

## 일부 공무원의 사회심리적 스트레스 수준과 직무만족도 및 관련요인

김재연<sup>1</sup>, 권인선<sup>2</sup>, 조영채<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>충남대학교 대학원 보건학과, <sup>2</sup>충남대학교 의학전문대학원 예방의학교실 및 의학연구소

### Job Satisfaction and Psychosocial Stress among Public Officers; and Their Related Factors

Jae-Yeon Kim<sup>1</sup>, In-Sun Kwon<sup>2</sup> and Young-Chae Cho<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Public Health, Graduate School of Public Health, Chungnam National University

<sup>2</sup>Department of Preventive Medicine and public Health, Chungnam National University School of  
Medicine and Research Institute for Medical Sciences

**요 약** 본 연구는 공무원들의 사회심리적 스트레스 및 직무만족 수준을 파악하고, 이에 관여하는 요인을 규명하고자 대전광역시에 소재하고 있는 행정기관의 공무원 550명을 대상으로 구조화된 무기명 자기기입식 설문지(self-administered questionnaire)를 이용한 설문조사를 실시하였다. 조사는 2007년 5월 25일부터 2007년 6월 5일까지의 기간 동안에 실시하였으며, 연구에 사용한 설문지의 구성은 조사대상자의 인구사회학적 및 직업관련 특성, 건강관련 행위, 사회심리적 스트레스, 직무만족도, 사회심리적으로인 등으로 구성하였다. 연구 결과, 사회심리적 스트레스나 직무만족 수준은 인구사회학적 특성이나 직업관련 특성뿐만 아니라 건강관련행위의 실천 여부, 사회심리적 요인과 관련성이 있음을 시사하였다. 따라서 일반 행정공무원들의 스트레스를 감소시키고 직무만족을 증가시키기 위하여 예방적 차원에서의 프로그램의 개발과 시행이 필요하며, 이를 위한 제도적 뒷받침과 함께 연구의 활성화가 이루어져야 할 것으로 본다.

**Abstract** The administrative employees of government were analyzed on their levels of psychosocial stress and job satisfaction to reveal the various factors related to them. The self-administered questionnaires were performed, during the period between May 25th, 2007 and June 5th, to 550 individuals in the service of general administration located in Daejeon City. The Survey items included subjects' socio-demographic and job-related characteristics, health-related behavior pattern, locus of control, sense of self-esteem, psychosocial stresses and degree of job satisfaction. The study results indicate that the level of stress or job satisfaction is so complicatedly influenced by variable factors such as socio-demographic characteristics, job-related characteristics, health-related behaviors, or social psycholog factors like type A behavior pattern, internal locus of control, self-esteem or stress coping. Thus, the effective strategy for stress reduction and increase of job satisfaction among governmental employees requires additional programs.

**Key Words** : Psychosocial stress, Job satisfaction, Administrative employees

#### 1. 서론

복잡해지고 급변하는 현대를 살아가는 지역사회의 주민들은 정부로부터의 더욱 다양하고 질 높은 서비스를

요구한다. 이러한 주민들의 다양한 욕구를 충족시키기 위한 공무원 조직의 끊임없는 행정 혁신 추구 및 모범이 되는 자치구 형성을 위한 타 지역사회와의 보이지 않는 경쟁은 공무원 조직 구성원의 스트레스를 유발한다. 또한,

\*교신저자 ; 조영채(choyc@cnu.ac.kr)

접수일 09년 10월 07일

수정일 09년 12월 01일

게재확정일 10년 01월 20일

직장 내에서의 역할 갈등, 조직규범 및 자율성 결여, 조직의 통제함, 인력의 감축 등에서 오는 직무 불만족은 개개인의 사회 환경 및 심리상태와 결부되어 강한 스트레스를 만들어 내기도 한다[1].

과도한 스트레스는 조직목표와 능력을 발휘하는데 있어서 장애요인으로 작용하여 생산성의 저하, 결근, 이직 등 부정적인 결과를 초래하기도 하는데, 이러한 스트레스는 인구사회학적 특성이나 직급, 근무경력 등의 직업관련 특성뿐만 아니라 건강관련행위의 실천여부, 직무요구도, 직무자율성, 직장 내에서의 사회적 지지와 같은 직무내용 및 인성(A형 행동유형, 통제신념)이나 자기존중감 등에 의해서도 많은 영향을 받고 있는 것으로 보고되고 있다 [2].

직무에 대한 만족과 불만족은 개인의 행동과 능력을 좌우하고 이는 곧 조직의 성과와 연결되는 것으로 조직 구성원들이 직무에 대해 만족감을 가질 수 있도록 하는 것이 중요한데, 이러한 직무만족은 성별, 연령, 교육수준 등의 인구사회학적 특성과 직렬, 직급, 근무경력 등과 같은 직업적 특성에 의해서 상이하게 표출될 수 있다고 보고되고 있다[3]. 이러한 특성 외에도 개인의 유전과 가정 환경 그리고 사회적, 문화적 환경의 영향으로 대개 일정한 유형으로 조직되는 성격이 동일한 직무나 직무상황에 대해 공무원들이 서로 다른 태도를 가지도록 지속적인 영향을 미친다고 보고하였다[4].

결국 직장인의 스트레스와 직무만족은 직무의 특성과 더불어 개인의 인구사회학적 특성과 사회심리적 특성 등 여러 가지 요인에 의해서 영향을 받는다고 할 수 있다.

공무원 조직 구성원들의 스트레스와 직무만족에 대한 정확한 이해는 조직의 목표를 달성함과 동시에 그들의 태도변화와 창조적 가치체계의 수용을 더욱 용이하게 할 것이다. 따라서 조직 구성원들의 직무 불만족과 스트레스를 유발하는 요인에 대한 지속적인 연구를 통해 개인 및 조직적인 차원에서의 적절한 관리 대책이 필요하다.

