

여성 공무원의 조직지원과 직무만족 및 직무스트레와의 관련성

이윤정^{1*}, 김숙일²

¹남부대학교 일반대학원 대체의학과, ²동강대학교 보육복지과

Relationship of Organization support to job satisfaction and job stress by women public officials

Yun-Jung Lee^{1*}, Shk-II Kim²

¹Department of Alternative Medicine, Nambu University

²Department of Childcare and Welfare, Donggang University

요약

본 연구는 지방여성 공무원들을 대상으로 조직지원 수준이 직무만족 및 스트레스에 미치는 영향을 규명하기 위하여 시행되었다. 여성의 사회생활에 다양한 제약이 따르는 현실에서 여성들에 대한 사회적 지원은 미흡한 실정이다. 조직지원은 근로자에게 업무 능력 및 생산성을 높일 수 있는 사회적 지지라고 할 수 있다. 이런 사회적 지지 정도를 파악하여 여성 근로자의 사회적 지위를 향상시키고 그들의 업무능력과 업무성과를 높이는 연구는 의미가 있다고 생각된다. 이에 본 연구에서는 여성의 직장 내에서의 조직지원 정도에 따른 직무만족 및 직무스트레스에 미치는 영향을 실증적으로 검증하여 향후, 여성 근로자들의 안정적인 직무 활동을 유지할 수 있는 기초자료로서 활용하고자 한다.

Abstract

This study was conducted to investigate the effect of organizational support level on job satisfaction and stress for local female civil servants. In the reality that women's social life is subject to various restrictions, social support for women is insufficient. Organizational support can be said to be social support that can increase work efficiency and productivity for workers. The study of improving the social status of female workers by understanding the level of social support and enhancing their work ability and performance is considered to be meaningful. Therefore, in this study, the effect of women's organizational support in the workplace on job satisfaction and job stress is verified empirically, and it is intended to be used as basic data to maintain stable job activities of female workers in the future.

Key Words

Female civil servants, organizational support, job satisfaction, stress, work ability

1. 서론

공무원은 사회적 지위, 신분 보장, 업무 시간 등의 장점으로 비교적 높게 평가되는 직종이다. 현대사회는 여성들의 교육수준이 높아지고, 사회진출이 활발해지면서 여성의 지위가 향상되어 감에 따라 공무원 조직에서도 여성이 차지하는 비율이 점차 높아지고 있다.

전체 국가공무원 중 여성의 비율은 2000년 31.5%, 2005년 38.1%, 2010년 41.8%, 2020년 47.9%로 꾸준히 증가하였으며[1], 지방자치단체의 여성공무원 비율도 2000년 22.1%, 2005년 26.5%, 2010년 29.8%, 2020년 46.6%로 매년 증가율을 보였다[2]. Kim[3]에 의하면 공직사회에서는 사회적 관습과 관행으로 인하여 여성공무원에 대한 차별이 인식되어 유리천정은 사실상

