

# 직장의 교육훈련이 직무스트레스에 미치는 영향에 관한 연구

최태월\*, 강유림\*\*, 조성도\*\*\*, 정미주\*\*\*\*  
몰사랑\*, 현대직업전문학교\*\*, 보령시 남포면사무소\*\*\*, 세무법인서한\*\*\*\*

## A Study on the Influence of Job Training on Job Stress

Tae-Wol Choi\*, Yu-Rim Kang\*\*, Seong-Do Cho\*\*\*, Mi-Joo Jung\*\*\*\*  
Moolsarang Co., Ltd\*, Hyundai Vocational Education\*\*, Boryeong City\*\*\*,  
Seohan Taxation Services Corporation\*\*\*\*

**요약** 본 연구는 직장에서 교육훈련을 1회 이상 참여한 근로자를 대상으로 2016년 10월 10일부터 10월 28일까지 총 63부를 설문 조사 분석하였으며, 교육훈련이 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 분석 하였다. IBM SPSS Statistics 20을 이용하여 요인분석 32개 문항을 사용하여 4개 요인을 도출하였고 유의확률  $p=.000$ 로 검증되었다. 연구결과 첫째, 직장의 교육훈련과 직무스트레스에 미치는 영향은 직장의 OJT 교육이 직무 스트레스 해소에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 둘째, 교육훈련이 업무스트레스 간의 상관성은 OJT 교육( $p<.01, \beta = .526$ )과 Off-JT 교육( $p<.01, \beta = .508$ )이 업무스트레스와 상관관계가 높은 것으로 나타났다. 셋째, 경력에 따른 업무 스트레스 간의 차이는 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 경력은 10년 이상보다 3~6년 미만이 업무스트레스에 더 민감한 것으로 분석되었다. 본 연구에서 교육훈련이 직무스트레스에 미치는 영향을 검증한 것에 의의가 있다.

**주제어** : 직장, 교육훈련, 직무스트레스, OJT, Off-JT, 업무만족도

**Abstract** In this study, we surveyed 63 workers from October 10, 2016 to October 28, 2016, and analyzed the effect of education and training on job stress. Using IBM SPSS Statistics 20, factor analysis 32 items were used to derive 4 factors and the significance was verified as  $p = .000$ . First, The effects of workplace's OJT education on job training and job stress were found to have a significant effect on job stress relief. Second, the correlation between job stress and job stress showed that OJT education ( $p <.01, \beta = .526$ ) and Off-JT education ( $p <.01, \beta = .508$ ) were highly correlated with work stress. Third, the difference between work stresses according to career did not have statistically significant effect. More than 10 years of experience, less than 3 to 6 years were more sensitive to work stress. In this study, it is important to verify the effect of education and training on job stress.

**Key Words** : Job, Education, Job Stress, OJT, Off-JT, Job Satisfaction

Received 9 Jan 2017, Revised 23 Jan 2017

Accepted 26 Jan 2017

Corresponding Author: Seong-Do Cho  
(Hyundai Vocational Education)

Email: csd991115@korea.kr

ISSN: 2466-1139

© Industrial Promotion Institute. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## 1. 서론

오늘날 현대사회의 급속한 발전과 변화는 기업 간의 경쟁으로 점점 치열해지고 그에 따라 인적자원에 대한 관리는 기업 경쟁력의 핵심으로 대두되고 있다. 이에 많은 기업들이 인적자원의 역량강화를 위하여 지속적으로 관리를 하고 있다. 한편 인적자원은 기업에서 가장 중요한 핵심자원이며 기업은 조직구성원들의 사내,사외의 직무교육훈련을 통해서 개인의 역량을 강화시키고 있다.

OJT 교육은 산업현장에서 실시된다는 점에서 노동시장 수요에 직접적 대응이 가능하며 훈련과 생산이 직결되어 있다. 이러한 점이 매우 경제적인 점으로 작용하는 데다가 학습자의 교육성과가 바로 측정이 가능하다는 점도 장점이며(김수원, 2005)[1], Off-JT 교육은 주로 근로자들이 현재 수행하고 있는 직무현장을 떠나 기업의 연수원과 같은 교육훈련 시설을 활용하고, 그 외 전문적인 외부 교육기관에 위탁하여 실시하는 것으로 대부분 Off-JT 프로그램은 효과적이며 품질이 높아 학습자에게 잘 받아들여진다(백동욱, 2011)[2]. 한편 직장인들은 노동환경의 급격한 변화에 따른 직장내 구성원들은 직무와 관련된 극심한 스트레스 경험하고 있으며 이러한 스트레스는 결과적으로 조직의 성과에도 매우 부정적인 영향요인이 되고 있다고 하였다(허찬영, 2008)[3].

