

직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구 -중국 IT 종사자를 중심으로-

왕혜정¹, 이윤구^{2*}

¹우송대학교 경영학전공 박사과정, ²우송대학교 융합경영학부 경영학전공 교수

A Study on the Effect of Job Stress on Job Satisfaction -Focusing on IT Employees in China-

Hui-Ting Wang¹, Yoon-koo Lee^{2*}

¹Department of Business Administration, Woosong University

²Department of Convergence Management Corporate management, Woosong University

요약 본 연구는 중국의 IT 분야 종사자를 대상으로 업무환경에 따른 직무스트레스 요인을 파악하고 이들 요인들을 기본으로 종사자들의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 관계를 연구하고자 하였다. 중국 지역의 IT 관련 종사자로 연구 대상이 선정된 이유는 중국의 IT 종사자와 관련된 선행연구가 부족하며, 이 결과를 한국의 관련 연구들과 비교할 경우 실무현장에 유용한 시사점을 줄 수 있을 것이라고 판단했기 때문이다. 온라인 설문조사로 수집된 데이터를 연구의 목적에 맞춰 SPSS 26.0의 통계 프로그램을 이용하였다. 총 575부를 배포하여 최종 유효한 설문지 515부를 분석에 사용하였다. 연구 결과는 IT 분야 종사자의 직무 스트레스 요인(직무요구, 조직체계, 기대보상, 직장문화)이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 자기효능감이 직무스트레스 요인과 직무만족 사이에 조절효과가 있는 것으로 나타나 자기효능감이 직무스트레스 해소에 중요한 요소임이 입증되었다. 향후 추가적인 연구를 위해 중국의 IT 분야 업무환경에서 직무스트레스 유형을 확대하여 연구가 진행되어야 할 것으로 보인다.

Abstract The purpose of this study was to identify characteristics that contribute to workplace stress among Information Technology(IT) workers in China and to investigate the effects of these factors on their job satisfaction. This subject was selected due to the lack of prior research related to IT workers in China. It is believed that if these results are compared with related research in Korea, it will have useful implications in this field. According to the study's objectives, the SPSS 26.0 statistical program was used for statistical analysis of the data collected via an online survey. A total of 575 questionnaire copies were distributed and, finally, data from 515 valid questionnaires were used for the analysis. The study's findings revealed that job stressors (job demand, organizational system, expected compensation, and workplace culture) affect the job satisfaction of IT workers. Furthermore, self-efficacy was discovered to have a moderating effect between job stressors and job satisfaction. This demonstrates that self-efficacy is an important factor in reducing job stress. Future studies may be needed on an expanded range of job stressors in the Chinese IT field work environment.

Keywords : IT Companies, China, Job Stress, Job Satisfaction, Self-Efficacy

*Corresponding Author : Yoon-koo Lee(Woosong Univ.)

email: lyk43@hanmail.net

Received June 20, 2022

Accepted August 3, 2022

Revised August 1, 2022

Published August 31, 2022

1. 서론

중국은 개혁개방과 더불어 WTO 가입 후, 특히 지난 10년 동안 세계화 및 시장화 부분에서 혁신이 가속화되고 있다. 최근 IT 분야는 정보통신 산업의 빠른 발전에 따라 정보혁명을 이끄는 기술로 부각되면서 국가의 핵심 산업으로 자리 잡고 있다[1]. 제4차 산업혁명 이후 코로나 바이러스(COVID-19)로 인해 중국 IT 기업은 새로운 위협, 도전, 기회에 직면하게 되었다. 2019년 12월 중국에 확진자가 처음 발생한 후, COVID-19는 전 세계에 많은 변화를 일으키고 있다. 대면 서비스를 위주로 하는 산업들은 매출에 직접적인 타격을 받고 있는 반면, IT 산업의 발전은 기회가 되고 있다[2]. 특히 IT 기업 서비스의 경우, 비대면 교류를 위한 디지털 도구를 제공하는 장점 때문에 실제 COVID-19 상황 이후, 더욱 적극적으로 활용되고 있는 실정이다[3]. 기업은 전보다 다량의 복잡하고 다양한 업무를 종업원에게 요구함으로써[4], 이로 인해 쌓인 업무 스트레스는 심신 건강뿐만 아니라 직무 만족과 업무 효율성에도 영향을 미치는 요인이 되었다. 또한, IT 업계에서 걱정하고 있는 노동시장과 기술 기능 부족 관련 문제에 대해서는 여전히 해결되지 않고 있다. 이 문제는 기술 산업뿐만 아니라 경제 각 분야에 영향을 주는 주된 문제이기도 하다. 실제로 IT 분야의 이직률은 2018년의 경우 소프트웨어는 29.9%, 하드웨어는 24.3%, 인터넷은 24.0%, 통신은 21.7% 등 중국의 기업 전체 종사자의 평균 이직률이 17.0%를 크게 웃도는 것으로 나타났다[5].

국내외 조사에 따르면 IT 산업 종사자들이 겪는 스트레스 중 업무 스트레스가 가장 큰 비중을 차지하며, 이는 그들의 일상과 업무 완수에 심각한 영향을 미치고 있다. 야후 테크놀로지(雅虎科技報) 신문 조사에 따르면, IT 업계 사람들의 75%가 정력이 부족한 것으로 나타났으며, 50% 이상이 한 가지 또는 여러 가지 만성 질환을 가지고 있다. IT업계 종사자 중 70% 이상이 업무 스트레스가 심하며 90% 이상이 서브 헬스(sub-health)의 건강 상태를 가지고 있다[6]. IT 산업이 스트레스 고통지수가 가장 높은 업종으로 자리 잡았다고 볼 수 있다. 왜냐하면, IT 기술 혁신의 발전속도가 매우 빠르고, 업무량이 많으며 수시로 감원 위기에 직면하고, 여가 시간이 부족하기 때문이다.

이와 같은 상황에 대한 중국의 현실적인 연구논문은 매우 부족한 상태이다. 따라서 본 연구의 직무스트레스 하위 요소를 이미경(2019), 임경연(2021) 선행연구의 직

무스트레스 요소 중 직무요구, 조직체계, 기대보상, 직장 문화로 선정하였고, 4가지 요소가 직무만족에 유의한 영향을 미친다고 확인할 수 있었다[4,7]. 또한, 한국의 많은 선행논문들 중에는 IT종사자들의 직무스트레스와 직무만족 간에 있어서 자기효능감의 조절효과가 있음이 다수 검증되었으나[8], 중국의 선행 연구 중에는 중국 IT종사자를 대상으로 한 연구는 드문 형편이다. 그래서 본 연구를 통해 중국 IT기업 종사자들이 자기효능감의 조절변수를 통해 직무스트레스를 낮추고 동시에 직무만족을 높일 수 있는 효과가 있는지 입증하고자 한다.

따라서 이러한 논리적 근거를 바탕으로 중국 IT 기업 종사자들의 직무스트레스, 직무만족도, 자기효능감 등을 조사하여 중국 IT 기업의 직무환경에 대해 면밀히 살펴보고자 한다. 또한, 한국의 선행연구 결과와 본 연구에서 입증된 결과를 바탕으로 중국 IT기업의 인적자원 관리와 IT종사자들이 보다 적극적으로 능동적으로 근무할 수 있도록 시사점을 제공하여 지속 가능한 발전을 촉진하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 직무스트레스의 개념

스트레스는 1900년부터 산업심리학, 행동과학, 기업 경영학 등과 같은 분야에서 연구되어 왔으며, 학자들 간의 정신적·육체적 건강상태에 관한 연구의 문제가 제기되면서 1970년대에 들어서면서 조직적인 방향으로 발전되어온 개념이다[9].

외부 환경에 자극을 받아 반응하여 신체의 생리(면역적) 및 심리 등 반응을 나타내는 것을 스트레스로 정의하며[1,10,11], 산업의 발달에 따라서 스트레스는 사회 전체적인 분야에서 번잡해지고 세분화되어 발현되고 그 형태가 다양해지며 빠른 속도로 전개되고 있다. 이러한 스트레스에 대한 인식, 발현 및 퇴피 현상은 개인 일상에 큰 영향을 미치고 있다.

