

# 직무스트레스가 작업자의 직무와 조직 헌신도에 미치는 영향

손 일 문\* · 곽 효 연\*\*

동명대학교 자동차공학과\* · 수원과학대학교 산업경영과\*\*

## The Effect of Job Stress on Employees' Job and Organizational Commitment

Il-Moon Son\* · Hyo-Yean Kwak\*\*

\*Dept. of Automobile Engineering, Tongmyong University

\*\*Dept. of Industrial Management, Suwon Science College

### Abstract

To decrease employees' job stress in the viewpoint of occupational health is very important to improve the productivity and quality of labor. In this study, the job stress, and its influence on job commitment and organizational commitment were investigated by the questionnaire survey of 259 industrial workers.

As results, the majority of workers were under job stress resulted from job demand, job control, and coworker's support. The work times per a week and night work had significant relationships with job demand, and the maximum negative relationship between the work times per a week and job continuous commitment was found. Job demand had the significant relationship with job affective and normative commitment, and job control had the significant relationship with job normative commitment and organizational affective commitment. Moreover, job affective and normative commitment had the significant relationship with organizational continuous commitment. Finally, it was found that cyclic organic chain was composed of work times per a week, night work, salary, job demand, job control, job affective and normative commitment, and organizational affective and continuous commitment.

The results of this study indicates that reducing cyclic organic chain is urgently necessary to increase employees' job satisfaction and company commitment.

**Keywords :** Job Stress, Job Commitment, Organizational Commitment

### 1. 서 론

조직과 근로자의 관계특성을 나타내는 헌신도는 생산성 향상에 직접적인 영향을 미친다[23]. 그리고 이는 개인과 조직 또는 직무를 연결시키는 심리적 상태로서 조직 헌신도와 직무 헌신도로 구분 지을 수 있다[20]. Allen & Meyer(1990)의 정의에서 조직의 헌신도는 고

용조직에 대한 신뢰, 그 조직의 목적과 가치에 대한 수용, 조직을 위하여 노력하고 일원으로서 계속 있고자 하는 것을 의미한다. 그리고 직무 헌신도는 자신이 선택한 직업이나 일련의 작업에 대해서 개인의 믿음이나 수용 그리고 직업에 대한 일원으로서 소속감을 기꺼이 유지하려는 것을 의미한다[17,20~23,36,38].

† 교신저자: 곽효연, 경기도 화성시 정남면 산 9-10 수원과학대학교 산업경영과

M · P: 010-4596-2130, E-mail: hykwak@ssc.ac.kr

2012년 4월 20일 접수; 2012년 6월 6일 수정본 접수; 2012년 6월 6일 게재확정

정의에서 직무 헌신도는 조직 헌신도를 이루는 구성 요인으로서 직무 헌신도가 높아질수록 조직 헌신도가 높아진다[13]. 뿐만 아니라 근로자가 경험하는 직무스트레스는 직무 및 조직 헌신도에 중요한 영향요인으로 지적되고 있다[14,24]. 근로자의 개인적 특성을 비롯한 직무스트레스 요인과 직무 헌신도의 유의적 관계는 김병섭(1994), 서재현(1998), 최해진(2000), 이성만(2000), 김남희(2007), 광신근(2010) 등의 연구를 예를 들 수 있다[2,4,7,16,25,36]. 그런데 상당히 많은 성과가 축적된 직무스트레스 요인과 조직 헌신도 관계에 관한 연구와는 달리 이 분야의 연구는 다소 부족한 것도 사실이다.

Parker & DeCotiis(1983), Parasuraman, S. & Alutto (1984), 이선규(1992), 김문석과 최종인(1995), 이재창 등(1997), 이경미(1997), 이한경(1998), 심현정(1998), 정영만(1999), 김종달 등(2001), 박병길(2001), 송병석과 김성환(2002), 고종욱과 염영희(2003), 서병선(2006), 한원규(2007), 박정원(2007), 김영자(2008), 이태구(2008), 조나(2009) 등의 연구는 직무스트레스와 조직 헌신도와의 유의적 관계를 다루고 있다[1~6,8~9,11~12,15,18~19,22,27,31~32,39~40].

이와 같은 선행연구[1~2,4,6~9,11~12,15~16,18~19,22,25,27,29,31~36,39~40]에서는 조직 및 직무 헌신도의 영향인자로서 조직 내의 직무 스트레스 요인에 대한 논의는 연구자에 따라 그 분류가 다르다[13]. 이것은 스트레스 요인간의 유기적 인과성이 규명된 스트레스 모형에 근거하기보다 연구자의 주관적 필요에 따라 요인을 추출·나열하는 방식을 선택함으로써 요인 선정의 타당성 결여문제가 발생할 수 있다.

한편, 이장현 등(2005), 박근상 등(2007), 박중규(2007), 조규웅(2008) 등의 연구에 따르면 근로자 개인적으로는 직무스트레스로 인하여 업무상 질병의 경험, 조직 및 직무헌신도 저하 등으로 인한 노동생활의 질적 변화가 결근율과 이직율을 증가시킨다. 그 결과, 생산성 및 조직성과의 감소를 초래하여 조직입장에서는 기업의 간접비용 증가요인으로 작용하는 것으로 보고하고 있다. 따라서 이윤 창출과 작업장 보건관리의 법적 책임을 동시에 지닌 사업주로서 하여금 직업성 스트레스에 대한 관심과 지원을 이끌어 내기 위해서는 생산성과 관련된 스트레스의 영향을 파악하는 것이 무엇보다 필요하다. 그리고 근로자들도 스트레스를 일으키는 작업환경으로부터 자신이 보호받을 수 있는 체계적인 스트레스 예방과 관리가 이루어지길 원한다. 그런데 앞서 언급한 서재현(1998), 김종달 등(2001), 박정원(2007), 광신근(2010)의 연구는 산업안전 및 보건관점보다 다소 기업경영 또는 조직관리관점에서 직무스트레스 요인에 따른 조직 및 직무 헌신도의 영향에 관한

연구가 진행되었다.

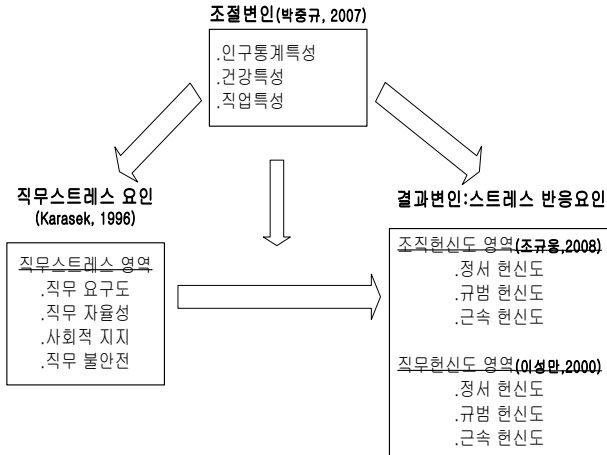
산업안전과 산업보건관점에서 직무스트레스 요인과 직무 또는 조직 헌신도간의 관계를 분석한 연구는 김문석과 최종인(1995), 정영만(1999), 이성만(2000), 고종욱과 염영희(2003), 김남희(2007), 이태구(2008), 서병선(2009) 등의 연구에서 진행되었다. 그러나 직무 헌신도의 3개 영역 또는 조직 헌신도의 3개 영역 모두를 연구범위로 포함시키지 않은 부분적인 연구였다. 이외에도 서로 영향을 미치는 직무 헌신도와 조직 헌신도간의 상관관계분석이 없어 상호간에 효과적으로 연계되고 있지 못하다. 산업안전보건연구원(2005)의 연구는 조직 헌신도의 3개 영역과 직무 헌신도의 3개 영역을 대상으로 연구가 이루어졌지만, 다른 연구와 마찬가지로 두 헌신도간의 상관관계에 대한 언급이 없었다.