따라서 본 연구는 지식기반사회를 맞이하여 급변하는 경영환경 속에서 기업의 지속적인 성장과 발전을 위해서는 조직구성원의 인적자원개발이 필요하다는 것을 인식하고, 이를 수행하는 인적자원개발에 대한 실제 직장의 교육훈련 과정에 있어 직무스트레스에 영향을 미치는 요인을 분석하여 보다 효과적인 방안을 모색하는 것에 있다. 이러한 연구목적 달성을 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 첫째, 직장의 교육훈련과 직무스트레스에 미치는 영향은 무엇인가?
- 둘째, 교육훈련이 업무스트레스 간의 상관관계는 어떠한가?
- 셋째, 경력에 따른 업무 스트레스 간의 차이는 있는가?

## 2. 이론적 배경

교육훈련(T&D)이란 직무요구에 필요한 지식습득 과

정으로 교육(Education), 훈련(Training), 개발(Development)의 개념을 포함하며, 기업의 목적과 성장을 위해 필요로 하는 지식, 태도, 기능 등의 훈련이라고 할 수 있다. 또한 교육훈련은 교육과 훈련의 합성어로, 교육은 일반적, 이론적, 개념적인 주제를 주로 하여 지식을 습득하는 과정이라고 할 수 있으며 훈련은 특정한 직무 또는 한정된 주제에 대하여 기술을 향상시키는 과정이라고 볼 수 있다(이계정, 2013)[4]. 즉, 교육훈련의 필요성은 두 가지 차원에서 논의될 수 있는데, 첫째는 조직적 차원으로서 조직의 유지, 조직의 효율성 증대 및 새로운 조직 분위기 조성 등을 위한 교육훈련의 역할이라는 측면이며, 둘째는 직무 차원으로서 직무수행에 필요한 요건을 충족시키기 위한 종업원의 직무수행 능력 향상이라는 측면이다(임상호, 2012)[5].

OJT는 교육대상자가 일을 통하여 상사나 선배의 행위를 모방하거나 시행착오를 겪으면서 자신의 능력을 확대하고 신장을 도모한다는 측면에서 체협학습을 보강, 원조하는 특징을 가진다. 그리고 지도자가 피 훈련자와 접촉하는 모든 기회가 교육의 기회라는 점에서 기회교육의 특징을 갖고 또한 가르치는 자와 배우는 자 사이에 상호학습이 이루어진다. 단지 지식이나 기능의 전수뿐만 아니라 태도, 자세 등의 인격적 성장을 함께 도모한다는 점에서 전인적 교육의 특징을 지니게 된다. Off-JT(Off the Job Training, 직장 외 교육훈련)직장 외 교육 또는 직무 외 교육이라 하며 교육훈련 스태프에 의해서 실시되는 교육방식이 Off-JT이다. 즉 교육훈련을 담당하는 전문 스태프의 책임하에 교육이 이루어지는 것으로써 직장 내 교육 이외의 모든 교육훈련을 말한다(김주란, 2010)[6].

직무스트레스에 대해 미국 국립 산업 안전 보건연구소(NIOSH)는 직무스트레스란, 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 바램과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적 정서적 반응으로 정의 하고 있으며, 유럽연합위원회는 업무 관련 스트레스를 업무내용, 업무조직 및 작업환경이 해롭거나 불건전한 측면에 대한 정서적, 인지적, 행동적 및 생리적 반응 패턴이고, 그것은 고도의 각성 및 걱정, 그리고 때론 극복이 안 되는 느낌으로 특정 지을 수 있는 상태라고 정의 내리고 있다(강동욱, 2005) [7]. 또한 위협적인 환경특성에 대한 개인의 반응 즉 스트레스가 환경의 요구가 지나쳐서 개인의 능력 한계를 벗어날 때 발생하는 개인과 환경의 불균형·부적

합 상태를 가리키는 것이라고 말하고 있다(이신권, 2012)[8].

따라서 직장의 교육훈련이 직무스트레스에 미치는 영향의 측정의 측면에서 업무스트레스와 업무만족도 요인을 주요 변인으로 설정하였다.

