

## 종합병원 사무직 여성의 직무 및 사회심리적 스트레스가 직무만족, 조직몰입, 이직의향에 미치는 영향

이정현\*, 조우현\*\*, 장세진\*\*\*, 김영훈\*\*\*\*†

강동경희대병원\*, 연세대학교 보건대학원\*\*, 연세원주의대 예방의학교실\*\*\*,  
을지대학교 의료경영학과\*\*\*\*

### <Abstract>

#### The Effects of work and psychosocial stress on job satisfaction, organizational commitment, and leaving intention in general hospital female office workers

Jeong-Hyun Lee\*, Woo-Hyun Cho\*\*, Sei-Jin Chang\*\*\*, Young-Hoon Kim\*\*\*\*†

*Kyung Hee University Hospital at Gangdong\**  
*Graduate School of Public Health Yonsei University\*\**  
*Yonsei University Wonju College at Medicine\*\*\**  
*Dept. of Healthcare Management, Eulji University\*\*\*\**

This study tries to examine affects that job and socio-psychological stresses of female office workers influence job satisfaction, organization commitment, and leaving intentions. A complete data are collected by conducting a survey with 240 female office workers from 9 medical institutions regarded as almost general hospital in Seoul. It is analyzed that the relation between socio-psychological stress and job satisfaction, organization commitment, and leaving intentions by using t-test; analysis of variance; correlation analysis; principal component analysis; linear structural equation modeling; etc.

\* 투고일자 : 2011년 12월 27일, 수정일자 : 2012년 1월 26일, 게재확정일자 : 2012년 3월 2일

† 교신저자: 김영훈, 을지대학교 의료경영학과, 전화 : 031-740-7217, E-mail : kyh224@eulji.ac.kr

The results of this study are summarized as following.

First, as it was comprehended by specific characteristics of subjects that the female office workers' level of job and socio-psychological stress, job satisfaction, organizational commitment, and leaving intention, there were statistically significant distinctions from their age, marital status, presence of children, position in the organization, type of employment, and monthly average income.

Second, this study regarded relationship between the female office workers' level of job and socio-psychological stresses, job satisfaction, organizational commitment, and leaving intention. Job and socio-psychological stresses were negatively correlated with job satisfaction and organizational commitment, but the stresses were positive with leaving intention.

Third, after evaluating effect that 8 features related to the job stress could influence job stress, the most effective valuables were in order to unfairness in organizational structure, workplace culture, inadequate compensation, and relationship conflict.

Fourth, when looking at the overall effects of the job and socio-psychological stresses on job satisfaction, organizational commitment, and leaving intention, work autonomy was the most influencing factor of work stress levels. The level of the job stress seemed to be a prevalent impact on the leaving intention and it showed the most negative relationship that path coefficient from leaving intention to organizational commitment and also from organizational commitment to job satisfaction.

Based on these findings, it can be defined that the job and socio-psychological stresses strongly influence job satisfaction, organizational commitment, and leaving intention.

*Key words* : *socio-psychological stresses, job satisfaction, organization commitment, leaving intentions*

## I. 연구배경 및 목적

과거 가부장제의 환경 속에서 현모양처로서 가정을 돌보는 것이 최고 미덕이라고 여겨져 왔던 유교적 사상과는 달리 오늘날 현대 여성의 위치는 남녀평등의 사회적인 인식개선 및 동등한 교육 기회부여, 남녀차별금지법의 제정 등 사회 전반적인 여건 개선으로 인해 사회진출이 증가하고 있다.

우리나라 여성의 경제활동 참가율은 1999년 이후 점진적인 경기회복으로 2004년 49.9%, 2005년 50.1%, 2009년 49.2% 수준을 보이다가 2010년에는 49.4% 수준(통계청, 2010)으로 지속적으로 50%내외 수준을 보이고 있다.

이러한 여성인력의 증가로 여성근로자의 역할 및 중요성은 날로 높아져 가고 있으며 조직 내에서도 여성인력에 대한 인식이 많이 개선되고 있는 것도 사실이다. 하지만 이러한 인식의 변화가 남성근로자와 평등한 관계에서 동일한 대우를 받고 있다는 것을 의미하는 것은 아니다. 남녀의 경제활동 인구 성별 비율 격차가 약 17.4%로 아직까지는 남성에 비해서 매우 낮은 수준이다(통계청, 2009). 경제활동 참가율이 낮은 원인으로서는 여러 가지 원인이 있겠지만 여성의 취업의지가 낮기보다는 사회적, 구조적인 요인으로 인해 여성의 구직활동 및 취업활동이 쉽지 않기 때문이라고 판단된다.

사회적, 구조적요인외에도 임신, 육아의 문제도 여성의 사회진출을 저해하는 요소가 될 것이다. 그러나 일단 사회에 진출했다고 하더라도 남성중심의 조직문화에 적응하기 위해서 여성근로자가 느끼는 스트레스는 남성근로자 보다 더 클 것이라는 것이 일반적인 견해이다. 그리고, 업무적인 부분에 있어 남성근로자에 비해 핵심업무 보다는 이를 지원하는 보조적인 역할을 수행하는 여성근로자가 많으며, 승진, 임금, 교육, 훈련 등에서의 차별도 많이 느끼고 있다. 또한 가정내에서도 임신, 육아, 가사문제에 있어 남성과 동일한 역할분담이 아닌 전적으로 여성의 몫이라는 전통적인 인식 등 이러한 직장에서의 역할과 가정에서의 역할을 동시에 맡고 있는 경우가 많기 때문에, 과도한 직무요구는 심각한 스트레스 요인이 될 수 있다.

특히, 병원이라는 조직은 어느 산업에서도 찾아볼 수 없는 다양한 직종이 존재하며, 기술 집약성이 높은 전문 인력을 보유한 매우 복잡한 조직이다. 병원은 의료와 관리의 이원적 구조로 인한 갈등요인과 종사자들의 스트레스 유발 요인이 많은 조직이다. 또한 병원 주로 남성이 위계서열의 상부를 점하여 여성인력을 통제하고 여성인력들은 주로 단순, 반복적인 창구업무를 담당하는 등 중요도나 역할에 있어서도 남성보다 떨어지는 업무를 수행하고 있어 그 속에서 여성근로자들의 스트레스는 증가하게 되며 이러한 과도한 스트레스는 직무만족, 조직몰입, 이직의향에 큰 영향을 미치게 될 것으로 보인다.

이에 본 연구에서는 의료기관 사무직 여성의 직무 및 사회심리적 스트레스의 요인을 규명하고 스트레스가 직무만족도와 조직몰입, 그리고 이직의도에 미치는 영향 등을 파악하여 사무직 여성근로자가 보다 효과적인 스트레스 관리를 통해 조직 내에서 보다 확고한 위치를 자리매김 할 수 있도록 도움을 주고자 하였다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 의료기관 여성 사무직 종사자의 직무 및 사회심리적 스트레스 요인 및 정도를 파악한다.

둘째, 의료기관 여성 사무직 종사자의 직무 및 사회심리적 스트레스의 역학적 특성을 파악하고 이에 영향을 주는 원인을 규명한다.

셋째, 직무 및 사회심리적 스트레스와 직무만족, 조직몰입, 이직의향 간의 관련성을 도출한다.

