

이용희* · 윤종훈**† · 이용희^b*

*한국원자력연구원, 계측제어인간공학연구부

**한국건설기술연구원, 경영지원처

A Study on the Coincidences Between Group Traits and Personal Traits upon the Job Stress

Yonghee Lee* · Jong Hun Yun**† · Yong-Hee Lee^b*

*I&C and Human Factors Division, Korea Atomic Energy Research Institute,

Dukjin-Dong 150, Yuseong-Gu, Dae-jeon, 305-353

**Administration Department, Korea Institute of Construction Technology, Goyang-Si, Gyeonggi-Do, 411-712

Person characteristics and the perception of organization climate affect on the performances associated with causes of job stress, and may induce various types of human errors. For incidence, a person's adaptation to organizational traits can influence on a person's performance with tasks assigned as well as job satisfaction, a change of occupation, etc. There are several evaluation methods such as an aptitude test to evaluate the suitability of department allocation. However, only person's traits such as an aptitude has been associated with department allocation and job assignment for the personnel management. This paper shows not only an evaluation result on the job-stress of the workers in nuclear power plants (NPPs), but also the relationships between the job-stress and the coincidences of group-personal, team-personal traits. Then, we systematically deduct a basic information on the factors to be considered to manage the organizational traits and job stress. We expect this result can contribute to enhance the organizational management against to the human errors as well as for the promotion of safety and efficiency of NPPs.

Keywords : Group Traits, Job Stress, Human Error, MBTI, OPTI

1. 서론

생산성 및 안전성과 같은 조직의 목표 달성에 조직 성향의 역할이 중요하다는 것을 인식하게 되면서 조직 문화와 같은 비공식적 관계를 포함한 조직 연구가 이루어지고 있다. 안전성이 강조되는 원자력발전소(이후, 원전)에서는 TMI, 체르노빌 사고 이후에 조직 및 안전 문화의

중요성이 부각되었고, 이후 원자력 법규 요건에 따라 가동 중인 원전의 주기적안전성평가(PSR, Periodic Safety Review)에서 안전문화를 포함한 원전의 조직행정 측면에서의 안전 상태를 평가하고 있다.

조직은 수행하는 기능이나 목적에 따라 다른 조직과 구별되는 고유한 성격을 가지며, 조직의 특성에 따른 직무 수행 방식의 차이는 직무스트레스의 원인으로 작용하여

[5, 6], 개인 및 조직의 직무성과와 유의한 상관관계를 나타낸다[8]. 하나의 기관에서도 다양한 조직들이 제각기 독특한 성격을 지닐 수 있으며, 이러한 조직 성향은 조직이 수행하는 직무의 효율성은 물론 인적오류 대비 등의 측면에서 직무수행도에 영향을 주게 된다. 하지만, 직무스트레스가 조직성격과 어떤 상관관계가 있고 어떻게 요소가 연관되어 있는지에 대한 연구는 충분히 이루어지지 않고 있다.

직무스트레스는 국내외를 막론하고 근로자의 건강뿐만 아니라 사회경제적 측면에서도 큰 영향을 미치는 심각한 과제로 인식되고 있다. 이에 따른 법적, 제도적 차원의 평가 및 대처방안과 작업 및 환경에 대한 개선 요구가 증가되고 있다. 그러나 직무스트레스는 단순히 몇 가지 요인들로 관리되는 것이 아니라 일반적인 직무의 물리적 특성은 물론, 개인 및 조직의 성향과 같은 사회심리 및 환경적 요인들이 복합되어 드러나는 다중요인(multi-factors)을 내포하고 있기 때문에, 이를 분명하게 다루기가 쉽지 않았으며, 무엇보다도 영향을 미치는 다중요인들의 상관관계를 규명하고 분석하는데 많은 어려움을 보이고 있다. Lee[7]는 이러한 한계를 극복하기 위하여 데이터를 바탕으로 유의한 가설 또는 지식패턴을 도출하는 데이터마이닝 기법과 통계적인 방법을 응용하여 새로운 분석기법을 제안한 바 있다. 본 연구에서는 조직 및 개인 성향의 적합도가 직무스트레스와 어떠한 상관관계를 나타내는지 알아보기 위하여, 국내 원전을 대상으로 몇 가지 개인 및 조직 성향과 직무스트레스를 평가하고 그 상관관계를 분석하였다. 그리고 조직의 성향과 함께 팀장 성향과의 적합도에 따른 개인별 직무스트레스 평가 결과도 추가적으로 살펴보았다. 이러한 결과들을 통하여 원자력발전소에서 인적 오류를 방지하고 궁극적으로 안전을 유지하기 위한 효과적인 조직 운영의 기초 정보를 도출하고자 한다.

