

근무유형에 따른  
직무스트레스와 직무만족도

연세대학교 보건대학원

지역사회간호학전공

조 선 영

근무유형에 따른  
직무스트레스와 직무만족도

지도 이 정 렬 교수

이 논문을 보건학석사학위 논문으로 제출함

2007년 2월 일

연세대학교 보건대학원

지역사회간호학전공

조 선 영

조선영의 보건학 석사학위논문을 인준함.

심사위원 \_\_\_\_\_ 인

심사위원 \_\_\_\_\_ 인

심사위원 \_\_\_\_\_ 인

연세대학교 보건대학원

2007년 2월 일

## 감사의 말씀

대학원 진학을 적극적으로 조언해주시고 지지해주셨던 신상숙 팀장님께 먼저 감사드립니다. 논문 지도를 어느 해보다 힘겹게 진행하셨다고 말씀하신 이정렬 교수님, 오희철 교수님, 김광숙 교수님께 진정으로 마음깊이 감사드립니다. 교수님들의 인자하심과 높은 가르침으로 인해 이렇게 학문의 뜻을 펼칠 수 있었습니다. 그리고, 새로운 학문에 대한 열정과 그 열정을 마음껏 발산할 수 있도록 도와주신 모든 분들께 또한 감사드립니다.

바쁜 부서에 근무하면서 그동안 논문을 쓴다는 이유로 업무진행에 지장도 주었지만, 진심으로 격려해주시고 지지해주셨던 양병국 팀장님, 권준욱 팀장님, 박일훈 사무관님, 이상원 선생님께 마음깊이 감사드립니다. 통계작업하느라 고생하였던 미현, 공무원의 길을 함께 가는 효순, 인천공항검역소 동료였던 승은언니에게도 고마움을 전하며, 또한 어느 해보다 수인성·식품전염병 집단 발생이 많았던 한 해였는데, 귀한 시간을 내어 설문에 적극 응해주셨던 전국 보건기관의 급성전염병업무담당공무원들에게 감사의 마음을 전합니다.

마지막으로 2004년 대학원을 진학할 때 뱃속에 있던 이쁜 우리 딸, 서영교에게 엄마로서 그동안 공부를 한다는 이유로 제대로 돌보아주지 못해서 너무 미안하다고 전하고 싶습니다. 또한 아내로서 딸로서 며느리로서 그동안 역할을 다하지 못했는데 오히려 저를 걱정하시고 적극 지원해준 우리 가족들에게 감사와 사랑의 마음을 전합니다.

2007년 2월 일

조 선 영 올림

# 차 례

국문요약-----	v
<b>I. 서론-----</b>	<b>1</b>
1. 연구의 필요성-----	1
2. 연구의 목적-----	3
3. 용어의 정의-----	4
<b>II. 문헌고찰-----</b>	<b>6</b>
1. 직무스트레스에 관한 선행연구-----	6
2. 직무만족에 관한 선행연구-----	11
3. 직무스트레스와 직무만족과의 관계 선행연구-----	16
4. 하절기 비상방역근무제도-----	17
<b>III. 연구의 개념적 기틀-----</b>	<b>19</b>
<b>IV. 연구방법 및 절차-----</b>	<b>21</b>
1. 연구설계-----	21
2. 연구대상의 설정 및 자료수집 방법-----	21
3. 연구도구-----	22
4. 분석방법-----	24

V. 연구결과	25
1. 대상자의 일반적 특성	25
2. 하절기 비상방역 근무유형별 대상자의 일반적 특성	28
3. 대상자의 직무스트레스	31
가. 근무유형에 따른 직무스트레스 정도	31
나. 대상자의 특성에 따른 직무스트레스 수준 비교	32
다. 조직내부 특성에 관한 변수에 따른 직무스트레스 수준 비교	34
4. 대상자의 직무만족도	36
가. 근무유형에 따른 직무만족 수준	36
나. 대상자의 특성에 따른 직무만족 수준 비교	37
다. 조직내부 특성에 관한 변수에 따른 직무만족 수준 비교	39
5. 직무스트레스와 직무만족도간의 상관관계	42
6. 직무만족에 영향을 미치는 요인분석	42
VI. 논의	44
VII. 결론 및 제언	50
1. 결론	50
2. 제언	53
참고문헌	54
부    록	60
영문초록	70

## 표 차 례

<표 4-1> 설문지의 구성-----	23
<표 5-1> 연구대상자의 개인적 요인관련 특성-----	26
<표 5-2> 연구대상자의 직업적 요인관련 특성-----	27
<표 5-3> 하절기 비상방역근무유형별 연구대상자의 개인적 요인관련 특성-----	29
<표 5-4> 하절기 비상방역근무유형별 연구대상자의 직업적 요인관련 특성-----	30
<표 5-5> 근무유형에 따른 직무스트레스 수준-----	31
<표 5-6> 개인적 요인에 따른 직무스트레스 수준 비교-----	32
<표 5-7> 직업적 요인에 따른 직무스트레스 수준 비교-----	33
<표 5-8> 조직내부 특성에 관한 변수에 따른 직무스트레스 수준 비교-----	34
<표 5-9> 근무유형에 따른 직무만족 수준-----	36
<표 5-10> 개인적 요인에 따른 직무만족의 수준 비교-----	38
<표 5-11> 직업적 요인에 따른 직무만족의 수준 비교-----	39
<표 5-12> 조직내부 특성에 관한 변수에 따른 직무만족도 수준 비교-----	41
<표 5-13> 직무스트레스와 직무만족도간의 상관관계-----	42
<표 5-14> 직무만족에 영향을 주는 요인에 대한 단계투입형 회귀분석-----	43

## 그 립 차 례

<그림 3-1> 연구모형-----	20
--------------------	----

## 국 문 요 약

본 연구는 16개 시·도, 250개 시·군·구보건소의 급성전염병업무담당 공무원의 하절기 비상방역 근무유형에 따라 직무스트레스와 직무만족간의 상관관계를 알아보고, 직무만족에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 시행되었다. 급성전염병업무담당공무원의 직무만족과 직무스트레스에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 선행연구결과를 참조하여 직무스트레스, 인구통계학적 및 일반적 특성과 직업관련 특성의 주요변수를 독립변수로, 직무만족도를 종속변수로 연구의 틀을 구축하였다.

본 연구의 자료수집은 16개 시·도, 250개 시·군·구보건소의 급성전염병업무담당공무원을 대상으로 우편설문조사를 2006년 11월 6일부터 12월 1일까지 실시하여 총 592부가 회수되어 55.6%의 회수율을 보였으며, 부실 기재된 8부를 제외하고, 총 584부가 최종 분석되었다. SPSS통계프로그램 11.0 win program을 사용하였다. 직무스트레스와 직무만족도를 측정하기 위한 측정도구는 기존의 선행연구에서 사용했던 측정지를 본 연구의 목적에 맞게 약간 수정하여 사용하였다.

급성전염병담당공무원의 직무스트레스는 5점만점에 평균 3.2973점, 직무만족도는 평균 2.9853점으로 나타났으며, 하절기 비상방역근무 유형에 따라 직무스트레스 및 직무만족도에 차이가 있는지 살펴본 결과, 하절기 비상방역 근무제도 일부 개선 운영 그룹이 연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹보다 직무스트레스 수준은 더 높고, 직무만족수준은 더 낮은 것으로 나타났다( $p<.05$ ).



직무스트레스와 직무만족도간에는 통계적으로 유의하게 부(-)적 상관관계( $r=-.438$ )를 나타냈다. 또한 급성전염병업무담당공무원의 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 단계투입형 회귀분석을 실시한 결과 직무스트레스, 나이, 상사의수 순으로 직무만족 수준에 영향을 미쳤으며( $p<.05$ ), 직무스트레스는 직무만족과 부(-)적 상관관계를, 나이, 상사의수는 정(+ )적 상관관계를 나타냈다.

