

직무 스트레스와 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 요인

김재봉^{1*}, 김명훈², 한희성²

¹한국교통대학교 경영학과 교수, ²한국교통대학교 경영학과 박사과정

A Study on the Factors that Job Stress and Resilience influence Job Satisfaction and Organizational Commitment

Jae-Boong Kim^{1*}, Myoung-Hoon Kim², Hee-Sung Han²

¹Professor, Department of Business Administration, Korea National University of Transportation

²Doctor's course, Department of Business Administration, Korea National University of Transportation

요약 본 연구는 조직에서의 직무 스트레스와 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향요인을 파악하는데 있다. 이를 위해 선행연구를 바탕으로 설문 척도를 개발하고, S사의 영업사원을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 분석결과, 직무 스트레스가 직무만족에 유의한 영향을 미치며, 직무스트레스가 회복탄력성에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치며, 직무만족이 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 직무스트레스가 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 가설은 기각되었다. 또한 회복탄력성은 직무스트레스와 직무만족과 조직몰입 간의 관계를 매개하고 있는 것으로 나타났다. 본 연구의 결과는 조직에서 조직구성원들의 스트레스 관리와 더불어 회복탄력성을 높일 수 있는 실무적 차원의 다양한 방안에 대한 가이드라인으로 활용할 것으로 기대한다.

키워드 : 직무스트레스, 회복탄력성, 직무만족, 조직몰입, PLS

Abstract The purpose of this study is to understand the influence factors of job stress and resilience to recovery in an organization on job satisfaction and immersion in the organization. For this reason, we developed a questionnaire scale based on previous research, and conducted a questionnaire survey of the sales staff of company S. As a result of the analysis, it was found that job stress had a significant effect on job satisfaction, and job stress had a significant effect on recovery elasticity. It was shown that recovery elasticity affects job satisfaction and organizational immersion, and that job satisfaction affects organizational immersion, but the hypothesis that job stress has a significant effect on organizational immersion was rejected. In addition, it was found that recovery elasticity mediates the relationship between job stress, job satisfaction, and organizational immersion. The results of this study are expected to be used as guidelines for various practical plans that can improve the resilience of recovery as well as stress management of organizational members in the organization.

Key Words : Job stress, Resilience, Job satisfaction, Organizational commitment, PLS

1. 서론

급속한 정보통신기술(Information Communication & Technology)의 발전은 많은 변화를 가져오고 있다. 4차산업혁명으로 대변되는 디지털 트랜스포메이션 시대에서는 사물인터넷, 클라우드, 빅데이터, 모바일, 인공지능(ICBMA) 등의 기술이 중요하게 인식되기 시작하였고, 현재의 메타버스 시대에서는 AR/VR, 블록체인 등의 다

양한 기술들이 중요해지고 있는 실정이다[1-4].

코로나 이후 많은 삶의 변화가 일어나고 있다. 코로나로 인한 사회적 거리두기 및 비대면 사회가 촉발되기 시작하면서 코로나 이전에는 없었던 다양한 사회현상도 나타나고 있다. 재택근무가 활성화되면서 온라인 화상회의가 자리를 잡게 되었으며, 사회적 거리두기 제한으로 인해 가족들이 함께 하는 시간이 많아지기 시작하면서 그동

This was supported by Korea National University of Transportation in 2021.

*Corresponding Author : Jae-Boong Kim(jbkim@ut.ac.kr)

Received October 26, 2022

Accepted November 20, 2022

Revised November 1, 2022

Published November 28, 2022

안 직장에 출근하고 근무를 하면서 받았던 다양한 스트레스 완화가 되기 시작하였다는 점이다.

특히 대인관계가 중요한 대면 사회에서는 조직 내에서 받는 직무 스트레스가 많았다면, 비대면이 일상화되는 사회에서는 직무 스트레스를 덜 받게 되는 경향이 많아졌다.