2. 조직 및 개인 성향의 적합도와 직무스트레스의 상관관계 조사방법

일반적으로 개인의 성격유형검사는 Myers and Briggs가 C.G. Jung의 심리유형론을 근거로 고안한 개인의 성격유형 지표인 MBTI(Myers-Briggs Type Indicator)가 많이 사용되고 있으며, 이는 4가지 선호성 조합에 의해 16개의 성격유형으로 분류하여 실생활에 응용할 수 있도록 제작된 도구이다[10]. Bridges[4]는 조직성격을 분류하기 위해 MBTI와 동일한 4가지 선호성의 조합을 통하여 16개 유형으로 나누는 개념적 틀을 제안하고 36개의 평가문항들을 제시하였다. 유태용[2]은 Bridges의 연구를 토대로 조직유형분석 도구로 31개 문항의 OPTI(Organizational Personality Type Indicator)를 개발하였다.

<표 1> 성향별 특성

성향	특성	성향	특성
외향적 조직 (E)	개방적 조직경계	내향적 조직 (I)	폐쇄적 조직경계
	의사결정에 다수 참여		의사결정에 소수만 참여
	결정 전 의견일치		결정 후 합의를 도출
	대화의 의사소통을 선호		문서의 의사소통을 선호
	부서간의 협동 권장		부서간의 불신 경험
	외부 전문가에 의한 문제해결 선호		내부 전문가에 의한 문제해결 선호
	다른 조직과의 교류를 선호		혼자 최선을 다함
감각적 조직 (S)	현실과 세부적인 것에 관심	직관적 조직 (N)	미래와 가능성에 관심
	반복적인 규칙 강조		직관 강조,
	단계적 변화 선호		혁신적 변화 선호
	직관적 조직은 비현실적		감각적 조직은 지나친 현실 집착
	미래는 현재의 연장		미래는 현재와 단절
	목표와 계획 강조		목적과 비전 강조
	경험과 권위 중시		통찰력과 창의성 중시
사고적 조직 (T)	원리원칙에 입각해서 결정	감정적 조직 (F)	인간적 가치관에 의해 결정
	규칙 중시, 예외 불인정		특별한 인간적 상황을 인정
	논리적 사고를 강조		감정적 배려를 중시
	목표를 강조		인간을 강조
	비판이 효율성 증진		지원이 효율성 증진
	목표를 달성하도록 독려		최선을 다하도록 독려
판단적 조직 (J)	효율을 강조	인식적 조직 (P)	인화를 강조
	결정을 내리도록 강요		더 많은 정보를 추구
	정보수집에서 약점 가능		의사결정에서 약점 가능
	명확/구체적인 기준설정		일반적 기준 설정
	많은 것들을 구체적으로 정의		많은 것들을 정의되지 않은채로 둠
의사결정의 신속성 강조	의사결정의 질을 강조		

OPTI의 기본적인 구조를 보여주는 4가지 선호성 조합을 요약 정리하여 <표 1>에 나타내었다. 우선, 외향-내향(Extraversion-Introversion) 요소는 조직의 지향성 방향이나 조직 에너지의 원천이 개방적인 성격의 외부지향적(E, 외향)인지 혹은 폐쇄적인 성격의 내부지향적(I, 내향)인지를 나타낸다.

둘째, 감각-직관(Sensing-Intuition)은 조직의 정보수집 방식과 관련된 것으로서 조직이 주로 현재나 현실의 실체, 세부사항들에 관심을 더 기울이는지(S, 감각) 그렇지 않으면 현재보다는 미래의 가능성에 관심을 더 기울이는지(N, 직관)를 나타낸다.

셋째, 사고-감정(Thinking-Feeling)은 조직의 정보처리 방식, 상황판단 및 의사결정의 방식을 나타내는 것으로서 조직이 인간적 감정과는 관계없이 일관성, 유능성, 효율성의 원칙에 근거하여 의사결정을 내리는지(T, 사고)

아니면 개인적 혹은 인간적 가치에 근거하여 의사결정을 내리는지(F, 감정)를 나타낸다.

