



제조업체 근로자의 직무요구와 상사-부하 교환관계 및 직무 스트레스 회복경험이 직무착근도에 미치는 영향

이연향¹ · 이지현² · 전소연³

고신대학교 대학원 간호학과¹, 고신대학교 간호대학², 서울여자간호대학교³

The Effect of Job Demand, Leader Member Exchange, and Recovery Experience from Job Stress on Job Embeddedness of Workers in the Manufacturing Industry

Lee, Youn Hyang¹ · Lee, Ji Hyun² · Jun, So Yeun³

¹Graduate School, Kosin University, Busan

²College of Nursing, Kosin University, Busan

³Seoul Womens of Nursing College, Seoul, Korea

Purpose: This study was conducted to investigate factors affecting the job embeddedness of workers in the manufacturing industry. **Methods:** The survey was conducted on 261 workers of the manufacturing industry in P city and Y city with the help of a structured self-report questionnaire, administered between June 10 and June 30, 2017. Data were analyzed using descriptive statistics, a t-test, ANOVA, a Scheffés test, Pearson’s correlation coefficients, and stepwise multiple regression. **Results:** There were significant differences in job embeddedness according to educational level, marital status, jobs and types of employment, satisfaction with salary, stress level, and the perceived health status of the subjects. There were significant positive correlations between role clarity of job demands ($r=.45$), leader member exchange ($r=.48$), recovery experience from job stress ($r=.27$), and job embeddedness. From the multiple regression analysis, the most significant factors affecting job embeddedness were found to be leader member exchange ($\beta=.43$), recovery experience from job stress ($\beta=.22$), and job demand ($\beta=.15$). These variables explained 35.0% of the total variance in job embeddedness. **Conclusion:** In order to increase job embeddedness of workers in the manufacturing industry, it is necessary to prepare measures to increase job demand, leader member exchange, and recovery experience from job stress.

Key Words: Job embeddedness, Job demand, Leader member exchange, Recovery of function, Worker

서론

1. 연구의 필요성

최근 산업체의 근로자들이 조직을 많이 떠나고 있지만 어떻게 하면 조직에 머무를 수 있는가 하는 조직장류, 재직의도, 직

무착근도에 관한 관심이 증가하고 있다. 통계자료에 의하면, 제조업체 근로자의 이직률이 20.8%인데 비하여 비제조업체 근로자의 이직률은 22.3%이고, 자발적 이직률은 제조업체 근로자가 85.7%인데 비하여 비제조업체 근로자의 자발적 이직률은 72.4%이다. 즉, 제조업체 근로자들은 비제조업체보다 이직률은 낮은 편이지만 자발적 이직률은 약 10% 이상 높은 결과

주요어: 직무착근도, 직무요구, 상사-부하 교환관계, 직무 스트레스 회복경험, 근로자

Corresponding author: Lee, Ji Hyun

College of Nursing, Kosin University, 262 Gamcheon-ro, Seo-gu, Busan 49267, Korea.
Tel: +82-51-990-3972, Fax: +82-51-990-3970, E-mail: jihyunlee@kosin.ac.kr

Received: Jul 18, 2017 | Revised: Aug 10, 2017 | Accepted: Aug 25, 2017

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.

를 나타내고 있다(Korea Labor Institute, 2016). 조직의 효율적 관리와 생산성 향상을 위한 중요 인적자원인 근로자의 자발적 이직은 산업체의 우수인재 이탈로 인한 비용손실과 이직에 따른 조직의 대체 비용부담을 가중 시킨다(Hong, Chung, & Kim, 2012). 자발적 이직은 직무착근도가 높을수록 감소하므로(Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, & Erez, 2001) 제조업체 근로자가 조직에 오래도록 남아서 능숙하게 업무를 수행하도록 직무착근도를 높여주는 방안 모색이 필요하다고 본다.

직무착근도는 조직을 떠나지 않고 구성원이 조직에 머무르게 하는 경향이며, 조직에서 인간관계나 환경이 그물망이나 거미줄처럼 서로 얽혀 있고 개인의 직무와 조직에 연관되어 있을수록 더 견고하고 다양한 관계나 영향을 가지며 조직을 이탈하지 않고 조직에 계속 남아 있으려는 태도를 갖는 것이다(Mitchell et al., 2001). 직무착근도의 구성요소는 적합성, 연계, 희생 등이 있다(Shin, 2013). 적합성은 구성원들이 속한 직무환경, 조직 또는 기업 및 지역사회에서 자신이 수행하고 있는 직무와 자신이 잘 맞는다고 지각하는 정도이며, 연계는 구성원이 타인, 집단, 조직과 공식적, 비공식적 관계를 거미줄처럼 다양한 형태로 연결한 정도이고, 희생은 구성원이 소속 조직이나 직무를 떠날 경우 승진, 연봉, 잔류 등에 대해 물질적 심리적 편익에 대해 지각한 비용으로 직장 내 연계나 적합성이 자신이 수행해온 직무나 일상생활 및 혜택을 포기하지 않게 함으로 조직에 남게 하는 원동력이 된다(Kwon, Hong, & Lee, 2010).

직무착근도가 낮으면 조직에 머무르지 않고 자기 직업을 포기하고 적합성을 낮게 느끼며, 자발적 이직이 증가하고 연계가 약하며 직무와 연관된 희생을 낮게 지각하고 직무만족과 조직몰입에 부적 영향을 주며 이직의도가 증가한다(Park, 2010). 직무착근도가 높으면 자발적 이직이 감소하며(Mitchell et al., 2001) 현재의 조직에 계속 머무르고 자신의 직업을 유지하게 되며 적합성을 높게 느끼고, 연계정도가 강하며 직무와 연관된 희생을 높이 지각하고 직무만족에 정적인 영향을 주며 이직의도가 낮고 조직에 남게 된다(Yoo & Kim, 2016). Schaufeli와 Bakker (2004)는 조직구성원의 직무착근도를 높이기 위해 직무요구가 필요하며, 직무착근도는 직무요구의 영향을 받는다고 하였다.

직무요구는 직무나 조직에서 요구되는 스트레스원이다(Schaufeli & Bakker, 2004). 직무요구의 구성요소는 학자에 따라 역할보호성과 역할갈등, 역할과부하, 갈등 및 감정노동 등으로 다양하게 구분된다(Yoon, 2006). 역할보호성은 타인이 자신에게 부여하는 역할에 대한 정보의 부족이며, 역할갈등은 역할 간 기대가 모순되는 경우이고, 역할과부하는 양적으로나

질적으로 과다한 업무량에 의한 업무시간 내에 처리하기에 무리한 과업을 가지고 있는 것이며, 감정노동은 개인이 고객에게 미소를 짓고 눈을 마주치며 친절하게 대화를 나누는 등의 친근감으로 자신의 감정을 조절하려는 개인의 노력이다(Yoon, 2006). 본 연구의 대상자는 제조업체 근로자로 대민업무나 대인서비스를 하지 않기 때문에 직무요구 중 감정노동을 배제하였고, 역할보호성은 타인이 자신에게 부여하는 역할의 효율적 기대성과에 대한 역할의 명확한 인식을 의미하는 역할명확성으로 사용하고자 한다.

