

지방공무원의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향: 우울증상 매개효과*

박 속 영**
박 소 연***

국문요약

본 논문은 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족도간의 관계에서 우울증상의 매개효과에 대하여 연구한 논문으로, 연구문제는 직무스트레스는 직무만족도에 영향을 미치는가? 와 직무스트레스와 직무만족도와의 관계에서 우울증상이 매개효과가 있는가? 로 설정하였다.

연구대상은 경기도 안산시에 근무하는 정규직 공무원 1,860명중 209명으로, 전체 안산시 정규직 공무원의 11.2%가 본 연구에 참여하였다. 독립변수인 직무스트레스의 하위요인으로는 직무특성, 개인의 역할, 조직분위기, 대인관계, 경력개발을 사용하였으며, 종속변수로는 직무만족도, 매개변수로는 우울증상을 사용하였다.

연구결과 직무스트레스는 직무만족도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타나 직무스트레스가 높아지면 직무만족도가 낮아졌으며, 하위요인 중 대인관계와 경력개발이 중요한 요인인 것으로 나타났다. 직무스트레스와 직무만족도와의 관계에서 우울증상의 매개효과는 유의미하게 나타나 직무스트레스와 직무만족도와의 관계에서 우울증상이 투입되면 직무만족도가 더 낮아지는 결과를 보여 우울증상이 부분 매개하는 것으로 밝혀졌다.

본 결과를 통해 지방정부조직의 활성화를 위하여 지방공무원의 직무스트레스를 줄여 직무만족도를 높일 수 있도록 하는 방안이 마련되어야 하며, 아울러 지방공무원의 우울증상에도 주목하여 개입의 필요성을 제언하였다.

주제어: 지방공무원, 직무스트레스, 직무만족도, 우울증상, 활성화

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대 사회는 급격히 변화하고 있으며, 이러한 사회에 적응하기 위하여 현대를 살아가는 사람들은 많은 스트레스를 받고 있다. 또한 과도하고 지속적인 스트레스는 우울증상의 발생의 원인이 되

* 이 논문은 주저자의 석사학위논문을 수정·요약한 것임.

** 주저자

*** 교신저자

고 있으며, 공무원 역시 시시각각 변화하는 정보의 처리, 다양해진 민원인의 욕구 해결 및 민원인에게 질 높은 서비스를 제공하고자 많은 고심을 하고, 이는 지방공무원의 직무스트레스의 원인이 되고 있다.

행정부 공무원들은 중앙부처에서 근무하는 중앙공무원과 지방정부에서 근무하는 지방공무원으로 구분되는데 이 중 지방공무원은 국가공무원에 비해 시민과 직접 대면하는 행정서비스를 제공하는 주체로 특별한 사명감이 요구된다(정찬범, 2014).

1991년 지방자치제 실시 이후 주민의 행정서비스 요구 증가와 1997년 IMF관리체제 이후 계속된 구조조정과 행정혁신으로 지방행정 환경은 급격히 변화하였다. 이러한 변화에 대처하고자 지방자치단체는 공공조직 간 경쟁 및 성과중심 방식을 도입하여 공무원들이 예전보다 많은 업무스트레스를 받고 있다(김주원, 함수근, 2007). 이와 더불어 정부에서는 업무의 효율성을 높이기 위해 각 지자체의 성과를 평가 하여 총액인건비제를 도입, 지자체의 총 인력에 대한 예산을 차별 승인 하여주고 있으며, 성과 평가를 통하여 지방교부세의 차등 지급 등을 시행중이다. 중앙정부의 이러한 정책수행에 따라 지자체 공무원들은 경쟁을 통한 성과를 내야만 하는 실정이며, 이 평가는 기존의 업무에 가중되어 지방공무원의 직무스트레스의 요인이 되고 있다.

물론 적절한 수준의 스트레스는 조직의 활력과 긴장감을 유지하는 역할을 하기도 하지만 과도한 스트레스는 개인의 생활과 건강에도 악영향을 끼칠 뿐 아니라, 조직 구성원들의 생산성과 작업동기를 저하시키는 역기능으로 작용한다(김주원, 함수근, 2007). 반면에 높은 직무만족도는 근로의욕을 높게 하며 자기 개발을 위한 노력을 지속적으로 하며 조직의 목표 달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 발휘하게 하여 개인성과의 향상에도 긍정적 결과를 가져오게 됨을 알 수 있다(신유근, 2005).

지방공무원의 경우 행정업무는 그 지역 주민의 일상생활과 매우 밀접함으로 직무에 만족하며 업무를 수행할 때 그 효율성은 높아지게 되고 나아가 지역주민의 행복과 그들이 속해있는 지방공무원의 목표를 달성하는데 기여하게 될 것이다(최창섭, 2010).

최근 여러 분야의 직업 (경찰, 간호사, 국가공무원, 근로자, 비정규직 공무원 등) 직무스트레스 및 직무만족에 대한 관계에 관한 연구가 많이 있지만, 지방정부의 중추적인 업무를 수행하고 있는 지방공무원에 대한 연구는 미비한 실정이다. 본 연구를 통하여 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계에서 우울증상의 매개효과를 연구하여 지방공무원들이 직장생활에서 만족스러운 생활을 하여 업무의 효율성을 높이고자 한다.

II. 선행연구 고찰

1. 직무스트레스와 직무만족도와의 관계

여러 조직에서는 조직원들의 만족스러운 업무환경이 조직의 효율성을 높이기 위하여 직무스트

레스와 직무만족도와의 관계에 대한 많은 연구를 진행하고 있다. 직무스트레스와 직무만족도와의 선행연구를 살펴보면 크게 두 방향으로 볼 수 있는데 직무스트레스가 많을수록 직무만족도가 낮아진다는 전통적인 견해와 인지적 요인의 중요성이 대두됨에 따라 개인이 직무스트레스를 어떻게 받아들이냐에 따라 달라진다는 견해가 있다.

