

## 중소기업 제조업체 근로자의 행복감 영향 요인

이 숙<sup>1</sup>, 박현정<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>단국대학교 간호학과, <sup>2</sup>서남대학교 간호학과

### Influencing Factor of Happiness in the Employees of SME Manufacturing industry

Sook Lee<sup>1</sup>, Hyun-Jung Park<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Dankook University

<sup>2</sup>Department of Nursing, Seonam University

**요약** 본 연구는 중소기업 제조업체 근로자의 행복감의 영향 요인을 조사하였다. 자료 수집은 이 연구에 동의한 근로자에게 설문조사를 통해 수집되었고 최종 대상은 139명 이었다. 자료 분석은 SPSS/WIN Ver 18.0 프로그램을 이용하여 T-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and Hierarchical regression analysis을 실시하였다. 일반적 특성에 따른 행복감은 연령, 학력, 종교, 월수입, 월수입 만족도, 직급, 근무방식에 따라 유의한 차이가 있었다. 행복감은 자아 존중감과 대인 돌봄 인식과 양의 상관 관계를 보였고 직무 스트레스와는 음의 상관관계를 보였다. 행복감에 가장 영향을 미치는 예측 변인은 자아존중감이었고, 그 다음은 대인돌봄인식 이었다. 이 둘 변수의 설명력은 46.6%이었다. 중소기업 제조업체 근로자의 행복감을 향상시키기 위한 전략을 세우는데 자아존중감, 대인돌봄인식을 고려해야 함을 확인하였다. 이는 중소기업 제조업체 근로자의 행복감을 향상을 위한 간호중재 방안을 계획하는데 중요한 기초자료가 될 것이다.

**Abstract** This study examined the factors influencing the happiness of employees of the SME manufacturing industry. Data were collected from 139 employees using structured questionnaires, and were analyzed by a t-test, one way-ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and Hierarchical regression analysis using SPSS/WIN Ver 18.0 program. In general characteristics, happiness was significantly associated with age, level of education, religion, monthly income, monthly income satisfaction, position in the working area, and way of working. Happiness was positively correlated with self-esteem and perception of interpersonal caring behavior, and was negatively correlated with job stress. The factors influencing happiness was self-esteem and perception of interpersonal caring behavior, which explained 46.6%. Self-esteem and the perception of interpersonal caring behavior should be considered for improving the happiness of employees. The results will form the basis of nursing interventions to increase employees' happiness in the SME manufacturing industry.

**Keywords** : Happiness, Interpersonal caring behavior, Job stress, Self-esteem, The SME[small and medium-sized enterprises] Manufacturing Industry

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

행복은 모든 사람들이 이루기를 바라는 가치 있는 주관적 속성으로 21세기 사회문화적 환경에서 전체 구성

원의 행복 증진을 위한 개인의 행복 추구에 관심을 기울이고 있다[1]. 2015년 한국갤럽조사에서 한국인의 긍정적 경험지수는 세계평균보다 낮은 59점으로 143개국에서 118위로 하위수준에 속하며, 특히 직장인들은 성과만을 강조하는 기업문화에서 동료들과의 경쟁이 높아짐에

\*Corresponding Author : Hyun-Jung Park(Seonam University)

Tel: +82-10-9650-0542 email: gysphj@naver.com

Received October 2, 2015

Accepted February 4, 2016

Revised (1st November 16, 2015, 2nd December 23, 2015, 3rd January 22, 2016)

Published February 29, 2016

따라 승진에 대한 압박감과 업무 스트레스로 인하여 행복감이 전업주부나 노인보다도 낮은 수준에 있다[2].

행복한 직장인은 조직 생활에서 긍정적인 직업태도를 가지고 대인관계도 원만하여 동료와 상사로부터 사회적 지원을 더 많이 받고 좋은 업무평가를 받아 객관적 성과가 우수했다[3]. 직장인들이 불행하다고 느낄 때보다 행복하다고 느낄 때 자신에 대해서 더 긍정적으로 생각하고, 자신의 일에 대해서도 긍정적 평가를 하여[4], 개인의 정신 건강 뿐 아니라 조직의 성과를 증진하기 위해서도 직장인의 행복감을 증진시키는 것이 필요하다.

자아존중감은 자아개념의 중요한 요소로서 자신을 긍정적으로 수용하고 가치 있는 인간으로 인정하며, 자신에 대해 가지는 전체적인 긍정적, 부정적인 태도로 행복감과 상관관계를 가지며 행복감과 정신건강을 예측하는 가장 중요한 요인으로 보고되었다[5]. 이러한 자아존중감이 높은 사람은 심리적 어려움으로부터 자신을 보호할 수 있어 스트레스에 취약성이 적고 어려운 환경에서도 행복감을 경험하여[6] 행복에 영향을 미치는 또 하나의 요소가 되고 있다. 이러한 개인의 자아존중감은 환경에서 주어지는 대인돌봄행위를 통해 영향을 받는다[7]. 대인돌봄행위는 간호대상자의 안녕과 삶의 질 향상을 위해 제공하는 대인간호 기법으로서 알아보기, 동참하기, 나누기, 적극적 경청하기, 칭찬하기, 동행하기, 위로하기, 희망 불어넣기, 용서하기, 수용하기의 열 가지 행위이다[8]. 이러한 대인돌봄행위는 정서적인 충동이 일어나지 않도록 상대방의 감정을 인식하며 마음의 상처를 치유하고 다른 사람들과의 관계를 촉진해 가도록 돕는다[7]. 따라서 근로자가 직장 내에서 동료와 상사로부터 받고 있다고 지각하는 대인돌봄행위의 정도는 자아존중감과 행복감에 영향을 줄 것으로 생각된다.

또한 행복한 사람은 조직생활의 대인관계 측면에서 성공할 수 있다[2]. 대인돌봄행위가 정신질환자와의 상호작용에서 비롯되었지만 더 많은 분야의 대상자들에게 적용할 수 있는 포괄적인 개념으로 제시하였고[8], 대인돌봄인식의 적극적 도입은 정신건강증진이 필요한 만성 질환자, 호스피스 환자, 비행청소년에게 제공되어질 뿐만 아니라 건강한 일반인들의 가정, 직장, 매일의 삶에 일반적으로 적용이 가능하다고 하였다.

