

직장인의 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감이 직무만족도에 미치는 영향

이 혜 경¹⁾ · 남 춘 연²⁾

서 론

연구의 필요성

직무만족은 직무에 대한 태도의 하나로써 한 개인의 직무나 직무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태이며, 조직몰입에 긍정적 영향을 미친다. 또한 조직구성원의 조직몰입이 낮을수록 이직의도가 높아진다고 밝혀졌다(Karsli & Iskender, 2008). 직무만족은 직무스트레스와 관련성이 높는데, 급변하는 환경변화와 사회경제적 흐름 속에서 우리나라의 직장인들은 구조조정, 고용 불안정 등의 외적 요인과 직무수행 과정에서 발생하는 스트레스로 고통을 받고 있으며, 이러한 고통 때문에 육체적 정신적 건강이 심각한 위협을 받고 있다. 국제사회조사프로그램(International Social Survey Program[ISSP])은 우리나라의 직무만족도 수준이 69%로 OECD(Organization for Economic Cooperation and Development) 평균인 81%보다 낮은 반면, 일할 때 스트레스를 느낀다는 직무스트레스 비율은 우리나라가 87%로 OECD 평균인 78%보다 더 높게 나타난 것을 볼 때, 우리나라 직장인의 직무만족도는 낮고 직무스트레스는 높은 것을 알 수 있다(Suh, 2010).

직무스트레스는 인간과 업무환경 간의 부조화에서 발생된다. 즉 환경조건이 개인의 능력을 초과하거나 직무환경 때문에 개인의 욕구가 충족되지 않을 때 발생하며(Philip & Lee, 1980), 직무스트레스는 사회·인구학적 특성이나 직위, 근무기간, 고용형태, 교대근무 등 직업관련 변수 외에도 건강관련

행위의 실천 여부, 직무요구도, 직무자율성, 사회적 지지, 인성이나 자기존중심과 같은 사회·심리적 요인 등에 의하여 영향을 받는다는 보고(Lee & Park, 2013)가 있다. 근로자들이 직장에서 경험하게 되는 업무과중이나 역할 갈등 및 대인관계 갈등, 업무 자율성의 결여, 보상 부적절, 비합리적 권위적 직장문화 등으로 인해 스트레스가 점차 증가하고 있으며, 직무스트레스의 결과 생리적 심리적 행동적 변화를 초래하여 결과적으로 직장인의 정신보건에 영향을 줄 수 있다. 또한 근로자 개인의 건강수준 및 삶의 질에 부정적 영향을 주며, 나아가 직무만족도의 저하로 생산성의 하락, 의료이용 및 산업재해 증가 등 치명적인 사회적 부담을 유발한다(Chang et al., 2005; Kessler et al., 2005)는 보고에서 직무스트레스는 직무만족도와 관련된 중요한 변인임을 알 수 있다.

한편 직무스트레스는 직무만족도 저하와 개인의 건강수준에 부정적 영향을 주어 부정적 감정상태 및 우울 등을 초래하며(Yoon, Bae, Lee, An, & Kim, 2006), 직장인의 우울은 업무에 대한 불만족, 의욕상실 및 감당할 수 없는 정서적 갈등의 축적 등으로 낮은 직업 만족감을 경험하게 된다(Stewart, Ricci, Chee, Hahn, & Morganstein, 2003). 따라서 직무스트레스와 우울, 직무만족도는 서로 영향을 주고받으므로(Um & Kim, 2013) 함께 다룰 필요가 있다.

직무만족도에 영향을 주는 긍정적 요인 중 하나인 심리적 행복감은 최근에 직무만족도 연구에서 함께 연구되고 있으며(Chung-Yan, 2010; Wright & Cropanzano, 2000), 심리적 행복감의 하위변인인 심리적 자신감은 직무만족의 하위변인인 직

주요어 : 직장인, 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감, 직무만족도

1) 수성대학교 간호학과 교수

2) 안동과학대학교 간호학과 교수(교신저자 E-mail: cosove@nate.com)

Received: July 6, 2015 Revised: October 5, 2015 Accepted: October 8, 2015

무자세에 정적인 영향을 준다는 보고도 있다(Song, 2009). 또한 직무만족도가 높은 경우 더 높은 심리적 행복감을 느끼며(Song, 2009), 개인의 심리적 행복감은 직무만족으로 이어져 생산성 향상과 기업이나 조직의 성과에 바람직한 영향을 미치게 되고(Wendy, Boswell, & Boudreau, 2005), 심리적 행복감과 직무만족이 이직과도 관련이 있는 것으로 나타났다(Wright & Bonett, 2007). 따라서 직무만족도를 연구할 때 심리적 행복감을 함께 다루는 것은 중요하다고 여겨지며 개인의 심리적 행복감과 정신건강에 대한 사정은 건강증진의 중요한 측면(Hamdan & Marmash, 2007)으로써 정신보건 분야에서 관심을 가질 필요가 있다.