마지막으로, 판단-인식(Judging-Perceiving)은 조직이 사고나 감정과 같은 판단기능을 통해 외부세계를 다루는 경향이 있는지(J, 판단) 아니면 감각이나 직관과 같은 인식기능을 통해 외부세계를 다루는 경향이 있는지(P, 인식)를 나타낸다. 즉, 판단기능이 두드러진 조직은 정해진 시간 내에 확고한 최종결정을 내리는 것과 모든 것을 명확하게 정의하는 것을 선호하고, 인식기능이 두드러진 조직은 결정을 위해 항상 더 많은 정보를 추구하고 정해진 시간 내에 결정을 내리지 못할 때도 있으며, 결정을 내리더라도 확고한 최종결정보다는 더 나은 선택 안에 대한 여지를 남겨두는 특성을 지닌다.

본 연구에서는 이러한 개인 및 조직 성향의 불일치가 직무 수행에 스트레스 또는 장애요인으로 작용할 수 있다는 가설 설정을 통하여, 한국형 직무스트레스 평가 결과와 상호 비교하여 상관관계를 분석하였다.

개인 성향, 조직 성향, 및 직무스트레스를 파악하기 위하여 표준형 원전 소속의 종사자들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 직무스트레스와 조직 성향의 조사는 목적의 특성상 동일 대상에게 시차를 두어 독립적으로 평가하였다. 직무스트레스 평가는 산업보건기준에 관한 규칙 제 259조와 관련하여 한국산업안전공단에서 제시한 근로자의 직무스트레스요인을 측정하는 표준화된 도구(KOSHA-CODE H-42-2006)를 사용하였다.

조직 성향 및 개인 성향은 “개인 인적사항”, “개인 성향”, “부서성향”으로 세분화하였고, “개인 성향”에는 응답자가 생각하고 있는 자신의 성향을, “부서성향”에는 응답자가 생각하고 있는 소속 팀의 성향을 응답하게 하였다. 특히 “개인 인적사항”에는 자료의 기술 통계적 분석을 위하여 부서, 사번, 연령, 성별, 입사일, 이전 근무 부서 등의 정보를 기입할 수 있도록 하였다. 총 187명으로 부터 설문답변을 회수하였고, 누락된 응답이 있거나 불성실하다고 판단된 결과를 제거한 171건을 최종 분석 자료로서 활용하였다.

3. 조직 및 개인 성향의 적합도와 직무스트레스의 관계

3.1 개인/조직 성향과 직무스트레스 평가 결과

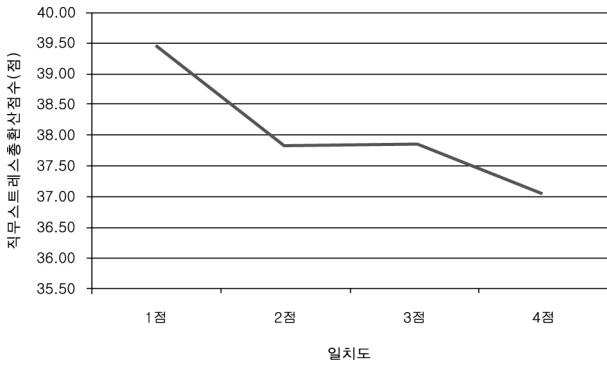
표준형 원자력발전소의 개인 성향과 조직 성향의 일치 정도를 파악하기 위하여 개인이 응답한 조직 성향 응답결과의 평균을 조직 성향으로 정의하였다. 팀별 조직 성향과 개인별 성향의 적합도를 분석한 결과가 <표 2>

<표 2> 팀별 조직 및 개인의 성향 적합도

팀	일치비율 (%)			
	지향성 (외향/내향)	정보수집 방식 (감각/직관)	의사결정 방식 (사고/감정)	대응경향 (판단/인식)
B01	100.00	75.00	16.67	58.33
B02	95.00	75.00	40.00	75.00
B03	85.71	85.71	28.57	42.86
B04	0.00	83.33	16.67	66.67
B05	0.00	100.00	40.00	80.00
B06	100.00	75.00	41.67	66.67
B07	100.00	83.33	33.33	33.33
B08	100.00	77.78	77.78	33.33
B09	100.00	83.33	83.33	50.00
B10	100.00	50.00	50.00	50.00
B11	100.00	66.67	50.00	83.33
B12	100.00	85.71	28.57	71.43
B13	88.89	55.56	66.67	55.56
B14	100.00	88.89	77.78	88.89
B15	0.00	85.71	28.57	71.43
B16	100.00	100.00	60.00	60.00
B17	100.00	83.33	16.67	66.67
B18	88.89	77.78	77.78	55.56
B19	100.00	37.50	62.50	100.00
B20	100.00	85.71	57.14	71.43
B21	83.33	83.33	66.67	83.33
전체	97.08	76.61	62.57	63.16

에 나와 있다. 3개 부서를 팀장의 존재 여부로 21개 팀으로 나누어 B1에서 B21로 분류하였다. 팀 B4, B5, B15에 속한 개인들이 조직의 지향성(E-I)과 모두 일치하지 않는 것으로 조사되었고, 나머지 팀은 지향성 일치율이 80% 이상으로 나타나 높은 적합도를 보였다. 나머지 3개 성향 항목의 일치율은 부서별로 16%에서 100%까지 골고루 분포되어 있었다.

