Journal of Korean
Data & Information Science Society
2007, Vol. 18, No. 1, pp. 63 ~ 71

A Study on the Relationship Among Job Related Stress, Organization Related Stress and Turnover Intention of School Meal Chefs

Yoon Shik Cho[1)]

Abstract

The purpose of this study is to identify relationship among job stressor, organizational stressor, and turnover intention of school meal chefs. The respondents included 155 school meal chefs in the survey. Data were analyzed by confirmatory factor analysis and cause-effect analysis among the constructs. After research model testing, the following results were obtained : job stressor was influenced directly and positively by the turnover intention of school meal chefs. But organizational stressor was not influenced directly and positively by the turnover intention of school meal chefs.

Keywords : Job Stressor, Organizational Stressor, School Meal Chefs, Turnover Intention

1. 서론

인간에게 가해지는 스트레스에 대한 연구는 근세에 와서야 이를 체계적으로 하기 시작했다. 유기현(1997)에 의하면 스트레스란 생리학자인 Cannon이 1914년에 최초로 명명한 용어로서, "유기체의 항상성연구에서 스트레스를 유기체에 해를 가하는 감정상태"로 정의한다고 하였다. Hellrigel · Slocum · Woodman(1988)은 스트레스를 "지나친 상황의 요구에 대한 개인의 감정적 · 육체적 · 인지적 반응"이라고 정의하기도 하였다. 또한 Luthans(1995)는 "환경적 요인에 의해 나타나는 조직구성원의 육체적 · 생리적 이탈을 초래하는 개인의 외적인 상황에 대한 적응적인 반응"이라고 정의하였다. 그 이후로 많은 학자들이 여러 형태로 정의를 내렸지만, 일반적으로 인정되는 정의는 "육체 또는 정신에 가해지는 상황의 요구에 대해 개인이 내적으로 긴장감을 느끼는 것으로

1) Professor, Dept. of International Tourism Management, Silla University, Pusan, 617-736, Korea.
617-736, 부산광역시 사상구 괘법동 산1번지 신라대학교 국제관광경영학과 교수
E-mail : choys@silla.ac.kr

서, 외부로부터 개인에게 정신과 육체에 가해지는 압력이다."라고 할 수 있다. 조직에서 구성원들이 받는 스트레스는 이미 정당한 선을 넘어선 과도한 스트레스로서, 이러한 과도한 스트레스를 받으면 근무의욕이 떨어져 능률이 저하되며, 저하된 능률로 인해 근무에 태만해지기 쉽고, 근무에 태만이 생기면 현재 직장에서의 근무에 불만족이 생기게 되고 그 결과 다른 직장으로 옮겨가고 싶은 이직의도가 생겨나게 된다. 최근의 학교급식사고도 여러 원인이 있겠지만 학교급식 조리사들의 스트레스로 인한 근무태만에 의한 원인일 수도 있다. 조직 구성원이 직무 또는 조직과 관련하여 성내는 것, 근심하는 것, 생각이 많은 것, 슬퍼하는 것, 겁내는 것, 놀라는 것 등 감정의 부조화가 마음에 영향을 미치며, 신경, 오장육부, 신진대사에 영향을 주어 병을 일으키게 한다. 이렇듯 스트레스는 개인이든 직장인이든 관계없이 심각한 부작용을 유발하기 때문에 이에 대한 체계적인 연구와 관리가 필요하다. 따라서 본 연구에서는 직장 내에서 스트레스가 어느 직종보다도 특히 심한 학교급식 조리사들의 직무관련 스트레스와 조직관련 스트레스가 조리사들의 이직의도에 미치는 영향을 미치는지의 여부를 검정하는 것을 그 목적으로 한다.