*Corresponding Author : Yun-Jung Lee

E-mail : mck3000@naver.com

Received July 04, 2022

Revised 14, 2022

Accepted 21, 2022

존재하는 것으로 보고되었다. Kim[4]에 의하면 출산 및 육아휴직으로 인한 업무공백 등으로 인해 여성공무원 기피현상을 가져오게 되고, 남성 중심의 조직문화와 결합하여 여성공무원의 보직배치 및 순환에 있어 불평등을 야기시킨다. 공무원 조직은 구성원의 남녀 성비율이나 일반적 인식 및 업무의 정체성 모두에서 남성 중심으로 규정된 특수성을 가진 조직이다. 이러한 공무원들의 일반적 평가와 구체적인 평가에서 여성의 성차별적 차이가 존재하고 있다. 남성들 위주의 업무 환경에서는 상대적으로 여성들의 근로의욕 위축으로 이어져 업무 성과에도 긍정적인 영향을 주지 못한다. 하지만 공무원 조직은 사기업의 성과위주의 무조건적 이익을 발생시켜야 하는 조직과는 달리 내부 결속을 기본으로 업무성과를 향상시키는 방향이 무엇보다 중요할 것이다. 따라서 업무성과 향상을 위해서는 직무만족이 선행되어야 할 것이며, 직무만족 관련 요소들과 더불어 조직지원, 업무성과, 직무스트레스 등의 원인과 결과 대한 다양한 방향에서의 접근이 이루어져야 할 것으로 보인다. 이에 Choi[5]는 공무원의 직무만족에 대한 연구에서 공무원의 직무만족과 관련이 있는 것은 진급, 인사고과, 임금인상 등 조직 전반적인 것과 관련된 것으로 업무성과에 영향을 미칠 수 있는 요인들이 있다고 하였다. 하지만 여성공무원의 조직지원에 관한 연구와 더불어 구체적인 직무만족과 직무스트레스에 대한 연구가 미흡한 실정이다. 따라서 여성공무원의 수가 지속적으로 증가하여 과거에 비해 복잡하고 다변화되고 있는 조직에서 여성 공무원의 조직지원이 직무만족도 및 직무스트레스에 미치는 영향을 살펴보는 것은 공무원의 업무환경 변화를 요구하는 현 시점에서 시사점을 줄 수 있을 것이다.

2. 연구대상 및 방법

연구대상은 광주·전남 관공서에서 근무하는 여성 공무원을 대상으로 구조화된 설문지를 사용하였다. 설문조사 방법은 웹 사이트를 활용한

온라인 설문조사 방법을 사용하였다. 조사 기간은 2022년 3월 2일부터 3월 31일까지 진행하였다. 온라인 설문조사는 광주·전남 관공서 여성 공무원 280명에게 링크를 공유하여 270명이 참여하였다. 전달받은 설문지 내용 중 통계 산출에 부적합한 데이터 8명의 설문을 제외한 총 262명의 설문을 분석하여 최종 연구 자료로 사용하였다.

조직지원의 정도를 알아보기 위해 사용된 도구는 Eisenberger[6]가 개발하여 사용한 척도를 본 연구의 목적에 부합하게 수정하여 사용하였다. 직무만족 정도를 알아보기 위하여 사용된 조사도구는 Kim[7]이 개발한 직무만족의 8개 하위변수로 본 연구의 목적에 맞게 수정하여 사용하였다. 직무스트레스 수준을 조사하기 위하여 사용된 조사도구는 Jang[8]의 한국인 직무스트레스 측정에 적합한 도구 개발 및 표준화 연구에서 개발된 측정도구를 이용하였다.

수집된 자료는 통계프로그램 SPSS(21.0 Ver)를 이용하여 분석하였다. 상관분석을 통해 조직지원, 직무만족 및 직무스트레스와의 관련성을 규명하였다. 조직지원과 직무만족 및 직무스트레스와의 통계적 유의성은 다중 회귀분석 방법을 이용하여 규명하였다.

3. 연구결과

3.1 조직지원, 직무만족 및 직무스트레스 상관관계

연구대상자의 조직지원, 직무만족 및 직무스트레스와의 상관성을 상관분석을 통해 분석한 결과를 [Table 1]에 제시하였다. 조직지원과 직무만족($r=0.207, p=0.001$)과는 유의한 양의 상관성을 보였으며, 직무스트레스와는 유의한 음의 상관성을 보였다($r=-0.186, p=0.003$). 직무만족과 직무스트레스와는 유의한 음의 상관성을 보였다($r=-0.205, p=0.001$).

[Table 1] Correlation between general and job-related characteristics, organizational support, job satisfaction, and stress

	V1	V2	V3
V1	1.000		
Organizational support			
V2	.207	1.000	
Job satisfaction	.001		
V3	-.186	-.205	1.000
Stress	.003	.001	

Correlation is the value of Spearman's correlation coefficient

3.2 조직지원이 직무만족에 미치는 영향

연구대상자의 직무만족을 종속변수로 하고 일반적 특성과 직무관련 특성에서 직무만족과 유의한 관련성이 있는 변수를 보정한 후 조직지원이 직무만족에 미치는 영향을 회귀분석을 이용하여 분석한 결과를 [Table 2]에 제시하였다.