현대인은 누구나 개인 또는 조직 생활 속에서 항상 스트레스에 필연적으로 직면하고 있다. 이러한 직무스트레스는 조직 구성원 각 개인이 제대로 해결하지 못하면 건강을 해치거나, 업무 중 사고가 발생할 수 있고, 무단이탈·이직, 또는 퇴직 등으로 업무의 효율성을 극도로 저하 시키며, 결국 조직의 성과를 감소시킴으로써, 조직 자체에 대한 큰 손해를 야기하는 부정적인 요소로 작용하게 된다[12].

직무스트레스란 직장인이 직무과정에서 겪는 스트레스로 외부환경에 대한 자극 개념으로 보는 관점과 직무 환경에 대한 개인적 반응 개념으로 보는 관점, 자극과 반응의 상호작용 개념으로 보는 관점으로 구분하고 있다[13].

직무스트레스는 개인에게 물리적·정신적 영향을 미치고 삶의 만족을 낮추며 조직에서의 업무 동기를 떨어뜨리고, 실수나 사고를 유발하기 때문에 조직의 효율성과 생산성에 악영향을 미친다고 한다[14].

한편, 직무스트레스와 이직의도와 관계에서도 직무수행 시 경험하는 스트레스가 높아질수록 종사원의 직무만족이 낮고 이직의도가 유발된다는 것이다[15].

직무스트레스 발생의 원인은 여러 가지의 조건과 환경, 개인 특성 등 다양하며, 연구 목적과 방향 등이 서로 다르므로 연구자들은 분류 방식의 관점에서 다양하게 연구하고 있다. 따라서 학자들마다 하위요인의 구성도 각각 다를 수밖에 없다. 선행연구를 살펴보면 최귀옥(2022)은 직무 중요성, 직무 다양성, 직무 자율성, 역할 모호성, 업무량, 대인관계, 교육 기회의 7가지 요인으로 분류하였고[16], 김정옥(2022)은 물리 환경, 직무 자율, 직무요구, 직장문화, 보상 부적절, 조직체계 등 6가지 요인으로 나누었다[17]. 또한 정연중(2022)은 물리 환경, 직무요구, 관계 갈등, 직무 자율, 보상 부적절, 조직체계, 직무 불안정, 직장문화로 구분하였다[10]. 따라서 본 연구에서는 선행연구를 바탕으로 직무스트레스 하위요소들을 도출하기 위한 탐색적 요인분석을 통해 직무요구, 조직체계, 기대보상, 직장문화 등 4가지 요인으로 구성하여 연구를 실행하고자 한다.

2.1.1 직무요구에 대한 선행연구

직무요구는 연구자마다 조금씩 다르게 쓰이지만, 대부분 열악한 근무환경, 과도한 업무량, 의뢰인(clients)과의 감정적인 상호작용, 상사나 동료 및 고객과의 대인갈등 등과 관련있는 문제들에 대하여 제시하고 있다[18].

직무요구란 직무를 수행하는 과정에서 직무 담당자에게 신체적, 정신적인 노력을 기울이도록 요구하는 것으로, 상당한 수준의 생리적 및 심리적 희생을 감수하도록 만들고, 직무스트레스나 피로, 직무 소진 등을 유발하는 직무 특성이라 정의되고 있고[19], 직무를 수행하는 종사자에게 육체적 및 정신적 노력을 기울이도록 요구함으로써 해당 수행자가 상당한 수준의 희생을 감내하게 만들고, 이로 인해 직무 소진이나 피로 등을 유발하게 되는 것이다[20].

과중한 업무의 양은 직무스트레스를 유발하는 원인으로 작용되어 지고, 업무량이 증가할수록 직무스트레스가 높아진다는 것이며, 따라서 업무량은 직무스트레스를 예측하는 주요 요소로 자리 잡고 있다[21,22].

또한, 역할 모호성, 역할갈등, 역할 과중 등과 같은 조직 내에서 원하는 질적 차원의 요구들이 직무스트레스를 유발하는 핵심적인 요인으로 나타나고 있다[23].

2.1.2 조직체계에 대한 선행연구

현장 조직 운영은 업무의 효율성 및 생산성에 직접적인 영향을 미치기 때문에 체계적이고 전문적인 조직 구성이 필요하다. 조직관리 체계 중 적절한 보상과 함께 업무 수행에 필요한 여러 요소들의 지원이 필수적이며, 타 부서와 마찰이 없어야 하며, 업무협조가 잘 이루어져야 할 것이다. 또한, 근무평가나 인사제도가 공정하고 합리적이어야 하며, 권위적이고 수직적인 직장 분위기가 개선된 조직관리 체계를 잘 갖추게 되면 직무스트레스를 낮출 수 있을 뿐만 아니라 이직 의도를 감소시키고 직무 만족을 높일 수 있을 것이다[12].

그리고, 이직 의도에 대한 영향력이 큰 변수는 보상의 부적절과 조직체제로 스트레스가 심할수록 이직 의도에 중대하게 영향을 미치게 된다. 따라서 조직체계의 대책은 조직 차원의 스트레스 감소를 위한 합리적 경영시스템을 마련하여 원활한 업무지원, 구성원 간의 적절한 의사소통, 조직 갈등의 해소 등의 관리가 필요하다[7].

2.1.3 기대보상에 대한 선행연구

기대보상은 보상에 대해 고용 관계에서 개인과 조직 간의 거래라고 정의했고, 심리적, 윤리적, 사회적, 경제적, 정치적인 거래로 구분되며, 조직과 조직 구성원의 고용 관계에서 받는 모든 재정적인 보상과 실제적인 서비스 및 이득으로 정의할 수 있다[24].

보상 만족은 조직원이 조직에서 업무를 수행하는 데 있어 동기부여에 큰 영향을 미친다. 따라서 다양한 종류의 보상이 어떠한 방식으로 지급되어야 가장 효율적으로 근무자의 생산성을 끌어낼 수 있을 것인지에 대해 고민해야 한다[25].

이러한 직무환경과 보상체계는 기관의 이직률과 저임금 등에서 나타나듯이 현재까지도 열악한 실정이다[26].

2.1.4 직장문화에 대해 선행연구

직장문화는 조직이라는 규모의 집단에 문화의 개념을

대입한 것으로, 한 집단을 구성하는 구성원 대다수가 공통적, 보편적으로 가지고 있는 가치관, 신념, 행동 규범, 행동 양식 등으로 조직이 내부적으로 통합하고 외적 환경에 대응하는 과정에서 발생하는 여러 가지 문제점들을 해결하기 위하여 모색되고 형성되는 것이다[27].

기업의 환경에 적합하게 진화된 조직문화는 구성원의 행동과 정서에 바람직한 영향을 미치는 독특한 조직문화가 된다. 그러므로 조직의 통합된 가치와 상징으로 오랜 시간에 걸쳐 형성되는 조직문화는 한번 고착되면 쉽게 변하지 않는 특성을 가진다고 한다[28].

기업에서 조직문화의 중요성은 더욱 커지고 있다. 조직 구성원은 조직문화에 적합한 행동을 하며, 조직구조나 경영전략도 조직문화에 영향을 받게 된다[29].

2.2 자기효능감에 대한 선행연구

자기효능감은 Bandura(1977)의 사회인지 이론을 통하여 제시된 개념으로, 어떤 목표에 도달하기 위해 필요한 행동을 조직 및 실행하여 원하는 결과 값에 도달할 수 있다는 개인의 능력에 대한 기대 또는 신념으로 정의했으며[30], 다른 연구에서는 자기효능감은 개인 본인이 가지고 있는 성취욕과 관련이 있으며, 외부적 요소나 환경을 극복하고 업무에 목표달성 및 성공하고자 하는 자신감과 자기신념이라고 정의되기도 한다[31].

자기효능감이 높아지면 종업원들은 뛰어난 직무 성과를 보인다. 또한, 자기효능감은 맥락 성과와 과업 성과에 높은 수준의 영향을 미치지만, 그중 과업 성과에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다[32].