2. 선행연구의 고찰

2.1 스트레스의 원인

스트레스 원인은 사람들의 활동과 관련되므로 사람들이 직면하게 되는 많은 일들 및 이들과 관계나 개인의 내적 요구로부터 나타나게 되나 실제로 스트레스를 일으키는 요인은 일반적으로 어느 수준에 한정되어 있으며, 특히 직무 스트레스의 경우는 더욱 그러하다고 볼 수 있다. 스트레스의 원인을 살펴보면, 나를 괴롭히는 것, 나를 위협하는 것, 나를 자극하는 것, 나를 흥분시키는 것, 나를 걱정시키는 것, 나를 놀라게 하는 것, 나를 급하게 하는 것, 나를 화나게 하는 것, 나를 좌절시키는 것, 나를 도전하는 것, 나를 비판하는 것, 나의 자존심을 실추시키는 것 등 수없이 많다. 일반적으로 직장인들이 느끼는 스트레스의 원인은 무엇이든지 빨리 이루려는 조급증, 뒤떨어지지 않으려는 과정에서 생기는 압박감, 직업상의 변화, 직무수행상의 생소함, 낯선 부서로의 전출, 퇴출 염려, 업무과다, 업무과소, 일의 단조로움, 통제력 상실, 성취감 부족, 열악한 업무시간 및 조건, 치열한 경쟁의식의 심화, 하기 싫은 업무를 맡음, 상사 및 동료와의 인간관계, 상사나 동료와의 갈등, 상사로부터의 불인정, 고객의 클레임, 승진에서 탈락, 동료, 후배보다 뒤떨어 짐, 조직내 왕따 등 다양하다. 그 중에서도 해고, 퇴직, 직책상의 변화, 직장에서 책임 증대, 상사와의 불화, 근무시간 및 조건 변화 등이 인간이 받는 스트레스 중에서 매우 강도가 큰 요인들이다.

2.2 스트레스의 영향요인

스트레스 영향요인이란 스트레스를 일으키는 환경에서 신체적 혹은 심리적 요구를 말하며, 직무 스트레스 요인이란 직장에서 직무 환경과 관련되어 발생되는 스트레스 요인을 말한다. Mitchell · Larson(1978) 스트레스의 요인을 조직적 특성, 작업조건, 및 생활상태 등 3가지로 분류하였다. 여기서 조직적 특성은 임금 및 승진의 정책, 전문화 및 집중화와 관련된 조직의 구조로 구분하였고, 작업조건은 소음 등과 관련된 작업환

경, 직무와 역할로 구분하였으며, 그리고 생활상태는 생활의 변화 또는 혼란으로 구분하였다. 주영숙(2001)은 일반적인 교사 스트레스에 관한 여러 연구들을 종합하여 교사의 직무스트레스 원인을 환경적, 대인, 개인내적원인으로 설명할 수 있다고 결론지었다. 환경적 스트레스 요인은 학교 내에 잠재해 있는 스트레스 요인이고, 대인스트레스 요인은 학급관리와 동료교사, 학부모 등과 관련된 내용이며, 개인내적 요인은 자아개념, 동기유발, 교사의 개인사, 학급관리기술 등과 관련된 내용이다. Gupta · Beehr(1979)는 스트레스 요인을 환경적·조직적·개인적 요인으로 분류하고, 학교조직과 관련한 조직 스트레스 요인은 직무특성(역할갈등, 역할모호성, 역할과다, 역할과소, 역할불충분, 책임감, 반복성, 자율성), 대인관계(학교행정가, 동료교사, 학생), 학교의 일반특성으로 분류하였고, Parker · Decotiis((1983)는 직무상황, 구조 및 풍토, 정보의 흐름, 경력개발, 직무의 관계성, 역할상황, 조직의 외적요인 등으로 구분하였으며, Arnold · Feldman((1986)은 직무특성요인(역할모호, 역할갈등, 역할과중, 및 역할과소), 조직내 대인관계요인(타인간의 접촉정도, 부서간 접촉정도, 및 조직풍토), 개인적 요인(경력개발, 위치이동, 및 생활변화) 등으로 구분하였다. Ivancevich · Matterson(1986)은 조직요인, 조직구조 통제요인, 보수체계요인, 인적자원체계, 그리고 리더십요인 등 5요인으로 분류하였고, Hellrigel · Slocum · Woodman(1988)은 스트레스에 미치는 영향요인을 역할과중, 직무조건, 역할갈등, 역할모호성, 경력개발, 조직내 대인관계, 진취적인 행동, 및 부서간 갈등 등으로 분류하였다. Steers(1991)은 직무에 영향을 미치는 스트레스의 요인을 조직영향요인과 개인영향요인으로 구분하였고, Kreitner · Kinicki(1992)는 개인 수준(역할과중, 역할갈등, 역할모호, 및 책임감), 집단 수준(집단의 역할과 관리자의 행동), 조직 수준(조직풍토, 참가적 경영유형, 직무환경, 및 직무설계)로 구분하였다. Luthans(1995)는 조직 내적 요인과 조직 외적 요인으로 구분하고 동시에 스트레스 집단요인과 개인적 요인 등 4가지 구분하였고, Johns(1996)는 역할과중, 책임과중, 잘못된 직무설계, 리더십부족 등으로 구분하였다.

