

기업조직 특성에 따른 사무직 근로자의 직무스트레스와 조직효과성 간의 관계

채유미¹, 이정배², 이숙^{3*}

¹단국대학교의과대학 의학교육학과, ²단국대학교병원 직업환경의학과, ³단국대학교 간호대학

The Relationship between Job Stress and Organizational Effectiveness for Office Workers

Yoo-Mi Chae¹, Jeong-bae Rhie², Sook Lee^{3*}

¹Department of medical education, Dankook University college of Medicine

²Department of Occupational and Environmental Medicine, Dankook University Hospital

³Department of Nursing, College of Nursing, Dankook University

요약 본 연구는 대기업과 중소기업 사무직을 대상으로 직무스트레스 하부 요인과 조직효과성의 관계와 이를 통해 사무직 근로자의 직무스트레스 개선을 위한 관리 전략 수립에 필요한 근거자료를 제공하고자 한다. 조사내용은 개인의 일반적인 특성, 업무관련사항, 직무스트레스와 사회심리적 건강수준 및 조직효과성 평가를 위해 직무만족도, 직무몰입, 이직의도, 프리젠티즘을 포함하였다. 모든 평가 도구의 Cronbach's α 값은 0.640~0.924로 만족할 만한 수준이었다. 자료 수집은 2014년 6월 26일~8월 1일까지 설문지 154부를 배포하였고, 150부를 최종 분석대상으로 하였다. 자료는 SPSS 23.0을 이용하여 카이 제곱 검정, t-test, ANOVA, 다중회귀분석을 실시하였다. 대기업 모델에서는 직무스트레스 하부 요인 중 보상부적절이 직무만족도, 직무몰입, 이직의도에 통계적으로 유의한 관련성을 보였다($p<0.05$). 중소기업 모델에서는 조직체계 요인이 직무만족도, 직무몰입에 유의한 관련성을 보였으며, 특히 이직의도는 직무스트레스 하부 요인 중 조직체계, 보상부적절, 조직문화와 밀접한 관련성을 보였다($p<0.05$). 사회심리적 스트레스는 대기업 모델에서는 조직효과성과 유의한 관련성을 보이지 않았으나, 중소기업 모델에서는 프리젠티즘과 유의한 관련성을 보였다. 직무스트레스와 조직효과성의 관계는 조직특성에 따라 달라지므로, 직무스트레스 관리 계획 수립 시 해당 조직에 필요한 스트레스 관리 영역을 확인할 필요성을 제시했다는 측면에서 본 연구의 의의가 있다.

Abstract The purpose of this study was to provide the evidence necessary to establish job stress management strategies to improve office workers conditions by looking at the impact on job stress factors depending on the nature of the organization. The stress related variables (job stress and psychological well-being) and organizational effectiveness variables (job satisfaction, job engagement, intention to leave, and presentieism) was included. A total of 154 questionnaires were distributed from 26th June to 1 August 2014 and 150 people were analyzed. The results indicated that a lack of reward was negatively correlated with job satisfaction and job engagement, and positively correlated with the intention to leave ($p<0.05$) in a large-sized company model. Moreover, in a medium-sized company model, organizational injustice was statistically significant with job satisfaction and job engagement. Organizational injustice, lack of reward, and occupational climate was positively correlated with the intention to leave ($p<0.05$). This study has its significance in that it looked at the job stress as a predictive variable to explain the organizational effectiveness and highlights the need to establish a stress management strategy depending on the nature of the company.

Keywords : Job stress, Office worker, Organizational effectiveness, Presentieism, Psychological stress

본 연구는 농촌진흥청 연구사업(PJ01024402)의 지원에 의해 이루어진 것임

*Corresponding Author : Sook Lee(Dankook University)

Tel: +82-41-550-3887 email: moonlight@dankook.ac.kr

Received March 30, 2016

Revised (1st June 7, 2016, 2nd June 20, 2016)

Accepted July 7, 2016

Published July 31, 2016

1. 서론

직무스트레스란 하나의 조직 속에서 직무를 수행함에 있어 그 수행자가 받게 되는 신체적 또는 정신적인 문제를 의미하며, 이는 개인의 동기나 능력에 맞는 직무환경을 제공하지 못하거나 개인의 능력이 직무환경을 감당하기 어려울 때 발생한다[1].

직무스트레스는 장기간 누적되거나 심한 경우 개인과 조직에 부정적인 영향을 가져와 결과적으로 조직유효성을 감소시키며[2-4], 조직적으로는 직무만족, 조직몰입, 조직에 머무르고자 하는 의도가 떨어지고 업무수행 성과가 감소한다고 알려져 있다[5].

You 등[6]이 725편의 직무스트레스 관련 논문을 분석한 결과, 조사대상이 간호사, 일반 및 생산직 근로자 중심으로 이루어져왔고, 전체 논문 중 사무직근로자 대상 연구는 5.2%에 불과하였다.

2013년 기준으로 전체 취업자 2,554만 5천명 중 19.7%(503만 8천명)는 전문가 및 관련종사자이고, 16.8%(429만 1천명)가 사무직 종사자이다. 우리나라에서 사무직 종사자가 차지하는 비율은 이렇듯 높음에도 불구하고, 대부분의 연구 조사는 생산직을 바탕으로 이루어졌다. 생산직이 갖는 직무스트레스 문제로 인한 영향도 중요하지만, 이에 못지 않게 사무직 종사자들의 직무스트레스 문제로 인한 영향도 중요할 것이다[7].

사무직 근로자는 일반적으로 물리화학적 요인에 의한 스트레스는 적지만, 정신적인 업무 스트레스가 많고 장시간 노동이 일반화되어 있다고 알려져 있다[8]. 영국에서 약 2만5천명의 직업군에 따른 사회심리적 스트레스와 직무만족도를 조사한 결과, 26개 직업군 중 사회심리적 스트레스가 가장 높은 군은 사회복지분야 종사자였고, 사무직은 7위를 차지한 바 있다[9].