그러나 지금까지 국내에서의 스트레스와 직무만족에 대한 연구는 대부분이 일반 기업체나 산업장 근로자를 대상으로 한 연구이며 공무원을 대상으로 한 연구는 찾아보기 힘들고, 스트레스와 직무만족에 관련된 요인을 개인의 인구사회학적 특성이나 직업적 특성 등의 수준에서 다루어 스트레스의 중재 요인이 되는 관련요인들을 포함한 다양한 연구가 이루어지지 못하고 있다. 또한 직장인을 대상으로 한 스트레스 연구의 대부분이 직무상에서 나타나는 직무스트레스와 직무만족의 관련성을 다루고 있는 것으로, 복합적인 현대사회 구조 속에서 생활하는 직장인들에 대한 보다 포괄적인 의미의 사회심리적 스트레스에 대한 연구가 이루어지지 못하고 있는 실정이다.

따라서, 본 연구는 대전광역시에 근무하는 공무원을 대상으로 사회심리적 스트레스 수준 및 직무만족도를 파악하고 그에 관련된 요인을 구명함으로써 이들의 스트레스와 직무만족에 대한 인식을 향상시키는데 필요한 기초 자료를 제공하고자 실시하였다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 조사대상

본 연구는 일반 행정공무원들의 스트레스 및 직무만족도 및 그 관련요인을 알아보기 위하여 대전광역시에 소재한 행정기관에 근무하고 있는 공무원을 대상으로 각 부서별 공무원의 명단을 작성하여 그 명단의 일련번호에 따라 계통적으로 대상을 선정하는 계통추출(systemic sampling)에 의해 550명을 조사대상으로 선정하였다.

설문조사결과 529명으로부터 설문지를 회수하였으며(회수율 96.2%), 이 중 응답이 부실하여 분석에 사용할 수 없는 29명의 설문지를 제외한 500명의 자료를 분석대상으로 하였다. 조사는 2007년 5월 25일부터 2007년 6월 5일까지의 기간 동안에 실시하였다.

### 2.2 조사방법

조사는 구조화된 무기명 자기기입식 설문지(self-administered questionnaire)를 이용한 설문조사를 실시하였다. 조사방법은 사전에 훈련받은 조사원들이 조사 대상의 각 부서를 방문하여 피조사자들에게 본 연구의 취지 및 조사내용에 대해 설명하고 협조를 얻은 다음 설문지를 배포한 후, 설문지 내용 및 기입방법을 설명하고 일과시간 외에 작성토록 하여 반송용 봉투에 넣고 밀봉한 다음 회수하는 방식으로 가능한 솔직한 회답을 얻도록 하였다.

### 2.3 연구내용 및 조사변수

조사에 사용한 설문지의 구성은 조사대상자의 인구사회학적 특성 4문항, 직업관련 특성 12문항, 건강관련행위 5문항, 사회심리적 스트레스 수준(Psychosocial Well-being Index; PWI) 18문항, 직무만족도(Job Description Index; JDI) 20문항, 사회심리적 스트레스 요인인 성격유형 5문항, 통제신념 7문항, 감정부조화 14문항, 자기존중감 10문항, 스트레스 대처전략 10문항으로 구성하였다. 각 변수의 구체적인 구분 및 평가는 다음과 같이 하였다.

### 2.3.1 인구사회학적 및 직업관련 특성

인구사회학적 변수로는 성별, 연령, 학력, 결혼상태를 측정하였으며, 연령은 「29세 이하」, 「30~39세」, 「40~49세」, 「50세 이상」으로 구분하였고, 결혼 상태는 「미혼」과 「기혼 또는 기타(이혼, 별거, 사별)」로 구분하였다. 직업관련 특성으로는 직급, 직렬, 근무형태, 근속기간, 잔업시간을 조사하였다. 직급은 「9급 이하」, 「8급」, 「7급」, 「6급 이상」으로 구분하였고, 직렬은 「행정직」과 「기술직」으로, 근무형태는 「대민업무」와 「행정업무」로 구분하였으며, 근속기간은 「1년 이하」, 「1~5년」, 「5~10년」, 「10년 이상」으로, 주당 잔업시간은 「10시간 미만」과 「10시간 이상」으로 구분하였다.

### 2.3.2 건강관련행위 특성

일상생활에서의 건강관련행위로는 흡연상태, 음주상태, 규칙적 운동여부, 수면시간, 여가활동여부 등을 조사하였다. 흡연상태는 「흡연군」, 「비흡연군」 및 「흡연 중단군」으로, 음주상태는 「음주군」과 「비음주군」으로 구분하였고, 규칙적 운동여부는 1주일에 3회 이상, 회당 평균 30분 이상의 운동을 하는 사람을 「운동군」으로 그렇지 않은 사람은 「비운동군」으로 하였으며, 수면시간은 하루 평균 수면시간이 7~8시간 인 사람을 「적당한 수면군」, 7시간 미만이거나 8시간 이상인 사람을 「부적당한 수면군」으로 하였고, 여가활동 여부는 「여가 활동을 하는 군」과 「여가 활동을 하지 않는 군」으로 구분하였다.

### 2.3.3 사회심리적 스트레스 수준

사회심리적 스트레스는 Goldberg[5]의 일반건강측정표(General Health Questionnaire; GHQ)를 기초로 하여 우리나라의 현실적 상황에 맞게 재구성한 사회심리적 건강측정도구(Psychosocial Well-being Index; PWI)로 개발된 18문항을 이용하였다[6]. PWI의 측정척도는 Likert의 4점 척도로 응답하도록 되어 있으며 각 항목에서 「항상 그렇다」 0점, 「자주 그렇다」 1점, 「가끔 그렇다」 2점, 「전혀 그렇지 않다」 3점의 점수를 부여한 후 이를 합산하여 PWI를 산정하였다. PWI의 평가는 이들 점수를 합산하여 득점이 높을수록 PWI가 높은 것으로 하였으며, 본 연구에서의 PWI의 신뢰도를 의미하는 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.744이었다.