각 팀별 직무스트레스 평가를 정리한 결과는 <표 3>과 같다. 우리나라 전반적인 산업체들과 비교하여 어느 범위에 속해 있는지 살펴보기 위하여 한국형 직무스트레스 평가의 참고치와 비교하였다. 총 스트레스 수준은 평균에 비하여 낮게 관리되고 있으나, 직무요구, 관계갈등, 직무불안정, 직장문화로 인한 스트레스가 우리나라 평균치를 상회하는 몇몇 부서들이 있었다. 물리환경, 직무자율, 조직체계, 보상부적절 등은 전반적으로 우리나라 전체 산업의 종사자들에 비해 평균치 이하로 나타났으므로, 현재 적절히 관리되고 있는 것으로 평가되었다.



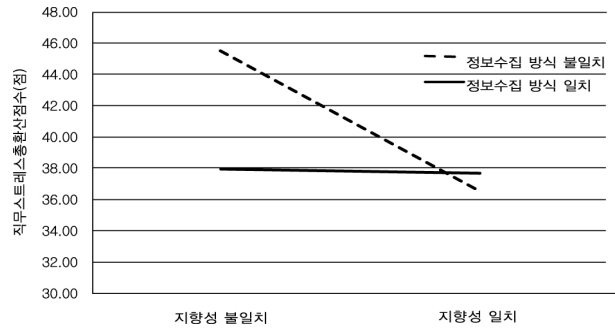
<그림 1> 적합도에 따른 직무스트레스 총 환산점수

통계 분석의 신뢰도를 높이기 위하여 부서, 성별, 직급 등의 변수를 고려한 추가적인 분석이 실시되었고, 적합도가 0이거나 직무스트레스 점수가 0인 극단적인 집단에 대한 자료를 제거한 후 분석을 수행하였으나, 결과에는 큰 변화가 없었다. 이 결과는 다양한 의미로 해석할 수 있으나, 직무스트레스를 고려한 부서 배치 적합성을 관리하기 위하여 조직과 개인의 성향의 적합도만을 관리하는 것은 직접적인 조직 관리 방법으로는 부족하고, 4개의 성향과 직무스트레스 세부 요인들의 개별 분석을 통한 관리가 필요하다고 판단된다.

3.3 조직/개인의 지향성 및 정보수집방식의 적합도와 직무스트레스와의 상관관계

직무스트레스의 총 환산점수에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 개별적 성향은 발견되지 않았지만, 조직 지향성(E-I)과 정보수집방식(S-N)의 교호작용이 직무스트레스에 영향 요인으로 나타났다($p = 0.009$). <그림 2>와 같이 조직의 지향성과 정보수집방식이 모두 개인과 불일치할 경우 직무스트레스 총 환산점수가 가장 높게 나타났으며, 조직과 개인의 지향성이 일치하면서 정보수집방식이 불일치할 경우 직무스트레스 총 환산점수가 최저인 것으로 나타났다.