직무스트레스 관련 연구는 직무스트레스와 근골격계 증상, 간기능 이상 등 질환과의 관련성을 다루거나 [10-11], 스트레스 증상과의 관련성에 국한되어 있다 [12]. 일부 직무스트레스와 프리젠티즘, 업무상 손상 등 생산성과의 관련성에 대한 연구가 있으나[13-14], 이는 조직 성과의 일부만을 평가한 것으로 직무스트레스와 조직성과의 관계를 종합적으로 살펴본 연구는 부족한 실정이다[15].

조직효과는 조직성과를 의미하는데, 인적자원 성과, 조직성과, 재무회계 성과 및 자본시장 성과 등의 평가지

표로 분류할 수 있으며, 연구 목적에 따라 측정 지표를 달리 할 수 있다[2]. 직무스트레스 하부요인별 조직효과 성과의 관계를 살펴보기 위해서 인적자원 성과 지표인 직무만족도, 직무몰입, 이직의도, 생산성 지표인 프리젠티즘을 측정 변수로 하였다.

직무스트레스가 조직성과에 부정적인 영향을 미친다면 과연 이러한 특성은 직무스트레스 하부 요인별로 차이가 있을 것인가 그리고 이러한 차이는 기업특성의 차이, 즉 대기업 또는 중소기업에 따라 다른 양상을 보일 것인가라는 의문에서 본 연구가 시작되었다.

따라서 본 연구에서는 대기업과 중소기업 사무직을 대상으로 직무스트레스와 조직효과성이 어떤 관계를 보이는지, 조직의 특성에 따른 차이점을 이해하고자 한다. 이를 통해 사무직 근로자의 직무스트레스 개선을 위한 관리 전략 수립에 근거자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구 대상

본 연구는 충남 소재 대기업 1개소와 중소기업 1개소의 연구직과 사무직을 대상으로 하였다. 대기업의 경우 생산 현장 지원인력을 제외한 인사, 총무, 환경보건, 시설 등의 업무에 종사하는 사무직에게 설문지를 배포하여 60부를 회수하였고, 중소기업의 경우 연구직과 사무직에게 설문지를 배포하여 94부를 회수하였다. 이 중 동의서에 서명을 하지 않은 1부와 불성실한 응답자 3부를 제외한 150부를 최종 분석 대상으로 하였다.

조사를 위해 사전에 훈련받은 연구원이 사업장에 직접 방문하여 설문지를 배포하고, 구조화된 무기명 자기 기입식 설문지를 작성하도록 하였다. 자료수집은 2014년 6월 26일~8월 1일까지 약 한달간 진행하였다. 설문지는 단국대학교의 연구윤리심의를 거친 것을 이용하였고(DKU 2014-06-001-001), 설문지 작성 시 연구 참여 동의서를 함께 작성하도록 하였다.

2.2 조사내용

설문내용은 개인의 일반적인 특성, 업무관련사항, 직무스트레스와 사회심리적 건강수준 및 조직효과성 평가를 위해 직무만족도, 직무몰입, 이직의도, 프리젠티즘을 포함하였으며, 구체적인 내용은 아래와 같다.

2.2.1 일반적인 특성 및 업무관련 특성

대상자의 일반적인 특성으로는 성별, 연령, 결혼상태, 소득수준, 음주 및 흡연 등을 포함하였다. 업무관련 특성으로는 근무기간, 근무시간, 직급(사원, 대리, 과장 등)을 조사하였다. 학력수준은 '전문대졸이하, 대학졸업 및 대학원 이상'으로 구분하였고, 소득수준은 '월 300만원 미만과 이상'으로 구분하였다. 근무기간은 '1년미만'~'10년이상' 등 4단계로 구분하였다.

2.2.2 직무 스트레스

직무 스트레스 측정은 직무요구(4문항), 직무자율성(4문항), 관계갈등(2문항), 직무불안정(3문항), 조직체계(3문항), 보상부적절(5문항), 직장문화(3문항) 등 7개 영역의 24문항으로 구성된 한국인 직무 스트레스 측정도구 단축형을 사용하였다[2]. 도구는 4점 리커드 척도로써 '매우 그렇다'(4점)에서 '전혀 그렇지 않다'(1점)로 측정하였다. 7개의 직무스트레스 하부 요인에 대한 평가는 각 영역을 100점으로 환산하는 방식으로 하였고, 점수가 높을수록 직무 스트레스가 상대적으로 높은 것을 의미한다. 직무 스트레스 하부 요인의 문항 및 점수산정방식 등에 대한 자세한 사항은 선행 연구에 언급되어 있다[16].

본 연구에서는 7개의 하부 직무스트레스 요인을 합산한 결과 값을 한국형 직무스트레스 사분위수와 비교하여 전국 50 사분위수 이하에 해당하는 자는 직무스트레스 저위험군, 전국 50 사분위수 이상에 해당하는 자는 직무스트레스 고위험군으로 구분하였다. 사분위수의 비교는 남녀별로 기준값이 다르므로 이를 고려하여 저위험군과 고위험군을 구분하였다[17]. 한국인 직무스트레스 측정도구의 각 영역별 내적 신뢰도 계수(Cronbach's alpha)는 직무요구도 0.744, 직무자율성 0.640, 관계갈등 0.660, 직무불안정 0.780, 조직체계 0.755, 보상부적절 0.708, 직장문화 0.733 이었으며, 비교적 만족할만한 수준이었다[Table 1].

2.2.3 사회심리적 건강수준

사회심리적 건강수준은 일반인의 정신건강 수준의 측정을 위해 개발된 단축형 PWI(Psychosocial well-being index short form, PWI-SF)를 사용하였다. PWI는 스트레스로 인한 생리적, 심리적 증상과 사회적 수행능력을 평가하는 도구로 총 18개 문항으로 구성되어있다. 각 문항별로 0점에서 3점까지 총 54점이 측정되며, 8점이하

는 '건강군', 9~26점은 '잠재적 스트레스군', 27점 이상은 '고위험 스트레스군'으로 분류한다[18]. 본 연구에서도 이와 같은 분류기준에 따라 사회심리적 건강수준을 세 집단으로 구분하였다. 본 연구에서의 사회심리적 스트레스의 신뢰계수 Cronbach's α 값은 0.924로 만족할 만한 수준이었다[Table 1].