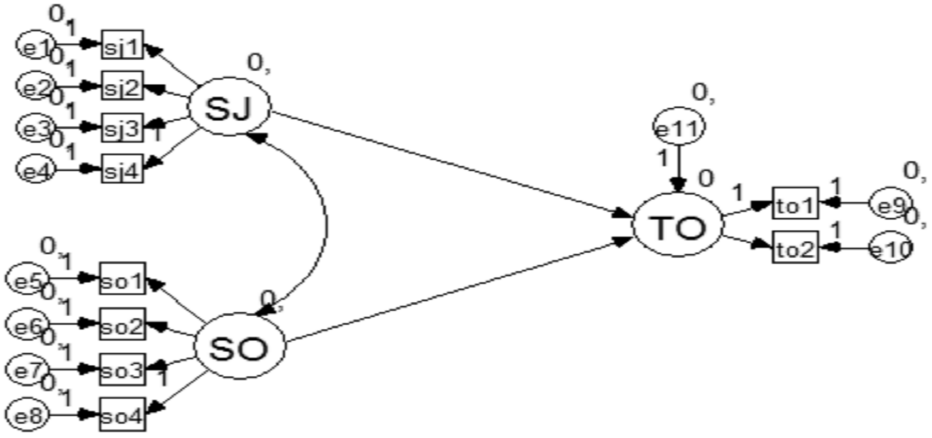
2.3 직무 및 조직관련 스트레스와 이직의도와의 관련성

스트레스와 관련된 연구의 추세는 받은 스트레스에 대한 대처방법에 관한 연구, 그리고 스트레스를 선행변수로 하고 직무만족을 결과변수로 하는 연구추세와 이직의도를 결과변수로 하는 연구추세 등 크게 세 가지로 대별할 수 있다. 첫째, 직무스트레스에 대한 대처방안에 관한 연구가 있다. 허훈(2001)은 교사의 직무스트레스 수준과 대처방안에 관한 연구를 하였으며, 조현숙(2001)은 간호사의 직무스트레스 지각요인과 대처전략에 관한 연구를 한 바 있고, 또한 주영숙(2001)은 여교사의 직무스트레스와 이에 대한 대처방안을 연구하였다. 둘째, 직무스트레스와 직무만족 간의 관련성에 관한 연구가 있다. 이행희(2001)는 종합병원 간호사의 스트레스 지각정도와 직무만족 간의 관련성을 연구하였으며, 백용균(2000)은 공업계 교사집단의 직무스트레스와 직무만족도 간의 관련성을 연구하였다. 셋째, 직무스트레스와 이직의도 간의 관련성에 관한 연구가 있는데, 본 연구에서는 스트레스와 이직의도와의 관련성에 관한 연구에 초점을 맞추어 선행연구들을 고찰하고자 한다. 이러한 주제에 대한 연구 또한 매우 오래전부터 많은 학자들에 의해 이루어져 왔다. Lyons(1971)는 인지된 역할갈등으로 인한 스트레스가 자발적 이직의도와 관련성이 있다고 주장하였고, Gupta · Beehr(1979)는 직무스트레스와 결근 및 이직의도와의 관련성에 관해 연구를 한 결과 유의한 관련성