### 2.3.4 직무만족도

직무만족도는 Smith[7]와 신은경[8]의 연구를 바탕으

로 총 20문항으로 구성된 직무만족 측정 도구(Job Description Index; JDI)를 이용하였다. JDI의 측정척도는 Likert의 5점 척도로 응답하도록 되어 있으며 각 항목에서 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「그렇지 않다」 2점, 「보통이다」 3점, 「약간 그렇다」 4점, 「매우 그렇다」 5점의 점수를 부여한 후 이를 합산하여 PWI를 산정하였다. 이때 직무만족도의 평가는 이들 점수를 합산하여 득점이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 하였다. 직무만족도의 신뢰도를 의미하는 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.903이었다.

### 2.3.5 사회심리적 요인

#### (1) 자기 존중감

자신에 대해서 긍정적 평가를 갖고 있는지, 자신을 어떻게 평가하고 있는가를 Self-esteem에 의해 측정하기 위해 본 연구에서는 Rosenberg[9]에 의해 개발되어 타당성과 신뢰성이 보고된 자기존중감척도 10항목을 사용하였다. 점수는 자신에게 긍정적 평가항목에 대해서 「매우 그렇게 생각한다」, 「그렇게 생각한다」고 답한 경우에 1점을 부여하고, 「그렇게 생각하지 않는다」고 답한 경우에는 0점을 주었다. 한편 자기에게 부정적인 평가항목에 대해서는 「그렇게 생각하지 않는다」고 답한 경우 1점을 주고, 「매우 그렇게 생각한다」, 「그렇게 생각한다」고 답한 경우에는 0점을 주었다. 득점이 높을수록 자기존중감이 높다는 것을 나타낸다. 본 연구에서의 설문지 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.760이었다.

#### (2) 통제신념

통제신념은 Levenson[10]의 7개 항목의 축소형 통제신념척도(short forms of locus of control scale)를 이용하였다. 통제신념의 척도는 각각 4항목의 척도로 되어 있으며, 「매우 그렇다」 3점, 「대부분 그렇다」 2점, 「조금 그렇다」 1점 및 「전혀 그렇지 않다」 0점으로 응답하게 하였다. 합산한 점수(총 득점 합계 0~21점)가 높을수록 통제신념의 성향정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 중앙값을 기준으로 「높은 군」과 「낮은 군」으로 구분하였으며, 통제신념의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's  $\alpha$  계수는 0.655이었다.

#### (3) A형 행동유형

조사대상자들의 A형 행동유형은 Framingham Type A Behavior Pattern을 이용하여 측정하였다[11]. A형 행동유형척도는 10개 항목으로 구성되어 있으며 Likert 4점 척도를 이용하여 「매우 그렇다」 4점, 「대부분 그렇다」 3점, 「조금 그렇다」 2점 및 「전혀 그렇지 않다」 1점

으로 응답하게 하였다. 합산한 점수(총 득점 합계 10~40 점)가 높을수록 A형 행동유형의 성향을 보임을 의미한다. 본 연구에서는 중앙값을 기준으로 높은 군을 「A형 행동유형 군」, 낮은 군을 「B형 행동유형 군」으로 구분하였으며, A형 행동유형의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's  $\alpha$  계수는 0.607이었다.

**(4) 감정부조화**

감정부조화는 Glomb & Tews[12]와 장민경[13]의 연구를 바탕으로 거짓으로 긍정적인 감정표현, 부정적인 감정의 억누름, 감정 부조화가 발생하지 않는 실제 감정을 억척도로 구성한 14문항을 이용하였다. 감정부조화의 측정척도는 Likert의 5점 척도로 응답하도록 되어 있으며 각 항목에서 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「그렇지 않다」 2점, 「보통이다」 3점, 「약간 그렇다」 4점, 「매우 그렇다」 5점의 점수를 부여한 후 이를 합산하여 산정하였다. 이때 감정부조화 평가는 이들 점수를 합산하여 득점이 높을수록 대처전략이 높은 것으로 하였다. 개인적인 대처전략의 신뢰도를 의미하는 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.795이었다.

**(5) 스트레스 대처전략**

대처전략은 Koeske 등[14]과 서문식과 김성희[15]의 연구를 바탕으로 능동적 대처와 회피전략으로 구성된 10 문항을 이용하였다. 대처전략의 측정척도는 Likert의 5점 척도로 응답하도록 되어 있으며 각 항목에서 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「그렇지 않다」 2점, 「보통이다」 3점, 「약간 그렇다」 4점, 「매우 그렇다」 5점의 점수를

부여한 후 이를 합산하여 산정하였다. 이때 대처전략 평가는 이들 점수를 합산하여 득점이 높을수록 대처전략이 높은 것으로 하였다. 대처전략의 신뢰도를 의미하는 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.842이었다.

**2.3 자료의 통계처리 및 분석**

자료는 전산입력 후 SPSSWIN(ver. 14.0)프로그램을 사용하여 통계분석 하였다. 조사대상자의 사회심리적 스트레스 수준 및 직무만족도와 관련된 제 변수와의 관련성을 비교하기 위하여 t-test 및 ANOVA를 실시하였다. 분석 시 사회심리적 스트레스 요인으로 자기존중감, 통제신념, A형 성격유형, 감정부조화, 개인적인 대처전략은 중앙값(median)을 기준으로 양분하여 사회 심리적 스트레스 수준과 직무만족도를 비교하였다. 또한 각 독립변수들의 사회 심리적 스트레스 수준 및 직무만족도에 미치는 영향력을 파악하기 위하여 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 실시하였다. 모든 통계량의 유의수준은  $p < 0.05$ 로 하였다.