이러한 결과를 토대로 향후 하절기 비상방역 근무제도를 연중 기동감시·대응체계로 전면 개편하는 것은 급성전염병업무담당공무원의 직무스트레스 및 직무만족도를 관리하는데 큰 도움이 될 것으로 사료되며, 더불어 상사와의 관계 등 사회적 지지자원을 확보, 긴밀히 유지하도록 비공식조직 활성화 등 직무만족도를 높이는 다양한 방안을 추진해나가야 할 것이다.

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

우리나라의 급성전염병은 1960년대 대유행 이후 백신접종, 보건위생의 향상 등으로 계속 감소하였으나, 홍역과 유행성이하선염의 주기적 유행, 세균성이질 증가, 말라리아 재출현 등으로 증감을 거듭하다가 2000년을 정점으로 감소하기 시작하였으나, 2004년도 급성전염병 인구 10만명당 발생률은 18.5명, 2005년도에는 27.5명으로 다시 다소 증가하는 추세를 보이고 있다(질병관리본부, 2005).

우리나라의 급성전염병관리는 1976. 12월 전염병예방법 제29조 개정시부터 추진되었으며, 1997년 이전까지만 해도 급성전염병은 세균증식이 용이하여 식품의 변패가 쉬운 주로 여름철에 집중 발생하고 있어(박은숙, 2003), 국가에서는 하절기인 5월-9월동안 근무시간 연장 등 비상방역근무를 실시함으로써 콜레라, 세균성이질, 장티푸스 등 전파속도가 빨라 국민들에게 미치는 위해정도가 큰 급성전염병을 성공적으로 관리해 왔다.

그러나, 하절기 비상방역근무가 대부분 질병관리본부 전염병관리팀, 16개 시·도 및 관할 250개 시·군·구 보건소의 급성전염병업무담당자 소수 인원으로 운영되다 보니 이들은 급성전염병 발생대비 상시대기로 인한 업무시간 및 업무량 과중, 잦은 야근, 피로 누적, 여가시간 부족 등에 따른 직무스트레스가 높은 편이며 최근 보건기관에서는 급성전염병업무를 기피하는 현상이 나타나고 있다.

또한 하절기에 집중 발생하였던 급성전염병이 최근 들어 연중 꾸준히 발생하고 있어 전염병의 발생 양상이 변화하였으며(질병관리본부, 2005), 이에 따라 급성전염병업무담당공무원들은 연중 전염병 발생 대비 상시대기 및 발생시 대응조치로 업무시간 및 업무량 과중 등이 더욱 축적되고 있는 실정이다.

업무상 어느 정도의 스트레스는 업무 수행하는데 도움이 되고 개인의 성장과 생산성 증가에 원동력이 된다고 하나 스트레스가 계속되어 만성적으로 누적되면, 그 스트레스를 이기지 못하여 소진되거나, 업무 및 조직에 부정적인 영향을 미치게 된다. 그로 인해 업무상의 생산성과 효율성이 저하되고 직업에 대한 불만이 증가되며, 의욕상실, 불친절 등을 야기하게 된다(송말순, 1994). 이에 따라 질병관리본부는 2006년부터는 하절기 비상방역근무제도를 일부 개선·운영하여 전국 보건기관 급성전염병업무담당자의 근무체계, 처우개선을 위해 노력하고 있다. 즉, 5개 시·도(부산광역시, 인천광역시, 충청북도, 전라남도, 경상북도) 및 관할 보건소에서는 연중 기동감시·대응체계로, 나머지 11개 시·도 및 관할 보건소에서는 하절기 비상방역근무체계를 일부 개선(일요일은 재택근무)하여 성공적으로 운영하였으며, 이는 2007년 연중 기동감시·대응체계로 전면 개선 추진에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단된다.

현재까지 직무스트레스와 직무만족과의 관계에 대한 연구는 많이 진행되어 왔으나, 상당수가 간호사, 교사 등을 대상으로 한 연구로서 일반 공무원을 대상으로 한 연구도 미미하였으며(박정아, 2004), 전국 보건기관의 급성전염병업무담당공무원을 대상으로 한 연구는 국내에서 확인된 예가 없었다. 또한 2006년부터 하절기 비상방역근무를 일부 개선하는 등 최근 근무

체계에 변화가 있어 본 연구에서 특히, 하절기 비상방역근무 유형별로 비교 분석하는 것은 시기적절할 것으로 사료된다.

따라서, 본 연구에서는 전국 보건기관의 급성전염병업무담당공무원이 경험하는 직무스트레스 정도와 직무 만족도 및 상관관계를 특히, 2006년도 하절기 비상방역근무 유형에 따라 파악하고 이에 영향을 미치는 요소들을 분석함으로써 급성전염병업무담당자의 직무만족을 증진시키기 위한 정책을 개발하는데 실증적인 자료를 제시하고자 한다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 전국 보건기관의 급성전염병업무담당공무원이 경험하는 직무스트레스 정도와 직무 만족도 및 상관관계를 특히, 2006년도 하절기 비상방역근무 유형에 따라 파악하고 이에 영향을 미치는 요소들을 확인하고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 하절기 비상방역 근무유형에 따른 대상자의 일반적인 특성을 파악한다.

둘째, 하절기 비상방역 근무유형에 따른 대상자의 직무스트레스와 직무만족과의 상관관계를 분석한다.

셋째, 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 분석한다.

### 3. 용어의 정의

#### 가. 근무유형

본 연구에서 근무유형이란 국가 전염병예방관리정책의 일환으로 매해 5.1-9.31까지 질병관리본부(구 국립보건원), 16개 시·도 및 250개 시·군·구보건소에서 실시하고 있는 하절기 비상방역근무제도를 말하며, 특히 2006년부터는 이 제도를 2개 근무유형으로 일부 개선하여 운영하였는데 5개 시·도(부산광역시, 인천광역시, 충청북도, 전라남도, 경상북도) 및 86개 관할보건소에서는 연중 기동감시·대응체제로 시범 운영하였으며, 나머지 11개 시·도 및 164개 관할보건소에서는 하절기 비상방역 근무제도를 일부 개선 운영하였다. 근무유형별 근무형태, 근무시간 등 자세한 설명은 부록에 명시되어 있다.

#### 나. 직무스트레스

Quick(1984) 등은 직무스트레스에 대하여 부정적 가치뿐 아니라 긍정적 가치를 가지고 스트레스가 부정적인 가치를 지닐 때 이를 역기능 스트레스라 칭하고 긍정적 가치를 지닐 때 이를 순기능 스트레스라 칭하였으며, 본 연구에서의 직무스트레스는 조직 내에서 발생하는 스트레스의 역기능적인 측면을 의미하며, Parker & Decotiis(1983)가 개발하고 김유리(2000)가 수정, 보완한 10문항에 급성전염병업무의 특성을 반영한 4개 문항을 추가하여 총 14문항을 Likert 5점척도로 측정할 점수를 말한다.

#### 다. 직무만족도

신은경(2002)이 학자들의 직무만족의 정의를 종합한 결과로서 직무만족이란 직무와 관련된 개인의 욕구충족정도와 정당하다고 인정되는 보상수준에 대한 개인의 긍정적인 감정상태라고 정의할 수 있다.

본 연구에서의 직무만족도는 Smith, Kendall 및 Hulin(1969)에 의해 개발된 JDI(job description) 척도를 수정, 보완하여 신은경(2002), 김경화(2004) 등이 사용한 측정도구로 측정한 점수를 의미한다.

## II. 문 헌 고 찰

### 1. 직무스트레스에 관한 선행연구

직무스트레스에 대하여 Quick 등(1984)은 부정적 가치뿐 아니라 긍정적 가치도 갖고 스트레스가 부정적인 가치를 지닐 때 이를 역기능 스트레스라 칭하고 긍정적 가치를 지닐 때 이를 순기능 스트레스라 칭하였다. 본 연구에서의 직무스트레스는 조직 내에서 발생하는 스트레스의 역기능적인 측면을 의미한다고 할 수 있다. 직무스트레스 결과 구성원의 성과저하 및 이직율, 결근율 등의 증가가 눈에 띄게 늘어나고 나아가서는 조직의 재정적, 보상적 측면에까지 영향을 미치고 있다(유지철, 2003).