이상에서 살펴본 것처럼 직무스트레스는 직무만족도 저하, 이직률 증가, 건강수준에 부정적 영향을 주어 정신보건의료체에 부정적 영향을 미친다고 할 수 있다. 따라서 지역사회 정신보건 영역에서 직장인의 정신건강 증진을 위해 직무스트레스를 관리하고 직무만족도를 높이는 것은 중요하며, 직무만족도관련 개입을 위하여 우선 직무만족에 영향을 미치는 변인 연구가 선행되어야 한다. 직장인의 직무만족도 관련 선행 연구를 살펴보면 성별, 연령, 결혼상태, 근무경험을 포함한 개인적 특성을 중심으로 이루어진 연구(Han, 2013; Koustelios, 2001), 직무스트레스 모형을 이용한 개인적, 직업적, 비직업적 완충요인을 중심으로 살펴본 연구(Kim, Jung, Lee, Lee, & Rhee, 2003)에서 미래 직업의 모호성이 직무만족도에 영향을 주었다. 미래 직업의 모호성은 본 연구에서 직무스트레스의 '직무불안정'과도 관련이 있다고 볼 수 있다. 또한 여가활동과 관련된 연구(Song, 2009), 직무만족, 자아정체감과 심리적 안녕감의 관계를 다룬 연구(Lee & Kim, 2010) 등이 이루어졌으며, 주로 직무스트레스와 직무불만족, 직무스트레스와 우울의 관련성 연구는 많이 볼 수 있으나 개인적 정서상태인 우울과 정신건강에 중요한 변수인 심리적 행복감을 직무만족도와 관련하여 진행한 연구는 부족하였다. 따라서 본 연구는 직장인의 직무만족도 관련 요인을 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감을 중심으로 조사하여, 향후 직장인을 대상으로 한 직무만족도 증진 전략 및 정신건강증진 프로그램을 구성하는데 근거자료를 제공하고자 시도되었다.

연구 목적

본 연구의 목적은 직장인의 직무만족도와 제 변인과의 관련성을 파악함으로써 직장인의 정신건강증진 방안 모색에 도움을 주고자 하였으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감 및 직무만족도의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 확인

한다.

- 대상자의 직무만족도와 직무스트레스, 우울 및 심리적 행복감 간의 관계를 파악한다.
- 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 직장인의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구는 D시 B구 기초정신건강증진센터에서 직장인 직무스트레스 예방 사업의 일환으로 B구에 있는 산업체를 대상으로 특강을 받고 싶은지에 대한 수요조사에서 자발적으로 지원한 8개의 산업체 직장인을 대상으로 자료를 수집하였다. 산업체는 민간 어린이집을 포함한 민간기관과 중소기업, 공공기관, 대기업이며 이 집단은 직장인 정신건강 증진 교육의 대상에 적절하다고 여겨 선정하였다. 자료수집에 앞서 직장인의 설문문항에 대한 이해정도를 파악하기 위해, 구성된 설문지를 바탕으로 직장인 5인에게 예비조사를 실시하였다. 설문지 예비조사 결과 응답 용이성은 양호하였다.

연구 도구

• 직무스트레스

직무스트레스는 한국형 직무스트레스 측정도구 단축형(Chang et al., 2005)을 사용하였다. 도구 사용에 대해서는 직장인의 정신건강 조사를 위해 정신건강증진센터에서 사용되고 있는 척도로서 총 24문항으로 직무요구, 직무자율성 결여, 대인관계 갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화 등 7가지 하위영역으로 구성되어있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점의 리커트(Likert) 척도로 부정 문항은 역으로 코딩하여 분석 하였으며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. Chang 등(2005)의 연구에서 Cronbach's α 값은 .51~.82였으며, 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 직무요구 .69, 직무자율성 결여 .65, 대인관계 갈등 .62, 직무불안정 .66, 조직체계 .71, 보상부적절 .60, 직장문화 .72이었다.

• 우울

우울은 Radloff의 역학 우울척도(Center for Epidemiologic

Studies Depression Scale, CES-D)를 Chon, Kwon과 Kim (1999)이 한국어판으로 신뢰도와 타당도를 조사한 도구를 사용하였다. 도구는 학술의 목적으로 사용허락이 공개된 도구이며, 총 20문항(총점 0~60점)으로 구성되어 있으며 각 문항에 대하여 0~3까지 4점 척도로 지난 일주일 동안 느낀 감정의 빈도를 기록하도록 되어있다. 점수가 높을수록 우울감이 높은 것을 의미한다. 개발당시 Cronbach's α 는 .91이며 본 연구에서는 .86이었다.