**3. 연구결과**

**3.1 인구사회학적 특성에 따른 사회심리적 스트레스 수준**

인구사회학적 특성별 사회심리적 스트레스 수준을 비교해 보면 표 1과 같다. 사회심리적 스트레스 수준의 평균점수를 성별로 보면, 남성이 24.06±6.46점, 여성이 25.35±7.09점으로 여성이 남성보다 높았으나 유의한 차

[표 1] 인구사회학적 특성에 따른 사회심리적 스트레스 수준

변수	명	사회심리적 스트레스(PWI)		사회심리적 스트레스(PWI)
		평균±표준편차	p-value	교차비(95% 신뢰구간)
성별			0.187	
남자	330	24.06±6.46		1.00
여자	170	25.35±7.09		1.29(0.88-1.88)
연령(년)			0.001	
≤29	61	24.97±6.57		1.00
30-39	208	25.80±6.33		1.18(0.66-2.11)
40-49	176	23.35±6.65		0.90(0.50-1.64)
50≤	55	22.75±7.49		0.59(0.27-1.28)
학력			0.001	
≤고등학교	62	21.84±7.56		1.00
대학≤	438	24.88±6.49		1.22(0.85-2.65)
결혼상태			0.063	
기혼	402	24.23±6.65		0.74(0.46-1.13)
미혼	98	25.63±6.81		1.00
계	500	24.50±6.70		

[표 2] 직업관련 특성에 따른 사회심리적 스트레스 수준

변수	명	사회심리적 스트레스(PWI)		사회심리적 스트레스(PWI)
		평균±표준편차	p-value	교차비(95% 신뢰구간)
근속기간(년)			0.170	
≤1	20	24.70±6.35		1.00
1-5	118	24.78±6.27		1.02(0.39-2.70)
5-10	47	26.38±6.65		1.01(0.35-2.96)
10≤	315	24.10±6.86		1.02(0.40-2.58)
직급(급)			0.003	
≤9	107	24.39±7.31		1.00
8	138	25.80±6.20		1.26(0.75-2.10)
7	173	24.58±6.25		1.15(0.70-1.89)
6≤	82	22.29±7.14		0.67(0.36-1.24)
잔업시간(시간/주)			0.142	
<10	359	24.23±6.60		1.00
10≤	141	25.21±6.94		1.37(0.92-2.03)
직렬			0.041	
행정직	276	25.05±6.84		1.00
기술직	224	23.82±6.48		0.79(0.52-1.13)
근무형태			0.308	
행정업무	254	24.19±6.65		1.00
대민업무	246	24.80±6.75		0.87(0.61-1.25)
계	500	24.50±6.70		

이는 없었다. 연령별로는 20대에서 30대까지는 약간 증가하다가 40대 이상에서 유의하게 감소하는 경향을 보였고(p=0.001), 교육정도별로는 대학 이상 학력군이 고등학교 이하 학력군보다 유의하게 높았다(p=0.001). 결혼상태별로는 미혼군이 기혼군보다 높았으나 유의한 차이가 없었다. 사회심리적 스트레스 수준에 대한 인구사회학적 특성들의 교차비를 보면, 성별, 연령, 학력 및 결혼상태에 따른 유의한 차이가 없었다.

### 3.2 직업관련 특성에 따른 사회심리적 스트레스 수준

직업관련 특성별 사회심리적 스트레스 수준을 비교해 보면 표 2와 같다. 근속기간별 사회심리적 스트레스 수준은 근속기간이 5~10년 미만인 군에서 가장 높았으나 유의한 차이는 없었고, 직급별로는 8급에서 가장 높고 6급 이하군에서 가장 낮은 유의한 차이를 보였다(p=0.041). 잔업시간별로는 10시간 이상군이 10시간 미만인 군보다 더 높았으나 유의한 차이를 보이지 않았고, 직렬별로는 행정직이 기술직보다 유의하게 높았으며(p=0.003), 근무형태별로는 뚜렷한 경향이 없었다. 직업관련 특성에 대한 사회심리적 스트레스의 교차비를 보면, 근무경력, 직급, 잔업시간, 직렬, 근무형태에 따른 사회심리적 스트레스의 위험도에는 유의한 차이가 없었다.

### 3.3 건강관련행위특성에 따른 사회심리적 스트레스 수준

건강관련행위특성별 사회심리적 스트레스 수준을 비교해 보면 표 3과 같다. 사회심리적 스트레스 수준은 여가활동을 하지 않는 군이 한다는 군보다 유의하게 높았고(p=0.000), 규칙적인 운동을 하지 않는 군이 규칙적인 운동을 하는 군보다 유의하게 높았다(p=0.000). 흡연상태별로는 현재 흡연자가 비흡연자나 흡연중단자보다 높았으나 유의한 차이는 없었고, 음주상태별로는 뚜렷한 경향이 없었다. 수면시간별로는 비숙면군이 숙면군보다 스트레스 수준이 유의하게 높았다(p=0.017). 건강관련 행태 특성에 대한 스트레스의 위험비를 보면, 여가활동을 하지 않는 군이 여가활동을 하는 군보다 2.14배(95% CI; 1.49-3.80) 높았고, 운동여부별로는 운동을 하지 않는 군이 운동을 하는 군보다 스트레스 수준이 2.28배(95% CI; 1.53-3.39) 높았다. 수면시간별로는 숙면을 취하지 못하는 군이 숙면을 취한 군보다 1.69배(95% CI; 1.14-2.52) 높았다. 흡연상태, 음주여부에 따른 사회심리적 스트레스의 위험도에는 유의한 차이가 없었다.

[표 3] 건강관련 행태 특성에 따른 사회심리적 스트레스 수준

변수	명	사회심리적 스트레스(PWI)	
		평균±표준편차	p-value
여가활동 여부			0.000
여가활동을 하는 군	248	22.80±6.74	1.00
여가활동을 하지 않는 군	252	26.17±6.24	2.14(1.49-3.08)
규칙적 운동 여부			0.000
규칙적인 운동을 하는 군	171	22.32±6.94	1.00
규칙적인 운동을 하지 않는 군	329	25.64±6.29	2.28(1.53-3.39)
흡연상태			0.202
흡연군	143	25.03±6.69	1.25(0.84-1.87)
비흡연군	306	24.49±6.79	1.00
흡연중단군	51	23.08±6.10	0.68(0.36-1.30)
음주상태			0.217
음주군	307	24.21±6.31	0.71(0.49-1.03)
비음주군	193	24.97±7.27	1.00
수면시간			0.017
적당한 수면군	156	23.44±6.46	1.00
부적당한 수면군	344	24.98±6.76	1.69(1.14-2.52)
계	500	24.50±6.70	