스트레스 개념의 정의 차이에 따라 직무스트레스와 직무만족도간의 관계도 달라진다. 예를 들어 스트레스를 부정적이고 혐오스러운 것으로 규정하느냐 아니면 도전과 같은 맥락으로 해석하느냐에 따라 직무만족도와 직무스트레스와의 관련성은 완전히 달라진다(김수정, 2010 재인용).

박진희(2013)의 연구에서 보육교사를 대상으로 실시한 직무만족도와 직무스트레스 이직율과의 관계를 보면, 직무스트레스는 직무만족도에 유의미한 영향을 미치며, 보육교사의 직무스트레스를 일으키는 하위요인으로 원아와의 관계, 행정업무의 과다, 학부모와의 갈등, 경제적 순으로 나타났으며, 또한 직무스트레스가 보육교사의 이직 의도 및 직무만족에 부적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

오성의(2010)는 경찰공무원의 직무스트레스에 대하여 연구하였는데 경찰관의 배경정보와 직무스트레스와의 상관관계를 보면 사회계층, 주관적 직업성취도, 직업에 대한 회의가 직무스트레스와 높은 부적인관계가 있으며, 사회계층이 낮을수록, 주관적 직업성취도가 낮을수록, 직업에 대한 회의가 있을수록 직무스트레스가 증가하는 것으로 나타났다. 경찰들의 사회계층과 직급, 주관적 직업 성취도가 높을수록, 직업에 대한 회의가 없을수록, 직무스트레스가 낮으며 직무만족도는 증가한 것으로 나타났다.

송병석·김성환(2003)은 직무스트레스에 측정 연구를 통해 스트레스의 양은 개인적 차원의 역할 과다로 책정된 변수에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있고, 조직 분위기에 대한 평가에 따라 스트레스 양이 통계적으로 차이가 있으며, 직무만족도는 스트레스 양의 차이에 따라 차이가 있는 것으로 분석하였다.

위의 선행연구를 살펴보면 직무스트레스와 직무만족도와의 관계는 개인이 스트레스를 어떻게 받아들이고 해석하느냐에 따라 그리고 스트레스의 양에 따라 만족도에 미치는 영향에 차이가 있음을 알 수 있었다.

2. 직무스트레스와 우울증상과의 관계

직장에서 받는 스트레스는 삶의 질에 커다란 영향을 미칠 뿐 아니라, 여러 가지 질병의 위험 요인이 되는 것으로 알려져 있다(정경희 외, 2008). 특히 과도한 스트레스의 결과로 오는 정신적 문제 중 우울증은 직무스트레스가 그 빈도를 4배 정도 증가시킨다고 했다(Karasekdhk & Theorell, 1990; Braun & Hollander, 1988).

일본에서도 전자회사직원들을 대상으로 시행된 연구에서 직무스트레스가 우울증상 등의 심각한 정신장애를 일으킬 가능성이 2배 정도 높다고 하였으며(Shigemi et al, 2000) 지속적이고 과도한 스트레스가 우울증상과의 관계가 유의미하며, 정신적·신체적 질병의 원인이 된다는 연구결과

를 밝혔다.

또한 박정아(2004)의 연구에 의하면 중앙공무원의 업무성격상 정책결정을 하는 업무로 생산이나 유통과 같은 육체적 노동이나 중금속, 소음 등 물리적 위험인자는 없으나 많은 정신노동을 요구하는데 정신적인 노동에 종사하는 사람들은 단순히 물리적, 육체적 위험 보다 정신적인 위험으로 스트레스 및 우울증상증에 상대적으로 노출될 가능성이 높은 집단이라고 보고하였다.

위의 선행 연구결과에서 보듯이 직무를 수행하면서 육체적 노동을 하는 근로자나 정신적 업무를 수행하는 업무 종사자 이진 간에 업무 수행 중에 직무에 따른 스트레스는 발생하며, 이 스트레스로 인해 우울증상증에 노출될 영향이 많았다.

3. 우울증상과 직무만족도와의 관계

우울증상은 업무에 대한 불만족, 의욕상실 및 감당할 수 없는 정서적 갈등의 축적 등으로 인해 경험하게 되며, 사업장의 생산성 저하에 많은 영향을 주는 것으로 보고되고 있다(Stewart et al., 2003).

박정아(2011)의 연구에서 행정부 공무원은 우울증상이 높은 직원의 직무만족도가 낮음을 알 수 있다. 또한 임금근로자의 우울증상과 직무만족도와의 관계에 대하여 연구한 김선헤(2015)의 연구 또한 우울증상이 높을수록 직무만족도가 낮다고 밝혔다.

공무원은 국가와 국민을 위한 봉사자로 국민들이 자유롭고 질서 있는 사회생활을 영위하도록 행정서비스의 주체적인 역할을 하는 조직이다. 다른 직업에 비해 안정적이기는 하나 국민에 대한 높은 사명감을 요구하여 직무스트레스가 상대적으로 높을 것으로 예상된다. (탁진국, 윤혜진, 2002).

따라서 직무수행 과정에서 발생하는 직무스트레스는 신체적 건강문제 뿐 만 아니라, 우울증상과 같은 정신건강문제를 야기 시킬 수 있다(Kessler et al., 1999).

더욱이 일선 지방공무원들이 수행하는 행정업무는 그 지역주민과 밀접한 관련이 있어 직무만족감을 가지고 업무를 수행할 때 그 업무의 효율성을 높아지게 되며, 지역주민의 행복과 그들이 속해 있는 지방정부의 목표를 달성하는데 기여하게 된다고 한다(최장섭, 2000).