반면에 종사자가 직무 수행 중 경험하게 되는 직무스트레스는 종사자의 자신감과 자기효능감을 떨어뜨려 신체적, 정신적 건강 및 직무수행에도 부정적인 영향을 미치게 된다[33].

2.3 직무만족에 대한 선행연구

직무만족은 조직 구성원이 직무에 대해 느끼는 긍정적·부정적인 감정이고, 조직 구성원들의 과업과 물리적·사회적 조건에 대한 감정 반응이나 태도라고 개념을 정리하고 있다[34]. 다른 연구에서는 개인의 직무에 대해 성공감을 느끼는 상태와 직무에 대한 개인적 표정으로서 정의하고 있다. 직무 불만족과 만족의 주요 원인은 직무적·조직적·개인적 요인 등으로 구분하는데, 직무 불만족에 대한 주요 결과는 이직과 결근으로 밝혀졌다[35].

조직의 각 구성원이 담당한 직무에 대해 조직에서 요

구되는 직무 수행 능력과 조직의 목적 달성이 얼마만큼 들어맞고 있는가에 따라 평가기준이 달라짐을 볼 수 있는데 이 부분은 의사결정자의 신념과 관련이 있다고 한다. 구성원의 직무만족도에 따라 조직의 목표의 달성도와 조직의 성과가 상이하게 나타나므로 구성원의 동기부여 및 사기진작을 통해 직무만족의 증가는 조직의 성공과 실패를 좌우하게 하는 매우 중요한 사항으로 강조되고 있다[36].

또한, 직무만족은 개인의 욕구와 조직의 목표를 통합하기도 하고, 조직 내에서 원만한 인간관계를 유지해 나갈 수 있도록 도움을 준다. 이로써 조직에 대한 만족도가 더욱 높아지게 된다[37].

그러므로 다양한 조직의 개인성과들과 관련해 업무에 대한 평가나 성과측정뿐만 아니라 근로자 개인이 자신의 직무에 만족함으로써 개인의 만족과 더불어 회사의 성과를 높일 수 있다는 점에서 직무만족은 중요한 의미가 있다[38].

2.4 가설설정

2.4.1 직무스트레스와 직무만족 간의 관계

임경연(2021)은 직무스트레스와 직무만족이 이직 의도에 미치는 영향에 대하여 실증적으로 규명하였다. 직무스트레스와 직무만족 간의 관계에서 일반적인 직무스트레스는 직무만족에 부정적 영향을 나타내는 것으로 확인했다[7]. 장형은(2017)의 연구 결과를 보면, 직무스트레스가 심할 경우 직무 소진이나 이직 등과 같은 부정적 결과를 초래한다고 보았으며[39], 윤광목(2017)은 직무스트레스와 직무만족 간에 부정적인 상관관계는 높으며 직무스트레스를 적게 지각한 종사자는 직무스트레스를 많이 지각한 종사자보다 더욱 높은 직무만족감을 가진다고 한다[40].

이와 같은 직무스트레스와 직무만족의 관계에 대한 선행연구를 기본으로 하여 다음과 같은 가설 1을 설정하였다.

- H1: 직무스트레스는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H1-1: 직무요구는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H1-2: 조직체제는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- H1-3: 기대보상은 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

H1-4: 직장문화는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.

2.4.2 자기효능감의 조절효과

류해룡(2017)은 직무스트레스가 직무만족에 부의 영향을 미치고, 조절변인인 자기효능감은 직무만족에 정의 영향을 미친다고 밝혔다. 이는 직무스트레스가 높을수록 직무만족은 떨어지고, 자기효능감이 높을수록 직무만족은 올라간다는 것을 의미한다. 따라서 직무스트레스가 직무만족에 영향을 미치는 과정에서 자기효능감의 조절변인이 유의한 영향을 미친다고 한다[8]. 또 다른 연구에서도 직무스트레스와 자기효능감은 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 직무만족을 높이기 위해서는 자기효능감을 높임과 동시에 직무스트레스를 줄일 필요가 있다[41].

이와 같은 선행연구를 기본으로 하여 다음과 같은 가설 2를 설정하였다.

H2: 자기효능감은 직무스트레스와 직무만족 간에 조절효과를 가질 것이다.

H2-1: 자기효능감은 직무요구와 직무만족 간에 조절효과를 가질 것이다.

H2-2: 자기효능감은 조직체제와 직무만족 간에 조절효과를 가질 것이다.

H2-3: 자기효능감은 기대보상과 직무만족 간에 조절효과를 가질 것이다.

H2-4: 자기효능감은 직장문화와 직무만족 간에 조절효과를 가질 것이다.

3. 연구의 설계

3.1 연구모형

본 연구는 IT 종사자들에 대해 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에서 자기효능감의 조절효과를 확인하는 것을 목적으로 하여, 설정된 가설을 기반으로 Fig. 1과 같이 연구모형을 구성하였다.

3.2 연구변수의 측정항목

3.2.1 직무스트레스

본 연구에서의 직무스트레스는 직무를 통하여 조직 내 상호작용하는 단계에서 조직의 목표와 개인의 욕구 사이

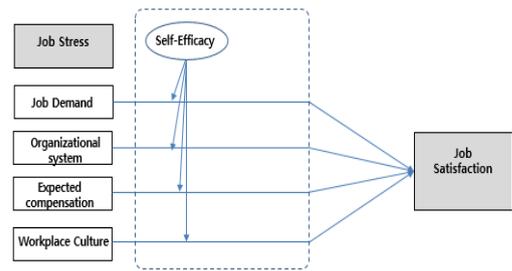


Fig. 1. Research model

에 발생하는 불균형에 의해 일어난다. 구성 차원의 측정을 위해서 정현선(2020), 김홍조(2018)와 송재구(2021)의 선행연구를 바탕으로 직무요구, 조직체제, 기대보상, 직장문화의 네 가지 요인에 해당하는 20개의 항목으로 구성하였고[11,42,43], 각 변수의 측정은 5개의 항목을 리커트 척도(Likert Scale)의 7점 척도를 통해 측정하였다(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다).

우선 직무요구는 조직 구성원이 직무수행과정에서 직면하는 업무부담과 그로 인한 심리적 경험 간의 관계로, 문항에는 '나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.', '최근 업무량이 현저하게 증가하였다.', '여러 가지 일을 동시에 해야 한다.', '업무수행 중에 충분한 휴식(잠)이 주어지지 않는다.', '내 업무는 장시간 집중력을 필요로 한다.'의 다섯 가지 관련 항목으로 구성하였다.

다음으로 조직체제는 조직을 구성하는 조직 구성원 각 자에게 지위와 역할을 부여함으로써 조직의 튼튼한 기틀을 구축하는 근간으로, 문항에는 '우리 직장은 근무 평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이지 못하다.', '업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지지 않는다.', '업무수행 시 나의 의견을 반영할 수 있는 기회와 통로가 없다.', '나의 현재 직위는 내 교육 및 경력에 비추어볼 때 적절하지 않다.', '우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 있고 업무 협조가 잘 이루어지지 않는다.'의 다섯 가지 항목으로 체계화하였다.

다음으로 기대보상은 성과에 따라 보상이 주어진다는 보상기대로, 문항에는 '나의 회사 생활은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다.', '나는 지금 하는 일에 재미가 없다.', '나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어지지 않는다.', '나의 모든 노력과 근무 실적을 고려해볼 때 나의 봉급 및 수입은 적절하지 않다.', '나의 업무 경험 정도에 비춰볼 때 나는 공정하게 보상을 받지 않는다.'의 다섯 가지 항목으로 하였다.

마지막으로 직장문화는 조직행동과 경영전략을 연결해주는 고리로, 문항에는 '기준이나 일관성 없는 업무지시를 받는다.', '직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.', '회식 자리가 불편하다.', '남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.', '나는 상사들로부터 종종 상충되는 업무지시를 받는다.'의 다섯 가지 항목으로 체계화하였다.

