

http://dx.doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.3.139

JCCT 2019-8-18

## IT업계 종사자들의 직무스트레스가 직무몰입과 정서적 몰입에 미치는 영향

### The Effect of Job Stress of IT Industry Employees' on Job Involvement and Affective Commitment

선동규\*, 여영숙\*\*

Dong Kyu Sun\*, Young-suk Yeo\*\*

**요약** 본 연구는 IT분야의 종사자 및 관련자를 대상으로 업무환경에 따른 직무스트레스 요인을 파악하고 이를 바탕으로 이러한 요인들이 종사자들의 직무몰입과 정서적 몰입에 미치는 영향 관계를 살펴보기 위하여 실시하였다. 연구 대상자는 서울 경기지역의 IT관련 업체 중 15개의 업체 및 개인(프리랜서)으로 선정하였다. 자료 수집은 2019년 5월 27일부터 6월 28일까지 4주간 실시하였다. 총 400부를 배포하여 최종 유효한 설문지 352부를 분석에 사용하였다. 연구결과, IT분야 종사자의 직무스트레스 요인(역할과다, 역할모호성, 역할갈등) 중 '역할모호성'과 '역할갈등'의 2개의 요인이 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무스트레스 요인이 정서적 몰입에 미치는 영향에 대한 분석에서는 직무스트레스의 역할과다, 역할모호성, 역할갈등의 모든 요인이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

**주요어** : 직무스트레스, 직무몰입, 정서적 몰입, IT산업

**Abstract** This study investigates the factors of job stress from working environment of employees' in the IT relative industry and explore its effects on both job involvement and affective commitment. 15 companies and individuals(IT freelancers) working in Seoul and Gyeonggi Province were chosen for this study. Data were collected for 4 weeks from May 27 to June 28, 2019. A total of 400 employees' were attended in this research and finally 352 samples were used for the empirical analysis. The result of this study showed that 'role ambiguity' factor and 'role conflict' factor among the job stress factors influence on job involvement. Moreover, all factors(overload, role ambiguity, role conflict) among job stress influence on affective commitment.

**Key words** : Job Stress, Job Involvement, Affective Commitment, IT Industry

## 1. 서론

오늘날 IT산업은 정보통신 산업의 급속한 발전과 함께 정보혁명을 주도하는 기술로 부각되면서 국가의 핵심 산업으로 뿌리내리고 있다. 특히 국내 IT산업은 상당한 국제경쟁력을 가진 것으로 평가되고 있어 국가경쟁력에도 중요한 역할을 담당하고 있다. 이에 따라 세

계시장에서 차지하는 국내 IT산업의 생산비중은 매우 높을 뿐 만 아니라 최근 다양한 분야와의 융·복합 현상에 따른 IT관련 종사자들의 수요는 지속적으로 요구되고 있다.

그러나 IT업계 종사자 또는 IT인력을 구분하는 일반적인 기준은 아직까지 명확하지 않다. 다만 정보통신정책연구원(2007)이 IT인력을 표준직업분류로 구분하고는

\*정회원, 호남대학교 일반대학원 호텔관광학과 박사과정(제1저자)Received: May 06, 2019 / Revised: June 05, 2019

\*\*정회원, 호남대학교 관광경영학과 교수 (교신저자)