근로자는 가장 많은 시간을 직장에서 보내기 때문에 직무로 인한 스트레스의 영향이 삶 전체에 중요한 영향을 끼치며, 개인의 직업은 심리적 행복감에 매우 중요한

역할을 한다. 또한 직무스트레스는 생산성과 연결되는 중요한 문제로서 기업에서 집중 관리 분야이고, 행복감과 직무스트레스와의 상관관계들을 검증하는 연구들이 증가하고 있다[9-11]. 이러한 직장인의 직무스트레스를 관리함에 있어서 대기업은 근로자의 직무스트레스를 감소시키기 위한 시스템이 마련되어 있으나, 중소기업은 부족한 실정이다[12].

대부분의 시간을 직장에서 보내는 한국인의 특성상 직장에서의 행복은 개인의 삶에 큰 영향을 미치게 된다. 대기업과 중소기업의 동반성장과 상생정책의 강력한 추진에도 불구하고 격차는 줄어들지 않고 대기업 근로자에 비해 중소기업 근로자가 삶의 질이 떨어지고 삶의 질에 있어서의 저하는 행복지수도 떨어뜨리고 있다[13]. 그러므로 본 연구는 중소기업 제조업체 근로자에게 제한을 두고자 한다.

따라서 본 연구에서는 중소기업 제조업체 근로자의 행복감과 자아존중감, 직무스트레스, 대인돌봄행위의 정도와 이러한 요인들이 행복감에 미치는 영향 정도를 확인함으로써 실증분석 결과에 기초한 행복감 증진 프로그램을 개발하는데 의의를 두고 있다.

## 1.2 연구 목적

본 연구는 중소기업 제조업체 근무하는 근로자를 대상으로 행복감에 영향을 미치는 요인하기 위해 시도되었으며, 구체적인 목표는 다음과 같다.

1.2.1 대상자의 일반적 특성을 파악한다.

1.2.2 대상자의 자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스, 행복감 정도를 파악한다.

1.2.3 대상자의 일반적 특성에 따른 자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스, 행복감 정도의 차이를 파악한다.

1.2.4 대상자의 자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스, 행복감 간의 관계를 파악한다.

1.2.5 대상자의 행복감에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 중소기업 제조업체 근로자를 대상으로 자

아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스와 행복감의 수준을 파악하고 행복감에 영향을 미치는 정도를 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 2.2 연구 대상

본 연구는 전국 7개 지역의 50인 이상 300인 미만의 중소기업 중 제조업에 근무하고 있는 중소기업 제조업체 (SME [small and medium-sized enterprises Manufacturing Industry]) 근로자를 대상으로 하였으며, 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 149명의 근로자를 대상으로 설문조사 하였으며, 설문지에 성실하게 응답한 139명을 본 연구의 연구대상자로 최종 분석하였다. 연구 대상자 수는 G\*Power 3.1.3 프로그램을 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석에서 예측요인의 수가 4개일 경우 유의수준 0.05, 효과크기 중간(0.15), 검정력 0.95를 유지하는데 필요한 표본수는 129명이었다. 따라서 본 연구에서 분석에 사용된 139명의 대상자의 크기는 충족되었다. 본 연구는 D대학교의 생명윤리 위원회의 승인(IRB No. 2014-10-009)을 받아 진행되었다.

## 2.3 연구 도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지로 일반적 특성, 자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스, 행복감 문항으로 구성하였다.

### 2.3.1 일반적 특성

일반적 특성은 성별, 연령, 학력, 종교, 결혼상태, 자녀유무, 동거유무, 월수입, 월수입 만족도, 근속년수, 직급, 근무방식을 조사하였다. 연령은 연속변수로, 나머지 변수는 범주변수로 조사하였다.

### 2.3.2 자아존중감

자아존중감은 Rosenberg[14]가 개발한 검사를 Gyun[15]이 번안한 것을 사용하였다. 이 도구는 긍정적 자아존중감 5문항, 부정적 자아존중감 5문항으로 총 10문항으로 구성되었다. 각 항목은 5점 Liker 척도(1점=전혀 그렇지 않다. 5점=매우 그렇다)로 구성되어 점수가 높을수록 자아존중감이 높음을 의미한다. 개발 당시의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .86$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .76$ 이었다.

### 2.3.3 대인돌봄인식

대인돌봄인식은 직장내에서 동료와 상사로부터 사랑과 관심을 바탕으로 제공되는 구체적인 돌봄행위로서 근로자들이 지각하는 것을 말하며, Kim[16][17]의 선행연구에서 사용된 문항을 기초로 Yoon[18]이 수정·보완한 설문지를 사용하였다. 이 도구는 10가지 하위영역별로 5문항씩 구성되어 총 50문항이며, 각 항목은 5점 Likert (1점=매우적음. 5점= 매우 많음)로 구성되어 점수가 높을수록 대인돌봄인식이 높음을 의미한다. 개발 당시의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .95$ 였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .96$ 이었다.

### 2.3.4 직무스트레스

직무스트레스는 Jang 등[19]이 개발한 직무스트레스 측정도구의 단축형으로 7개의 하위영역으로 구성되었다. 각 하위영역은 직무요구 4문항, 직무자율 4문항, 직무불안정 2문항, 관계갈등 3문항, 조직체계 4문항, 보상부적절 3문항, 직장문화 4문항으로 총 24문항이며, 각 항목은 4점 Liker 척도(1점=전혀 그렇지 않다. 4점=매우 그렇다)로 구성되어 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 개발 당시, 단축형에 대한 Cronbach's  $\alpha$  값은 요인영역별로 직무요구 0.71, 직무자율성 0.66, 관계갈등 0.61, 직무불안정 0.67, 조직체계 0.82, 보상부적절 0.76, 직장문화 0.51이었다. 본 연구에서는 직무요구 0.61, 직무자율성 0.60, 관계갈등 0.60, 직무불안정 0.64, 조직체계 0.61, 보상부적절 0.59, 직장문화 0.59이었다.

### 2.3.5 행복감

행복감은 Kim, Kim, Lim, Cha & Han[20]이 개발한 도구이다. 이 도구는 경제력, 성취 및 자기수용, 여가, 사회적 지위 및 인정, 자기개발 및 목표추구, 자립성, 사회, 정치, 문화 환경, 종교, 이타심, 자녀의 바른성장, 부모 및 친지간의 원만한 관계, 배우자와 사랑, 대인관계, 외모, 긍정적 인생관, 건강의 하위영역별 각 3문항으로 16개 하위 영역 총 48문항으로 구성되었다. 각 항목은 7점 Liker 척도(1점=전혀 그렇지 않다. 7점=매우 그렇다)로 구성되어 점수가 높을수록 행복감이 높은 것을 의미한다. 연구의 신뢰도는 Kim 등(2003)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .92$ 였다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .93$ 이었다.

