도록 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2-1. 직무 스트레스

직무 스트레스는 1900년대 산업 심리학, 행동학, 기업 경영학 분야에서 1970년대에 들어오면서 연구된 개념이다(조 나, 2008).

직무 스트레스는 직무를 수행하는 과정에 동반되는 것으로 종사자들의 직무 몰입을 결정하는데 중요한 역할을 한다. French, Rogers & Cobb(1974)은 “한 개인의 기능과 능력, 직무 요구간의 부적합한 상황, 즉, 개인의 욕구와 현실적 직무 환경에서 제공되는 것과의 근본적인 불균형 상태”라고 정의하였고, Eden(1996)은 직무 스트레스를 ‘만족스럽게 직무를 수행하는데 있어 개인의 능력에 위협을 주는 환경에서 발생하는 역할 요구’로 정의하였다. 또한 Gison, Ivancevich 및 Donneiy(1985)는 “환경적 자극과 개인의 반응간의 상호 작용의 결과”로 파악하고 있다.

직무 스트레스의 영향 요인에 대한 연구를 살펴보면, Eden(1996)은 직무 스트레스를 만성적 요인과 일시적 요인으로 구분하였다. 만성적 스트레스 요인은 직무 역할, 직무 특성, 대인 관계, 경력 개발을, 갑작스런 직무 내용 변화와 근무 환경의 변화를 일시적 스트레스 요인으로 분류하였다. 송병철(1996)은 역할 갈등 요인, 역할 과부하 요인, 과제 특성 요인, 자율성 요인으로 구분하였고, 홍승만(2000)은 조직 내 요인(경영 방침, 관리 방침, 조직 구조, 직장 분위기, 의사 결정 참여도, 부서원간의 응집력), 개인 요인(역할 갈등 및 역할 모호성, 업무 처리 능력, 신체조건, 정신 상태, 책임감), 조직 외 요인(경제적 능력, 주거 환경, 가정 분위기), 환경 요인(작업장 조건, 작업장 배치 구조)으로 구분하였다.

Parket & Dectiis(1983)는 직무 스트레스 요인을 작업 자체, 경력 개발, 조직 특성, 조직 내의 역할, 대인간의 관계, 그리고 외부 개입과 책임성으로 보고 직무 스트레스의 결과 변수로 조직 만족, 회피 행동, 직무성과, 조직 몰입으로 체계화하였다.

Schermerhorn(1985) 등은 스트레스의 요인을 업무 요인, 개인적 요인, 비업무적 요인으로 분류하고 업무 요인은 업무 요구, 역할 갈등, 대인 관계, 경력 발전으로, 개인적 요인은 욕구(needs), 능력, 성격으로, 비업무적 요인은 가족, 경제 상태, 그리고 개인적인 일로 세부 항목을 제시하였다,

이종목(1989)은 직무 스트레스 유발 요인을 Beehr과 Gupta, Ivancevich와 Matteson, Baron 등 몇몇 선행 연구를 근거로 물리적 환경 요인, 조직 요인, 직무 요인, 조직의 요인으로 분류하였다.

신철우(1998)는 직무 스트레스의 구성 요소를 자극 요소, 반응 요소, 상호 작용 요소로 구분하고 자극 요소의 하부 요인으로는 환경, 조직, 개인, 반응 요소는 스트레스에 대한 생리적, 심리적, 행동적 반응을 의미하는 좌절과 불안, 그리고 상호 작용 요소는 자극과 반응의 상호 작용의 결과로 분류하였다.

Parker & Decotiis(1983)는 직무 스트레스의 구성 요인을 작업 자체, 조직의 특성, 조직 내의 역할, 대인간의 관계, 경력 개발, 그리고 외적 참여 의지와 책임감으로 분류하였고 직무 스트레스 결과 변수로 조직의 참여 의지, 직무 만족, 이탈 행위, 그리고 직무성과로 보았다.

한국직무스트레스학회(<http://www.jobstress.or.kr/>)는 사업장 현장에서 활용 가능한 한국인의 직무 스트레스를 측정할 수 있는 도구를 제시하고 있다. 장세진 외(2006)는 연구에서 직무 스트레스를 구성하는 항목으로 위험한 작업 조건 및 환경, 복잡한 직무 내용, 업무 과중 및 과소, 직장 내에서의 대인 관계 갈등, 역할 모호성, 직무 불안정, 비합리적이고 권위적인 조직 문화, 보상 체계의 비적합성, 가족-일 영역 간의 부조화 또는 갈등 등으로 분류하였다. 연구 결과, 직무 스트레스의 실업 및 이직에 대한 분석 결과, 직무 자율성에 대한 스트레스가 강한 사람은 이직률이 높았고, 대조적으로 직무 불안정, 조직 체계에 대한 스트레스가 낮은 사람이 높은 사람보다 실업을 더 많이 경험하였으며, 직무 스트레스 각 하부 영역별 스트레스 수준과 이직 경험은 물리 환경, 직무 요구, 직무 자율성 결여, 직무 불안정, 조직 체계 보상 부적절의 영역에서 스트레스가 낮은 사람들이 높은 사람들에 비해 이직 경험이 높았다(2006, 장세진).