3.2.2 자기효능감

본 연구에서 자기효능감은 본인이 어떤 일을 완벽하게 수행할 능력을 가지고 있다고 생각하는 기대와 신념으로 정의하였다. 구성 차원의 측정을 위해서 나범규(2020), 류해룡(2017), 김희진(2019)의 선행연구를 기본으로 하여 단일 요인 5가지 항목으로 구성하였으며[8,44,45], 각 변수의 측정항목을 리커트 척도(Likert Scale)의 7점 척도를 통해 측정하였다(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다).

구체적으로 정리하면, '나는 나의 직무능력에 누구보다도 확신을 가지고 있다.', '나는 다른 사람들보다 대부분의 일을 더 잘할 수 있다고 확신한다.', '나는 자신에 대해 긍정적인 태도를 가지고 있다.', '나는 어려운 상황을 극복할 수 있는 능력이 있다고 확신한다.', '나는 일의 순서를 정해 차례로 처리할 수 있다.'의 다섯 가지 항목으로 정의하였다.

3.2.3 직무만족

본 연구에서 직무만족은 직무를 수행하면서 느끼는 만족의 정도로 정의하였다. 구성 차원의 측정을 위해서 박주성(2018), 조항용(2018)과 최귀옥(2022)의 선행연구들을 기본으로 하여 단일 요인 5가지 항목으로 구성하였고[12,16,37], 각 변수의 측정항목은 5개의 항목을 리커트 척도(Likert Scale)의 7점 척도를 통해 측정하였다(1=전혀 그렇지 않다, 7=매우 그렇다).

구체적으로 정리하면 '나는 전반적으로 현재 회사의 업무(직무)에 만족한다.', '나는 동료들로 인해 회사 생활이 즐겁고 행복하다.', '나는 상급자에 대해 만족한다.', '우리 회사의 승진제도(기회)는 공정하다.', '근무량과 근무시간은 적당하다고 생각하고 있다.'의 다섯 가지 요소로 도출하였다.

3.3 자료수집 및 분석방법

본 연구를 위해 2022년 3월 28일부터 2022년 4월

25일까지 설문조사를 실시하였다. 온라인 설문지를 만들어 问卷星(WenJuanXing) 사이트에서 중국 IT 기업 종사자를 대상으로 온라인 설문조사를 했으며 총 575부의 설문지를 회수하였다. 회수한 설문지에서 불성실 응답 60부를 제외한 유효표본 515부를 최종적으로 채택하여 분석하였다. 본 연구에서 모은 자료는 SPSS 26.0을 사용하여 해당 대상자의 인구통계학적 특성 및 측정변수에 대한 기초통계를 알아보기 위하여 빈도 분석을 이용하여 조사하였다. 또한, 각 속성들의 타당성과 신뢰성 검증을 위하여 신뢰성 분석과 탐색적 요인분석을 실시하였고 변수 간의 상관성을 검증하기 위한 상관관계 분석을 실시하였으며, 마지막으로 가설을 검증하기 위하여 다중회귀 분석과 위계적 회귀분석을 실시하였다.

4. 실증분석

4.1 표본의 통계적 특성

인구 통계학적 분석 변수는 성별, 결혼 여부, 연령, 학력, 직종, 근속연수, 월평균 소득으로 분류하였으며 분석한 결과는 Table 1과 같다.

Table 1. The characteristics of the analyzed samples

Classification (N=515)		N	%
Gender	Male	364	70.7
	Female	151	29.3
Marital status	Single	298	57.9
	Married	217	42.1
Age	Under 30	324	62.9
	30-39	158	30.7
	40 or higher	33	6.4
Education	Under high school	5	1.0
	High school	44	8.5
	College	119	23.1
	University	288	55.9
Work	Master or Higher	59	11.5
	Internship	126	24.5
	Staff	283	55.0
	Team Manager	77	15.0
Work period	Manager	21	4.1
	Top Manager	8	1.6
	Under 1 Year	8	1.6
	1-3 Years	168	32.6
	3-5 Years	106	20.6

	5-10 Years	32	6.2
	10-15 Years	23	4.5
	15 Years or higher	10	1.9
Monthly Income	Under 3000 yuan	14	2.7
	3000-5000 yuan	74	14.4
	5000-8000 yuan	114	22.1
	7000-9000 yuan	202	39.2
	9000-11000 yuan	76	14.8
	11000 yuan or higher	35	6.8

4.2 타당성 및 신뢰성 검증

4.2.1 독립변수의 요인분석

변수의 타당성과 신뢰성을 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 직무스트레스에 대하여 요인분석을 진행한 결과, 문항이 요인 부하량 기준에 미치지 못하거나 다른 요인으로 수렴되는 경향이 나타나 8개의 문항을 삭제하였다. Table 2에서 보는 바와 같이 직무스트레스는 설정한 20개의 변수에서 다섯 항목을 삭제하고, 다섯 가지의 요인을 끌어냈다. 총 분산 설명력은 67.783%로 나타났고 각 변수를 생각하여 요인 1은 '직무요구', 요인 2는 '조직체계', 요인 3은 '기대보상', 요인 4는 '직장문화'로 명명한다. 표본의 적합도를 나타내는 KMO는 일반적으로 0.90 이상은 매우 좋은 편, 0.80-0.89 사이는 좋은 편, 신뢰도는 매우 높거나 좋게 나타났다[46]. 그리고 모든 항목에 대한 요인의 적재량은 0.5 이상으로 나타나 항목 요인의 문항들이 적절하게 측정하고 있음이 증명되었다. KMO는 .875로 나타났으며 전체 측정변수의 신뢰도 검증결과는 .887 이상으로 내적 일관성을 보이고 있다.

4.2.2 조절변수의 요인분석

자기효능감에 대한 탐색적 요인분석을 해본 결과, 문항이 요인 부하량 기준에 미치지 못하거나 다른 요인으로 보이는 경향이 있어서 두 개의 문항을 삭제했고 Table 3과 동일한 결과로 나타났다. 총 분산 설명력은 72.567%로 나타났고, KMO는 .895로 도출되었다. 요인에 대한 Cronbach's alpha 값은 0.905로 나타났으며 이를 통해 각 요인들을 구성하고 있는 해당 항목이 신뢰성을 가지고 있는 것으로 확인되었다.

4.2.3 종속변수의 요인분석

직무만족에 대한 탐색적 요인 분석결과, Table 4와 같은 결과로 나타났다. 총 분산 설명력은 67.607%로 나타났고, KMO는 0.882로 도출되었다. 요인에 대한

Cronbach's alpha 값은 0.880으로 나타났으며, 이를 통해 각 요인을 구성하는 측정 항목이 신뢰성을 가지고 있는 것으로 분석되었다.

4.3 상관관계 분석

본 연구에서 구성된 총 5가지 세부 요인 간의 관계는 아래 Table 5와 같다. 모든 세부 요인의

구성은 직무스트레스와 관련된 4개의 구성요소와 자기효능감, 직무만족을 포함한 여섯 개 요소이다. 분석 결과를 보면, 모든 구성요소 간에 유의한 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌다.

4.4 가설 검증

4.4.1 연구 가설의 검증

본 연구의 가설 검증을 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 다음 Table 6을 살펴보면 분산 팽창지수(VIF)는 직무요구(1.217), 조직체계(1.192), 기대보상(1.158), 직장문화(1.293)가 모두 10 이하로 분석되었기 때문에 다중공선성의 문제는 일어나지 않는다고 판단할 수 있다.

가설 H1-1부터 H1-4까지는 직무스트레스가 직무만족에 주는 영향을 분석하기 위한 것으로서, 결과는 아래 Table 6과 같다. 회귀식의 결정 계수 값은 46.6%, 모형의 적합성을 나타내는 F 값은 111.451, $p=0.000$ 으로 결과가 유의한 것으로 나타났다. 직무스트레스 중에서 직무요구($\beta=-.242$, $p=0.000$), 조직체계 ($\beta=-.250$, $p=0.000$), 기대보상($\beta=-.203$, $p=0.000$), 직장문화($\beta=-.292$, $p=0.000$)는 직무만족에 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 따라서 가설 H1-1, H1-2, H1-3, H1-4는 모두 채택되었다.