또한, 조직 및 구성원 간에 지향성 및 정보수집방식의

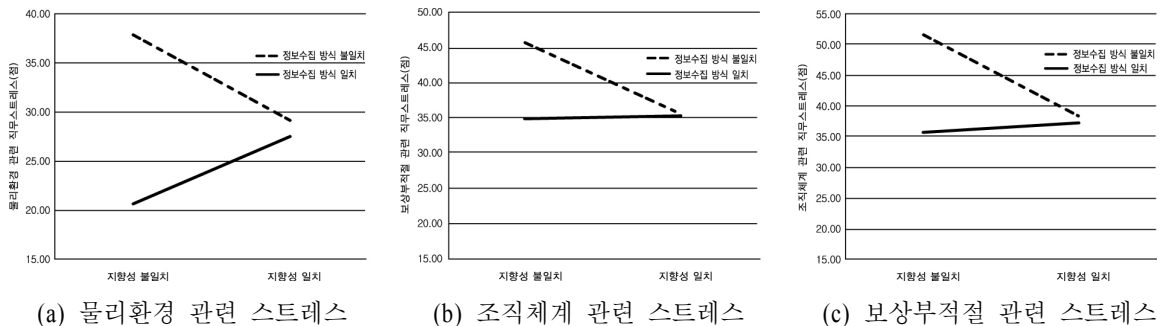


<그림 2> 조직/개인의 지향성 및 정보수집방식 일치도에 따른 직무스트레스 환산점수

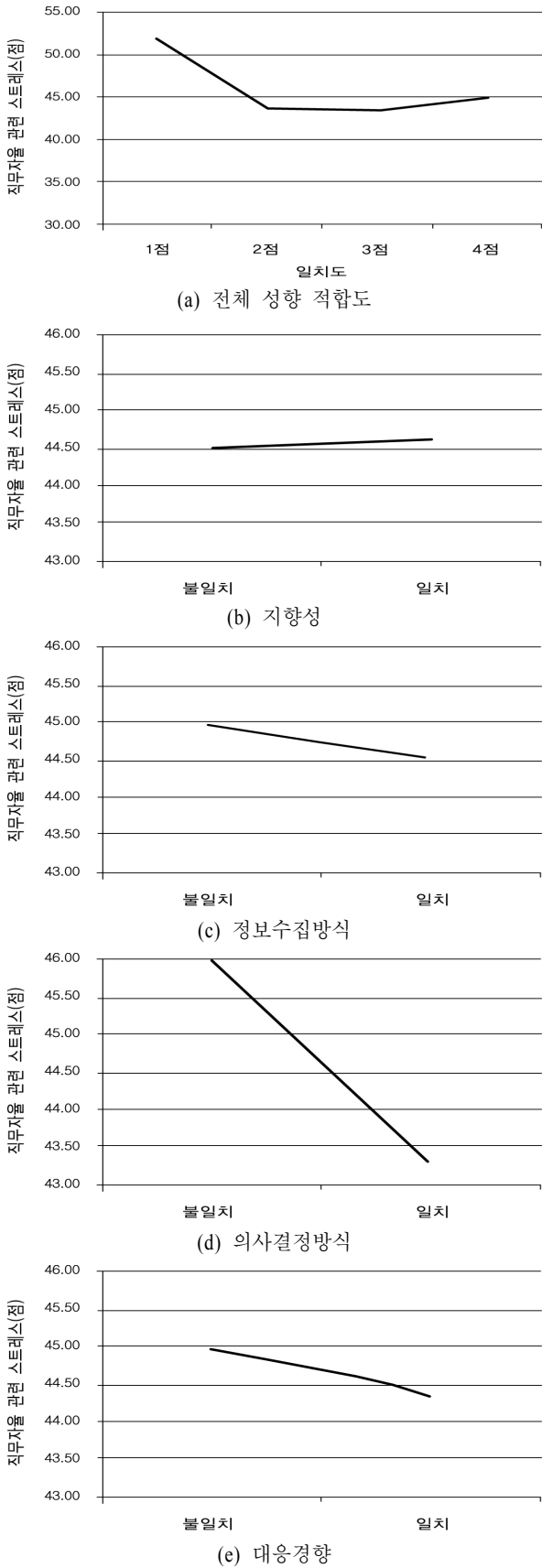
일치 여부는 앞서 언급한 직무스트레스 총 환산점수에만 유의한 영향을 미치는 것이 아니라, <그림 3>의 (a), (b), (c)에서 보는 것과 같이 물리환경($p = 0.033$), 조직체계($p = 0.017$), 보상부적절($p = 0.035$)과 관련된 스트레스 요인에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 세 가지 직무스트레스 요인 모두 조직과 개인의 지향성과 정보수집 항목이 불일치할 때 가장 높은 스트레스 결과를 나타냈다. 반면 조직 성향이 개인의 지향성과는 상반되면서, 동시에 정보수집방식과는 일치할 경우 스트레스가 낮게 나타났다.

3.4 조직/개인의 적합도와 직무자율 관련 스트레스의 관계

<그림 4>는 조직과 개인의 성향 적합도에 따른 직무자율 항목과 관련한 스트레스를 보여준다. 적합도 1~3점의 구간은 적합도가 높을수록 직무자율 관련 직무스트레스가 감소하는 것을 볼 수 있지만, 적합도가 4점일 경우 오히려 스트레스가 증가하는 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 <그림 4>(b)~<그림 4>(e)에서 보는 것과 같이 정보수집방식과 의사결정방식, 그리고 대응경향의 개인 성향이 조직 성향과 일치할 경우 낮은 직무자율 관련 스트레스를 나타낸 반면, 지향성의 경우 오히려 일치할 경우 직무자율 관련 스트레스가 증가하는 것으로 나타난 결과와 무관하지 않을 것으로 판단된다.