우리나라에서 근로자의 직무와 관련된 스트레스는 1960년대 후반부터 조사되기 시작하였고(이종목, 1989), 1980년대 후반 이후에는 직업관련 스트레스에 관한 연구가 비교적 활발히 수행되었는데, 주로 직무스트레스와 몇가지 요인과의 관련성을 확인하는 연구가 대부분이었다(김광숙, 2003).

그러나 연구대상은 기존의 연구들이 간호사(송영숙, 이종목, 1997; 송미선, 2005; 박진주, 2006; 김복영, 2004 등), 교사(정은자, 2004; 김지연, 2002, 조성연, 2004; 한경임, 임천기, 2004 등) 등에 한정되어 있었으나 최근 들어 사회복지사(유숙자, 1999 등), 노인요양시설종사자(정서영, 2006 등), 간병인(이은희, 2004 등), 공단직원(김태호, 2006; 김경화, 2004; 안현우, 2003 등), 항공사승무원(최은, 2004 등), 연구개발인력(박윤주, 2006), 공무원(안가영, 2003; 김해정, 2006 등), 치과위생사(박은주, 2003 등), 직업무용수(정세연,

2006; 박현의 심진이 조은정 신현경 김재원, 2005; 이루지, 2004 등), 비서직 종사자(박윤희, 1997), 생산직종사자(이종구, 박원섭, 2001; 한상환, 조수현, 2003; 이경숙, 이강숙, 2002 등) 외에도 호텔직원, 카지노딜러, 근로감독관, 금융인 등으로 다양화되었다. 하지만 박정아(2004)의 연구에 따르면 아직도 공공부문에 종사하는 공무원에 대한 직무스트레스를 다룬 연구는 미미한 실정이라고 하였다. 이에 대한 이유로 옥원호, 김석용(2001)은 그동안 공공부문에서의 스트레스로 인한 조직의 효율성 저하 문제를 심각하게 고려하지 않았기 때문으로 설명하였다.

더욱이 급성전염병을 담당하는 근로자의 직무스트레스에 관한 연구는 국내에서 확인된 예가 없었다. 따라서, 다른 직업에 종사하는 근로자의 직무스트레스 수준에 관한 선행연구 및 관련 문헌들을 개인적 특성, 직업적 특성별로 구분하여 정리하였다.

먼저 근로자의 개인적 특성과 직무스트레스에 관한 선행연구 및 문헌을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 특성별 직무스트레스의 차이에 관한 연구는 꾸준히 계속 되어 왔다. 직무스트레스에 영향을 미치는 요인으로 성별, 연령, 학력의 경우 남성보다는 여성이, 연령이 낮을수록, 학력이 높을수록 직무스트레스 수준이 높은 것으로 근로복지공단직원을 대상으로 한 김경화(2004)의 연구, 노인요양시설 종사자를 대상으로 한 정서영(2006)의 연구 등에서 확인하였다. 이은희(2004)가 간병인을 대상으로 한 연구, 최영란(2001)이 양호교사를 대상으로 한 연구, 최윤정(1994)이 사회사업가를 대상으로 스트레스 요인과 그들이 사용하고 있는 대처 유형을 알아보는 연구에서도 저연령집단이 고연령 집단에 비해 직무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 김선희



(2003)의 연구에서는 학력 요인과 관련하여 학력이 높을수록 전문직으로서의 역할갈등과 업무의 한계에 대한 심리적 부담감을 더 느끼고 있어 직무스트레스 수준이 높다고 설명하였다.

남성보다는 여성이 직무스트레스 수준이 높게 나온 위의 연구 결과들과는 상반되게 최윤정(1994)이 사회사업가를 대상으로 한 연구, 정은자(2004)가 초등학교 교사를 대상으로 한 연구에서는 여성보다는 남성이 더 스트레스 수준이 높은 것으로 나타났다.

박윤주(2006)가 연구개발인력을 대상으로 한 연구에서는 학력, 연령이 높을수록 직무스트레스를 적게 인지하는 것으로 나타나, 학력이 높을수록 직무스트레스 수준이 높게 나온 연구들과는 상반된 결과가 나왔다.

결혼상태에 관해 김경화(2004), 최영란(2001) 등의 연구에서는 기혼보다 미혼일수록 스트레스 수준이 높게 나왔으나, 유숙자(1999), 김선희(2003)의 연구에서는 상반된 결과가 나왔다. 또한 박윤주(2006)의 연구에서는 결혼여부는 직무스트레스와 유의적인 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

봉급수준의 경우 안현성(2005)의 패션 샵매니저의 직무만족도와 직무스트레스에 관한 연구에서는 직무스트레스에 영향을 미치는 요인으로 급여가 낮을수록 직무스트레스 수준이 높게 나타났으며, 성별, 결혼여부, 연령, 학력 등은 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 박창원(2004)의 연구에서도 월수입이 낮은 사람은 많은 사람보다 자신의 업무능력을 낮다고 평가하며 작무로 인한 스트레스를 높게 느끼고 있었다.

근무경력에 관해 정은자(2004), 최영란(2001), 안현성(2005), 김정희·서대식(2003), 박창원(2004) 등 대부분의 연구에서는 근무경력이 높을수록 직무스트레스 수준이 낮게 나왔다. 그러나 송영숙·이종목(1997)의 연구에서

는 근무년수가 많아질수록 직무스트레스가 높게 나왔으며, 박윤주(2006)의 연구처럼 근무경력과 직무스트레스가 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타난 연구도 일부 있었다.

직위의 경우 김정휘·서대식(2003)의 연구나 정세연(2006)의 연구에서 보면 직무스트레스에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 반면 최춘배(2002)의 연구에서는 직위가 낮을수록 직무스트레스 수준이 더 높으며, 직무만족도는 더 낮은 것으로 나타났다.

전체적인 스트레스 수준은 근로복지공단, 초등학교교사, 치과위생사, 사회복지사, 유아체육교사 등이 보통이상의 스트레스 수준을 보이는 것으로 나타났다(김경화, 정은자, 2004; 박은주, 2003; 유숙자, 1999; 박창원, 2004 등). 그러나, 최영란(2001)의 연구에서 양호교사의 경우 보통수준의 직무스트레스와 직무만족도 수준을 보였으며, 이는 이경옥(1998)의 연구에서도 유사하게 나왔다.

이와 같이 성별, 연령, 학력, 결혼상태, 봉급수준, 근무경력, 직위에 따른 직무스트레스 수준은 다양한 결과를 보이고 있다.

다음으로 근로자의 직업관련 특성과 직무스트레스에 관한 선행연구 및 문헌을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 근무시간, 근무기간, 업무과다, 승진에 따른 직무스트레스에 관한 연구도 많이 진행되어 왔다.

미국의 여성법조인 584명을 대상으로 근무조건과 스트레스와의 관계를 조사한 Schenker, Eaton, Green, Samuels(1997)의 연구에서는 주당 근무시간이 직무스트레스를 예측할 수 있는 강한 요소임이 확인되었으며 주당 45시간 이상 근무하는 여성그룹의 직무스트레스가 주당 35시간 이하 근무하

는 여성 그룹의 직무스트레스의 다섯 배를 기록하였다. 박정량(2006)이 보  
험심사간호사를 대상으로 한 연구에서도 시간외 근무시간이 많을수록 직무  
스트레스 수준이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다. 또한 직무스트레스  
하위변인 중에서는 대인관계상의 문제, 의사와의 역할갈등, 업무량 과중 순  
으로 직무스트레스 점수가 높았다.

안현우(2003)가 K공사 직원 중심으로 직무스트레스 요인과 직무스트레  
스 반응, 직무만족에 관해 조사한 연구에서는 역할과다요인, 임금체계, 승  
진 및 경력개발, 역할갈등요인이 직무스트레스와 직무스트레스 반응과의  
관계에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

최윤정(1994)의 사회사업가의 스트레스 요인과 그들이 사용하고 있는  
대처 유형을 알아보는 연구에서는 각 스트레스 요인별 가중치를 보면 업무  
과다, 보상, 역할갈등, 자율성 결핍 등의 순서로 직무스트레스 반응이 높게  
영향을 미치는 것으로 나타났다.