따라서, 본 연구에서는 경기지역 기업의 근로자들을 대상으로 Karasek(1996)의 직무스트레스 모형에서 정의한 직무 스트레스의 4개 영역이 조직과 직무 헌신도에 미치는 영향을 파악하고, 직무 헌신도와 조직 헌신도의 상호간 상관관계를 종합적으로 연구분석함으로써 헌신도 증진을 위한 직무 스트레스의 경감 및 관리방안의 수립에 활용될 수 있는 기초 자료를 얻고자 하였다.

## 2. 연구 방법 및 조사 설계

### 2.1 연구의 분석모형

앞서 언급한 바와 같이 직무 스트레스의 4개 영역이 직무 및 조직 헌신도에 미치는 영향에 관한 경험적 연구를 위한 분석모형은 [Figure 1]과 같다. 그 내용을 구체적으로 살펴보면, 박중규(2007)의 연구와 같이 연령, 학력, 성별, 소득, 업종, 음주, 흡연, 근무시간, 직급, 근무시간 등의 특성이 조절변인으로서 직무 스트레스의 4개 영역과 결과변인인 조직 및 직무 헌신도에 영향을 미치기 때문에 이들을 인구통계특성, 건강특성, 직업특성으로 구분하였다. 그리고 직무 스트레스 요인은 Karasek(1996)의 직무스트레스모형의 구성요인인 직무 요구도, 직무 자율성, 사회적 지지, 직무 불안정 등 4개 영역을 사용하였다. 그리고 스트레스 반응은 심리적 반응으로서 조직과 직무 헌신도 영역으로 구분하여 포함시켰다. 조직 헌신도의 3개 영역은 근로자 개인이 헌신하는 이유에 따라 정서 헌신도, 규범 헌신도, 근속 헌신도로 분류된다[33]. 또한 '조직'을 '직무'로 대체하여 사용하여 왔기에 직무 헌신도의 3개 영역도 공통적으로 정서 헌신도, 규범 헌신도, 근속 헌신도로 분류된다[25].



[Figure 1] Analysis Model

조직 헌신도와 직무 헌신도의 3개 영역에 대한 정의는 Allen과 Meyer(1990), 이성만(2000), 산업안전보건연구원(2005), 김영자(2008), 안관영(2011) 등의 연구에서 찾아 볼 수 있는데 이를 요약하면 [Table 1]과 같다.

[Table 1] Definitions of job stress, job commitment and organizational commitment

대분류	중분류	내용
직무 스트레스	직무 요구도	직무에 대한 부담정도를 의미하며 시간적 압박, 업무량 증가 등 생산수준, 노동량, 노동의 강도와 관련된 것
	직무 자율성	직무에 대한 의사결정권한과 자신의 직무에 대한 재량활동 수준을 의미
	사회적 지지	회사 내에서 상사 및 동료 간의 도움 또는 지지 부족 등의 대인관계를 의미
	직무 불안정	자신의 직업 또는 직무에 대한 안정성 정도
조직 (직무) 헌신도	정서	조직(직무)에 대한 호의적인 감정을 통하여 조직(직무)에 대한 정서적 애착과 열정으로서 자발적 헌신
	규범	조직(직무)에 남아 있어야 한다는 도덕적 의무감 때문에 조직이 부여한 책임을 충실히 수행해야 한다는 내재적 가치관
	근속	지금까지 투자한 조직(직무)활동을 조직(직무)을 그만둠으로써 안게 될 경제적, 시간적 손실이 발생하거나 이직과 같은 다른 대안의 가능성이 보이지 않기 때문에 어쩔 수 없이 자기의 조직(직무)에 남으려는(지키려는) 경향

## 2.2 자료의 수집과 분석

한국표준협회로부터 경영컨설팅 지원을 받은 경기지역 산업체 근로자들을 조사대상으로 설문조사하였다. 배포한 설문지 중 회수하지 못한 것과 응답이 누락된 설문지를 제외한 259명의 자료를 회수하였다. [Table

2] 는 설문의 구성과 내용으로서, [Figure 1]의 분석모형을 바탕으로 인구통계특성, 건강특성, 직업특성, 직무스트레스의 4개 영역, 조직 헌신도의 3개 영역과 직무헌신도의 3개 영역을 측정하는 항목들로 구성하였다. 여기서 직무스트레스의 4개 영역인 직무 요구도, 직무자율성, 사회적 지지, 직무 불안정 등 각 영역에 대한 설문문항을 4점 척도로 하였다. 설문문항에 대한 응답값이 클수록 응답자들이 느끼는 직무 요구도, 직무자율성, 사회적 지지도 그리고 직무 불안정이 높음을 의미한다. 그리고 이들 4개 영역들은 각각 중앙값을 기준으로 고·저의 두 집단으로 구분하였다. 조직 및 직무헌신도 영역은 산업안전보건연구원(2005)과 이진욱(2003)연구에서 사용한 문항들을 이용하여 설문하였다. 전체 12개 문항으로 정서, 근속, 규범 헌신도 등 3개 영역으로 분류되어 각각 2문항씩 4점 척도로 측정하였는데, 응답값이 클수록 조직과 직무 헌신도도 높음을 의미한다.

259명의 응답 자료는 Cronbach  $\alpha$ 계수를 사용하여 자료의 측정 오류의 유무를 분석하였는데, 신뢰도 계수가 0.6이상이면 측정지표상 문제가 없는 것으로 평가되는 기준에 비추어 볼 때[30,37], 설문 문항들을 실증분석 자료로 사용하는데 문제가 없는 것으로 판단된다. 그리고 인구통계특성, 건강특성 그리고 직무스트레스의 4개 영역이 직무 헌신도와 조직 헌신도에 미치는 영향을 파악하고자 평균 순위의 차이검정과 Spearman 상관계수를 실시하였다. 여기서, 상관계수값이 설명력을 갖는 절대값 0.3 이상인 설문문항만 분석하였는데[5], 직업특성 중 업종은 상관관계분석에 의한 통계적 해석이 불가능하기 때문에 분석 대상에서 제외시켰다.

[Table 2] Contents of questionnaire and Cronbach  $\alpha$

분류	구성내용	문항수	Cronbach $\alpha$
인구통계 특성	연령, 학력, 결혼, 부양가족	4	
	흡연, 운동, 취미, 음주, 수면, 신체피로, 정신피로	7	
	업종, 기업규모, 연급어액, 직급, 근속기간, 근무시간, 야간근무, 야간근무 횟수	8	
직무 스트레스	직무 요구도	5	0.71
	직무 자율성	9	0.78
	사회적 지지	8	0.91
	직무 불안정	3	0.78
조직 헌신도	정서	2	0.89
	규범	2	0.62
	근속	2	0.92
직무 헌신도	정서	2	0.75
	규범	2	0.89
	근속	2	0.91

### 3. 결과 분석

조사 대상자의 인구통계특성, 건강특성, 직업특성에 대한 빈도분석과 직무스트레스의 4개 영역의 평가 등은 본 연구의 선행연구에 해당하는 것으로, 이의 분석 결과는 광효연(2011)의 연구결과를 채택하였고, 결론에서 이런 선행연구의 결과를 본 연구의 결과와 함께 연결하여 종합적으로 정리하였다.