[표 4] 사회심리적 요인에 따른 사회심리적 스트레스 수준

변수	명	사회심리적 스트레스(PWI)	
		평균±표준편차	p-value
A형행동유형			0.000
높은군 <sup>†</sup>	265	22.20±6.31	1.00
낮은군 <sup>‡</sup>	235	27.07±6.19	1.28(0.89-1.83)
통제신념			0.107
높은군 <sup>†</sup>	200	23.91±6.67	0.86(0.60-1.24)
낮은군 <sup>‡</sup>	300	24.90±6.71	1.00
자기존중감			0.000
높은군 <sup>†</sup>	235	27.07±6.19	3.37(2.32-4.90)
낮은군 <sup>‡</sup>	265	22.22±6.31	1.00
감정부조화			0.401
높은군 <sup>†</sup>	239	24.24±6.72	1.00
낮은군 <sup>‡</sup>	261	24.74±6.69	1.10(0.77-1.58)
직무만족도			0.000
높은군 <sup>†</sup>	240	26.93±5.84	2.36(1.64-3.40)
낮은군 <sup>‡</sup>	260	22.26±6.67	1.00
스트레스 대처			0.000
높은군 <sup>†</sup>	214	25.20±6.59	1.72(1.20-2.47)
낮은군 <sup>‡</sup>	286	23.84±6.75	1.00
계	500	24.50±6.70	

†, ‡: 높은군과 낮은군의 구분은 중앙값(median)에 의해 구분하였음.

### 3.4 사회심리적 요인에 따른 사회심리적 스트레스 수준

사회심리적 요인별 사회심리적 스트레스 수준을 비교해 보면 표 4와 같다. 사회심리적 스트레스 수준은 A형 행동유형인 군에서 유의하게 높았으며(p=0.000), 통제신념별로는 통제신념이 강한 군에서 높았으나 유의한 차이는 없었고, 자기존중감별로는 자기존중감이 낮은 군에서 유의하게 높았다(p=0.000). 감정부조화별로는 뚜렷한 경향이 없었고, 직무만족별로는 직무만족도가 낮은 군에서 스트레스 수준이 유의하게 높았으며(p=0.000), 스트레스 대처전략별로는 대처전략이 낮은 군이 유의하게 높았다(p=0.000).

사회심리적 요인에 따른 스트레스의 교차비를 보면, 자기존중감별로는 자기존중감이 낮은 군이 높은 군보다 스트레스 수준이 3.37배(95% CI; 1.53-3.39) 높았고, 직무만족별로는 직무만족도가 낮은 군이 높은 군보다 스트레스 수준이 2.36배(95% CI; 1.64-3.40) 유의하게 높았고, 스트레스 대처전략별로는 대처전략이 낮은 군이 높은 군보다 스트레스 수준이 1.72배(95% CI; 1.20-2.47) 높았다. A형 성격유형, 통제신념 및 감정부조화에 따른 사회심리적 스트레스의 위험도에는 유의한 차이가 없었다.

### 3.5 인구사회학적 특성에 따른 직무만족 수준

인구사회학적 특성별 직무만족 수준을 비교해 보면 표 5와 같다. 직무만족 수준은 성별로는 뚜렷한 경향을 보이지 않았고, 연령별로는 50대 이상군에서 가장 유의하게 높았고, 30~39세 이하인 군에서 가장 낮았다(p=0.002). 교육수준별로는 고등학교 이하군의 직무만족 수준이 더

높았으나 유의한 차이를 보이지 않았고, 결혼상태별로는 뚜렷한 경향을 보이지 않았다. 인구사회학적 특성에 따른 직무만족 수준의 교차비를 보면, 교육수준별로는 고등학교 이하군이 대학이상 군보다 직무만족 수준이 0.51배(95% CI; 1.11-3.41) 낮았으나, 성별, 연령, 결혼상태에 따른 직무만족 수준의 위험도에는 유의한 차이가 없었다.

### 3.6 직업관련 특성에 따른 직무만족 수준

직업관련 특성별 직무만족 수준을 비교해 보면 표 6과 같다. 직무만족 수준은 근무경력별로는 근무경력 1년 이하군에서 가장 높았고, 5~10년 미만인 군에서 가장 낮았으나 유의한 차이가 없었다. 시간의 근무별로는 10시간 이상인 군의 직무만족 수준이 더 높았으나 유의한 차이가 없었고, 직급별로는 6급 이하군이 가장 유의하게 높았으며 7급군이 가장 낮았다(p=0.000). 직렬별로는 기술직이 행정직보다 유의하게 높았고(p=0.048), 근무형태별로는 뚜렷한 경향이 없었다.

직업관련 특성에 따른 직무만족 수준의 교차비를 보면, 근무경력별로는 근무경력이 5~10년 이하군과 10년 이상군이 1년 이하군에 비해 직무만족 수준이 각각 0.26배(95% CI; 0.08-0.86), 0.34배(95% CI; 0.12-0.98) 낮았다. 직급별로는 9급 이하군에 비해 7급군과 6급 이상군의 직무만족 수준이 각각 0.36배(95% CI; 0.20-0.64), 0.40배(95% CI; 0.23-0.69)배 낮았고, 직렬별로는 기술직이 행정직보다 0.66배(95% CI; 0.46-0.94) 낮았다. 잔업시간과 근무형태에 따른 직무만족 수준의 위험도에는 유의한 차이가 없었다.