직무요구 중 직무착근도 적합성에 영향을 미치는 요인은 역할보호성과 역할갈등이고, 직무착근도 연계에는 역할보호성과 역할갈등, 역할과부하, 갈등 및 직무특성이 영향을 미치며, 직무착근도 희생에는 역할보호성이 영향을 미친다(Na, 2015). 직무요구 가운데 역할보호성은 직무착근도의 적합성과 연계 및 희생에 모두 영향을 미치지만, 역할갈등은 직무착근도의 적합성과 연계에만, 직무요구 가운데 역할과부하는 직무착근도의 연계에 관계하므로 직무요구는 직무착근도에 영향을 미친다고 할 수 있다.

또한, 상사-부하 교환관계의 질이 높을수록 직무착근도의 적합성, 연계, 희생의 정도가 높게 나타난다(Park & Park, 2013). 상사-부하 교환관계는 상사와 부하의 어느 한쪽이 아닌 그들 간의 상호 교환적 관계로써, 상사와 부하 상호작용의 쌍방향 리더십의 결과로 발휘되는 것이다(Park, 2011). 상사-부하 교환관계의 구성요소는 리더와의 정서적 애착, 리더의 보호에 대한 충성심, 리더와 조직을 위해 더 많은 노력을 기울이는 공헌의욕, 리더의 직무지식과 능력에 대한 존경으로 이루어진다(Kwon et al., 2010). Park과 Park (2013)은 상사-부하 교환관계의 애착, 충성심, 공헌의욕, 존경의 정도가 높을수록 적합성, 연계, 희생의 직무착근도가 높다고 하였다.

또한, Shin (2013)은 직무 스트레스 중 역할보호성은 직무착근도의 적합, 연계에 부적 상관을 나타내었으며, 직무 스트레스 중 정신적 보상은 직무착근도의 적합, 연계, 희생에 모두 부적 영향을 미치며, 직무 스트레스 중 대인관계 상사는 직무착근도의 적합에 부적 영향을 미친다고 하였다. 항만근로자를 대상으로 연구한 Lee 등(2016b)은 직무 스트레스의 관계갈등이 낮은 군이 높은 군보다 직무 스트레스 회복경험이 높다고 하였다. 이러한 결과를 통해서 직무 스트레스와 직무착근도가 관계가 있으며 직무 스트레스는 직무 스트레스 회복경험과도 관계가 있는 것으로 파악되었으므로 본 연구에서는 직무 스트레스 회복경험과 직무착근도가 관계가 있는지를 파악해보고자 한다.

연구 방법

근로자를 대상으로 한 직무착근도에 관한 선행연구를 살펴 보면, 직무착근도를 결과변수로 한 연구로는 항만하역 근로자를 대상으로 한 Lee, Choi, Oh, Moon과 Lee (2016a)의 연구에서 직무 스트레스가 직무착근도에, 항공사 승무원을 대상으로 한 An과 Hyun (2015)의 연구에서 조직경력성장이, Shim과 Lee (2014)의 연구에서 내부서비스 품질이, Kim과 Lee (2013)의 연구에서 직무, 임금, 승진관리와 같은 조직보상시스템이 직무착근도에 직접적인 영향을 미친다고 하였다. Shim (2012)의 연구에서 전문가주의가 직무착근도에, 도핑검사관을 대상으로 한 Shin (2013)의 연구에서 직무 스트레스가, 한식당 조리 종사자를 대상으로 한 Na (2015)의 연구에서 직무자원과 직무 요구가, 호텔 종사원을 대상으로 한 Kwon 등(2010)의 연구에서 심리적 임파워먼트와 상사-부하 교환관계가, Hong 등(2012)의 연구와 Kwon (2014)의 연구에서 직무자원이 직무착근도에 영향을 미친다고 하였다.

이상에서 본 바와 같이 직무착근도는 과거에는 주로 원인변수로 연구되었으나 최근 직무착근도에 관심이 증가하면서 직무착근도를 결과변수로 하여 직무착근도의 선행요인인 원인변수를 규명하는 연구가 진행되고 있다. 이에 본 연구는 이직 의도를 감소시키고 조직유효성 측면에서 근로자의 이직으로 인한 비용낭비를 최대한으로 줄이며 근로자들이 소속감을 가지고 산업체에 오래도록 남아 있을 수 있도록 직무착근도를 결과변수로 하여 관련된 원인변수와 직무착근도와의 관계를 파악하고자 한다. 그러므로 본 연구는 제조업 근로자를 대상으로 결과변수인 직무착근도를 높여 주기위해서 직무요구, 상사-부하 교환관계, 직무 스트레스 회복경험과 직무착근도의 관계 및 그 영향을 파악하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 제조업체 생산직 근로자의 직무요구와 상사-부하 교환관계 및 직무 스트레스 회복경험이 직무착근도에 미치는 영향을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 직무요구, 상사-부하 교환관계, 직무 스트레스 회복경험, 직무착근도 정도를 파악한다.
- 대상자의 제 특성에 따른 직무착근도 정도의 차이를 규명한다.
- 대상자의 직무요구, 상사-부하 교환관계, 직무 스트레스 회복경험, 직무착근도의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

1. 연구설계

본 연구의 설계는 제조업체 생산직 근로자의 직무요구와 상사-부하 교환관계 및 직무 스트레스 회복경험이 직무착근도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구대상자는 P시와 Y시에 소재하는 6개 제조업체 근로자를 대상으로 실시하였고, 표본크기는 G*Power 3.1.9.2 프로그램에 의해 산출했을 때, 일원분산분석 통계법으로 유의수준 .05, 효과크기 medium .25, 검정력 .90으로 설정하여 계산하였을 때 230명이었다. 설문지는 탈락률 20%을 고려하여 280부를 연구대상자에게 배부하였으며, 응답이 누락되거나 불성실하게 응답한 설문지 19부를 제외하고, 본 연구에서는 261명을 최종 분석 대상으로 사용하였다. 연구대상자의 선정기준은 자동차부품, 기계설비 등의 제조업체에서 최소 1개월 이상 근무하고 급여를 수령한 자로 하였다. 제외기준은 제조업체에서 1개월 미만 근무한 근로자이거나 대민업무, 고객센터 서비스 등의 업무 관련 서비스업체의 근로자로 하였다. 자료수집기간은 2017년 6월 10일부터 동년 6월 30일까지이었다. 자료수집 방법은 사전에 K대학교 기관윤리위원회의 승인(KU IRB 2017-0033-01)을 받았으며, 해당 산업체의 기관장 및 보건관리자의 협조를 받아 연구자가 직접 방문하여 연구의 목적과 방법에 대해서 설명하고 자료수집에 대한 협조를 구하였다. 조사연구에 참여 근로자들의 연구에 대해 동의를 받은 후 자기기입식 설문 조사를 실시하였으며, 연구참여 동의서에는 대상자의 익명성과 비밀보장에 관한 내용을 포함하였고, 설문 작성에 소요된 시간은 평균 15~20분 정도 소요되었다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 일반적 및 직무 관련 특성 17개 문항, 직무요구 9개 문항, 상사-부하 교환관계 7개 문항, 직무 스트레스 회복경험 16개 문항, 직무착근도 10개 문항의 총 59개 문항이었다.