## II. 이론적 배경

### 1. 직무스트레스와 사회심리적 스트레스

#### 가. 직무스트레스

Beehr 와 Newman(1979)은 “직무스트레스란 직무관련 요인과 종업원의 성격이 상호작용하여 정신과 육체를 정상기능에서 벗어나게 하려는 상태이다”고 하였고, Parker 와 Decotiis (1983)는 직무스트레스를 직무수행 장소에 직무조건이나 직무조건의 돌발적인 변화로 인하여 직무수행자가 느끼는 역기능적 감정 내지 의식 및 직무수행 장소에서 이탈하고자 하는 직무수행자의 감정 등으로 정의하였다. 한마디로 정리해 보면, 직무스트레스란 하나의 조직 속에서 직무를 수행함에 있어 그 수행자가 받게 되는 신체적 또는 정신적인 문제를 의미한다.

기업이라는 하나의 조직속의 환경으로 인해 종사자들에게 스트레스를 유발시킬 때 조직 스트레스(Organization Stress) 혹은 직무 스트레스(Occupational Stress)라 하며 업무상의 역할로 인해 스트레스를 지각할 때 역할스트레스(Role Stress)라 하는데 이러한 일반적인 조직상의 스트레스를 직무스트레스(Job Stress)라 한다. 이러한 직무스트레스는 개인의 동기나 능력에 맞는 직무환경을 제공하지 못하거나 개인의 능력이 직무환경을 감당하기 어려울 때 발생하게 된다. 직무스트레스로 인하여 개인에게 나타나는 증상(Outcomes and Symptoms)은 매우 다양하며(Ivancevich & Matteson, 1980), 이러한 직무스트레스는 생리적(physiological) · 심리적(psychological) 긴장, 행동적증후(behavioral) 등을 초래하기도 하고, 질병을 초래할 수도 있다(Beehr &

Newman, 1978).

#### 나. 사회심리적 스트레스

##### 1) 심리적 스트레스(Psychological Stress)

신체적(육체적) 스트레스와 심리적 스트레스의 근본적인 차이점은 신체적 스트레스는 실제적인 현실 상황인데 반하여 심리적 스트레스는 긴급한 상황을 상상하게 될 때 발생한다. 예를 들면, 위험이 닥칠 것이라는 상상의 경험은 근육의 긴장이나 심박동을 증가시키는 등이다.

##### 2) 사회적 스트레스(Social Stress)

인간은 사회적 동물이면서 서로 함께 생활을 영위하며 함께 활동하고, 사회의 이익창출을 위해 함께 일하며, 국가위기의 상황에서는 자신들이 신뢰하고 있는 사회를 유지보전하기 위해서 함께 투쟁하기도 한다. 이러한 맥락에서 인간들은 서로 상호작용을 하게 삶의 과정에서 사회적 스트레스가 불가피하게 발생하게 된다. 예를 들면, 사회적 상호작용에 대해 부정적인 태도를 보이는 경우 경직감이나 적대감, 그리고 보다 스트레스를 동반한 상황을 만들어내게 되는 것 등이다(장세진, 1992).

## 2. 직무만족

### 가. 직무만족의 영향요인

직무만족에 관한 연구는 1935년 Hoppock의 연구 이후, 1875년 Locke의 개관 및 비판사이에 3,000건 이상의 연구가 발표되었는데, 이처럼 직무만족이 학자들 사이에 주요 관심사가 되어온 이유는 종업원들의 조직에 대한 호의적인 태도가 성과에 커다란 영향을 주었다는 생각과 함께 종업원 스스로가 자신이 맡고 있는 직무에 대해 어느 정도의 만족을 느끼고 있는가에 깊은 관심을 갖게 된 것이다.

직무만족에 영향을 미치는 요인에 대해서도 학자들 간의 많은 연구가 진행되어 왔다. 어떠한 요인이 직무만족에 크게 영향을 주는가를 알 수 있다면 경영자에게 보다 현실적인 지침을 제공할 수 있기 때문이다. 그러나 직무만족 요인을 하나의 개념으로 단정하여 말하기가 쉽지 않다. 왜냐하면, 직무란 보상, 책임, 상호작용, 과업, 개인적인 성향 등 여러 요인과 복합적으로 연결되어 있기 때문이다.

### 나. 직무스트레스와 직무만족

직무스트레스와 직무만족 사이의 상관관계가 매우 높다는 것은 여러 학자들에 의하여 주장되고 있는데 크게 직무스트레스가 많을수록 직무 만족도가 낮아진다는 전통적인 견해와 직무스트레스가 반드시 직무만족도에 부정적인 영향만을 주는 것이 아니라 경우에 따라서는 긍정적인 영향도 미칠 수 있다는 견해이다(나명석, 2002). Schuler

(1980)는 직무만족이 직무의 제약, 요구, 기회 등에서 유발되는 스트레스와 깊은 관련이 있고, 그중에서 기회에서 오는 스트레스는 만족과 정(+)의 상관관계를 가지게 되나 직무만족과 직무스트레스가 항상 부정적 관계에 존재하는 것이 아니라 긍정적인 수도 있다고 주장하였다.

표 1. 직무만족의 영향요인

연구자	영향요인
Ginzberg(1951)	경제적보수와 명예, 특별한 활동과 특별한 목표달성에서 얻어지는 기쁨의 본질적 만족, 사회환경적인 부수적 만족
Vroom(1964)	감독, 작업진단, 직무내용, 승진의 기회, 작업시간
Herzberg(1966)	동기부여요인(업무, 책임, 승진), 위생요인(회사정책과 관리, 감독, 작업조건, 보수)
Hulin(1969)	직무자체, 급여, 승진, 감독, 동료와의 관계
Hackman(1975)	기술의 다양성, 과업의 중요성, 과업의 주체성, Feed Back, 자율성
Locke(1976)	사건, 조건(직업자체, 승진, 인정, 작업조건, 임금, 부가급부), 감독, 동료, 회사와 관리의 행위자
Poter & Steers(1983)	조직전체의 요인(급여, 정책, 절차, 승진기회), 작업환경요인(참여적 의사결정, 감독유형, 작업집단규모, 동료관계), 직무내용 요인(작업환경, 역할갈등, 범위와 역할보호성), 개인적 특성
Myers(1996)	성취감, 책임, 성장, 승진, 작업의 즐거움, 인정

### 3. 조직몰입

조직몰입(Organizational commitment)이란 조직과 자신을 동일시(Identification)하거나 조직에 몰두, 열중하려는 개인 간의 의지 혹은 강도 또는 조직구성원이 조직을 구성하는 다양한 조직구성원들의 목표와 자신의 목표를 동일시 하는 과정으로 조직을 구성하는 다양한 조직구성원을 포함하는 개념이다. 또한 특정조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 욕망, 조직을 위하여 기꺼이 높은 수준의 노력을 기울이려는 의사, 조직의 목표와 가치에 대한 명확한 신념과 이의 수용으로 정의되기도 한다(Mowday 등, 1982). 조직몰입과 이직률과의 관계는 부(負)의 상관관계로 나타나고 있으며 특히, 이직률을 예측하는데 있어서 직무만족보다 더 강력한 예측변수인 것으로 나타나는데(Mowday 등, 1982) 이는 직무만족이 직무나 직무의 어떤 측면에 대한 반응만을 의미하는데 반해, 조직몰입은 조직전체에 대해 보다 포괄적인 반응을 보이기 때문이라고 할 수 있다.