4. 인구 사회학적 특성과 직무만족도와의 관계

임금근로자를 인구통계학적으로 연구한 결과 월 평균 소득이 높을수록 근로자의 직무만족이 높았는데 이러한 결과는 근로자의 직무가 안정적이고, 고용불안이 없으며, 소득이 높은 근로자의 직무만족이 높다는 것을 의미한다(류다현, 2014). 그리고 연령과 학력을 살펴본 결과 전문대 졸업 이상의 경우, 30대의 경우 직무만족이 가장 높게 관찰되었다(정소연, 2012).

지방공무원의 직무만족도 결정요인에 대한 연구에서(정찬범, 2014) 지방공무원의 경우 성별에 따른 직무만족의 차이는 없었으며, 결혼 유무에 따른 직무만족에는 차이가 있는 것으로 나타나 기

혼이 미혼보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 함수근(2007)의 강원도청 지방공무원을 대상으로 한 연구에서는 남성이 여성보다 스트레스를 더 많이 받는 것으로 나타났다.

또한 학력에 따른 직무만족의 차이는 없는 것으로 나타났고, 연령에 따른 직무만족도 차이는 50대가 20대보다 직무만족도가 높은 것으로 나타나 차이가 있는 것으로 나타났으며, 직무스트레스는 30대가 가장 많이 받는 것으로 나타났다. 소득에 따른 직무만족도 역시 연 3천만원 미만이 연 7천만 원보다 직무만족이 낮게 나타났다. 직급에 관한 직무만족도도 유의미하게 나타났는데 일선 담당직급이 간부급보다 직무만족도가 낮게 조사되었다.

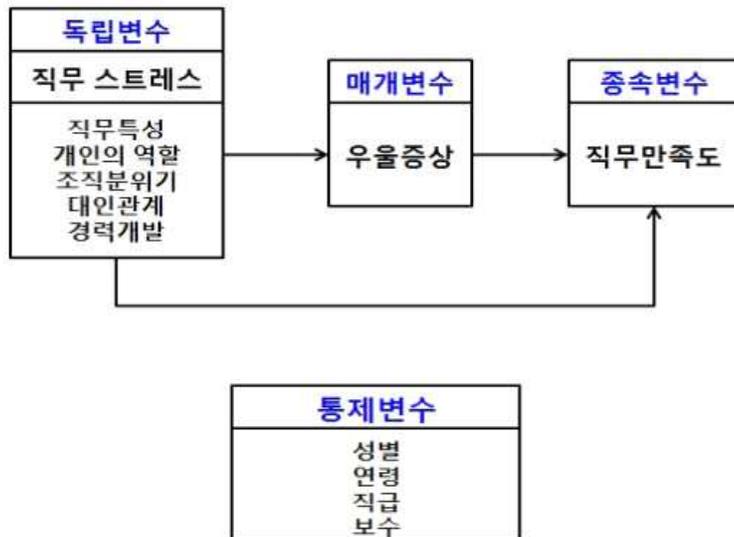
Ⅲ. 연구설계와 분석방법

1. 연구설계

1) 연구모형

본 연구는 지방공무원들이 업무 수행 중 경험하게 되는 직무스트레스 정도와 직무만족도에 미치는 영향을 파악하며, 나아가 우울증상이 직무스트레스와 직무만족도의 매개 효과에 대해 연구하고자 한다.

〈그림1〉 연구모형



2) 연구대상

본 연구의 목적은 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족도와의 관계 및 우울증상이 매개변수를 통해 직무만족도에 미치는 영향을 분석하고자 경기도 안산시 지방자치단체 공무원 중 5급 이하 일반직 공무원 1,860명 중 209명(직렬별로 행정직군 104명, 시설직군 24명, 사회복지직 49명, 기타직 32명) 11.2%가 설문에 응답하였다. 설문대상자의 표집은 본청 2개과 양구청 2개과 2개 사업소 4개 동 주민 센터 직원을 대상으로 선정하여 설문을 실시하였다.

〈표 1〉 조사대상자 현황

		빈도	퍼센트
성별	남	103	49.3
	여	106	50.7
연령대	20대	27	12.9
	30대	72	34.4
	40대	65	31.1
	50대이상	45	21.5
근무경력	5년 이하	72	34.4
	6~10년	28	13.4
	11~20년	39	18.7
	21년 이상	70	33.5
직급	5급 이상	11	5.3
	6급	56	26.8
	7급	54	25.8
	8~9급	88	42.1
직군	행정직군	104	49.8
	사회복지직군	49	23.4
	시설직군	24	11.5
	기타직군	32	15.3
결혼상태	기혼	139	66.5
	미혼	70	33.5
학력수준	고졸	11	5.3
	전문대졸	26	12.4
	대졸	153	73.2
	대학원이상	19	9.1
연봉수준	2,000만원 미만	23	11.0
	3,000만원이하	56	26.8
	4,000만원이하	51	24.4
	5,000만원 이상	79	37.8
	합계	209	100.0

2. 연구문제

지방공무원이 직무를 수행하며 받는 직무스트레스와 직무만족도와의 관계, 직무스트레스와 직무만족도간에 우울증상의 매개효과에 대한 연구문제는 다음과 같다.

연구문제 1. 지방공무원의 직무스트레스는 직무만족도에 영향을 미치는가?

연구문제 2. 직무스트레스와 직무만족도의 관계에서 우울증상은 매개효과가 있는가?

3. 측정도구

1) 직무스트레스

직무스트레스는 Parker & Dcotils(1985)의 모형을 수정·보완하여 최낙순(2011)이 직무스트레스 중 핵심요소인 직무특성, 개인의 역할, 조직분위기, 대인관계, 경력개발을 도출한 척도를 사용하였다.