## 2-2. 직무 몰입(Job Involvement)

직무 몰입의 정의에 대한 선행 연구들을 살펴보면, Rabinowits and Hall(1977)은 직무 몰입이 직업 몰입, 자아 몰입, 작업 몰입, 조직 몰입 등으로 혼용되는 유사 개념이라고 하였고, Steers(1977)는 직무 자체에 대하여 열중하는 상태로 정의하였으며, Lawler와

Hall(1970)은 직무 상황이 한 개인이나 그의 정체성에 있어서의 중심정도로, 심리적으로 자기 직무에 일체감을 갖는 것이라고 정의하였다. 또한, Lodal & Kejner(1965)는 직무 몰입을 '종업원 자신이 직업과 심리적으로 동화되는 정도 또는 전체적인 자아 이미지(total self image)속에 일이 중요하다고 생각하는 정도'로 정의하였다.

또한 전기상(2008)은 직무 몰입을 개인이 본인이 수행하고 있는 직무와 일체가 되는 정도로, 만족이나 불만족이라는 감정적 심리 상태라는 직무 상황과 자신을 동일시하는 인지적 또는 신념 상태(Kanungo, 1982)로 개념화 하였다.

이와 같이 직무 몰입에 대해 일련의 정의들은 직무 몰입을 하는 사람은 일이 삶의 중요한 부분을 차지하며 일 자체나 동료, 회사 등의 직무 상황에 영향을 받는 사람으로 묘사된다(박민철, 2002).

Saleh and Hosek(1976)은 직무 몰입을 종업원이 자기의 직무 성과가 생활의 모든 관심이 되는 상황, 즉 직무가 중요한 욕구 만족의 원천이 되는 정도로 정의하고 그 개념을 첫째, 중심적인 생활 관심이 직무 상황에서 차지하는 정도, 둘째, 구성원이 자기의 직무와 회합에서 명성, 자존심, 자율 및 자아와 같은 욕구에 참여하는 정도, 셋째, 구성원이 자기의 직무 성과가 그의 자아 개념에 대해 중심이 된다고 인지하는 정도, 그리고 구성원이 자기의 직무 결과가 그의 자아개념에 중심이 되는 특성과 일치한다고 인식하는 정도, 네 개의 차원으로 분류하였다.

Buchanan(1974)은 직무 몰입을 개인의 작업 활동에 대한 심리적 집중(immersion) 또는 전념(absorption)으로 설명하면서 조직 몰입을 이루는 하나의 구성 요인으로서 관련성을 제시하였고, Stevens(1978)는 직무 몰입 수준이 높을수록 조직 몰입이 높아진다는 연구 결과를 발표하면서 직무 몰입과 조직 몰입의 상관관계를 주장하였다. 직무 몰입도가 아주 높은 사람은 자신의 직무에 대한 선호도가 높고, 직무 수행에 최선을 다하고 이직률이 매우 낮은 것으로 나타난다(김남희, 2007).

Kanungo(1982)는 선행 연구자들의 직무 몰입이 개념이 측정에 부적합하다고 주장하고 직무 몰입을 직무가 개인의 특정한 욕구와 기대를 만족시켜 줄 수 있는 가능성을 가진 경우에 직무와 심리적인 일체감을 갖는 일반화된 인식 또는 신념의 상태라고 주장하고 직무 몰입을 위한 척도를 제시하였다.

양요섭(2008)은 신념이 조직 몰입에 미치는 영향에 대한 연구에서 Kanungo의 직무 몰입 측정을 이용하여 직무와 조직에 대한 애착, 직무 수행에 대한 적극성, 직무 성과의 추구로 직무 몰입의 변수로 구분하여 신념이 있는 사람들이 조직 몰입에 높은 태도를 보이는 것을 검증하였다.

### 3. 연구 모형 설계 및 조사 방법

지금까지 살펴본 선행 연구를 바탕으로 연구 모형 및 가설을 설정하였다.

#### 3-1. 연구 모형 및 가설 설정

##### 3-1-1. 연구 모형

본 연구는 대전광역시 중소기업 종사자들의 직무 스트레스가 조직 몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 다음과 같이 연구 모형을 도출하였다. 즉, 독립 변수로는 직무 스트레스 즉, 직무 자율 요인, 직업 불안정 요인, 보상 부적절 요인이고 종속 변수로는 조직 몰입으로 설정하였다.