2.2.4 조직효과성

조직효과성을 측정하기 위하여 Mowday & Steers[19]이 개발한 OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)와 Cook & Wall[20]이 개발한 GSS(General Satisfaction Scales)측정도구를 사용하였다. 직무만족과 조직몰입 설문항목에 대한 타당도와 신뢰도 분석 결과, Na[21]의 선행연구에서 문항별 요인 적재치 0.6이상, Cronbach's α 값은 0.9로 타당도와 신뢰도가 입증된 바 있다. 직무만족과 조직몰입 요인은 각 5문항씩 총 10문항으로 구성되었다. 조사는 '매우 그렇다'(5점)~'전혀 아니다'(1점)으로 5점 척도를 사용하였다. 점수가 높을수록 직무만족과 조직몰입이 높은 것으로 해석한다. 요인분석결과 문항별 요인 적재치는 조직몰입 0.504~0.885, 직무만족 0.581~0.808로 양호하였으며, Cronbach's α 값은 각각 0.885와 0.812으로 만족할 만한 수준이었다[Table 1].

이직의도는 Han[22]이 활용한 5문항을 이용하였으며, 문항별 요인 적재치 0.6이상, Cronbach's α 값은 0.8로 타당도와 신뢰도가 입증된 바 있다. 이직의도는 '매우 그렇다 5점~전혀 아니다 1점'으로 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것으로 해석한다. 요인분석결과 문항별 요인 적재치는 0.773~0.906, Cronbach's α 값은 0.892으로 만족할 만한 수준이었다[Table 1].

프레젠티즘의 측정은 Work Productivity and the Impairment-General Health(WPAI-GH)의 한국어 버전을 이용하였다[23]. WPAI-GH는 총 6개 문항으로 이루어져 있으며, 개발사인 Reilly Associates는 이를 번역, 역번역, 전문가 검토, 해당 언어 사용자의 검토 과정을 거친 번역본을 제공하고 있다. 본 연구에서는 '지난 7일 동안 건강문제가 생산성에 미친 정도'를 0~10점으로 평가하도록 하였고, 점수가 높을수록 건강문제가 생산성 저하에 영향을 미쳤음을 의미한다.

Table 1. Internal consistency and mean of job stress and organizational effectiveness

Variables	Large-sized company employees	Medium-sized company employees	Number of items	Cronbach's α
Job stress				
Job demand	53.22±21.29	54.57±15.80	4	0.744
Insufficient job control	52.34±13.34	41.58±16.82	4	0.640
Interpersonal conflict	40.94±15.16	40.14±17.57	3	0.660
Job insecurity	33.91±25.96	40.50±22.84	2	0.780
Organizational injustice	54.82±15.59	55.19±19.19	4	0.755
Lack of reward	52.44±19.78	48.87±18.76	3	0.708
Occupational climate	45.47±18.70	43.93±22.31	4	0.733
Organizational effectiveness				
Job satisfaction	3.31±0.66	2.94±0.69	5	0.812
Job engagement	3.65±0.70	3.17±0.80	5	0.885
Intention to leave	2.61±0.78	3.18±0.91	5	0.892
Presentieesm	1.63±2.04	2.47±2.88	1	-
Psychosocial well-being	21.51±7.27	23.18±8.62	18	0.924

Table 2. General and work-related characteristics of study subjects by company size

Variables	N(%)	Large-sized company employees	Medium-sized company employees	p-value
n(%)				
Sex				
Male	122(81.3)	52(91.2)	70(75.3)	0.015
Female	28(18.7)	5(8.8)	23(24.7)	
Age(year)				
≤29	60(40.3)	25(43.9)	35(38.0)	0.794
30-39	80(53.7)	29(50.9)	51(55.4)	
40≤	9(6.0)	3(5.3)	6(6.5)	
Marital status				
Unmarried	86(57.7)	30(52.6)	56(60.9)	0.323
Married	63(42.3)	27(47.4)	36(39.1)	
Educational level				
Undergraduate	16(11.2)	0	16(18.6)	0.000
Junior college	94(65.7)	55(96.5)	39(45.3)	
Graduate or higher	33(23.1)	2(3.5)	31(36.0)	
Monthly income				
< 3 million Won	87(59.2)	22(38.6)	65(72.2)	0.000
≥ 3 million Won	60(40.8)	35(61.4)	25(27.8)	
Alcohol drinking				
Yes	114(77.6)	46(83.6)	68(73.9)	0.172
No	33(22.4)	9(16.4)	24(26.1)	
Smoking status				
Current smoker	47(32.9)	17(32.7)	30(33.0)	0.973
Non smoker	96(67.1)	35(67.3)	61(67.0)	
Position				
Subordinates	77(51.7)	33(57.9)	44(47.8)	0.232
Managers	72(48.3)	24(42.1)	48(52.2)	
Worktime(hour/day)				
< 10 hour	48(32.2)	22(38.6)	26(28.3)	0.189
≥ 10 hour	101(67.8)	35(61.4)	66(71.7)	
Job tenure(year)				
< 1	29(19.7)	4(7.0)	25(27.8)	0.000
1-4.9	76(51.7)	30(52.6)	46(51.1)	
5-9.9	25(17.0)	18(31.6)	7(7.8)	
10≤	17(11.6)	5(8.8)	12(13.3)	

* Fisher exact test

2.3 자료처리 및 통계분석

분석대상 그룹을 대기업과 중소기업으로 구분하여, 두 그룹간 일반적인 특성과 업무관련 특성의 차이를 알아보기 위하여 카이제곱 검정을 시행하였다. 조직효과성과 직무스트레스간의 단변량 분석을 위해 t test와 ANOVA를 수행하였다.

조직효과성 4개 지표(직무만족, 직무몰입, 이직의도, 프리젠티즘)에 직무스트레스 하부 요인과 사회심리적 스트레스와의 관계를 평가하기 위하여 회귀분석을 실시하였다. 단변량 회귀분석에서 조직효과성 지표와 통계적으로 유의한 관련성을 보인 성별, 학력, 근무기간 등을 보정하여 다변량 회귀모형을 구축하였다. 대기업 모델에서는 근무기간과 연령변수의 [분산팽창인자값]이 14 이상으로 다중공선성이 의심되어 연령 변수는 제외하고, 단변량 분석에서 유의하였던 근무기간을 포함하여 회귀모형을 구축하였다. 중소기업 모델에서는 성별, 연령, 학력, 근무기간 등의 변수를 보정하여 모델을 구축하였다. 자료분석은 전산입력 후 SPSSWIN(ver 23.0)을 이용하

였고, 통계적 유의 수준은 p-value <0.05로 정하였다.