직무스트레스와 관련된 문항은 총 27문항으로 직무특성(6문항), 개인의 역할(4문항), 조직분위기(7문항), 대인관계(5문항), 경력개발(5문항)로 구성되어있다. 응답문항은 리커트 5단계 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않다, 3: 보통이다, 4: 그렇다, 5: 매우 그렇다)로 대인관계, 조직분위기를 제외하고 점수가 낮을수록 스트레스가 높았으며 두 하위요인은 방향의 일치를 위하여 역코딩을 실시할 필요성이 있어 각 항별로 1점부터 5점까지 점수를 부여하였다. 설문지의 신뢰도 값(Cronbach's α)은 직무특성이 .722, 개인의 역할 .764, 조사 분위기 .718, 대인관계 .781, 경력개발 .653으로 나타났다.

2) 우울증상

우울증상의 측정도구로는 CES-D (The Center for Epidemiologic Studies-Depression Scale)을 사용하였다(Rodloff LS, 1977; 조병제와 김계희, 1993). 총 문항은 20문항으로 구성되어있으며 전혀 그렇지 않다, 별로 그렇지 않다, 비교적 그렇다, 전혀 그렇지 않다로 4점 리커트 척도로 구성되며 각 문항에 대한 점수는 0-1-2-3으로 부여하였다. 긍정적인 감정을 묻는 5번, 10번, 15번 문항은 역으로 채점하여 총 점수가 높을수록 우울증상도가 높음을 의미한다. 우울증상에 대한 판정은 조병제와 김계희(1993)가 제시한 21점 이상인 경우를 기준으로 하였으며 척도의 신뢰도 값(Cronbach's α)은 .95이다

3) 직무만족도

직무만족도의 측정도구로는 안병훈(2008)의 선행연구에서 개발한 설문문항 12문항[업무자체(4문항), 보수수준(2문항), 대인관계(3문항), 승진기회(3문항)]를 사용하였다.

설문지는 리커트 5단계 척도(1: 전혀 그렇지 않다, 2: 그렇지 않다, 3: 보통이다, 4: 그렇다, 5: 매우 그렇다)를 사용하여 측정하도록 구성하였으며 각 항목별 1점부터 5점까지 점수를 부여하여 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 이 척도의 신뢰도 값(Cronbach's α)은 업무자체가 .866, 보수수준이 .817, 대인관계 .725, 승진기회 .825로 나타났다.

4) 척도의 신뢰도

연구에서 사용된 조사도구의 내적 일치도를 측정하기 위해 내적 일관성을 나타내는 Cronbach's α 값을 사용하였다. Ven de ven 과 Ferry(1980)도 조직 단위의 분석수준에서 일반적으로 요구되는 Cronbach's α 값이 .60이상이면 측정도구의 신뢰도에 문제가 없는 것으로 일반화 되고 있다. 본 연구에서 사용한 측정도구의 신뢰도를 분석한 결과는 아래 <표 2> 와 같다

<표 2> 주요 변수의 신뢰도 분석 결과

요인	변수	문항수	Cronbach's α
직무스트레스	직무특성	6	0.690
	개인의 역할	4	0.718
	조직분위기	6	0.665
	대인관계	6	0.680
	경력개발	5	0.700
	전체	27	0.653
직무만족도	업무자체	4	0.850
	보수수준	2	0.742
	대인관계	3	0.734
	승진기회	3	0.837
	전체	12	0.867
우울증상	우울증상	20	0.890

분석결과, 직무스트레스의 전체 신뢰도는 0.653으로 나타났으며 하위요인인 직무특성이 0.690, 개인의 역할 0.718, 조직분위기 0.665, 대인관계 0.680, 경력개발 0.700으로 기준인 0.6보다 높게 나타나 신뢰도에 문제가 없었다. 또한 직무만족도의 전체 신뢰도는 0.867로 높은 수준으로 나타났으며 하위요인인 업무자체 0.850, 보수수준 0.742, 대인관계 0.734, 승진기회 0.837로 기준인 0.6보다 높게 나타나 신뢰도가 양호한 것으로 나타났다. 아울러 우울증상은 0.890으로 높은 수준으로 나타났다.

〈표 3〉 설문지의 영역별 내용

영역	설문내용	문항수	문항번호
일반적 사항	경력, 직급, 성별, 직렬	8	1-8
직무스트레스	직무특성	6	1-6
	개인의 역할	4	7-10
	조직분위기	6	11-16
	대인관계	6	17-22
	경력개발	5	23-27
직무만족도	업무자체	4	1-4
	보수수준	2	5-6
	대인관계	3	7-9
	승진기회	3	10-12
우울증상	우울증상	20	1-20

4. 자료수집 및 분석

본 연구에서의 가설을 검증하기 위해 응답자 특성을 확인할 수 있는 빈도분석을 실시하였고, 변수의 신뢰성을 검증하기 위해 신뢰도를 분석하였다. 변수의 경향을 확인하는 기술통계분석을 실시하였고, 응답자특성별 직무만족도 차이를 확인하기 위한 T-Test, 일원배치분산분석을 실시하였다. 또한 영향관계를 확인하기 위해 상관분석, 회귀분석, 매개회귀분석 등을 실시하였고 데이터는 IBM SPSS 21.0으로 통계처리 하였다.

매개효과를 검증하기 위해서는 여러 가지 통계적 방법이 있지만 일반적으로 Baron과 Kenny(1986)의 방법을 사용하여 다음과 같은 회귀분석 절차를 가진다. 1단계에서는 독립변수가 종속변수에 유의미한 영향을 미치는지 검증하고, 2단계로는 독립변수와 매개변수 간에 유의미한 영향을 미치는지 검증한다. 마지막으로 3단계에서는 독립변수와 매개변수, 종속변수 간을 하나의 회귀 식에 투입하여 매개변수가 종속변수에 영향을 미치는 동시에, 독립변수가 종속변수에 직접적으로 미치는 영향이 감소하였는지를 검증하는 절차로 이루어진다.