1) 직무착근도

직무착근도의 측정도구는 Mitchell 등(2001)이 개발한 직무착근도 도구를 Park (2011)이 수정한 도구를 본 연구자가 대상

자에 맞게 수정하여 사용하였다. 이 도구의 구성은 3개의 하위영역으로 적합성 4개 문항, 연계 3개 문항, 희생 3개 문항의 총 10개 문항으로 되어있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 아니다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 총 점수는 최소 10점에서 최대 50점으로, 점수가 높을수록 직무착근도가 높은 것을 의미한다. 도구 신뢰도는 개발당시 Mitchell 등(2001)의 연구에서 Cronbach's α 는 .78이었고, 본 연구에서 하위영역 적합성 Cronbach's α 는 .79, 연계 Cronbach's α 는 .77, 희생 Cronbach's α 는 .65였고, 전체 도구 신뢰도는 Cronbach's α 는 .87이었다.

2) 직무요구

직무요구의 측정도구는 Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek와 Rosenthal (1964)이 개발한 직무요구와 자원의 도구를 Yoon (2006)이 수정 번역한 도구를 사용하였다. 도구의 구성은 역할 모호성, 역할갈등, 역할과부하, 감정노동의 4개 하위영역으로 구성되었으나, 본 연구에서는 제조업체 근로자가 대상이기 때문에 하위 영역 중 역할모호성 3개 문항, 역할갈등 3개 문항, 역할과부하 3개 문항의 총 9개 문항을 사용하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 아니다' 1점, '보통이다' 3점, '매우 그렇다' 5점으로 총 점수는 최소 9점에서 최대 45점으로, 점수가 높을수록 직무요구 정도가 높은 것을 의미한다. 도구 신뢰도는 Yoon (2006)의 연구에서 역할인지 Cronbach's α 는 .73, 역할갈등 Cronbach's α 는 .71, 역할과부하 Cronbach's α 는 .75였다. 본 연구에서 역할인지 Cronbach's α 는 .86, 역할갈등 Cronbach's α 는 .77, 역할과부하 Cronbach's α 는 .62였으며, 전체 도구 신뢰도는 Cronbach's α 는 .93이었다.

3) 상사-부하 교환관계

상사-부하 교환관계 측정도구는 Graen과 Uhi-Bien (1995)이 개발한 상사-부하 교환관계의 도구를 Kang (2017)이 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구의 구성은 관계만족 3개 문항, 관계의향 4개 문항의 총 7개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 아니다' 1점, '보통이다' 3점, '매우 그렇다' 5점으로 총 점수는 최소 7점에서 최대 35점으로, 점수가 높을수록 상사-부하 교환관계의 질이 좋음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kang (2017)의 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었으며, 본 연구에서 관계만족 Cronbach's α 는 .85, 관계의향 Cronbach's α 는 .87이었으며, 전체 도구 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였다.

4) 직무 스트레스 회복경험

직무 스트레스 회복경험 측정도구는 Sonnentag와 Fritz

(2007)가 개발한 도구(Recovery Experience Questionnaire)를 Park, Park, Kim와 Hur (2011)이 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구의 구성은 심리적 분리경험 4개 문항, 휴식경험 4개 문항, 자기성취경험 4개 문항, 여가 중 통제경험 4개 문항의 하위영역 4개의 총 16개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 아니다' 1점, '보통이다' 3점, '매우 그렇다' 5점으로 총 점수는 최소 16점에서 최대 80점이며, 점수가 높을수록 직무 스트레스 회복경험 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park 등(2011)의 연구에서 각 하위영역별로 심리적 분리경험 Cronbach's α 는 .91, 휴식경험 Cronbach's α 는 .92, 자기성취경험 Cronbach's α 는 .86, 여가 중 통제경험 Cronbach's α 는 .92였으며, 본 연구에서는 각 하위영역별로 심리적 분리경험 Cronbach's α 는 .92, 휴식경험 Cronbach's α 는 .93, 자기성취경험 Cronbach's α 는 .89, 여가 중 통제경험 Cronbach's α 는 .89였으며, 전체 도구 신뢰도는 Cronbach's α 는 .91이었다.

4. 자료분석

자료의 분석은 SPSS/WIN 22 프로그램을 이용하였으며 구체적인 방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 대상자의 직무요구, 상사-부하 교환관계, 직무 스트레스 회복경험 및 직무착근도 정도는 최솟값, 최댓값, 평균과 평균평점, 표준편차로 산출하였다.
- 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 직무착근도 정도의 차이는 t-test, ANOVA, 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자의 직무요구, 상사-부하 교환관계, 직무 스트레스 회복경험 및 직무착근도 정도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 stepwise multiple regression으로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성

본 연구대상자는 총 261명으로 남자 51.7%(135명), 여자 48.3%(126명)이었으며, 연령은 평균 38.5±10.12 (최소 20~최

대 65)세로 30~40세 미만이 31.4%(82명)로 가장 많았으며, 그 다음이 40~50세 미만으로 30.3%(79명)이었다. 최종학력은 고졸이 64.0%(167명)로 가장 많았으며, 대졸이 32.6%(85명)이었고, 결혼상태는 기혼이 55.9%(146명), 급여만족도는 보통이 57.9%(151명), 제조업체의 업종은 자동차부품 75.1%(196명)로 가장 많았으며, 근무형태는 야간교대 51.0%(133명), 고용형태는 정규직이 80.5%(210명)로 많았다. 근속연수는 2년 미만이 36.8%(96명)이었고, 근로자수가 100~300인 미만에 속하는 경우가 65.1%(170명)으로 가장 많았다. 스트레스 정도는 보통 41.8%(134명), 음주회수는 주1회가 45.2%(118명), 1회 음주량은 1~2잔이 43.3%(113명)으로 가장 많았다. 흡연 상태는 비흡연자가 56.3%(147명)으로 가장 많았고, 규칙적인 운동을 전혀 안하는 경우가 43.7%(114명), 1일 평균 수면시간은 7시간 미만인 경우가 59.8%(156명)로 가장 많았으며, 자신의 건강상태는 보통이라고 생각하는 경우는 57.1%(149명)로 가장 많았다(Table 1).