[표 5] 인구사회학적 특성에 따른 직무만족 수준

변수	명	직무만족도(JDI)		직무만족도(JDI)
		평균±표준편차	p-value	교차비(95% 신뢰구간)
성별			0.775	
남자	330	60.72±10.82		1.00
여자	170	60.44±10.53		1.17(0.81-1.70)
연령(년)			0.002	
≤29	61	61.08± 9.78		1.00
30-39	208	58.85±10.08		0.57(0.32-1.02)
40-49	176	61.29±10.25		0.83(0.46-1.50)
50≤	55	64.71±13.88		1.12(0.53-2.37)
학력			0.087	
≤고등학교	62	63.35±13.59		1.00
대학≤	438	60.24±10.20		0.51(1.11-3.41)
결혼상태			0.953	
기혼	402	60.61±10.76		0.77(0.49-1.20)
미혼	98	60.68±10.55		1.00
계	500	60.63±10.71		

[표 6] 직업관련 특성에 따른 직무만족 수준

변수	명	직무만족도(JDI)	
		평균±표준편차	p-value
근속기간(년)			0.380
≤1	20	64.55± 8.31	1.00
1-5	118	60.86± 9.73	0.38(0.13-1.11)
5-10	47	59.94±12.19	0.26(0.08-0.86)
10≤	315	60.39±10.95	0.34(0.12-0.98)
직급(급)			0.000
≤9	107	62.00±10.52	1.00
8	138	59.34±10.60	0.85(0.46-1.56)
7	173	58.66± 9.31	0.36(0.20-0.64)
6≤	82	65.13±12.40	0.40(0.23-0.69)
잔업시간(시간/주)			0.081
<10	359	61.15±10.80	1.39(0.94-2.05)
10≤	141	59.29±10.40	1.00
직렬			0.048
행정직	276	59.77±11.19	0.66(0.46-0.94)
기술직	224	61.68±10.01	1.00
근무형태			0.815
행정업무	254	60.52±11.08	1.00
대민업무	246	60.74±10.33	0.94(0.66-1.33)
계	500	60.63±10.71	

[표 7] 건강관련행태에 따른 직무만족 수준

변수	명	직무만족도(JDI)	
		평균±표준편차	p-value
여가활동 여부			0.001
여가활동을 하는 군	248	62.19±10.92	1.00
여가활동을 하지 않는 군	252	59.09±10.29	0.59(0.41-0.84)
규칙적 운동 여부			0.020
규칙적인 운동을 하는 군	171	62.18±11.51	1.33(0.92-1.93)
규칙적인 운동을 하지 않는 군	329	59.82±10.19	1.00
흡연상태			0.901
흡연군	143	60.90±10.75	0.94(0.63-1.40)
비흡연군	306	60.58±10.83	1.00
흡연중단군	51	60.12±10.04	0.55(0.30-1.01)
음주상태			0.550
음주군	307	60.85±10.40	1.00
비음주군	193	60.26±11.21	0.89(0.62-1.28)
수면시간			0.670
적당한 수면군	156	60.93±10.28	0.89(0.61-1.30)
부적당한 수면군	344	60.49±10.91	1.00
계	500	60.63±10.71	

### 3.7 건강관련행위 특성에 따른 직무만족 수준

건강관련행위 특성별 직무만족 수준을 비교해 보면 표 7과 같다. 직무만족 수준은 여가활동을 하는 군에서 유의하게 높았으며(p=0.001), 운동여부별로는 운동을 하는 군에서 유의하게 높았으며(p=0.020), 흡연상태와 음주상태 그리고 수면시간별로는 뚜렷한 경향을 보이지 않았다.

건강관련 행태에 따른 직무만족 수준의 교차비를 보면, 여가활동을 하지 않는 군이 여가활동을 하는 군보다 직무만족 수준이 0.59배(95% CI: 0.41-0.84) 낮았으나, 운동여부, 흡연여부, 음주여부 및 수면상태에 따른 직무만족 수준의 위험도에는 유의한 차이가 없었다.

### 3.8 사회심리적 요인에 따른 직무만족 수준

사회심리적 요인별 직무만족 수준을 비교해 보면 표 8과 같다. 직무만족 수준은 A형 행동유형별로는 A형 행동유형이 낮은 군에서 유의하게 높았으며(p=0.000), 통제신념별로는 통제신념이 낮은 군에서 높았으나 유의한 차이를 보이지 않았다. 자기존중감별로는 자기존중감이 높을수록 직무만족 수준이 유의하게 높았으며(p=0.000), 감정부조화별로는 감정부조화가 강한 군이 더 높았으나 유의한 차이가 없었다. 스트레스 수준별로는 정상군에서 가장 유의하게 높았으며 잠재적 스트레스군에서 가장 낮았고(p=0.000), 대처전략별로는 대처전략이 강한군에서 유의하게 높았다(p=0.000). 사회심리적 요인에 따른 직무만족 수준의 교차비를 보면, 자기존중감이 낮은 군이 높은 군보다 직무만족 수준이 0.57배(95% CI; 0.37-0.76) 낮았고, 스트레스 대처전략이 낮은 군이 높은 군보다 0.46배(95% CI; 0.32-0.66) 낮았다. A형 행동유형, 통제신념, 감정부조화, 사회심리적 스트레스에 따른 직무만족 수준의 위험도에는 유의한 차이가 없었다.

## 4. 결론 및 토의

조사대상 공무원들의 스트레스에 관여하는 제 요인들을 파악해 보면, 인구사회학적 특성별로는 저연령 군에

서, 저학력자, 미혼 군에서 높은 스트레스를 경험하고 있었다. 이 같은 결과는 장세진 등[1]과 조광희 등[2]의 연구에서도 나이가 적은 사람, 저학력자, 미혼이거나 배우자와 이혼, 별거, 사별한 사람은 상대적으로 나이가 많고, 고학력, 기혼자에 비해 스트레스 수준이 높다고 보고하고 있어 본 연구와 유사한 결과를 보이고 있다. 또한 차봉석 등[16]도 직장인들의 사회심리적 스트레스와 밀접한 관계를 갖고 있는 인구사회학적 특성으로 연령, 성별, 결혼 상태, 교육수준 등을 지적하고 있는데, 즉 젊고 미혼이거나 학력수준이 높은 여성에게서 높은 스트레스를 보여준다고 하였다. 특히 연령별에 있어서 젊은 연령군에서 상대적으로 스트레스 수준이 높은 것은 연령이 낮을수록 직업에 대한 안정도 및 직무승용도가 떨어지기 때문으로 해석된다[17].