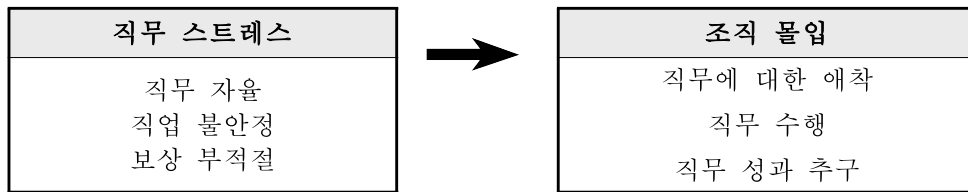


Figure 1. Research framework.

##### 3-1-2. 가설 설정

**가설 1 : 직무 스트레스는 조직 몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.**

가설 1-1 : 직무의 자유 결정권은 직무에 대한 애착에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 직무 능력은 직무에 대한 애착에 부(-)의 영향을 미칠 것이다

가설 1-3 : 실업의 두려움은 직무에 대한 애착에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4 : 전직의 두려움은 직무에 대한 애착에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-5 : 부적절한 임금 보상은 직무에 대한 애착에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-6 : 부적절한 경력 인정은 직무에 대한 애착에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

**가설 2 : 직무 스트레스는 조직 몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.**

가설 2-1 : 직무의 자유 결정권은 직무 수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 : 직무 능력은 직무 수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다

가설 2-3 : 실업의 두려움은 직무 수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4 : 전직의 두려움은 직무 수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-5 : 부적절한 임금 보상은 직무 수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-6 : 부적절한 경력 인정은 직무 수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

**가설 3 : 직무 스트레스는 조직 몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.**

가설 3-1 : 직무의 자유 결정권은 직무 성과 추구에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2 : 직무 능력은 직무 성과 추구에 부(-)의 영향을 미칠 것이다

가설 3-3 : 실업의 두려움은 직무 성과 추구에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-4 : 전직의 두려움은 직무 성과 추구에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-5 : 부적절한 임금 보상은 직무 성과 추구에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-6 : 부적절한 경력 인정은 직무 성과 추구에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

### 3-2. 설문지 구성 및 조사 방법

본 연구 주제에 대한 변수를 측정하기 위해 직무 스트레스와 직무 몰입에 대한 문헌들을 중심으로 탐색적 조사를 실시하였다. 그 결과, 직무 스트레스를 측정하기 위한 측정 도구는 한국직무스트레스학회에서 제시한 설문지 중 직무 자율, 직업 불안정, 보상 부적절에 해당하는 설문을 인쇄 조사자들에 알맞게 수정하여 사용하였으며, 직무 몰입 수준을 측정하기 위해서는 Kanungo(1982)의 직무 몰입 측정법을 근거로 그 하위 요인으로는 직무에 대한 애착, 적극적 직무 수행, 직무 성과 추구로 본 연구에 어울리도록 수정하여 10문항의 설문을 사용하였다.

본 연구의 목적에 대한 가설을 검증하기 위하여 선행 연구에서 타당성과 신뢰성이 검증된 측정 항목을 토대로 설문지 조사 방법을 이용하였다. 설문지의 구성은 독립 변수인 직무 스트레스는 직무 자율 요인 8문항, 직업 불안정 요인 6문항, 보상 부적절 요인 5문항으로 하였으며, 종속 변수인 직무 몰입에 대하여 10문항으로 구성하였다. 그리고 자료 분석을 위해 인구 통계학적 변수 7문항으로 총 37문항으로 구성되어있다. 인구 통계학적 변수를 제외하고는 모두 리커트(Likert)의 5점 척도를 사용하였다. 설문에 포함된 항목들의 구성은 다음의 Table 1과 같다.

본 연구는 직무 스트레스가 조직 몰입에 미치는 영향을 알아보기 위하여 대전광역시 중소기업 종사자들을 모집단으로 표본을 추출하여 2009년 10월 26일에서 11월 5일 사이에 실시였다. 설문지 조사 방법으로 대전광역시 중소기업 종사자들을 대상으로 설문지를 배포하여 직접 회수하는 방법을 사용하였다. 총 100부를 배포하여 92부를 회수하였으며, 회수된 설문지 중 무성의하게 응답되었다고 판단되거나, 내용이 불충분하거나 중시화 경향으로 일관된 응답을 보인 설문지 5부를 제외한 87부를 분석 자료로 사용하였다.