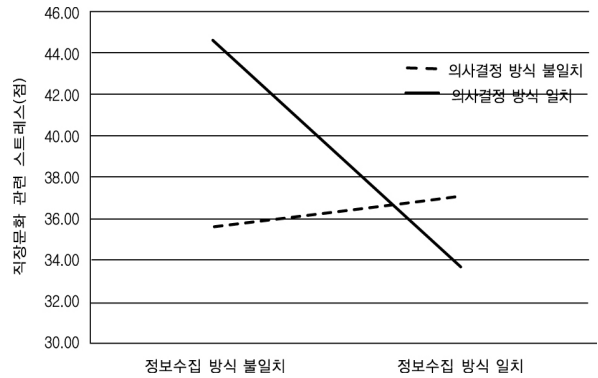
<그림 3> 조직/개인의 지향성 및 정보수집방식 일치 도에 따른 스트레스 요인



<그림 4> 성향 적합도에 따른 직무자율 관련 스트레스

3.5 조직/개인의 정보수집방식과 의사결정방식의 적합도와 직장문화 관련 스트레스와의 상관관계

직장문화 항목과 관련된 직무스트레스에 영향을 주는 요인으로 정보수집방식과 의사결정방식의 교호작용이 영향을 미치는 것으로 나타났다($p = 0.008$). <그림 5>와 같이 정보수집방식과 의사결정방식에 대한 조직과 개인의 성향이 일치할수록 직장문화 관련 스트레스가 낮은 것으로 나타났다. 반면, 개인과 조직의 성향 간의 의사결정방식은 일치하나 정보수집방식이 불일치할 경우 직장문화 관련 스트레스가 가장 높게 나타났다. 이는 업무의 수행을 대표하는 정보수집과 의사결정에서의 수행방식이 직장 구성원과의 조화 및 조직 분위기 형성에 직접적인 영향을 주고 있는 것으로 볼 수 있다.



<그림 5> 정보수집방식 및 의사결정방식의 적합도에 따른 직장문화 관련 스트레스

3.6 조직 및 개인 성향의 적합도와 직무스트레스의 관계에 대한 고찰

조직과 개인의 성향 적합도와 직무스트레스는 선형관계로 보이나 통계적으로 유의하지는 않았다. 그러나 전체 직무스트레스와의 관계가 아닌 요소별 직무스트레스 항목에 대해서는 <그림 6>에서 보는 것과 같이, 개인 성향과 조직 성향과의 적합도는 직무자율, 관계갈등 등의 항목과 관련된 스트레스에 유의한 영향을 미쳤다. 또한, 지향성과 정보수집 방식의 교호작용은 물리환경, 조직체계, 보상부적절과 관련한 직무스트레스에 유의한 영향을 미쳤다. 조직 및 개인 성향의 교호작용을 포함한 특정 요소들과 직무스트레스의 특정 항목은 유의한 상관관계를 가진다고 할 수 있으며, 이는 직무스트레스를 관리 할 때 전체적인 접근 보다는 직무스트레스 요소항목의 부분적인 접근이 보다 실제적이라고 할 수 있다. 이와 관련하여 직무스트레스 관리에 적합한 평가척도의 개발과 새로운 형태의 관리 방안이 필요하다.

4가지의 팀장 성향과 개인 성향의 일치 여부가 직무스트레스 8개 항목 및 총 환산점수와의 관계를 분석한 결과가 <표 6>에 나와 있다. 개인 및 팀장의 정보수집방식과 대응경향은 직무스트레스 8개 항목 중 어떠한 요인과의도 유의한 관계를 나타내지 않았고, 지향성은 관계갈등(p = 0.009), 의사결정방식은 직무자율(p = 0.024)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 4가지 성향의 총 적합도는 직무자율, 관계갈등, 보상부적절, 그리고 직무스트레스 총 환산점수에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이것은 개인 및 팀장의 성향 적합도가 개인 및 조직의 성향 적합도보다 상대적으로 1차원적인 요인들이 직무스트레스와 상관관계가 높은 것을 의미한다.