접수일: 2019년 5월 6일, 수정완료일: 2019년 6월 5일

게재확정일: 2019년 6월 28일

Accepted: June 28, 2019

\*Corresponding Author: adelinay@honam.ac.kr

Dept. of Tourism Management, Honam University, Korea

있지만 IT인력은 업무의 특성상 IT산업 뿐 만 아니라 일반 산업체 또는 기업의 전산팀 등에서도 종사하고 있어 명확한 IT인력의 범위를 제시하기는 어려움이 있다 [1]. 그럼에도 불구하고 IT인력에 대한 정의를 구체화하기 위한 다양한 관점들이 시도되면서 가장 보편적인 의견의 일치를 갖는 관점이 'IT산업에서 일하는 인력'과 'IT 직업 인력' 간의 구별이 선행되어야만 한다는 것이다. 'IT산업 인력'의 경우 전산업의 종사자 중에서 통상적으로 정보통신산업으로 분류되는 산업에 종사하는 인력을 의미하는 반면, 'IT직업 인력'의 경우 정보통신산업에 종사하고 있지 않더라도 IT기술이나 전문지식을 보유하고 활용하는 직업종사자를 의미하는 것이다. 즉 IT산업체가 아니더라도 IT기술이나 전문지식을 보유하고 활용하는 직업종사자는 IT직업 인력으로 분류된다. 이는 IT인력을 핵심직업군과 비핵심 직업군으로 구분하는 해외에서의 관점과도 공통되는 부분이다.

한편 국내 IT산업은 국제경쟁력과는 달리, 근로자들의 실제 근무현장은 개선이 시급한 부분이 많은 것으로 보고되고 있다. 한국노동사회연구소(2013)는 고용노동부의 의뢰에 따른 'IT산업 근로시간 실태 및 개선방안' 보고서에서 장시간 노동이 구조화된 조직 문화, 중층적인 하도급 구조, 그리고 노동시간 관리부재 등을 주요 문제점으로 지적하였다[2]. 2016년 고용노동부가 실시한 근로시간운용실태조사에서도 IT업계에 종사하는 사무직 근로자의 하루 평균 근로시간을 보면 초과 근로시간이 2.7시간으로 주 단위 초과근로시간으로 환산하면 11.6시간인 것으로 나타났다. 또한 IT업계가 포괄임금제를 당연한 기업문화로 받아들인 것으로 나타났는데 원청과 하청업체들이 포괄임금제를 악용해 과도한 야근을 강요하는 것이 일반화 되어 다른 업계에 비해 장시간 근로문제가 심각한 것으로 파악되었다[3].

또한 IT 업계 종사자들은 산업의 특성상 지식·기술 집약적이며 업무수행을 위하여 지속적으로 역량을 키워 나가야 한다. 그렇지 못할 경우 개인 뿐 만 아니라 회사 또한 다른 회사와의 경쟁력에서 뒤처질 가능성이 있다. 따라서 IT분야 연구개발 인력들이 업무수행을 위해 새로운 기술을 익히는 자체가 스트레스가 될 수 있다. 종일 컴퓨터와 씨름하다보니 '어깨통증, 허리통증, 손목통증의 3통(通)은 IT 업계 종사자들에게는 자연스러운 일상의 일부로 여겨질 만큼 근골격계 질환이 흔할 뿐 만 아니라 정신적 스트레스가 상당하고 파견인력의

경우 프로젝트별로 상주함에 따라 장시간 근무와 불규칙한 일정으로 인한 스트레스 및 고혈압, 이상지질혈증 등의 만성질환도 생기기 쉽다고 보고되고 있다.

이러한 맥락에서 직무스트레스에 대한 선행연구들을 살펴보면 직종이나 직업 환경에 따라 직무스트레스 요인은 다양하게 유발된다고 지적됨에 따라 다양한 직업의 분야 종사자들을 대상으로 연구되어왔음을 확인할 수 있다. 특히 직무스트레스를 개념화한 연구자들의 관점을 살펴보면 실제적 업무 특성(작업환경)이나 직무의 양과 같은 외부의 압력을 직무스트레스의 개념으로 본 관점과 외부 자극에 의해 발생하는 심리적·신체적 반응 등의 내부반응에 초점을 두어 직업적 업무를 수행하는 상황에서 심리적 고통을 느끼고 그와 관련된 신체장애가 유발되는 상태로 보는 관점, 마지막으로 외부압력과 내부반응의 상호작용으로 인해 스트레스가 발생한다고 보는 관점이 있다. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이 IT업계 종사자들의 근무환경은 일반적인 기업과 매우 달라 그에 따른 높은 스트레스 관련 사례들이 보고되고 있으나 IT산업 종사자의 직무스트레스와 관련된 체계적 연구는 매우 미흡한 실정이다.