본 연구의 가설 검증을 하기 전에 먼저 빈도 분석(frequency analysis)을 통하여 모집단 표본의 특성을 분석하였다. 다음은 표본의 신뢰도를 분석하기 위하여 Cronbach's alpha 계수를 이용한 신뢰성 분석(reliability analysis)을 하였으며, 설문지의 각 항목들

이 변수를 측정하는데 타당한지를 알아보기 위하여 varimax 직각 회전 방법을 통한 요인 분석(factor analysis)을 실시하였다. 그리고 설문지 조사를 통해 수집한 자료를 통계 패키지 SPSS 10.0을 이용하여 다중회귀 분석(multi-regression analysis)을 실시하여 가설을 검증함으로써 연구 모형의 적합성을 논의해 보고자 한다.

변수의 조작적 정의로는 직무 스트레스는 독립 변수로 종속 변수는 직무 몰입이 되며 직무 스트레스는 ‘직무를 수행하는 중 발생하는 스트레스로서 한 개인의 기능과 능력, 직무 요구간의 불일치 상태로 개인의 욕구와 현실적 직무 환경에서 제공되는 것과의 근본적인 불균형 상태’로 정의하였고 종속 변수인 직무 몰입은 ‘만족이나 불만족이라는 감정적 심리 상태라는 직무 상황과 자신을 동일시하는 인지적 신념 상태’이다.

Table 1. The Contents of Questionnaire

변 수		조작적 정의	문항 수
독립 변수	직무 자율	직무와 관련된 시간, 의사 결정권, 일정 조정 등 직무와 관련된 권한	8
	직업 불안정	전직, 이직, 해고 등 실직에 대한 불안	6
	보상 부적절	본인이 믿고 있는 자신의 능력에 적합한 물질적, 추상적 보상 정도에 대한 불만족	8
종속 변수	조직 몰입	개인의 작업 활동에 대한 심리적 집중 정도로 조직에 대한 애착, 직무 수행에 대한 적극성, 직무 성과의 추구로 측정이 가능하다	10
인구 통계학적 요인		자료 분석을 위한 응답자의 성별, 근무년수, 학력, 담당 업무, 직급	7
합계			37

## 4. 분석 결과

### 4-1. 표본의 일반적 특성

응답자의 남녀 구성을 보면 남자 64명(73.6%), 여자 23명(26.4%)으로 조사되었고 근무년수는 5~10년 이하가 27명(31.0%), 15년 이상이 22명(25.3%)로 조사되었다. 그리고 학력은 고졸이 43명(49.4%), 전문대졸과 대졸이 각각 21명(24.1%)으로 조사되었다. 응답자의 담당 업무로는 편집 디자인 36명(41.4%), 마케팅 영업이 37명(42.5%)으로 조사되었으며, 직급은 과장급이 23명(26.4%), 대리급과 부장급이상이 각각 18명으로 조사되었다.



Table 2. Demographics of Respondents

		빈도	비율(%)			빈도	비율(%)
성별	남	64	73.6	담당업무	기획	3	3.4
	여	23	26.4		편집 디자인	36	41.4
합계		87	100.0		마케팅 영업	37	42.5
근무 년 수	1~3년 이하	7	8.0		총무 인사	4	4.6
	3~5년 이하	14	16.1		재경재무	1	1.1
	5~10년 이하	27	31.0	감사	6	6.9	
	10~15년 이하	17	19.5	합계	87	100.0	
	15년 이상	22	25.3	직급	사원급	11	12.6
합계		87	100.0		대리급	18	20.7
학력	고졸	43	49.4		과장급	23	26.4
	전문대졸	21	24.1		차장급	17	19.5
	대졸	21	24.1		부장급이상	18	18
	대학원졸 이상	2	2.3	합계	87	100.0	
합계		87	100.0				

## 4-2. 측정 도구의 신뢰성 및 타당성 분석

### 4-2-1. 신뢰성 분석

신뢰성이란 동일한 개념에 대해 측정을 반복하였을 때 동일한 측정값을 얻을 가능성을 말하는 것으로 안전성, 일관성, 예측 가능성, 정확성, 의존가능성 등으로 표현된다고 한다.(채서일 1992) 다항목으로 측정된 변수들의 신뢰성 검증에는 변수들의 내적 일관성을 많이 사용한다.

본 연구에서는 각 요인별 항목들의 내적 일관성을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용하는 Cronbach's Alpha 계수를 사용하였다. Cronbach's Alpha 계수는 동일한 개념을 측정하기 위해 여러 개의 항목을 이용하는 경우 신뢰도를 저해하는 항목을 찾아내어 측정도구에서 제외시킴으로써 측정 도구의 신뢰도를 높이기 위해서 사용되는 계수이다. 본 연구에서 수행한 Cronbach's Alpha 계수에 대한 측정치의 결과는 Table 3과 같다.