이 조직몰입은 조직문제와 관련된 개인과 조직상호 작용을 분석하기 위해 개발된 구성개념으로써 직무만족, 직무몰입과 함께 조직구성원 개개인이 조직에 대해 갖는 성향

이정현 외: 종합병원 사무직 여성의 직무 및 사회심리적 스트레스가  
직무만족, 조직몰입, 이직의향에 미치는 영향

을 나타내고 이해하는 개념으로 증시되고 있으며, 조직관리자 및 조직행동 연구자들 사  
이에 다양하고 광범위하게 규정되어 측정 및 연구되어 오고 있다.

#### 4. 이직의향

이직은 조직과 종업원의 고용관계의 단절을 의미하며 조직의 적정인력에 의해서 다  
소 강압적으로 종업원과의 관계를 조직이 단절하거나 혹은 종업원 스스로가 조직과 고  
용계약을 종결하는 상태를 말한다. 이직의향이란 종업원이 자발적으로 조직을 떠나려는  
계획, 의향을 뜻한다. 자발적인 이직의 원인으로 제시한 조직, 부서, 개인적인 불만 요  
소들이 종업원들로 하여금 새로운 직업과 직장을 옮기고 싶어 하는 이직성향을 유발한  
다(김성용, 2004).

선행연구들을 살펴보면 여러 연구에서 직무스트레스와 이직의향과는 밀접한 관계가  
있는 것으로 나타나고 있다. Spector(1988)는 스트레스요인 중 긴장, 역할모호성, 역  
할과다, 역할 갈등과 이직의향 사이에 높은 상관관계가 있음을 밝혀냈고, Gibson 와  
Ivancevich(1985)는 스트레스로 인해 결근, 조직몰입, 충성도 감소, 생산성 저하, 소외  
감 발생 등의 역반응이 발생한다고 발표한 바 있다. 또한 과도한 직무스트레스는 심리  
적 측면 뿐 아니라 신체적으로 영향을 미쳐 결근으로 연결되고 심지어는 이직으로 이  
어질 수 있다(천순덕, 2005).

### Ⅲ. 연구대상 및 방법

#### 1. 연구 설계

본 연구는 직무스트레스 및 사회적 스트레스를 측정하여, 의료기관 사무직 여성의 직  
무스트레스 및 사회적 스트레스의 수준이 직무만족, 조직몰입, 이직의향에 대한 어떠한  
영향을 주는지 파악하기 위하여 설계되었다. 이러한 목적을 달성하기 위하여 인구사회  
학적, 직업관련 특성, 직무스트레스, 사회심리적 스트레스를 독립변수로 직무만족, 조직  
몰입, 이직의향을 종속변수로 설정하였다.

#### 2. 연구대상 및 조사방법

##### 가. 연구대상

연구대상은 서울지역 종합병원급 9곳의 사무직에 종사하는 여성으로 하였고, 자료수  
집방법은 구조화된 설문지(Structured Questionnaire)를 이용한 자기기입식 방법으로  
2011년 4월 11일부터 4월 22일까지 약 2주간 자료를 수집하였으며 설문에 응답한 자  
는 240명이었다.

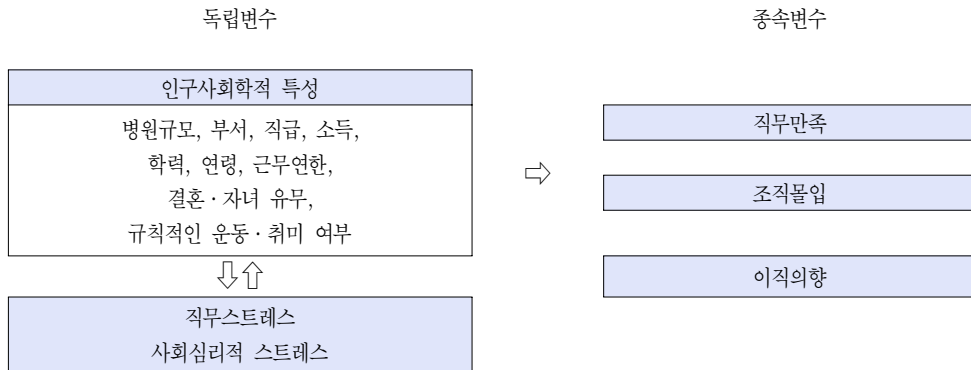


그림1. 연구모형

### 나. 조사방법

직무스트레스는 장세진 등(2005)이 개발한 한국인 직무스트레스 측정도구 단축형 26문항(Korean Occupational Stress Scale : Koss-26 )을 이용하였으며 사회심리적 스트레스는 일반인의 정신건강 수준의 측정을 위해 장세진(2000)의 PWI (Psychosocial Well-being Index)를 기초로 개발된 18문항의 단축형 PWI(PWI-SF) (장세진, 2000)을 사용하여 4점 척도(0-1-2-3)로 응답하도록 하였다. 높은 점수는 스트레스가 높은 것을 의미하며 스트레스 점수를 기준에 따라 0-8점까지를 건강군, 9-26점까지를 잠재적 스트레스군 그리고 27점 이상을 고위험 스트레스군의 세 집단으로 구분하였다.

직무만족은 Organ 와 Konovsky(1989), 그리고 McKenna 와 Cooper(1987)에 의해 개발된 조직(소속감)에 대한 만족도와 Watson 와 Tellegen(1985)에 의해 개발된 동료 간 만족도를 기초하여 측정하였고, 조직몰입을 측정하는 조사도구는 O' Reilly 와 Chatman(1986)이 개발한 보상측면과 가치관측면의 설문을 사용하였다. 각각의 척도는 5개의 문항으로 총 10개의 문항으로 구성되어 있다.

이직의향은 Michael 와 Spector(1982)의 6개 설문 중 한국기업 실정에 적합한 3개의 설문항목만을 채택하였다.

### 5. 통계분석방법

자료 분석을 위하여 본 연구에서 사용한 통계분석 방법은 자료분석 목적에 따라 SPSS사의 PASW Statistics 18 프로그램과 선형구조방정식 모형 LISREL 8.52을 이용하여 통계분석을 하였다. 연구대상자의 일반적인 특성을 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였고, 연구자의 특성에 따른 직무 및 사회심리적 스트레스 수준, 직무태도 수준을 파악하기 위해 t검정과 분산분석을 하였으며, 직무 및 사회심리적 스트레스와 직무



이정현 외 : 종합병원 사무직 여성의 직무 및 사회심리적 스트레스가  
직무만족, 조직몰입, 이직의향에 미치는 영향

만족, 조직몰입, 이직의향의 관련성을 파악하기 위해 상관분석을 하였다. 그리고 직무 스트레스와 관련된 8개 영역이 직무 스트레스에 미치는 효과를 알아보기 위해 주성분 분석을 하였고, 직무 및 사회심리적 스트레스가 직무만족, 조직몰입, 이직의향에 영향을 미치는 요인을 파악 하기위해 선형구조방정식 모형(LISREL 8.52)분석을 실시하였다.