그러나 위드 코로나 시대가 도래하면서 다시 출근을 하게 되면서 그동안 비대면에서는 느끼지 못했던 직무 스트레스를 받게 된다. 이러한 직무 스트레스를 해결하지 못하게 되면 결국 조직유효성(직무만족, 조직몰입 등)에 부정적인 영향을 주게 되어, 조직내에 자리잡지 못하고 이직 및 퇴직하게 되는 경우가 발생을 한다. 즉, 누적된 직무 스트레스는 조직원의 삶과 건강에 심각한 부정적인 결과를 가져온다는 연구결과도 있다.

물론 심리적인 압박감이나 정신적인 스트레스 등을 잘 극복하고 적응할 수 있는 방안을 찾는다면 조직에서 만족을 하게 되고 이를 통해 조직유효성에는 긍정적인 영향을 주게된다. 이를 회복탄력성이라고 하는데, 많은 선행연구에서는 회복탄력성이 조직유효성에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타났으며, 회복탄력성을 조절효과나 매개효과 분석을 수행한 연구도 있다.

직무 스트레스와 회복탄력성이 조직유효성에 미치는 영향을 파악하는 것이 중요하지만, 그러나 이러한 중요성에도 불구하고 이를 실증 분석한 연구는 부족하다고 할 수 있다.

이에 본 연구에서는 직무스트레스와 회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 인과관계를 파악하고자 한다.

2. 선행연구

2.1 직무 스트레스

스트레스란 인간이 신체적 또는 심리적으로 감당하기 어려운 일련의 상황에 처한 경우, 인간이 느끼게 되는 위협과 불안 등의 감정이다[5].

또한 스트레스는 심리적이거나 생리적인 건강의 주원인이 되며[6], Ivancevich(1996)는 어떠한 사람에게 특별히 요구하는 행위 혹은 상황이거나 어떠한 사건의 결과로 인해서 초래하게 되는 반응을 스트레스라고 정의하였다[7].

직무스트레스는 조직구성원들의 긴장 상태를 야기시킬 수 있는 모든 요인들이며[8], 주관적인 개인의 경험과

관련이 있다고 보았으며 직무의 환경과 내용이 복잡해지면 질수록 문제가 더욱 커진다고 하였다[9].

직무스트레스는 하나의 유기체로서의 조직구성원들이 조직 내.외부 환경과의 상호작용을 통해서 가지는 지각 혹은 평가의 개념이다[10].

2.2 회복탄력성

회복탄력성(resilience)이란 인간이 다양한 스트레스를 받는데도 불구하고 극복해 내가는 개인의 심리적인 자원을 의미한다[11,12]. 또한 회복탄력성은 다양한 스트레스로부터 회복하는 능력, 적응하는 능력, 심각한 고난과 역경에도 불구하고 평균 이상의 기능을 수행할 수 있는 능력이다[13,14].

일반적으로 회복탄력성은 타고난 것이 아닌 매우 역동적이며, 시간의 흐름에 따라서 변하고, 다양한 환경 요인 간의 상호작용에 의해 영향 받는다[15].

Fine(1991)은 회복탄력성을 인간이 통제할 수 없는 역경을 견뎌내는 심리적이고 사회적인 능력으로 정의하였으며[16], Wagnild(2009)는 회복탄력성은 단순히 고난과 역경을 극복하려는 힘이 아니고, 즐거우며, 활력이 있고, 생동감이 있으며, 진정성이 있는 삶을 누릴 수 있는 능력을 의미한다고 주장하였다[17].

2.3 직무만족

직무만족은 기업과 조직을 원활하게 운영해 나가기 위한 평가 기준으로 기업과 조직의 기본적인 구성요소는 인적자원이기 때문에 개인과 조직의 욕구 충족에 대한 기대와 상호작용 기회, 협동적 노력을 통한 조직의 목표달성을 위해 조직구성원들이 참여한다는 것을 의미한다[18].