### 3. 선행연구

직장의 교육훈련이 직무스트레스에 미치는 영향에 대한 기존의 주요 선행연구 결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

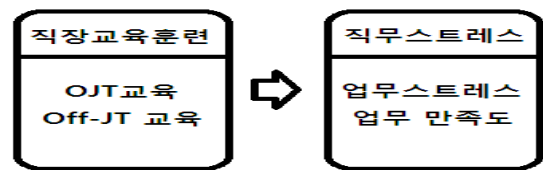
김해광(2011)은 OJT는 대부분의 기업에서 실시하고 있는 직장내 교육훈련 방식으로 급격한 기업환경의 변화에 대해 신속한 대응력을 갖추기 위해서는 조직 구성원의 실무능력 개발이 중요하며 이러한 실무수행능력 향상은 직무수행을 통한 습득이 가장 직접적이고 효과적이라는 점에서 OJT가 가장 적절한 훈련방법이라고 하였다. 특히 신입사원은 기업에서 요구하는 업무능력을 배양하기 위해 입사 초기에 장기적이고 집중적인 교육을 받게 되는데, 이러한 신입사원을 대상으로 실시하는 OJT는 직무능력 향상 및 조직적응에 중요한 역할을 한다[9].

정경옥(2012)은 직무스트레스의 원인은 자신이 하고 있는 업무에 의한 것일 수도 있고, 자신이 속한 조직 내 환경에서 파생되는 것일 수도 있다. 따라서 직무스트레스에 영향을 주는 요인을 파악하여 이를 완화시키고, 더 나아가 직장인들이 현재 자신이 하고 있는 일에 만족감을 느낄 수 있도록 도움을 주는 것이 필요하다. 즉, 직무스트레스의 유발 요인을 파악하고 그에 대처하여 자신의 업무에 몰입할 수 있도록 할 필요성이 제기된다[10].

선종욱 외 (2010)에 의하면 직무스트레스는 직무가 요구하는 것이 근로자의 능력, 자원요구와 맞지 않을 때 발생하는 유해한 신체적, 정신적 반응으로 중요하거나 과도한 업무를 맡고 있을 때, 자신의 능력을 인정받지 못하거나 스스로 부족하다고 느낄 때, 적성에 맞지 않은 업무를 수행하는 데 있어 심리적 고통이 따를 때, 상사 및 동료들과 갈등이 있을 때, 어떤 위기에 처했을 때 등 다양한 직무요구에 대한 개인의 반응능력이 환경적 요인을 직무 상황에서의 신체적, 정서적 현상이며 이때 환경의 요구와 자신의 능력 간에 간격이 존재할 수 있으므로 스트레스는 자신과 환경 간의 불일치하는 상호작용으로 인

해 나타난다고 하였다[11]. 한편, 조경(2008)은 스트레스가 일반적으로 성과의 저해 요인이며, 스트레스가 크면 클수록 더욱 성과가 낮아진다는 스트레스의 부정적 측면만 강조되어 왔는데 조직성공에 도움이 되는 긍정적인 스트레스의 측면도 있음이 밝혀졌다. 직무스트레스가 항상 부정적인 것은 아니며 경우에 따라서 긍정적일 수도 있다고 주장하면서 지나치게 과도한 스트레스나 너무 적은 스트레스는 오히려 사람들의 일상생활에 바람직하지 못하므로 적정수준의 스트레스가 필요하다고 강조하였다[12].

직장의 교육훈련이 능력중심으로 바뀌고 있고 실습위주의 교육훈련을 하고 있어 산업의 변화에 유기적으로 대응하고, 사회가 필요로 하는 교육훈련을 통해 근로자의 직무스트레스에 대한 체계적인 연구를 하고자 한다. 따라서 본 연구는 직장의 교육훈련이 직무스트레스에 미치는 영향을 분석하고자 [Fig. 1]과 같이 연구모형을 도출하였다. 독립변인은 OJT 교육, Off-JT 교육의 2가지 유형으로 설정했으며 종속변인은 업무스트레스를 하위 요인으로 설정하였다.



[Fig. 1] Research Model

### 4. 연구의 방법 및 절차

본 연구는 직장에서 1회 이상 교육훈련에 참여한 근로자를 대상으로 2016년 10월 10일부터 10월 28일까지 설문지 67부를 배포하여 그 중 회수된 총 63부에 대해 분석자료로 사용하였다.

설문문항은 응답자의 인구학 통계적 특성 7문항, OJT 교육 8문항, Off-JT 8문항, 업무스트레스 8문항, 업무만족도 8문항 총 39문항으로 구성하였다.