### 2.4 자료수집

본 연구의 표집대상은 중소기업 제조업체 근로자를 만나기 위해 1개의 광역시와 6개의 지역도시에 소재하고 있는 산업장을 자료수집 장소로 선택하였고 임의표집하였다. 설문조사는 2014년 11월 1일부터 11월 20일까지 시행하였다. 설문지는 총 149부를 배포하였으나, 이중 응답 내용이 충분하지 않거나 본 연구에 부적합한 내용의 설문지 10명의 자료를 제외한 139명의 자료를 최종 분석에 사용하였다.

### 2.5 자료 분석

자료분석은 SPSS/WIN Ver 18.0 프로그램을 이용하여 전산처리 하였다.

- 2.5.1 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 구하였다.
- 2.5.2 대상자의 자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스, 행복감 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 2.5.3 일반적 특성에 따른 행복감 정도의 차이를 t-test 및 ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Tukey test의 방법을 이용하였다.
- 2.5.4 대상자의 자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스, 행복감의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 구하였다.
- 2.5.5 대상자의 행복감에 영향을 미치는 요인은 단계적 위계적 회귀 분석방법(Hierarchical regression analysis)으로 구하였다.

## 3. 연구 결과

### 3.1 연구대상의 일반적 특징

연구 대상의 일반적 특징은 다음과 같다. 남성은 78명(56.1%), 여성 61명(43.9%)이었고, 연령은 21-30세 19명(13.7%), 31-40세(38.8%), 41-50세(33.1%)순이었다. 학력은 고졸이 49명(35.3%), 대졸 74명(54.7%), 종교는 무교가 79명(56.8%), 결혼상태는 기혼이 92명(66.2%), 자녀가 있는 경우가 86명(61.9%), 가족과 함께 살고 있는 경우가 117명(84.2%)으로 나타났다. 그리고 가정의 월 수입은 201-300만원 50명(35.9%), 301-400만원 29명(20.8%), 150-200만원 24명(17.3%), 501만원 이상 21명(15.1%)순이었고, 월 수입 만족도는 그러저럭 지낼만

하다 65명(46.8%), 부족하다 45명(32.4%), 근속 년수는 1년-3년미만 36명(25.9%), 3년-5년미만 25명(18.0%), 5년-10년미만 25명(18.0%), 10년-15년미만 18명(12.9%)순이었고, 직급은 사원이 71명(51.1%), 대리가 35명(25.2%), 근무방식은 비고대근무가 87명(62.6%)으로 나타났다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of the Subjects

(N=139)		
Characteristics	Categories	n (%)
Gender	Male	78(56.1)
	Female	61(43.9)
Age(yr)	21-30	19(13.7)
	31-40	54(38.8)
	41-50	46(33.1)
	51≤	20(14.4)
Level of education	High school≥	51(36.7)
	college≥	76(54.7)
	graduate school	12(8.6)
Religion	Protestant	35(25.2)
	Catholic	8(5.8)
	Buddhist	13(9.4)
	None	79(56.8)
	etc	4(2.9)
Marital status	single	45(32.4)
	Married	92(66.2)
	etc	2(1.4)
children yes or no	yes	86(61.9)
	no	53(38.1)
family with living together	yes	117(84.2)
	no	22(15.8)
Monthly income (10,000 won)	150-200≥	24(17.3)
	201-300≥	50(35.9)
	301-400≥	29(20.8)
	401-500≥	15(10.8)
	501≤	21(15.1)
monthly income satisfaction	too lack	15(10.8)
	lack	45(32.4)
	normal	65(46.8)
	much≤	14(10.0)
number of working years	1 year≥	9(6.5)
	1 year≤~3 year≥	36(25.9)
	3 year≤~5 year≥	25(18.0)
	5 year≤~10 year≥	25(18.0)
	10 year≤~15 year≥	18(12.9)
	15 year≤~20 year≥	9(6.5)
	20 year≤~25 year≥	10(7.2)
25 year≥	7(5.0)	
position in the working area	employee	71(51.1)
	deputy section chief	35(25.2)
	section chief≥	33(23.7)
way of working	rotation	52(37.4)
	non-rotation	87(62.6)

### 3.2 자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스, 행복감의 정도

자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스, 행복감 정도는 다음과 같다. 자아존중감 수준은 평균 3.7±0.44점(0-5), 대인돌봄인식 수준은 평균 3.6±0.41점(0-5), 직무스트레스 수준은 평균 2.4±0.19점(0-4), 행복감 수준은 평균 4.4±0.65점(0-7)으로 나타났다. 자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스, 행복감 정도 모두 보통 이상으로 나타났다(Table 2).

**Table 2.** Self-Esteem, Interpersonal Caring Behavior, Job stress, Happiness (N=139)

Variables	M±SD	Range
Self-Esteem	3.7±0.44	1-5
Interpersonal Caring Behavior	3.6±0.41	1-5
Notcing	3.5±0.57	
Participating	3.5±0.49	
Sharing	3.6±0.52	
Active Listening	3.8±0.55	
Complimenting	3.4±0.53	
Companioning	3.7±0.49	
Comforting	3.6±0.51	
Hoping	3.7±0.52	
Forgiving	3.6±0.56	
Accepting	3.6±0.54	
Job Stress	2.4±0.19	1-4
Happiness	4.4±0.65	1-7

### 3.3 일반적 특성에 따른 자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스, 행복감 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 행복감, 자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스의 차이 분석결과, 행복감은 연령(F=4.12, p<.01), 학력(F=4.09, p<.05), 종교(F=6.37, p<.01), 가정의 월수입(F=2.60, p<.05), 월 수입에 따른 생활 만족도(F=6.97, p<.01), 직급(F=5.89, p<.01), 근무방식(F=4.4, p<.05)에 따라 유의한 차이가 있었다. 자아존중감은 연령(F=3.17, p<.05), 종교(F=2.65, p<.05), 월 수입 만족도(F=4.58, p<.01)에 따라 유의한 차이가 있었다. 대인돌봄인식은 연령(F=2.86, p<.05), 월 수입에 따른 생활 만족도(F=4.97, p<.01)에 따라 유의한 차이가 있었다. 직무스트레스는 교육정도(F=4.98, p<.01), 종교(F=6.07, p<.01), 직급(F=7.58, p<.01)에 따라 유의한 차이가 있었다(Table 3).

### 3.4 자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스, 행복감 상관관계

중소기업 제조업체 근로자의 자아존중감은 대인돌봄인식(r=.41, p<.01)과 행복감(r=.61, p<.01)과 정적 상관관계를 보였고 직무스트레스(r=-.29, p<.01)는 부적 상관관계를 보였다. 대인돌봄인식은 행복감(r=.48, p<.01)과 정적 상관관계를 보였으며, 직무스트레스는 행복감(r=-.27, p<.01)과 부적 상관관계를 나타냈다(Table 4).