이 있었다고 주장했으며, 이주형과 김영철(2002)은 식음료 서비스종사자들을 대상으로 한 “직무스트레스와 이직의도와의 인과관계연구”에서 직무스트레스가 이직의도에 직접적인 영향이 있다고 주장하였고, 이재섭(2005)은 직무스트레스와 이직의도 간에는 유의한 관련성이 있다는 연구를 한 바 있으며, 이선호(2004)는 호텔종사자의 직무만족 요인과 이직성향인식에 관한 실증연구에서 직무스트레스와 이직의도 간에는 유의한 관계있음을 밝혔다.

3. 연구의 설계 및 가설의 설정

3.1 연구모형의 설정



SJ-직무관련 스트레스요인, SO-조직관련 스트레스요인, TO-이직의도
<그림 1> 연구모형

앞에서 고찰한 선행연구들을 기초로 본 연구에서는 직무관련 스트레스요인과 조직관련 스트레스요인을 선행변수로 이직의도를 결과변수로 하는 연구모형을 설정하였다. 이러한 연구모형을 그림으로 나타내면 <그림 1>과 같다.

3.2 변수의 조작적 정의 및 설문구성내용

1) 직무관련 스트레스

직무관련 스트레스란 학교급식 조리사가 학교의 급식조리사로의 직무와 직접적으로 관련된 스트레스로 정의한다. 구체적인 측정을 위한 설문지의 구성항목은 ① 나는 직장에서 공휴일 근무가 많아 스트레스를 받는다. ② 나는 직장에서 근무시간대 때문에 스트레스를 받는다. ③ 나는 직장에서 하루 종일 서서 근무하는 등 스트레스를 받는다. ④ 나는 직장에서 업무의 과다로 스트레스를 받는다. ⑤ 동료, 상사, 부하 등과의 대화의 질이 낮아 스트레스를 받는다. 등 5항목으로 구성되어 있다.

2) 조직관련 스트레스

조직관련 스트레스란 학교급식 조리사가 조리사로서 수행하는 직무 이외에 학교라는 조직에 근무하면서 받게 되는 스트레스로 정의한다. 구체적인 측정을 위한 설문지의 구성항목은 ① 나의 직장은 장래성이 없어서 스트레스를 받는다. ② 나의 직장은 승진 기회가 적거나 없어서 스트레스를 받는다. ③ 나의 직장은 급여수준이 낮아서 스트레스를 받는다. ④ 나의 직장은 복리후생수준이 낮아서 스트레스를 받는다. 등 4항목으로 구성되어 있다.

3) 이직의도

이직의도는 학교급식 조리사가 직무관련 스트레스와 조직관련 스트레스를 많이 받아 현재 근무하고 있는 학교라는 조직을 떠나 다른 학교로 가고 싶어 하는 의도로 정의한다. 구체적인 측정을 위한 설문지의 구성항목은 ① 나는 현재의 직장을 그만두고 다른 곳으로 옮기고 싶다. ② 전혀 다른 업종으로 바꾸고 싶다. 등 2항목으로 구성되어 있다.