Table 3과 같이 각 항목에 나타난 Cronbach's Alpha 계수는 이 항목을 제거했을 때 나머지 항목들로 구성된 변수의 신뢰도를 나타내는 값이다. 따라서 모든 요인들의 Cronbach's Alpha 계수가 Table 3과 같이 모두 0.6을 상회하고 대부분이 0.8이상이므로

측정 도구의 신뢰성이 유지되고 있음을 알 수 있다.

Table 3. Results of Reliability Analysis

변 수		Cronbach's Alpha	문항 수
독립 변수	직무 자율	0.660	8
	직업 불안정	0.727	6
	보상 부적절	0.828	8
종속 변수	조직 몰입	0.830	10

#### 4-2-2. 타당성 분석

타당성이란 측정하고자 하는 개념을 얼마나 정확히 측정하였느냐 하는 문제로써 평가 방법에 따라 내용 타당성(content validity), 개념 타당성(construct validity), 기준관련 타당성(criterion-related validity) 등으로 나누어 볼 수 있다.

본 연구에서 중소 인쇄업 종사자의 직무 스트레스가 직무 몰입에 미치는 영향에 관한 설문지의 타당성을 평가하기 위하여 요인 분석(factor analysis)을 실시하였다. 먼저, 변수 간에는 적어도 하나 이상의 다른 항목에 대한 상관관계 행렬을 검토하였다. 그리고 주 성분 분석 기법을 이용하여 각 영역별 주요 요인을 추출하였으며, 배리맥스(varimax) 방법으로 회전한 요인 행렬 표를 나타내고, 각 요인에 대한 적재량(factor loading)을 제시하였다.

Table 4는 요인 분석의 결과로서 각 측정 항목은 요인 적재 값(factor loading)에 대하여 요인간의 상관관계가 없다고 가정할 경우 0.3~0.4이상이면 의미가 있다고 보는데 본 연구에서는 0.5이상인 것을 유의한 것으로 판단하였다.

#### 4-3. 가설 검증 및 결과 해석

회귀분석은 두 개 이상의 변수들 간의 관계를 통합적으로 분석할 수 있는 수단을 제공한다. 이 점에서 일반적으로 상관 계수보다는 우수한 가설 검증 방법으로 인식되고 있다(채서일 2000). 다중회귀 분석(multiple-regression)은 2개 이상의 독립 변수들과 1개의 종속 변수와의 관계를 파악하기 위한 통계 기법을 말한다. 회귀 분석을 이용하기 위해서는 종속 변수와 독립 변수라는 두 종류의 변수를 필요로 하며, 이들은 원칙적으로 모두 등간 척도이거나 비율 척도로 측정된 변수이어야 한다.

본 연구에서는 연구 가설의 독립 변수들과 종속 변수와의 인과 관계를 살펴보기 위해서 다중회귀 분석을 사용하였으며 결과는 아래와 같다.

Table 4. Results of Factor Analysis

변 수		성 분					
		1	2	3	4	5	6
직무 자율	직무의 자유 결정권	0.818 0.582 0.685 0.735					
	직무 능력		0.792 0.691				
직업 불안정	실업의 두려움			0.766 0.899 0.607 0.703			
	전직의 두려움				0.863 0.872		
보상 부적절	부적절한 임금 보상					0.766 0.899 0.607 0.703	
	부적절한 경력 인정						0.863 0.872

요인 추출 방법 : 주성분

분석 회전 방법 : Kaiser 정규화가 있는 베리맥스 a 3 반복 계산에서 요인 회전이 수렴됨.

#### 4-3-1. 가설 1 검증

가설 1은 직무 스트레스가 조직 몰입(직무에 대한 애착)에 부(-)의 영향을 미칠 것인가에 대하여 검증하였다.

가설 1-1 : 직무의 자유 결정권은 직무에 대한 애착에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-2 : 직무 능력은 직무에 대한 애착에 부(-)의 영향을 미칠 것이다

가설 1-3 : 실업의 두려움은 직무에 대한 애착에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-4 : 전직의 두려움은 직무에 대한 애착에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-5 : 부적절한 임금 보상은 직무에 대한 애착에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 1-6 : 부적절한 경력 인정은 직무에 대한 애착에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

아래의 Table 5 모형 요약은 부적절한 임금 보상, 부적절한 경력 인정, 실업의 두려움, 전직의 두려움, 직무 능력, 직무의 자유 결정권의 6개의 독립 변수들이 투입된 결과 R제곱 값은 0.188로서 종속 변수 직무 몰입 1을 18.8% 설명하고 있음을 알 수 있다.

Table 5. Summary of Model

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준 오차
1	0.434(a)	0.188	0.127	0.93422646

a 예측값: (상수), 부적절한 임금 보상, 부적절한 경력 인정, 실업의 두려움, 전직의 두려움, 직무 능력, 직무의 자유 결정권

Table 6은 회귀식에 의해 설명되는 분산(SSR)은 16.178이며, 설명되지 않는 분산(SSE)은 69.822이다. F값 3.089에 대한 유의 확률이 0.009(a)이므로 다중회귀식이 의미가 있음을 알 수 있다.