표 2. 설문지 구성

구 분	변수명	항목수	출 처
직무 스트레스	물리적 환경	2	한국인 직무스트레스 측정도구-KOSS®-26 장세진(2000)
	직무요구도	4	
	직무자율성결여	4	
	관계갈등 (사회적지지 부족)	3	
	직업불안정	2	
	조직체계불공정성	4	
	보상부적절	3	
	직장문화	4	
사회심리적스트레스		18	사회심리적 스트레스 측정도구 (Psychooscial Well-being Index : PWI) 장세진(2000)
직무만족	소속감에 대한 만족	6	Organ & Konovsky(1989)Scholl, Cooper & McKenna(1987)Watson & Tellegen(1985)
	동료에 대한 만족	3	
조직몰입	보상적몰입	5	O'Reilly & Chatman (1986)
	가치관몰입	5	
이직의향		3	Michael & Spector (1982)
인구사회학적 특성	병원규모, 근무부서, 지급, 고용형태, 소득, 학력, 연령, 근무년한, 결혼여부, 자녀유무, 규칙적 운동여부, 취미활동여부		연구자 구성

## IV. 연구결과

### 1. 인구사회학적 및 직업관련 특성

#### 가. 연구대상자의 인구사회학적 특성

전체 응답자중 36세 이상이 81명(33.8%)으로 가장 많았고, 학력수준은 4년제 대졸이 97명(40.4%)로 가장 많았으며, 결혼여부는 기혼자가 129명(53.8%)로 미혼자에 비해 많았으며 기혼자중 자녀유무는 자녀는 '있다'고 응답한 경우가 115명(89.1%)으로 '없다'고 응답한 경우에 비해 많았다<표 3>.

표 3. 연구대상자의 인구사회학적 특성

구 분		빈도(명)	백분율(%)
연령구분	29세이하	79	32.9
	30~35세이하	80	33.3
	36세이상	81	33.8
학력수준	고졸	38	15.8
	2년제 대졸	83	34.6
	4년제 대졸	97	40.4
	대학원졸이상	22	9.2
결혼상태	미혼	111	46.3
	기혼	129	53.8
자녀유무	없다	14	10.9
	있다	115	89.1
계		240	100.0

나. 연구대상자의 직업관련 특성

병원형태는 종합병원이 146명(60.8%)으로, 근무부서는 원무과가 150명(62.5%)으로 가장 많았다. 직급은 사원급이 182명(75.8%), 고용형태는 정규직이 184명(76.7%), 월 평균수입은 300만원미만이 전체 61.4%로 가장 많았다. 현 재직병원에서의 근무년한은 3~7년미만이 68명(28.2%)으로 가장 많았고, 평균 9년 정도였다<표 4>.

표 4. 연구대상자의 직업관련 특성

구 분		빈도(명)	백분율(%)
병원구분	상급종합병원	94	39.2
	종합병원	146	60.8
근무부서	원무	150	62.5
	기획/인사	16	6.7
	총무/재무/물류	24	10.0
	기타	50	20.8
직급	사원급	182	75.8
	대리급	36	15.0
	과장급이상	22	9.2
고용형태	정규직	184	76.7
	계약직	16	6.6
	파견직	30	12.5
	기 타	10	4.2
월평균수입	200만원미만	73	30.4
	200~300만원미만	74	30.8
	300~400만원미만	58	24.2
	400만원이상	35	14.6
근무년한	3년미만	48	20.0
	3~7년미만	68	28.3
	7~15년미만	61	25.4
	15년이상	63	26.3
계		240	100.0

이정현 외: 종합병원 사무직 여성의 직무 및 사회심리적 스트레스가  
직무만족, 조직몰입, 이직의향에 미치는 영향

## 2. 측정도구의 점수분포

### 가. 측정도구의 분포

본 연구의 측정도구인 직무스트레스의 점수범위는 47.0~93.0점으로 평균 65.3점이었으며, 사회심리적 스트레스의 점수범위는 0~75.0점으로 평균 22.5점이었다. 직무태도 변수 중 직무만족의 점수범위는 6.0~32.0점으로 평균 23.8점, 조직몰입의 점수범위는 5.0~35.0점, 평균 25.1점, 이직의향 점수범위는 3.0~11.0점으로 평균 6.1점이었다 <표 5>.

표 5. 직무 및 사회심리적 스트레스와 직무만족, 조직몰입, 이직의향 도구의 점수분포

구분	직무스트레스	사회심리적 스트레스	직무만족	조직몰입	이직의향
최소값	47.0	0.0	6.0	5.0	3.0
최대값	93.0	75.0	32.0	35.0	11.0
평균	65.3	22.5	23.8	25.1	6.1

### 나. 사회심리적 스트레스 수준

전체적으로는 건강군이 11명(4.6%), 잠재적 스트레스군 151명(62.9%), 고위험스트레스군 78명(32.5%)으로 연구대상자중 약 5%만이 스트레스를 느끼지 않고 직장생활을 수행하고 있으며, 응답자의 반 이상은 위험수준은 아니지만 스트레스로부터 위협을 받을 수 있는 가능성에 노출되어 있었다. 그리고 응답자의 32.5%는 극도의 스트레스를 받고 있는 스트레스 고위험군으로 장기화할 경우 심혈관계 질환이나 탈진, 극단적으로는 파로사로 진행될 위험성을 갖고 있을 것으로 보인다<표 6>.

표 6. 연구대상자의 사회심리적 스트레스 수준

스트레스 집단	빈도(명)	백분율(%)
건강군	11	4.6
잠재군	151	62.9
고위험스트레스군	78	32.5
계	240	100.0

주) 건강군(8점이하),잠재적 스트레스군(9-26점),고위험스트레스군(27점이상)

## 3. 연구대상자의 특성에 따른 직무 및 사회심리적 스트레스 수준

### 가. 인구사회학적 특성에 따른 직무 및 사회심리적 스트레스 수준

인구사회학적 특성에 따른 사회심리적 스트레스 수준은 연령이 적을수록, 미혼이 기혼에 비해, 자녀가 없는 경우가 있는 경우에 비해 통계학적으로 유의하게 높았다<표 7>. 이는 연령이 높아질수록 경험과 경력이 쌓임으로써 심리적으로 스트레스가 감소하거나 스트레스를 스스로 조절할 수 있기 때문으로 생각된다.

표 7. 인구사회학적 특성에 따른 직무 및 사회심리적 스트레스 수준

(평균±표준편차)

구 분		직무스트레스	t값 or F값	사회심리적 스트레스	t값 or F값
연령구분	29세이하	64.7±8.8	0.31	24.4±10.7	4.76**
	30-35세이하	65.7±8.5		23.3± 8.5	
	36세이상	65.5±7.6		20.1± 8.1	
학력수준	고졸	66.2±9.1	1.65	20.3±10.3	1.13
	2년제졸	65.4±8.1		22.6± 7.9	
	4년제졸	65.7±7.9		23.5±10.1	
	대학원졸	61.7±8.5		21.9± 8.0	
결혼상태	미혼	65.3±8.7	0.04	24.6±10.5	3.23**
	기혼	65.3±7.9		20.8± 7.6	
자녀유무	없다	65.4±8.5	0.18	24.4±10.3	3.24**
	있다	65.2±8.0		20.6± 7.6	

\*\*P<0.01

**나. 직업관련 특성에 따른 직무 및 사회심리적 스트레스 수준**

연구대상자의 직업관련 특성에 따른 직무 스트레스 수준은 직급이 사원급인 경우, 고용형태가 정규직인 경우, 월평균 소득이 200-300만원미만인 경우에 통계학적으로 유의하게 높았다 <표 8>.