3.3 조사방법 및 분석방법

본 연구에서 사용한 구성개념인 직무관련 스트레스와 조직관련 스트레스 그리고 이직의도를 측정하기 위하여, 2006년 7월 하순에 실시한 A 대학의 특강에 참여한 초·중·고 학교급식 조리사 75명과, 8월 초순에 실시한 B 대학의 특강에 참여한 초·중·고 학교급식 조리사 80명을 대상으로 2차례에 걸쳐 설문지에 대해 충분히 설명을 하고 응답하게 하였고, 155부 모두를 최종 분석대상으로 하였다. 설문은 각 측정항목에 대해 “전혀 그렇지 않다(1)”, “보통이다(4)”, “매우 그렇다(7)“ 등 7점 척도로 평가하였다. 그리고 신뢰도검정, 확증적 요인분석 및 Covariance Matrix 작성은 SAS-9.1로, 연구모형검정을 위해서는 AMOS-5를 사용하였다.

4. 실증분석의 결과 및 해석

4.1 신뢰도 검정

신뢰도를 검정을 위해 각 변수별로 Cronbach's α값을 구하였다. <표 1>에서 보는 바와 같이 0.78 ~ 0.84 정도로써 각 구성개념의 신뢰도가 있다고 할 수 있다.

<표 1> 관련 변수들의 Cronbach's α값

변 수	문 항 수	Cronbach's α
직무관련 스트레스	5	0.781986
조직관련 스트레스	4	0.840593
이직 의도	2	0.839841

4.2 타당도 검정

<표 2> 확증적 요인분석결과

Var.	Factor1 조직-str	Factor2 직무-str	Factor3 이직의도	Final Communality
SJ1	0.0165	0.7765	0.0252	0.7315
SJ2	0.1145	0.8202	0.0901	0.7557
SJ3	0.3472	0.7164	0.0370	0.7451
SJ4	0.3640	0.5297	0.1887	0.5703
SJ5	0.1076	0.5555	0.5159	0.7186
S01	0.7006	0.1204	0.3239	0.6359
S02	0.7194	0.1441	0.3969	0.7392
S03	0.8673	0.0832	-0.1024	0.7902
S04	0.8532	0.1869	-0.1115	0.8051
T01	0.1049	0.1070	0.8566	0.7579
T02	0.0414	0.0707	0.8779	0.8124
Variance Explained	2.9551	2.5446	2.2601	

구성개념의 판별 타당도를 검정하기 위해 확인적 요인분석을 하였다. 확인적 요인분석 결과, 직무관련 스트레스의 5번 문항이 FACTOR-2에 0.5555로 높게 적재되어 있으면서 이직의도요인인 FACTOR-3에도 0.5159로 높게 적재되어 있는데, 이는 직무관련 스트레스 5번 문항이 Factor3의 이직의도와도 관련성이 높은 문항임을 의미한다. 그 외에는 모든 문항들이 해당요인들과 함께 묶여지는 것으로 나타나서 각 구성개념들의 판별 타당도는 높다고 할 수 있다. 본 연구에서는 직무관련 스트레스 요인 5번 문항이 Factor2와 Factor3에 동시에 높은 요인적재치를 기록하고 있지만 제외시키지 않고 그대로 사용하기로 하였다.

4.3 실증분석 결과

1) 모형적합도 검정

공분산행렬표를 입력자료로 AMOS-5를 이용하여 구성개념들 간의 인과관계를 검정하였다. 먼저 모형 적합도를 검정한 결과 X2=154.153, df=32, p=.000, CFI=.828, NFI=.796, RMR=.157로 모델적합도 기준에는 다소 미흡한 것으로 나타났다. 연구모형의 적합도가 미흡하게 나타난 것은 연구의 대상인 학교급식 조리사들이란 특수한 상황의 환경 때문에 발생한 것이다.

<표 3> 모형적합도 검정결과

Chi-square	p	d.f.	CFI	NFI	RMR
154.153	0.000	32	.828	.796	.157

2) 연구모형에 포함된 구성개념들 간의 인과관계 검정결과

먼저 선행변수인 직무관련 스트레스요인과 조직관련 스트레스요인들 간의 상호영향력 여부를 검정하기 위하여 두 변수간의 공분산을 이용하여 검정한 결과 <표 4>에 나타난 바와 같이 두 변수 상호간의 인과관계는 유의한 것으로 나타났다. 또한 두 변수간의 상관계수도 .878로 매우 높게 나타났다. 이는 선행변수인 직무관련 스트레스요인과 조직관련 스트레스요인들 간에는 유의한 상관관계가 있다는 것을 의미한다.