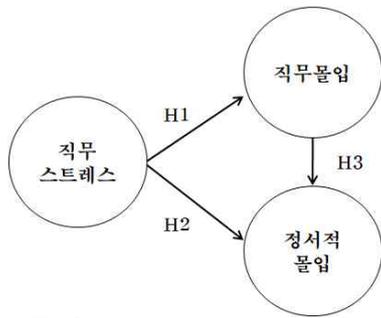
따라서 이러한 논의를 바탕으로 본 연구에서는 국내 IT업계종사자들의 업무환경에 따른 직무스트레스 요인을 살펴보고자 한다. 나아가 이러한 직무스트레스 요인이 직무몰입과 정서적 몰입에 미치는 영향을 분석해 보고자 한다. 이는 IT관련 종사자들의 근로환경을 이해하고 그와 관련된 조직 내 개선점 및 인력관리를 위한 시스템 및 정책 제안을 위한 기초적 자료로 제공하는데 연구의 목적이 있다.

## II. 연구설계

### 1. 연구모형과 가설 설정

#### 1) 연구모형

본 연구에서는 IT업계 종사자를 대상으로 업무환경에 따른 직무스트레스 요인을 살펴보고 이를 바탕으로 어떠한 요인들이 향후 관련 종사원들의 직무몰입과 정서적 몰입에 영향을 미치는지 분석해 보고자 한다. 이에 따라 <모형 1>과 같은 연구모형을 구성하였다.



모형 1. 연구모형  
 Figure 1. Research model

2) 가설 설정

선행연구 중 직무스트레스와 직무몰입 간의 관계 연구에 있어 직무스트레스는 직무몰입에 중요한 영향을 미치며 직무스트레스가 직무몰입에 부적인 관계가 있다는 이덕근(2008)[4]의 연구와 정서적 몰입이 높을수록 조직과 직무에 대한 긍정적인 태도와 행동을 발생한다고 한 이홍용(2017), 김수명(2018)[5][6]의 연구를 바탕으로 다음과 같이 가설을 설정하였다. 특히 직무스트레스의 원인에 해당되는 역할모호, 역할과다 등의 직무스트레스 관련 변수는 직무만족을 통해 직무몰입에 간접적인 영향을 준다는 일부 연구자들의 주장과 함께 정서적 몰입과 조직몰입과의 연관성을 밝힌 선행연구들(이홍용, 2017; 김수명, 2018 등)을 바탕으로 IT업계 종사자들의 직무스트레스 요인과 정서적 몰입, 직무몰입의 관계를 살펴보고자 하였다.

가설 1. IT 업계종사자의 직무스트레스(역할모호성, 역할과다, 역할갈등)는 직무몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 2. IT 업계종사자의 직무스트레스(역할모호성, 역할과다, 역할갈등)는 정서적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

가설 3. IT 업계종사자의 직무몰입은 정서적 몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

2. 변수의 조작적 정의 및 측정

본 연구의 가설을 검증하기 위한 변수는 직무스트레스 요인, 정서적 몰입, 직무몰입으로 구분하였으며 측정 변수에 대한 근거와 항목은 선행연구들(이덕근, 2008; 이홍용, 2017; 김수명, 2018; 배병룡, 2012; 김우진·박상철·이기중; 2010, 여영숙·나정미 등)[7][8][9]을 토대로

선정하였다. 직무스트레스 요인에 대한 항목은 13문항, 정서적 몰입에 관한 항목은 6문항, 직무몰입에 관한 항목은 5문항으로 구성하였으며 인구통계학적 특성관련 변수를 제외한 모든 변수는 등간척도로서 Likert 5점 척도로 설정하였다.

그 외 인구통계학적 특성을 파악하기 위해 사용된 변수 중 성별, 결혼, 연령, 근무부서, 직급, 고용형태, 근무년수, 평균 주 근무시간 등 8문항은 명목척도로 측정하였다.