이러한 분석을 통해 IT기업 종사자가 경험한 직무스트레스의 모든 요소가 직무만족에 부정적인 영향을 미친다는 결과가 나타나는데, 이는 직무스트레스가 높을수록 직무만족도가 그만큼 낮아진다는 것을 의미한다. 이중 직무만족에 영향력을 미치는 요인은 직장문화, 조직체계, 직무요구, 기대보상 순으로 나타났다.

4.4.2 조절효과의 검증

조절변수는 독립변수와 종속변수 간에 조절을 해 주는 변수로 위계적 회귀분석을 통해서 조절효과 과정 분석을 살펴보면, 모형 1단계에서는 독립변수와 종속변수를 투입하고, 모형 2단계에서는 조절변수를, 모형 3단계에서는 상호작용항(독립변수×조절변수)을 투입하였다[47]. 조절효과의 유의성은 2단계의 R^2 값이 3단계 R^2 값과 통

계적으로 유의한 수준으로 증가하면 조절효과가 있다고 판단하고 R² 값 증가분이 통계에서 유의하면 상호작용항도 통계에 따라 유의한 것으로 판단한다[47]. 이와 같이 본 연구에서 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 있어 자기효능감의 조절효과를 확인하기 위해 위계적 회귀분석을 이용하여 분석하였다. 오차항의 독립성을 갖추기 위해 더빈 왓슨 통계량(Durbin-Watson Test)으로

확인하였고, Durbin-Watson Test 값은 0에서 4 사이의 값을 가지며, 2에 가까우면 오차항 간의 자기상관이 없는 것으로 판단할 수 있다.

본 데이터를 회귀분석에 사용하여 1.995, 1.966, 1.953, 1.896으로 나타났으며 오차항 간의 자기상관이 없는 것으로 분석되었다. 조절효과 검증 결과는 Table 7과 같다.

Table 2. The results of Job stress factor analysis

Concept	Items	Factor Loading	Eigenvalue	Variance(%)	Cronbach.s α
Job demand	A1_1	.833	3.480	17.402	.890
	A1_2	.861			
	A1_3	.791			
	A1_4	.806			
	A1_5	.754			
Organizational system	A2_1	.800	3.437	34.588	.858
	A2_2	.832			
	A2_3	.750			
	A2_4	.794			
	A2_5	.709			
Expected compensation	A3_1	.691	3.416	51.666	.883
	A3_2	.878			
	A3_3	.825			
	A3_4	.821			
	A3_5	.817			
Workplace culture	A4_1	.730	3.223	67.783	.883
	A4_2	.788			
	A4_3	.789			
	A4_4	.814			
	A4_5	.851			

KMO=.875, Bartlett's test= 5631.862, df=190, sig=.000.

Table 3. The results of Self-Efficacy factor analysis

Concept	Items	Factor Loading	Variance(%)	Eigen Value	Cronbach.s α
Self-Efficacy	D1	.832	72.567	3.628	.905
	D2	.886			
	D3	.839			
	D4	.847			
	D5	.854			

KMO=.895, Bartlett's test=1550.943, df=10, sig=.000

Table 4. The results of Job Satisfaction factor analysis

Concept	Items	Factor Loading	Variance(%)	Eigen Value	Cronbach.s α
Job Satisfaction	E1	.817	67.607	3.380	.880
	E2	.832			
	E3	.830			
	E4	.820			
	E5	.812			

KMO=.882, Bartlett's test= 1234.414, df=10, sig=.000.

Table 5. The results of Correlation Analysis

Variable	1	2	3	4	5	6
Job demand	1					
Organizational system	.264***	1				
Expected compensation	.228***	.288***	1			
Workplace culture	.385***	.323***	.294***	1		
Self-Efficacy	-.182***	-.101*	-.012	-.144***	1	
Job Satisfaction	-.466***	-.466***	-.415***	-.525***	.274***	1

Table 6. Regression analysis

Hypothesis path	B	SE	β	t	p	VIF	Result
H1-1 Job demand	-.207	.031	-.242	-6.783	.000***	1.217	Accept
H1-2 Organizational system	-.220	.031	-.250	-7.069	.000***	1.192	Accept
H1-3 Expected compensation	-.162	.028	-.203	-5.819	.000***	1.158	Accept
H1-4 Workplace culture	-.242	.031	-.292	-7.928	.000***	1.293	Accept

R²=.466, adj.R²=.462, F=111.451, p=.000, Durbin-Waston=1.904

Table 7. The Controlling Effect of Self-Efficacy

Hypothesis path	Step	B	SE	β	t	S-P F variation	R ²	Δ R ²	F	D-W	Result
H2-1 Job demand	1	-.399	.033	-.466	-11.939	.000	.217	.217	142.547	1.896	Accept
	2	-.369	.033	-.431	-11.100	.000	.254	.037	110.412		
		.153	.030	.196	5.042	.000					
	3	-.371	.033	-.434	-11.290	.000	.270	.016	78.153		
		.151	.030	.193	5.030	.000					
	.068	.021	.125	3.317	.000						
H2-2 Organizational system	1	-.410	.034	-.466	-11.928	.000	.217	.217	142.268	1.953	Accept
	2	-.390	.033	-.443	-11.659	.000	.269	.052	94.251		
		.179	.030	.229	6.034	.000					
	3	-.392	.033	-.445	-11.781	.000	.277	.008	65.378		
		.178	.030	.228	6.028	.000					
	.049	.020	.091	2.418	.000						
H2-3 Expected compensation	1	-.332	.032	-.415	-10.343	.000	.173	.173	106.979	1.966	Accept
	2	-.330	.031	-.412	-10.735	.000	.245	.072	83.068		
		.210	.030	.269	7.009	.000					
	3	-.324	.031	-.405	-10.597	.000	.258	.013	59.300		
		.207	.030	.265	6.941	.000					
	.056	.018	.115	3.021	.000						
H2-4 Workplace culture	1	-.436	.031	-.525	-13.969	.000	.276	.276	195.135	1.995	Accept
	2	-.412	.031	-.496	-13.424	.000	.316	.040	118.177		
		.158	.029	.203	5.490	.000					
	3	-.414	.030	-.499	-13.592	.000	.326	.010	82.497		
		.160	.029	.205	5.574	.000					
	.052	.018	.102	2.817	.000						

첫째, 직무요구가 직무만족에 영향을 주는 데 있어 자기효능감이 조절효과가 있는지를 분석하였다. 분석한 결과, R^2 값은 모형 1에서 0.217, 모형 2에서 0.254, 모형 3에서 0.270으로 증가하였고, 3단계 모형 유의 확률의 F 변화량은 0.000으로 유의수준 .05보다 낮게 나타나, 통계에서 유의한 것으로 확인되었다. 또한, 모형 3에서 독립변수인 직무요구($\beta=-0.434$, $t=-11.290$)는 유의했고($p<.001$), 조절변수인 자기효능감($\beta=0.193$, $t=5.030$)은 유의한 것으로 나타났다($p<.001$). 자기효능감의 상호작용항($\beta=0.125$, $t=3.317$)은 통계적으로 유의하였다($p<.001$). 즉, '직무요구→직무만족' 경로에서 자기효능감의 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 따라서 가설 H2-1이 채택되었다.

둘째, 조직체계가 직무만족에 영향을 미치는 데 있어 자기효능감이 조절효과가 있는지를 분석하였다. 그 결과, R^2 값은 모형 1에서 0.217, 모형 2에서 0.269, 모형 3에서 0.277로 증가하였고 3단계 모형 유의 확률의 F 변화량은 0.000으로 유의수준 .05보다 낮게 나타나, 통계에서 유의한 것으로 확인되었다. 또한, 모형 3에서 독립변수인 조직체계($\beta=-0.445$, $t=-11.781$)는 유의했고($p<.001$), 조절변수인 자기효능감($\beta=0.228$, $t=6.028$)이 유의한 것으로 나타났다($p<.001$). 자기효능감의 상호작용항($\beta=0.091$, $t=2.418$)은 통계적으로 유의하였다($p<.001$). 즉, '조직체계→직무만족' 경로에서 자기효능감의 조절효과가 있는 것으로 나타나 가설 H2-2가 채택되었다.