#### 3.1 조사 대상자의 특성

##### 3.1.1 인구통계 및 건강특성의 분포

선행연구[3]에서 설문 응답자는 모두 남자였고, [Table 3]과 같은 인구통계 및 건강특성을 나타내었다. 인구통계특성 중 연령은 30대가 37.8%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 건강특성 중 흡연자는 35.1%, 수면 불충분 51.4%였고 설문 응답자 모두 정신피로를 겪는 것으로 나타났다.

[Table 3] Demographic characteristics and health-related characteristics of respondents

분류	상세항목	인원	비율 (%)	분류	상세항목	인원	비율 (%)
연령	20대	14	5.4	운동	유	119	45.9
	30대	98	37.8		무	140	54.1
	40대	70	27.0	음주	음주	210	81.1
	50대	77	29.7		비음주	42	16.2
학력	고졸	35	13.5	취미	과거음주	7	2.7
	전문대졸	35	13.5		유	154	59.5
	대졸	133	51.4	무	105	40.5	
	대학원재학 이상	56	21.6	수면	충분	126	48.6
결혼	미혼	56	21.6		불충분	133	51.4
	기혼	203	78.4	육체 피로	항상	28	10.8
부양 가족	0	35	13.5		자주	77	29.7
	1	28	10.8		가끔	147	56.8
	2	49	18.9		전혀	7	2.7
	3	84	32.4	정신 피로	항상	77	29.7
	4	42	16.2		자주	112	43.2
5	21	8.1	가끔		70	27.0	
흡연	흡연	91	35.1	전혀	0	0.0	
	비흡연	105	40.5				
	과거흡연	63	24.3				

##### 3.1.2 직업특성 분포

[Table 4]는 설문 응답자들의 직업특성을 나타낸 것이다. 여기서, 근로자들은 주로 제조업(89.2%)에 종사하였고 그 중 콘크리트 제조와 관련된 업종이 두드러졌다. 기업규모는 300인 미만의 중소기업이 64.8%였다. 그리고 근무시간 40시간을 초과하는 사업장은 75.7%였고 야간근무 시행 사업장은 56.8%로 나타났다[3].

[Table 4] Job characteristics of respondents

분류	상세항목	인원	비율 (%)	분류	상세항목	인원	비율 (%)
업종	서비스업	28	10.8	직급	사원대리주임	49	18.9
	자동차제조업	21	8.1		계장차장	35	13.5
	콘크리트제조업	63	24.3		과장팀장부장	140	54.1
	콘크리트 관련 1차 제품제조업	14	8.1		공장장임원	35	13.5
	콘크리트 관련 2차 제품제조업	28	8.1	근속 기간	1년미만	14	5.4
	전기기계 및 전기변환장치 제조업	42	16.2		1~5년미만	42	16.2
	화학물 및 화학제품 제조업	14	5.4		5~10년미만	49	18.9
	주물제조업	14	5.4		10~15년미만	49	18.9
	가구제조업	14	5.4		15~20년미만	21	8.1
	운송장비제조업	7	2.7		20~25년미만	28	10.8
	의료기기제조업	7	2.7		25~30년미만	35	13.5
연마제조업	7	2.7	30년이상		21	8.1	
기업 규모	50인미만	84	32.4	근무 시간	40시간이하	63	24.3
	50~299인	84	32.4		41~49시간	28	10.8
	300인이상	91	35.2		50~59시간	91	35.1
연급액	3000만원미만	42	16.3	야간 근무	유	147	56.8
					무	112	43.2
	3000~4000만원미만	49	18.9	야간 근무 횟수	0	112	43.2
					1~2	49	18.9
	4000~5000만원미만	42	16.2		3~5	42	16.2
					10~14	21	8.1
	5000~6000만원미만	91	35.1	15회 이상	14	5.4	
				6000만원이상	35	13.5	

#### 3.2 직업특성에 따른 직무스트레스 요인의 분석

광효연(2011)의 선행연구에서, 다른 직업특성 문항과 다르게 업종은 직무 스트레스의 4개 영역 모두와 유의적인 관련성을 가졌고, 업종별로 평균순위 값의 편차가 크게 나타났다. 기업규모는 직무 요구도 영역, 사회적 지지 영역 그리고 직무 불안정 영역과 유의적인 관련성이 있었다, 직급은 직무 자율성 영역, 사회적 지지 영역, 직무 불안정 영역과 유의적인 관련성이 있었다. 직급이 올라갈수록 직무 자율성이 증가하는 선행연구[3]의 결과를 반영하듯 [Table 5]에서 직급과 직무 자율성은 양의 상관관계를 나타내었다(p=0.000).

더욱이 선행연구[3]의 결과를 재해석하면 근무시간이 증가할수록, 야간근무를 실시하는 사업장일수록 직무 요구도는 증가하였다. 야간근무와 야간근무의 횟수는 직무스트레스의 4개 영역 모두와 유의적인 관계가 있었는데(p=0.000), 야간근무의 횟수보다 야간근무에 의한 응답값이 현저한 차이를 보였다. 즉, 야간근무가 없는 사업장은 직무 불안정과 직무 요구도가 상대적으로 낮았고 사회적 지지와 직무의 자율성은 높았다. 한편, 연급여액은 직무스트레스의 4개 영역 모두와 유의적인 관계를 갖지만(p=0.000), [Table 5]에서 직무스트레스의 감소 요인이 되는 직무 자율성영역에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

[Table 5]에서 직무 요구도와 양(+)의 관계를 갖는 직업특성의 설문문항의 우선순위는 근무시간, 야간근무 > 야간근무의 횟수 순서였다. 이들은 직무스트레스 유발원인이 되는 작업 일정계획과 밀접한 관련이 있는 요소이다. 따라서 상당수의 응답자들은 이들 직업특성으로 인한 과도한 직무 요구도의 부담 때문에 스트레스에 노출되어 있는 것을 알 수 있다. 야간근무의 횟수는 직무 자율성에도 부정적인 영향을 가졌고, 야간근무는 직무 불안정과 양(+)의 관계를 갖는데, 이것은 앞서 언급한 야간근무가 없는 사업장은 직무 불안정이 낮은 결과를 뒷받침할 수 있다.