표 8. 직업관련 특성에 따른 직무 및 사회심리적 스트레스 수준

(단위: 평균±표준편차)

구 분		직무스트레스	t값 or F값	사회심리적 스트레스	t값 or F값
병원구분	상급종합병원	65.9±8.2	2.04	23.9± 8.2	1.42
	종합병원	64.8±8.2		21.8± 9.7	
	기타	73.6±8.0		22.6±16.6	
근무부서	원무	66.2±8.4	1.81	22.5± 8.6	0.54
	기획/인사	62.7±7.5		22.2± 9.9	
	총무/재무/물류	64.2±8.0		20.9±10.0	
	기타	63.8±8.0		23.7±10.7	
직급	사원급	66.0±8.4	3.14*	22.6± 8.8	0.97
	대리급	63.5±7.8		21.0± 8.8	
	과장급이상	62.2±7.4		24.4±13.2	
고용형태	정규직	66.1±8.2	2.95*	22.7± 8.9	0.16
	계약직	62.6±9.5		23.0± 9.0	
	파견직	63.8±8.0		22.7±11.9	
	기 타	59.8±6.1		20.7± 7.3	
월평균수입	200만원미만	64.0±8.4	2.90*	23.2± 9.8	0.73
	200-300만원미만	67.1±8.5		23.1± 9.2	
	300-400만원미만	66.0±7.7		22.2± 9.1	
	400만원이상	62.9±7.8		20.6± 8.1	
근무년한	3년미만	63.6±8.5	1.72	24.2±11.0	1.73
	3- 7년미만	64.4±7.9		23.6± 8.6	
	7-15년미만	66.2±8.9		22.2± 8.7	
	15년이상	66.5±7.7		20.7± 8.9	

\*P<0.05

이정현 외 : 종합병원 사무직 여성의 직무 및 사회심리적 스트레스가  
직무만족, 조직몰입, 이직의향에 미치는 영향

#### 4. 연구대상자의 특성에 따른 직무만족, 조직몰입, 이직의향 수준

##### 가. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입, 이직의향 수준

연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직무만족 수준은 기혼자가 미혼자에 비해, 자녀가 있는 경우가 없는 경우에 비해 통계학적으로 유의하게 높았다. 이직의향수준은 연령이 적을수록, 미혼자가 기혼자에 비해, 자녀가 없는 경우가 있는 경우에 비해 통계학적으로 유의하게 높았다 <표 9>.

표 9. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입, 이직의향 수준

(단위: 평균±표준편차)

구 분		직무만족	t값/ F값	조직몰입	t값/ F값	이직의향	t값/ F값
연령 구분 (세)	290이하	23.5±4.4	0.95	25.4±3.9	1.38	6.6±2.0	5.78**
	30-35	23.6±3.1		24.6±3.7		6.2±1.8	
	360이상	24.2±3.1		25.5±3.3		5.6±1.9	
학력 수준	고졸	23.7±3.4	1.38	25.2±3.5	0.93	5.5±1.9	2.16
	2년제졸	23.7±3.7		25.1±4.0		6.2±2.1	
	4년제졸	23.5±3.6		24.8±3.4		6.4±1.8	
	대학원졸	25.2±3.3		26.3±3.7		5.8±2.1	
결혼 상태	미혼	23.2±4.1	-2.17*	24.8±3.9	-1.29	6.7±2.0	4.08***
	기혼	24.2±3.0		25.4±3.3		5.6±1.8	
자녀 유무	없다	23.3±3.9	-2.26*	24.6±3.9	-2.14*	6.7±2.0	4.43***
	있다	24.3±3.0		25.7±3.2		5.6±1.8	

\*P<0.05, \*\*P<0.01, \*\*\*P<0.001

##### 나. 직업관련 특성에 따른 직무만족, 조직몰입, 이직의향 수준

연구대상자의 직업관련 특성에 따른 직무만족 수준은 과장급이상의 직급에서 통계학적으로 유의하게 높았다. 종합병원 근무자와 월평균 소득이 많을수록, 근무년한이 7~15년미만 근무자가 직무만족 수준이 높았으나 통계학적으로 유의하지는 않았다. 직업관련 특성에 따른 조직몰입수준은 상급종합병원에서, 과장급이상의 직급에서, 고용형태가 정규직인 경우, 월평균소득수준이 높을수록 조직몰입 수준이 높았으나 통계학적으로 유의한 차이는 없었다. 직업관련 특성에 따른 이직의향은 월평균소득수준이 낮을수록, 근무년한이 3년미만인 경우에 통계학적으로 유의하게 높았다<표 10>.

#### 5. 직무 및 사회심리적 스트레스와 직무만족, 조직몰입, 이직의향의 관련성

##### 가. 직무 및 사회심리적 스트레스와 직무만족, 조직몰입, 이직의향

연구대상자의 직무스트레스 수준이 높을수록 직무만족, 조직몰입은 통계학적으로 유

의하게 낮았으며, 사회심리적 스트레스 및 이직의향은 통계학적으로 유의하게 높았다. 연구대상자의 사회심리적 스트레스 수준이 높을수록 직무만족, 조직몰입은 통계학적으로 유의하게 낮았으며, 이직의향은 통계학적으로 유의하게 높았다 <표 11>.

표 10. 직업관련 특성에 따른 직무태도(직무만족, 조직몰입, 이직의향) 수준  
(단위: 평균±표준편차)

구 분		직무만족	t값/F값	조직몰입	t값/F값	이직의향	t값/F값
병원구분	상급종합병원	23.7±3.6		25.7±3.0		5.8±1.6	
	종합병원	23.8±3.6	1.44	24.9±4.4	1.35	6.3±2.1	1.58
	기타	20.3±1.1		25.0±2.6		6.3±0.5	
근무부서	원무	23.5±3.7		25.0±3.8		6.2±2.0	
	기획/인사	24.4±4.1	1.09	25.0±3.2	0.29	5.9±2.3	0.20
	총무/재무/물류	24.7±3.5		25.8±3.6		6.2±2.0	
	기타	24.1±8.0		25.2±3.4		6.0±1.7	
사원급	23.3±3.7			24.9±3.6			
직급	대리급	25.1±2.9	6.74**	25.5±4.2	1.50	5.6±2.2	2.45
	과장급이상	25.2±2.5		26.2±2.3		5.6±2.3	
	정규직	23.8±3.5				25.3±3.4	
고용형태	계약직	24.1±2.7	0.09	24.0±3.2	1.25	6.9±2.0	1.59
	파견직	23.8±3.3		25.2±3.3		6.6±2.2	
	기 타	23.4±7.9		23.5±7.9		5.8±1.5	
	200만원미만	23.5±3.6				24.9±4.2	
월평균수입	200-300만원미만	23.5±3.3	0.69	24.8±3.1	1.02	6.3±1.9	4.83**
	300-400만원미만	24.1±4.1		25.3±3.7		6.0±1.9	
	400만원이상	24.4±3.2		26.1±3.3		5.1±1.6	
	3년미만	23.6±3.7				25.3±3.6	
근무년한	3- 7년미만	23.5±3.4	0.43	24.5±4.2	1.39	6.2±1.9	2.95**
	7-15년미만	24.1±4.1		25.1±3.3		6.2±1.8	
	15년이상	24.0±3.1		25.7±3.2		5.5±1.9	