직무만족은 기업과 조직에서 개인에게 주어진 직무 상황에서 조직의 목표를 성취하기 위해 나타나는 직업적인 관심과 열의라고 할 수 있다[19,20]

일반적으로 조직구성원들은 자신이 맡은 직무만족에 따라 성과가 차이가 나기 때문에 기업과 조직의 최고 의사결정자들은 구성원들에게 다양한 동기를 부여하고 이를 통해 직무만족을 증가시키려고 하고 있다.

직무만족은 직무에 대한 인지, 정서와 행위의 복합체로 객관적이라기보다는 주관적이고 개념적인 측면을 가졌다고 할 수 있다[21].

또한 Smith(1995)는 직무만족을 직무와 관련해서 경험한 좋은 감정과 싫은 감정들의 총화라고 주장을 하였다

[22].

2.4 조직몰입

조직몰입은 조직의 구성원들이 자신이 속해 있는 조직과 자신을 동일시하고 조직에 대해 애정을 갖는 심리적인 결속 상태를 의미한다[23]. Sheldon(1971)은 조직몰입을 개인의 자아의식을 조직에 연결시키고 애정을 가지도록 하는 것이라고 하였으며[24], Wiener(1982)는 조직구성원들이 직무 수행 시에 조직 목표를 달성하기 위해서 행하는 내재화된 규범적 힘이라고 하였다[25].

Williams & Anderson(1991)는 개인들이 조직에 대해 갖는 몰입의 상대적인 강도나 개인들이 조직과 동일시하는 상대적인 강도를 조직몰입이라고 하였다[26].

Allen & Meyer(1996)은 심리적인 애정을 느껴서 조직에 대한 소속감과 자부심을 느끼고 이를 통해 조직의 목표와 가치를 동일시 하는 것이라고 주장을 하였다[27].

일반적으로 조직몰입은 직무만족 보다는 조직구성원들의 이직을 예측하는데 있어 매우 효과적이고[28], 조직유효성의 효과성을 설명하는데 있어서도 중요한 요인이다. 또한 조직몰입은 장기간에 걸쳐서 지속되기 때문에 조직구성원들의 태도와 행동간의 관계를 설명하는데 있어서도 유용하다고 할 수 있다[29].

3. 연구모형 및 가설 설정

3.1 연구모형

본 연구에서는 직무스트레스와 회복탄력성이 조직유효성에 미치는 인과관계를 파악하는데 있다. 이에 독립변수로 직무스트레스와 회복탄력성을 설정하고, 종속변수로 직무만족과 조직몰입을 설정하였다. 또한 회복탄력성의 매개효과를 추가적으로 분석을 하였다.

연구모형은 Fig. 1과 같다.



Fig. 1. Research model

3.2 가설 설정

조직내에서 받는 직무스트레스는 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 모두 가지고 있다. 긍정적인 측면의 스트레스는 개인과 조직의 발전을 위해서는 문제가 없지만, 부정적인 스트레스는 문제가 된다.

직무스트레스와 직무만족에 대한 선행연구를 살펴보면, Brief & Schuler(1981)는 두 변수간에 부정적인 관계가 있으며[30], Yerkes & Dodson(1908)은 적절한 수준의 직무스트레스는 개인과 조직의 성장기회를 제공하는 긍정적인 관계에 있다고 하였다[31].

또한 직무스트레스와 조직몰입에 대한 선행연구에서는 대부분 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. Parker & Decotiis(1983)는 직무스트레스가 조직몰입에 부정적인 영향을 미친다는 것을 실증하였다[32].

직무스트레스는 직무만족, 조직몰입, 회복탄력성에 유의미한 영향을 미칠것으로 보고, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- H1. 직무스트레스는 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
- H2. 직무스트레스는 조직몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이다.
- H3. 직무스트레스는 회복탄력성에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

최효정과 석은조(2013)는 회복탄력성의 하위변수인 긍정성이 직무만족을 설명하는데 있어 가장 중요한 요인임을 밝혀내었다[33]. 또한 김수현(2017)은 회복탄력성과 직무만족은 긍정적인 상관관계가 있기 때문에, 회복탄력성이 높아짐에 따라 직무만족이 높아진다는 것을 실증하였다[34].