[Table 5] Correlation coefficients between job characteristics and Job stress factors

분류		직무요구도	직무자율성	사회적지지	직무불안정
기업규모	α	0.264	-0.056	-0.147	0.008
	p	0.000	0.366	0.018	0.894
연급액	α	-0.158	0.452	0.044	-0.008
	p	0.011	0.000	0.479	0.897
직급	α	-0.072	0.425	-0.007	0.181
	p	0.249	0.000	0.908	0.004
근속기간	α	-0.224	0.188	0.129	0.172
	p	0.000	0.002	0.038	0.005
근무시간	α	0.553	0.067	-0.109	0.112
	p	0.000	0.279	0.080	0.072
야간근무	α	0.553	-0.270	-0.213	0.305
	p	0.000	0.000	0.001	0.000
야간근무 횟수	α	0.485	-0.319	-0.126	0.182
	p	0.000	0.000	0.052	0.005

[Table 6] Mean rankings and significance tests of the organizational and job commitment on demographic and health-related characteristics

분류	상세항목	조직 헌신도						직무 헌신도					
		정서		근속		규범		정서		근속		규범	
		평균순위	p	평균순위	p	평균순위	p	평균순위	p	평균순위	p	평균순위	p
연령	20대	149.3	0.000	124.8	0.005	151.0	0.000	54.8	0.000	168.5	0.005	145.8	0.000
	30대	103.0		118.3		131.0		147.3		112.8		114.0	
	40대	113.9		156.6		97.8		132.1		144.0		106.9	
	50대	175.5		121.7		154.2		119.8		132.3		168.5	
학력	고졸	122.3	0.859	181.1	0.000	103.4	0.026	112.5	0.000	97.1	0.001	68.4	0.000
	전문대졸	125.8		158.0		128.6		179.7		116.7		157.3	
	대졸	132.7		104.2		128.5		100.5		131.5		129.1	
	대학원제학이상	130.9		141.8		151.0		179.9		155.4		153.6	
결혼	미혼	123.9	0.461	98.5	0.000	104.2	0.003	84.9	0.000	83.2	0.000	118.2	0.171
	기혼	131.7		138.7		137.1		142.4		142.9		133.3	
부양가족	0	120.2	0.000	102.7	0.000	141.9	0.000	106.2	0.000	126.5	0.000	131.4	0.000
	1	90.6		99.4		186.0		138.8		134.4		178.1	
	2	121.5		155.5		110.0		183.0		130.5		101.5	
	3	153.9		149.3		99.1		120.7		108.4		129.1	
	4	107.3		106.7		125.9		107.8		135.8		110.8	
	5	168.5		126.5		214.0		116.0		203.5		172.0	
흡연	흡연	91.8	0.000	130.0	0.000	87.5	0.000	148.6	0.000	101.7	0.000	101.2	0.000
	비흡연	144.0		104.3		179.2		111.8		145.4		158.2	
	과거흡연	161.9		172.8		109.4		133.5		145.2		124.6	
운동	유	133.1	0.514	119.7	0.036	147.9	0.000	111.1	0.000	128.8	0.796	153.5	0.000
	무	127.4		138.8		114.8		146.1		131.1		110.1	
음주	음주	135.3	0.036	129.1	0.874	125.5	0.000	128.5	0.000	130.8	0.000	128.8	0.012
	비음주	110.2		135.3		166.2		155.7		144.0		147.5	
	과거음주	91.5		126.5		49.5		21.5		21.5		60.0	
취미	유	131.6	0.659	135.9	0.116	140.3	0.006	136.7	0.078	130.5	0.896	131.4	0.702
	무	127.7		121.4		114.8		120.2		129.3		127.9	
수면	충분	161.9	0.000	130.0	1.000	138.4	0.075	128.6	0.773	153.5	0.000	151.8	0.000
	불충분	99.8		130.0		122.1		131.3		107.7		109.4	
육체피로	항상	79.3	0.000	85.9	0.000	116.9	0.057	117.8	0.000	67.0	0.000	102.9	0.000
	자주	121.1		124.3		132.7		95.6		107.7		125.2	
	가끔	140.7		147.0		127.7		155.5		150.2		132.0	
	전혀	207.0		14.5		200.0		21.5		203.5		249.0	
정신피로	항상	122.1	0.000	99.8	0.000	147.5	0.000	93.4	0.000	121.4	0.000	132.2	0.583
	자주	116.4		119.3		113.6		135.5		109.2		133.3	
	가끔	160.5		180.4		137.0		161.5		172.7		122.3	
	전혀												

### 3.3 인구통계 및 건강특성에 따른 조직과 직무 헌신도의 분석

[Table 6]에서 인구통계특성 중 연령과 부양가족은 조직 헌신도의 3개 영역과 직무 헌신도의 3개 영역 모두와 유의적인 관계(p=0.00)를 가지며 연령 50대와 부양가족 5명일 때 가장 높았다. 그리고 [Table 7]에서와 같이 인구통계특성 중 연령은 조직의 정서 헌신도와 가장 큰 양(+의) 관계를 나타내었다. 반면 결혼은 직무의 근속 헌신도와 가장 큰 양(+의) 관계를 나타내었다. 건강특성 중 흡연만 조직 헌신도의 3개 영역과 직무 헌신도의 3개 영역 모두와 유의적인 관계(p=0.000)를 나타냈었지만, 조직의 정서 헌신도와 양(+의) 관계를 나타내었다. 그리고 현재 흡연자라고 응답한 근로자들이 조직의 정서 헌신도가 가장 낮았다.

이외에도 [Table 6]에서 조직 헌신도의 3개 영역에만 영향을 미치는 건강특성은 정신 피로로서 조직의 근속 헌신도와 상관관계가 가장 높았다. 반면 직무 헌신도의 3개 영역에만 영향을 미치는 건강특성은 음주와 육체피로였다. 그리고 육체 피로는 직무의 근속 헌신도와 상관관계가 가장 높았다. 따라서 육체 또는 정신피로는 근로자의 근속 헌신도에 유의적인 영향을 미치는 것으로 짐작할 수 있다.

[Table 7] Correlation coefficients among demographic characteristics, health-related characteristics, organizational commitment and job commitment

분류		조직 헌신도			직무 헌신도		
		정서	근속	규범	정서	근속	규범
연령	α	0.343	0.045	0.065	-0.039	0.061	0.239
	p	0.000	0.470	0.298	0.537	0.329	0.000
학력	α	0.039	-0.179	0.173	0.145	0.246	0.232
	p	0.530	0.004	0.005	0.020	0.000	0.000
결혼	α	0.046	0.227	0.185	0.321	0.347	0.085
	p	0.462	0.000	0.003	0.000	0.000	0.171
부양가족	α	0.156	0.050	0.000	-0.123	0.122	-0.017
	p	0.012	0.423	0.996	0.048	0.049	0.789
흡연	α	0.401	0.172	0.203	-0.110	0.259	0.173
	p	0.000	0.006	0.001	0.077	0.000	0.005
운동	α	-0.041	0.130	-0.225	0.237	0.016	-0.297
	p	0.515	0.036	0.000	0.000	0.797	0.000
음주	α	-0.158	0.025	0.110	0.022	-0.043	0.020
	p	0.011	0.687	0.076	0.722	0.490	0.753
취미	α	-0.027	-0.098	-0.171	-0.110	-0.008	-0.024
	p	0.660	0.116	0.006	0.078	0.896	0.703
수면	α	-0.443	0.000	-0.111	0.018	-0.323	-0.291
	p	0.000	1.000	0.075	0.773	0.000	0.000
육체 피로	α	0.292	0.154	0.058	0.232	0.428	0.184
	p	0.000	0.013	0.351	0.000	0.000	0.003
정신 피로	α	0.199	0.411	-0.062	0.350	0.261	-0.050
	p	0.001	0.000	0.318	0.000	0.000	0.427

### 3.4 직업특성에 따른 조직 및 직무헌신도의 분석

[Table 8]과 [Table 9]는 직업특성에 따른 조직 및 직무 헌신도를 분석한 결과이다. 여기서, 업종, 연급여액, 근속기간, 근무시간, 야간근무와 야간근무의 횟수는 조직 헌신도의 3개 영역과 직무 헌신도의 3개 영역 모두와 유의적인 관계가 있었다. 그리고 [Table 8]에서 직업특성 중 조직의 정서 헌신도에 가장 부정적인 영향을 미치는 요인은 야간근무의 횟수 > 야간근무 순이었다. 조직 헌신도의 3개 영역과 직무 헌신도의 3개 영역 모두와의 상관관계분석에서 가장 큰 음(-)의 상관관계를 갖는 근무시간은 직무의 근속 헌신도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히, 근무시간 41~49시간일 때 헌신도가 가장 낮았다. 여기서 양적인 근무시간보다 법정 근무시간 40시간의 유지(유·무)에 따라 근로자들의 근속 헌신도가 달라짐을 알 수 있다.