이들 4가지 성향의 교호작용에 의한 스트레스 경향을 살펴본 결과, 지향성과 정보수집방식의 교호작용은 직장문화(p = 0.017)와 관련된 직무스트레스에 영향을 미친다. 또한 지향성과 의사결정방식의 교호작용은 직무불안정(p = 0.037)과 관련된 스트레스에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

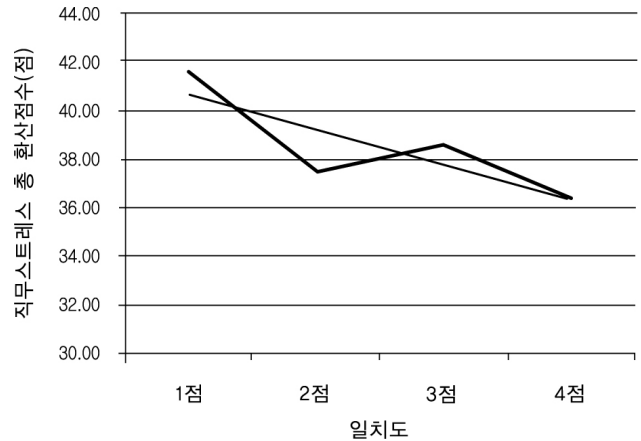
4.2 팀장/개인의 성향 적합도와 직무스트레스 총 환산점수와의 상관관계

팀장의 4가지 성향과 해당 팀의 구성원 성향의 적합도와 직무스트레스와의 상관관계가 <그림 7>에 나와 있다. 적합도가 1점일 때 가장 높은 스트레스 수준을 보였고, 4점일 때 가장 낮은 점수를 나타냈다. 이는 개인 및 팀장의 성향이 일치할수록 직무스트레스 총 환산점수의 수치가 낮아짐을 의미한다(p = 0.006).

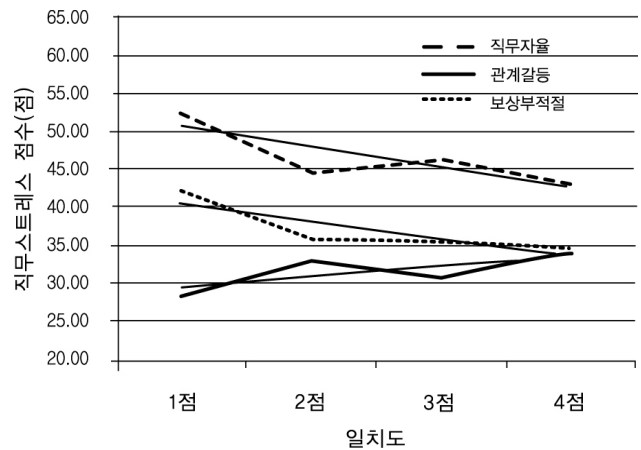
팀장과 개인의 4가지 성향 적합도는 직무자율, 관계갈등, 보상부적절 항목과 관련된 스트레스 요인에도 영향을 미친다. 이는 앞서 조사한 조직과 개인 간의 성향 적합도보다 팀장과의 성향 일치정도가 직무스트레스 항목을 더욱 잘 설명할 수 있는 요인인 것으로 판단할 수 있다. <그림 8>에서 보는 것과 같이 직무자율, 보상부적절 항목과 관련된 직무스트레스는 팀장과의 적합도가 낮을수록 높은 직무스트레스 점수를 나타냈으나, 관계갈등 항목과 관련된 직무스트레스에서는 그러한 경향을 찾아볼 수 없었다.

4.3 팀장 성향과의 적합도와 직무스트레스의 관계에 대한 고찰

<그림 9>에서 보는 것과 같이, 개인의 성향이 팀장의 지향성 성향과 일치할수록 관계갈등의 직무스트레스는 낮아지는 결과를 보였고, 의사결정방식 성향의 경우는,