둘째, 근무형태, 작업환경과 직무스트레스의 관련성을 살펴보면, 김선희  
(2003)가 임상간호사를 대상으로 한 연구에서는 근무형태의 경우 상근 근  
무를 하는 주간호사에 비해 3교대 근무를 하는 일반 간호사가 직무스트레  
스 수준에 더 높게 나타났으며, 직무스트레스에 가장 크게 영향을 미치는  
요인은 의사와의 갈등이었다.

김복영(2004)가 강원도 소재 1개 종합병원과 5개 준종합병원 간호사를  
대상으로 직무스트레스와 대처전략에 따른 조직몰입과의 관계를 분석한 연  
구에서는 직무스트레스 하부요인에 따라서는 직무환경이 가장 크게 영향  
을 준 것으로 나타났다.

셋째, 상급자 또는 동료와의 관계가 직무스트레스에 미치는 영향에 관

해 살펴보면, 안가영(2003)의 연구에서 동료, 상사 등 사회적 지원을 받는 집단보다 받지 않는 집단에서 직무스트레스 수준이 더 높고 직무만족도가 더 낮은 것으로 나타났다.

위와 같이 직무스트레스와 관련된 직업관련 특성으로는 근무시간, 근무기간, 업무과다, 승진, 근무형태, 작업환경, 상급자 또는 동료와의 관계 등의 변수가 포함됨을 알 수 있다.

## 2. 직무만족에 관한 선행연구

직무만족에 관한 본격적이고 체계적인 연구는 1935년 산업심리학 분야에서 Hoppock가 인간의 욕구와 태도가 직무만족에 미치는 영향을 연구한 것이 최초이다. 1940년 중반 이후부터 직무만족에 대한 연구들이 급증하여 1973년까지는 무려 3,000여편의 연구들이 발표되었다.

직무만족의 정의는 학자들마다 다양한 견해를 보이는데, 신은경(2002)이 여러 학자들의 직무만족에 대한 개념을 정리한 결과 직무만족이란 직무와 관련된 욕구충족의 정도라는 측면과 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도라는 공통점을 가지고 있음을 도출하였다.

따라서 본 연구에서는 직무만족이란 직무와 관련된 개인의 욕구충족 정도와 정당하다고 인정되는 보상수준에 대한 개인의 긍정적인 감정상태라고 정의한다.

국내·외 직무만족에 관한 연구는 직무만족을 중심으로 업무특성, 소진(Burnout)경험정도, 보수, 업무성과의 상관관계를 규명하려는 연구들이 이

루어져 왔으며(황정례, 2003; 김은주, 2002 등), 주로 직무만족 결정요인에 관한 것과 조직풍토, 리더십, 운영여건과 직무만족과의 관계를 연구한 것들이 대부분이었다.

이들 근로자의 직무만족도에 관한 선행연구 및 관련 문헌들을 직무스트레스와 마찬가지로 개인적 특성, 직업적 특성별로 구분하여 정리하였다.

먼저 근로자의 개인적 특성과 직무만족도에 관한 선행연구 및 관련 문헌을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 인구사회학적 특성별 직무만족도의 차이에 관한 연구에서 거의 모든 연구들에서 연령이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다(김지연, 2002; 송미선, 2005; 박진주, 2006 등).

또한 근무경력과 직급의 경우도 거의 모든 연구에서 근무경력이 높을수록, 직급이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났다(김지연, 2002; 권미옥, 1992, 송미선, 2005; 박진주, 2006; 김경화, 2004 등).

즉, 연령, 경력, 직위가 높아질수록 직무만족도가 높은 것으로 나타나는데, 그 이유는 연령이 높아질수록 직업에 대한 심리적 보상이 높아지기 때문으로 사료된다(복분자, 1992).

결혼상태의 경우 송미선(2005)의 연구에서는 직무만족도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 그러나, 박진주(2006)의 연구에서는 기혼이 미혼보다 직무만족도가 높게 나타났으며, 학력의 경우 학력이 높을수록 직무만족도가 높게 나타났는데, 기혼일수록 직무만족도가 높아지는 것에 대해 경력도 많고 직위도 상승되면서 자율적으로 일할 수 있는 범위가 넓어졌기 때문인 것으로 설명하였다.

월보수의 경우 보수가 많을수록 직무만족도가 올라가는 것으로 나타났

다(송미선, 2005). 이는 유숙자(1999), 박은주(2003)의 연구에서도 같은 결과가 나왔다.

주관적 건강상태의 경우 이은희(2004)의 연구에서 주관적 건강상태가 높은 집단이 그렇지 않은 집단보다 직무만족도가 유의미하게 더 높은 것으로 나타났다.

이와 같이 직무만족도에 영향을 미치는 인구사회학적 특성에는 연령, 근무경력, 직위, 학력, 결혼상태, 봉급수준, 주관적 건강상태 변수가 포함됨을 알 수 있다.

다음으로 근로자의 직업관련 특성과 직무스트레스에 관한 선행연구 및 문헌을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 근무시간, 업무경계, 업무조절권한, 승진에 대한 인식정도, 보직상태, 업무자율권한, 근무형태, 작업환경 등에 따른 직무만족도에 관한 연구도 많이 진행되어 왔다. 유숙자(1999)의 연구에서는 동료관계, 직무, 감독, 전·이직, 기관, 승진, 보수의 순으로 직무만족을 느끼는 것으로 나타났다.

그리고 오혜경(1981, 1991)은 직무만족에 관한 연구를 10년의 시차를 두고 2차례에 걸쳐 분석하였는데, 1981년의 연구결과에서는 사회적인 공헌, 소속감, 직장에 대한 자부심, 경력이 직무만족에 영향을 미치는 요인이었으나 1991년의 연구에서는 승진, 임금 및 개인생활, 작업조건 등이 직무만족에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 권미옥(1992)의 연구에서는 보건간호사의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 살펴본 결과, 감독체계와 보직상태에 대한 인식정도가 높을수록 직무만족이 높으며, 현직급에서의 근무기간이 길고 승진에 대한 인식정도가 높을수록 직무만족이 낮게 나타나 승진이 직무만족에 중요한 결정요인임을 확인할 수 있다.

또한 김지연(2002)의 보건교사의 직무만족과 조직몰입에 관한 연구에서 직 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 회귀분석을 실시한 결과, 자아효능감, 직무 중요도, 직무의 다양성, 직업의 안정성, 긍정적인 심성, 동료의 지원 순으로 긍정적 영향력이 있으며, 부정적 심성은 직무만족에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 정서영(2005)의 노인요양시설 종사자의 직무스트레스와 직무만족도의 관계 연구에서는 동료와의 관계, 자율성, 전·이직, 발전성, 업무부담, 보상 순으로 직무만족 수준이 높게 나타났다.

박성석(1995), 김남신(1992), 등의 연구에서는 업무의 양(근무시간, 근무 유형)이 직무만족과 관련이 있음이 밝혀졌다.

셋째, 상급자 또는 동료와의 관계가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구들을 살펴보면 많은 연구들에서 상사나 동료 등의 사회적 지원을 받는 집단이 그렇게 않은 집단보다 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(안가영, 2003; 유숙자, 1999; 정서영, 2005; 송미선, 2005 등).

즉, 유숙자(1999)가 사회복지사를 대상으로 한 연구나 정서영(2005)이 노인요양시설 종사자를 대상으로 한 연구에서는 동료와의 관계가 직무만족도에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다.

특히, 안가영(2003)의 연구에서는 사회적 지원을 받는 집단에서는 직무의 중요성 요인이, 사회적 지원을 받지 않는 집단에서는 보직요인이 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 분석하였다.