직업관련 특성별로는 직위가 낮은 군과 행정직인 군에서 스트레스가 높았다. 이는 직위가 낮은 경우 안정적이지 못하고 불안정하게 되므로 불안정화가 스트레스 및 건강에 부정적인 영향을 준다는 보고와 일치하고 있다[18]. 또한 직위가 낮을수록 업무의 양에 대한 요구가 증가되고 업무에 대한 통제력이 떨어지며, 상대적으로 직장 생활에 대한 만족도가 감소됨은 물론 가족 및 근로자 본인에게 의존하고 있는 다른 사람에게도 영향을 주면서 건강에 위해를 준다고 보고하고 있다[19,20]. 공무원의 직렬을 행정직과 기술직으로 구분하여 조사한 연구가 많

[표 8] 사회심리적 요인에 따른 직무만족 수준

변수	명	직무만족도(JDI)		직무만족도(JDI)
		평균±표준편차	p-value	교차비(95% 신뢰구간)
A형행동유형			0.000	
높은군 <sup>†</sup>	265	62.83±10.71		1.01(0.71-1.44)
낮은군 <sup>‡</sup>	235	58.14±10.17		1.00
통제신념			0.141	
높은군 <sup>†</sup>	200	61.49±10.90		1.00
낮은군 <sup>‡</sup>	300	60.05±10.56		0.84(0.59-1.21)
자기존중감			0.000	
높은군 <sup>†</sup>	235	58.14±10.17		1.00
낮은군 <sup>‡</sup>	265	62.83±10.71		0.57(0.37-0.76)
감정부조화			0.306	
높은군 <sup>†</sup>	239	60.11±11.08		0.90(0.63-1.27)
낮은군 <sup>‡</sup>	261	61.10±10.36		1.00
사회심리적 스트레스			0.000	
낮은군 <sup>‡</sup>	297	63.03±10.00		1.00
높은군 <sup>†</sup>	203	56.60± 9.39		0.21(0.04-1.10)
스트레스 대처			0.000	
높은군 <sup>†</sup>	214	58.03± 8.79		0.46(0.32-0.66)
낮은군 <sup>‡</sup>	286	62.57±11.59		1.00
계	500	60.63±10.71		

<sup>†</sup>, <sup>‡</sup>: 높은군과 낮은군의 구분은 중앙값(median)에 의해 구분하였음.

지 않아 상대적인 비교가 어렵지만 행정직이 기술직보다 사무실에 근무하는 시간이 많아 구성원간 갈등을 더 느끼기 때문으로 해석된다.

건강관련 행위 요인별로는 여가활동을 하지 않는 군, 규칙적인 운동을 하지 않는 군, 충분한 수면을 취하지 못하는 군에서 스트레스 수준이 높게 나타났다. 기존의 연구결과에서도 규칙적인 운동을 하지 않는 군이 하는 군보다 더 많은 스트레스를 경험하고 있으며[21,22], 충분한 수면을 취하지 못하는 군이 충분한 수면을 취하는 군보다 스트레스 수준이 높은 것으로 보고되고 있다[2].

사회학적 특성에 따른 스트레스 수준은 A형 행동유형의 성향이 높은 군, 자기존중감이 낮은 군, 직무만족 수준이 낮은 군, 대처전략이 낮은 군의 스트레스가 높았다. 이 같은 결과는 조광희 등[2]의 연구에서 A형 행동유형의 성향이 높은 군과 자신에 대한 긍정적인 평가나 신뢰가 낮은 군에서 스트레스 수준이 높게 보고 된 것과 유사한 결과를 보였고, 장세진 등[1]의 연구에서도 공격적이고 성취동기가 강하며 시간 압박감을 느끼고 인내심이 부족한 성향을 보이는 A형 행동유형의 사람들은 그렇지 않은 사람들보다 높은 스트레스 수준과 밀접한 관련성이 있고, 자신에 대한 긍정적이고 높은 자존심을 갖는 사람일수록 스트레스를 덜 받고 있다고 하였다.

인구사회학적 특성에 따른 직무만족도를 보면 고연령 군의 직무만족도가 높았는데 원한식[23]의 공무원의 연령이 높을수록 직무만족의 저도가 높아진다는 연구 결과와 유사하였다.

직업관련 특성별로는 직위가 높은 군, 기술직군에서 직무만족도가 높게 나타났다. 직렬별로 구분하여 공무원들의 직무만족도를 측정한 연구는 많지 않아 상대적인 비교가 어렵지만, 사무실내에서만 근무하는 공무원보다 사무실 내외의 적절한 조화 상태에서 근무하는 기술직 공무원이 한정된 공간에서 수행하는 업무에 대한 지루함과 조직 구성원과의 갈등 기회가 적기 때문에 직무만족도가 더 높은 것으로 해석된다.

건강관련 행위별로는 규칙적으로 운동을 하는 군과 여가활동을 하는 군에서 직무만족도가 높게 나타났는데, 이는 이성철 등[24]과 이승열[25]의 연구에서도 스포츠 활동에 참여하는 직장인이 그렇지 않은 직장인에 비해 직무만족도가 높다고 하였고, 오문환[26]도 직장인의 여가활동이 직무만족에 크게 영향을 미친다는 연구 결과와 유사하였다.

본 연구의 제한점으로 지적될 수 있는 것은 첫째, 본 연구는 단면연구로 스트레스 및 직무만족도와 위험요인이 한 시점에서 측정되었기 때문에 스트레스나 직무만족에 영향을 미치는 제 변수들과의 관련성은 파악할 수 있

었으나 인과관계는 규명하지 못하는 제한점이 있다. 둘째, 본 연구는 일개 시의 일부 공무원들을 대상으로 한 표본조사이기 때문에 이 연구 결과를 우리나라 전체 공무원에게 일반화시키기에는 무리가 있다고 생각된다. 그러나 그동안 국내에서는 그동안 국내의 스트레스나 직무만족에 대한 대부분의 연구가 인구사회학적 특성이나 직무내용 등을 독립변수로 하여 분석한 연구일 뿐 사회적 지지나 인성 등과 같은 중재변수를 사용하여 분석한 연구가 미흡하였다. 본 연구에서는 이와 같은 중재변수를 포함하여 여러 독립변수들이 스트레스 및 직무만족에 대해 미치는 영향을 분석한 것은 큰 의의가 있다고 본다.