Table 6. Analysis of Variance (b)

모형		제곱 합	자유도	평균 제곱	F	유의 확률
1	선형회귀 분석	16.178	6	2.696	3.089	0.009(a)
	잔차	69.822	80	0.873		
	합계	86.000	86			

a 예측값: (상수), 부적절한 임금 보상, 부적절한 경력 인정, 실업의 두려움, 전직의 두려움, 직무 능력, 직무의 자유 결정권

b 종속 변수: 직무 몰입(직무에 대한 애착)

Table 7의 다중회귀 분석 결과를 살펴보면, 독립 변수들은 직무 몰입(직무에 대한 애착)에 차별적인 영향력을 행사하는 것으로 볼 수 있다. 즉, 직무의 자유 결정권이 유의 확률 0.025로 유의 수준 0.05수준에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 가설 1-1은 채택이 되고 나머지 가설은 기각되었다.

#### 4-3-2. 가설 2 검증

가설 2는 직무 스트레스가 조직 몰입(직무 수행)에 부(-)의 영향을 미칠 것인가에 대하여 검증하였다.

가설 2-1 : 직무의 자유 결정권은 직무 수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-2 : 직무 능력은 직무 수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다

가설 2-3 : 실업의 두려움은 직무 수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-4 : 전직의 두려움은 직무 수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-5 : 부적절한 임금 보상은 직무 수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2-6 : 부적절한 경력 인정은 직무 수행에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

Table 7. Coefficient (a)

모형	항 목	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준 오차	베타		
1	(상수)	1.941E-16	0.100		0.000	1.000
	직무 자유 결정권	0.255	0.112	0.255	2.273	0.026
	직무능력	0.208	0.106	0.208	1.953	0.054
	실업의 두려움	-0.197	0.151	-0.197	-1.300	0.197
	전직의 두려움	-0.090	0.106	-0.090	-0.850	0.398
	부적절한 보상 임금	-0.003	0.132	-0.003	-0.020	0.984
	부적절한 경력 인정	-0.171	0.135	-0.171	-1.267	0.209

a 종속 변수: 직무 몰입(직무에 대한 애착)

아래의 Table 8 모형 요약은 부적절한 임금 보상, 부적절한 경력 인정, 실업의 두려움, 전직의 두려움, 직무 능력, 직무의 자유 결정권의 6개의 독립 변수들이 투입된 결과 R제곱 값은 0.153으로서 종속 변수 직무 몰입 2를 15.3% 설명하고 있음을 알 수 있다.

Table 8. Summary of Model

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준 오차
1	0.391(a)	0.153	0.089	0.95431858

a 예측값 : (상수), 부적절한 임금 보상, 부적절한 경력 인정, 실업의 두려움, 전직의 두려움, 직무 능력, 직무의 자유 결정권

Table 9는 회귀식에 의해 설명되는 분산(SSR)은 13.142이며, 설명되지 않는 분산(SSE)은 72.858이다. F값 2.405에 대한 유의 확률이 .035(a)이므로 다중회귀식이 의미가 있음을 알 수 있다.

Table 9. Analysis of Variance (b)

모형		제곱 합	자유도	평균 제곱	F	유의 확률
1	선형회귀 분석	13.142	6	2.190	2.405	0.035(a)
	잔차	72.858	80	0.911		
	합계	86.000	86			

- a 예측값 : (상수), 부적절한 임금 보상, 부적절한 경력 인정, 실업의 두려움, 전직의 두려움, 직무 능력, 직무의 자유 결정권
- b 종속 변수 : 직무 몰입(직무 수행)

Table 10 다중회귀 분석 결과를 살펴보면, 전직에 대한 두려움의 유의 확률이 0.028로 유의 수준 0.05 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 그러므로 가설 2-4는 채택이 되고 나머지 가설은 기각되었다.

Table 10. Coefficient (a)

모형	항 목	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준 오차	베타		
1	(상수)	-4.660E-17	0.102		0.000	1.000
	직무 자유 결정권	0.099	0.115	0.099	0.866	0.389
	직무 능력	-0.090	0.109	-0.090	-0.825	0.412
	실업의 두려움	-0.124	0.155	-0.124	-0.804	0.424
	전직의 두려움	-0.242	0.108	-0.242	-2.242	0.028
	부적절한 임금 보상	0.118	0.135	0.118	0.873	0.385
	부적절한 경력 인정	-0.255	0.138	-0.255	-1.848	0.068

a 종속 변수: 직무 몰입(직무 수행)

#### 4-3-3. 가설 3

가설 3은 직무 스트레스는 조직 몰입(직무 성과 추구에 부(-)의 영향을 미칠 것인가에 대하여 검증하였다.