셋째, 기대보상이 직무만족에 영향을 주는 데 있어 자기효능감이 조절효과가 있는지를 분석하였다. 분석결과, R^2 값은 모형 1에서 0.173, 모형 2에서 0.245, 모형 3에서 0.258로 증가하였고 3단계 모형 유의 확률의 F 변화량은 0.000으로 유의수준 .05보다 낮게 나타나, 통계에서 유의한 것으로 확인되었다. 또한, 모형 3에서 독립변수인 기대보상($\beta=-0.405$, $t=-10.597$)은 유의했고($p<.001$), 조절변수인 자기효능감($\beta=0.265$, $t=6.941$)도 유의한 것으로 나타났다($p<.001$). 자기효능감의 상호작용항($\beta=0.115$, $t=3.021$)은 통계적으로 유의하였다($p<.001$). 즉, '기대보상→직무만족' 경로에서 자기효능감의 조절효과가 있는 것으로 나타나 가설 H2-3이 채택되었다.

넷째, 직장문화가 직무만족에 영향을 주는 데 있어 자기효능감이 조절효과가 있는지를 분석하였다. 분석한 결과, R^2 값은 모형 1에서 0.276, 모형 2에서 0.316, 모형 3에서 0.326로 증가하였고 3단계 모형 유의 확률의 F 변화량은 0.000으로 유의수준 .05보다 낮게 나타나, 통계에서 유의한 것으로 확인되었다. 또한, 모형 3에서 독

립변수인 직장문화($\beta=-0.499$, $t=-13.592$)는 유의했고($p<.001$), 조절변수인 자기효능감($\beta=0.205$, $t=5.574$)은 유의한 것으로 나타났다($p<.001$). 자기효능감의 상호작용항($\beta=0.102$, $t=2.817$)은 통계적으로 유의하였다($p<.001$). 즉, '직장문화 → 직무만족' 경로에서 자기효능감의 조절효과가 있는 것으로 입증되어 가설 H2-4가 채택되었다.

4.5 가설검증과 결과 요약

직무스트레스와 직무만족, 자기효능감에서 각 변수와의 관계에 의해 가설 H1은 상호 관계를, 가설 H2에서는 조절효과에 대하여 분석하였다. 직무스트레스의 모든 하위 요인이 직무만족에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 직무스트레스가 감소하면 종사자의 직무만족도가 증가하는 것이 통계적으로 입증되었다. 따라서 가설 H1-1, H1-2, H1-3, H1-4는 모두 채택되었다.

가설 H2는 직무스트레스와 직무만족과의 관계에서 자기효능감에 따른 조절효과를 검증하였다. 과정에 따른 설명력의 증감(ΔR^2) 여부에 의한 조절효과를 찾을 수 있는데, 본 연구의 결과에 따르면 직무스트레스와 직무만족 간에 자기효능감에 따라 조절효과가 있음이 통계적으로 입증되었다. 따라서 가설 H2-1, H2-2, H2-3, H2-4는 채택되었다.

5. 결론

5.1 연구의 결과 및 시사점

본 연구에서는 중국 지역 IT 종사자들을 대상으로 직무스트레스의 하위 요인인 직무요구, 조직체계, 기대보상, 직장문화가 직무만족에 미치는 영향과 자기효능감의 조절효과를 검증하였으며 구체적인 분석 결과를 보면 다음과 같다.

먼저, 직무스트레스의 모든 하위 요인이 직무만족 간의 관계에서 유의한 영향을 미치는 것으로 나타나 한국의 다른 선행 연구 결과와 유사하였고[4,8], 또한 자기효능감은 직무스트레스의 모든 요소와 직무만족 간의 조절효과가 있는 것으로 검증되었으며, 한국 선행연구와 유사한 결과로 나타났다[48]. 이러한 연구결과는 한국이나 중국이라는 지역에 관계없이 비슷한 맥락을 띄고 있다는 점을 입증하게 된 것으로 학문적 의의가 있다 하겠다.

이와 같은 실증연구를 통해 다음과 같은 학문적 시사

점을 제시해 보고자 한다.

첫째, 본 연구의 결과를 바탕으로 IT 종사자의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 직무스트레스 하위 요소인 직무요구, 조직체계, 기대보상, 직장문화 4가지 모두 중요하다고 할 수 있다. 이러한 결과는 한국의 선행연구자 김홍조(2018); 종항용(2018); 임경연(2021); 윤광복(2017) 등의 연구 결과와 일치한다[7,11,37,40]. 자기효능감은 직무스트레스와 직무만족 간의 관계에서 조절효과가 있는 것으로 확인되었다. 이는 김도경(2018), 김라운(2020)등 기존 선행연구와 유사한 결과를 제시함으로써 기존의 이론을 강화한다는 점에서 의의가 있다[41,49].

둘째, 자기효능감이 직무만족에 유의한 영향을 미친다는 연구 결과는 다른 연구 결과와 유사하며[50], 본 연구는 한국의 여러 선행연구 결과와 비교해봤을 때 중국 IT업 종사자를 대상으로 한 연구 결과가 한국과 중국의 환경에 관계없이 유사하다는 것을 입증할 수 있었으며, 한국 선행논문에서의 시사점을 중국에 적용할 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 앞으로도 IT업의 발전은 계속 될 것으로 보아, 발전에 따라 증가하는 스트레스는 불가피하다는 것을 알 수 있다. 그러므로 직무스트레스에 대한 관리의 계속 되어야 할 과제임을 시사하는 바이다.

실무적으로 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 직장인의 직무스트레스가 직무만족에 이르는 과정에서 자기효능감이 보호요인으로서 직무만족을 높이는 조절 효과가 있는 것으로 검증되었다. 따라서 중국 IT기업은 종사자의 업무 스트레스에 관심을 가지고, 효과적인 관리 및 조치를 취하고, 정보기술의 발전으로 인한 스트레스의 원천이 종사자에게 미치는 부정적인 영향을 해소하는데 주력해야 할 것이다. 직무스트레스를 낮추고, 직무만족을 높이기 위한 조직체계 관리 시스템을 갖춰야 한다.

둘째, 종사자들이 각 시설에서 근무함에 있어 상사 및 동료와의 관계를 긍정적으로 유지할 수 있는 방안의 마련이 가장 중요하므로 수평적이고 조화로운 분위기를 조성해야 한다. 따라서, 서로에 대하여 더욱 잘 알고, 자유롭게 의견을 교환하며, 협동심, 협력심을 길러줌으로써 결과적으로 팀워크를 향상할 수 있는 다양한 프로그램과 단체활동을 실시하는 것은 도움이 될 것이다.

셋째, 기업은 합리적인 임금체계를 갖춰야 하고 복리후생을 증시해야 한다. 회사의 미래를 발전시키기 위해 자신감을 주고 능력을 인정해줘야 한다. 회사가 임금 제도를 갖출 때 다른 기업들과의 경쟁력이 있는 임금을 고

려해야 하고 기업 내에서 공평함을 느끼며, 기본급과 노력비율에서 실적을 합리적으로 설정하면 종사자의 역량과 사기를 증진시킬 수 있다.

넷째, 기업은 합리적으로 업무 체계를 구축하고, 업무 시간을 조정하여 효율적으로 업무를 분배해야 한다. 따라서 회사는 목표 임무제 시행, 긍정적인 업무 분위기 조성 등의 조치를 통해 경직적인 초과 근무 제도를 변화시켜야 한다. 직원의 자기 주도적 업무를 지향하고, 직원의 업무 효율을 높여야 한다.

마지막으로, 정책 차원에서 중국 정부는 IT 기업의 발전 상황에 더욱 관심을 가져야 한다. 기업에 중국 정부의 관료를 파견하여 전반적인 종사자들의 환경과 상황을 관찰 및 보호하는 시스템을 만들면 좋은 방안이 될 수 있다.