그리고, 옥원호, 김석용(2001)의 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구에서는 스트레스 요인을 대인관계, 역할보호성, 역할과다로 정의했으며 사회적 지원을 조절변수로 하여 직무스트레스와 직무

만족, 직무스트레스와 조직몰입, 직무만족과 조절몰입에 관한 연구에서 직무만족에 대한 조절효과를 검정한 결과 역할모호와 역할과다가 완충작용의 효과가 있는 것으로 나타났으며 직무만족이라는 매개변인을 통한 직무스트레스 요인과 조직몰입과의 검정결과는 역할과다와 대인관계만이 직무만족을 통해 조직몰입에 간접적인 효과가 있는 것으로 나타났다(김경화, 2004).

Hagihara 등(1997)은 작업 상황에서는 특별한 직무스트레스의 종류에 따라 특별한 지지 제공자(예를 들면, 동료, 상사)에게서 어떤 종류의 지지 유형(예를 들면, 작업을 보조, 작업환경 배치를 도움, 정서적 안심/충전)이 특정 스트레스원과 선택적으로 상호작용하고 스트레스 완충효과를 가져올 것이라고 주장하였으며, 사회적 지지는 스트레스 상황에 있는 사람으로 하여금 스트레스 환경에서의 대응을 촉진하고 적응을 돕는 보호적인 역할 뿐만 아니라 일상생활에서도 바람직하지 않은 스트레스의 발생가능성을 줄이고 심리적인 안녕에 기여하는 예방적인 역할을 하는 개념으로 확인되었다(도복늬, 이미경, 1998).

위와 같이 직무스트레스와 관련된 직업관련 특성으로는 근무시간, 업무경계, 업무조절권한, 승진에 대한 인식정도, 보직상태, 업무자율권한, 근무형태, 작업환경, 상급자 또는 동료와의 관계 등의 변수가 포함됨을 알 수 있다.



### 3. 직무스트레스와 직무만족과의 관계 선행연구

대부분의 연구들에서 직무스트레스와 직무만족과의 관계가 부(-)적 상관관계가 있는 것으로 나타났다(유숙자, 1999; 이은희, 2004; 최외선, 2003; 박진주, 2006; 김경화, 2004; 박은주, 2003; 박윤주, 2006; 김지연, 2002; 정서영, 2006; 안현우, 2003 등)

이은희(2004)의 연구에서는 직무스트레스 점수를 기준으로 상위 30% 이상을 높은 스트레스 집단, 하위 30%이하를 낮은 스트레스 집단으로 구분하여 스트레스 정도가 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 독립표본간 T-test를 실시한 결과, 직무스트레스 정도에 따라 업무자체, 이직의사, 전체 직무만족도의 집단간 차이가 통계적으로 유의미한 것으로 나타났으며, 향후에도 직무스트레스가 직무만족도 수준을 예측하는데 가장 중요한 역할을 할 수 있음이 확인되었다. 최외선(2003)의 연구에서도 직무스트레스와 직무만족간에 높은 부(-)적 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 담당직무, 근무환경요인에서 보통 부적상관관계를, 보상체제, 대인관계, 개인생활에서 낮은 부적상관관계를 보였다.

특히, 박진주(2006)이 암병동 간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무스트레스와 직무만족의 각 요인 중 부적절한 보상과 보수가 요인 중 가장 강한 역상관관계가 나타났다.

유숙자(1999)는 사회복지사의 직무스트레스와 직무만족과의 관계연구(직무스트레스 역할요인을 중심으로)에서는 직무스트레스와 직무만족간에는 서로 부적인 상관관계가 있으며, 직무스트레스의 하위변인과 직무만족의 하위변인과의 상관관계는 다음과 같다고 하였다. 첫째, 직무스트레스의

하위변인 중에는 역할갈등이 직무만족의 직무, 감독, 보수, 동료관계, 기관, 전·이직과 유의미한 부적 상관관계로 나타났다. 즉 승진을 제외한 직무만족의 모든 하위변인이 역할갈등과 유의미한 부적 상관관계를 갖고 있다. 둘째, 직무스트레스의 하위 변인 중에 역할보호성이 직무, 감독, 동료관계, 기관과 유의미한 부적 상관관계임을 알 수 있다. 그러나 역할보호성은 보수, 승진, 전·이직과 유의미한 관계를 보이지 않았다. 셋째, 역할과다는 승진을 제외한 모든 변인과 부적 상관관계로 나타났다. 즉, 직무스트레스의 하위 변인 중 역할갈등, 역할보호성, 역할과다 모두 직무만족과 높은 부적 상관관계가 있음이 나타났다.

박윤주(2006)가 연구개발인력을 대상으로 한 연구에서는 직무만족이 직무스트레스와 이직의향에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 안현우(2003)가 K공사 직원을 대상으로 한 연구에서는 직무스트레스요인과 직무만족과의 상관관계 분석에 있어서는 임금체계요인과 역할보호성 요인이 유의미한 값을 가지는 것으로 나타났다.

지금까지 논의된 선행연구를 검토해 보면 대부분의 연구들에서 직무스트레스는 직무만족과 부적인 상관관계가 있음이 밝혀졌다.

#### 4. 하절기 비상방역근무제도

국가 급성전염병관리는 1976. 12월 전염병예방법 제29조 개정시부터 추진되었으며, 전염병예방관리정책으로 하절기동안(5.1~9.30)을 집중방역기간으로 정하여 전염병 발생에 신속히 대비대응 및 전염병 유행을 방지코자

질병관리본부(구 국립보건원), 16개 시·도 및 25개 시·군·구보건소의 급성전염병업무담당자 위주로 평시 근무시간 연장, 주말 비상근무 등을 실시하는 제도를 일컬어 하절기 비상방역근무제도라 한다.

최근 지구온난화로 인한 동절기 평균기온 상승, 주거환경 개선으로 연중 실온 유지, 국민 생활수준으로 여가생활 증가 등으로 인해 전염병의 유행과 집단 발생은 연중 계절의 구분 없이 발생하는 경향을 보이고 있다.

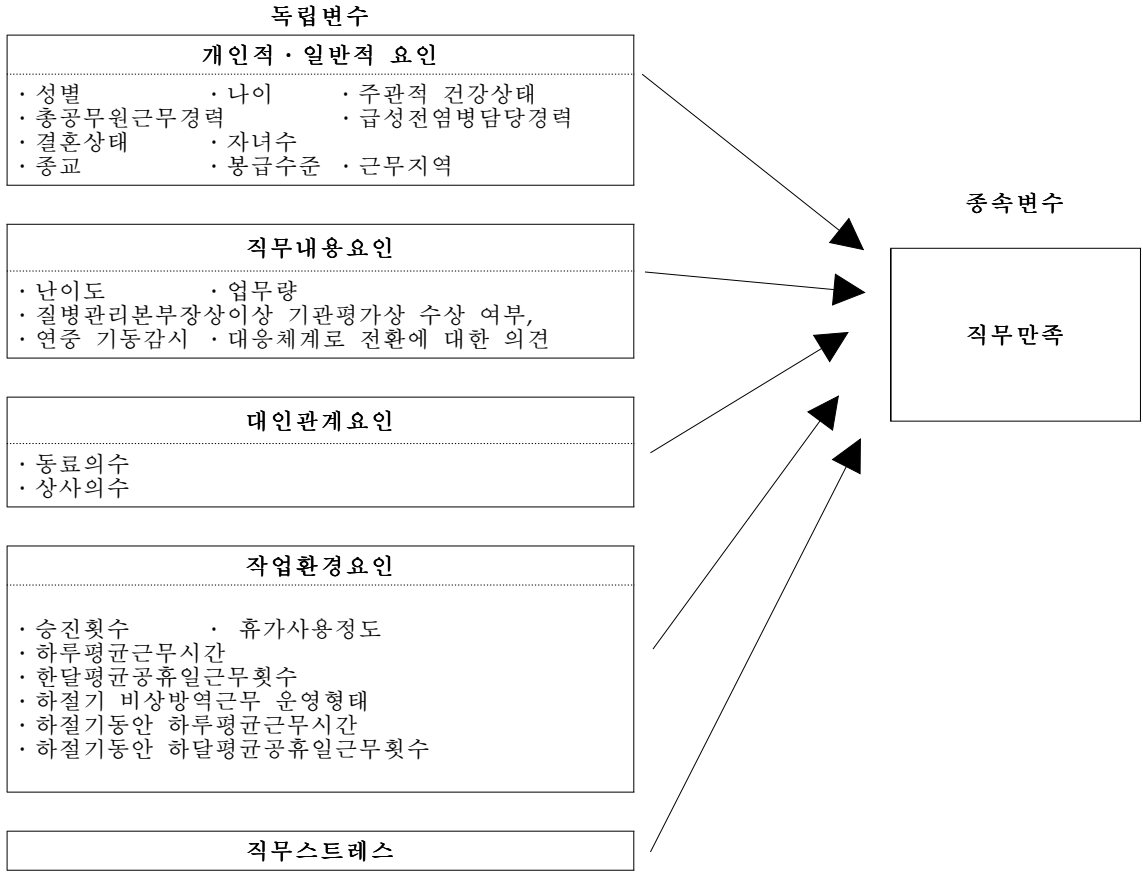
이에 따라 연중 수인성·식품매개전염병 발생에 따른 대응조치를 위한 잦은 근무시간 연장, 주말근무 등을 실시하면서 하절기 집중방역의 의미가 퇴색하였으며, 전국 보건기관의 급성전염병업무담당공무원의 근무체계 개선, 업무의 효율성 극대화를 위해 2006년도에는 하절기 비상방역근무제도를 일부 개선하여 5개 시·도(부산광역시, 인천광역시, 충청북도, 전라남도, 경상북도) 및 관할 보건소에서는 연중 기동감시·대응체계를 시범 운영하였으며, 나머지 11개 시·도 및 관할 보건소에서도 기존의 하절기 비상방역근무제도를 유지하되 일요일은 재택근무로 부분 개선하여 운영하였다.