가설 3-1 : 직무의 자유 결정권은 직무 성과 추구에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-2 : 직무 능력은 직무 성과 추구에 부(-)의 영향을 미칠 것이다

가설 3-3 : 실업의 두려움은 직무 성과 추구에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-4 : 전직의 두려움은 직무 성과 추구에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-5 : 부적절한 임금 보상은 직무 성과 추구에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3-6 : 부적절한 경력 인정은 직무 성과 추구에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

아래의 Table 11 모형 요약은 부적절한 임금 보상, 부적절한 경력 인정, 실업의 두려움, 전직의 두려움, 직무 능력, 직무의 자유 결정권의 6개의 독립 변수들이 투입된 결과 R제곱 값은 0.146으로서 종속 변수 직무 몰입 2를 14.6% 설명하고 있음을 알 수 있다.

Table 11. Summary of Model

모형	R	R 제곱	수정된 R 제곱	추정값의 표준 오차
1	0.383(a)	0.146	0.082	0.95791599

a 예측값: (상수), 부적절한 임금 보상, 부적절한 경력 인정, 실업의 두려움, 전직의 두려움, 직무능력, 직무의 자유 결정권

Table 12는 회귀식에 의해 설명되는 분산(SSR)은 12.592이며, 설명되지 않는 분산(SSE)은 73.408이다. F값 2.287에 대한 유의 확률이 0.043(a)이므로 다중회귀식이 의미가 있음을 알 수 있다.

Table 12. Analysis of Aariance(b)

모형		제곱합	자유도	평균 제곱	F	유의 확률
1	선형회귀 분석	12.592	6	2.099	2.287	0.043(a)
	잔차	73.408	80	0.918		
	합계	86.000	86			

a 예측값: (상수), 부적절한 임금 보상, 부적절한 경력 인정, 실업의 두려움, 전직의 두려움, 직무능력, 직무의 자유 결정권  
b 종속 변수: 직무 몰입(직무 성과 추구)

Table 13 다중회귀 분석 결과를 살펴보면, 직무 자유 결정권의 유의 확률이 0.015로 유의 수준 0.05 수준에서 유의한 것으로 나타났다. 그러므로 가설 3-1은 채택이 되고 나머지 가설은 기각되었다.

Table 13. Coefficient (a)

모형	항 목	비표준화 계수		표준화 계수	t	유의 확률
		B	표준 오차	베타		
1	(상수)	-3.340E-16	0.103		0.000	1.000
	직무 자유 결정권	-0.288	0.115	-0.288	-2.499	0.015
	직무 능력	0.020	0.109	0.020	0.181	0.857
	실업의 두려움	0.070	0.155	0.070	0.449	0.655
	전직의 두려움	-0.058	0.108	-0.058	-0.533	0.596
	부적절한 임금 보상	0.042	0.136	0.042	0.309	0.758
	부적절한 경력 인정	-0.174	0.138	-0.174	-1.260	0.212

a 종속 변수: 직무 몰입(직무 성과 추구)

## 5. 결 론

직무 스트레스는 직무의 수행 과정에서 발생하게 되는 것으로 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미치게 되어 조직의 효율성을 향상시키기 위해서는 반드시 관리되어야 하는 요소가 된다.

본 연구는 인쇄업 경영진들에게 직원들의 직무 스트레스관리의 필요성을 알리고 그 효율적 관리에 필요한 정보를 제공하고자 한다. 또한, 조직 내의 직무 스트레스 관리가 직원들의 직무 몰입 정도를 증가시켜 궁극적으로 생산성 향상에 기여하도록 한다.

본 연구의 목적을 달성하기 위하여 대전광역시에서 활동을 하고 있는 중소기업회사의 종사자들을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 연구 모형의 독립 변수로는 직무 스트레스 즉, 직무 자율 요인, 직업 불안정 요인, 보상 부적절 요인이고 종속 변수로는 조직 몰입으로 설정하였다.

가설 검증 결과 가설 1-1, 가설 2-4, 가설 3-1이 채택되었다. 즉, 직무의 자율 요인에 해당하는 직무 자유 결정권은 직무 몰입의 직무에 대한 애착과 직무 성과 추구에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그리고 직업 불안정 요인인 전직에 대한 두려움이 직무 수행에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구의 한계점으로 조사 지역을 대전광역시만 조사하였으나, 표본의 수가 부족하였으며, 이들이 조사 목적을 달성하기 위해 사용하는 집단의 대표성을 완벽하게 가진다고 할 수 없다. 그러므로 연구의 신뢰성을 높이기 위해서는 보다 많은 지역과 인구 통계적인 변수에 적절한 모집단을 추출하는 연구가 필요할 것이다.