2. 대상자의 직무요구, 상사-부하 교환관계, 직무 스트레스 회복경험 및 직무착근도 정도

대상자의 직무요구는 평균 25.35 ± 3.47 점, 평균평점 2.82 ± 0.38 점으로 나타났으며, 하위영역인 '역할명확성' 정도는 평균평점 3.76 ± 0.55 점, '역할갈등' 정도는 2.61 ± 0.66 점, '역할과부하' 정도는 2.07 ± 0.65 점의 순으로 나타났다. 대상자의 상사-부하 교환관계는 평균 21.87 ± 4.01 점, 평균평점 3.12 ± 0.57 점으로 나타났으며, 하위영역인 '관계의향' 정도는 평균평점 3.21 ± 0.64 점, '관계만족' 정도는 3.00 ± 0.61 점이었다. 대상자의 직무 스트레스 회복경험은 평균 44.83 ± 10.71 점, 평균평점 2.80 ± 0.67 점으로 나타났으며, 하위영역인 '통제' 정도는 평균평점 3.23 ± 0.84 점, '휴식' 정도는 2.93 ± 0.93 점, '심리적 분리' 정도는 2.63 ± 0.98 점, '자기성취' 정도는 2.41 ± 0.80 의 순으로 나타났다. 또한, 대상자의 직무착근도는 평균 32.74 ± 5.01 점, 평균평점 3.27 ± 0.50 점이었으며, 하위영역인 '연계' 정도는 평균평점 3.48 ± 0.58 점, '적합성' 정도는 3.21 ± 0.57 점, '희생' 정도는 3.14 ± 0.59 점이었다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 직무착근도 정도의 차이

대상자의 일반적 특성과 직무 관련특성에 따른 직무착근도 정도의 차이는 학력($F=3.82, p=.023$)과 결혼상태($F=5.53, p=$

$.004$), 급여만족도($F=5.07, p=.007$), 고용형태($t=2.22, p=.027$), 스트레스정도($F=9.29, p<.001$) 및 자신의 건강상태($F=10.09, p<.001$)에 따라서 유의한 차이가 있었다. 이를 사후 검정한 결과, 학력이 증졸인 경우가 대졸인 경우보다, 결혼상태가 별거나, 이혼, 사별 등의 기타인 경우가 미혼인 경우보다, 급여만족도가 만족인 경우가 불만족이나 보통인 경우보다 직무착근도가 높게 나타났으며, 고용형태가 정규직인 경우가 비정규직인 경우보다, 스트레스가 적은 경우가 보통이거나 많은 경우보다 자신의 건강상태가 건강하게 지각하는 경우가 불건강하게 지각하거나 보통인 경우보다 직무착근도가 높게 나타났다(Table 1).

4. 대상자의 직무요구, 상사-부하 교환관계, 직무 스트레스 회복경험의 관계

대상자의 직무요구와 직무착근도의 관계($r=.12, p=.040$)는 순상관관계를, 직무요구와 연계의 관계($r=.11, p=.064$)와 직무요구와 희생의 관계($r=.13, p=.027$)는 순상관관계를 나타내었다. 직무요구의 하위영역인 역할명확성과 직무착근도의 관계는 순상관관계($r=.45, p<.001$)를 나타내었고, 직무요구의 역할명확성과 직무착근도의 하위영역인 적합성의 관계($r=.41, p<.001$), 역할명확성과 연계의 관계($r=.37, p<.001$), 역할명확성과 희생의 관계($r=.36, p<.001$)는 순상관관계를 나타내었다.

또한, 대상자의 상사-부하교환관계와 직무착근도의 관계($r=.48, p<.001$), 상사-부하 교환관계와 직무착근도의 하위영역인 적합성의 관계($r=.44, p<.001$), 상사-부하 교환관계와 연계의 관계($r=.32, p<.001$) 및 상사-부하 교환관계와 희생의 관계($r=.45, p<.001$)는 순상관관계를 나타내었다. 상사-부하 교환관계의 하위영역인 관계의향과 직무착근도의 관계($r=.45, p<.001$), 관계의향과 직무착근도의 적합성의 관계($r=.41, p<.001$), 관계의향과 연계의 관계($r=.31, p<.001$), 관계의향과 희생의 관계($r=.44, p<.001$)는 순상관관계를 나타내었다. 한편, 대상자의 직무 스트레스 회복경험과 직무착근도의 관계($r=.27, p<.001$), 직무 스트레스 회복경험과 직무착근도의 하위영역인 적합성의 관계($r=.28, p<.001$), 회복경험과 연계의 관계($r=.18, p=.003$)와 회복경험과 희생과의 관계($r=.22, p<.001$)는 순상관관계를 나타내었다. 직무 스트레스 회복경험의 하위영역인 자기성취와 직무착근도의 관계($r=.33, p<.001$), 자기성취와 직무착근도의 하위영역인 적합성의 관계($r=.32, p<.001$), 자기성취와 연계의 관계($r=.19, p=.002$) 및 자기성취와 희생의 관계($r=.31, p<.001$)는 순상관관계를 나타내었다(Table 3).

Table 1. Characteristics and Difference in Job Embeddedness of Subjects

(N=261)

Characteristic	Categories	n (%)	M±SD	t or F	p	Scheffé
Gender	Male	135 (51.7)	32.96±5.28	0.72	.471	
	Female	126 (48.3)	32.51±4.71			
Age	<30	59 (22.6)	33.33±0.56	2.08	.102	
	30~<40	82 (31.4)	31.61±0.54			
	40~<50	79 (30.3)	33.12±0.56			
	≥50	41 (15.7)	33.39±0.77			
Education	Middle school ^a	9 (3.4)	35.67±6.82	3.82	.023	a > c
	High school ^b	167 (64.0)	33.10±4.31			
	University ^c	85 (32.6)	31.72±5.85			
Marriage status	Unmarried ^a	93 (35.6)	31.68±5.77	5.53	.004	a < c
	Married ^b	146 (55.9)	33.02±4.23			
	Others ^c	22 (8.4)	35.36±5.29			
Satisfaction of salary	Dissatisfaction ^a	80 (30.7)	32.16±5.80	5.07	.007	a, b < c
	Moderate ^b	151 (57.9)	32.51±4.65			
	Satisfaction ^c	30 (11.5)	35.40±3.50			
Types of industry	Paint manufacture	25 (9.6)	32.44±5.08	1.69	.186	
	Automobile parts	196 (75.1)	32.51±4.88			
	Hardware manufacture	40 (15.3)	34.08±5.46			
Types of duty	Full time	112 (42.9)	33.45±4.38	2.18	.114	
	Night alternation	133 (51.0)	32.30±5.30			
	Part time	16 (6.1)	31.43±6.13			
Types of employment	Regularity job	210 (80.5)	33.07±4.86	2.22	.027	
	Non regularity job	51 (19.5)	31.35±5.37			
Continuous service (year)	<2	96 (36.8)	32.01±4.71	1.18	.315	
	2~<4	61 (23.4)	32.92±5.61			
	4~<6	55 (21.1)	33.45±4.89			
	≥6	49 (18.8)	33.14±4.87			
Total number of workers	<50	27 (10.3)	34.11±4.60	2.39	.069	
	50~<100	22 (8.4)	34.77±4.91			
	100~<300	170 (65.1)	32.99±5.10			
	300~500	42 (16.1)	32.62±4.67			
Level of stress	High ^a	109 (16.1)	31.90±4.82	9.29	<.001	a, b < c
	Moderate ^b	134 (41.8)	32.81±4.85			
	Low ^c	18 (51.3)	37.22±5.11			
Number of drinking (time of one week)	Never	57 (21.8)	33.07±5.57	0.82	.513	
	1	118 (45.2)	32.58±4.96			
	2	45 (17.2)	32.44±4.56			
	3	29 (11.1)	33.86±4.98			
	≥4	12 (4.6)	31.08±4.32			
Amount of drinking (cup of one time)	1~2	113 (43.3)	33.25±5.15	1.52	.208	
	3~4	76 (29.1)	32.08±3.93			
	≥5	15 (5.7)	31.00±6.22			
State of smoking	Smoker	96 (36.8)	33.16±4.94	0.58	.558	
	Non-smoker	147 (56.3)	32.54±4.97			
	Ex-smoker	18 (6.9)	32.11±5.73			
Amount of smoking	<10	9 (9.3)	33.90±3.31	0.41	.661	
	10~<20	68 (70.8)	33.29±5.10			
	≥20	19 (19.8)	32.32±5.00			
Regular exercise (time of one week)	Never	114 (43.7)	32.39±5.57	0.50	.682	
	1	73 (28.0)	32.82±4.89			
	2~3	57 (21.8)	33.00±3.90			
	≥4	17 (6.5)	33.82±4.98			
Sleeping hours	<7	156 (59.8)	32.47±5.42	2.26	.106	
	7~<8	74 (28.4)	33.71±4.14			
	≥8	31 (11.9)	31.74±4.43			
Self health status	Unhealthy ^a	39 (14.9)	30.54±5.93	10.09	<.001	a, b < c
	Moderate ^b	149 (57.1)	32.38±4.31			
	Healthy ^c	73 (28.0)	34.64±5.21			