3단계의 분석 결과 매개변수가 종속변수에 유의미한 영향을 미치는 동시에 종속변수에 유의한 영향을 미치지 않는 경우를 완전매개라 하고, 종속변수가 독립변수에 유의미한 영향을 미치지만 1단계에서 보다 감소하는 경우를 부분매개라 한다.

1) 기술통계분석

본 연구에서 사용된 주요 변수와 그 하위요인에 대한 기술통계분석 결과는 아래 표와 같다.

〈표 4〉 주요 변수와 하위요인의 기술통계분석 결과

변수	N	최소값	최대값	평균	표준편차
직무스트레스	209	2.31	4.31	3.35	0.350
직무특성	209	2.17	4.83	3.48	0.513
개인의 역할	209	2.00	5.00	3.43	0.574
조직분위기	209	2.00	5.00	3.50	0.538
대인관계	209	2.00	5.00	3.59	0.497
경력개발	209	1.00	4.00	2.76	0.574
직무만족도	209	2.06	4.83	3.33	0.507
업무자체	209	2.00	5.00	3.60	0.587
보수수준	209	1.00	5.00	3.07	0.752
대인관계	209	1.67	5.00	3.70	0.524
승진기회	209	1.00	4.67	2.94	0.816
우울	209	1.20	3.00	2.07	0.382

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

분석결과, 직무 스트레스는 최소값 2.31, 최대값 4.31, 평균 3.35, 표준편차는 0.350으로 나타났고, 그 하위요인으로 대인관계가 평균이 3.59로 가장 높았고, 그 다음으로 조직분위기 3.50, 직무특성이 3.48, 개인의 역할 3.43, 경력개발 2.76의 순으로 나타났다.

직무 만족도는 최소값 2.06, 최대값 4.83, 평균 3.33, 표준편차 0.507로 나타났고, 그 하위요인으로 대인관계가 3.70으로 가장 높았고, 그 다음으로 업무자체 3.60, 보수수준 3.07, 승진기회 2.94의 순으로 나타났다.

우울은 최소값 1.20, 최대값 3.00, 평균 2.07, 표준편차는 0.382로 나타났다.

IV. 실증분석

1. 주요변수 기술통계분석

1) 기술통계분석

본 연구에서 사용된 주요 변수와 그 하위요인에 대한 기술통계분석 결과는 다음 〈표 5〉와 같다.

〈표 5〉 주요 변수와 하위요인의 기술통계분석 결과

변수	범 위	N	최소값	최대값	평균	표준편차
직무스트레스	1~5	209	2.31	4.31	3.35	0.350
직무특성	1~5	209	2.17	4.83	3.48	0.513
개인의 역할	1~5	209	2.00	5.00	3.43	0.574
조직분위기	1~5	209	2.00	5.00	3.50	0.538
대인관계	1~5	209	2.00	5.00	3.59	0.497
경력개발	1~5	209	1.00	4.00	2.76	0.574
직무만족도	1~5	209	2.06	4.83	3.33	0.507
우울증상	1~4	209	1.20	3.00	2.07	0.382

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

분석결과, 직무스트레스는 최솟값 2.31, 최댓값 4.31, 평균 3.35, 표준편차는 0.350으로 나타났고, 그 하위요인으로 대인관계가 평균이 3.59로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 조직분위기 3.50, 직무특성이 3.48, 개인의 역할 3.43, 경력개발 2.76의 순으로 나타났다. 직무만족도는 최솟값 2.06, 최댓값 4.83, 평균 3.33, 표준편차 0.507로 나타났고, 그 하위요인으로 대인관계가 3.70으로 가장 높게 나타났으며, 그 다음으로 업무자체 3.60, 보수수준 3.07, 승진기회 2.94의 순으로 나타났다. 우울증상은 최솟값 1.20, 최댓값 3.00, 평균 2.07, 표준편차는 0.382로 나타났다.

2. 인구사회학적 특성에 따른 평균차이분석

1) 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스 차이분석

대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스의 평균차이분석은 다음 표와 같다. 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스의 평균차이분석 결과, 직무스트레스에서는 근무경력, 직급, 결혼상태, 연봉수준이 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났고(p<0.05), 평균점수별로 살펴보면, 근무 경력별 21년 이상이 3.40, 11~20년 4.2, 6~10년 3.25, 5년 이하 3.31로 6~10가장 높은 것으로 나타났으며, 근무

경력이 낮을수록 직무스트레스가 상승하는 것으로 나타났으며(F=2.736, p<0.05) 직급별로는 5급 이상이 3.55로 가장 높았고, 6급 3.43, 7급 3.38, 8~9급 3.26로 직급이 낮을수록 직무스트레스가 더 높아지는 것으로 나타났다(F= 4.290, p<0.01). 결혼 상태별로 살펴보면, 기혼이 3.39로 미혼 3.28보다 높게 나타나 미혼이 직무스트레스가 더 높은 것으로 나타났으며(F=2.045, p<0.05) 연봉수준별로 살펴보면, 5,000만원 이상이 3.45로 가장 높았으며 3000만원 이하 3.33, 4,000만원 이하 3.29, 2,000만원 미만 3.22로 상대적으로 저연봉인 2000만원 이상 응답자의 직무스트레스가 더 낮은 것으로 나타났다(F=4.071, p<0.01).

3. 직무스트레스와 직무만족도 관계에서 우울증상의 매개효과

1) 주요 변수의 상관관계분석

변인간의 영향관계를 검증하기 위한 조건으로 상관관계를 분석하는 것은 영향관계의 유의성을 검증하기 위해 반드시 분석해야하는 것이다(임승욱, 2007).