### 3.5 행복감에 영향을 미치는 요인

일반적 특성을 통제한 상태에서의 행복감에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 2단계 위계적 회귀분석을 실시하였다. 1단계에서는 Table3에서 일반적 특성 중 행복감에 차이를 보인 연령, 학력, 종교, 월수입, 월수입 만족도, 직급, 근무방식을 투입하였고, 이 중 학력, 종교, 월수입, 월 수입 만족도, 직급, 근무방식)는 가변수(dummy variable)로 처리하여 분석하였다. 2단계에서는 Table4에서 유의한 상관관계를 보인 자아존중감(r=0.61, p<.001), 대인돌봄인식(r=0.48, p<.001), 직무스트레스(r=-0.27, p=.001)를 투입하여 대상자의 특성이 통제된 상태에서의 행복감에 영향을 요인을 분석하였다.

행복감에 대한 다중회귀분석의 기본가정과 다중 공선성 진단을 위해 Durbin-Watson을 이용하여 오차의 상관성을 검정한 결과 2.176으로 2에 가까우므로 자기상관이 없다고 할 수 있으며 다중공선성을 검정한 결과 공차한계(tolerance)는 .760에서 .957으로 0.1이상으로 나타났고, 분산팽창인자 VIF는 1.045~1.315로 10미만으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 확인 되었다. 대상자의 일반적 특성을 고려한 1단계 회귀모형은 통계적으로 유의하였고, 설명력은 16.4%이었으며, 1단계에서의 영향요인은 종교가 기독교인 경우(β=.25, p=.002), 학력이 고졸이하인 경우(β=-.26, p=.002), 월수입 만족도가 부족한 경우(β=-.17, p=.035), 월수입이 300만원 이하인 경우(β=-.17, p=.046)이었다. 2단계 회귀모형 또한 유의하였고, 설명력은 46.6%로 일반적 특성을 통제 한 경우의 행복감에 영향을 주는 요인은 자아존중감(β=.43, p<.001), 대인돌봄인식(β=.26, p<.001)으로 나타났다.

**Table 3.** Self-Esteem, Interpersonal Caring Behavior, Job stress, Happiness by General characteristics (N=139)

Characteristics	Categories	Self-Esteem		Interpersonal Caring Behavior		Job stress		Happiness	
		M±SD	t or F (P)	M±SD	t or F (P)	M±SD	t or F (P)	M±SD	t or F (P)
Gender	Male	3.8±0.41	1.41	3.6±0.42	.54	2.3±0.20	.46	4.5±0.61	2.32
	Female	3.7±0.48	(.063)	3.6±0.38	(.406)	2.1±0.17	(.034)	4.3±0.68	(.077)
Age(yr)	21-30	3.9±0.46a	3.17	3.7±0.41a	2.86 (.039)	2.4±0.15	4.7±0.61	4.12 (.008)	
	31-40	3.8±0.45b	(.026)	3.6±0.42b					
	41-50	3.6±0.43c	(c<b<a<d	3.5±0.38c		2.4±0.15			4.3±0.61a
	51≤	3.9±0.41d	))	3.7±0.34d		2.4±0.18			4.8±0.67b
Level of education	High school≥	3.6±0.50	3.11 (.048)	3.5±0.39	.10 (.372)	2.4±0.16a	4.98 (.008)	4.2±0.70	
	college≥	3.8±0.42		3.6±0.39		2.3±0.20b			4.6±0.57
	graduate school	3.6±0.24		3.5±0.47		2.3±0.17c			4.5±0.67
Religion	Protestant	3.9±0.47	2.65	3.7±0.35	1.33	2.3±0.21	6.07	4.8±0.66	6.37
	Catholic	4.1±0.30a	(.036)	3.7±0.18	(.261)	2.2±0.05a	<.001	4.9±0.62a	<.001
	Buddhist	3.8±0.56	(b<a)	3.6±0.50		2.4±0.09	(a<b)	4.2±0.58	(a<b)
	None	3.7±0.41b		3.4±0.55		2.4±0.18b		4.6±0.43b	
	etc	3.7±0.54		3.4±0.55		2.4±0.10		4.7±0.43	
Marital status	single	3.8±0.45	1.12	3.6±0.49	.75	2.3±0.21	1.87	4.5±0.60	.42
	Married	3.7±0.45	(.330)	3.6±0.36	(.477)	2.4±0.18	(.158)	4.4±0.67	(.659)
	etc	3.8±0.00		3.9±0.00		2.3±0.00		4.1±0.00	
children yes or no	yes	3.7±0.45	.36	3.6±0.36	2.10	2.4±0.18	.17	4.4±0.65	.02
	no	3.8±0.44	(.256)	3.6±0.46	(.988)	2.3±0.21	(.135)	4.5±0.64	(.187)
family with living together	yes	3.7±0.45	.04	3.6±0.39	2.40	2.4±0.19	.01	4.5±0.66	.04
	no	3.8±0.46	(.959)	3.6±0.46	(.727)	2.4±0.17	(.533)	4.4±0.59	(.959)
Monthly income (10,000 won)	150-200≥	3.8±0.45	.99	3.5±0.41	1.31	2.4±0.27	.26	4.3±0.51a	2.60
	201-300≥	3.7±0.41	(.417)	3.6±0.42	(.269)	2.4±0.18	(.902)	4.3±0.67	(.039)
	301-400≥	3.8±0.52		3.6±0.38		2.4±0.20		4.4±0.77	(a<b)
	401-500≥	3.8±0.45		3.7±0.41		2.3±0.12		4.8±0.46b	
	501≤	3.8±0.45		3.5±0.35		2.4±0.17		4.7±0.55	
enough to live with monthly income	too lack	3.5±0.44a	4.58	3.7±0.34	4.97	2.4±0.21	2.29	4.1±0.61a	6.97
	lack	3.6±0.45b	(.004)	3.5±0.42a	(.003)	2.4±0.17	(.081)	4.3±0.61b	<.001
	normal	3.8±0.42	(a<b<c)	3.6±0.37b	(a<b<c)	2.3±0.21		4.6±0.59c	(a<b<c)
	much ≤	4.0±0.42c		3.9±0.39c		2.4±0.14		5.0±0.68	
number of working years	1 year≥	3.4±0.38	1.26	3.4±0.51	1.59	2.4±0.20	.995	4.0±0.37	.44
	1 year≤~3 year≥	3.7±0.46	(.286)	3.6±0.39	(.144)	2.4±0.13		4.5±0.65	(.648)
	3 year≤~5 year≥	3.8±0.42		3.5±0.43		2.4±0.15		4.3±0.75	
	5 year≤~10 year≥	3.9±0.45		3.5±0.43		2.3±0.26		4.5±0.53	
	10 year≤~15 year≥	3.7±0.37		3.6±0.31		2.4±0.25		4.2±0.41	
	15 year≤~20 year≥	3.5±0.61		3.9±0.47		2.4±0.18		4.5±1.01	
	20 year≤~25 year≥	3.7±0.24		3.7±0.25		2.4±0.12		4.6±0.26	
	25 year≥	4.1±0.39		3.5±0.31		2.3±0.09		5.1±0.61	
position in the working area	employee	3.7±0.45	.54	3.5±0.41	2.69	2.4±0.18a	7.58	4.3±0.61	5.89
	deputy section chief	3.7±0.45	(.582)	3.6±0.42	(.071)	2.4±0.17	(.001)	4.4±0.73	(.004)
	section chief≤	3.8±0.44		3.7±0.35		2.3±0.19b	(b<a)	4.8±0.53	
way of working	rotation	3.8±0.39	1.86	3.6±0.33	5.07	2.3±0.22	1.06	4.6±0.61	.44
	non-rotation	3.7±0.47	(.582)	3.5±0.44	(.101)	2.4±0.17	(.203)	4.4±0.65	(.029)