● 심리적 행복감

심리적 행복감은 Yang (1998)이 번안한 22문항의 척도를 Lee (2002)가 수정·보완한 20문항의 심리적 행복감 척도를 사용하였다. 각 문항은 5점 리커트(Likert) 척도로써 총점의 범위는 20~100점이며, 점수가 높을수록 심리적 행복감이 높다는 것을 나타낸다. 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's α 가 .86, Lee (2002)의 연구에서 .93이며 본 연구에서 .93이었다.

● 직무만족도

직장인의 직무만족도는 미네소타 산업관계연구소에서 개발한 단축형 미네소타 직무만족도 설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)를 Nam (2013)이 수정하여 사용한 도구를 사용하였다. 도구 사용에 대해서는 직장인의 정신건강 조사를 위해 정신건강증진센터에서 사용되고 있는 척도로써 20개 문항으로 구성된 5점 리커트(Likert)척도이다. 각 문항은 '매우 불만족' 1점에서 '매우 만족' 5점으로 평가하며 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Weiss, Dawis, England와 Lofquist (1967)의 개발당시 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .87~.92였으며, 본 연구에서 직무만족도에 관한 설문지 전체문항의 Cronbach's α 값은 .91이었다.

자료 수집 방법

본 연구의 자료수집 기간은 2014년 2월 10일부터 2014년 10월 10일까지였다.

연구대상자 수는 G*power 3.1 프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 검정력 .95, 효과크기 .15를 기준으로 하였다. 다중회귀분석에서 필요한 표본수에 따라 독립변수 9개를 포함하여 산출한 최소 표본 수는 166명이었다. 총 282명에게 설문지를 배포하였고, 282부의 설문지가 수거되었으며, 이중 무응답 문항이 있거나 편향된 응답을 한 4부를 제외하고 최종 278부의 자료를 분석하였다.

연구의 윤리적 고려

본 연구는 대상자의 권리와 윤리적인 보호를 위해 직장인 정신건강증진을 위한 특강전 게시판에 대상자의 조건, 자료수집절차, 연구 참여의 이점 및 연구목적 등을 게시하였고, 자료수집을 위해 연구자가 직접 연구대상 산업체를 방문하여 연구의 목적을 설명하고, 연구참여에 대한 서면동의서를 받은 후 설문지를 배부하고 수거하였다. 연구대상자에 대한 윤리적 고려를 위해 익명과 비밀보장을 약속하였고, 직장인이 원하지 않는 경우에 연구에 참여하지 않아도 됨을 공지하였으며, 연구결과가 연구목적 이외에는 이용되지 않음을 설명하였다. 자료수집 중 설문지 작성에 소요된 시간은 약 15분이었으며, 연구에 참여하는 대상자에게 소정의 선물을 제공하였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성과 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감 및 직무만족도 정도는 기술통계를 이용하였으며, 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 independent t-test와 일원분산분석(One-way ANOVA)으로 분석하였으며, 연구변수간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감을 설명변수로 투입하여 단계적 다중회귀분석(Stepwise multiple regression)을 통해 분석하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자의 성별은 여자 85.9%, 남자 14.1%였으며 연령은 40~49세(46.6%), 30~39세(32.5%), 29세 미만(11.2%) 순으로 나타났다. 결혼 상태는 기혼 77.8%, 미혼 22.2%였다. 교육 정도는 전문대 졸업이 52.1%로 가장 많았으며 대졸(28.1%), 고졸(17.6%)순으로 나타났으며, 직종은 기타가 52.9%로 가장 많았는데, 기타에는 민간기관 및 네 곳의 민간 어린이집이 포함되어 있었고, 사무직(32.6%), 사무 관리직(12.0%), 생산직(2.5%) 순이었다. 급여는 200만원 미만이 79.1%로 가장 많았으며, 기업규모는 기타(주로 민간기관) 59.6%, 중소기업(24.2%), 공공기관(12.6%), 대기업(3.6%)순이었다. 경력은 1~5년 58.0%, 6~9년 25.5%로 나타났다(Table 1).