Table 2. Degree of Job Demand, Leader Member Exchange, Recovery Experience from Job Stress and Job Embeddedness of Subjects (N=261)

Variables	Item	M±SD	Total range (Min~Max)	Item M±SD	Item range (Min~Max)
Job demand	9	25.35±3.47	9~45	2.82±0.38	1~5
Role clarify	3	11.28±1.65	3~15	3.76±0.55	1~5
Role conflict	3	7.85±1.99	3~15	2.61±0.66	1~5
Role overload	3	6.21±1.95	3~15	2.07±0.65	1~5
Leader member exchange	7	21.87±4.01	7~35	3.12±0.57	1~5
Relation satisfaction	3	9.01±1.83	3~15	3.00±0.61	1~5
Relation intention	4	12.85±2.54	4~20	3.21±0.64	1~5
Recovery experience from job stress	16	44.83±10.71	16~80	2.80±0.67	1~5
Psychological detachment	4	10.54±3.93	4~20	2.63±0.98	1~5
Relaxation	4	11.72±3.72	4~20	2.93±0.93	1~5
Mastery experience	4	9.66±3.20	4~20	2.41±0.80	1~5
Control during leisure time	4	12.91±3.36	4~20	3.23±0.84	1~5
Job embeddedness	10	32.74±5.01	13~50	3.27±0.50	1~5
Fit	4	12.87±2.31	4~20	3.21±0.57	1~5
Link	3	10.44±1.75	3~15	3.48±0.58	1~5
Sacrifice	3	9.42±1.77	3~15	3.14±0.59	1~5

Table 3. Correlation between Job Demand, Leader Member Exchange, Recovery Experience from Job Stress and Job Embeddedness of Subjects (N=261)

Variables	Job embeddedness			
	Total	Fit	Link	Sacrifice
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Job demand	.12 (.040)	.08 (.180)	.11 (.064)	.13 (.027)
Role clarify	.45 (< .001)	.41 (< .001)	.37 (< .001)	.36 (< .001)
Role conflict	-.07 (.214)	-.10 (.085)	-.02 (.708)	-.05 (.371)
Role overload	-.07 (.216)	-.09 (.125)	-.08 (.167)	-.01 (.898)
Leader member exchange	.48 (< .001)	.44 (< .001)	.32 (< .001)	.45 (< .001)
Relation satisfaction	.41 (< .001)	.39 (< .001)	.27 (< .001)	.39 (< .001)
Relation intention	.45 (< .001)	.41 (< .001)	.31 (< .001)	.44 (< .001)
Recovery experience from job stress	.27 (< .001)	.28 (< .001)	.18 (.003)	.22 (< .001)
Psychological detachment	.11 (.072)	.14 (.022)	.09 (.131)	.03 (.546)
Relaxation	.20 (< .001)	.22 (< .001)	.15 (.012)	.14 (.017)
Mastery experience	.33 (.001)	.32 (< .001)	.19 (.002)	.31 (< .001)
Control during leisure time	.21 (.001)	.19 (.002)	.13 (.035)	.21 (< .001)

5. 대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인

다중회귀분석의 독립 변수들에 대한 가정을 검증하기 위해 다중공선성을 확인한 결과, 회귀분석의 공차한계는 .91~.98로 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)값은 1.02~1.09로 10 이하로 나타나 독립변수간의 다중공선성의 문제는 없었다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin Watson값이 1.86으로 나타나 2에 가까우므로 자기상관이 없는 것으로 확인

되었으며, 검증모형결과 $F=24.39, p<.001$ 로 유의한 것으로 나타났다. 대상자의 직무착근도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 상사-부하 교환관계($\beta=.43$)과 직무 스트레스 회복경험의 자기성취($\beta=.22$)이었고, 직무요구($\beta=.15$)이었으며, 스트레스 정도와 결혼상태 및 고용형태가 직무착근도에 설명력은 총 35.0%였다(Table 4). 또한, 대상자의 직무착근도의 하위영역인 직무 적합성에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 상사-부하교환관계($\beta=.42$)이었으며, 그 다음은 직무 스트레스 회복경험($\beta=.26$)이었

고, 결혼상태와 직무요구가 직무착근도의 직무적합성에 설명력은 총 28.0%였으며, 직무착근도의 하위영역인 직무연계에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 상사-부하 교환관계($\beta=.30$), 스트레스 정도($\beta=.16$), 직무 스트레스 회복경험과 직무요구가 직무착근도의 직무연계성에 설명력은 총 16.0%였다. 한편 대

상사의 직무착근도의 하위영역인 희생에 가장 큰 영향요인은 상사-부하 교환관계($\beta=.40$)이었으며, 그 다음으로 직무요구($\beta=.16$), 직무 스트레스 회복경험($\beta=.15$)이었고, 스트레스 정도와 고용상태 및 급여만족이 추가되어 직무착근도의 희생에 대한 설명력은 총 31.0%였다(Table 5).

Table 4. Influencing Factors on Job Embeddedness of Subjects

(N=261)

Variables	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	p	R ²	Adj. R ²
	B	SE	β				
(Constant)	8.92	2.55	-	3.49	.001	-	-
Leader member exchange	0.54	0.06	.43	8.57	< .001	.23	.22
Recovery experience from job stress	0.10	0.02	.22	4.40	< .001	.29	.28
Job demand	0.21	0.07	.15	2.96	.003	.31	.30
Stress level [†]	2.76	1.02	.14	2.70	.007	.33	.32
Marital status [§]	2.44	0.94	.13	2.59	.010	.35	.33
Employment	1.55	0.64	.12	2.39	.017	.36	.35

[†]Tolerance=.91~.98 VIF=1.02~1.09, Durbin-watson=1.86, R²=.36, Adj.R²=.35, F=24.39, p < .001; [‡]Stress level (low=1, high=0), [§]Marital status (married, unmarried=0, others=1); ^{||}Employment (Permanent job=1, Temporary job=0).