조직의 정서 헌신도에는 야간근무보다 야간근무의 횟수가 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이것은 한 달 평균 15회 이상 야간근무 근로자들의 헌신도가 급격히 감소하는 원인에 의한 것으로 판단되어진다. 그러나 [Table 8]를 살펴보면, 야간근무만 조직과 직무 헌신도의 모든 영역과 유의적인 상관관계를 맺기에 작업 일정계획 수립시 야간근무와 야간근무의 횟수의 합리적인 조정계획이 고려되어야 할 필요성이 있다.

요약하면, 앞에서 언급한 것처럼 근로자들은 직무로 인한 스트레스에 노출되어 있기 때문에 직업특성은 대체적으로 조직 및 직무 헌신도와 음(-)의 상관관계를 갖는다. 그럼에도 불구하고 연급여액과 근속기간은 조직 및 직무 헌신도에 긍정적인 영향을 미친다. 두 요인은 동일한 값(α = 0.306)으로 가장 큰 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 조직의 정서 헌신도는 연급여액이 8000만원 이상일 때 가장 높았고, 3000~4000만원 미만일 때 가장 낮았다. 근속기간 1년 미만과 30년 이상인 근로자의 헌신도는 동일하였다.

[Table 8] Correlation coefficients of organizational and job commitment on job characteristics

분류		조직 헌신도			직무 헌신도		
		정서	근속	규범	정서	근속	규범
업종	α	-0.269	-0.273	-0.233	-0.207	-0.069	0.016
	p	0.000	0.000	0.000	0.001	0.113	0.793
기업규모	α	-0.045	-0.022	0.091	-0.128	0.109	-0.230
	p	0.475	0.725	0.146	0.039	0.079	0.000
연급여액	α	0.306	0.007	0.034	0.049	0.160	0.238
	p	0.000	0.911	0.584	0.428	0.010	0.000
직급	α	0.252	0.075	0.113	0.150	0.043	0.103
	p	0.000	0.227	0.069	0.016	0.490	0.097
근속기간	α	0.306	0.163	0.038	0.018	0.043	0.160
	p	0.000	0.009	0.543	0.770	0.493	0.010
근무시간	α	-0.169	-0.207	0.025	-0.136	-0.377	-0.006
	p	0.006	0.001	0.692	0.029	0.000	0.924
야간근무	α	-0.349	-0.129	-0.302	-0.275	-0.320	-0.274
	p	0.000	0.046	0.000	0.000	0.000	0.000
야간근무 횟수	α	-0.360	-0.121	-0.244	-0.271	-0.237	-0.248
	p	0.000	0.062	0.000	0.000	0.000	0.000

[Table 9] Mean rankings and significance tests of the organizational and job commitment on job characteristics

분류	상세항목	조직 헌신도						직무 헌신도					
		정서		근속		규범		정서		근속헌		규범	
		평균 순위	p	평균 순위	p	평균 순위	p	평균 순위	p	평균 순위	p	평균 순위	p
업종	서비스업	207.0	0.000	181.6	0.000	235.0	0.000	173.8	0.000	203.5	0.000	158.9	0.000
	자동차제조업	110.2		159.2		134.7		91.5		163.8		84.5	
	콘크리트제조업	134.3		144.0		117.6		154.9		77.5		138.2	
	콘크리트 관련 1차제품제조업	130.0		107.8		113.7		190.7		140.5		137.0	
	콘크리트 관련 2차제품제조업	64.7		88.0		72.8		91.5		124.2		109.0	
	전기기계및 전기변환장치제조업	149.3		108.4		111.3		85.1		140.5		112.5	
	화학물 및 화학제품제조업	105.5		95.0		107.3		137.0		105.5		116.0	
	주물제조업	149.3		156.3		82.78		88.0		144.0		74.0	
	가구제조업	61.8		103.8		175.5		95.0		203.5		212.3	
	운송장비제조업	207.0		74.0		200.0		88.0		84.5		133.5	
의료기계제조업	32.0	214.0	49.5	221.0	133.5	133.5							
연마제조업	91.5	74.0	200.0	140.5	46.0	193.0							
기업 규모	50인미만	132.9	0.740	147.5	0.000	134.7	0.000	163.5	0.000	123.0	0.153	147.5	0.001
	50~299인	132.0		99.7		104.3		87.7		124.5		137.3	
	300인이상	125.4		141.9		149.4		138.1		141.6		107.1	
연급액	3000만원미만	107.3	0.000	152.2	0.000	174.3	0.000	141.7	0.004	141.7	0.000	141.7	0.000
	3000~4000만원미만	101.0		88.00		98.0		107.0		72.5			
	4000~5000만원미만	139.3		152.8		132.9		145.8		144.0		142.8	
	5000~8000만원미만	131.2		133.8		95.3		118.7		120.6		128.4	
	8000만원이상	183.9		125.1		208.4		158.7		179.7		185.3	
직급	사원대리주임	120.0	0.000	109.0	0.016	139.0	0.000	116.5	0.081	133.0	0.462	138.5	0.000
	계장차장	102.7		125.1		113.9		109.7		122.3		130.7	
	과장팀장부장	126.9		142.8		118.3		136.0		126.9		111.5	
	공장장임원	183.9		113.2		180.4		145.4		146.1		191.6	
근속기간	1년미만	207.0	0.000	95.0	0.002	221.0	0.000	133.5	0.000	203.5	0.000	233.3	0.000
	1~5년미만	100.8		142.3		142.8		137.6		130.0		96.8	
	5~10년미만	103.5		103.5		76.0		127.0		92.0		87.0	
	10~15년미만	96.5		132.5		136.5		137.5		133.5		153.5	
	15~20년미만	84.5		121.8		72.8		74.0		124.2		84.5	
	20~25년미만	149.3		117.8		136.1		132.6		112.5		158.0	
	25~30년미만	183.9		150.3		151.7		99.2		155.9		106.9	
	30년이상	207.0		175.5		167.3		205.8		147.5		219.8	
근무시간	40시간	168.1	0.000	151.0	0.000	131.2	0.000	130.8	0.002	182.5	0.000	158.4	0.000
	41~49시간	69.6		100.3		79.2		140.5		65.3		74.0	
	50~59시간	131.1		149.4		150.5		147.5		17.06		116.3	
	60시간이상	119.5		100.7		123.3		104.9		90.6		143.4	
야간근무	유	98.3	0.000	111.3	0.046	100.3	0.000	102.0	0.000	99.9	0.000	102.2	0.000
	무	143.3		128.7		141.2		139.2		141.6		139.0	
야간근무횟수	0	143.3	0.000	128.7	0.001	141.2	0.000	139.1	0.000	141.6	0.000	139.0	0.000
	1~2	108.0		121.0		93.5		109.0		88.5		111.0	
	3~5	85.7		83.9		86.3		99.7		88.6		71.1	
	10~14	151.0		148.7		165.0		77.5		149.8		152.2	
	15회 이상	23.3		103.8		68.8		121.3		98.5		89.8	