대상자의 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감 및 직무만족도

자료의 정규분포성을 검정한 결과 왜도(Skewness)와 첨도

<Table 1> Characteristics of the Subjects (N=278)

Characteristics	Categories	n(%)
Gender	Male	39(14.1)
	Female	238(85.9)
Age	≤ 29	31(11.2)
	30 ~ 39	90(32.5)
	40 ~ 49	129(46.6)
	≥ 50	27(9.7)
Marital status	Single	61(22.2)
	Married	214(77.8)
Education level	High	49(17.6)
	Junior college	145(52.1)
	University	78(28.1)
	Graduate school	6(2.2)
Type of occupation	Office worker	90(32.6)
	Blue-collar worker	7(2.5)
	Managerial worker	33(12.0)
	Others	146(52.9)
Monthly income (10,000won)	< 200	220(79.1)
	200 ~ 299	47(16.9)
	≥ 300	11(4.0)
Size of companies	Small and medium enterprises	67(24.2)
	Large enterprises	10(3.6)
	Public institutions	35(12.6)
	Others	165(59.6)
Work career (year)	1 ~ 5	155(58.0)
	6 ~ 9	68(25.5)
	≥ 10	44(16.5)

(Kurtosis)는 각각 3.0과 10.0을 넘지 않아 모두 정규분포의 조건을 만족하는 것으로 나타났다. 대상자의 직무스트레스 평균 점수는 57.43±7.17점이었으며, 직무스트레스 하위요인 중에서 직무요구 10.88±1.95점, 직무자율성 결여 9.98±1.93점, 대인관계갈등 6.59±1.40점, 직무불안정 4.64±1.26, 조직체계 9.64±1.83, 보상부적절 7.23±1.38, 직장문화 8.48±2.12점으로 나타났다. 대상자의 우울은 15.80±7.87점, 심리적 행복감은 65.12±10.52, 직무만족도는 65.99±9.95점이었(Table 2).

<Table 2> The Level of Related Variables

(N=278)

Variables	Mean±SD	Range	Skewness	Kurtosis
Job stress	57.43±7.17	35-90	.692	3.014
Job demand	10.88±1.95	4-16	-.120	.459
Deficit in job autonomy	9.98±1.93	5-16	.398	.553
Interpersonal conflict	6.59±1.40	3-12	.757	2.469
Job insecurity	4.64±1.26	2-8	.090	-.088
Organizational system	9.64±1.83	4-16	.458	1.743
Lack of reward	7.23±1.38	3-12	.176	.832
Occupational climate	8.48±2.12	4-15	.068	.386
Depression	15.80±7.87	0-60	1.133	3.048
Psychological well-being	65.12±10.52	37-100	.305	.560
Job satisfaction	65.99±9.95	40-100	-.009	.046

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 성별, 연령, 결혼상태, 교육정도, 직종, 급여, 기업규모, 경력에서 집단 간 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(Table 3).

대상자의 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감과 직무만족도 간의 관계

대상자의 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감과 직무만족도와의 상관관계를 분석한 결과는 다음과 같다. 직무만족도와 직무스트레스의 하위영역인 직무요구($r=-.267, p<.001$), 직무자율성결여($r=-.296, p<.001$), 대인관계갈등($r=-.389, p<.001$), 직무불안정($r=-.331, p<.001$), 조직체계($r=-.452, p<.001$), 보상부적절($r=-.539, p<.001$), 직장문화($r=-.469, p<.001$)간에 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 직무만족도와 심리적 행복감($r=.381, p<.001$)은 유의한 정적 상관관계를 보였고, 직무만족도와 우울($r=-.155, p=.013$)은 유의한 부적 상관관계를 보였다. 우울과 직무스트레스의 하위영역인 직무요구($r=.121, p=.047$), 대인관계 갈등($r=.121, p=.048$), 직무불안정($r=.151, p=.013$), 보상부적절($r=.196, p=.001$), 직장문화($r=.298, p<.001$)간에 유의한 정적 상관관계를 보였다. 또한 심리적 행복감과 직무스트레스의 하위영역인 직무자율성결여($r=-.290, p<.001$), 대인관계갈등($r=-.301, p<.001$), 직무불안정($r=-.212, p=.001$), 조직체계($r=-.267, p<.001$), 보상부적절($r=-.366, p<.001$), 직장문화($r=-.239, p<.001$)간에 유의한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

다중회귀분석을 적용하기 위하여 정규분포와 등분산성을 만족하였고, 공차한계(tolerance)는 .73-.95이며, VIF(variance

<Table 3> Differences of Job Satisfaction according to the General Characteristics (N=278)