3. 자료 수집 및 분석방법

본 연구에서는 서울 경기지역의 IT관련 업체 중 15개의 업체 및 개인(프리랜서)을 대상으로 설문조사를 실시하였다. IT분야의 특성상 공공기관, 금융권, 대기업, 다국적기업, 벤처기업 등에서 근무하고 있는 IT분야의 종사자 및 관련자로 선정하였다.

2019년 5월 27일부터 6월 28일까지 4주간 실시하였으며 총 400부를 배포하여 375부를 회수하였으나 이 중 응답이 불성실한 답변 등을 제외한 유효한 설문지 352부를 분석에 사용하였다.

조사방법은 응답자가 설문항목에 직접 답변하는 자기기입방식의 설문지법을 이용하였고, 자료의 수집은 각 업체당 1명(대표, 임원, 팀장)을 선정하여 조사 협조를 요청한 뒤 설문내용과 관련된 주의사항을 사전에 설명하였다. 조사 협조자들은 응답자들에게 본 조사의 목적과 설문항목, 응답방법 및 수거요령 등을 설명하고 설문지를 작성하게 하였다.

조사 자료에 대한 분석방법은 SPSS 23.0 for windows 통계패키지 프로그램을 이용하여 분석하였다. 표본의 일반적인 특성을 파악하기 위하여 빈도분석을 실시하였으며 측정항목의 타당도와 신뢰도를 분석하기 위해 요인분석과 신뢰도 분석을 실시하였다. IT 업계종사자의 직무스트레스와 직무몰입, 그리고 정서적 몰입 간의 영향관계를 규명하기 위하여 다중회귀분석과 단순회귀분석을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 표본의 일반적 특성

표1. 인구통계학적 특성  
 Table 1. demographic characteristic

구분		빈도(%)
성별	남자	274(77.8)
	여자	78(22.2)
결혼	미혼	160(45.5)
	기혼	191(54.3)
	기타	1(0.3)
연령	20대	64(18.2)
	30대	130(36.9)
	40대	121(34.4)
	50대	34(9.7)
	60대 이상	3(0.9)
근무부서	개발	60(17.0)
	기술	93(26.4)
	생산	2(0.6)
	영업(Sale)	99(28.1)
	경영 및 관리 (총무, 회계, 기획 포함)	53(15.1)
	기타	45(12.8)
직급	인턴(파트타임 포함)	4(1.1)
	사원	82(23.3)
	대리	56(15.9)
	과장	78(22.2)
	차·부장(팀장)	105(29.8)
	임원(본부장 포함)	27(7.7)
고용형태	정규직	319(90.6)
	계약직	28(8.0)
	용역직	4(1.1)
	인턴직(파트타임 포함)	-
	기타	1(0.3)
근무년수	1년 미만	40(11.4)
	1년 이상~3년 미만	52(14.8)
	3년 이상~5년 미만	45(12.8)
	5년 이상~10년 미만	70(19.9)
	10년 이상~15년 미만	66(18.8)
	15년 이상	79(22.4)
평균주근무시간	40시간 미만	16(4.5)
	40~50시간 미만	200(56.8)
	50~60시간 미만	108(30.7)
	60시간 이상	28(8.0)
합계		352(100)

2. 측정도구의 신뢰도와 타당도 분석

요인분석 결과, 직무스트레스 요인은 총 3개의 요인이 추출되었고, 추출된 요인은 총 변량의 67.246%의 분산설명력을 보여주고 있다. 역할모호성 요인은 23.940%, 역할과다 요인은 22.015%, 역할갈등 요인은 21.290%로 각 요인들이 고른 설명력을 보여 주고 있다. 또한, 직무스트레스 요인의 신뢰도 분석결과 Cronbach's α 값은 역할모호성 요인이 0.883, 역할과다 요인은 0.835, 역할갈등 요인은 0.821로 비교적 신뢰도가 높은 수치를 보이고 있어 내적 일관성이 있는 것으로 나타났다.