### 3.5 직무스트레스 요인특성에 따른 조직 및 직무 헌신도의 분석

[Table 10]과 [Table 11]은 직무스트레스의 4개 영역에 따른 조직 및 직무 헌신도를 분석한 결과로서, 직무 자율성이 높을수록 조직과 직무 헌신도도 높았다. 사회적 지지는 직무의 정서 헌신도를 제외한 나머지의 조직과 직무 헌신도영역에 긍정적인 영향을 미쳤다. 그리고 [Table 12]에서 직무의 자율성은 조직의 정서 헌신도와 가장 밀접한 관계를 가지고 있고 사회적 지지는 직무의 근속 헌신도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로

나타났다. 이런 결과를 근거로 조직 및 직무 헌신도와 유의적인 관계를 가지는 직무스트레스의 3개 영역별로 가장 큰 상관계수 값이 분포되어 있는 헌신도의 개수를 조사한 결과 직무 스트레스의 2개 영역이 직무 헌신도에 분포하였다. 이것은 직무스트레스요인은 조직 헌신도보다 직무 헌신도에 더 직접적인 영향을 미치는 것으로 판단되어진다.

[Table 12]에서 직무 요구도는 대체적으로 조직 및 직무 헌신도를 감소시키는 음(-)의 관계를 나타내는 반면, 직무 자율성과 사회적 지지는 양(+)의 관계를 나타내었다. 그리고 직무 불안정은 유의적인 관계가 없는 것으로 나타났다. 직무 요구도는 직무의 정서 헌신도에

가장 큰 부정적 영향을 미쳤다. 이것은 노동강도와 관련이 있는 직무 요구도가 높아질수록 현 직업선택에 대한 후회를 가중시키는 결과를 낳게 되기 때문이다.

[Table 10] Mean rankings and significances test of the organizational commitment on job stress factors

분류		조직 헌신도					
		정서		근속		규범	
		평균순위	p	평균순위	p	평균순위	p
직무 요구도	저	159.2	0.000	152.2	0.000	137.6	0.124
	고	105.2		111.1		123.5	
직무 자율성	저	93.7	0.000	112.3	0.000	110.1	0.000
	고	168.3		148.7		151.0	
사회적 지지	저	93.7	0.000	120.4	0.030	114.9	0.001
	고	168.3		140.1		145.9	
직무 불안정	저	126.7	0.354	132.6	0.496	133.7	0.332
	고	134.9		126.3		124.6	

[Table 11] Mean rankings and significance tests of the job commitment on job stress factors

분류		직무 헌신도					
		정서		근속		규범	
		평균순위	p	평균순위	p	평균순위	p
직무 요구도	저	147.7	0.000	162.7	0.000	141.7	0.017
	고	115.0		102.2		120.0	
직무 자율성	저	121.0	0.043	98.3	0.000	112.0	0.000
	고	139.5		163.4		149.1	
사회적 지지	저	126.7	0.458	90.6	0.000	106.8	0.000
	고	133.5		171.6		154.5	
직무 불안정	저	122.7	0.063	144.8	0.000	131.1	0.766
	고	140.7		108.3		128.4	

[Table 12] Correlation coefficients among job stress factors, organizational and job commitment

분류		조직 헌신도			직무 헌신도		
		정서	근속	규범	정서	근속	규범
직무 요구도	a	-0.411	-0.344	-0.119	-0.431	-0.329	-0.196
	p	0.000	0.000	0.056	0.000	0.000	0.001
직무 자율성	a	0.700	0.228	0.402	0.111	0.467	0.363
	p	0.000	0.000	0.000	0.074	0.000	0.000
사회적 지지	a	0.533	0.101	0.346	0.028	0.574	0.340
	p	0.000	0.103	0.000	0.658	0.000	0.000
직무 불안정	a	-0.126	-0.190	-0.210	-0.036	-0.299	-0.129
	p	0.043	0.002	0.001	0.562	0.000	0.038

[Table 13]은 조직 및 직무헌신도간의 관계를 보여 준다. 조직의 정서 헌신도는 조직의 근속 및 규범 헌신도와 양의 상관관계가 나타났고, 직무의 헌신도 중에서는 근속 및 규범헌신도와 양의 상관관계가 나타났다. 즉, 조직 및 직무특성에 상관없이 근로자들의 근속적이고 규범적 헌신도는 조직에 대한 정서헌신도에 의존한다는 것을 의미한다. 조직의 근속 헌신도는 직무 헌신도의 하위차원들과 상관관계가 나타났지만 직무의 정서적이고 근속적 헌신도와는 양의 관계, 직무의 규범적 헌신도와는 음의 관계를 나타내었다. 이는 이직에 대한 선택의 폭이 적거나 대안이 없는 상태로 재직하여 직무에 대한 낮은 충성심을 야기시키는 것을 의미한다.

조직의 규범 헌신도는 직무의 근속 및 규범헌신도와 양의 관계를 나타내었고, 직무의 근속 헌신도는 직무의 규범헌신도와 양의 관계를 나타내었다. 반면, 직무의 정서헌신도는 직무의 근속 및 규범헌신도와 음의 관계를 나타내었다. 이는 이진욱(2003)의 연구 결과와 동일한 결과로서 현 직무에 대한 후회와 싫어함이 증가할수록 직무에 대한 근속적이고 규범적 헌신도는 감소함을 의미한다.

[Table 13] Correlation coefficients between organizational commitment and job commitment

분류	상세항목		조직 헌신도			직무 헌신도		
			정서	근속	규범	정서	근속	규범
조직 헌신도	정서	a	1.000					
		p	.					
	근속	a	0.219	1.000				
		p	0.000	.				
	규범	a	0.308	0.066	1.000			
		p	0.000	0.289	.			
직무 헌신도	정서	a	0.007	0.595	0.109	1.000		
		p	0.913	0.000	0.080	.		
	근속	a	0.428	0.163	0.488	-0.130	1.000	
		p	0.000	0.009	0.000	0.037	.	
	규범	a	0.426	-0.145	0.497	-0.009	0.410	1.000
		p	0.000	0.020	0.000	0.884	0.000	.

#### 4. 요약 및 결론

이 연구에서는 일부 경기지역 근로자들이 당면하고 있는 직무스트레스 유발요인과 이것이 조직 및 직무 헌신도에 미치는 영향을 설문지에 근거한 실증조사에 의해 분석하였다.

선행연구[3]와 함께 연구의 결과를 요약하고 그에 따른 관리방안을 다음과 같이 제시할 수 있다.

첫째, 인구통계특성 중에서 부양가족은 직무스트레스의 4개 영역 및 조직 헌신도의 3개 영역과 직무 헌신도의 3개 영역과 유의적인 관련성이 있었다. 연령은 조직 및 직무 헌신도의 하위차원모두와 유의적인 관련성이 있었다. 인구통계특성과 조직과 직무 헌신도간의 상관관계를 분석한 결과, 결혼과 직무의 근속 헌신도간에 가장 큰 양(+)의 상관관계가 나타났고 학력과 조직의 근속 헌신도간에 가장 큰 음(-)의 상관관계가 나타났다. 그러므로 설문에 참여한 근로자들의 인구통계특성은 직무 스트레스와 헌신도에 직·간접적인 영향을 미치는 것으로 판단된다.