Tugade & Fredrickson(2004)는 강한 회복탄력성을 가진 개인들이 지속적으로 변화하는 환경에서 발생할 수 있는 다양한 스트레스 원인에 잘 대처할 수 있기 때문에 어떠한 상황에서도 감정적 안정감을 보여준다고 주장하였다[35].

회복탄력성은 직무만족과 조직몰입에 유의미한 영향을 미칠것으로 보고, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

- H4. 회복탄력성은 직무만족에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

H5. 회복탄력성은 조직몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

많은 선행연구에서는 직무만족이 조직몰입을 설명하는 중요한 변수이며, 직무만족이 조직몰입에 유의미한 영향을 준다는 결과를 제시하고 있다.

Bateman & Strasser(1984)는 조직구성원이 직무에 만족하는 다양한 요인들로 인해서 조직몰입에 대한 영향력을 증가시킬 수도 있으며, 조직몰입의 결과 직무만족이 높아질 수 있기 때문에 선행변수인지, 후행변수인지에 대한 고려도 필요할 것으로 보인다[36]. 본 연구에서는 선행 연구를 참고하여, 직무만족이 조직몰입에 유의미한 영향을 미칠 것으로 보고, 다음과 같은 가설을 설정하였다.

H6. 직무만족은 조직몰입에 유의미한 영향을 미칠 것이다.

나형주외(2022)는 직무스트레스와 이직의도 간의 관계에서 회복탄력성이 부분 매개효과가 있다는 것을 실증하였으며, 회복탄력성이 높으면 직무스트레스와 이직의도 사이를 매개하고 이를 통해 이직의도를 낮출 수 있다고 하였다[37].

마찬가지로 회복탄력성이 높으면 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입 사이를 매개하고 이를 통해 직무만족과 조직몰입을 높일 수 있을 것으로 보인다. 이러한 면을 고려하여 다음과 같이 가설을 설정하였다.

H7. 직무스트레스와 회복탄력성은 직무만족에 미치는 영향에 차이가 있을 것이다.

H8. 직무스트레스와 회복탄력성은 조직몰입에 미치는 영향에 차이가 있을 것이다

4. 연구결과

4.1 표본의 일반적 특성

본 연구의 분석대상은 다음과 같다. 먼저 성별의 경우 남성 140명(70%), 여성 60명(30%)으로 나타났고 연령대는 20대 49명(24.5%), 30대 96명(48%), 40대 48명(24%), 50대 이상 7명(3.5%)로 나타났다. 이 중 학력수준은 고졸 41명(20.5%), 전문대졸 81명(40.5%), 대졸 72명(36%), 석사 4명(2%), 박사 2명(1%)으로 나타났다. 참여자들의 직급은 사원 99명(49.5%), 주임 35명(17.5%), 대리 26명

(13%), 과장 22명(11%), 차장 13명(6.5%), 부장 5명(2.5%)로 나타났다.

응답자의 직책은 영업사원 136명(68%), 영업부점장 20명(10%), 영업지점장 32명(16%), 영업지원 8명(4%), 경리 2명(1%)으로 나타났다. 대상자의 근무년수는 1년 미만 5명(2.5%), 1~3년 38명(19%), 3~5년 22명(11%), 5~10년 59명(29.5%), 10~15년 48명(24%), 15년 이상 28명(14%)으로 나타났다.