표 2. 요인분석 직무스트레스의 신뢰도와 타당도 분석  
Table 2. Factor analysis for job stress

요인		요인 적재량	공통 값	고유 값	분산설명력 (%)	Cronbach's α
역할 모호	요인 6	.868	.831	3.112	23.940	.883
	요인 7	.797	.731			
	요인 5	.794	.714			
	요인 8	.776	.680			
역할 과다	요인 4	.781	.686	2.862	22.015	.835
	요인 1	.772	.657			
	요인 3	.763	.698			
	요인 2	.699	.715			
역할 갈등	요인 11	.748	.622	2.768	21.290	.821
	요인 12	.747	.599			
	요인 10	.661	.590			
	요인 13	.636	.557			
	요인 9	.584	.662	Total explained variance=67.246, KMO=.906 Bartlett's test of Sphericity=2349.245, d.f=78, sig=.000		

직무몰입에 요인분석결과는 다음 <표3>과 같다. 단일요인으로 추출되었고 추출된 요인은 총 변량의 48.450%의 분산설명력을 보여주고 있다. 직무몰입에 대한 신뢰도 검증결과를 보면 Cronbach's α 계수가 0.728로 나타나 상당히 높게 나타났다.

표 3. 요인분석 직무몰입의 신뢰도와 타당도 분석  
Table 4. Factor analysis for job involvement

요인		요인적재량	공통 값	고유 값	분산설명력 (%)	Cronbach's α
직무 몰입	요인 2	.765	.585	2.422	48.450	.728
	요인 1	.751	.563			
	요인 4	.714	.509			
	요인 3	.638	.408			
	요인 5	.598	.357			
Total explained variance=48.450, KMO=.725 Bartlett's test of Sphericity=369.809, d.f=10, sig=.000						

다음으로 정서적 몰입에 대한 분석결과 단일요인으로 추출되었고 추출된 요인은 총 변량의 71.230%의 분산설명력을 보여주고 있다. 정서적 몰입에 대한 신뢰도 검증을 위하여 Cronbach's α 계수를 도출하였는데 그 결과를 보면 0.916으로 매우 높은 수치를 보이고 있어 내적 일관성이 있는 것으로 보인다.

표 4. 요인분석 정서적 몰입의 신뢰도와 타당도 분석

Table 4. Factor analysis for affective commitment

요인		요인적 재량	공통 값	고유 값	분산설 명력 (%)	Cron bach 's $\alpha$
정서 적 몰입	요인 3	.921	.848	4.274	71.230	.916
	요인 4	.916	.840			
	요인 5	.870	.758			
	요인 6	.864	.747			
	요인 1	.738	.544			
	요인 2	.733	.538			
Total explained variance=71.230, KMO=.893 Bartlett's test of Sphericity=1584.074, df=15, sig=.000						

3. 분석결과

1) 가설 1: IT 업계종사자의 직무스트레스(역할모호성, 역할과다, 역할갈등)는 직무몰입에 유의한 정(+)  
의 영향을 미칠 것이다.

IT 업계종사자의 직무스트레스는 직무몰입에 유의한 정(+)  
의 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 10%  
이고 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었으며(F=12.917, p<.000) 다중공선상에 따른 잔차 검증  
을 위한 Durbin-Watson의 통계량은 1.836으로 기준 값인 2에 근접하여 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들  
간에 상관관계가 없는 것으로 판단된다.

직무스트레스 요인 중 역할모호성과 역할갈등의 2개  
의 요인이 직무몰입에 유의적인 정(+)  
의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 IT 업계종사자의 직무스트레  
스는 직무몰입에 유의적인 영향을 미친다는 가설 1은  
부분 채택되었다. 또한 직무스트레스 요인 중에서 직무  
몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 표준화 계수를 비  
교해 본 결과 역할모호성이 0.044로 가장 많은 영향을  
미치는 것으로 나타났다.