둘째, 건강특성 중에서 흡연, 음주, 수면, 정신피로, 육체피로는 모든 직무스트레스의 4개 영역과 유의적인 관련성이 있었다. 흡연은 각각의 조직 및 직무 헌신도



의 3개 영역 모두와 유의적인 관련성이 있었다. 수면은 조직의 정서헌신도와 가장 큰 음의 상관관계가 나타났고 육체피로는 직무의 근속헌신도와 가장 큰 양의 상관관계가 나타났다. 그러므로 수면이 부족한 근로자들은 직무스트레스가 증가했을 뿐 만 아니라 조직에 대한 정서적 헌신도도 낮음을 알 수 있었다. 또한 육체적 피로의 정도가 작은 근로자일수록 직무스트레스를 덜 받고 직무에 대한 헌신도도 높음을 알 수 있었다.

셋째, 직무스트레스를 증가시키는 직업특성은 근무시간, 야간근무 > 야간근무의 횟수이었고, 직무 요구도와 관계를 가지고 있다. 반대로 직무스트레스를 감소시키는 직업특성은 연급여액, 직급으로서 직무 자율성과 관계가 있었다. 따라서 직무 요구도를 증가시키는 근무시간, 야간근무, 야간근무의 횟수특성과 직무 자율성을 증가시키는 연급여액, 직급특성을 반영하여 직무스트레스를 줄이는 노력이 필요하다.

넷째, 직업특성 중에서 헌신도와 가장 큰 음(-)의 상관관계가 있는 요인은 근무시간이고 가장 큰 양(+의 상관관계가 있는 요인은 연급여액과 근속기간이었다. 근무시간은 직무의 근속 헌신도에 가장 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연급여액과 근속기간은 조직의 정서 헌신도에 가장 큰 긍정적인 영향력을 미쳤다. 이러한 결과는 Meyer et al(1993), 산업안전보건연구원(2005)와 같은 기존의 연구와 동일한 결과로서 조직내에서 근로자의 기본적 요구에 해당되는 급여가 충분히 만족될 때 조직에 대한 정서적 애착이 생긴다는 주장을 입증하고 있다.

다섯째, 직무스트레스모형을 구성하는 직무스트레스의 4개 영역에 대하여 과반수 이상의 응답자들이 직무 요구도가 높은 집단, 사회적 지지가 낮은 집단, 직무 자율성이 낮은 집단에 분포하여 직무로 인한 스트레스에 노출되어 있었다. 나아가 조직 및 직무 헌신도를 감소시키는 부정적인 요인으로 작용하고 있었다. 무엇보다 조직 헌신도보다 직무 헌신도에 더 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 기업의 경제성 측면에서 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 근로자입장에서도 Karasek(1996)의 직무스트레스모형에서 분류한 4집단 중 스트레스가 가장 높은 고 긴장집단에 해당된다. 따라서 조직내 관리개선과 자발적 스트레스 관리프로그램의 개발과 같이 두 가지 측면에서 스트레스 예방중재가 필요하다.

여섯째, 직무 헌신도는 조직 헌신도와 상관관계가 있고 직무스트레스는 직무 헌신도나 조직 헌신도와 인과관계가 있었다. 이것은 박중규(2007)의 연구결과와 일치됨을 확인할 수 있었다. 즉, 직무의 정서 헌신도와 조직의 근속 헌신도는 가장 큰 양(+의 상관관계를 가

지고 있다. 그리고 직무의 정서 헌신도는 직무스트레스의 4개 영역 중에서 직무 요구도와 유의적인 관계가 있을 뿐만 아니라 가장 큰 음(-)의 상관관계를 나타내고 있다. 이것은 직무 요구도가 낮을수록 직무에 대한 자부심과 애착이 커져서 재직 중인 회사에 대한 근속 의지도 강해진다고 해석할 수 있다.

직무의 규범헌 신도와 조직의 근속 헌신도는 가장 큰 음(-)의 상관관계가 있었다. 직무의 규범 헌신도는 직무 자율성과 가장 큰 양(+의 상관관계, 그리고 직무 요구도와 가장 큰 음(-)의 상관관계를 나타내었다. 즉, 근로자들은 직무 자율성이 높을수록 맡은 직무에 부여된 책임을 충실히 수행하게 되지만 직무의 양적, 질적 과다, 시간적 압박 등과 같은 직무 요구도가 높아질수록 직무 책임을 소홀히 하게 되는 현 조직과의 지속적인 관계유지에 유의적인 영향을 미친다고 할 수 있다.

이상의 내용을 종합하면 직업특성 → 직무 요구도, 직무 자율성 → 직무의 정서 및 규범 헌신도 → 조직의 정서 및 근속 헌신도의 유기적 관계를 발견하게 된다. 직무 요구도 관련 요인인 근무시간, 야간근무, 야간근무의 횟수 등에 대한 작업일정계획과 직무 자율성에 긍정적 영향을 미치는 연급여액 요인을 함께 고려한 관리방안을 수립한다면 근로자들이 체감하는 직무 스트레스는 줄어들게 될 것이다. 이것은 다시 근로자들의 현재 직무에 대한 헌신도를 증가시켜 재직 중인 회사에 대한 정서적 유대감과 근속력도 강화시키는 결과를 가져올 것이다. 그 결과, 근로자들은 현재 직업이나 조직에 남아있게 되어 궁극적으로는 근로자의 결근, 퇴사 및 이직 의지와 같은 회피행동으로 인한 조직의 경제적 비용을 줄이는 효과를 기대할 수 있다.

근로자 개인특성 중에서 성별은 직무스트레스 유발 요인으로서 그리고 조직 및 조직 헌신도에 영향을 미치는 것으로 알려져 있는데[16,18], 의도하지 않게 설문 응답자 전원이 남자였다. 그러므로 향후, 성별에 의한 직무스트레스의 4개 영역의 영향, 조직 및 직무 헌신도 관계에 대한 연구가 필요한 것으로 판단된다.

한편, 본 연구는 직무스트레스 요인 선정의 주관성을 배제하고자 직무 스트레스모형에 근거한 직무 스트레스 요인을 선정하였고, 이 요인들에 의해 영향을 받는 직무 스트레스의 심리적 반응결과인 조직 및 직무헌신도와와의 관계를 파악하였다. 그런데 자극, 반응, 환경특성, 개인적 특성, 개인과 환경간의 상호작용 등에 따라 직무스트레스의 개념이 다르게 표현될 수 있다는 견해 [13]에 비추어 볼 때, 연구의 접근방법을 달리하여 역으로 조직 및 직무 헌신도가 직무스트레스에 미치는 영향에 관한 연구도 필요할 것으로 판단된다.