IBM SPSS Statistics 20을 사용하여 빈도분석, 요인분석, 신뢰도분석, 상관관계분석, 회귀분석, 응답자의 특성에 따른 집단 간 차이 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.

## 5. 연구결과의 분석 및 해석

### 5.1 조사대상자의 일반적 특성

설문대상자는 현장훈련교육을 수료한 충남 서부지역 근로자를 대상으로 조사하였으며 일반적 특성은 <Table 2>를 살펴보면 다음과 같다. 성별은 남자 58.7%, 여자 39.7%로 나타났고 연령은 20대이상 60.3%, 30대 20.6%, 40대 15.9%, 50대이상 3.2%이며 학력은 고졸 50.8%, 전문대졸 34.9%, 대졸 14.3%순이며, 근속년수는 1~3년 미만 15.9%, 3~5년미만 68.3%, 5~10년 미만 4.8%, 10년이상 11.1%로 나타났으며, 경력은 1~3년 미만 63.5%, 3~6년미만 11.1%, 6~9년미만 12.7%, 10년이상 12.7%로 나타났고, 직급은 사원 66.7%, 과.차장급 19%, 부장급이상 4.8%, 임시직 9.5%이며, 훈련과정은 직무교육 36.5%, 이론교육 12.7%, 통합교육 50.8%로 나타났다.

<Table 2> General Characteristics of the Respondents

Spec.		N	%
성별	남자	37	58.7
	여자	25	39.7
연령	20대	38	60.3
	30대	13	20.6
	40대	10	15.9
	50대 이상	60.3	3.2
학력	고졸	32	50.8
	전문대졸	22	34.9
	대졸	9	14.3
근속년수	1~3년 미만	10	15.9
	3~5년 미만	43	68.3
	5~10년 미만	3	4.8
	10년 이상	7	11.1
경력	1~3년 미만	40	63.5
	3~6년 미만	7	11.1
	6~9년 미만	8	12.7
	10년 이상	8	12.7
직급	사원	42	66.7
	과장.차장급	12	19
	부장급 이상	3	4.8
	임시직	6	9.5
훈련과정	직무교육	23	36.5
	이론교육	8	12.7
	직무.이론 통합교육	32	50.8

### 5.2 신뢰도 및 타당도 분석

직장의 교육훈련이 업무스트레스에 대한 신뢰도 및 타당도와 직각회전(Varimax) 방식으로 요인분석을 실시한 결과 39개 문항에서 25개 문항을 제거하여 최종적으로 14개 문항을 사용하여 4개 요인이 도출되었다.

누적 분산이 86.007%로 설명력은 높은 편이었으며 KMO 측도는 .788로 높은 수치로 나타났으며 Bartlett 구형성 검정 결과 역시 유의확률 p=.000로 타당성이 검증되었다. 또한 신뢰도 분석 결과 전체 항목의 Cronbach's Alpha값은 0.7 이상으로 요인별 신뢰도가 높은 것으로 분석되었다.

<Table 2> Factor and Reliability Analysis

Variables		OJT	Off-JT	업무스트레스	업무만족도
Factor 1	OJT6	.922			
	OJT5	.862			
	OJT2	.821			
	OJT4				
Factor 2	Off-JT1		.922		
	Off-JT3		.862		
	Off-JT4		.821		
	Off-JT7				
Factor 3	업무만족도3			.856	
	업무만족도5			.818	
	업무만족도4			.769	
Factor 4	업무스트레스3				.834
	업무스트레스6				.657
	업무스트레스2				.615
Eigen Value		4.967	3.311	2.027	1.925
Cronbach's $\alpha$		.895	.875	.755	.738
Variance(%)		38.210	63.682	79.275	86.007
KMO-Bartlett		.788 / 896.584***			

\*\*\*p<.001

### 5.3 상관관계분석

본 연구의 상관분석은 Pearson 상관관계를 사용하였다. 분석 결과, 변인들 간의 상관관계는 비교적 높은 수준으로 두 변수들 간의 관련성을 보였다. p<.01 유의수준에서 유의한 상관관계가 있는 변수는 OJT와 Off-JT, OJT와 업무스트레스, Off-JT와 업무만족도, Off-JT와 업무스트레스로 나타났고, OJT와 업무만족도는 p<.05 유의수준에서 유의하게 나타났다. 즉, 직장의 OJT, Off-JT교육이 업무만족도와 업무스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다.