Characteristics	Categories	Job satisfaction	
		Mean±SD	t/F(p)
Gender	Male	65.02±10.38	-0.65(.519)
	Female	66.15±9.89	
Age	≤ 29	64.51±9.82	0.48(.698)
	30 ~ 39	66.86±9.70	
	40 ~ 49	65.74±10.30	
	≥ 50	66.56±9.17	
Marital status	Single	65.69±9.95	-0.27(.790)
	Married	66.08±10.01	
Education level	High	65.97±10.42	1.40(.246)
	Junior college	64.99±9.67	
	University	67.54±10.18	
	Graduate school	70.00±9.07	
Type of occupation	Office worker	67.06±10.31	1.44(.233)
	Blue-collar worker	61.57±9.58	
	Managerial worker	67.74±8.28	
	Others	65.15±10.00	
Monthly income (10,000won)	< 200	65.90±9.90	2.51(.084)
	200 ~ 299	64.89±10.47	
	≥ 300	72.27±6.49	
Size of companies	Small and medium enterprises	66.75±8.72	1.09(.352)
	Large enterprises	70.70±6.94	
	Public institutions	64.84±10.87	
	Others	65.58±10.35	
Work career(year)	1 ~ 5	64.90±9.82	1.67(.191)
	6 ~ 9	66.72±9.67	
	≥ 10	67.63±8.98	

<Table 4> Correlation among Major Variables (N=278)

Variables	Job demand	Deficit in job autonomy	Interpersonal conflict	Job insecurity	Organizational system	Lack of reward	Occupational climate	Depression	Job satisfaction
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
Job demand	1								
Deficit in job autonomy	-.09 (.145)	1							
Interpersonal conflict	.08 (.208)	.37 (<.001)	1						
Job insecurity	.15 (.014)	-.01 (.868)	.13 (.029)	1					
Organizational system	.10 (.096)	.39 (<.001)	.49 (<.001)	.27 (<.001)	1				
Lack of reward	.06 (.295)	.45 (<.001)	.45 (<.001)	.20 (<.001)	.53 (<.001)	1			
Occupational climate	.19 (.001)	.14 (.019)	.33 (<.001)	.36 (<.001)	.46 (<.001)	.34 (<.001)	1		
Depression	.12 (.047)	.02 (.750)	.12 (.048)	.15 (.013)	.07 (.292)	.20 (.001)	.30 (<.001)	1	
Job satisfaction	-.27 (<.001)	-.30 (<.001)	-.39 (<.001)	-.33 (<.001)	-.45 (<.001)	-.54 (<.001)	-.47 (<.001)	-.16 (.013)	1
Psychological happiness	-.03 (.662)	-.29 (<.001)	-.30 (<.001)	-.21 (.001)	-.27 (<.001)	-.37 (<.001)	-.24 (<.001)	-.09 (.168)	.38 (<.001)

<Table 5> Predictive Variables on Job Satisfaction

(N=278)

Variables	B	S.E	β	t(p)	R ²	Adj. R ²	F	p
Constant	99.43	6.15		16.18(<.001)				
Lack of reward	-2.52	.42	-.350	-6.03(<.001)	.290	.287		
Occupational climate	-.97	.27	-.204	-3.61(<.001)	.365	.359	36.27	<.001
Job demand	-1.10	.26	-.217	-4.24(<.001)	.412	.405		
Psychological happiness	.148	.054	.154	2.75(.007)	.436	.426		
Job insecurity	-.950	.426	-.120	-2.23(.027)	.449	.436		

inflation factor)는 1.06-1.36으로 다중공선성이 없음을 확인하였다. 특히 값을 검토하기 위한 Cook의 거리 값은 .01으로 1.0을 초과하지 않았다. 따라서 회귀분석결과는 신뢰할 수 있는 것으로 판단되었다. 직무만족도에 영향을 주는 요인들을 알아보기 위해 직무만족도와 상관을 보였던 직무스트레스 요인(직무요구, 직무자율성 결여, 대인관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화), 우울, 심리적 행복감을 독립변수로 회귀모델에 투입하여, 단계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다. 직무만족도의 예측변인은 직장스트레스의 하위요인에서 보상부적절($\beta=-.35$, $t=-6.03$, $p<.001$), 직장문화($\beta=-.20$, $t=-3.61$, $p<.001$), 직무요구($\beta=-.22$, $t=-4.24$, $p<.001$), 직무불안정($\beta=-.12$, $t=-2.23$, $p=.027$), 그리고 심리적 행복감($\beta=.15$, $t=2.75$, $p=.007$)으로 나타났으며($F=36.27$, $p<.001$), 이들 변인은 직무만족도의 43.6%를 설명하였다(Table 5).

논 의

본 연구는 직장인의 직무만족도에 영향을 주는 요인을 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감을 중심으로 확인하여 향후 직장인을 대상으로 직무만족도 증진 전략 및 정신건강증진 프로그램을 구성하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 유의하지 않았는데, 선행연구들에서도 일관된 결과를 보이지 않았다(Kim et al., 2003; Kim, Yoon & Cheon, 2006; Chung, Han, & Woo, 2013; Han, 2013). 직종의 경우 생산직에서 직무만족도가 가장 낮았고, 민간기관에 근무하는 대상자가 사무직이나 사무 관리직에 비해 직무만족도가 낮았으나 유의한 차이는 없었다. 또한 기업의 규모가 대규모일 때 직무만족도가 높은 경향을 보였으나 유의하지 않았다. 하지만 추후 대상자를 확대하여 산업체의 유형이나 직무유형이 직무만족도에 영향을 주는 지에 대한 연구가 필요하다.