\*\* P<0.01

표 11. 직무 및 사회심리적 스트레스와 직무만족, 조직몰입, 이직의향 간의 상관계수

구 분	직무만족	조직몰입	이직의향	사회심리적 스트레스
직무 스트레스	-0.616***	-0.374***	0.472***	0.355***
사회심리적 스트레스	-0.393***	-0.302***	0.325***	1.0

\*\*\*P<0.001

#### 나. 직무만족, 조직몰입과 이직의향

연구대상자의 직무만족이 높을수록 조직몰입은 높았으며, 이직의향은 통계학적으로 유의하게 낮았다. 또한 연구대상자의 조직몰입이 높을수록 이직의향은 통계학적으로 유

이정현 외 : 종합병원 사무직 여성의 직무 및 사회심리적 스트레스가  
직무만족, 조직몰입, 이직의향에 미치는 영향

의하게 낮았다 <표 12>.

표 12. 직무만족 및 조직몰입과 이직의향 간의 상관계수

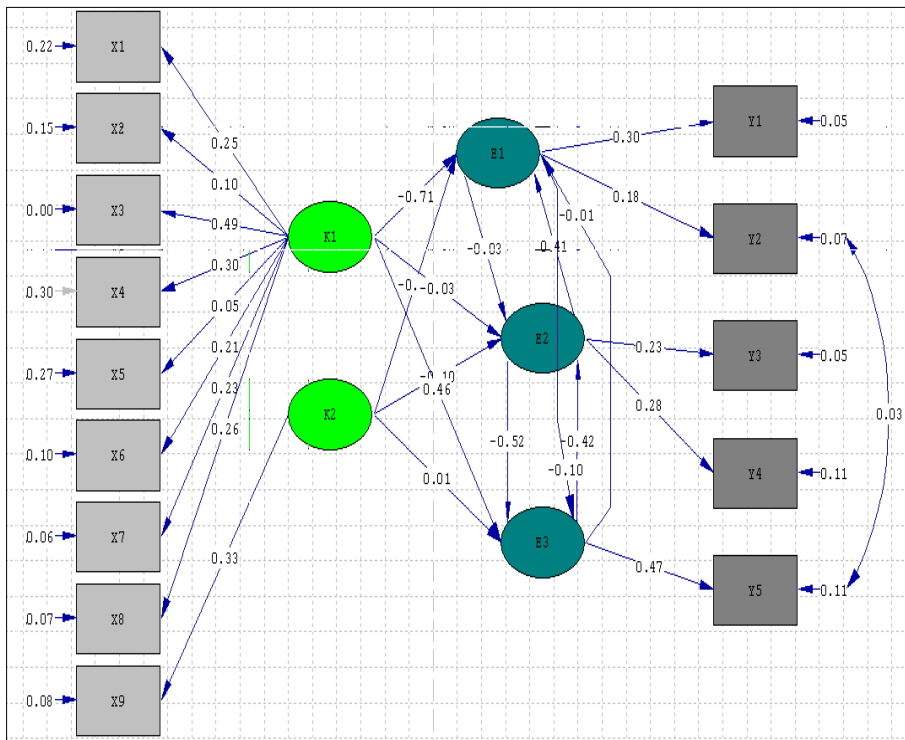
구 분	직무만족	이직의향
직무만족	1,0	-0.438***
조직몰입	0.500***	-0.396***

\*\*\*P<0.001

## 6. 직무 및 사회심리적 스트레스가 직무만족, 조직몰입, 이직의향에 미치는 영향

연구대상자가 경험하는 직무 스트레스, 사회심리적 스트레스가 직무만족, 조직몰입, 이직의향 간의 관련성을 규명하기 위하여 다음과 같이 연구모델을 수립하고 선형구조 방정식 모형 분석을 실시하였다.

### 가. 최종 수정 모형의 경로도



(모수 추정치는 비표준화 해임, 표준화 추정치는 밑에 따로 표기)

그림 2. 수정 모형 경로도

각각의 모수추정치들은 유의수준 5%하에서 모두 유의하였다. 다만, 사회 심리적 스트레스가 이직 의향과 조직 몰입에 미치는 영향이 유의하지 않았다. 그리고 조직 몰입이 이직 의향에 음의 방향으로 영향을 미치지만 이직 의향이 반대로 조직 몰입에 유의한 영향을 미치지 않는 것이다.

**나. 잠재변수 간의 상관행렬**

직무스트레스와 직무 만족 간에는 강한 음의 선형 상관관계(-0.917)가 있었다. 즉 직무스트레스가 높으면 직무 만족이 낮았으며 직무 만족과 이직의향 사이에도 강한 음의 선형 상관관계(-0.827)가 있었다. 사회 심리적 스트레스는 조직 몰입과 이직 의향과는 약한 선형 관계가 있었다. 종합해 보면, 직무만족, 조직몰입, 이직의향의 정도는 사회심리적인 스트레스 보다 직무스트레스와 더 강한 선형적 인과 관계가 있었다.

표 12. 잠재변수 간의 상관행렬

구 분	$\eta_1$	$\eta_2$	$\eta_3$	$\xi_1$	$\xi_2$
$\eta_1$	1.000				
$\eta_2$	0.723	1.000			
$\eta_3$	-0.827	-0.827	1.000		
$\xi_1$	-0.917	-0.451	0.678	1.000	
$\xi_2$	-0.532	-0.378	0.390	0.434	1.000

**다. 수정모형의 효과 분석**

스트레스가 높아질수록 직무 만족과 조직 몰입으로 음의 영향을 미쳤고, 이직 의향으로는 양의 영향을 미쳤다. 직무 스트레스가 직무 만족에 미치는 총 효과는 -0.845로서, 사회 심리적 스트레스가 미치는 음의 효과보다 더 컸다. 결과적으로 사회 심리적 스트레스보다 직무스트레스가 직무 만족에 미치는 효과가 더 컸다.

직무 스트레스와 사회심리적 스트레스가 조직 몰입에 미치는 음의 영향(-0.353, -0.225)은 직무 만족에 미치는 영향보다(-0.845, -0.165) 그 크기가 작았다. 이직 의향에 미치는 효과는 사회 심리적 스트레스보다 직무 스트레스가 더 크게 영향을 미쳤으며, 직무스트레스는 직접 효과가 큰 반면, 사회심리적 스트레스는 주로 간접 효과로 이직 의향에 양의 영향을 미쳤다.