<Table 3> Correlation Analysis

Categories	M	SD	Correlation			
			a	b	c	d
OJT	4.19	.751	1			
Off-JT	4.06	.785	.728**	1		
업무만족도	4.23	.777	.284*	.518**	1	
업무스트레스	3.92	.833	.526**	.508**	.126	1

\*p<.05, \*\*p<.01

### 5.4 회귀분석

다중회귀분석을 실시한 결과 직장의 OJT 교육이 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

교육훈련이 직무스트레스에 미치는 영향을 분석한 결과 OJT 교육은 업무스트레스에 통계적으로 유의한 영향( $p<.01, \beta=.441$ )을 미치는 것으로 나타났으나 Off-JT 교육은 업무스트레스에 직접적인 영향을 미치지 못한 것으로 나타났으며, 결정계수( $R^2$ )는 .513으로 51.3%의 설명력을 나타내고 있다. 또한 교육훈련이 업무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 OJT교육과 Off-JT 교육은 업무만족도에 유의한 영향( $p<.01, \beta=.457, \beta=.436$ )을 미치는 것으로 나타났고, 결정계수( $R^2$ )는 .623으로 62.3%의 설명력을 보이고 있다. 즉, 직장의 OJT 교육이 직무 스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 체계적이고 지속적인 관리가 필요할 것으로 판단된다.

공선성 진단 결과 Durbin-Watson 값이 순서대로 각각 2.035, 2.109로 나타나 잔차의 독립성에 문제가 없었으며, 모든 변인의 공차한계가 0.1 이상, 분산팽창요인(VIF)이 10 이하로 나타나 다중공선성에 특별히 문제가 없음이 확인되었다.

〈Table 4〉 Multiple Regression Analysis

Independent	Dependent	$\beta$	$t$	$R^2$	F	VIF
OJT 교육	업무 스트레스	.441	3.167**	.513	8.725**	2.154
Off-JT 교육		.324	1.814			2.058
OJT 교육	업무 만족도	.457	3.307**	.623	28.251***	2.154
Off-JT 교육		.436	3.126**			2.058

\*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

### 5.5 개인적 특성에 따른 집단 간 차이

분산분석(ANOVA)을 실시한 결과 근로자의 근속년수, 경력, 직급에 따른 교육만족도, 직무생산성에 차이가 있는 것으로 분석되었다.

업무스트레스는 근무년수가 10년 이상보다는 1~3년 미만이 높게 나타났으며, 경력은 10년 이상보다 3~6년 미만이 업무스트레스에 더 민감한 것을 알 수 있다.

업무 만족도는 근속년수 10년 이상이 3~5년 미만보다 높은 것으로 나타났고, 경력은 10년 이상이 3~6년 미만보다 업무 만족도가 높은 것으로 나타났다. 즉, 근속년수와 경력은 늘수록 업무만족도가 더 높은 것을 알 수 있다.

분산분석 결과 직장의 교육훈련이 업무스트레스, 업무만족도에는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

〈Table 6〉 Group Differences of the respondents

Spec.		M	SD	F	Post Analysis	
업무 스트레스	근속년수	1~3년 미만	3.76	1.111	.235	a>d (Scheffe)
		3~5년 미만	3.68	.919		
		5~10년 미만	3.66	.577		
	경력	10년 이상	3.76	.534	.690	b>d (Scheffe)
		1~3년 미만	3.70	.864		
		3~6년 미만	3.95	1.325		
업무 만족도	근속년수	6~9년 미만	3.33	.975	.315	b<d (Scheffe)
		10년 이상	3.70	.890		
		1~3년 미만	3.73	.813		
	경력	3~5년 미만	3.79	.959	1.611	b<d (Scheffe)
		5~10년 미만	3.66	.577		
		10년 이상	4.04	.731		
경력	1~3년 미만	3.75	.872	1.611	b<d (Scheffe)	
	3~6년 미만	3.95	1.325			
	6~9년 미만	3.41	.636			
	10년 이상	4.33	563			

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

## 6. 결론

본 연구는 직장에서 교육훈련을 1회 이상 참여한 근로자를 대상으로 실시하였다.