대상자의 직무만족도는 직무스트레스 하위요인에서 직무요구, 직무자율성 결여, 대인관계 갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상 부적절, 직장문화 간에 부적 관계를 보였는데, 이는 직무스트레스와 직무만족도가 연관성이 있다고 한 Yoon 등

(2006)과 유사하였으며, 직무만족이 직무스트레스 요인 중 대상자의 직무만족도는 직무스트레스 하위요인에서 직무요구, 직무자율성 결여, 대인관계 갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상 부적절, 직장문화 간에 부적 관계를 보였는데, 이는 직무스트레스와 직무만족도가 연관성이 있다고 한 Yoon 등(2006)과 유사하였으며, 직무만족이 직무스트레스 요인 중 직무자율성, 직무부담, 역할갈등과 관계가 있으며(Kim et al., 2003), 조직체계의 스트레스는 직무만족에 부정적인 영향을 주었다고 한 Kim (2008)과 비슷하였다. 이와 같이 직장인의 직무스트레스는 직무만족도 저하와 관련이 있고, 직무스트레스의 반응으로서 신체적 심리적 증상 외에도 직무불만족을 가져오고 결과적으로 이직을 초래할 수 있다는 점(Kim, 2008)에서 직장인의 스트레스는 직무만족도와 관련성이 높은 것을 볼 수 있다. 그러므로 조직체계와 직장 문화, 직무 자율성 등 직무환경의 개선과 대인관계 갈등을 다루는 중재는 직장인의 직무만족도와 관련된 개입에서 포함되어야 할 중요한 영역으로 사료된다.

또한 대상자의 심리적 행복감과 직무만족도 간에는 정적 관계가 있었고, 우울과 직무만족도 간에는 부적 관계가 있었는데, 이는 심리적 행복감과 직무만족도 간에 정적 상관관계가 있으며(Lee & Kim, 2010; Song, 2009; Wendy et al., 2005), 직무만족도와 우울 간에 부적 상관관계가 있다고 보고한 결과(Um & Kim, 2013; Yoon et al., 2006)와 일치하였다. 즉 심리적 행복감이 높을수록 우울이 낮을수록 직무만족도가 높다고 하겠다. 따라서 우울을 감소시키고 심리적 행복감을 높이는 다각적 중재방안은 직무만족을 높이는데 기여할 것이다.

대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 유의한 예측변인으로 직무스트레스의 하위요인 중 보상부적절, 직장문화, 직무요구, 직무불안정과 심리적 행복감이 직무만족도의 43.6%를 설명하였는데, Han (2013)의 연구에서 직무스트레스 하위요인 중 물리환경, 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 보상부적절, 조직문화가 직무만족에 유의하게 부적 영향을 미쳤고, 보상부적절이 직무만족에 가장 큰 영향력을 미친 것과 유사하였다. 또한 직무만족도의 도구는 다르지만 Kim과 Kim (2012)의 연구에서 직무스트레스가 보수 및 직업만족 총 변량의 47.5%를 설명한다고 한 결과와 비슷하였다. Han (2013)의 연구에서 직무만족

을 설명하는 직무스트레스요인 변량이 46.1%였는데, 이 연구에서는 스트레스 하위요인 8개를 독립변수로 설정한 것이 본 연구와 차이가 있다. 직무스트레스는 개인과 조직의 관계가 불일치되는 상황에서 발생하여 직무만족 저하로 연결되는데, 직무만족을 높이기 위해 직장문화, 직무요구와 같은 조직 환경과 경제적인 부분에 대한 욕구충족이(Kim, Y. A., & Kim, K. E., 2012) 중요함을 알 수 있다. 논문마다 직무만족도를 측정하는 도구가 다르므로 직무만족도에 영향을 미치는 변인을 연구할 때 도구를 검토해보고, 동일한 도구를 사용한 연구결과를 비교분석할 필요가 있다. 또한 직무관련 요인을 포함하여 함께 다루는 것이 직장인 스트레스 관리프로그램에 필요할 것이다.

또한 심리적 행복감이 직무만족도를 설명하는 유의한 변인이었는데, Song (2009), Kim, Lee, 와 Ham (2013)의 연구에서 심리적 행복감이 직무만족(직무자세, 임금, 승진, 복리후생, 동료, 회사정책)에 영향을 준 것과 유사하다. 직무만족도를 높이기 위해 스트레스 관리뿐 아니라 심리적 행복감과 같은 긍정적 요인을 높이는 다각적 방안도 고려할 필요가 있다.