직무만족을 종속변수로 하고 대상자의 일반적 특성과 직무관련 특성 및 조직지원을 독립변수로 한 <모형>의 설명력은 12.3%이었다. 이 모형에서 조직지원의 회귀계수는 0.255($p=0.011$)로서 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 변수였다. 일반적 특성 중 종교에서 불교인 사람이 종교가 없는 사람보다 직무만족도가 낮았으며($\beta = -6.462, p=0.032$), 종교가 없는 사람보다 천주교인 사람의 직무만족도는 더 높게 나타났다($\beta = 3.247, p=0.011$). 그밖에 직무관련 특성이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 변수는 없었다.

[Table 2] Effect of organizational support on job satisfaction

Independent variable		Regression coefficient	β	p-value
Constant		67.415		.000
Age(year)	Real number	-.176	-.165	.506
Religion (nothing)	Protestantism	.196	.008	.903
	Buddhism	-6.462	-.132	.032
	Catholic	3.247	.164	.011
Employment period(year)	Real number	-5.966	-.265	.230
	Monthly	200	-2.568	-.138
income (10,000won)	201-250	-3.711	-.177	.227
	251-300	-2.024	-.071	.459
	301-350	.379	.205	.092
Rank(5-4)	Grade 9	-.372	-.020	.942
	Grades8-7	.286	.015	.946
	Grade 6	.132	.006	.967
Organizational support		.255	.163	.011
R(Adj R ²)		0.145(0.100)		
Durbin-Watson		2.025		

3.3 조직지원이 직무스트레스에 미치는 영향 분석 결과

직무스트레스를 종속변수로 하고 일반적 특성과 직무관련 특성에서 직무스트레스와 유의한 관련성이 있는 변수를 보정한 후 조직지원이 직무스트레스에 미치는 영향을 회귀분석을 이용하여 분석한 결과를 [Table 3]에 제시하였다. 직무스트레스를 종속변수로 하고 일반적 특성과 직무관련 특성 및 조직지원을 독립변수로 한 <모형>의 설명력은 17.7%이었다. 이 모형에서 조직지원의 회귀계수는 -0.160로서 직무스트레스에 유의한 음의 영향을 미치는 변수였다($p=0.006$). 일반적 특성 중 학력에서 고등학교 졸업인 사람이 대학원졸업 보다 직무스트레스 수준이 유의하게 낮았다($\beta = -3.827, p=0.021$). 그밖에 일반적 특성과 직무관련 특성에서 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 변수는 없었다.

[Table 3] Effect of organizational support on job stress

Independent variable		Regression coefficient	β	p-value
Constant		74.857		.000
Age(year)	Real number	-.160	-.260	.328
Education (graduate)	High school	-3.827	-.191	.021
	College graduate	-1.240	-.116	.245
	University graduate	-.710	-.067	.530
Marriage (Unmarried)	Married	.315	.030	.700
Employment period(year)	Real number	-.192	-.178	.159
Current office period(year)	Real number	-.495	-.097	.253
Monthly income (won) (351↑)	200/351	-3.158	-.240	.289
	201-250/351	-.730	-.067	.774
	251-300/351	-1.130	-.092	.540
Rank(5-4)	301-350/351	-.033	-.002	.983
	Grade 9	-2.859	-.269	.335
	Grades 8-7	-.818	-.075	.739
	Grade 6	-.157	-.012	.932
Organizational support		-.160	-.175	.006
R(Adj R ²)		0.177(0.127)		
Durbin-Watson		2.164		