전체적으로 종합해보면, 스트레스는 직무만족과 조직몰입에는 음의 영향을 미치고 이직 의향에는 양의 영향을 미치는데 직무 스트레스가 사회심리적 스트레스보다 그 영향



이정현 외: 종합병원 사무직 여성의 직무 및 사회심리적 스트레스가  
직무만족, 조직몰입, 이직의향에 미치는 영향

력이 더 컸다. 직무 스트레스는 직무만족과 이직의향에 간접 효과보다 직접 효과가 더 크게 영향을 미치고, 조직 몰입에는 간접 효과가 더 크게 영향을 미쳤다. 사회 심리적 스트레스는 이직 의향에 간접 효과가 더 크게 영향을 미치고 직무만족과 조직몰입에는 비슷한 크기로 간접적 효과와 직접 효과가 영향을 미쳤다 <표 13>.

표 13. 변수별 효과 I

결과변수	원인변수	총 효과	간접 효과	직접 효과
$\eta_1$	$\xi_1$	-0.845	-0.133	-0.712
	$\xi_2$	-0.165	-0.083	-0.082
$\eta_2$	$\xi_1$	-0.353	-0.314	-0.039
	$\xi_2$	-0.225	-0.059	-0.166
$\eta_3$	$\xi_1$	0.627	0.222	0.405
	$\xi_2$	0.118	0.108	0.01

(표준화 효과)

표 14. 변수별 효과 II

결과변수	원인변수	총 효과	간접 효과	직접 효과
$\eta_1$	$\eta_1$	0.009	0.009	-
	$\eta_2$	0.478	0.112	0.366
	$\eta_3$	-0.265	-0.260	-0.005
$\eta_2$	$\eta_1$	0.024	0.055	-0.031
	$\eta_2$	0.298	0.298	-
	$\eta_3$	-0.705	-0.162	-0.543
$\eta_3$	$\eta_1$	-0.102	-0.011	-0.091
	$\eta_2$	-0.577	-0.166	-0.411
	$\eta_3$	0.314	0.314	-

(표준화 효과)

직무만족이 조직 몰입에 영향을 줌으로 인해 다시 직무만족에 영향을 미치는 효과 혹은 직무만족이 이직 의향에 영향을 줌으로 인해 다시 직무만족에 영향을 주는 효과 (0.009)는 거의 없었다. 그러나 조직 몰입이 간접효과를 통해 다시 조직 몰입에 영향을 주는 효과는 0.298, 이직 성향이 간접 효과를 통해 다시 이직의향에 영향을 주는 효과의 크기는 0.314로, 직무만족과는 반대로 조직 몰입과 이직 의향이 각기 다른 변수에 영향을 줌으로써 다시 조직 몰입과 이직의향에 미치는 효과는 직무만족의 그것에 비해 큼을 알 수 있었다. 직무 만족과 조직 몰입이 서로 미치는 영향은 양의 방향이지만 직무만족이 조직 몰입에 미치는 영향보다는 조직 몰입이 직무만족에 영향을 주는 효과가 더 컸다. 직무만족과 조직몰입은 이직 의향에 미치는 효과의 방향은 마이너스 (-)인데 조직 몰입이 이직 의향에 미치는 반대의 효과가 직무만족의 그것보다 더 크게 나타났다 <표 14>.

### 7. 직무 스트레스와 관련된 8개 영역이 직무 스트레스에 미치는 효과

<표15>는 8개 항목간의 상관계수를 통해서 구한 각 축의 고유값과 누적 점유율이다. 제1축의 고유값은 3.160으로 1개의 축을 고려하면 8개 영역을 나타내는 변수들의 총 분산의 약 39.5%가 된다. Scree Plot(스크리 도표)로 살펴보면 제2축의 분산량이 급격히 작아진다.

표 15. 설명된 총분산

성 분	초기 고유값			추출 제곱합 적재값		
	전체	% 분산	% 누적	전체	% 분산	% 누적
1	3.160	39.501	<b>39.501</b>	3.160	39.501	<b>39.501</b>
2	1.215	15.189	54.689			
3	.924	11.549	66.239			
4	.699	8.737	74.976			
5	.623	7.791	82.767			
6	.535	6.688	89.455			
7	.447	5.585	95.039			
8	.397	4.961	100.000			

이정현 외 : 종합병원 사무직 여성의 직무 및 사회심리적 스트레스가  
직무만족, 조직몰입, 이직의향에 미치는 영향

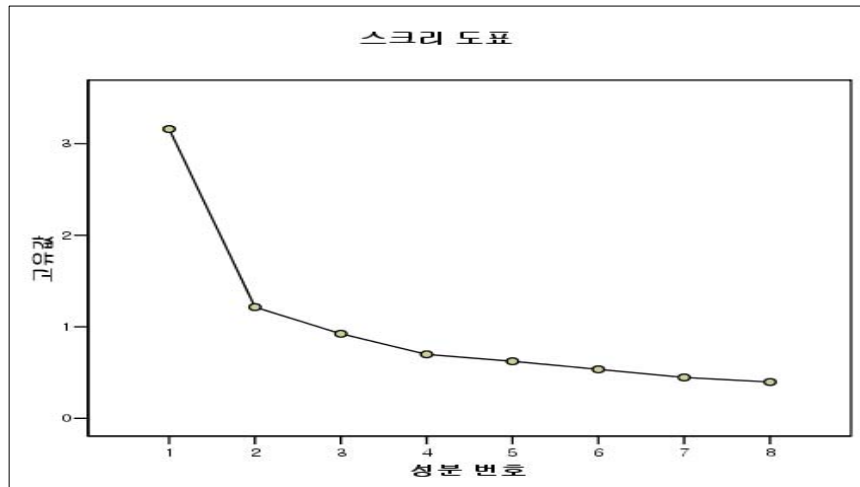


그림 3. 스크리 도표

8개 직무 스트레스를 측정하는 변수들에 대한 주성분은 1축만 고려한다면 다음과 같은 선형 결합식으로 표현된다.

표 16. 성분행렬

구 분	성 분
	1
물리적환경	.566
직무요구도	.555
직무자율성결여	.439
관계갈등	.634
직업불안정	.434
조직체계불공정성	.803
보상부적절	.709
직장문화	.774

제1주성분 : 0.566(물리적환경) + 0.555(직무요구도) + 0.439(직무자율성결여) + 0.634(관계갈등) + 0.434(직업불안정) + 0.803(조직체계불공정성) + 0.709(보상부적절) + 0.774(직장문화)

제1주성분은 8개 변수에 대한 계수가 모두 양의 값이다. 이미 가정하고 있는 것과 같이 직무 스트레스와는 양의 관계가 있었다. 계수들의 절대적 크기를 살펴보면 조직체계 불공정성의 계수가 0.803으로 8개의 변수들 중 가장 컸고, 직무 스트레스라는 점수

를 결정하는데 제일 큰 공헌을 하고 있다. 그리고 보상 부적절과 직장 문화도 조직체계 불공정성 못지않게 직무 스트레스를 유발하는데 비교적 큰 영역을 차지하고 있었다. 이와 반대로 직업 불안정은 8개 영역 중 직무스트레스(제1 주성분)의 점수를 결정하는데 가장 적은 기여도를 보였다. 즉, 조직체계 불공정성과 비교해보면 조직체계 불공정성과 직업 불안정이 같은 척도로 한 단위가 올라간다면 결과적으로 조직체계 불공정성이 한 단위 올라갔을때가 직무 스트레스가 더 많이 올라간다고 해석 할 수 있으며, 반대로 직업 불안정이 한 단위 올라갔을때는 다른 영역이 똑같은 척도로 한 단위 올라가는 것 보다 직무 스트레스 점수의 증가 폭이 가장 작다고 할 수 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구에서는 의료기관 사무직 여성의 직무 및 사회심리적 스트레스가 직무만족, 조직몰입, 이직성향에 미치는 영향에 대해 살펴보았다.