**Table 4.** Correlations among Self-Esteem, Interpersonal Caring Behavior, Job stress, Happiness (N=139)

Variables	Self-Esteem	Interpersonal Caring Behavior	Job Stress	Happiness
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Self-Esteem	1			
Interpersonal Caring Behavior	.41(<.001)	1		
Job Stress	-.29 (<.001)	.14 (.112)	1	
Happiness	.61 (<.001)	.48 (<.001)	-.27 (.001)	1

**Table 5.** Influencing Factor of Study Variables on Happiness (N=139)

Variable	B	SE	β	t	p	Adj.R <sup>2</sup>	F(p)
Block 1 : General characteristics							
(Constant)	4.63	.09		49.73	.000		
Protestant	.38	.12	.25	3.24	.002	.164	7.782
High school ≥	-.35	.11	-.26	-3.16	.002		(<.001)
enough to live with monthly income:lack	-.23	.11	-.17	-2.13	.035		
Monthly income:300 ≥	-.22	.11	-.17	-2.01	.046		
Block 2 : Self-Esteem and Interpersonal Caring Behavior							
(Constant)	.68	.46		1.48	.141		
Protestant	.23	.09	.16	2.47	.015		
High school ≥	-.20	.09	-.15	-2.19	.030	.466	21.085
enough to live with monthly income : lack	-.06	.09	-.04	-.63	.531		(<.001)
Monthly income : 300 ≥	-.11	.09	-.08	-1.25	.215		
Self-Esteem	.62	.10	.43	6.07	.000		
Interpersonal Caring Behavior	.42	.11	.26	3.76	.000		

#### 4. 논의

본 연구는 중소기업 제조업체 근로자의 자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스와 행복감의 관계를 파악하고, 근로자의 행복감에 영향을 미치는 요인을 확인하여 연구결과를 바탕으로 중소기업 제조업체 근로자들의 행복한 삶을 유지하기 위한 기초자료를 제공하기위해 시도된 연구로서, 본 연구결과를 중심으로 논의하고자 한다.

대상자의 자아존중감에 대한 점수는 5점 만점에 3.7점으로 중간보다 높은 점수를 나타내었다. 이는 같은 도구를 사용하여 조선업 협력업체 근로자를 대상으로 조사한 Choi, Lee & Kim[21]의 연구에서는 평균 2.9점을 나타내어 본 연구결과보다 낮은 점수를 나타내었다. 이는 조선업의 하도급인력은 대형 조선소의 직영근로자에 비해 작업조건 및 복지수준이 크게 차이가 나면서 상대적인 박탈감형성으로 인한 결과로 보여지며, 본 연구의 대상자는 정규직으로 구성되어 발생하는 차이로 사료된다. 대기업 사무직 근로자를 대상으로 조사한 Park[22]의 연

구에서는 평균 3.79점으로 본 연구결과보다 다소 높은 결과를 나타내었고 또한, 공기업근로자를 대상으로 조사한 Eom[23]의 연구에서도 3.94점으로 본 연구결과보다 높은 점수를 나타내었는데, 이러한 결과는 공기업 근로자와 대기업 근로자의 경우 안정적인 직장생활과 기업 내 복지, 월급여수준이 중소기업에 비해 잘 형성되어있기 때문인 것으로 사료된다. 자아존중감은 자신의 능력, 성공여부 등 자신의 가치에 대한 개인적인 판단으로 자신이 얼마나 자신의 기준에 부합했는가와 타인과 비교했을 때 자신의 수행이 얼마나 훌륭 했는가를 분석함으로써 얻어진다. 근로자로 하여금 단기적이고 경제적인 필요성에 의한 직장이 아니라 본인이 수행하는 직무에서 자아실현하는 직업의식에 대한 고취가 선행되어야 하며, 이를 위해 기업차원에서 자아실현을 위한 자기개발 프로그램 도입이 필요할 것으로 사료된다.

연구대상자가 직장동료나 상사로부터 받고 있다고 인식하는 대인돌봄인식은 5점 만점에 평균 3.6점으로 나타났고, 하위영역에서 적극적인 경청이 3.8점으로 가장 높