4. 고찰 및 연구결과

본 연구는 지방 여성 공무원의 조직지원 수준이 그들의 직무만족과 직무스트레스에 미치는 영향을 알아보기 위하여 수행되었다. 직무만족과 조직지원의 관련성을 규명한 회귀분석 결과에서 조직지원이 직무만족에 유의하게 기여하는 것으로 나타났다($\beta=0.255, p=0.011$). 이는 소방공무원을 대상으로 조직지원과 직무만족과의 관계를 연구한 Kim[9], 지방 공무원의 조직지원에 대해 연구한 Oh[10], 지방 중소기업 종사자를 대상으로 조직지원 인식에 대해 연구한 Ha[11], 사회복지전담공무원을 대상으로 직무성과와 직무성취에 미치는 연구한 Lee[12]의 조직 지원은 직무만족, 직무성과, 조직 구성원의 혁신 행동에 유의미한 긍정적 영향을 미친다는 결과와 일치한다. 반면에, 서비스업과 공기업 종사자를 대상으로 한 Lee[13]의 연구결과에서 조직 지원은 직무만족에 영향을 미치는 변수가 아니었다. 이는 일반적으로 직무를 수행하는 과정에서

조직구성원과 상호 긴밀한 관련을 통해서 서로의 정보를 교환하면서 만족감도 높아지는 것을 볼 수 있다. 하지만, Lee[13]의 연구 대상자는 30대가 많은 것으로 보아 그들은 조직지원 경험에 있어 입사 기간이 짧은 대상자와 상급자들의 사이에 있으면서 그들의 만족도에 영향을 미칠 만큼의 조직지원을 경험하지 못했을 것으로 생각된다.

조직지원이 직무스트레스에 미치는 영향에 대한 회귀분석에서 조직지원은 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다($\beta=-0.160, p=0.006$). 이는 종합병원 종사자를 대상으로 연구한 Kwon[14]의 연구결과에서 조직 지원과 직무스트레스와의 회귀분석에서 유의한 음의 영향을 미치는 연구 결과와 일치한다. 중앙 행정부 공무원을 대상으로 직무스트레스와 우울과의 관련성을 연구한 Park[15]의 조사에서 직무스트레스는 우울에 유의한 양의 영향을 미치는 변수로 나타났다. 우울은 낮은 자존감, 낮은 직무만족도 및 직급 관련성을 보였다. 우울은 직장생활을 하면서 갑자기 나타나는 특성이 아닌 오래 기간 축적되어 나타나는 심리적 특성이다. 직무만족 정도도 직장내 직원들과 오랜 기간 상호작용을 하면서 나타나는 자존감과 비슷한 감정으로 직무스트레스와 직무만족 및 우울은 관련성이 높다고 하겠다. 지방공무원의 직무스트레스와 우울과의 관련성을 연구한 Park[16]의 연구에서 상사의 지원은 직무스트레스 감소하는 경향을 보인 연구결과와 일치한다고 하겠다. 직무스트레스 업무의 효율을 낮추고, 우울과 이직의도를 높이는 것으로 확인 되었다. 이처럼 조직문화에 유의한 해를 끼치는 직무스트레스를 줄이고 직무만족을 높여 업무의 효과성을 높이기 위해서도 역시 조직지원을 적극적으로 수행해야할 것으로 생각된다.

본 연구의 주요 결과는 조직지원은 직무만족에 유의한 양의 영향을 미치는 요인이었으며($\beta=0.255, p=0.011$), 직무스트레스에는 유의한 음의 영향을 미치는 요인으로 확인되었다($\beta=-0.160, p=0.006$).

이상을 종합해보면 여성공무원의 업무 능력과 관련된 조직지원은 직무만족 및 직무스트레스에 유의한 영향을 미치는 요인으로서 여성 공무원 특히 연령이 낮고, 근무경력이 짧고 학력이 낮은 공무원들을 대상으로 조직에서 정기적으로 조직문화, 조직공정성, 사명감, 근무환경 및 업무내용에 대한 조직지원을 적극적으로 교육 홍보함으로써 이들의 직무만족을 높이고 직무스트레스는 낮추어 주인의식을 가지고 긍정적이고 적극적으로 업무를 수행할 수 있도록 지원을 해야 할 것으로 생각된다.