표 5. 다중회귀분석 직무스트레스가 직무몰입에 미치는 영향  
Table 5. Multiple regression analysis for job stress and job involvement

종속 변수	독립 변수	비표준화 계수		표준 화계 수	t	p	공선성 통계량	
		B	표준 오차				$\beta$	공차
직 무 몰 입	(상 수)	4.117	.128		32.200	.000		
	역할 과다	.037	.051	.049	.732	.465	.577	1.733

역할 모호	-.150	.044	-.220	-3.448	.001 **	.633	1.580
역할 갈등	-.119	.051	-.166	-2.330	.020 *	.508	1.969
R=.317, $R^2$ =.100, 수정된 $R^2$ =.092, F=12.917, p=.000 Durbin-Watson=1.836							

주) \*\*\*p<0.001,\*\*p<0.01,\*p<0.05

2) 가설 2: IT 업계종사자의 직무스트레스(역할모호성, 역할과다, 역할갈등)는 정서적 몰입에 유의한 정(+)  
의 영향을 미칠 것이다.

IT 업계종사자의 직무스트레스는 정서적 몰입에 유  
의한 정(+)  
의 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기  
위해 다중회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력  
은 21%이고 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석  
되었으며(F=31.101, p<.000) 다중공선상에 따른 잔차 검  
증을 위한 Durbin-Watson의 통계량은 1.776으로 기준  
값인 2에 근접하여 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔  
차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단된다.

직무스트레스 요인 중 역할과다, 역할모호성, 역할갈  
등의 모든 요인이 정서적 몰입에 유의적인 정(+)  
의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 IT 업계종사자의  
직무스트레스는 정서적 몰입에 유의적인 영향을 미친  
다는 가설 2는 모두 채택되었다. 또한 직무스트레스 요  
인 중 하부요인이 직무몰입에 미치는 영향을 파악하기  
위해 표준화 계수를 비교해 본 결과 역할과다와 역할갈  
등이 둘 다 0.070으로 가장 많은 영향을 미치는 것으로  
나타났다.

표 6. 다중회귀분석 직무스트레스가 정서적 몰입에 미치는 영향  
Table 5. Multiple regression analysis for job stress and affective commitment

종속 변수	독립 변수	비표준화 계수		표준 화계 수	t	p	공선성 통계량	
		B	표준 오차				$\beta$	공차
정 서 적 몰 입	(상 수)	4.361	.175		24.922	.000		
	역할 과다	.164	.070	.147	2.345	.020 **	.577	1.733
	역할 모호	-.145	.060	-.145	-2.422	.016 **	.633	1.580
	역할 갈등	-.465	.070	-.444	-6.653	.000 ***	.508	1.969
R=.460, $R^2$ =.211, 수정된 $R^2$ =.205, F=31.101, p=.000								

Durbin-Watson=1.776  
 주) \*\*\*p<0.001,\*\*p<0.01,\*p<0.05

3) 가설 3: IT 업계종사자의 직무몰입은 정서적 몰입에 유의한 정(+)'의 영향을 미칠 것이다.

IT 업계종사자의 직무몰입은 정서적 몰입에 유의한 정(+)'의 영향을 미칠 것이라는 가설을 검증하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과 회귀모형의 설명력은 24% 이고 회귀식은 통계적으로 유의한 것으로 분석되었으며(F=110.315, p<.000) 다중공선상에 따른 잔차 검증을 위한 Durbin-Watson의 통계량은 1.776으로 기준 값인 2에 근접하여 0 또는 4에 가깝지 않기 때문에 잔차들 간에 상관관계가 없는 것으로 판단된다. 따라서 IT 업계종사자의 직무몰입은 정서적 몰입에 유의적인 영향을 미친다는 가설 3은 채택되었다.