## 5. 참 고 문 헌

- [1] Jong-Wook Ko, and Young-Hee Yom(2003), "The Role of Social Support in the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction/Organizational Commitment among Hospital Nurses", Journal of Korean Academy of Nursing, 33(2):265-274
- [2] Sin-Keun Kwak(2010), "The Effect of Ethical Leadership on Role Conflict, Job Stress and Organizational Effectiveness", Sungkyunkwan University
- [3] Hyo-Yean, Kwak(2011), "A Study of the Job Stress of the Industrial Workers", Journal of the Korean Society of Creative Engineers, 44(1):5-18
- [4] Nam-Hee Kim(2007), "A Study on the Influence of Job Characteristics on Job Involvement According to Personal Characteristics", University of Seoul
- [5] Myung-Hak Kim, and Sang-Ho Son(2001), The Statistical Analysis using SPSSWIN, TOP21
- [6] Moon-Sook Kim, and Zong-In Choi(1995), "A Study on Stressors, Coping and Outcomes:Focusing on Women Works in Semiconductor Companies", Industry Development Review, Industry Development Institute Korea University, 4
- [7] Byung-Sup Kim(1994), "A Study of Government Employees' Psychological Burnout and Job Satisfaction", The Mokwon Journal, Mokwon University, 26:281-309
- [8] Young-Ja Kim(2008), "The Effect of Self Efficacy on the Relationships between Job Stress and Organizational Effectiveness of Home Helper", Chosun University
- [9] Jong-Dall Kim, Byung-Ek Lee, Han-Kyoung Lee, and Nam-Su Lee (2001), "Effect of Work and Organization related Factors of Sports Center Employees on their Devotion to the Organization", The Yongin Journal, Yongin University, 19:1-22
- [10] Keun-Sang Park, Jong-Goo Yeo, and Chang-Han Kim(2007), "The Effects of Work-Related Stress on Workers who are Engaged in the Medium Enterprises", Journal of the Ergonomics Society of Korea, 26(3):35-43
- [11] Beung-Kil Park(2001), "The Effect of Career Plateau, Job Insecurity on Job Satisfaction and Turnover Intention", Sogang University
- [12] Jung-Won Park(2007), "A Study on the Effects of Job Stressor between Job Stress and Intention to Leave in the Public Sector and Private Sector", Hankuk University of Foreign Studies
- [13] Jung-Kyu Park(2007), "The Stress Influences on the Job Attitudes Toward the Employees on Construction Industries, Dongeui University
- [14] The Korea Occupational Safety and Health Agency(2004), "A Study on the Effects of Job Stress and Job Burden Factors on Employees' Health", A Occupational Safety and Health Research Institute, Report
- [15] Byung-Sun Seo(2006), "Relationship among Job Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Burnout: Focusing on the General Hospital Nurses", Korea University
- [16] Jai-Hyun Seo(1998)," The Relationships between Organizational Justice and Organizational Commitment:An Application of Multiple Forms of Commitment". Korean Journal of Management, 6(1):1-34
- [17] Guo Cheng(2010), "Influencing Factors on Intention to Leave among Small and Medium Companies' Employees", Hanbat National University
- [18] Byeong-Sik Song, and Sung-Hwan Kim(2002), "An Empirical Study on the Job Stress", The Industrial Management Journal, Jeju National University, 17:145-173
- [19] Hyun-Jung, Shim(1998), "The Effect of Job Insecurity on Organizational Commitment", Ewha Womans University
- [20] Kwan-Young Ahn(2011), "The Relationship between Perceived Organizational Commitment and Incremental Innovation", Journal of the Korea Safety Management and Science, 13(3)191-197
- [21] Dong-Sun Ahn(2005), "The Study on the Characteristics of Dual Commitment Group : Focusing on Job Commitment and Organizational Commitment",Hanyang University
- [22] Kyuoung-Mi Lee(1997), "Relationship between Job Stress and Organizational Commitment of Clinical Nurses", Kosin University
- [23] Kyung-Yong Lee, Ki-Bum Lee, N.J. Allen and Young-Sook Cho(1998), "A Comparative Study on the Commitment of Health Manager Between Industrial Health Nurse and Industrial Hygienist", Korean Journal of Occupational Health Nursing, 7(1):65-82

[24] Seon-Kyu Lee(1992), "An Empirical Study on the Relationships between Job Stressors, Coping Strategies and Organizational Members' Attitudes", Sungkyunkwan University

[25] Sung-Mahn Lee(2000), "A Study on the Determinants and the Conflicts of Organizational Commitment and Work Commitment, Sangji University

[26] Jang-Hyun Lee, Jong-Bok Lee, Seung-Yeun Shin and Ryong Woo(2005), "A Study on the Employees' Stressors and its Effects, Pyongtaek Review, Pyongtaek University, 19

[27] Jae-Chang Lee, Kwan-Jae Song, and Hoon-Koo Lee(1997), "The Study on the Relationship of Organizational Commitment with Occupational Stress and Stress Coping Ability", The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 10(1):2-38

[28] Jin-Uk Lee(2003), "The Effects of Job Demands on Emotional Burnout and Disengagement", Korea University

[29] Tae-Koo, Lee(2008), "The Effects of Organizational Climates on the Organizational Commitment:Focusing on Mediating Effect of Job Stress & Moderating Effect of LMX Quality, Kyungwon University

[30] Hak-Sik Lee and Ji-Hoon Im(2005), SPSS 12.0 Manual, The Method of Statistical Analysis and Interpretation

[31] Han-Kyoung Lee(1998), "The Influence of Job Stress and Cognitive Appraisal on the Organizational Effectiveness among Sport Organization Members", Korean National University

[32] Young-Man Jung(1999), "An Empirical Study on the Organizational Commitment by Job stressors" Dong-a University

[33] Gyu-Woong Cho(2008), "A Study on the Measures to Relief Work Related Stress for the Job Satisfaction of the Workers at Small to Medium Sized Manufacturing Companies", Chonnam National University

[34] Na Zhao(2009), "A Study on the Effects of Job Characteristics and Job Stress to Organizational Performances", Wonkuang University

[35] Hae-Jin Choe(2010), Human Behavior Theory, Doonam

[36] Won-Kyoo Han(2007), "On Influentials of Occupational

and Organizational Commitments", Seoul National University of Technology

[37] Jang-Hoon Seo, and Ji-Chul Yu(2003), "Factors Influencing of Job Stress Response to Job Satisfaction", Journal of the Korea Safety Management and Science, 5(4):195-208

[38] J.P. Meyer, N.J., Allen, & C.A. Smith(1998), Commitment to Organizations and Occupations:Extension and Test of a Three-Component Conceptualizations, Journal of Applied Psychology, 78(4):538-551

[39] S. Parasuraman & J.A. Alutto(1984), "Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings:Toward the Development of a Structural Model." Academy of Management Journal, (27): 330-350

[40] D.E. Parker & T.A. DeCotiis(1983), "Organizational Determinants of Job Stress." Organizational Behavior and Human Performance, (32):160-177

저 자 소 개

손 일 문



1994년 2월 : 동아대학교 대학원  
산업공학과(공학박사)  
2006년 3월 ~ 현재 : 동명대학  
교자동차공과 부교수  
관심분야 : 자동차 인간공학, 수  
송 안전공학, Robot Application  
in CIM, 자동화 및 자동제어, 공  
학교육

주소 부산시 남구 신선로 428번지 동명대학교 자동차공학과

곽 효 연



동아대학교 산업공학과에서 박사  
학위 취득  
현재 수원과학대학교 산업경영과  
조교수로 재직  
관심분야 : 안전보건경영, 직무스  
트레스, 산업인간공학 등

주소 경기도 화성시 장남면 산 9-10 수원과학대학교 산업경영과