Table 5. Influencing Factors on Sub Domain of Job Embeddedness of Subjects

(N=261)

Dependent variables	Independent variables	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	t	p	Adj. R ²
		B	SE	β			
Job fit	(Constant)	3.08	1.23	-	2.50	.013	-
	Leader member exchange	0.24	0.03	.42	7.91	< .001	.19
	Recovery experience from job stress	0.05	0.01	.26	4.99	< .001	.25
	Marital status [†]	1.12	0.44	.13	2.54	.012	.27
	Job demand	0.07	0.03	.10	2.03	.043	.28
R ² =.29, Adj. R ² =.28, F=26.38, p < .001							
Job link	(Constant)	4.71	1.00	-	4.67	< .001	-
	Leader member exchange	0.13	0.02	.30	5.36	< .001	.10
	Stress level [‡]	1.13	0.39	.16	2.85	.005	.13
	Recovery experience from job stress	0.02	0.00	.13	2.39	.018	.15
	Job demand	0.06	0.02	.13	2.32	.021	.16
R ² =.17, Adj. R ² =.16, F=13.96, p < .001							
Job sacrifice	(Constant)	1.50	0.93	-	1.60	.111	-
	Leader member exchange	0.17	0.02	.40	7.55	< .001	.20
	Recovery experience from job stress	0.02	0.00	.15	2.98	.003	.24
	Job demand	0.08	0.02	.16	3.23	.001	.26
	Stress level [‡]	0.96	0.37	.13	2.61	.009	.28
	Employment [§]	0.59	0.23	.13	2.53	.012	.29
	Education	1.31	0.51	.13	2.56	.011	.30
	Satisfaction of salary [#]	0.64	0.29	.11	2.18	.030	.31
R ² =.33, Adj. R ² =.31, F=18.00, p < .001							

[†]Marital status (married, unmarried=0, others=1); [‡]Stress level (low=1, high=0); [§]Employment (permanent job=1, temporary job=0);

^{||}Education (middle school=1, others=0); [#]Satisfaction of salary (dissatisfaction, moderat=0, satisfaction=1).

논 의

본 연구는 제조업체 근로자의 직무요구와 상사-부하 교환관계, 직무 스트레스 회복경험 및 직무착근도의 정도 및 그 관계를 확인하고 직무착근도의 영향요인을 규명하기 위하여 시도된 서술적 조사연구로서 연구결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

첫째, 본 연구에서 제조업체 근로자의 직무착근도의 평점은 3.27 ± 0.50 점으로 나타났다. 이러한 결과는 생활체육지도자를 대상으로 한 Shim (2012)의 연구결과 3.31점과는 비슷하였으며, 항만하역 근로자를 대상으로 한 Lee 등(2016a)의 연구결과 3.74점과 도평검사관을 대상으로 한 Shin (2013)의 연구결과 3.6점으로 나타난 결과보다 직무착근도가 낮게 나타났고, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Yoo와 Kim (2016)의 연구결과 3.0점으로 보다 높게 나타나 차이가 있었다. 이러한 차이는 대인 서비스를 제공하므로 감정노동을 하는지와 사람이 아닌 기계나 제품을 다루는지의 여부에 따른 업체의 성격에 의한 것으로 여겨진다. 본 연구의 대상자는 자동기계 가동에 의한 단순 반복 작업을 하는 페인트제조, 자동차 부품제조, 기계설비 제조의 제조업체 근로자이기 때문에 대인관계의 갈등이나 감정소모가 비교적 적은 반면에 대인서비스를 위주로 다루는 직종에서는 근로자들이 만나는 대상자의 상황과 특성에 따라 근로자의 직무착근도에 영향을 주는 것으로 생각된다. 또한 본 연구에서 제조업체 근로자의 직무착근도 하위영역의 평점은 적합성 3.21점, 연계 3.48점, 희생 3.14점으로 나타났다. 이러한 결과는 항만하역 근로자를 대상으로 한 Lee 등(2016a)의 연구에서 적합성 3.77점, 연계 3.66점, 희생 3.77점으로 나타난 결과보다 낮았고 간호사를 대상으로 한 Yoo와 Kim (2016)의 연구에서 적합성 3.12점, 희생 2.87점으로 높게 나타나서 차이가 있었다. 이러한 차이는 업무의 전문성을 가지는 자격이나 면허를 요구하는 정비부서의 항만하역근로자와 간호사는 직무착근도의 구성요인 중에서 적합성의 점수가 높은 반면에 반복적 업무 연속성의 라인작업을 하는 기능적 숙련도를 요구하는 제조업체와 운송부서의 항만하역 근로자는 직무착근도 가운데 희생의 정도가 높게 나타난 것으로 끊어짐이 없는 연속성을 요구하는 라인작업과 숙련도와 전문성을 가지는 업무와의 차이에 기인하는 것으로 사료된다.

둘째, 제조업체 근로자의 일반적 특성에 따른 직무착근도는 학력, 정규직 유·무, 결혼상태, 스트레스 정도, 급여만족, 건강상태에 따라 유의한 차이가 있었다. 이러한 결과는 항공사 구성원을 대상으로 한 Kim와 Lee (2013)의 연구에서 학력이 대

졸 이상인 경우에, 직급이 과장급 이상이거나 직종이 승무직인 정규직의 경우에, 성별이 여자인 경우에, 근속년수가 많을수록 직무착근도에 유의한 영향을 미친다고 한 결과와 본 연구에서 정규직인 경우에 비정규직인 경우보다 직무착근도가 높게 나타난 결과와는 일치하였으나, 학력이 중졸인 경우에 대졸인 경우보다 직무착근도가 높게 나타난 결과와는 상반되었다. 다만, 학력에 따라 직무착근도의 차이를 연구한 서울소재 특급호텔에 근무하는 종사원을 대상으로 한 Park (2011)의 연구에서 학력이 고졸 이하를 포함한 대학 졸업 이하인 경우 대학원 재학이거나 졸업 이상인 경우보다 직무착근도가 낮게 나타난 결과와 상반되었다. 이러한 상반되는 이유는 본 연구의 대상자는 직업선택의 폭이 좁은 중졸 이하가 포함된 제조업체인 반면에 Park (2011)의 연구대상자는 서비스업체인 서울소재 특급호텔 종사자로서 업무의 강도, 업체의 종류와 직무에 대한 소신 및 직업선택의 기회와 폭에 따른 차이로 여겨진다. 이러한 이유는 항공사 승무원들은 전문성 확대의 기회와 자기개발, 성취욕구 충족 및 교육이나 승진 등의 경력개발 기회를 갖게 되며, 이러한 경력 개발의 기회는 역량을 향상시킬 수 있는 동기를 유발하는 요인이 되는 반면, 제조업체 근로자에게는 단순 반복되는 업무에 있어서의 숙련성이 더 요구되는 직종의 차이에 기인한 결과라고 여겨진다. 또한 항공사 승무원을 대상으로 한 An과 Hyun (2015)의 연구에서 승진이나 보수 등과 같은 물질적 보상이 제대로 이루어지는 조직에 머물고 싶은 동기가 부여되므로 직무착근도에 긍정적인 영향을 미친다는 결과와 호텔종사원을 대상으로 한 Park (2010)의 연구에서 임금수준이 높을수록 이직의도가 낮았다는 결과는 결과적으로 조직에 잔류하려고 하는 직무착근도가 높다고 할 수 있으므로 본 연구에서 급여에 만족하는 경우에 직무착근도가 높다는 결과와 일치하였다. 한편, 대상자의 스트레스 정도가 적고 건강한 상태인 경우에 직무착근도가 높은 것은 당연하다고 여겨지나 미혼인 경우보다 별거나 이혼, 사별 등의 결혼상태인 경우에 직무착근도가 높은 것은 새로운 변화를 시도하고자 하는 여유가 적기 때문에 나타난 결과로 이해된다. 따라서 제조업체 근로자의 직무착근도를 높여주기 위해서는 임금 수준을 체계적이고 합리적으로 적용하여 임금만족을 높일 수 있는 방안과 야간교대 근무 후 근력증강과 스트레스 감소 및 수면유도를 위한 점진적인 저항운동을 시행할 수 있는 자조집단을 회사차원에서 지원하는 방안을 마련하는 것이 필요하다고 본다.