<표 4> Covariance에 의한 선행변수들 간의 관련성에 대한 검정결과

Variables			Estimate	Correlation Coefficient	S. E.	t-Value	P
SO	<-->	SJ	.909	.434	.231	3.938	***

그리고 연구모형을 AMOS-5를 활용하여 검정한 결과 <표 5>에서 보는 바와 같이 직무관련 스트레스요인은 이직의도에 영향력 정도가 유의한 것으로 나타났으나, 조직관련 스트레스요인은 이직의도에 영향력 정도가 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 학교급식 조리사들은 조리사로서 직접 근무하면서 받게 되는 직무관련 스트레스요인이 높을수록 이직의도는 높지만, 조직관련 스트레스요인과는 별다른 관련성이 없다는 것을 의미한다. 이는 학교라는 조직과 관련된 스트레스요인이 높더라도 이직의도와는 무관하지만, 요리실에서 직접 근무하면서 받게 되는 직무관련 스트레스요인에는 민감하게 반응을 하며, 이직의도로 바로 연결됨을 의미한다.

<표 5> 연구모형의 검정결과

Path			Estimate	S. E.	C. R.	P
TO	<---	SJ	.419	.175	2.391	.017
TO	<---	SO	-.036	.098	-.365	.715
sj4	<---	SJ	1.000			
sj3	<---	SJ	1.267	.178	7.133	***
sj2	<---	SJ	1.013	.151	6.720	***
sj1	<---	SJ	.888	.159	5.580	***
so4	<---	SO	1.000			
so3	<---	SO	1.043	.070	14.866	***
so2	<---	SO	.760	.081	9.357	***
so1	<---	SO	.505	.080	6.334	***
to1	<---	TO	1.000			
to2	<---	TO	.969	.296	3.276	.001

*** : P < 0.001

5. 분석결과의 시사점 및 결론

학교급식 조리사들이 학교급식 식당에서 근무하면서 받는 직무관련 스트레스요인의 구체적인 항목들은 근무시간대, 하루 종일 서서 근무하는 것과 관련된 근무환경, 업무과다, 동료, 상사, 부하 등과의 질 낮은 대화 등으로 이러한 항목들 즉, 직무와 관련된 요인들에 대해 스트레스를 받게 되면 학교급식 조리사들은 곧 바로 이직을 생각한다는 것이다. 그러나 조직관련 스트레스 항목들 즉, 직장의 장래성, 승진기회의 부족, 낮은 급여수준, 낮은 복리후생수준 등의 항목들에 대해 스트레스를 받더라도 이직을 결심하지는 않는다는 것이다. 학교급식 조리사들은 직장은 학교지만 학교라는 조직보다는 직접 근무하는 요리실과 관련된 것에 더 민감하며 이러한 요인에 스트레스가 과중될 경우 다른 직장으로의 이직을 준비한다는 것이다. 이는 학교라는 직무 또는 조직관련 스트레스에 대해 교사와는 상이한 반응을 한다는 것이다. 조리사들 중에는 섬세한 성격의 소유자가 많아서 사소한 일에 다른 직종의 근무자들 보다 더 쉽게 스트레스를 받는 사람들이다. 이들의 스트레스를 단순한 학교 근무자의 스트레스로 과소평가해서는 안 된다. 특히 학교급식 조리사들은 학교의 조직과 관련된 스트레스 보다는 조리사로서 직접 근무하면서 겪게 되는 스트레스에 더 민감하게 반응한다는 사실은 매우 시사하는 바가 크다고 할 수 있다. 또한 이들의 스트레스는 학교라는 특수 환경에서는 수백 명의 학생들의 건강과 직결되어 있으며, 또한 대형 급식사고의 위험이 항상 도사리고 있기 때문에 학교당국에서는 학교급식 조리사들에게 특별한 관심을 기울여 이들의 직무관련 스트레스의 해소에 만전을 기해야 할 것이다.