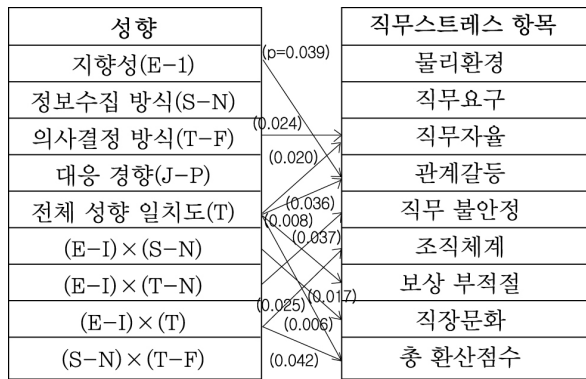


<그림 7> 팀장 및 구성원의 성향 적합도와 직무스트레스 총 환산점수와의 상관관계



<그림 8> 팀장과의 성향 적합도와 직무스트레스 세부 항목과의 상관관계

직무자율과 관계한 직무스트레스에 영향을 미쳤다. 또한, 각 성향의 교호작용 역시 직무스트레스의 여러 항목에 유의한 영향을 미치는 것으로 파악되었다. 이처럼, 개인과 팀장의 성향 적합도와 직무스트레스는 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다. 또한, 개인과 팀장의 성향 적합도는 직무자율, 관계갈등, 보상부적절 등과 같은 직무스트레스 항목에도 유의한 영향을 미친다. 그러므로 직무스트레스 관리를 위해서는 개인과 조직성향과의 관계보다는 개인과 팀장성향의 관계를 관리하는 것이 스트레스 관리에 효과적이라고 할 수 있다. 원전에서 인적요류 유발인자로서의 스트레스 반응으로는 걱정, 주의력저하, 기억력 감소, 어설픈 의사결정, 정확 보다는 신속 우선 경향 등을 들고 있는데, 스트레스와 개인 및 팀장성향 관계의 관리를 통해 인적요류 문제에 대한 대응수준을 향상시킬 수 있을 것이다.



〈그림 9〉 팀장/개인 성향의 적합도와 교호작용이 직무스트레스에 미치는 영향

5. 결론 및 토의

본 논문은 부서배치 적합성 여부 평가의 일환으로 수행되었던 조사연구 결과의 내용을 담고 있다. 원전 종사자와 조직 성향의 일치 여부 및 팀장 성향과의 일치 여부가 개인의 직무스트레스에 미치는 영향을 조사하여, 인적오류에 대비한 조직의 적합성 평가 및 인력배치관리 방안을 위한 기초정보를 제공하고자 하였다.

단순히 개인 및 조직 성향의 적합도로 전체 스트레스 변화를 설명하기에는 한계가 있지만, 종사자 성향이 조직 및 팀장과 일정수준 이상 불일치하면 직무스트레스가 증가된다는 것은 확인할 수 있었다. 그러므로 개인 성향과 조직 및 팀장 성향의 관계를 관리함으로써 직무스트레스 및 관련되는 여러 현안에 대응할 수 있을 것으로 보인다. 궁극적으로 스트레스의 세부요인에 대한 개별 영향요인을 관리하여 새로운 측면에서 원전의 인적오류에 대응하는 방안을 수립할 수 있을 것이다.

하지만, 현재로는 직무스트레스의 8개 평가 항목 및 관련 세부 설문 항목이 과도하게 일반적이므로, 실무 기준으로 활용하기 위해서는 해당 산업 및 직무의 성격에 맞도록 평가 항목을 구체화하는 등 보완이 필요하다.

참고문헌

- [1] 김대호, 이용희; “원자력발전소의 절차서 기반 업무에서 직무스트레스의 조직요인과 조직 성향 분석”, 대한인간공학회지, 25(3) : 77-83, 2006.
- [2] 유태용; “조직의 성격유형을 측정하기 위한 척도개발 연구”, 한국심리학회지, 12(1) : 1999.
- [3] 윤종훈, 이용희; “개인 및 조직 성향의 적합도와 직무스트레스의 상관관계 분석”, 대한인간공학회 춘계학술대회 발표논문집, 2010.
- [4] Bridges, W.; “The character of organizations,” Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, Inc., 1992.
- [5] Kast, F. E. and Rosenzweig, J. E.; “General systems theory : Applications for organization,” 1972.
- [6] Katz, D. and Kahn, R. L.; “The social psychology of organizations(2nd ed.),” New York : Wiley, 1978.
- [7] Lee, Y.; “Job stress evaluation using response surface datamining,” *International Journal of Industrial Ergonomics*, 40 : 379-385, 2010.
- [8] Matteson, M. T. and Ivancevich, J. M., “Type A and B behavior patterns and self-reported health symptoms and stress : Examining individual and organizational fit,” *J Occup Med.*, 24(8) : 585-9, 1982.
- [8] Morgan, G.; “Images of organization,” *Sage Publications*, 1986.
- [9] Myers, I. B. and McCaulley, M. H., Manual; “A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator,” Palo Alto, CA : Consulting Psychologists Press, Inc, 1985.
- [10] O’Reilly, C. A., III, Chatman, J., and Caldwell, D. F.; “People and organizational culture : A profile comparison approach to assessing person-organization fit,” *Academy of Management Journal*, 34 : 487-516, 1991.
- [11] Schneider, B.; “The people make the place,” *Personnel Psychology*, 40 : 437-453, 1987.