셋째, 제조업체 근로자의 직무요구와 직무착근도의 관계는 순 상관관계를 나타내었으며, 직무요구의 하위영역인 역할명확성과 직무착근도의 관계에서도 순 상관관계를 나타내었다.

그리고 직무요구의 역할명확성과 직무착근도의 하위영역인 적합, 연계와 희생의 관계에서 순 상관관계를 나타내었다. 이러한 결과는 한식당 조리종사원을 대상으로 한 Na (2015)의 연구에서 직무요구의 역할인지와 직무착근도의 하위영역인 적합성, 연계, 희생의 관계가 중간정도의 순 상관관계를 나타낸 결과와 국내 항공사 구성원을 대상으로 한 Kim과 Lee (2013)의 연구에서 직무관리, 임금관리, 승진관리 등의 직무 관련 요구가 직무착근도에 양의 영향을 미친다고 한 결과와 일치하였다. 또한, 호텔 식음료종사원을 대상으로 한 Kwon (2014)의 연구에서 직무자율과 피드백, 자기개발 및 사회자원의 직무자원이 직무착근도의 적합성과 희생의 정도와 순 상관관계로 나타났으며, 항공사 승무원을 대상으로 한 An과 Hyun (2015)의 연구에서 경력목표과정과 전문능력개발 및 조직의 보상 성장의 직무자원이 많을수록 직무착근도가 높다고 한 결과와 유사하였다. 따라서 제조업체 근로자의 직무착근도를 높이기 위해 역할의 내용과 한계 및 범위를 분명하게 설정해줌으로써 역할명확성의 직무요구를 높여 주는 것이 필요하다고 본다.

넷째, 제조업체 근로자의 상사-부하 교환관계와 직무착근도의 관계는 약한 순 상관관계를 나타내었고, 상사-부하 교환관계의 하위영역인 관계만족과 관계의향의 정도와 직무착근도의 관계는 중간정도의 순 상관관계를 나타내었다. 이러한 결과는 호텔직원을 대상으로 한 Park과 Park (2013)의 연구에서 상사-부하 교환관계의 하위영역인 애착과 충성심, 공헌의욕 및 존경의 정도와 직무착근도의 하위영역인 적합성, 연계, 희생의 정도와 약한 순 상관관계를 나타낸 결과와 본 연구와는 다른 도구를 사용하였으나 그 결과는 일치하였다. 또한 국내 전자회사의 이공계 박사학위 소지자인 연구개발 직원을 대상으로 한 Choi와 Chang (2016)의 연구에서 입사과정 시 채용담당자와의 상호작용이 긍정적일수록 적합성의 직무착근도가 높게 나타난 결과와 직장인을 대상으로 한 Kang (2017)의 연구에서 상사-부하 교환관계가 좋을수록 직원의 업무만족과 급여만족이 높게 나타난 결과와 민간경비업체 직원을 대상으로 한 Chung, Lee와 Kim (2009)의 연구에서 상사-부하 교환관계의 질이 좋을수록 이직의도가 낮다고 한 결과에서 상사-부하교환관계가 근로자의 직무착근도에 영향을 주고 있음을 알 수 있었다. 따라서 제조업체 근로자의 직무착근도를 높이기 위해서 회사차원에서 상사-부하교환 관계의 질을 높이는 경영정책과 지원방안의 마련이 필요하다고 본다.

다섯째, 제조업체 근로자의 직무 스트레스 회복경험과 직무착근도의 관계는 약한 순 상관관계를 나타내었으며, 직무 스트레스 회복경험의 하위영역인 휴식과 자기성취 및 통제 정도와

직무착근도의 관계는 약한 순 상관관계를 나타내었다. 직무 스트레스 회복경험의 하위영역인 자기성취와 직무착근도의 하위영역인 적합성과 연계 및 희생 정도의 관계는 각각 약한 순 상관관계를 나타내었다. 이 결과는 항만하역근로자를 대상으로 한 Lee 등(2016b)의 연구에서 직무 스트레스가 직무 스트레스 회복경험에 영향한다는 결과와 도핑검사관을 대상으로 한 Shin (2013)의 연구에서 직무 스트레스가 높을수록 직무착근도가 낮아지는 결과를 볼 때 직무 스트레스 회복경험이 높을수록 직무착근도가 높아지는 본 연구결과와 유사하다고 하겠다. 따라서 제조업체 근로자의 직무착근도를 높여 주기위해 직무 스트레스 회복경험을 높여 주는 프로그램의 개발과 그 적용이 필요하다고 본다.

여섯째, 제조업체 근로자의 직무착근도에 가장 영향을 미치는 요인으로는 상사-부하 교환관계로 나타났으며, 그 다음으로는 직무 스트레스 회복경험, 직무요구, 스트레스 정도, 결혼상태의 순이었고, 직무착근도의 설명력은 총 35.0%였다. 이러한 결과는 호텔과 유통직원을 대상으로 한 Kwon 등(2010)의 연구에서 상사-부하 교환관계가 직무착근도의 적합성에 미치는 영향과 연계에 미치는 영향 및 희생에 미치는 영향의 결과와 도핑검사관을 대상으로 한 Shin (2013)의 연구에서 직무 스트레스 가운데 역할인지와 상사와 대인관계, 정신적 보상이 직무착근도의 적합성에 영향을 미치며, 역할인지와 역할갈등, 정신적 보상이 직무착근도의 연계에 영향을 미치고, 직무착근도의 희생에는 정신적보상이 영향을 미치는 것으로 나타나서 직무 스트레스 회복경험과 관련이 있는 직무 스트레스가 직무착근도에 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 유사하였다. 조리종사원을 대상으로 한 Na (2015)의 연구에서 직무요구의 역할모호성이 직무착근도의 적합성에 미치는 영향과 연계에 미치는 영향 및 희생에 미치는 영향의 결과와 차이가 있었다. 또한, 이러한 차이는 본 연구의 대상자는 제조업체 근로자로서 제품 생산라인의 인적, 물적인 위계질서가 필요하여 상사-부하교환관계가 직무착근도에 영향을 미친 반면에 한식당 조리 종사원은 고객 만족과 동시에 조직의 요구를 만족시켜야 하는 감정적, 육체적 직무요구로 인하여 직무탈진이 쉽고, 직무착근도의 적합성, 연계, 희생의 모든 영역에 영향하는 것으로 확인되었다. 따라서 제조업체 근로자의 직무착근도를 높여 주기 위해서는 우선적으로 근로자의 직속상관인 선임자와의 상사-부하 교환관계의 질을 개선할 수 있는 방안과 구체적 업무지침과 업무의 한계를 명확히 제시하는 기준 마련이 중요하겠다.