이상의 결과를 종합해 볼 때, 직무만족도의 유의한 예측변인으로 직무스트레스(보상부적절, 직장문화, 직무요구, 직무불안정)와 심리적 행복감이 확인 된 것은 직장인의 직무만족도 증진 전략 및 정신건강증진 관련 프로그램 개발에 중요한 경험적 근거자료로 의미가 있다고 사료된다.

하지만 본 연구는 일부 지역의 8개 산업체 직장인을 대상으로 진행되었고 산업체가 주로 민간기관과 중소기업이며, 여성 대상자가 많다는 것을 고려하여 결과를 해석해야 하며 또한 지역적 특성이 작용할 수 있으므로 연구결과를 해석하는데 신중을 기해야 한다. 향후 확대된 연구를 통해서 직무만족도와 관련된 변인 연구 및 심리적 중재 결과지표로서 이들 변인의 활용 가능성에 대한 더 나은 이해가 필요하다고 본다.

결론 및 제언

본 연구는 278명의 산업체 직장인을 대상으로 직무만족도 영향요인으로서 직무스트레스, 우울, 심리적 행복감을 파악한 서술적 조사연구이다. 본 연구에서 대상자의 직무만족도는 직무스트레스와 유의한 부적 관계를 보였으며, 직무만족도의 유의한 예측변인으로 직무스트레스 하위요인인 보상부적절, 직장문화(술자리 등 집단주의 문화, 직무갈등, 합리적 소통 결여, 성적 차별 등), 직무요구(업무량 증가, 과도한 직무부담, 업무다기능), 직무불안정과 심리적 행복감이 확인 되었고, 이들 변인이 직무만족도의 43.6%를 설명하였다. 이러한 결과는 직무만족도를 높이는 개입 방안을 구성할 때 직무스트레스를 관리하면서 심리적 행복감을 높이는 정신건강증진 프로그램을

운영을 고려할 필요가 있음을 시사한다. 향후 직장인의 직무만족도 증진 전략 및 정신건강 증진 관련 프로그램 개발 시 직무만족도를 평가하고, 직무만족도와 관련하여 직무스트레스의 하위요인들과 심리적 행복감도 함께 사정할 필요가 있다. 본 연구의 결과를 기초로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 직무만족도와 관련된 변인에 대해 반복 연구가 필요하다. 둘째, 직무만족도와 제 변수와의 구조모형을 조사하여 직무만족도에 대한 개념도를 연구해 볼 것을 제안한다. 셋째, 직장인의 직무만족도 증진 전략 및 정신건강증진 프로그램을 구성할 때, 직무스트레스 감소 및 심리적 행복감을 증진하는 내용을 반영해 볼 것을 제안한다.

References

- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., et al. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational Environment Medicine*, 17(4), 297-317.
- Chon, K. K., Kwon, K. D., & Kim, S. K. (1999). An attempt to revise the Korean adaptation of the CES-D: I. *Journal of Social Science Research*, 6(1), 429-451.
- Chung, E. K., Han, E. R., & Woo, Y. J. (2013). Medical residents' job satisfaction and their related factors. *Korean Journal of Medical Education*, 25(1), 39-46.
- Chung-Yan, G. A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover, and psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 237-251.
- Hamdan-Mansour, A. M., & Marmash, L. R. (2007). Psychological well-being and general health of Jordanian University students. *Journal of Psychosocial Nursing*, 45(10), 31-39.
- Han, S. Y. (2013). A study on the influence of mental health and job satisfaction on perceived job stress of financial companies. *Journal of the Korean Academia-Industrial Cooperation Society*, 14(4), 1612-1619.
- Karsli, M. D., & Iskender, H. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 1, 2252-2257.
- Kessler, R. C., Berglund, P., Demler, O., Jin, R., Merikangas, K. R., & Walters, E. E. (2005). Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of DSM-IV disorders in the national comorbidity survey replication. *Archives of General Psychiatry*, 62, 593-602.