본 연구는 일부 지방여성 공무원을 대상으로 진행된 연구로서 연구결과를 일반화시켜 해석하는 데에는 일정 부분 제한이 있다. 따라서 단면연구로 진행되어 원인과 결과 관계를 정확하게 가정할 수 없다는 한계가 있다. 하지만, 지방 여성 공무원들을 대상으로 실증적인 연구가 진행되었기 때문에 일부 의의가 있을 것으로 판단되며, 향후 보다 과학적인 방법으로 변수를 다양하게 조사하는 연구가 더 이루어져야 할 것으로 보인다.

References

- [1] <https://www.mpm.go.kr>
- [2] <https://www.mois.go.kr>
- [3] J-G. Kim. 'A Study on the Sexual Discrimination Consciousness and Direction of Female Personnel Policy : Focused on Higher-Level Women in Government'. *Korean Journal of Public Administration*, vol.44, no.1, pp.127-153, 2004.
- [4] M-K. Moon and H-Y. Kim. 'A Study on the Actual Conditions and Improvement Measures of Female Civil Servants in Management. Korea', *Korean Women's Development Institute*, 2004.
- [5] J-H. Lee. 'An Empirical Study on the Job Satisfaction of Army Service Personnel'. *Masters Thesis, Graduate School of Kyungnam University*, 2020.
- [6] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., and Sowa, D. 'Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*', vol.71, no.3, pp.500-507, 1986.
- [7] B-S. Kim, 'A Study on Effects of Leadership Styles for Job Satisfaction : Hersey & Blanchard's Situational Leadership Theory'. *Masters Thesis, Graduate School of Chonnam National University*, 1998.
- [8] S. J. Chang, S. B. Koh, D. M. Kang, S. A. Kim, M. G. Kang, C. G. Lee and J. J. Jeong. Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, vol.17, no.4, pp.297-317, 2005.
- [9] M. K. Kim. The Effect of Organizational Justice on Job Satisfaction and Job Performance : Focusing on the Mediation Role of Perceived Organizational Support. *Masters Thesis, Graduate School of Kyonggi University*, 2021.
- [10] S-S. Oh. 'The Effects of the Perceived Organizational Support, Organization-based Self-esteem and Sense of Mission on Work Engagement and Job Performance : The Case of Local Government Public Servants in Gyeongsangnam-do'. *Doctoral Dissertation, Graduate School of Inje University*, 2015.
- [11] D-M. Yang, - H. Jang, H-J. Lee and S-W. Ha. 'Mediating Effects of Intrinsic Motivation on the Relationships between Supportive Leadership and Innovative Behavior, and between Perceived Organizational Support and Innovative Behavior'. *The Journal of Industrial Innovation*, vol.25, no.2, pp.73-104, 2009.
- [12] S-H. Lee. The Effect of Job Environment Factors on Job Satisfaction and Job Performance of Public Social Workers : Focused on the Mediating Effects of Perceived Organizational Support. *Doctoral Dissertation, Graduate School of Cheongju University*, 2013.
- [13] Y-J. Lee. The Relationships of Perceived Organizational Support, Knowledge Sharing, Job Satisfaction and Work Engagemen't. *Doctoral Dissertation, Graduate School of Gachon University*, 2019.

- [14] Y-S. Kwon. 'The effect of customer satisfaction policy on job stress among general hospital employees : Focusing on the Moderating Effects of Perceived Organizational Support and Social Support'. Masters Thesis, *Graduate School of Inje University*, 2011.
- [15] J-A. Park. 'Job-Stress and Depression in Central Public Administerial Officials'. Masters Thesis, *Graduate School of Yonsei University*, 2004.
- [16] H-H. Park, S-Y. Ryu, B-E. Kim, I-A. Chun and M-G. Kim. 'The Associated Domains of Job Stress for the Depression among Local Public Officials'. *The Journal of The Korea Institute of Electronic Communication Sciences*, vol.8, no.9, pp.1373-1382, 2013.