결론적으로 업무로 인한 스트레스나 직무만족은 일의 수행과정상 어쩔 수 없이 경험하게 되는 필연적인 것임을 인식할 때 이에 대한 회피나 모면보다는 예방적 활동, 전략의 모색이 절실히 필요하다고 본다.

## 참고문헌

- [1] 장세진, 고상백, 강명근, 차봉석, 박종구, 현숙정, 박준호, 김성아, 강동묵, 장성실, 이경재, 하은희, 하미나, 우종민, 조정진, 김형수, 박정선. "우리나라 직장인 스트레스의 역학적 특성". 예방의학회지, 38권1호, pp25-37, 2005.
- [2] 조광희, 이동배, 조영채. "사무직 공무원의 스트레스 수준 및 관련요인". 대한산업의학회지, 19권1호, pp :26-37, 2007.
- [3] 김정평. "직무만족영향요인에 관한 비교연구". 한국철도대학논문집. 2002.
- [4] Dbera. L. N, and James C.Q., "Organizational Behavior", New York: West Publishing Company, pp24-43, 1997.
- [5] Goldberg DP. "Manual of the general health questionnaire". Windsor, England: NFER Publishy, pp108-122, 1978.
- [6] 장세진. "건강통계자료 수집 및 측정의 표준화-스트레스". 대한예방의학회편, 계속문화사, pp92-143, 2000.
- [7] Smith PC, Kendall LM, Hulin CL. "The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes". Rand McNally, Chicage, pp93-102 1969.
- [8] 신은경. "국민건강보험공단직원의 직무불안정-조직몰입 및 직무만족간의 관계". 청주대 학교논문집. 2002.
- [9] Rosenberg M. "Society and the Adolescent Self-Image". Princeton: Princeton University Press; pp23-41, 1965.

[10] Levenson H. "Multidimensional locus of control in psychiatric patients". J Cons Clin Psychol; Vol41: pp397-404, 1973.

[11] Haynes SG, Levine S, Scotch N, Feinleib M, Kannel W. "The relationship of psychosocial factors to coronary heart disease in the Framingham study". Am J Epidemiol Vol 107, pp362-383, 1978,

[12] Glomb, T. M., & Tews, M. J. "Emotional labor: A conceptualization and scale development", Journal of Vocational Behavior, Vol 64(1), pp.1-23, 2004.

[13] 장민경. "서비스 직원의 감정부조화가 부정적 직무성향에 미치는 영향". 세종대 관광대학원 석사학위논문. 2005.

[14] Koeske. G.F., Koeske, R.D. "A Preliminary Test of a Stress-Strain-Outcome Model for Reconceptualizing the Burnout Phenomenon". Journal of social service research. Vol 17, pp107-135, 1993.

[15] 서문삭·김상희. "판매원의 감정부조화와 감정적 고갈이 고객지향성 및 고객의 서비스 품질 평가에 미치는 영향". 한국마케팅학회, 7권4호, pp:47-75, 2002.

[16] 차봉석, 장세진, 이명근, 박종구. "산업장 근로자의 직업성 스트레스와 정신건강에 관한 연구". 대한예방의학회, 22권1호, pp:90-101, 1989.

[17] Estryng-Behar M, Kaminski M, Peigne E, Bonnet N, Vaichere E, Gozlan C. "Stress at work and mental health status among female hospital workers". Br J Ind Med Vol 47, pp:20-28, 1990;

[18] Vahtera J, Kivimaki M, Pentti J. "Effect of organizational downsizing on health of employees". Lancet, Vol 350(9085), pp1124-1128, 1997.

[19] 고상백, 손미아, 공정옥, 이철갑, 장세진, 차봉석. "비정규직 근로자들의 직업적 특성과 사회심리적 스트레스". 대한산업의학회, 16권1호, 2004.

[20] Kivimaki M, Vahtera J, Pentti J, Ferrie JE. "Factors underlying the effects of organizational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study". BMJ, Vol 320(7240), pp971-975, 2000.

[21] 오장균. "한 사업장 근로자들의 스트레스 생활습관 및 건강수준간의 관계". 대한산업의 학회지, 12권1호, pp:26-40, 2000.

[22] 강진옥, 홍영습, 이현재, 예병진, 김정일, 김정만, 정갑열, 김준연. "제조업 남성 근로자의 피로 및 스트레스에 영향을 미치는 요인". 대한 산업의학회지, 17권2호, pp129-137, 2005.

[23] 원한식. 공무원의 성격 유형과 직무만족의 관계. 전주대학교논문집. pp241-257, 1999

[24] 이성철, 임변장. "근로자의 여가 및 직무만족과 생활만족의 관계". 서울대학교 체육연구소 논집. 1993

[25] 이승열. "직장인의 스포츠 활동 참여가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구-충남지역의 직장인을 중심으로". 경희대학교 체육대학원석사학위논문. 2001.

[26] 오문환. "여가만족과 직무만족간의 관계에 관한 연구". 한국관광·레저학회, 9권1호, pp:135-143, 1997.

**김 재 연(Jae-Yeon Kim)**

[정회원]



- 2008년 2월 : 충남대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2009년 3월 ~ 현재 : 대전광역시 서구청 보건과

<관심분야>  
산업보건 및 건강관리

**권 인 선(In-Sun Kwon)**

[정회원]



- 2006년 2월 : 충남대학교 대학원 (이학석사)
- 2008년 8월 : 충남대학교 대학원 (이학박사과정 수료)
- 2009년 3월 ~ 현재 : 충남대학교 의학전문대학원 예방의학교실 조교

<관심분야>  
보건통계, 보건정보관리

**조 영 채(Cho, Young Chae)**

[정회원]



- 1980년 2월 : 서울대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 1991년 2월 : 충남대학교 대학원 (수의학박사)
- 1982년 6월 ~ 현재 : 충남대학교 의과대학 예방의학교실 교수

<관심분야>  
환경 및 산업보건, 건강관리