따라서, 인적 자원은 기업의 가장 중요한 핵심 자원이며, 과도한 직무스트레스는 심신에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 자기효능감도 떨어뜨릴 수 있다[51]. 이러한 결과는 자기효능감이 조절 효과로서의 역할을 크게 하는 것을 알 수 있다. 이는 자기효능감이 자신에게 부여된 임무나 과제를 성공적으로 수행할 수 있는지에 관한 자신의 능력에 대한 믿음으로 정신적인 측면에서 스트레스를 낮추고 직무 소진을 완화하여 심리적으로 발생하는 문제점을 해결하거나, 업무적 측면에서 긍정적 성과를 가져오거나, 조직 유효성에 긍정적인 영향을 줄 수 있는 요소로서 작용할 수 있다.

또한, 종사자 개인은 직장문화에 긍정적인 태도를 갖도록 하고, 직장 내 다른 종사자에게 먼저 다가가고 이해하면서 협력적 분위기를 스스로 연출하게 되면 좋은 직장 분위기를 형성하게 되어 일부 스트레스를 해소할 수 있을 뿐만 아니라 서로가 발전하는 기회가 될 것이다. 아울러, 스스로가 자신감을 가지고 자신만의 업무 프로세스를 확보함으로써 어렵고 실패가 예상되는 문제가 일어난다 해도 이를 끝까지 이겨낼 수 있는 역량과 의지를 키우는 것도 중요하다.

5.2 연구의 한계점

본 연구에서 한계점은 다음과 같다. 첫째, 본 논문은 설문조사 기법을 통하여, 중국 특정 지역의 IT 종사자들을 모집단으로 설정하고, 이에 따라 표본 데이터를 얻은 후 실증적 분석을 실시하였다. 따라서 이러한 표본 및 모집단의 특성상 본 연구의 결과를 중국 전 지역으로 확대하여 일반화하기에는 한계점이 존재한다. 따라서 향후 연구에서는 지역을 확대한 연구의 필요성이 제기된다.

또한 본 연구는 직무스트레스에 대한 변수를 다양화하

지 못하고 직무요구, 조직체계, 기대보상, 직장문화로 4 가지 요인만을 강조하고 시사점을 얻는데 그치고 있다. 따라서 직무스트레스에 대한 다양한 변수의 유형들을 고려하여 향후 추가적으로 연구할 과제이다.

References

- [1] D. K. Sun, Y. S. Yeo, "The Effect of Job Stress of IT Industry Employees on Job Involvement and Affective Commitment", *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, vol. 5, no. 3, pp. 139-145, Aug. 2019.
DOI: <https://doi.org/10.17703/JCCT.2019.5.3.139>
- [2] D. H. Kim, H. S. Lim, "Economic Paradigm Changes and Future Challenges After the COVID-19 Crisis", KIF Financial Analysis Report, Korea Institute of Finance, vol. 29, no. 4, pp. 36-37, 2020.
- [3] J. W. Lee, J. Y. Kang, S. K. Lee, "COVID-19 and IT Service: Challenges and Responses", *Journal of Information Technology Services*, vol. 20, no. 5, pp. 1-9, Oct. 2021.
DOI: <https://doi.org/10.9716/KITS.2021.20.5.001>
- [4] M. K. Lee, J. R. Joeng, "The Relationships between Job Stress and Job Satisfaction of Workers: Mediating Effects of Active Stress Coping Styles and Moderating Effects of Self-Acceptance", *Korean Journal of Educational Therapist*, vol. 11, no. 3, pp. 413-433, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.35185/KJET.11.3.7>
- [5] C.H. 199it Survey. Guide to Emoluments in Key Industries in 2019[Internet], C.H. 199it Survey, c 2020, [cited 2020 March 07], Available From: <http://www.199it.com/archives/910489.html>
- [6] T. Zhu, Investigation Report on the Status of Employees in IT Industry, Baidu Library, China, pp. 13-17, 2020.
- [7] K. Y. Lim, *The Effect of Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Fire Protection System Management Workers*, Ph.D dissertation, Graduate school of Woosuk University, Jeollanam-do, pp. 23-27, 2021.
- [8] H. R. Lyou, *The impact of job stress on job satisfaction among caregivers working in nursing home: the moderating role of communication competence and self-efficacy*, Ph. D dissertation. Graduate school of Sangji University, Gangwon-do, Korea, pp. 44-50, 2017.
- [9] M. J. Davidson, C. L. Cooper, "Occupational stress in female managers: A comparative study", *Journal of Management Studies*, vol. 21, no. 2, 1984, pp. 185-205.
- [10] Y. J. Jung, *A Study on The Effect of Job Stress on Depression of Small and Medium-sized Enterprises Workers*, Ph.D dissertation, Graduate school of Paichai University, Deajeon, Korea, pp. 8-15, 2022.
- [11] H. J. Kim, *The Effects of job stress and job satisfaction on turnover intention and moderating effect of organizational commitment among fire fighter*, Ph.D dissertation, Graduate school of Inje University, Gyeongsangnam-do, Korea, pp. 10-13, 2018.
- [12] J. S. Park, *A study on the effect of job stress on military organizational effectiveness: focusing on the mediation effect of communication*, Ph.D dissertation, Paichai University, Deajeon, Korea, pp. 13-14, 2018.
- [13] J. M. Ivancevich, M. T. Matteson, "Optimizing human resources: a case for preventive health and stress management", *Organizational Dynamics*, vol. 9, no. 2, pp. 5-25, 1980.
- [14] M. K. Ko, *The Effect of Beauty Workers' Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention: Focused on the Moderated Mediation Role of Perceived Supervisor Support*, Ph.D dissertation, Graduate school of Gachon University, Gyeonggi, Korea, pp. 5-9, 2022.
- [15] M. J. Kim, "A Study on the Effect of Turnover Intention of Hotel Employees: Focusing on Customer Complaint Behavior, Job Stress, and Job Respect", *journal of consumer policy studies*, vol. 50, no. 3, pp. 83-101, Dec. 2019.
- [16] G. O. Choi, *The Effects of Job Characteristics of Nursing Care Caregivers in Elderly Care Facilities on their Job Satisfaction*, Ph.D dissertation. Graduate school of Shinhan University, Gyeonggi, Korea, pp. 32-33, 2022.
- [17] K. O. Kim, *A study on the relationship between job stress of beauty managers on job performance and quality of life*, Ph.D dissertation, Graduate school of Chodang University, Jeollanam-do, Korea, pp.5-10, 2022.
- [18] H. T. Kim , J. X. Lee, "The Effects of Job Demands and Resources to Job Burnout", *Work Engagement and Turnover Intention among Architectural Designers in Korea*, vol. 35, no. 3, pp. 89-118, Sep, 2019.
- [19] B. H. Cha, *Study of factors influencing presenteeism in social welfare officials: focusing on job demands-resources model*, Ph.D dissertation. Graduate school of Daegu Catholic University, Gyeongsangnam-do, Korea, pp. 8-14, 2019.
- [20] K. J. Robert A., "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign", *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, no. 2, pp. 285-308, June. 1979.
DOI: <https://doi.org/10.2307/2392498>
- [21] W. R. Lee, S. B. Choi, "The Effects of Job Order Using SNS after Work Hours on Work-Family Conflict and Psychological Well-Being of Korean Employees: Mediating Effect of Job Stress", *Korean Association Of Human Resource Development*, vol. 21, no. 4, pp. 77-99, 2018.