〈표 6〉 주요변수별 상관관계 분석결과

구분	1	2	3	4	5	6	7	8
1	1							
2	.655**	1						
3	.177*	.563**	1					
4	.427**	.761**	.542**	1				
5	.333**	.613**	.075	.185**	1			
6	.478**	.710**	.183**	.382**	.529**	1		
7	.684**	.591**	.050	.329**	.219**	.255**	1	
8	-.277**	-.305**	-.022	-.144*	-.306**	-.454**	-.085	1

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.00

1) 직무만족 2) 직무스트레스 3) 직무특성 4) 개인의 역할 5) 조직분위기 6) 대인관계 7) 경력개발 8) 우울증상

분석결과, 종속변수인 직무만족도별로 직무스트레스 및 우울증상이 유의한 관계로 나타났다. 직무만족도와 직무스트레스는 유의한 정의 상관계수로 나타났고($r=0.665$, $p<0.01$), 그 하위요인인 직무특성($r=0.177$, $p<0.05$), 개인의 역할($r=0.427$, $p<0.01$), 조직분위기($r=0.333$, $p<0.01$), 대인관계($r=0.478$, $p<0.01$), 경력개발($r=0.684$, $p<0.01$)이 통계적으로 유의한 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타났으며 직무만족도와 우울증상은 유의한 부(-)적 상관계수로 나타났다($r=-0.277$, $p<0.01$).

2) 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향관계 분석

〈표 7〉 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향

구분	종속변수: 직무만족도					공선성 통계량	
	β	표준 오차	표준화 β	t	p	공차	VIF
(상수)	-.104	.402		-.259	.796		
성별(기준:여성)							
성별_남성	.028	.066	.028	.432	.666	.829	1.206
연령(기준:20대)							
연령_30대	-.036	.108	-.034	-.339	.735	.346	2.891
연령_40대	-.037	.150	-.034	-.247	.805	.187	5.347

연령_50대	-.129	.168	-.105	-.766	.445	.188	5.310
직급(기준:8~9급)							
직급_7급	.059	.103	.051	.576	.565	.447	2.235
직급_6급	.102	.130	.089	.781	.436	.271	3.692
직급_5급	-.137	.176	-.060	-.779	.437	.588	1.701
급여(기준:2000만원 미만)							
급여_3000만원 이하	-.030	.114	-.026	-.265	.791	.354	2.822
급여_4000만원 이하	-.085	.137	-.072	-.618	.537	.262	3.822
급여_5000만원 이하	-.103	.159	-.099	-.647	.518	.151	6.618
직무스트레스	1.123	.129	.556	8.738	.000	.872	1.147
R^2				.304			
$adj R^2$.265			
F				7.810			
p				.000			

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

분석결과, 성별, 연령, 직급, 급여를 더미변수 처리하여 통제변수로 삽입하였다. 그 결과 모형의 설명력은 30.4%로 나타나 통계적으로 유의한 모형으로 나타났다($p < 0.001$). 공선성 진단을 실시한 결과 VIF가 1.206~6.618로 기준인 10이상을 넘지 않았고, 공차가 0.151~0.829로 기준인 1이상을 넘지 않아 공선성에 문제가 없었다.

직무스트레스가 직무만족도에 유의한 정(+)의 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다($\beta = 1.123$, 표준화 $\beta = 0.556$, $p < 0.001$). 따라서 직무스트레스가 긍정의 방향(점수가 높을수록 직무스트레스가 낮아짐)으로 증가하면 직무만족도가 통계적으로 유의하게 상승하는 것으로 나타났다.

3) 직무스트레스의 하위요인이 직무만족도에 미치는 영향관계 분석

〈표 8〉 직무스트레스의 하위요인이 직무만족도에 미치는 영향

구분	종속변수: 직무만족도					공선성 통계량	
	β	표준오차	표준화 β	t	p	공차	VIF
(상수)	.360	.245		1.470	.143		
성별(기준:여성)							
성별_남성	-.006	.050	-.005	-.110	.913	.829	1.206
연령(기준:20대)							
연령_30대	.032	.082	.031	.397	.692	.346	2.891
연령_40대	.063	.115	.058	.548	.585	.187	5.347
연령_50대	.019	.131	.016	.146	.884	.188	5.310
직급(기준:8~9급)							
직급_7급	.057	.080	.049	.712	.478	.447	2.235
직급_6급	.080	.102	.070	.776	.439	.271	3.692

연령_30대	-.036	-.339	.735	.106	1.177	.241	.005	.052	.958
연령_40대	-.037	-.247	.805	.135	1.076	.283	.019	.132	.895
연령_50대	-.129	-.766	.445	.044	.312	.756	-.092	-.567	.571
직급(기준:8~9급)									
직급_7급	.059	.576	.565	-.052	-.605	.546	.031	.312	.755
직급_6급	.102	.781	.436	-.031	-.283	.778	.076	.603	.547
직급_5급	-.137	-.779	.437	.089	.614	.540	-.131	-.780	.437
급여(기준:2000만원 미만)									
급여_3000만원 이하	-.030	-.265	.791	-.168	-1.755	.081	-.096	-.867	.387
급여_4000만원 이하	-.085	-.618	.537	-.109	-.956	.340	-.123	-.938	.350
급여_5000만원 이하	-.103	-.647	.518	.005	.039	.969	-.117	-.767	.444
직무스트레스	1.123	8.738	.000***	-.356	-4.704	.000***	1.078	8.704	.000***
우울증상							-.328	-4.213	.000***
R^2		.304			.142			.361	
$adj R^2$.265			.094			.322	
F		7.810			2.967			9.247	
p		.000			.000			.000	

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

매개효과검증 결과, 모형 1은 직무스트레스가 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 모형 2는 직무스트레스가 우울증상의 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 모형 3에서는 직무스트레스와 직무만족도가 유의미하며 우울증상이 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무스트레스의 영향력이 매개변수 투입 후 하락하였으며, 유의한 영향을 미치고 있기 때문에 직무스트레스와 직무만족도 사이 우울증상은 부분매개(partial mediation)하고 있다고 판단할 수 있다.