## 참 고 문 헌

- 1) 권용만, "금융 산업 조사자의 직무 스트레스 결정 요인에 대한 연구", 경희대학교 대학원 박사학위논문, pp.7~8 (2002).
- 2) 김남희, "직무 특성이 개인 특성에 따라 직무 몰입에 미치는 영향에 관한 연구", 서울시립대학교 경영대학원, pp.29 (2007).
- 3) 김민희, "임파워먼트가 정신 장애인의 직무 만족과 직무 몰입에 미치는 영향에 관한 연구", 강남대학교 대학원 (2006).
- 4) 두산백과사전 EnCyber & EnCyber.com.
- 5) 문충태, "영업 사원의 직무성과, 직무 스트레스와 이직의도 간의 인과관계에 대한 실증적 연구", 인하대학교 대학원 경영학과 박사학위논문 (2008).
- 6) 박민철, "조직 구성원의 개인 특성 및 인사 제도 운영의 지각이 직무 몰입 및 조직



- 몰입에 미치는 영향에 관한 연구”, 한국외국어대 석사학위논문, pp.37 (2002).
- 7) 송병철, “직무 스트레스가 직무 만족과 이직 성향에 미치는 영향에 관한 연구”, 경희대학교 대학원, 박사학위논문, pp.70 (1996).
  - 8) 신철우, “조직 행동론”, 문영사, pp.248 (1998).
  - 9) 양요섭, “신념이 사회 복지 업무 종사자들의 직무 몰입에 미치는 영향”, 건국대학교 대학원, pp.78.
  - 10) 오주환, “체육 교사들의 직업 만족도와 조직 몰입도에 관한 연구”, 용인대학교 대학원, 석사학위논문, pp.19 (2006).
  - 11) 이종목, “직무 스트레스의 원인, 결과 및 대책”, 서울: 성원사 (1989).
  - 12) 장세진 외, “한국인 직무 스트레스 측정 도구의 정확성 및 신뢰성 평가와 사업장 시범적용에 관한 연구(2차년도)”, 한국산업안전공단 산업안전보건연구회, 11, pp.133 (2006).
  - 13) 전기상, R&D 조직문화와 직무태도간의 관계에서 직무스트레스의 조절효과에 관한 연구, 금오공과대학교 대학원, pp.34 (2008).
  - 14) 조 나, “직무 특성과 조직 스트레스가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구”, 원광대학교 대학원, pp.10 (2008).
  - 15) 조영호, 오철환, “직무 스트레스가 직무 몰입도와 조직 애착도에 미치는 영향”, 경영학연구, 제 15권 제1호, pp.203.
  - 16) 하미승, 권용수, “한국 공무원의 직무 스트레스 요인 및 결과에 관한 연구; 중앙부처 공무원을 대상으로”, 한국행정연구 제11권, 제3호, pp.8 (2002).
  - 17) 홍승만, “직무 스트레스와 직무 만족간 영향 요인의 전략적 활용 방안”, 배재대학교 대학원, pp.70 (2000).
  - 18) Buchanan, B, “Building Organizational Commitment: The Socialization of Manager in Word Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, pp.533~546 (1974).
  - 19) Eden, W. *Stress Proteins in Medicine*, New York, M.Dkker (1996).
  - 20) Eden, D. and Aviran, A., “Self-efficacy Training to Speed Reemployment: Helping People to Help Themselves”, *Journal of Applied Psychology*, 78, pp.352~360 (1993).
  - 21) French, J. R .P. Rogers, W. and Cobb, S. “Adjustment as a person-environment fit”, in Coelho, G. V., Hamburg, D.A. and Adams(ed), *Coping and Adaptation: Interdisciplinary Perception*, Basic Books, pp.70~72 (1974).
  - 22) Ivancevich, J.M. and Matteson, M.T, *Stress and Work, A Managerial Perspective*, Scot, Foreman & Co., (1980).
  - 23) Ivancevich, J.M. and Matteson, M.T, “Organizational Behavior and Management”

4th ed., Irwin (1996).

- 24) Kanungo, R.N. "Measurement of job and work involvement", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 67, No. 3, pp.341~349 (1982).
- 25) Parker, D. F. and Decotiis, T. A., "Organizational Determinants of Job Stress," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 32, pp.160~177 (1983).
- 26) Porter, A Study of Perceived Need satisfactions in bottom and middle management jobs, *Journal of Applied Psychology*, 45, pp.1~10 (1961).
- 27) Rabinowits S. and Hall D. T., "Organizational Research on Job Involvement", New York: McGraw-Hill (1977).
- 28) Saleh, S. D. and Hosek J. "Job Involvement: Concepts and Measurement", *Academy of Management Journal*, 19, pp.213~224 (1976).