3. 연구결과

3.1 조사대상자의 일반적 및 업무관련 특성

최종 분석 대상 150명 중 남성이 122명(81.3%)이었고, 대기업은 남성이 91.2%, 중소기업은 75.3%로 성별 구성에서 차이를 보였다. 교육수준은 중소기업 직원 93명 중 석사 급 이상이 31명(36.0%)으로 많았고, 대기업 직원 57명 중 35명(61.4%)이 월급여 300만원 이상으로 소득수준이 높았으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 대기업의 경우 1년미만 근무자가 7%로 낮았던 반면, 중소기업은 27.8%로 높았으며, 5~9.9년 근무자 분포에서도 대기업 31.6%, 중소기업 7.8%로 분포의 차이를 보였다. 대기업과 중소기업 근무자의 연령, 근무시간, 결혼 유무, 음주력, 흡연력 등의 차이는 없었다[Table 2].

Table 3. The score of organizational effectiveness according to job stress and psychosocial well-being(Large-sized company employees)

Variables	Classification	Large-sized company employees			
		Job satisfaction	Job engagement	Intention to leave	Presenteeism
Job demand	Low	3.4	3.8	2.4	1.2
	High	3.2	3.5	3.0	2.2
	p-value	0.199	0.161	0.003	0.085
Insufficient job control	Low	3.4	3.7	2.5	1.2
	High	3.2	3.5	2.8	2.5
	p-value	0.193	0.261	0.197	0.023
Interpersonal conflict	Low	3.5	3.7	2.4	1.4
	High	3.1	3.6	2.9	1.8
	p-value	0.019	0.448	0.016	0.455
Job insecurity	Low	3.4	3.7	2.5	1.6
	High	2.8	3.1	3.4	2.0
	p-value	0.021	0.113	0.002	0.579
Organizational injustice	Low	3.6	3.8	2.3	1.4
	High	3.0	3.5	3.0	1.8
	p-value	0.000	0.056	0.000	0.507
Lack of reward	Low	3.6	3.8	2.3	1.6
	High	2.8	3.3	3.2	1.7
	p-value	0.000	0.014	0.000	0.878
Occupational climate	Low	3.6	3.8	2.3	1.4
	High	3.1	3.5	2.9	1.8
	p-value	0.010	0.106	0.004	0.004
Total score of occupational stress	Low	3.6	3.9	2.3	2.3
	High	3.0	3.4	3.1	3.1
	p-value	0.001	0.007	0.000	0.000
Psychosocial well-being	Healthy group	3.5	3.9	2.4	0.5
	Potential stress	3.4	3.8	2.5	1.5
	High-risk stress	2.9	3.1	3.1	2.3
	p-value	0.046	0.008	0.055	0.319

Table 4. The score of organizational effectiveness according to job stress and psychosocial well-being (Medium-sized company employees)

Variables	Classification	Medium-sized company employees			
		Job satisfaction	Job engagement	Intention to leave	Presenteeism
Job demand	Low	3.0	3.2	3.0	2.4
	High	2.9	3.2	3.3	2.6
	p-value	0.262	0.822	0.109	0.820
Insufficient job control	Low	3.0	3.2	3.2	2.3
	High	2.6	2.8	3.3	3.5
	p-value	0.052	0.117	0.732	0.277
Interpersonal conflict	Low	3.1	3.4	2.9	1.6
	High	2.7	2.9	3.5	3.4
	p-value	0.006	0.008	0.000	0.005
Job insecurity	Low	3.1	3.3	2.9	1.7
	High	2.5	2.7	3.8	4.3
	p-value	0.000	0.001	0.000	0.002
Organizational injustice	Low	3.4	3.5	2.6	1.3
	High	2.5	2.9	3.7	3.5
	p-value	0.000	0.000	0.000	0.000
Lack of reward	Low	3.2	3.4	2.9	1.7
	High	2.4	2.6	3.9	4.0
	p-value	0.000	0.000	0.000	0.003
Occupational climate	Low	3.2	3.5	2.8	1.3
	High	2.5	2.7	3.8	4.3
	p-value	0.000	0.000	0.000	0.000
Total score of occupational stress	Low	3.3	3.5	2.7	1.2
	High	2.4	2.6	4.0	4.5
	p-value	0.000	0.000	0.000	0.000
Psychosocial well-being	Healthy group	3.2	2.7	2.8	3.0
	Potential stress	3.1	3.4	3.0	1.4
	High-risk stress	2.5	2.6	3.8	5.0
	p-value	0.000	0.000	0.000	0.000

3.2 조사대상자의 직무스트레스 수준에 따른 조직효과성 비교

대기업과 중소기업 모두 직무스트레스 하위 영역 중 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 고위험군의 직무만족도가 통계적으로 유의하게 낮았다 [Table 3, 4].

직무몰입과는 다소 다른 양상을 보였는데, 대기업은 직무스트레스 하위 영역 중 보상부적절 고위험군의 직무몰입이 낮았던 반면, 중소기업에서는 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등 여러 영역의 직무스트레스 고위험군의 직무몰입이 통계적으로 유의하게 낮았다. 대기업과 중소기업 모두에서 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 고위험군에서 이직의도가 통계적으로 유의하게 높았다(p<0.05).

대기업은 직무스트레스 하위 영역 중 직무자율, 직장

문화 고위험군의 프레젠테이션이 점수가 높았으며, 이는 낮은 생산성을 의미한다. 반면, 중소기업은 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 고위험군에서 통계적으로 유의하게 프레젠테이션 점수가 높았고, 이는 낮은 생산성을 의미한다(p<0.05).

사회심리적 건강수준과 조직효과성 관계 분석 결과, 고위험군이 잠재군과 비교하여 직무만족도와 몰입은 낮고 이직의도와 프레젠테이션은 높았으며, 통계적으로 유의하였다(p<0.05).