### Ⅲ. 연구의 개념적 기틀

본 연구의 목적은 전국 보건기관의 급성전염병업무담당공무원이 경험하는 직무스트레스 정도와 직무 만족도 및 상관관계를 특히, 2006년도 하절기 비상방역근무 유형에 따라 파악하고 이에 영향을 미치는 요소들을 확인하여 실증적인 자료를 제시하는데 있다. 이를 위한 개념적 기틀로는 선행연구에 대한 문헌 고찰을 참고하여 <그림 3-1>과 같은 개념적 기틀을 구성하였다.

독립변수를 크게 개인적·일반적 요인과 직업관련 요인으로 구분하여 개인적·일반적 요인에는 성별, 나이, 주관적 건강상태, 총공무원근무경력, 급성전염병담당경력, 결혼상태, 자녀수, 종교, 봉급수준, 근무지역변수를, 직업관련 요인에는 직무내용요인으로 난이도, 업무량, 질병관리본부장상이상 기관평가상 수상 여부, 연중 기동감시·대응체계로 전환에 대한 의견을, 대인관계요인으로 동료의수, 상사의수를, 작업환경요인으로 승진횟수, 휴가사용정도, 하루평균근무시간, 한달평균공휴일근무횟수, 하절기 비상방역근무 운영형태, 하절기동안 하루평균근무시간, 하절기동안 하달평균공휴일근무횟수 변수를 선정하여 이러한 조직내부적인 요인과 직무스트레스가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지 특히, 하절기 비상방역근무유형에 따라 비교하여 연구해 보고자 한다.

< 그림 3-1 > 연구모형



## IV. 연구방법 및 절차

### 1. 연구설계

본 연구는 전국 보건기관의 급성전염병업무담당공무원이 경험하는 직무스트레스 정도와 직무 만족도 및 상관관계를 특히, 2006년도 하절기 비상방역근무 유형에 따라 파악하고 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 조사하기 위한 연구이다.

### 2. 연구대상의 설정 및 자료수집 방법

본 연구는 16개 시·도 및 관할 시·군·구 보건소의 급성전염병업무 담당자들을 연구대상으로 하여, 2006년 11월 6일부터 2006년 12월 1일까지 실시하였다. 설문지는 16개 시·도 및 시·도를 통해 250개 관할 시·군·구보건소로 각 기관당 4부씩 총 1064부를 우편발송하여 배부하였다.

16개 시·도 및 250개 시·군·구보건소를 하절기 비상근무 유형별로 구분해보면 하절기 비상방역근무 일부 개선 운영한 시·도 및 관할 보건소는 175개 기관으로 설문지 700부가 배부되었고, 연중 기동감시·대응체계 시범 운영한 시도 및 관할보건소는 91개 기관으로 설문지 364부가 배부되었다.

설문지는 총 592부 회수되어 55.6%의 회수율을 보였으며, 이중 부실

기재된 6부를 제외한 총 584부의 자료가 결과분석에 사용되었다.

584부를 하절기 비상근무 유형별로 구분하여 보면, 하절기 비상방역근무 일부 개선 운영한 시·도 및 관할보건소에서 382부가 회수되어 54.6%의 회수율을, 연중 기동감시대응체제로 시범 운영한 시·도 및 관할보건소에서 202부가 회수되어 55.6%의 회수율을 보였다.

### 3. 연구도구

본 연구에서 분석대상의 변수는 선행연구에서 살펴본 결과를 중심으로 정의하였다. 본 연구에서는 독립변수를 인구통계학적·일반적 요인과 직업관련 요인으로 나누고, 직업관련요인은 직무내용요인, 대인관계요인, 작업환경요인으로 구성되어 있다. 또한 직무만족도와 직무스트레스에 관련해서는 기존 선행연구에서 사용된 척도를 사용하였다. 세부요인 및 설문문항 등 자세한 설문지의 구성은 <표 4-1>과 같다.

직무만족을 측정하는 척도로는 Smith, Kendall 및 Hulin(1969)에 의해 개발된 JDI(job description) 척도를 사용하였으며, 동 척도는 신은경(2002), 김경화(2004)의 연구에서도 사용되었다. 측정방법은 Likert 5점척도를 사용하였다.

직무스트레스를 측정도구로는 Parker&Decotiis(1983)가 개발한 척도일부를 수정, 보완하여 총 10문항을 likert 5점척도(1=전혀그렇지않다, 5=매우그렇다)로 측정한 김유리(2000)가 사용한 척도를 사용하였다. 이 척도는 김경화(2004)에서도 사용하였고, 직무스트레스의 징후에 초점을 둔 방법이다.

이에 급성전염병업무의 특성을 반영한 4개 문항을 추가하여 총 14문항을 likert 5점척도(1=전혀그렇지않다, 5=매우그렇다)로 측정하였다.

<표 4-1> 설문지의 구성

변 수					설문문항
독립변수	직업 관련 특성	직무내용 요인	난이도 업무량 질병관리본부장상이상 기관평가상 수상여부 연중 기동감시 · 대응체제로 전환에 대한 의견	이분변수 이분변수 이분변수 이분변수	I .1~3, I .10.4
		대인관계 요인	동료의수 상사의수	범주형변수 범주형변수	I .6~7
		작업환경 요인	승진횟수 휴가사용정도 하루평균근무시간 한달평균공휴일근무횟수 하절기비상근무 운영형태 하절기동안 하루평균근무시간 하절기동안 한달평균공휴일근무횟수	이분변수 이분변수 범주형변수 범주형변수 이분변수 범주형변수 범주형변수	I .4~5, I .8~10.3, I .10.5
	인구통 계학적 · 일반적 특성	개인적 요인	성별, 나이, 주관적 건강상태, 교육정도, 결혼상태, 자녀수, 종교, 봉급수준	이분변수 범주형변수 범주형변수	IV.1~7, IV12
		직업적 요인	소속기관, 직위, 총공무원업무경력, 급성전염병담당경력, 근무지역	이분변수 범주형변수 범주형변수	IV8-11
			직무스트레스		II.1~14
종속변수		직무만족		III.1~20	



#### 4. 분석방법

본 연구는 수집된 자료를 부호화하여 SPSS통계프로그램 11.0 win program을 이용하여 분석을 실시하였다.