- DOI: <https://doi.org/10.24991/KJHRD.2018.12.21.4.77>
- [22] M. HU, W. J. Kwak, "Dual Mediation by Work Family Interference(WIF) and Family Work Interference(FIW) in the Relationship between Job Demand and Job Stress", *Korean Corporation Management Association*, vol. 26, no. 1, pp. 25-45, 2019.
- [23] J. M. Bae, "A Study on the Mediating Effect of HRM on the Relationship between Job Stressors and Job Satisfaction of Social Welfare Officials", *Korean society and public administration*, vol. 29, no. 4, pp. 177-197, 2019.
- [24] J. A. Park, "A Study on the Mediated Effect and of Organizational commitment of Reward Expectancy on the Leisure Constraints", *Journal of Tourism Management Research*, vol. 22, no. 3, pp. 651-675, May 2018.
- [25] H. H. Park, *A Study on Mediating Effect of Achievement Need, Organizational Fairness, and Reward Satisfaction in the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction of Flight Crew*, Ph.D dissertation, Graduate school of Hanseo University, Chungcheongnam-do, Korea, pp. 33-37, 2022.
- [26] I. J. Iang, *The Effect of Job Environment and Compensation System on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of Caregiver*, Ph.D dissertation, Graduate school of Kyonggi University, Gyeonggi, Korea, pp. 25-27, 2019.
- [27] S. H. Seo, *Organizational culture perceived by airline cabin crews influencing in-flight duty satisfaction and job performance: gender equality as a moderating variable*, Ph.D dissertation, Graduate school of Sejong University, Seoul, Korea, pp. 9-12, 2019.
- [28] J. S. Jeong, M. J. Kim, "The Effects of Organizational Culture and Innovative Behavior on Job Satisfaction: Focused on the Moderating Effect of Knowledge Sharing", *Journal of the Global Management Society*, vol. 14, no. 6, pp. 151-179, Dec. 2017.
- [29] S. W. Byun, H. G. Park, p.400, *Management Organization Theory*, Trade Management, 2019, pp. 248-250.
- [30] A. Bandura, "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change", *Psychological Review*, vol. 84, no. 2, pp. 191-215, 1977.
DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- [31] K. H. Kim, J. X. LI, "The Effects of Job stress on Job satisfaction in Social workers: Focused on the Mediating Effects of Self-efficacy", *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, vol. 9, no. 12, pp. 897-915, Dec. 2019.
DOI: <https://doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.12.080>
- [32] Y. J. Son, *A Study on the Effect of Self-Efficacy to Job Performance Among Police Officers: Based on Bandura's Social Cognitive Theory*, Ph.D dissertation, Graduate school of Keimyung University, Daegu, Korea, pp. 19-27, 2018.
- [33] M. H. Kim, *The Effect of Working Environment of Long-term Care Institution Caregiver on Job Stress: Focusing on the Mediation Effect of Self-efficacy*, Ph.D dissertation, Graduate school of Hyup Sung University, Gyeonggi, Korea, pp. 26-31, 2018.
- [34] D. K. Kim, "A Theoretical Study on the Job Satisfaction of Hotel Employees", *The Academy of Korea Tourism Policy*, vol. 6, no. 3, pp. 4, 2000.
- [35] H. S. Kim, *A Study on the Effect of Job Environment and Job Characteristics of Regional Crime Scene Investigators on Job Satisfaction*, Ph. D dissertation, Graduate school of Hansung University, Seoul, Korea, pp. 7-12, 2021.
- [36] G. J. Kim, *The Effect of Correctional Officers' Emotional Labor on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Focusing on job stress as a parameter*, Ph.D dissertation, Graduate school of Dongyang University, Gyeongsangbuk-do, Korea, pp. 36-43, 2020.
- [37] H. Y. Cho, *A Study on the Effects of Job Stress on Job Burnout in Local Childcare Center Workers: Analyzing the Effectiveness of Job Satisfaction*, Ph.D dissertation, Graduate school of Myongji University, Seoul, Korea, pp. 38-41, 2018.
- [38] S. B. Jeong, "The Effect of Work Environment on Job Stress and Job Satisfaction of Facility Security Worker", *Korean Security Journal*, vol. 61, pp. 255-283, Dec. 2019.
DOI: <https://doi.org/10.36623/KSSR.2019.61.11>
- [39] H. E. Jang, *The effects of job demands and job resources on the health and well-being of hospital nurses*, Ph. D dissertation, Graduate school of Seoul National University, Seoul, Korea, pp. 31-35, 2017.
- [40] K. M. Yoon, *An Empirical Study on the Mediating Effect of Job Satisfaction between Job Stress and Burnout of Care Workers*, Ph.D dissertation, Graduate school of Daegu Haany University, Kyeongbuk, Korea, pp. 29-32, 2017.
- [41] R. Y. Kim, "The Effect of Job Stress and Self-efficacy on Job Satisfaction of Home and Facility Care Workers", *brain education research*, vol. 26, no. 0, pp. 59-72, 2020.
- [42] H. S. Jung, *Impacts of Airline Cabin Crew's Job Stress Factors on Turnover Intention: Control Effects of Construal Level and Social Support*, Ph.D dissertation, Graduate school of Sejong University, Seoul, pp. 8-17, 2021.
- [43] J. G. Song, *A Study on the Effects of Job Stress of Local Government Officials on Quality of Life*, Ph.D dissertation, Graduate school of Jungwon University, Gyeongsangnam-do, Korea, pp. 101-103, 2021.
- [44] B. K. Na, *A Study on the Relationship between Job Stress, Job Burnout and Job Satisfaction of Cost Accounting Consulting Workers: Focusing on the*

Regulation Effect of Self-Efficacy and Gender, Ph.D dissertation, Graduate school of Dankook University, Gyeonggi, pp. 15-19, 2020.

- [45] H. J. Kim, *Empirical Study of Social Worker's Self-leadership on Empowerment, Self-efficiency and Job Satisfaction*, Ph.D dissertation, Graduate school of Sehan University, Korea, pp. 136-139, 2019.
- [46] M. Li, Y. K. Lee, "The Impact of Manager's Leadership on Organizational Innovation Behavior in China's Star-Rated Hotel Industry: Focused on the mediating effect of Empowerment", *Journal of Digital Convergence*, vol. 19, no. 1, pp. 151-165, Jan. 2021. DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.1.151>
- [47] Y. T. Mo, Y. J. Xu, Y. K. Lee, "A Study on the Effect of System Characteristics of Online Lectures on Lecture Satisfaction in the COVID-19 Crisis: Focused on the Moderating Effect of ICT Utilization Ability", *Journal of Digital Convergence*, vol. 19, no. 9, pp.43-57, Sep. 2021. DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.9.043>
- [48] S-Y. Cho, "The effect of role stress on franchise foodservice employees' job satisfaction and turnover intention : Focusing on the moderating effect of self-efficacy", *Korea Tourism Research Association*, vol. 31, no. 11, pp. 211-214, 2017. DOI: <https://doi.org/10.21298/IJTHR.2017.11.31.11.211>
- [49] D. Y. Kim, *Structural Relationship of Job Stress of Private Security Guards on Psychological Recovery Resilience, Self-efficacy, and Organizational Effectiveness*, Ph.D dissertation, Graduate school of Yong-in University, Gyeonggi, Korea, pp. 81-91, 2018.
- [50] J-b, Kim, "Employees' Job Stress and Job Satisfaction: Focused on Moderating Effects on Self-Efficacy", *Korean local administration review*, vol. 8, no. 2, pp. 453-470, 2011.
- [51] M. Hu, M-l. Yu, J-h. Song, "A Study on the Effects of Job Stress on Self-Efficacy of Chinese High-Tech Employees: Mediating on Job Satisfaction and Job Involvement", *Korean Employment & Career Association*, vol. 12, no. 2, pp. 113-136, 2022.

왕 혜 정(Hui-Ting Wang)

[정회원]



- 2016년 8월 : 우송대학교 호텔관광경영학과 (경영학사)
- 2020년 2월 : 우송대학교 관광경영학과 (경영학석사)
- 2020년 2월 ~ 현재 : 우송대학교 국제경영학과 (박사과정)
- 2021년 8월 ~ 현재 : 우송대학교 유학생기숙사 총간사

<관심분야>

기술경영, 마케팅행동, 경영, 전략적 인적자원관리

이 윤 구(Yoon-koo Lee)

[정회원]



- 2009년 2월 : 한밭대학교 창업학과 (창업학 석사)
- 2019년 2월 : 대전대학교 융합컨설팅학과 (박사)
- 2015년 ~ 현재 : 미래 CFO협회 부회장
- 2018년 3월 ~ 현재 : 우송대학교 융합경영학부 경영학전공 교수
- 2018년 ~ 현재 : 혁신클러스터학회 부회장
- 2018년 ~ 현재 : 한국대학발명협회 이사

<관심분야>

기술창업, 기술경영, 기술사업화, 기술평가, 혁신클러스터