3.3 조직효과성에 영향을 미치는 요인

조사대상자의 조직효과성에 영향을 미치는 직무스트레스 하부 요인을 독립변수로 하여 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 프레젠테이션 등에 대한 설명력을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

그 결과 대기업 모델의 경우 직무스트레스 하부 요인

중 보상부적절이 직무만족, 조직몰입, 이직의도와 유의한 관련성을 보였고($p<0.05$), 직무요구도는 프레젠테즘과 유의한 관련성을 나타냈다($p<0.05$). 이들의 모델 설명력은 각각 52.7%, 29.7%, 45.9%과 9.5%로 직무만족도와 이직의도에 관한 모델 설명력이 높았다[Table 5]. 이는 보상부적절성에 대한 직무스트레스가 높은 경우 직무만족도와 조직몰입은 낮아지고, 이직의도는 높은 관련성을 보임을 의미한다.

중소기업 모델의 경우 직무스트레스 하부 요인 중 조직체계는 직무만족, 조직몰입과 유의한 관련성을 보였고 ($p<0.05$), 조직체계, 보상부적절 등은 이직의도와 유의한 상관성을 나타냈다($p<0.01$). 이들의 모델 설명력은

각각 64.5%, 39.4%, 67.4%과 41.6%로 대기업 모델과 비교하여 전체적으로 모델 설명력이 높았다[Table 6]. 이는 조직체계에 대한 높은 직무스트레스 인식이 직무만족도와 조직몰입은 낮아지는 관련성을 보이고, 조직체계, 보상부적절에 대한 직무스트레스가 큰 경우 높은 이직의도와 관련성이 있음을 의미한다.

사회심리적 스트레스는 대기업 모델에서는 조직효과성과 관련성이 없었으나, 중소기업 모델에서는 프레젠테즘과 유의한 관련성을 나타냈다($p<0.01$). 즉 중소기업 근무자는 사회심리적 스트레스가 높을수록 프레젠테즘은 높아질 수 있음을 시사한다.

Table 5. Results of multiple linear regression analysis of the relationship between organizational effectiveness and job stress and psychosocial well-being (large-sized company employees)

Variables	Job satisfaction		Job engagement		Intention to leave		Presentieeism	
	B	t	B	t	B	t	B	t
Job demand	-0.003	-0.866	-0.008	-1.732	0.007	1.568	0.037	2.325*
Insufficient job control	0.000	0.064	-0.006	-0.743	-0.002	-0.213	0.044	1.740
Ingerpersonal conflict	-0.004	-0.754	-0.001	-0.155	0.010	1.505	0.031	1.409
Job insecurity	-0.004	-1.609	-0.006	-1.711	0.004	1.217	0.001	0.045
Organizational injustice	-0.009	-1.528	0.006	0.763	-0.002	-0.302	0.009	0.361
Lack of reward	-0.015	-2.837**	-0.016	-2.244*	0.017	2.514**	-0.047	-2.064*
Occupational climate	-0.003	-0.623	0.003	0.457	0.012	1.898	-0.005	-0.224
Psychosocial well-being	-0.013	1.153	-0.005	-0.351	-0.026	-1.845	0.075	1.572
R2 (adj-R2)	0.527		0.297		0.459		0.095	
R2 change	0.621		0.435		0.565		0.276	
F	6.565		3.146		5.324		1.525	

*0.05 **0.01 ***0.001
Adjusted for sex, educational level and job tenure.

Table 6. Results of multiple linear regression analysis of the relationship between organizational effectiveness and job stress and psychosocial well-being (medium-sized company employees)

Variables	Job satisfaction		Job engagement		Intention to leave		Presentieeism	
	B	t	B	t	B	t	B	t
Job demand	0.005	1.355	0.008	1.551	-0.002	-0.352	-0.016	-0.798
Insufficient job control	0.000	0.062	0.003	0.518	-0.017	-3.903***	-0.010	-0.518
Ingerpersonal conflict	-0.003	-0.646	0.001	0.115	0.008	1.575	0.004	0.208
Job insecurity	-0.002	-0.714	-0.003	-0.625	0.003	0.900	-0.013	-0.751
Organizational injustice	-0.022	-5.736***	-0.014	-2.405*	0.013	2.658**	0.022	0.958
Lack of reward	-0.002	-0.377	-0.011	-1.866	0.015	2.952**	-0.005	-0.215
Occupational climate	-0.003	-1.018	0.000	-0.091	0.007	1.635	0.036	1.979
Psychosocial well-being	-0.013	-1.541	-0.013	-1.076	0.001	0.131	0.148	3.135**
R2 (adj-R2)	0.645		0.394		0.674		0.416	
R2 change	0.698		0.484		0.722		0.509	
F	13.092		5.391		14.949		5.445	

*0.05 **0.01 ***0.001
Adjusted for age, sex, educational level and job tenure.

4. 고찰 및 결론

직무스트레스 하부 요인별 조직효과성에 미치는 영향을 살펴본 결과, 대기업과 중소기업 모델이 다소 상이한 결과를 나타냈다. 대기업 모델에서는 직무스트레스 하부 요인 중 보상부적절이 직무만족도, 직무몰입, 이직의도에 유의한 관련성을 보였으며, 직무요구도는 프리젠티즘과 양의 상관관계로 생산성과의 관계를 보였다. 중소기업 모델에서는 조직체계 요인이 직무만족도, 직무몰입과 유의한 상관성을 보였으며, 특히 이직의도는 직무스트레스 하부 요인 중 조직체계, 보상부적절과 밀접한 관련성을 보였다. 사회심리적 스트레스는 대기업 모델에서는 조직효과성과 유의한 관련성을 보이지 않았으나, 중소기업 모델에서는 프리젠티즘과 유의한 관련성을 보였다.

일개 자동차 회사 남성 사무직 근무자 대상 직무스트레스 수준 조사 결과 직무요구 61.13점, 직무불안정 48.72점으로[12] 본 조사 결과, 53.22~54.57, 33.91~40.50과 매우 큰 차이를 보여, 직무 스트레스 수준은 조사대상자에 따라 매우 다양한 분포를 보임을 알 수 있었다. 사회심리적 스트레스 수준은 고위험군이 22.8~27.5%, 건강군 3.3~3.5%로 Chang 등[24]의 우리나라 직장인들의 스트레스 연구에서 건강군 5%, 고위험스트레스군 22%, Cho 등[25]의 사무직 공무원 24.8% 등과 유사하였다.