고, 동행하기가 3.4점으로 가장 낮았다. 근로자를 대상으로 같은 도구를 사용한 연구가 없어서 직접 비교는 할 수 없으나, 간호사를 대상으로 제공하는 대인돌봄행위를 조사한 Son[24]의 연구에서는 전체평균 3.30점으로 나타났고, 하위영역에서 적극적 경청이 3.60점으로 가장 높고, 동행함이 3.12점으로 가장 낮게 나타났고, 또한 간호사가 제공한 대인돌봄행위를 조사한 Yoon[18]의 연구에서도 전체평균 3.3점이었고, 하위 영역에서도 역시 적극적 경청이 3.70점으로 가장 높고, 동행하기가 3.03점으로 가장 낮게 나타났다. 이처럼 간호사가 제공하는 대인돌봄행위를 조사한 Son[18]과 Yoon[24]의 연구에서 적극적 경청을 많이 수행하고, 동행함을 가장 적게 수행하는 것으로 나타난 것은 대상자를 중심으로 시간을 함께 해주는 행위보다는 들어주는 정도의 돌봄행위가 주로 이루어지고 있는데, 직장내 환경에서 근로자들이 주변으로부터 인식하는 대인돌봄행위와도 일치하여 시간적 제약을 받고 있는 직업현장에서 나타날 수 밖에 없는 일정 시간을 함께 행동하는 동행하기가 가장 낮은 수준임을 확인한 점과 어떠한 형태로든 근로자 중심의 동행하기가 제공될 필요성을 확인한 점에 본 연구결과의 의의가 있고, 대인돌봄행위를 직접 수행하는 것을 체크하는 것이 아니라 자신이 인식한 것을 측정하기 때문에 지각된 수준이라는 특징이 있다. 민간기업과 공기업 근로자를 대상으로 한 Han & Ryu[25]의 연구에서는 조직 내에서 관리자와 부하직원간의 상호작용에서 나타나는 소통과정에서 경청의 중요성에 대해 보고하였고, 경청에 따라 신뢰와 수용에 영향을 끼친다는 경청의 효과를 확인하였다. 또한 현실생활에서 조직생활의 80%정도를 어떤 행태든지 소통에 할애하고 있다[26]. 조직 내에서 각 개인이 유기적으로 협력하는 공동체로서의 조직의 성과를 좌우하기도 하며, 개개인의 조직구성원이 조직 환경과 타 구성원과의 지속적인 상호작용을 하면서 공동체를 이루며 살아가기 때문에 대인돌봄인식은 조직내에 중요한 역할을 할 것으로 사료된다. 아직까지 대인돌봄인식에 대한 업종별 또는 기업의 크기별, 근로자에 대한 비교한 연구는 없기 때문에 추후 연구에 더 다루어야 한다.

대상자의 직무스트레스 점수는 4점 만점에 2.4점으로 중간보다 약간 높게 나타났다. 이러한 결과는 같은 도구를 사용하여 연구자를 대상으로 한 Park 등[22]의 1.79점, 소방공무원을 대상으로 한 Choi 등[27]의 2.04점, 버스 운전직 근로자를 대상으로 한 Kim 등[28]의 1.94점

보다 본 연구대상자의 직무스트레스수준이 다소 높음을 나타내었고, 조선업근로자는 Kim[29]의 연구에서 2.50점 보다는 약간 낮은 직무스트레스수준을 나타내었다. 이는 French 등[30]이 23가지 다양한 직업에 종사하고 있는 사람을 대상으로 직무스트레스에 관한 조사를 수행한 결과 크게 블루칼라와 화이트칼라 간에 스트레스원의 효과가 다르다는 것을 뚜렷하게 구분해 내었다. 이러한 결과는 여러 직업 또는 직무에 따라 각 스트레스원이 직무스트레스에 미치는 효과가 다를 수 있음을 시사한다. 또한 Park, Kim, Park, Lee & You[31]의 연구에서 대기업근로자의 직무스트레스수준은 2.04점으로 본 연구결과보다 직무스트레스수준이 다소 낮게 나타났다. 연구도구는 다르지만, Kim[29]의 연구에서도 대기업에 비해 중소기업이 직무스트레스와 직무태도가 낮게 나타났고 또한 Park[31]의 연구에서 직무스트레스의 요인으로서 직무불안정이 대기업에 비하여 스트레스수준이 높게 나타났다. 이는 조직의 크기에 따라 직무스트레스의 발생가능성이 다를 수 있음을 확인한 것으로 중소기업 근로자들이 느끼는 직무스트레스는 양과 질적인 차이는 있을 수 있지만 대기업과 공기업에서 발생하는 직무스트레스에 비하여 상대적으로 많고 그 정도도 심하다고 할 수 있다. 직무스트레스 해소를 위한 구조적인 완충 환경이 부족한 중소기업 근로자들은 직장에 대한 불안정성, 미래에 대한 불안감으로 오는 직무스트레스는 더욱 가중화 될 것이며, 공기업 및 대기업과의 격차 역시 점점 심화되고 있어 더욱 직무스트레스 해소를 위한 방법이 필요할 것으로 사료된다.

대상자의 행복감 점수는 7점 만점에 4.4점으로 중간보다 약간 높게 나타났다. 본 연구의 행복감 점수를 100점만점으로 환산하면 63.4점이다. 근로자를 대상으로 한 행복감에 대한 연구가 없는 실정으로 직접 비교는 어려우나, 이는 전국성인을 대상으로 한 대한신경의학회의 68.1점과 갤럽(2015)이 세계 143개국을 대상으로 실시한 행복지수가 평균 71점으로 본 연구대상자의 행복감이 낮은 것으로 나타났다. Lee[10]는 한국에서 한해 발생하는 300인 미만의 중소기업사업장의 재해자수는 전체 산업재해자의 92.7%를 차지하고 있고, 그만큼 대기업과 공기업에 비해 열악한 산업환경, 부족한 복지, 낮은 수입, 고용불안정 때문일 것으로 사료된다.

행복감은 연령, 종교, 수입, 직급과 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령별로는 50대가 가장 높고 연령

대가 높아질수록 행복감이 증가하는 것으로 나타났는데 이는 Koo 등[4]의 연구와 유사하였다. 본 연구대상자는 기업내에서 연령과 직급이 높을수록 소득수준이 상승하여 행복감과 연관성이 있는 것으로 사료된다. Choi & Moon[32], Gerdtham & Johannesson[33]의 연구에서 소득수준과 행복감이 비례관계를 보고하였으나, Koo 등[4]은 일반적으로 사람들은 높은 수입이 행복을 증가시킨다고 생각하지만, 오히려 행복이 높은 수입을 가져오는 것으로 보고하여 같은 소득수준에서 행복감을 증진시킴으로서 미치는 영향을 확인할 필요가 있다.

대상자의 자아존중감, 대인돌봄인식, 직무스트레스, 행복감의 상관관계를 분석한 결과, 연구대상자의 자아존중감과 대인돌봄인식은 행복감과 양상관관계가 있는 것으로 나타났고, 직무스트레스와 행복감이 음상관관계를 보였고 Lee[10], Lee 등[11]의 연구결과와 유사하다. 따라서 행복감을 높이기 위해 강점에 대한 긍정적 강화를 통해 자아존중감을 높이고, 근로자에 대한 인간적인 배려와 대인관계 활성화 방안 등이 활용될 수 있음을 시사한다. 자아존중감은 어린시절부터 형성시켜온 자아개념의 한 형태이고[14], 대인돌봄인식은 현 상황에서 할 수 있는 사회적지지 형태이므로 산업간호사 혹은 동료와 상사 등에 의해서 시급하게 제공되어야 할 수 있다. 산업간호에서 근로자의 자아존중감을 향상시키고, 대인돌봄인식을 높이도록 대인돌봄을 제공하며, 직무스트레스를 감소시켜 행복감을 증가시킬 수 있는 중재가 요구된다.