첫째, 변수들의 일반적 특성과 분포를 알기 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차 등을 알아보는 기술적 분석을 실시하였다.

둘째, 연구대상자들의 일반적 특성에 따라 직무스트레스와 직무만족수준을 알아보기 위하여 T-test, One Way ANOVA 검증을 실시하였다.

셋째, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향 및 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스 요인을 밝히기 위하여 단계투입형 회귀분석(Stepwise regression analysis)을 실시하였다.

## V. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구에서 대상으로 하고 있는 표본의 개인적 요인과 관련있는 성별, 나이, 주관적 건강상태, 교육정도, 결혼상태, 자녀수, 종교, 봉급수준은 <표 5-1>과 같다.

전체 연구대상자 584명 중 남자 214명(36.6%), 여자 370명(63.4%)로 응답자 중 여자가 더 많은 것을 알 수 있다. 나이는 40-49세가 307명(54.0%)로 가장 많았으며, 그 다음으로 40세미만 151명(26.5%), 50세이상 111명(19.5%)의 순으로 나타났다. 스스로 인지하는 본인의 주관적 건강상태는 보통이다가 297명(51.1%)로 가장 많았으며, 건강이 좋은 편이다 233명(40.1%), 건강이 나쁜 편이다 51명(8.8%)의 순으로 응답자의 대부분이 주관적 건강상태가 보통이상으로 나타났다.

교육정도는 전문대졸이 258명(44.2%), 대졸이상 280명(48.3%), 고졸이하 42명(7.2%)로 응답자의 대부분이 전문대졸 이상으로 학력이 높은 편이었으며, 현재 결혼상태는 기혼이 512명(87.7%)로 가장 많았으며, 그 다음으로 미혼이 66명(11.3%), 이혼 등 기타가 6명(1%)의 순으로 나타났다.

자녀수는 2명이라고 답한 응답자가 368명(63.0%)로 가장 많았으며, 없다고 답한 응답자가 86명(14.7%), 1명이라고 답한 응답자가 74명(12.7%), 3명이상이라고 답한 응답자가 56명(9.6%) 순으로 나타났다.

종교는 없다가 211명(36.3%), 불교 142명(24.4%), 기독교 135명(23.2%),

천주교 86명(14.8%), 기타 8명(1.4%)의 순으로 나타났으며, 봉급수준의 경우 200-300만원미만이 307명(53.0%)로 가장 많았으며, 300만원이상 149명(25.7%), 200만원미만 123명(21.2%) 순으로 나타났다.

<표 5-1> 연구대상자의 개인적 요인관련 특성

(N=584)			
배경변인	구분	빈도* (Valid%)	평균±표준편차 (최소~최대)
성별	남	214(36.6)	
	여	370(63.4)	
나이	40세미만	151(26.5)	43.123±7.284 (24.00~59.00)
	40-49세	307(54.0)	
	50세이상	111(19.5)	
현재 결혼상태	기혼	512(87.7)	
	미혼	66(11.3)	
	사별	2(0.3)	
	이혼	3(0.5)	
	기타	1(0.2)	
자녀수	없다	86(14.7)	1.67±.840 (0~3)
	1명	74(12.7)	
	2명	368(63.0)	
	3명이상	56(9.6)	
교육정도	고졸이하	42(7.2)	
	전문대졸	258(44.5)	
	대졸이상	280(48.3)	
종교	기독교	135(23.2)	
	천주교	86(14.8)	
	불교	142(24.4)	
	없다	211(36.3)	
	기타	8(1.4)	
주관적 건강상태	좋은 편이다	233(40.1)	
	보통이다	297(51.1)	
	나쁜 편이다	51(8.8)	
봉급수준	200만원미만	124(21.4)	
	200-300만원미만	307(53.0)	
	300이상	148(25.6)	

※ 무응답 제외

다음으로 본 연구에서 대상으로 하고 있는 표본의 직업적 요인과 관련 있는 소속기관, 직위, 총공무원근무경력, 급성전염병담당경력, 근무지역은 <표 5-2>과 같다.

근무기관은 시·도가 61명(10.4%), 시·군·구 보건소가 523명(89.6%)로 시·군·구 보건소 근무자가 더 많은 것을 알 수 있다. 직급은 7급이상이 397명(68.1%), 7급미만이 186명(31.9%)로 7급이상이 더 많았으며, 총공무원근무경력 10-20년미만이 249명(43.2%)로 가장 많았으며, 20년이상 223명(38.6%), 10년미만 105명(18.2%)의 순으로 나타났다.

급성전염병업무담당 경력은 2년이상 293명(50.2%), 2년미만이 291명(49.8%)로 2년이상 약간 더 많은 것으로 나타났으며, 근무지의 경우 지방 495명(84.8%), 대도시 89명(15.2%)로 지방이 월등하게 많은 것으로 나타났다.

<표 5-2> 연구대상자의 직업적 요인관련 특성

(N=584)

배경변인	구분	빈도* (Valid%)	평균±표준편차 (최소~최대)
근무기관	시·도	61(10.4)	
	시·군·구보건소	523(89.6)	
직급	7급미만	186(31.9)	
	7급이상	397(68.1)	
총공무원근무경력	10년미만	105(18.2)	16.325±7.882 (.00~36.00)
	10년-20년미만	249(43.2)	
	20년이상	223(38.6)	
급성전염병담당경력	2년미만	291(49.8)	3.515±4.550 (.00~29.00)
	2년이상	293(50.2)	
근무지역	대도시	89(15.2)	
	지방	495(84.8)	

※ 무응답 제외

## 2. 하절기 비상방역 근무유형별 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 인구통계학적 및 일반적 특성을 하절기 비상방역근무유형별로 구분하여 보면 <표 5-3>에 정리하였다.

하절기 비상방역근무유형별로 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하게 차이가 나는 변수는 개인적 요인으로는 자녀수, 봉급수준이었으며, 직업적 요인으로는 근무기관, 총공무원근무경력, 근무지역이었다. 나머지 변수인 성별, 나이, 현재 결혼상태, 교육정도, 종교, 주관적 건강상태, 직급, 급성전염병담당경력은 통계적으로 유의하지 않아 하절기 비상방역근무 유형에 따른 영향을 받지 않는 것으로 나타났다.

하절기 비상방역근무유형에 따라 통계적으로 유의하게 차이가 있는 변수중 개인적 요인인 자녀수, 봉급수준에 따른 응답자의 일반적 특성을 살펴보고자 한다.

먼저 개인적 요인인 자녀수는 두 그룹 모두 2명이 가장 많았으나, 하절기 비상방역근무제도 일부 개선 운영 그룹에서는 없다, 1명, 3명 이상의 순으로, 연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹에서는 3명 이상, 1명, 없아의 순으로 나타났다.

봉급수준은 두 그룹 모두 200-300만원미만이 가장 많았으며, 하절기 비상방역근무제도 일부 개선 운영 그룹에서는 200만원 미만, 300만원 이상의 순으로 나타났으며, 연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹에서는 300만원 이상, 200만원 미만의 순으로 연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹의 봉급수준이 더 높은 것으로 나타났다.