직무 스트레스 수준을 구분하는 방식은 연구 목적에 따라 매우 다양한데, 조사결과를 바탕으로 사분위수, 중앙값을 이용하는 경우가 가장 흔하고[11-12,26-27], 우리나라 전체 근로자의 직무 스트레스 기준과 비교하기도 한다. 본 연구에서는 한국형 직무스트레스 사분위수와 비교하여 전국 50 사분위수 이하에 해당하는 경우 저위험군, 전국 50 사분위수 이상에 해당하는 경우 고위험군으로 구분하였다. 이는 본 연구의 주요 목적이 기업의 규모 혹은 구성원의 특성에 따라 직무스트레스와 조직효과성의 관계가 달라짐을 명확히 평가하기 위함이다. 특히 본 연구대상인 중소기업은 여성근로자가 많고, 대기업은 남성 근로자가 다수이므로, 성별을 고려한 전국 사분위수와 비교함으로써 구성원의 특성에 따른 차이를 최소화하고자 하였다.

직무스트레스 하부 요인별 조직효과성의 관계를 평가하기 위하여 대기업과 중소기업 모델로 구분하여 분석한 결과, 대기업은 업무에 대해 기대하고 있는 보상의 정도

인 ‘보상 부적절’ 요인이 조직효과성과 가장 밀접한 관련성을 보였다. 즉 보상 부적절에 대한 스트레스가 클수록 직무만족도와 직무몰입은 낮아지고, 이직의도는 높아지는 경향을 보인 것이다. 반면, 중소기업 근무자는 조직내 갈등, 합리적 의사소통 결여, 승진가능성, 직위 부적합성 등을 나타내는 조직체계, 보상부적절 등에 관한 직무스트레스가 클수록 직무만족도와 직무몰입이 낮아지고 이직의도는 높아지는 경향을 보였다.

노력에 따른 적절한 보상이 있을 때 개인은 직업을 통해서 보람과 즐거운 감정을 갖게 되지만, 노력에 비해 보상이 적다고 인식할 때 개인은 분노, 우울, 위협 등 정서적인 고통을 받게 되고, 이는 곧 인체 자율신경에 긴장을 일으켜 스트레스 반응이 유발된다[13]. 대기업의 남성 구성 비율은 91.2%로 압도적이었는데, 이러한 성별 특성이 보상 부적절성 직무스트레스 하부 요인이 조직효과성에 보다 민감한 것으로 생각된다. Cha 등[26]의 연구에서 성별에 따라 피로에 관여하는 직무스트레스 하부 요인의 차이는, 남자들은 업무 과부하나, 책임감 과중 등과 같은 직무 요구의 증가, 자신의 직업의 미래에 대한 불확실성의 문제, 그리고 자신이 투자한 노력과 보상의 불일치로 야기되는 보상에 대한 부적절성이 보다 크게 작용하고, 여자는 보상의 부적절성과 불편한 회식문화나 성적 차별성 등의 비합리적 전 근대적 직장문화 요인이 피로를 유발하는 것으로 설명하고 있다. 본 연구에서도 유사한 맥락에서 해석이 가능할 것으로 생각된다.

중소기업의 사무직 종사자 중 5~9.9년 근속자가 7.8%로 대기업의 31.6%와 비교하여 매우 낮았고, 상대적으로 신입사원의 분포가 높았다. 기업내 의사결정 과정에서 경력이 풍부한 중간관리자급 자원의 부족은 원활한 의사소통, 의사결정 과정에서 스트레스를 야기할 것으로 사료된다. 해당 중소기업은 최근 급속한 성장을 경험하면서 직장의 운영체계, 부서간 갈등 및 의사소통이 원활하지 않는 등 조직체계가 이를 따라가지 못했던 조직문화 특성이 반영된 결과로 이해된다. Lee[27]은 종합병원 여성 근로자 대상 연구에서 직무스트레스는 직무만족, 조직몰입에 비해 이직의향에 가장 큰 영향을 미쳤으며, 직무스트레스 요인 중 조직체계 공정성, 직장문화, 보상부적절 등의 세부 요인이 조직효과성에 보다 큰 영향력을 미쳤음을 보고한 바 있다. 이는 이직의도가 직무스트레스 하부 요인 중 조직체계, 보상부적절 등과 양의 상관관계를 가지며, 모델 설명력도 64.6%로 가장 높았

던, 중소기업 근로자 분석과 유사한 결과를 보여준다.

또한 말레이시아 국립대 교수들을 대상으로 조사한 결과, 직무스트레스 하부 요인 중 대인관계와 직무만족도는 유의한 상관관계를 보이지 않아, 본 연구결과와 유사한 방향성을 보인다[28].

본 연구에서 프리젠티즘은 직무스트레스 수준 및 사회심리적 스트레스와 뚜렷한 관련성을 보여 주고 있다. 대기업 모델에서는 직무요구가 높을수록 프리젠티즘이 증가하는 즉, 생산성이 감소함을 보여주었다. 6,220명의 임금 근로자 대상 연구에서 직무요구와 보상부적절과 같은 직무스트레스가 높은 군에서 프리젠티즘이 각각 1.82배와 1.23배로 높았고[29], 철도 근로자를 대상으로한 Ryu 등[14]은 프리젠티즘과 사회심리적 건강수준 및 직무스트레스 수준과의 양-반응 관계를, 직무 요구는 프리젠티즘과 번아웃의 위험요인이라는[30] 기존의 연구와도 일치된 결과를 보여주고 있다. 연구대상 특성, 연구의 시기가 다름에도 불구하고 과도한 직무부담, 시간적 압박 등 직무요구가 프리젠티즘의 위험요인임을 확인하였으며, 이러한 업무의 압박이 건강상 불편함이 있어도 업무를 수행하게 하는 압력으로 작용하게 되는 것으로 볼 수 있다.