이상에서 제조업체 근로자의 직무착근도에 미치는 영향인은 상사-부하 교환관계, 직무요구 및 직무 스트레스 회복경

험으로 확인되었다. 따라서 제조업체 근로자의 직무착근도를 높이기 위해 상사-부하 교환관계, 직무요구, 직무 스트레스 회복경험을 향상시키는 방안 마련이 필요하다고 본다.

끝으로 본 연구의 의의는 제조업체 근로자의 직무착근도를 설명하는 직무 관련요인으로 직무요구와 직무 스트레스 회복경험을 다루었고, 환경요인으로 직장상사와의 상사-부하 교환관계를 동시에 직무착근도의 영향요인으로 연구한 점이라 할 수 있겠다. 본 연구의 한계점은 횡단적 조사연구이므로 직무착근도에 영향을 미치는 원인변수들과의 인과관계를 설명하는데는 어려움이 있으며, 특정 지역의 제조업체의 근로자만을 대상으로 자료수집을 한 관계로 대상자가 속한 업체의 업종과 규모에 따라서 차이가 있기 때문에 일반화하는데 한계가 있다고 본다.

결론 및 제언

본 연구에서는 대상자의 직무요구가 높을수록, 상사-부하 교환관계의 질이 좋을수록, 직무 스트레스 회복경험이 높을수록, 직무착근도와 직무착근도의 하위영역인 적합성, 연계, 희생의 정도가 높게 나타났다. 제조업체 근로자의 직무착근도에 가장 영향을 미치는 요인은 상사-부하 교환관계로 나타났으며, 다음은 직무 스트레스 회복경험, 직무요구, 스트레스 정도, 결혼상태 및 고용형태의 순이었고, 이들이 직무착근도의 설명력은 총 35%였다. 결론적으로 제조업체 근로자의 직무착근도를 높이기 위해서 관계지향의 상사-부하 교환관계, 역할명확성의 직무요구, 자기성취의 직무 스트레스 회복경험을 높여 주는 것이 필요하다.

이상의 연구결과에 대하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 제조업체 근로자의 직무착근도를 높여 주기 위한 상사-부하 교환관계를 증진시킬 수 있는 프로그램 개발과 검증을 위한 후속연구를 제안한다.

둘째, 직무 스트레스 회복경험을 증진시킬 수 있는 프로그램 개발과 적용으로 제조업체 근로자의 직무착근도를 높여 주기 위한 실험연구를 제안한다.

셋째, 제조업체와 비제조업체 근로자의 직무착근도 영향요인에 대한 비교 연구를 제안한다.

REFERENCES

An, H. J., & Hyun, S. H. (2015). The influence of the cabin crew's organizational career growth on job embeddedness, brand citi-

zenship behavior and voice behavior. *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, 24(3), 103-120.

Choi, J. Y., & Chang, J. Y. (2016). The effects of professionalism, likelihood of job embeddedness, and interaction quality with recruiters at entry on turnover behavior among R&D professionals. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 29(4), 549-571.

Chung, D. Y., Lee, W. H., & Kim, C. K. (2009). A study of the relationship of the senior-guard's quality of exchange, job satisfaction and intention to leave one's job in private security company. *Korean Security Science Review*, 20, 313-338.

Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level-multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.

Hong, H. K., Chung, K. Y., & Kim, W. H. (2012). Effects of self-efficacy on job embeddedness, innovation behaviors, and organizational citizenship behavior. *The Korea Contents Society*, 12 (5), 415-430. <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2012.12.05.415>

Jang, H. R. (2016). Effect on job engagement, job burnout and turnover intention by job demand. *Journal of Hotel & Resort*, 15(3), 81-101.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.

Kang, S. H. (2017). The effects of leader-member exchange on job satisfaction. *Yonsei Business Review*, 54(1), 125-150.

Kim, K. Y., & Lee, D. M. (2013). The effects of rewards system on embeddedness and turnover intention. *Ordo Economics Journal*, 16(4), 177-195.

Korea Labor Institute, Workplace Panel Survey. (2016). *Turnover Intention*. from http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=336&tblId=TX_336_2009_H1019

Kwon, J. H. (2014). The effects of job resources by hotel F&B employees on job embeddedness organizational commitment and job performance. *Journal of Hotel Resort*, 13(1), 23-42.

Kwon, K. J., Hong, H. K., & Lee, H. R. (2010). A study on the predictors of job embeddedness of organization member. *Journal of Tourism & Leisure Research*, 22(3), 367-387.

Lee, J. H., Choi, E. K., Oh, H. O., Moon, H. K., & Lee, S. M. (2016a). The impacts of job stress and job embeddedness on presenteeism among container terminal workers. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 27(1), 31-42. <http://dx.doi.org/10.12799/jkachn.2016.27.1.31>

Lee, S. M., Moon, H. K., Oh, H. O., Choi, E. K., Woo, K. M., & Lee, J. H. (2016b). The impacts of job stress and ego-resilience on recovery experience from job stress in the container terminal workers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 25(1), 9-18. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.1.9>

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Na, J. S. (2015). *The effects of the job resources and job demands of Korean restaurant cooking employees on job embeddedness & job burnout*. Unpublished doctoral dissertation, Honam University, Gwangju.
- Park, H. I., Park, Y. A., Monica Kim., & Hur, T. K. (2011). A validation study of a Korean version of the recovery experience questionnaire. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 24(3), 523-552.
- Park, I. K. (2010). A study on the effects of job embeddedness on turnover intention for hotel employee. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 25(3), 61-79.
- Park, J. S., & Park, Y. K. (2013). An effect of job embeddedness of hotel employees on customer orientation: Focusing mediator effect of LMX quality. *Korean Journal of Hospitality & Tourism*, 22(4), 218-233.
- Park, K. D. (2011). *The relationship among job embeddedness, job burnout and customer orientation: Focusing on moderating effect of quality of LMX*. Unpublished doctoral dissertation, Kyonggi University, Suwon.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-316. <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>
- Shim, J. Y., & Lee, H. R. (2014). A study on the relationship between airlines' internal service quality and job embeddedness. *Journal of the Korea Service Management Society*, 15(1), 1-22.
- Shim, S. S. (2012). Influence of professionalism on job embeddedness and job burnout of life time sports instructors. *Korean Journal of Physical Education*, 51(1), 323-332.
- Shin, D. H. (2013). *The relationship among job stress, job embeddedness and job abandonment intention of doping control officers*. Unpublished master's thesis, Korea National Sport University, Seoul.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Yoo, M. J., & Kim, J. K. (2016). A structural model of hospital nurses' turnover intention: Focusing on organizational characteristics, job satisfaction, and job embeddedness. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 22(3), 292-302. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.292>
- Yoon, J. W. (2006). The effect of job demands and job resources on job burnout and moderating effect individual traits in service job. *Korea Journal of Business Administration*, 19(6), 2531-2559.