표 7. 단순회귀분석 직무몰입이 정서적 몰입에 미치는 영향  
 Table 6. Simple regression analysis for job involvement and affective commitment

종속 변수	독립 변수	비표준화계수		표준화 계수	t	p
		B	표준 오차	β		
정서적 몰입	(상수)	.672	.241		2.786	.006
	직무 몰입	.716	.068	.490	10.503	.000***

R=.490, R<sup>2</sup>=.240, 수정된 R<sup>2</sup>=.237, F=110.315, p=.000  
 Durbin-Watson=1.737

주) \*\*\*p<0.001,\*\*p<0.01,\*p<0.05

#### IV. 결론

본 연구는 IT분야의 종사자 및 관련자를 대상으로 업무환경에 따른 직무스트레스 요인을 파악하고 이를 바탕으로 이러한 요인들이 종사자들의 직무몰입과 정서적 몰입에 미치는 영향 관계를 살펴보기 위하여 실시하였다. 이러한 연구의 목적을 달성하기 위하여 서울 경기지역의 IT관련 업체 중 15개의 업체 및 개인(프리랜서)을 대상으로 설문조사를 실시하였다. IT분야의 특성상 공공기관, 금융권, 대기업, 다국적기업, 벤처기업 등에서 근무하고 있는 IT분야의 종사자 및 관련자를 분석대상으로 선정하였다.

연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, IT산업이 일반 업종과 차별되는 몇 가지 특징

을 살펴보면 인력의 구성에 있어서 여성의 비율이 매우 낮은 것을 확인 할 수 있다. 이는 업무의 특성상 프로젝트 중심의 성격이 강하기 때문에 업무가 시작되면 팀원들 간에 철야근무 등이 동시에 이루어지다보니 아무래도 여성 개발자보다는 남성들의 비중이 높을 수밖에 없기 때문인 것으로 판단된다. 또한 20~30대가 각각 18.2%와 36.9%로 전체 구성원의 55.1%를 차지하고 이어서 40대가 34.4%를 구성하고 있어 응답자의 89.5%가 50대 이하인 것으로 나타나 IT산업은 젊은 층 중심의 산업임을 확인할 수 있다. 또한 미혼이 45.5%로 결혼이 전반적으로 늦은 경향도 반영되었음을 알 수 있는데 이는 IT업무의 특성상 프로젝트 중심의 불규칙하고 장시간 노동의 업무일정과 같은 업무환경과도 관련이 있는 것으로 보인다.

둘째, IT분야 종사자의 직무스트레스와 직무몰입의 영향관계에 있어서는 직무스트레스 요인(역할과다, 역할모호성, 역할갈등) 중 '역할모호성'과 '역할갈등'의 2개의 요인이 직무몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 그 중에서 '역할모호성'이 직무몰입에 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 IT분야의 업무 특성상 기존 제조업이나 타 산업에 비해 규격화나 정형화되어 있지 않고 창의적인 성격의 일이 많을 뿐만 아니라 해당 업무의 프로젝트매니저(과제책임자)에 따라 업무설계의 방향이 설정되기 때문에 생각의 차이가 많은 경우 역할이 모호해지는 상황이 발생되기 때문인 것으로 여겨진다. 특히 과제책임자에 따라 업무가 결정되고 과제책임자 위주로 인원이 구성되기 때문에 이로 인한 파벌 등 인간관계에 따른 역할 갈등도 초래한다고 보여진다. 무엇보다도 과제책임자와 함께 호흡을 맞추고 업무가 이루어지다보니 때로는 이직 등도 동시에 이루어지는 경우가 있고 그 구성원이 아니면 업무가 모호해지는 경우가 많아지는 것으로 판단된다. 이는 직무스트레스에 있어 개인적 특성이외에 역할모호성과 같은 직무상황이나 조직상황에 관련된 주요변수가 직무몰입의 주요 영향변수라고 주장한 선행연구자들(배병룡, 2012; 김우진·박상철·이기중, 2010)의 주장을 지지하는 것이라고 볼 수 있다.