중소기업 제조업체 근로자의 삶에 질에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 다중 회귀분석을 실시한 결과, 1단계에서 대상자의 일반적 특성을 투입한 결과, 종교, 학력, 월수입, 월수입 만족도가 유의한 변수였고, 자아존중감과, 대인돌봄인식, 직무스트레스를 투입한 2단계에서는 행복감에 직접적인 영향을 주는 요인은 자아존중감, 대인돌봄인식으로 나타났다. 최종단계의 모형의 설명력은 46.6%로 1단계보다 20.2% 증가하였다. 특히 자아존중감은 행복감을 증진시킬 수 있는 가장 중요한 요인으로 나타났다. 이는 종교와 직급, 수입이 행복감에 영향을 미친 Choi 등[32]의 연구결과를 지지하였다. 종교 유형별로는 천주교가 행복감이 가장 높고 사후검정결과 무교인 경우와 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났는데 종교유형과 상관없이 종교가 있는 것이 행복감에 좀 더 영향을 줄 것으로 사료된다. Lee[1]은 종교가 없는 경우 스트레스 반응이 높게 나타났고 이는 중소기업근로자의

스트레스 관리에 있어 개인의 종교는 스트레스 대처기전으로 활용될 수 있음을 보고하였다. Koo 등[4], Yang[13], Suh 등[34]은 행복한 사람은 소득이 높고 자아존중감이 높다고 보고하였고, 전문직 및 관리자는 이러한 특성을 많이 가지고 있는 반면에 생산직근로자, 판매직, 서비스직 근로자들은 이러한 특성을 적게 보유하고 있는 것으로 나타났다. 이는 사회경제적 지위가 행복감과 밀접히 관련되고 있음을 알 수 있고, 이러한 결과는 자아존중감과 직급, 수입이 행복감을 증진시킨다는 Gerdtham 등[33]의 연구를 뒷받침하는 것이라 볼 수 있다. 일반적으로 사람들은 불행할 때보다 행복할 때 자신에 대해서 더 긍정적으로 생각하고 자신의 수행을 더 우수하게 평가하는 경향이 있다[35]. 또한 Koo 등[4]은 상사나 동료들이 행복해 보인다고 지각한 근로자가 스스로 행복하다고 보고한 근로자보다 직장내에서 우호적인 평가를 받는다고 하였다. 따라서 행복한 사람이 사회적으로 긍정적인 평가를 받는 것은 후광효과 뿐만 아니라 행복이 산출하는 긍정적인 결과라고 볼 수 있다. Lee 등[11]은 직업생활에 몰두하면서 동료가 보이는 개인적 관심이나 위로와 격려, 업무수행에 대한 적극적 도움을 주고, 또 상사 또한 직무에 관련된 분야뿐만 아니라 인간적 관심, 부하의 이야기를 경청하여 주고 업무를 추진하는데 있어서 리더로서 인간관계의 융화를 도모할 때 행복감이 높아질 수 있다고 하였다. 근로자들은 동료나 상사, 부하와의 원만한 대인관계 속에서 심리적인 지지와 동기를 부여받을 수 있다[36]. 따라서 먼저 인사를 하거나 칭찬하는 등 기본적인 대인돌봄 중재기법 프로그램 마련이 중요하다 할 것이다.

행복은 개인의 발전뿐만 아니라 조직이 더 성공할 수 있는 원동력이 될 수 있는 것이다. 그러므로 중소기업 근로자들이 행복을 추구하는 삶을 유지할 수 있도록 근로자 스스로의 노력뿐만 아니라 기업차원의 노력이 절실히 필요하다 하겠다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 중소기업 제조업체 근로자를 대상으로 행복감에 영향을 미치는 관련 요인을 알아보고 근로자의 행복감을 증진시킬 수 있는 중재방안을 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

그러나 연구대상자가 일부 지역에 한정되어 있어, 근로자 전체에 확대 해석하기에는 한계가 있다. 행복감은 자아존중감과 대인돌봄인식과 양상관관계를 나타내고, 직무스트레스와는 음상관관계를 나타내었다. 자아존중감과 대인돌봄인식, 종교, 직급, 월수입 만족도는 근로자의 행복감에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 따라서 근로자의 행복감에 영향을 미칠 수 있는 요인을 확인하기 위한 반복연구가 필요하고, 이를 통해 근로자의 행복감을 증진시킬 수 있는 실제적인 방안의 모색이 필요하다.