- Kim, S. L., Jung, H. S., Lee, B. I., Lee, J. E., & Rhee, K. Y. (2003). Factors related with job satisfaction in workers -through the application of NIOSH job stress model. *The Journal of Korean Community Nursing, 14*(2), 190-199.
- Kim, J., Yoon, S. Y., & Cheon, H. (2006). A study on the relationship among leisure activity, leisure satisfaction, and job satisfaction. *Korea Family Resource Management Association, 10*(30), 79-96.
- Kim, M. S. (2008). A path model for personality type, stress, and job satisfaction in 119 rescuers. *Journal of the Korean Data Analysis Society, 10*(1), 169-181.
- Kim, I. S., & Kim, D. K. (2012). The effects of job stress on job satisfaction of the employees in youth sports clubs: The case of Korea and Japan. *The Korea Journal of Sports Science, 21*(6), 941-953.
- Kim, Y. A., & Kim, K. E. (2012). Teacher self-efficacy and job stress as predictors of the job satisfaction on infant teachers. *The Korean Journal of the Human Development, 19*(1), 105-121.
- Kim, S. Y., Lee, D. O., & Ham, W. T. (2013). The effect of psychological happiness on the life satisfaction and job satisfaction according to employees' participation in life sports. *Journal of Sport and Leisure Studies, 54*(1), 887-898.
- Koustelios, A. D. (2001). Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers. *The International Journal of Educational Management, 15*(6), 354-358.
- Lee, Y. J. (2002). *Relationship with physical self-concept on the self-esteem, psychological well-being and life satisfaction*. Unpublished master's thesis, Chonnam National University, Gwangju.
- Lee, Y. H., & Kim, B. W. (2010). The relationship between job satisfaction and ego-identity with psychological well-being of the office workers. *Journal of Korean Institute for Practical Engineering Education, 2*(1), 135-145.
- Lee, K. H., & Park, H. K. (2013). The effect of emotional labor on job satisfaction of nurses: Mediating role of empowerment and autonomy. *Journal of the Korean Data Analysis Society, 15*(4), 2117-2133.
- Nam, H. S. (2013). The mediating effect of psychological empowerment on the relationship between organizational commitment and job satisfaction. *Asia-Pacific Journal of Business and Venturing, 8*(2), 175-185.
- Philip, B. N., & Lee, M. (1980). *The changing role of the American teacher: Current and future sources of stress*. In Cooper C. L., Marshall, J.(Eds.) White collar and professional stress. New York: John Wiley.
- Song, S. H. (2009). Difference between psychological happiness and job satisfaction of office worker's leisure activities. *Journal of Sport Science, 21*, 69-78.
- Stewart, W. E., Ricci, J. A., Chee, E., Hahn, S. R., & Morganstein, D. (2003). Cost of lost productive work time among US workers with depression. *Journal of the American Medical Association, 289*(31), 35-44.
- Suh, J. H. (2010). Workers: Job stress is high and job satisfaction is low. *Journal of Midas, 10*, 102-105.
- Um, T. S., & Kim, H. S. (2013). Impact of job stress and job satisfaction on depression among local public servants. *Journal of Health and Social Science, 34*, 135-158.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist. L. H. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire*. Minneapolis, USA: University of Minnesota.
- Wendy, R., Boswell, J. T., & Boudreau, J. N. (2005). The relationship between employee job change and job satisfaction: The honeymoon-hangover effect. *Journal of Applied Psychology, 90*, 882-892.
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management, 33*(2), 141-160.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 84-94.
- Yang, M. H. (1998). Physical activity and psychological well-being: Development of cognitive-affective states scale. *Journal of Korean Sport Psychology, 9*(2), 113-123.
- Yoon, S. H., Bae, J. Y., Lee, S. W., An, K. E., & Kim, S. E. (2006). The effects of job stress on depression, drinking and smoking among Korean men. *Journal of Health and Social Science, 19*(6), 31-50.

The Effects of Job Stress, Depression, and Psychological Happiness on Job Satisfaction of Office Workers

Lee, Hae-Kyung¹⁾ · Nam, Chun-Youn²⁾

1) Professor, Department of Nursing, Suseong College, Daegu, Korea

2) Professor, Department of Nursing, Andong Science College, Andong, Korea

Purpose: The purpose of this study is to identify factors that predict job satisfaction in office workers. Participants were recruited from eight industries in B Ku in D city, and the research was carried out from February 10 until October 10, 2014. Job satisfaction was assessed using the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). **Methods:** Data was analyzed using Pearson correlation coefficients and a stepwise multiple regression analysis with SPSS/WIN 18.0. There was a negative correlation between job satisfaction and job stress. **Results:** Job stress (lack of reward, occupational climate, job demand, job insecurity) and psychological happiness were identified as determinants of job satisfaction, which explained 43.6% of the total variance of job satisfaction. **Conclusion:** The findings provide empirical evidence to help nurses prepare effective interventions related to the mental health promotion of office workers.

Key words : Industry, Workers, Stress, Depression, Happiness, Job satisfaction

• Address reprint requests to : Nam, Chun-Youn

Department of Nursing, Andong Science College, Andong, Korea

189, Seoseongil-ro, Andong, Korea

Tel: 82-10-2788-9344 E-mail: cosove@nate.com