첫째, 연구자대상자의 특성에 따른 직무 및 사회심리적 스트레스 수준, 직무만족, 조직몰입, 이직의향 수준을 파악하기 위해 t검정과 분산분석을 실시한 결과 직무스트레스는 연령, 결혼유무, 자녀유무, 직급, 고용형태, 월평균수입 등에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

둘째, 직무 및 사회심리적 스트레스와 직무만족, 조직몰입, 이직의향의 관련성을 파악하기 위해 상관분석을 실시한 결과, 직무스트레스와 사회심리적 스트레스는 모두 직무만족, 조직몰입과 부의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 이직의향과는 양의 상관관계가 있는 것이 통계적으로 유의하게 나타났다.

셋째, 직무스트레스와 관련된 8개 영역이 직무 스트레스에 미치는 단순 효과를 알아보기 위해 주성분 분석을 실시한 결과 제1주성분에 대한 8개 영역의 계수 같은 모두 양의 값으로 나타났으며, 제1주성분을 설명하는 영향력이 큰 변수로는 조직체계 불공정성, 직장문화, 보상부적절, 관계갈등 순으로 나타나, 단순히 직무스트레스와 관련 8개 영역을 고찰했을 때, 계수들의 절대적 크기를 살펴보면 조직체계 불공정성 계수가 직무스트레스를 해소하기 위한 가장 큰 변수라는 것을 시사하였다.

넷째, 직무 및 사회심리적 스트레스가 직무만족, 조직몰입, 이직의향에 미치는 전체적인 영향력을 판단하기 위해 선형 구조방정식 모형(SEM)을 실시하고, 적합도를 높이기 위해 모형을 수정하여 분석한 결과, 다른 요인에 비해 직무스트레스에 높은 영향을 주는 요인이 직무자율성(0.4이상)이었고, 직무스트레스는 직무만족, 조직몰입에 비해 이직의향(0.4이상)에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 이직의향에서 조직몰입, 조직몰입에서 직

이정현 외: 종합병원 사무직 여성의 직무 및 사회심리적 스트레스가  
직무만족, 조직몰입, 이직의향에 미치는 영향

무만족으로 향하는 경로계수가  $-0.4$ 이상으로 가장 큰 부의 영향을 나타냈다.

이에 의료기관 사무직 여성들이 보다 조직 내에서 긍정적인 모습으로 더욱 발전해 나가기 위해서는 스트레스에 대한 관리 및 조절이 무엇보다도 중요할 것이다. 위의 연구결과에서 주된 직무스트레스 요인인 조직체계 공정성, 직장문화, 보상부적절 등을 해소하기 위해서는 조직적인 차원에서 평등고용과 차별대우 방지 등에 대한 대책이 이루어져야 될 것이며, 직무환경을 개선하여 구성원들의 스트레스를 완화하기 위한 노력이 이루어져야 될 것이다. 개인적인 차원에서는 스스로 스트레스를 극복할 수 있는 개인수준의 접근방안 즉, 명상, 역할관리, 지원집단, 시간관리, 정서표현, 스포츠 등의 대처방안이 모색되어야 할 것이다. 또한 스트레스 관리와 더불어 여성들이 소극적인 자세와 자신감 부족에서 탈피하여 여성 스스로 자기계발과 경력 향상을 위한 지속적인 노력을 통해서야만 조직 내에서 동등하게 자신의 소질과 능력을 평가 받을 수 있다고 생각한다.

## 참 고 문 헌

- 김미옥(2005). 의료기관 기혼 여성근로자의 직무스트레스와 가족지지가 조직몰입에 미치는 영향, 연세대학교 보건대학원
- 김성용(2004). 직무스트레스가 이직성향에 미치는 영향에 관한 연구, 고려대학교대학원 경영학과
- 김영대외(2007). 조직행동론, 무역경영사
- 김영훈외(2002). 병원종사자의 조직갈등 및 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 병원경영학회지, 7(1): 41-63
- 나명석(2002). 직무스트레스가 종업원의 태도에 미치는 영향에 대한 연구, 한국외국어대학교 경영정보대학원
- 목지혜(2005). 여성 사무직 근로자의 직무만족도와 직무스트레스에 관한 연구, 인하대학교 공학대학원
- 박복희(2000). 중년여성의 스트레스와 갱년기 증상, 전남대 대학원
- 박영배(2008). 현대기업과 조직행동론, 법무사
- 박원아(2005). 여성사원의 직무스트레스에 관한 연구, 동아대대학원
- 박종숙(2007). 여성공무원의 직무스트레스가 직무태도에 미치는 영향, 단국대 학교행정학대학원
- 산업안전보건연구원(2001). 직무스트레스의 통합적 예방/관리프로그램 개발

- 이동수(1999). 직무스트레스 평가를 위한 측정도구개발 및 표준화 연구, 한림대학교 대학원
- 이수광, 윤세남(2008). 서비스기업의 조직행동론, 대왕사
- 이한일(2004). 여성공무원의 직무스트레스요인이 조직성과에 미치는 영향, 아주대 공  
공정책대학원, 2004.
- 정형일(2004). 여성사원의 직무스트레스에 관한 연구, 동아대학교 대학원
- 천순덕(2005). 직무스트레스요인이 상사-부하 교환관계와 직무만족, 조직몰입 및 이직  
의도에 미치는 영향에 관한 연구
- 채수달(1993). 공기업 여성근로자의 직무만족에 관한 실증적 연구, 숭실대 대학원
- Beehr TA, Newman JE(1978). Job stress, employee health and organizational  
effectiveness : A facet analysis, model and lature view. Personnel  
Psychology Vol.31, No.4
- Beehr, T. A.(1976). Perceived Situational Moderators of Relationship between  
Subjective Role Ambiguity and Role Strain, In Journal of Applied Psychology  
61
- Beehr, T. A.(1985). The Role of Support in Coping with Organizational Stress, In  
T. A. Beehr and R. A. Bhagat, eds. Human Stress Cognition in Organizations.  
New York : John Wiley & Sons
- Cooper C. and Payne R.(1978). Stress at Work(London John Wiley
- Ivancevich J. M., & Matterson M.T.(1979). Organization Stressors, Physiological  
Outcomes & Coronary Heart Disease : A Research Model” ,Academy of  
Management Review, July
- O ´Reilly III c. & Chatman J.(1986). Oranization Commitment and Psycho Logical  
Attachment : The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on  
Prosocial Behavior, Journal of Applied Psychology, Vol. 71
- Parker D. F, & De cotiis T. A.(1983). Organizational determinants of Job stress,  
organizational behavior and human performance, Vol. 32
- Schuler R. S.(1980). Definition and Conceptualization of Stress. In Organizational  
Behavior and Human Performance Vol. 25