프리젠티즘에서 파생되는 직접, 간접 비용은 결론에 의해 유발되는 손실보다 훨씬 크고[31], 생산성, 직무성과 저하와 건강에 악영향을 미칠 수 있다[32-35]. 지금까지 프리젠티즘으로 인한 업무관리 측면이나 학술적인 측면에 대한 연구는 적은 관심을 받아왔지만, 본 연구에서는 직무스트레스가 프리젠티즘에 부정적 영향을 줄 수 있음을 확인하였다. 우울예방, 요통관리, 운동 프로그램, 금연, 독감 예방주사, 등의 건강증진 중재 프로그램이 프리젠티즘 발생 예방과 생산성에 긍정적인 영향을 준다고 알려져 있다[36].

프리젠티즘은 결국 결론으로 연결될 수 있고 그 영향력 또한 증가할 가능성이 있다. 다른 국가에서는 이미 프리젠티즘 관리에 대한 중요성을 인식하고 기업이 적극적인 관심을 가지고 움직이는 추세이다[37]. 따라서 프리젠티즘에 영향을 주는 직무스트레스와 사회심리적 스트레스를 관리하는 프로그램을 개발하여 사업장에 적용하는 방안이 필요하다.

최종 분석 모델의 설명력을 살펴보면, 대기업 모델은 9.5~52.7%였으나, 중소기업 모델은 41.6~67.4%로 상대적으로 높은 설명력을 보여주고 있으며, 특히 이직의

도에 대한 설명력은 67.4%로 높았다. 이는 직무스트레스가 인적자원 및 조직 성과에 지대한 영향을 미치며, 이러한 영향을 비교적 규모가 작은 조직에서 더 큰 영향을 미칠 수 있음을 시사한다. 따라서 사업주는 결국, 이직률과 같은 가시적인 지표외에 각 사업장마다 독특한 직무스트레스 하부 요인을 파악하고 사업장 맞춤형 직무스트레스 관리 프로그램을 개발하고 적용함으로써 생산성 향상을 적극 도모할 필요가 있겠다.

본 연구는 연구방법상 몇 가지 한계점을 가진다. 첫째, 조직효과성은 실제 여러 가지 원인에 의해 나타나는 현상이다. 하지만, 본 연구에서는 직무스트레스와 사회심리적 스트레스라는 영역에 초점을 두고 진행하였다. 차후 연구에서는 조직효과성에 영향을 미칠 수 있는 조절 또는 매개 변수들과의 관계를 밝히는 연구가 필요할 것이다. 둘째, 일개 지역의 사무직을 대상으로 조사 결과를 일반화 하는데 한계가 있다. 그러나 조직의 특성에 따라 조직효과성에 미치는 직무스트레스 하부 요인이 달라지므로, 직무스트레스 관리 계획 수립 시 해당 조직에 필요한 스트레스 관리 영역을 구분할 필요성을 제시했다는 측면에서 의미가 있다. 셋째, 단면연구의 특성상 현재 근무자만을 포함하므로 이직을 하는 건강 근로자 효과를 [2] 완전히 배제할 수는 없다. 또한 직무스트레스와 조직효과성간의 선후 인과관계를 명확히 하는데 제한적이므로, 추후 전향적인 연구가 필요할 것으로 사료된다.

References

- [1] J. H. Lee, W. H. Cho, S. J. Chang, Y. H. Kim, "The effects of work and psychosocial stress on job satisfaction, organizational commitment, and leaving intention in general hospital female office workers", *Korean Journal of Hospital Management*, 17(1), pp. 1-22, 2012.
- [2] W. Y. Park, "The relationship between job stress factors of public officials in charge of social welfare and organizational effectiveness", pp. 15-34, Cheongju University. Graduate school. Korea, 2010.
- [3] S. H. Yoon, "A study on the influence of job characteristics on organizational effectiveness and job stress: Focus on clinical nurses", *The Korean Journal of Industrial and organizational psychology*, 17(3), pp. 451-466, 2004.
- [4] K. Y. Rhee, G. S. Kim, "A study on the relationship between job stress and job satisfaction of vocational special schools", *Journal of Intellectual Disabilities*, 12(4), pp. 301-321, 2010.