셋째, 직무스트레스 요인이 조직에 대한 소속감 및 감정적 애착을 나타내는 정서적 몰입에 미치는 영향에 대한 분석에서는 직무스트레스의 역할과다, 역할모호성, 역할갈등의 모든 요인이 영향을 미치는 것으로 나타났

으며 그 중 '역할과다'와 '역할갈등'이 가장 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 과다한 업무량에 따른 장시간노동으로 인한 '역할과다'와 과별 및 충분한 업무인원의 부족에 따른 '역할갈등'이 조직에 대한 소속감이나 감정적 애착 등을 느끼는데 장애가 됨을 알 수 있다. 즉, IT 종사자 또는 관련자들은 IT산업의 업무적 환경에 따라 소속된 조직보다는 본인의 업무자체에 집중함을 알 수 있다. 이는 디지털증거분석관을 대상으로 업무부담, 업무불명확성, 역할갈등 등의 직무스트레스가 높아질수록 이직의도가 높아진다는 김규림·곽나연·이중정(2018)의 연구결과와도 일치하는 부분이라고 볼 수 있다[10].

마지막, IT 업계종사자의 직무몰입은 정서적 몰입에 유의적인 영향을 미친다는 가설은 채택되었다. 직무에 몰입할 수 있을수록 조직에 대한 감정적 애착 및 소속감이 강화될 수 있다는 것을 이해할 수 있다. 특히 정서적 몰입은 조직몰입의 하위요인으로 조직의 구성원이 조직에 대해 동일시, 관여, 애정 등의 심리적·감정적인 애착감 때문에 조직에 남아 있으려고 하는 것을 의미한다. 실제로 많은 연구들(Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1990)은 정서적 몰입이 이직, 결근, 성과 등과 관련이 있는 것으로 나타났다[11][12].

한편 본 연구에서는 일반적인 IT분야 종사자 및 관련자에 대한 직무스트레스에 대한 직무환경과 그에 따른 직무스트레스에 대하여 살펴보았으나 향후 연구에서는 IT분야를 개발, 엔지니어(네트워크엔지니어, 시스템서버엔지니어, 하드웨어엔지니어), 보안, 데이터베이스 등 세부 분야별 종사자를 대상으로 직무스트레스 및 직무태도 등에 대해 후속 연구를 진행해볼 수 있을 것이다. 특히 프로젝트 중심의 업무환경에 따른 장시간 근무 및 철야근무로 발생하는 소진(burn-out)에 대한 연구, 비교적 이른 은퇴시기에 따른 이직 및 은퇴준비과정 등에 대한 연구도 의의가 있을 것이다.

## References

[1] <http://www.kisdi.re.kr/kisdi/jsp/fp/kr/main.jsp>  
[2] <http://www.ksli.org/>  
[3] <http://news.kmib.co.kr/article/view.asp?arcid=0012980295&code=61121811&cp=nv>  
[4] D. K. Lee (2008) The impact of leadership on job stress and organizational effectiveness.

Unpublished dissertation (Ph.d of Personal Management and Organization) SungKyunKwan University, South Korea  
[5] H. Y. Lee (2017) The effect of Bakery employees' work and life balance on burnout, Affective commitment, job satisfaction and job commitment. Unpublished dissertation (Ph.d of Hotel Tourism Management) Youngsan University, South Korea  
[6] S. M. Kim (2018) The effect of organizational Justice and leader's Decision Style on job involvement and Organizational commitment: The case of food company's sales women. Unpublished dissertation (Ph.d of Public Administration) Inje University, South Korea  
[7] B. R. Bae (2012) An Empirical Study on Determinants of Job Involvement. Korean Journal of Local Government & Administration Studies, 26(3); 23-48  
[8] W. J. Kim, S. C. Park, & K. J. Lee (2010) The Effect of Job Characteristics of Travel Agency's Employees by Employment Types on Organizational Commitment : Focused on the Mediating Role of Job Involvement. International Journal of Tourism Management and Sciences, 24(6); 39-60  
[9] Y. S. Yeo & J. M. Na (2018) The effect of job stress of hotel employee's on depression: Focused on Moderating Effect of Positive Psychological Capital. The Journal of the Convergence on Culture Technology, 4(3); 305-312  
[10] K. R. Kim, N. Y. Kwak, & C. C. Lee (2018) Study on Factors Affecting Turnover Intention of Digital evidence analyst : Focus on Job stress, Job satisfaction, Organizational commitment. Journal of digital convergence, 16(8); 1-10