Table 1. Demographic characteristics of sample

Characteristic		Frequency	Ratio(%)
Gender	Male	140	70%
	Female	60	30%
Age	20s	49	24.5%
	30s	96	48%
	40s	48	24%
	50s	7	3.5%
Education	High school	41	20.5%
	College	81	40.5%
	University	72	36%
	MA	4	2%
Position	Ph.D.	2	1%
	Staff	99	49.5%
	Chief of staff	35	17.5%
	Assistant manager	26	13%
	Manager	22	11%
	Duty general manager	13	6.5%
Job	General manager	5	2.5%
	Salesperson	136	68%
	Sales Vice Manager	20	10%
	Sales Branch Manager	32	16%
	Sales support	8	4%
Total career	Accounting	2	1%
	~1	5	2.5%
	1~3	38	19%
	3~5	22	11%
	5~10	59	29.5%
	10~15	48	24%
	15~	28	14%

4.2 분석결과

본 연구에서는 Partial Least Square(PLS) 분석 방법을 사용하였는데, PLS는 다른 방법에 비해서 측정모형과 구조모형에 대해서 최적의 평가를 동시에 해준다는 장점을 가지고 있다. 각 구성개념에 대해 척도 적재치를 추정하고 난 후에 구성개념 간의 인과관계 분석을 시도한다 [38,39].

PLS 분석에서는 측정모형에 대한 수렴타당성을 평가하기 위해 복합신뢰도와 평균분산추출로 판단을 한다. 판별타당성은 AVE의 제곱근값이 구성개념간 상관계수값을 상회하고 AVE값이 0.5 이상일때 타당성에 문제가 없다고 판단을 한다[40].

분석결과, Factor Analysis가 표본 전체에서 0.5 이상으로 나타나 유의한 것으로 나타났다(Table 2). 복합신뢰도 값은 0.7 이상[41,42], AVE값도 0.5 이상으로 나타났기 때문에 수렴타당도에는 문제가 없는 것으로 나타났다.

Table 2. Discriminant validity analysis

	Factor Analysis	Composite Reliability	AVE	Cronbachs' Alpha
ST1	0.8157	0.9264	0.6779	0.904
ST2	0.8772			
ST3	0.8837			
ST4	0.7927			
ST5	0.8225			
ST6	0.7396	0.8959	0.6336	0.8539
RE1	0.8583			
RE2	0.8334			
RE3	0.7885			
RE4	0.7805			
RE5	0.7111	0.8866	0.6101	0.8412
SA1	0.7877			
SA2	0.7813			
SA3	0.7483			
SA4	0.791			
SA5	0.7962	0.9009	0.6461	0.8631
OR1	0.8633			
OR2	0.7363			
OR3	0.8403			
OR4	0.8204			
OR5	0.7510			

Table 3에서 보는 바와 같이 AVE의 제곱근 값 중에서 가장 낮은 값인 0.7960으로 구성개념의 상관계수값 중에서 가장 높은 값인 0.7710보다 크게 상회하여[43] 판별타당성에는 문제가 없는 것으로 나타났다.

Table 3. Correlation between latent variables

	jor	res	sat	stress
jor	0.8038			
res	0.5129	0.7960		
sat	0.7710	0.5007	0.7811	
stress	-0.4634	-0.3495	-0.5422	0.8233

4.3 가설 검정 결과

Table 4에서 보는 바와 같이 직무스트레스가 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 가설 H1, 직무스트레스가 회복탄력성에 유의한 영향을 미친다는 가설 H3, 회복탄력성이 직무만족에 영향을 미친다는 가설 H4, 회복탄력성이 조직몰입에 영향을 미친다는 가설 H5, 직무만족이 조직몰입에 영향을 미친다는 가설 H6은 수용이 되었으나, 직무스트레스가 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 가설 H2는 기각이 되었다.