V. 결론

1. 함의 및 제언

본 연구결과를 살펴보면 직무스트레스와 직무만족도는 유의미한 관계로 나타났으며, 또한 직무스트레스와 직무만족도에 따른 우울증상의 매개효과 역시 유의미한 결과를 보였다. 따라서 안정되고 효율적인 업무수행을 위해서는 직무스트레스 상황을 없애는 것이 중요하다는 것을 알 수 있었다.

업무환경에서 직무스트레스를 없애고 우울증상을 느끼지 않도록 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

첫째 직원들의 원만한 소통을 위해서 대화의 장을 마련하기 위하여 워크숍이나 토론회 등을 가

져 직원들 간의 화합과 소통의 장을 마련한다.

두 번째, 지방자치단체 공무원들은 공무원 1인당 약 1,600명으로 과도한 업무처리를 하고 있다. 이에 따른 공무원들의 스트레스를 해소하기 위하여 1인당 적정 수준의 민원을 담당할 수 있도록 공무원 정원을 늘려야겠다.

세 번째, 직원들의 직무스트레스 및 우울증상을 조기에 발견 조절할 수 있도록 직장 내 상담실에 전문심리상담사를 배치 우울증상이 질병으로 진행되지 않도록 사전에 예방하는 것도 중요하다고 사료된다.

2. 연구의 제한점 및 향후 연구방향

이 연구의 제한점을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 연구대상자가 안산시 지방공무원에 국한되었기에 지역성 국가직·지방직을 고려한 일반화의 한계가 있다. 폭넓은 데이터를 확보하기 위하여 되도록 많은 시군의 지방공무원을 연구하여 결과의 일반화를 도출함이 필요하다.

둘째, 설문을 통한 횡단적 연구로 시간요인을 고려하지 못하는 한계가 있다. 차후 한계점을 보완하기 위하여 연령, 직급, 직렬 등 다양한 계층이 연구를 실시 하고자 한다.

셋째, 직무스트레스, 직무만족도, 우울증상과 관련된 많은 척도 중 적절한 척도를 선정하여 설문조사를 실시하였으나 이 결과가 전체의 감정 상태라고 볼 수 없어 향후 다양한 부분의 척도를 이용하여 조사를 실시하여보고자 한다.

참고문헌

- 김수강. (2010). 「공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구」, 박사학위논문, 경북대학교 행정대학원.
- 김수정. (2009). 치위생사와 간호조무사의 자기효능감이 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향, 「의료경영학연구」, 3(1), 1-10.
- 김주원, 함수근. (2007). 지방공무원 직무스트레스 요인분석과 대응방안, 「한국인사행정학회보」, 6(1), 131-161.
- 김지희, 김미영. (2012). 간호사와 치과위생사의 행동유형에 따른 직무만족과 직무몰입, 직무스트레스에 관한 연구, 「보건의료산업학회지」, 6(4), 73-82.
- 김호섭, 김판석, 이창원, 강제상, 유희림, 박통희. (2002). 「조직행태의 이해」, 서울: 대영문화사.
- 노종희. (2004). 「교육행정학-이론과 연구」, 서울: 문음사.
- 박병용. (2013). 「교정공무원의 직무만족도에 관한 연구」, 석사학위논문, 연세대학교 행정대학원.
- 박선희. (2016). 「보육교사의 긍정심리자본이 직무만족 및 교사-영유아 간 상호작용에 미치는 영

- 향], 석사학위논문, 중앙대학교 사회개발대학원.
- 박정아. (2004). 「중앙 행정부 공무원의 직무스트레스와 우울」, 석사학위논문, 연세대학교 보건대학원.
- 서위. (2012). 「중국경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구」, 석사학위논문, 건국대학교 대학원.
- 송병석, 김성환(2002), 직무스트레스에 관한 실증연구(산경호집. 학회지).
- 신성원. (2010), 경찰공무원 직무스트레스가 직무만족과 이직에 미치는 영향에 관한 연구, 「한국치안행정논집」, 7(2), 137-155.
- 신애선. (2006). 어린이집 원장의 변혁적 리더십이 보육교사의 직무만족에 미치는 영향(한국어린이미디어학회, 학술논문)
- 신유균. (2005). 「조직행위론」, 서울: 다산출판사.
- 안병훈. (2008). 「공무원의 여가활동과 직무스트레스, 직무만족 및 삶의 질의 관계」, 박사학위논문, 경기대학교 일반대학원.
- 엄태순. (2015). 「지방공무원의 직무스트레스와 직무만족도가 정신건강에 미치는 영향」 석사학위논문, 대구한의대학교 대학원.
- 엄태순, 김현실. (2013). 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족도가 우울에 미치는 영향, 「보건과 사회과학」, 34, 135-158.
- 유기현. (1985). 「경찰공무원 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한연구」, 박사학위논문, 한세대학교.
- 유종해, 이덕로. (1995). 「현대행정학」, 서울: 박영사.
- 이명석. (2009). 「공무원 인사제도 인식과 직무만족에 관한 연구 : 공무원 유형 및 입직경로를 중심으로」, 석사학위논문, 경희대학교 대학원.
- 이상현. (2015). 「호텔종사원의 감정노동과 우울증상, 직무스트레스간의 영향관계 연구」, 석사학위논문, 경희대학교 일반대학원.
- 이재훈. (2006). 심리적인 임파워먼트가 경영자 신뢰, 직무만족이 직무몰입에 미치는 영향 학술논문
- 이환범, 이수창. (2005). 경찰공무원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 이직의도간의 상호관계에 관한 연구, 「한국조직학회보」, 3(2). 83-101.
- 장태원. (2013). 「교육행정직 공무원의 직무스트레스와 직무만족의 관계에서 자기효능감의 매개효과」, 석사학위논문, 경북대학교 교육대학원.
- 정수진, 고종식. (2001). 「산업 및 조직심리학」, 서울: 삼우사.
- 정지훈. (2008). 「지적장애인의 생활재활교사의 직무스트레스에 관한 연구: K 기관을 중심으로」, 석사학위논문, 서울시립대학교 도시과학대학원.
- 정찬범. (2014). 「지방공무원의 직무만족 결정요인에 관한 연구」, 박사학위논문, 경남대학교.
- 최낙순. (2012). 「소방공무원의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구」, 박사학위논문, 원광대학교 일반대학원.
- 최우진. (2011). 「여성 사회복지전담공무원의 사회적 지지가 직무스트레스에 미치는 영향」, 석사