연구 분석결과는 첫째, 교육훈련과 직무스트레스에 미치는 영향은 OJT 교육은 업무스트레스에 통계적으로 유의한 영향( $p<.01, \beta=.441$ )을 미치는 것으로 나타났으나 Off-JT 교육은 업무스트레스에 직접적인 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 또한 OJT교육과 Off-JT 교육은 업무만족도에 유의한 영향( $p<.01, \beta=.457, \beta=.436$ )을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직장의 OJT 교육이 직무 스트레스 해소에 유의한 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

둘째, 교육훈련이 업무스트레스 간의 상관성은  $p<.01$  유의수준에서 유의한 변수는 OJT 교육( $p<.01, \beta=.526$ )과 Off-JT 교육( $p<.01, \beta=.508$ )이 업무스트레스와 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 직장의 OJT, Off-JT 교육이 업무스트레스 해소에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되어 교육훈련이 업무스트레스 해소에 높은 상관관계가 있는 것을 알 수 있다.

셋째, 경력에 따른 업무 스트레스 간의 차이는 통계적

으로 유의한 영향을 미치지 못한 것으로 나타났다. 경력은 10년 이상보다 3~6년 미만인 업무스트레스에 더 민감한 것으로 분석되었다.

본 연구는 한정된 대상으로 조사하여 일반화하기에 다소 한계점이 있으며, 후속 연구에서는 직무스트레스요인을 조직구조요인 및 대인관계요인으로 직무스트레스에 영향을 주는 요인에 대해 좀 더 세밀히 연구를 할 필요가 있다. 본 연구에서 교육훈련이 직무스트레스에 미치는 영향에 대하여 직장의 교육훈련과 직무스트레스 요인 간의 상관성이 검증되었고 OJT교육과 Off-JT교육이 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는지를 확인한 것과 교육훈련이 직무스트레스에 대한 인식의 차이점을 검증하여 조직구성원의 다양한 교육훈련에 대한 제언과 기초적인 함의에 의의가 있다.

## References

- [1] 김수원, "기업의 현장훈련 실태와 정책적 추진과제". The HRD Review, Vol.8, No.4, pp.168-177, 2005
- [2] 백동욱, "OJT특성요인이OJT성과인식에 미치는 영향", 중앙대학교 석사학위논문, 2011.
- [3] 허찬영, 백재욱, "직무스트레스 요인이 직무스트레스 결과에 미치는 영향", 인적자원관리연구, Nol. 15, Mo. 2, pp. 197~224, 2008.
- [4] 이계정, "중소기업의 체계적 현장 직무교육훈련(S-OJT)의 운영모델 구축에 관한 실증적 연구", 명지대학교 박사학위논문, 2013.
- [5] 임상호, "중소기업 남성근로자의 복지향상을 위한 교육훈련이 직무만족도에 미치는 영향", 국제문화대학원대학교 박사학위논문, 2012.
- [6] 김주란, "OJT(직장 내 교육)이 교육만족에 미치는 영향 연구", 세종대학교 석사학위논문, 2010.
- [7] 강동묵, "직무스트레스의 현대적 이해", 서울: 고려의학, 2005.
- [8] 이신권, "공공기관 IT보안 업무 종사자의 직무스트레스 결정요인에 대한 실증연구", 고려대학교 석사학위논문, 2012
- [9] 김해광, "대학행정직 종사자의 자기효능감과 직무스트레스 및 직무만족도, 대인관계 능력에 관한 연구", 광주여자대학교 석사학위논문, 2011.

- [10] 정경옥, "신입사원 OJT특성요인과 직무만족의 관계에서 변혁적 리더십의 조절효과", 고려대학교 석사학위논문, 2011.
- [11] 선종욱 · 오병섭 · 황덕수 · 김종윤, "직무스트레스 개론", 이담, 2010
- [12] 조경, "직무특성과 직무스트레스가 조직성과에 미치는 영향에 관한 연구", 원광대학교 석사학위논문, 2008

### 최 태 월(Choi, Tae Wol)



- 현재 : ㈜물사랑 대표
- 현재 : 산업진흥원 대표
- 관심분야 : 통계, 환경
- E-Mail : ipi@dreamwiz.com

### 강 유 림(Kang, Yu Rim)



- 현대직업전문학교 대표
- (사) 현대커리어 이사장
- 전남광주 다문화취업지원센터장
- E-Mail : ohmyroom@hanmail.net

### 조 성 도(Cho, Seong Do)



- 보령시 남포면사무소 민원담당
- 경영학 박사
- E-Mail : csc091115@korea.kr

### 정 미 주(Jung, Mi Joo)



- 현재 : 공주대학교 경영대학원석사과정
- 2006년 2월 ~ 현재 : 세무법인서한 천안지점 근무
- 관심분야 : 경영학, 재무회계학
- E-Mail : bijoumj@hanmail.net