## Reference

- [1] I. J. Lee, "A Study on Effect of the Subjective Well-being on Job Stress", The Korean Association of Philippine Studies, Vol 13, No. 1, pp.251-290, 2010.
- [2] J. S. Koo, E. K. Suh, "Happiness in Korea: Who is Happy and When?", The Korean Journal of Social and Personality Psychology, Vol 25, No. 2, pp.143-166, 2011.
- [3] J. S. Koo, A. R. Lee, E. K. Suh, "Social consequences of happiness: Are happy people popular?", The Korean Journal of Social and Personality Psychology, Vol 15, No. 1, pp.29-47, 2011.
- [4] J. S. Koo, E. K. Suh, "The Influence of Happiness on Future Income and Job Performance", The Korean Journal of Social and Personality Psychology, Vol 27, No. 2, pp.17-36, 2013.
- [5] H. Cheng, "A Furnham Personality, self-esteem, and demographic predictions of happiness and depression", Personality and Individual Differences, Vol 34, pp.921-942, 2003.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00078-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00078-8)
- [6] M. S. Yoon, M. S. Lee, "A Study on the Mediating Effect of Self-esteem on the Relationship between Economic Status and Happiness among the Elderly", Journal of the Korean Gerontological Society, Vol. 32, No. 2, pp.397-413, 2011.
- [7] S. KIM, "International Conference on Interpersonal Relationships in Community - based Mental Health Nursing : Effect of community - based psychiatric and mental health nursing in Korea", International symposium, 1997.
- [8] S. J. Kim, Interpersonal Caring. Seoul: SOOMOONSA, 2012.
- [9] D. Y. Jung, J. W. Won, S. G. Park, S. J. Jang, H. C. Kim, "Job Stress as a Risk Factor for Occupational Injuries Among Employees of Small and Medium-sized Companies", Annals of Occupational and Environmental Medicine, Vol 22, No. 1, pp.37-47, 2010.
- [10] S. Lee, "Spirituality and Stress Responses in Small Industry Employees", Journal of Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs, Vol 19, No. 2, pp.220-228, 2010.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2010.19.2.220>
- [11] J. H. Lee, Y. H Kim, J. S. Ko, "Study on job stress and happiness of police officers", Korean Police Studies Association, Vol 10, No. 3, pp.147-174, 2011.
- [12] J. I. Moon, "A Study on Relationship Between Symptoms Of Musculoskeletal Disorders And Psychosocial Stress For Electronical Product Assembly Workers", Journal of Korea Safety Management & Science, Vol 1, pp.93-104, 2009.
- [13] H. I. Yang, "A study on the determinant of worker's quality of life", Unpublished master's thesis, Han Yang University, Seoul, 2012.
- [14] H. Rosenberg, "Parental interest & Children's self conception s ociometry", 1965.
- [15] B. J. Jun, "Self-esteem: A testofits measurability", Yonsei Journal, Vol 11, pp.109-129, 1974.
- [16] S. Kim, "A therapeutic communication for caring the Schizophrenics: Interpersonal Caring Techniques", Presentation at the Facult Colloquium at the Columbia University, School of Nursing, 1993.
- [17] S. Kim, "Out of darkness Reflections Third Quarter", pp.8-13. 1998.
- [18] S. H. Yoon, "Study on clinical nurse's performance and satisfaction of using communication skills by interpersonal caring technique", Unpublished master's thesis, Ewha Womans University. Seoul, 2005.
- [19] S. J. Jang, S. B. Go, D. M. Kang, S. A. Kim, M. G. Kang, C. G. Lee, J. J. Jung, "Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees. Annals of Occupational and Environmental Medicine, Vol 17, No. 4, pp. 297-317, 2005.
- [20] M. S. Kim, H. W. Kim, K. H. Cha, J. Y. Lim, Y. S. Han, "Exploration of the Structure of Happy Life and Development of the Happy Life Scale among Korean Adults", Korean journal of health psychology, Vol 8, No. 2, pp.415-442, 2003.
- [21] S. E. Choi, S. S. Lee, S. D. Kim, "Relationships of Self-esteem to Job Satisfaction and Turnover Intention among Ship-building Supply Workers", Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol 123, NO. 2, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.2.106>  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.2.106>
- [22] J. A. Park, "The relationship among career resilience, job stressors, self-esteem, self-efficacy, and social support in the organization of office workers in large corporations", Unpublished master's thesis, Seoul University, Seoul, 2012.
- [23] H. J. Eom, H. J. Lee, "Predictors of Quality of Life among Workers in Public Health Corporations", The Korean journal of fundamentals of nursing, Vol 16, No. 2, pp.153-161, 2009.
- [24] Y. S. Son, "Interpersonal caring behavior and job satisfaction according to the Enneagram personality types of nurses in medium sized hospitals", Unpublished master's thesis, Dankook University, Cheonan, 2011.
- [25] K. E. Han, C. L. Ryu, "Impact of Manager's Listening Preference Style on Subordinator's Trust and

Acceptance" *Speech & Communication*, Vol 22, pp.218-256, 2013.

- [26] L. K. Steil, L. L. Barker, K. W. Watson, "Effective listening: Key to your success", New York: Random House, 1983.
- [27] J. Chae, "An Analysis of Factors Affecting the Job Stress of Firefighters", *Fire Science and Engineering*, Vol 2012, No. 5, 2012.
- [28] H. R. Kim, H. G. Kim, Y. J. Lee, K. J. Lee, "The Effect of Emotional Labor for Job Stress in Bus Drivers", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol 23, No. 1, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.1.20>
- [29] S. D. Kim, "Relationships of Job Stress, Fatigue & Depression among one Ship-building Supply Workers", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol 15, No. 5, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2789>
- [30] J. R. P. French, R. D. Caplan, R. V. Harrison, "The mechanisms of job stress and strain", *Management Handbook*, John Wiley and Sons, 1982.
- [31] H. J. Park, Y. Y. Kim, K. H. Park, S. S. Lee, J. H. Ryu, "Correlation between Fatigue and Quality of Life Caused by Stress of Researchers Work", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol 23, No. 3, pp.171-179, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2014.23.3.171>
- [32] M. O. Choi, Y. S. Moon, "An Analysis on the Factors Influencing Busan Metropolitan City Residents' Happiness", *The Korean Association for Local Government Studies*, Vol 15, No. 1, pp.277-297, 2011.
- [33] Ulf-G. Gerdtham, M. Johannesson, "The relationship between happiness, health, and socio-economic factors: results based on Swedish micro-data", *Journal of Socio-Economics*, Vol 30, pp.553-557, 2001.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/S1053-5357\(01\)00118-4](http://dx.doi.org/10.1016/S1053-5357(01)00118-4)
- [34] E. K. Suh, J. S. Koo, D. G. Lee, D. Y. Jung, I. C. Choi, "Koreans' happiness and meaning", *The Korean Journal of Social and Personality Psychology*, Vol 2010, No. 1, pp.213-232, 2010.
- [35] S. G. Barsade, "The ripple effect: Emotional contagion and its influence on group behavior", *Administrative Science Quarterly*, Vol 47, pp.644-675, 2002.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/3094912>
- [36] B. H. Lee, S. L. Jung, "A Study on the Elements of Occupational Stress and the Methods to Reduce among Small and Medium sized Company Workers", *Journal of the Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, Vol 31, No. 1, pp.32-40, 2008.

**이 숙(Sook Lee)**

[정회원]



- 1985년 2월 : 이화여자대학교 간호학과 (간호학사)
- 1987년 2월 : 이화여자대학교 일반대학원 (간호학석사)
- 1996년 2월 : 이화여자대학교 일반대학원 (정신간호학박사)
- 1999년 3월 : 단국대학교 보건과학대학 간호학과 교수

<관심분야>

근로자 심리지원 프로그램 개발, 성장상담, 스트레스 반응, 원예치료, 정서지수

**박 헌 정(Hyun-Jung Park)**

[정회원]



- 2003년 2월 : 조선대학교 간호학과 (간호학사)
- 2013년 2월 : 광주여자대학교 사회개발대학원 (간호학석사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 단국대학교 일반대학원 간호학 박사수로
- 2014년 3월 ~ 현재 : 서남대학교 간호학과 조교수

<관심분야>

근로자 직무스트레스 관리, 근로자 행복, 원예활동프로그램 개발