- [5] N. Ahsan, Z. Abdullah, D. G. Fie, S. S. Alam, "A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study", *European journal of social sciences*, 8(1), pp.121-131, 2009.
- [6] M. S. You, W. S. Cho, "A review and analysis of research on job stress : current challenges and new directions", *Korean Academy of Management*, 1, pp. 521-553, 2011.
- [7] Statistics Korea. The characteristics of employee in Korea, 2013 year. [cited 2016 April 29], Available From: http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/1/index.board?bmode=read&aSeq=313441
- [8] K. H. Cho, D. B. Lee, Y. C. Cho, "Psychosocial distress and its related factors among clerical public officers", *Korean Journal of Occupational and Environmental medicine*, 19(1), pp. 26-37, 2007.
- [9] S. Johnson, C. Cooper, S. Cartwright, I. Donald, P. Taylor, C. Millet, "The experience of work-related stress across occupations", *Journal of Management and Psychology*, 20(2), pp. 178-187, 2005. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/02683940510579803>
- [10] E. C. Lee, H. C. kim, D. Y. Jung, D. H. Kim, J. H. Leem, S. G. Park, "Association between job-stress and VDT work, and musculoskeletal symptoms of neck and shoulder among white-collar workers", *Korean Journal of Occupational and Environmental medicine*, 19(3), pp. 187-195, 2007.
- [11] J. Y. Hong, H. R. Kim, B. R. Lee, Y. K. kim, J. W. Koo, C. Y. Park, "The relationship between job stress and liver dysfunction among male white-collar workers", *Korean Journal of Occupational and Environmental medicine*, 21(2), pp. 165-173, 2009.
- [12] K. C. Park, K. J. Lee, J. B. Park, K. B. Min, K. W. Lee, "Association between occupational stress and depression, anxiety, and stress symptoms among white-collar male workers in an automotive company", *Korean Journal of Occupational and Environmental medicine*, 20(3), pp. 215-224, 2008.
- [13] D. Y. Jung, J. U. Won, S. G. Pa⁷, S. J. Chang, H. C. Kim, "Job stress as a risk factors for occupational injuries among employees of small and medium-sized companies", *Korean Journal of Occupational and Environmental medicine*, 22(1), pp. 37-47, 2010.
- [14] I. S. Ryu, D. S. Jeong, I. A. Kim, J. H. Roh, J. U. Won, "Association between job stress, psychosocial well-being and presenteeism, absenteeism: focusing on railroad workers", *Korean Journal of Occupational and Environmental medicine*, 24(3), pp. 263-273, 2012.
- [15] J. W. Ko, Y. H. Yom. The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment. *Taehan Kanho Hakhoe Chi*, 33(2), pp. 265-274, 2003.
- [16] H. L. Kang, "A study of Occupational Satisfaction, Stress and Customer Orientation of Upper-scale General Hospital Nurses", *Korean Journal of Occupational Health nursing*, 19(2), pp. 268-277, 2010.
- [17] J. O. Sun, B. S. Oh, D. S. Hwang, J. Y. Kim, "The assessment tool of Job stress", pp. 134-139, Lee Dam Books, Korea, 2010.
- [18] The Korean Society for Preventive Medicine. Standardization of collection and measurement of health statistics data. p. 112-35, 92-143, Gyeochuk Munwhasa. Seoul. 2000.
- [19] R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter, "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), pp. 224-247, 1979. DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- [20] J. Cook, T. Wall, "New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non fulfillment", *Journal of occupational psychology*, 53(1), pp. 39-52, 1980. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1980.tb00005.x>
- [21] B. S. Na. "The analysis of relationship among learning organization, organizational culture, organizational learning and organizational effectiveness", pp. 116-123, Korea University. Graduate school. Korea, 2001.
- [22] S. Y. Han. "The impact of psychological contact violation on turnover and career withdrawal : the moderation effects of organizational commitment and career satisfaction", pp 25-26, 31-33, Korea University. Graduate school. Korea, 2009.
- [23] Reilly Associate. Work productivity and the impairment General health (WPAI-GH) 1993. [cited 2014 March 1], Available From : http://www.reillyassociates.net/WPAI_General.html.
- [24] S. J. Chang, S. B. Koh, M. G. Kang, B. S. Cha, J. K. Park, S. J. Park, S. A. Kim, D. M. Kang, S. S. Chang, K. J. Lee, E. H. Ha, J. M. Woo, J. J. Cho, H. S. Kim, J. S. Park, "Epidemiology of psychosocial distress in Korean employees", *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 38(1), pp.25-37, 2005.
- [25] K. H. Cho, B. L. Dong, Y. C. Cho, "Psychosocial distress and its related factors among clerical public officers", *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 19(1), pp.26-37, 2007.
- [26] K. T. Cha, I. W. Kim, S. B. Koh, S. J. Hyun, J. H. Park, J. K. Park, B. S. Cha, S. J. Chang, "The association of occupational stress with self-perceived fatigue in white collar employees", *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 20(3), pp. 182-192, 2008.
- [27] J. H. Lee. "The effect of work and psychosocial stress on job satisfaction, organizational commitment, and leaving intention on hospital female office workers", pp 26-30, Yonsei University. Graduate school. Korea, 2011.
- [28] N. Ahsan, Z. Abdullah, D. G. Fie, S. S. Alam, "A study of job stress on job satisfaction among university staff in Malaysia: Empirical study", *European journal of social sciences*, 8(1), pp. 121-131, 2009.
- [29] S. H. Jeon, J. H. Leem, S. G. Park, Y. S. Heo, B. J. Lee, S. H. Moon, "Association among Working Hours, Occupational Stress, and Presenteeism among Wage Workers", *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 26(3), pp. 10-17, 2014.
- [30] E. Demerouti, P. M. Le Blanc, A. B. Bakker, W. B. Schaufeli, J. Hox, "Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout", *Career Development International*, 14(1), pp. 50-68, 2009. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/13620430910933574>
- [31] R. Z. Goetzel, S. R. Long, R. J. Ozminkowski, K. Hawkins, S. Wang, W. Lynch, "Health, absence,

disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting US employers”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), pp. 398-412, 2004.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd>

- [32] R. Loeppke, M. Taitel, V. Haufle, T. Parry, R. C. Kessler, K. Jinnett, “Health and productivity as a business strategy: a multiemployer study”, *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(4), pp. 411-428, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181a39180>
- [33] K. Sanderson, F. Cocker, “Presenteeism: Implications and health risks”, *Australian Family Physician*, 42(4), pp. 172, 2013.
- [34] R. de Graaf, M. Tuijthof, S. V. Dorsselaer, M. T. Have, “Comparing the effects on work performance of mental and physical disorders”, *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 47(11), pp. 1873-1883, 2012.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1007/s00127-012-0496-7>
- [35] S. W. Oh, K. T. Jung, J. Y. Park, “The association of health risks with absenteeism and presenteeism”, *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 19(4), pp. 304-314, 2007.
- [36] C. Cancelliere, J. D. Cassidy, C. Ammendolia, P. Cote, “Are workplace health promotion programs effective at improving presenteeism in workers? A systematic review and best evidence synthesis of the literature”, *BioMed Central Public Health*, 26(11), pp. 395-458, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1186/1471-2458-11-395>
- [37] M. Riotto. Depression in the workplace: negative effects, perspective on drug costs and benefit solutions, *Benefits Q*, 17(2), pp. 37, 2001.

이 정 배(Jeong-bae Rhie)

[정회원]



- 2003년 2월 : 차의과학대학교 의학과(의학사)
- 2014년 2월 : 연세대학교 보건학과 통합(보건학 박사)
- 2014년 3월 : 단국대학교 의과대학 직업환경의학과 조교수

<관심분야>

직업병, 직무스트레스, 뇌심혈관계질환

이 속(Sook Lee)

[정회원]



- 1985년 2월 : 이화여대 간호대학 간호학과(간호학사)
- 1987년 2월 : 이화여대 대학원(이학석사)
- 1996년 8월 : 이화여대 대학원(간호학박사)
- 1999년 3월 ~ 현재 : 단국대학교 간호대학 간호학과 교수

<관심분야>

외상후성장, 스트레스관리, 원예치료

채 유 미(Yoo-Mi Chae)

[정회원]



- 1998년 2월 : 이화여대 의과대학 의학과(의학사)
- 2009년 2월 : 이화여대 의과대학 예방의학 (박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 단국대학교 의과대학 의학교육학과 부교수

<관심분야>

보건관리, 건강증진, 의학교육