Table 4. Hypothesis Testing

		Path Coefficient	T-Value	Result
H1	stress → sat	-0.4183	6.7328***	Accept
H2	stress → jor	-0.0461	0.9645	Reject
H3	stress → res	-0.3495	4.7881***	Accept
H4	res → sat	0.3545	5.0212***	Accept
H5	res → jor	0.1645	3.6231***	Accept
H6	sat → jor	0.6637	15.3229***	Accept

***P<0.001

Table 5에서 보는 바와 같이, 회복탄력성은 직무스트레스와와 직무만족 간의 관계를 매개할 것이라는 H7, 회복탄력성은 직무스트레스와와 조직몰입 간의 관계를 매개할 것이라는 H8은 수용이 되었다.

Table 5. Result of mediated pathway

	z-statistic	p-value	Result
stress → res → jor	-2.88921	0.00386***	Accept
stress → res → sat	3.46503	0.00053***	Accept

***P<0.001

4.4 연구결과 논의

연구결과를 논의하면 다음과 같다. 먼저 직무스트레스가 직무만족과 회복탄력성에 유의한 영향을 미친다는 가설은 채택되었다. 조직내에서 직무스트레스가 높으면 직무만족은 떨어지게 된다. 이에 조직에서는 직무스트레스를 낮출 수 있고 회복탄력성을 높일 수 있는 다양한 방안에 대한 연구가 수행이 되어야 할 것으로 보인다.

회복탄력성이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미친다는 가설이 채택되었다. 조직에서는 회복탄력성의 중요성을 인식하고 조직구성원들의 회복탄력성을 높일 수 있는 다양한 교육 프로그램 등을 개발하여 실시하는 것이 중요할 것으로 보인다.

직무만족이 조직몰입에 영향을 미친다는 가설이 채택되었다. 이는 많은 선행연구에서도 검증이 된 사항으로 직무만족을 높이고 이를 통해 조직몰입을 높이는 방안을 강구하는 것이 필요할 것으로 보인다.

회복탄력성은 직무스트레스와 직무만족 간의 관계를 매개하고 있으며, 직무스트레스와와 조직몰입 간의 관계도 매개하는 것으로 나타났다. 일반적으로 회복탄력성은 타고난 것이 아니고, 매우 역동적이며, 시간의 흐름에 따라서 변하고, 다양한 환경 요인들간의 상호작용에 의해서 영향을 받기 때문에 회복탄력성을 높일 수 있는 다양한 시도가 필요할 것으로 보인다.

5. 결론

포스트 코로나 및 위드 코로나 시대가 되면서 다시 일상생활로의 복귀가 이루어지고 있다. 이제는 대면과 비대면이 공존하는 세상에 살고 있으며, 조직에서는 조직구성원들의 받는 직무 스트레스에도 관심을 기울여야 하는 시대가 되었다. 직무 스트레스를 관리를 통해 직무에 대한 만족과 몰입에 대한 몰입을 통해 더 높은 성과를 창출할 수 있기 때문이다.

본 연구결과는 아래와 같다.

직무스트레스가 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 가설은 채택되었다. 직무스트레스가 회복탄력성에 유의한 영향을 미친다는 가설도 채택되었다.

회복탄력성이 직무만족에 영향을 미친다는 가설과 회복탄력성이 조직몰입에 영향을 미친다는 가설도 채택되었다.

직무만족이 조직몰입에 영향을 미친다는 가설도 채택이 되었다. 그러나 직무스트레스가 조직몰입에 유의한 영향을 미친다는 가설은 기각되었다.

또한 회복탄력성은 직무스트레스와 직무만족 간의 관계를 매개하고 있으며, 직무스트레스와 조직몰입 간의 관계도 매개하는 것으로 나타났다.

선행연구에서는 회복탄력성의 매개 효과 보다는 조절 효과 검증이나 독립변수로 종속변수에 미치는 영향요인에 대한 연구가 주를 이루고 있다. 그러나 본 연구는 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 과정에서 회복탄력성의 매개효과를 검증했다는 점에서 선행연구와의 학술적 차원의 차별성을 가진다고 할 수 있다. 조직에서 회복탄력성의 중요성을 인식하고 조직구성원들의 직무에 대한 스트레스 관리와 회복탄력성을 높일 수 있는 실무적 차원의 다양한 방안 수립에 도움이 될 것으로 보인다.