- 학위논문, 대구대학교 대학원.
- 최정옥. (2008). 「보건교사의 직무만족도 연구」, 박사학위논문, 건양대학교 일반대학원.
- 최창섭(2010), 「지방공무원의 직무만족에 관한 연구 : 원주시공무원을 중심으로」, 석사학위 논문, 연세대학교 관리과학대학원.
- 탁진국, 윤희원(2002), 지방공무원의 직무스트레스의 척도개발(한국심리학회 학술논문)
- Karasek RA, Therell T, Schwartz JE, Schnall PL, Pieper CF, Michela JLI. (1988). Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the US Health Examination Survey(HES) and the Health and Nutrition Survey(HANES). *Am J Public Health*, 78: 910-918.
- Selye, H. (1983). *The Stress Concept : Past ,Present and Future*, In: Cooper, C.L., Ed., *Stress Research Issues for the Eighties*, John Wiley & Sons, New York, 1-20.
- Kaufmann, G. M., & Beehr, T .A. (1989). Occupational stressors, individual strains, and social supports among police officers. *Human Relations*, 42:185-197.
- Braun S., & HollanderR. B. (1988). Work and depression among woman in the federal republic of Germany. *Woman Health*, 14(2), 3-26.
- Shigemi J., Mino Y., Ohysu T., & Tsuda, T. (2000). Effects of perceived job stress on mental health, A longitudinal survey in a Japanese electronics company, *Eur. J. Epidemiol*, 16(4):371-376.
- Stansfeld S., Candy B. (2006). Psychosocial work environment and mental health-a meta-analytic review. *Scand J Work Environ Health*, 32(6), 443-462.

박숙영(朴淑瑛): 경기도 안산시에 근무하는 지방행정6급 공무원으로 현재 경기대학교 박사과정에 재학중임 (sk7108@korea.kr)

박소연: 경기대학교 사회복지학과 조교수

〈논문접수일: 2018. 1. 2 / 심사개시일: 2018. 1. 11 / 심사완료일: 2018. 2. 19〉

Abstract

Influence of Job Stress Factors on Job Satisfaction among Local Officials: Mediating Effect of Depression

Park, Sook-Young

Park, So-youn

Since 1991 when decentralization has started, local officials are under continuous and excessive stress related to their jobs due to an increase in the amount of works to be done and a necessity to respond to diverse demands from citizens in comparison to the period of central appointment as well as policy changes caused by the heads of local governments who are newly elected every 4 years and implementation of various public pledges. Accordingly, an effort was made in this research to investigate the relationship between job stress and job satisfaction and the mediating effect of depressive symptoms.

For the purpose, the researcher has conducted a questionnaire survey with 250 public officials below the level of 4th class who are serving in the local government of Ansan city divided by rank, job category, and place of duty as target, and has succeeded in collecting the questionnaire from 209 respondents (83%).

For analytical purpose, two research topics were set up, Research Topic 1 (Influences on job stress and job satisfaction) and Research Topic 2 (Mediating effect of depressive symptoms in the relationship between job stress and job satisfaction). As for hypotheses, 5 Research Hypotheses (from Hypothesis 1-1 to Hypothesis 1-5) were set up as having influences by sub-factors of job stress (namely, job characteristics, organizational atmosphere, role of individuals, and interpersonal relationship), and for verification of mediating effect of depressive symptoms, 5 Hypotheses (from Hypothesis 2-1 to Hypothesis 2-5) were set up.

Using SPSS Statistical Program, such analyses as reliability and validity analysis, difference verification analysis, descriptive statistical analysis, correlation analysis, and regression analysis were carried out. As a result of these analyses, regarding influences on job stress and job satisfaction, of sub-factors, interpersonal relationship and career development turned out to be statistically significant. Regarding the relationship between job stress and job satisfaction, on mediating effect of depressive symptoms, organizational atmosphere and role of individuals revealed partial mediating effect.

Interpersonal relationship suggests that, in the workplace where one spends most of time, relationship with seniors, juniors, and colleagues has much influence on job satisfaction. Also, regarding career development which is related to one's appointment or duty, job stress based on

one's career and remuneration reveals that it has considerable influence on job satisfaction. Excessive and continued job stress induces various diseases such as depressive symptoms. In this research, organizational atmosphere and role of individuals turned out to be significant on mediating effect of depressive symptoms. This suggests that local officials also receive much job-related stress in the workplace, which can lead to various diseases including depressive symptoms.

As a result of this research, we have discovered that local officials also receive much job-related stress and that much efforts are needed either organizationally or personally in order to enhance job satisfaction of local officials.

Key Words: Job stress, Job Satisfaction, Local Officials, Depression, enhance