참고문헌

1. 김성희(2000), 사회복지사의 조직헌신과 이직의도에 관한 연구-지역사회 복지관을 중심으로, 이화여자대학교 석사학위논문.
2. 박만순(2000), 경찰공무원 직무스트레스가 이직에 미치는 영향, 서울대학교 대학원 석사학위논문.
3. 박병렬(2001), 호텔산업조리인력의 이직의사 영향요인에 관한 연구, 한양대학교 박사학위논문.
4. 박세영(1998), 형평구성요인, 직무만족 및 전직 의사간의 관계, 성균관대학교 박사학위논문.
5. 백용균(2000), 공업계 교사집단의 직무스트레스와 직무만족도간의 관계연구, 서강대학교 교육대학원 석사학위논문.
6. 유기현(1997), 스트레스관리, 서울, 무역경영사.
7. 이선호(2004), 호텔종사자의 직무만족요인과 이직성향인식에 관한 실증연구, 한국조리학회지, 제10권1호
8. 이은용, 이수범(2003), 관광호텔 조리직 종사원의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 관광레저연구, 제15권 2호.
9. 이재섭(2005), 호텔-패밀리레스토랑 조리사의 조직적 특성, 직무스트레스와 이직의도 연구, 한국조리학회지, 제11권 4호.
10. 이주형, 김영철(2002), 직무스트레스와 이직의도의 인과관계 연구,

관광경영학연구, 제6권3호.
11. 이행희(2001), 종합병원 간호사의 스트레스 지각정도와 직무만족간의 관계, 경성대학교 대학원 석사학위논문.
12. 조현숙(2001), 간호사의 직무스트레스 지각요인과 대처전략에 관한 연구, 경성대학교 대학원 박사학위논문.
13. 주영숙(2001), 여교사의 직무스트레스에 관한 연구, 학습자중심교과교육연구, 제1권 1호.
14. 허훈(2001), 교사의 직무스트레스 수준과 대처방안에 관한 연구, 춘천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
15. Arnold, H. and P. C. Feldman(1986), *Organization Behavior*, New York: McGraw-Hill.
16. Gupta, N. and Beehr, T. A.(1979), "Job Stress and Employee Behaviors," *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 23.
17. Hellrigel, D., Slocum, J. W. and Woodman, R. W.(1988), *Organizational Behavior*, 8th ed., South-Western College Publishing, pp. 198-199.
18. Ivancevich, J. M. and M. T. Matterson(1986), "Organizational Level Stress Management Intervention: A Review and Recommendations," *Journal of Organizational Behavior Management*, vol. 8.
19. Johns(1996), *Organizational Behavior*, 4th ed., Harper Collins College Publishers, p. 463.
20. Kreitner, R. & Kinicki, A.(1992), *Organizational Behavior*, 2nd ed., Richard D. Irwin Inc., p. 597.
21. Luthans, F.(1995) *Organizational Behavior*, 7th ed., New York, McGraw-Hill Inc., p.297.
22. Lyons, T.(1971), "Role Clarity, Need for Clarity, Satisfaction, Tension and Withdrawal," *Organizational Behavior Human Performance*, vol. 6. pp.99-110.
23. Mitchell, T. and Larson, J.(1978), People in Organization: *A Introduction to Organizational Behavior*, McGraw-Hill. p.208.
24. Parker, D. F. and T. A. Decotis(1983), "Organizational Determinants of Job Stress," *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 32.
25. Steers, R. M.(1984), Introduction to *Organizational Behavior*, 2nd ed., Scott, Forman & Co.

[2007년 1월 접수, 2007년 2월 채택]