이러한 시사점에도 불구하고, 본 연구에서는 설문조사 대상자가 특정한 직업군이어서 본 연구 결과를 일반화하지 못한다는 한계점을 지니고 있다. 향후 연구에서는 설문조사 대상자를 다양화할 필요가 있으며, 직무스트레스와 관련된 변수에 대한 고려가 필요하며, 분석 방법에 대한 다양한 고려가 필요할 것으로 보인다.

REFERENCES

- [1] Park, S. T., & Kim, Y. K. (2020). Artificial Intelligence Research Trend Using SCOPUS DB: 2011-2019. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29, 304-312. DOI : 10.22156/CS4SMB.2020.10.08.120
- [2] Park, E. M., & Seo, J. H. (2021). Effect of Exploration and Exploitation Activities on Technology Innovation Capacity and Innovation Performance: Mediating Effect According to Absorption Capacity and Innovation Strength. *Journal of Convergence for Information Technology*, 11(8), 73-83. DOI : 10.22156/CS4SMB.2021.11.08.073
- [3] Park, E. M., & Seo, J. H. (2021). A Study on Factors Influencing Corporate Patent Activities on Management Performance. *Journal of the Korea Convergence Society*, 12(2), 271-277. DOI : 10.15207/JKCS.2021.12.2.271
- [4] Park, S. T. & Li, G. (2021). Consulting Research Trends Utilizing Text mining : Focusing on SCOPUS DB. *Journal of Consulting Convergence Research*, 1(1), 8-15.
- [5] Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: a history of changing outlooks.
- [6] French, W. S. (1974). Two-dimensional and three-dimensional migration of model-experiment reflection profiles. *Geophysics*, 39(3), 265-277.
- [7] DeFrank, R. S., & Ivancevich, J. M. (1998). Stress on the job: An executive update. *Academy of Management Perspectives*, 12(3), 55-66.
- [8] Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1986). Vocational and organizational behavior, 1985: A review. *Journal of vocational Behavior*, 29(2), 115-176.
- [9] Handy, C. (1995). Trust and the virtual organization. *Long Range Planning*, 28(4), 126-126.
- [10] Ahn, S. R. (2005). A study on change resistance and job attitudes in government organizational change : focused on the national emergency management agency. kookmin University. PhD thesis
- [11] Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*, 71(3), 543-562.
- [12] Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 320.
- [13] Kim, S. A., & Min, K. H. (2011). Comparison of three resilience scales and relationship between resilience and emotional characteristics. *Korean Journal of Social and Personality Psychology*,

[1] Park, S. T., & Kim, Y. K. (2020). Artificial Intelligence Research Trend Using SCOPUS DB:

- 25(2), 223-243.
- [14] Luthar, S. S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child development*, 71(3), 543-562.
- [15] Dyer, J. G., & McGuinness, T. M. (1996). Resilience: Analysis of the concept. *Archives of psychiatric nursing*, 10(5), 276-282.
- [16] Fine, S. B. (1991). Resilience and human adaptability: Who rises above adversity?. *The American journal of occupational therapy*, 45(6), 493-503.
- [17] Wagnild, G. (2009). A review of the Resilience Scale. *Journal of nursing measurement*, 17(2), 105-113.
- [18] Katzell, R. A., Barrett, R. S., & Parker, T. C. (1961). Job satisfaction, job performance, and situational characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 45(2), 65.
- [19] Bentley, R. R., & Rempel, A. M. (1970). Purdue teacher opiniaone. Purdue Research Foundation.
- [20] Jorde-Bloom, P. (1989). Professional orientation: Individual and organizational perspectives. *Child and Youth Care Quarterly*, 18(4), 227-242.
- [21] Lichtenstein, R. (1984). Measuring the job satisfaction of physicians in organized settings. *Medical care*, 56-68.
- [22] Smith, J. A. (1995). Semi structured interviewing and qualitative analysis.
- [23] Park, E. M., & Seo, J. H. (2021). The effect of psychological empowerment on organizational commitment and turnover intention: Focusing on the mediating effect of job stress and managerial coaching behavior. *Journal of the Korea Convergence Society*, 12(7), 181-191.
DOI : 10.15207/JKCS.2021.12.7.181
- [24] Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 143-150.
- [25] Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of management review*, 7(3), 418-428.
- [26] Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, 17(3), 601-617.
- [27] Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276.
- [28] Koch, J. L., & Steers, R. M. (1978). Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees. *Journal of vocational behavior*, 12(1), 119-128.
- [29] Angle, H. L., & Perry, J. L. (1986). Dual commitment and labor-management relationship climates. *Academy of management Journal*, 29(1), 31-50.
- [30] Brief, A. P., & Schuler, R. S. (1981). *Managing job stress*. Little Brown.
- [31] Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation.
- [32] Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational behavior and human performance*, 32(2), 160-177.
- [33] Choi, H. J., & Seok, E. J. (2013). An analysis of child care teachers' resilience and job satisfaction. *Korea Journal of Child Care and Education*, 75(2), 93-115.
- [34] Kim, S. H. (2017). The Relationship between Resilience and Job Satisfaction of Kindergarten Teachers, Korea Nation University of Education. Master's thesis.
- [35] Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). Resilient individuals use positive emotions to bounce back from negative emotional experiences. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 320.
- [36] Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment. *Academy of management journal*, 27(1), 95-112.
- [37] Na, H. J., Yoo, S. H., & Kweon, Y. R. (2022). Resilience Mediates the Association between Job Stress and Turnover Intention of among New graduate Nurses. *Journal of The Korean Data Analysis Society*, 24(1), 133-147.
- [38] Park, S. T., Kim, Y. K., & Kim, T. U. (2013). A study on influencing factors of patent activities on management performance. *Entrun Journal of Information Technology*, 12(3), 121-129.
- [39] Park, E. M., & Seo, J. H. (2020). The Effects of Obstructive Factors and Rewards Related to Technological Innovation on Management Performance: Focusing on Chinese Companies. *Research in World Economy*, 11(2), 98-104.
DOI : 10.5430/rwe.v11n2p98
- [40] Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16.
- [41] Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric theory* 3E. Tata McGraw-hill education.

[42] Tompson, R., Barclay, D. W. & Higgins, C. A. (1995). The partial least squares approach to causal modeling: Personal computer adoption and uses as an illustration. *Technology Studies: Special Issue on Research Methodology*, 2(2), 284-324.

[43] Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.

김재봉(Jae-Boong Kim) [정회원]



- 1985년 8월 : 전북대학교 대학원 경영학과(경영석사)
- 1994년 2월 : 전북대학교 대학원 경영학과 (경영학 박사)
- 1998년 3월~현재 : 한국교통대학교 경영, 통상, 복지학부 교수

- 관심분야 : 리더십, 리더행동특성, 인적자원관리, 조직행동
- E-mail : jbkim@ut.ac.kr

김명훈(Myoung-Hoon Kim) [정회원]



- 2012년 2월 : 아주대학교 경영대학원 (경영학 석사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 한국교통대학교 대학원 경영학과(박사과정)

- 관심분야 : 리더십, 인사, 조직, 회복탄력성
- E-Mail : eco96knh@gmail.com

한희성(Hee-Sung Han) [정회원]



- 2017년 2월 : 한국교통대학교 글로벌경영대학원 경영학과(경영학 석사)
- 2017년 3월~현재 : 한국교통대학교 대학원 경영학과(박사과정)

- 관심분야 : 리더십, 회복탄력성, 인사, 조직
- E-Mail : hanny4u@naver.com