<표 5-3> 하절기 비상방역 근무유형별 연구대상자의 개인적 요인관련 특성

배경변인	구분	하절기 비상방역근무제도 일부 개선 운영 그룹 n=382 빈도(Valid%)	연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹 n=202 빈도(Valid%)	$\chi^2$	p
성별	남	148(38.7)	66(32.7)	2.097	.148
	여	234(61.3)	136(67.3)		
나이	40세 미만	104(28.0)	47(23.8)	4.725	.094
	40-49세	205(55.1)	102(51.8)		
	50세 이상	63(16.9)	48(24.4)		
현재 결혼상태	기혼	322(86.9)	186(92.1)	3.521	.061
	미혼	50(13.1)	16(7.9)		
자녀수	없다	67(17.5)	19(9.4)	11.325	.010
	1명	51(13.4)	23(11.4)		
	2명	235(61.5)	133(65.8)		
	3명 이상	29(7.6)	27(13.4)		
교육정도	고졸이하	27(7.1)	15(7.5)	.498	.780
	전문대졸	165(43.6)	93(46.3)		
	대졸이상	187(49.3)	93(46.2)		
종교	기독교	87(22.8)	48(23.9)	3.681	.451
	천주교	57(15.0)	29(14.4)		
	불교	85(22.3)	57(28.4)		
	없다	146(38.3)	65(32.3)		
	기타	6(1.6)	2(1.0)		
주관적 건강상태	좋은 편이다	144(37.9)	89(44.3)	5.206	.074
	보통이다	196(51.6)	101(50.2)		
	나쁜 편이다	40(10.5)	11(5.5)		
봉급수준	200만원미만	94(24.9)	29(14.4)	9.183	.010
	200-300만원미만	195(51.6)	112(55.7)		
	300만원이상	89(23.5)	60(29.9)		

Chi-Square tests (Pearson Chi-Square)

하절기 비상방역 근무유형에 따라 통계적으로 유의하게 차이가 있는 변수 중 직업적 요인인 근무기관, 총공무원근무경력, 근무지역에 따른 연구 대상자의 일반적 특성을 살펴보겠다.

두 그룹 모두 공통적으로 근무기관의 경우 시·도보다는 시·군·구보건소 근무비율이 매우 높게 나타났으며, 총공무원근무경력은 10-20년미만, 20년이상, 10년미만 순으로 많았으며, 근무지역의 경우 대도시보다 지방 근무비율이 월등히 높게 나타났다. 특히, 연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹에서 시·군·구 보건소 근무비율이 8.4% 더 높았으며, 총공무원근무경력의 경우도 10년이상 근무경력 비율이 10.3% 더 높고, 근무지역이 지방인 경우가 13.5% 더 많았다.

<표 5-4> 하절기 비상방역 근무유형별 연구대상자의 직업적 요인관련 특성

배경변인	구분	하절기 비상방역근무제도 일부 개선 운영 그룹	연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹	X <sup>2</sup>	p
		n=382 빈도(Valid%)	n=202 빈도(Valid%)		
근무기관	시·도	51(13.4)	10(5.0)	9.967	.002
	시·군·구보건소	331(86.6)	192(95.0)		
직급	7급미만	132(34.6)	54(26.7)	3.805	.051
	7급이상	249(65.4)	148(73.3)		
총공무원 근무경력	10년미만	82(21.8)	23(11.5)	9.652	.008
	10-20년미만	159(42.2)	90(45.0)		
	20년이상	136(36.0)	87(43.5)		
급성전염병 담당경력	2년미만	199(52.1)	92(45.5)	2.267	.132
	2년이상	183(47.9)	110(54.5)		
근무지역	대도시	76(19.9)	13(6.4)	18.531	.000
	지방	306(80.1)	189(93.6)		

Chi-Square tests (Pearson Chi-Square)

### 3. 대상자의 직무스트레스

본 장에서는 연구대상자의 직무스트레스 정도를 일반적 특성 및 직업 관련 특성에 관한 배경변인에 대하여 파악하고자 한다.

#### 가. 근무유형에 따른 직무스트레스 정도

연구대상자의 직무스트레스 수준은 <표 5-5>와 같다. 전체 직무스트레스 수준은 5점만점에 평균 3.2973로 보통수준보다 높게 나타났으며, 하절기 비상방역 근무유형에 따른 직무스트레스 수준은 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하여 근무유형에 따라 직무스트레스 수준에 차이가 있는 것으로 나타났다. 하절기 비상방역근무제도 일부 개선 운영 그룹에서는 평균 3.3693점, 연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹에서는 평균 3.1610점으로 하절기 비상방역근무제도 일부 개선 운영 그룹에서 더 높게 나타났다.

<표 5-5> 근무유형에 따른 직무스트레스 수준

영역	빈도	평균	표준편차	t or F	p
하절기 비상방역근무제도 일부 개선 운영 그룹	382	3.3693	0.6035	3.087	0.000
연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹	202	3.1610	0.5646		
전 체	584	3.2973	0.59813		



### 나. 대상자의 특성에 따른 직무스트레스 수준 비교

연구대상자의 특성에 따라 직무스트레스 정도에 차이가 있는지에 대해 살펴보면 <표 5-6>과 같다. 먼저 일반적 특성 중 개인적 요인에 따른 결과는 주관적 건강상태만 유의수준 0.05에서 유의미한 차이가 있었으며, 나머지 성별, 나이, 현재 결혼상태, 자녀수, 교육정도, 종교, 근무기관, 직급, 총 공무원근무경력, 급성전염병담당경력, 봉급수준은 유의미한 차이가 없었다.

직무스트레스에 통계적으로 유의한 차이가 있었던 주관적 건강상태에 따른 직무스트레스 수준은 건강이 나쁜 편이다 3.7066점, 보통이다 3.3180 점, 건강이 좋은 편이다 3.1814점으로 주관적 건강상태가 좋을수록 직무스트레스 수준은 감소함을 알 수 있다.

<표 5-6> 개인적 요인에 따른 직무스트레스 수준 비교

(N=584)

배경변인	구분	빈도	평균	표준편차	t or F	p
성별	남	214	3.3148	0.65892	6.850	.608
	여	370	3.2872	0.56.67		
나이	40세미만	151	3.3262	.5225	1.121	.327
	40-49세	307	3.3050	.6284		
	50세이상	111	3.2200	.6069		
현재 결혼 상태	기혼	518	3.2955	0.59995	0.024	.840
	미혼	66	3.3113	0.58795		
자녀수	없다	86	3.3012	0.56527	0.195	.900
	1명	74	3.2527	0.58880		
	2명	368	3.3004	0.61276		
	3명이상	56	3.3295	0.57365		
교육 정도	고졸이하	42	3.1847	.5561	.966	.381
	전문대졸	258	3.3011	.5774		
	대졸이상	280	3.3218	.6187		
종교	기독교	135	3.1776	0.56154	2.222	.065

	천주교	86	3.3151	0.70633		
	불교	142	3.3375	0.61185		
	없다	211	3.3286	0.55581		
	기타	8	3.6065	0.65880		
주관적 건강 상태	좋은 편이다	233	3.1814	.6231	17.343	.000
	보통이다	297	3.3180	.5184		
	나쁜 편이다	51	3.7066	.7361		
보급 수준	200만원미만	123	3.2489	.5626	2.549	.079
	200-300만원미만	307	3.3468	.5860		
	300만원이상	149	3.2251	.6431		

다음으로 인구통계적 특성 및 일반적 특성 중 직업적 요인에 따른 연구대상자가 지각한 직무스트레스 정도에 차이가 있는지에 대해 살펴보면 <표 5-7>과 같으며, 모든 변수가 유의수준 0.05에서 유의미한 차이가 없는 것으로 나왔다.

<표 5-7> 직업적 요인에 따른 직무스트레스 수준 비교

(N=584)

배경변인	구분	빈도	평균	표준편차	t or F	p
근무기관	사·도	61	3.4464	0.65427	1.738	.188
	시·군·구보건소	523	3.2799	0.58946		
직급	7급미만	186	3.3197	.5848	.083	.530
	7급이상	397	3.2863	.6054		
총공무원 근무경력	10년미만	105	3.2055	.5633	2.627	.073
	10-20년미만	249	3.3541	.6222		
	20년이상	223	3.2677	.5848		
급성전염병 담당경력	2년미만	291	3.2894	.5874	.167	.750
	2년이상	293	3.3051	.6095		
근무지역	대도시	89	3.3460	.6194	.826	.405
	지방	495	3.2885	.5944		

다. 조직내부 특성에 관한 변수에 따른 직무스트레스 수준 비교

<표 5-8> 조직내부 특성에 관한 변수에 따른 직무스트레스 수준 비교

(N=584)

조직내부 특성에 관한 변수	구분	빈도	평균	표준편차	t or F	p	
직무내용요인	난이도	낮거나 적절하다	454	3.1975	.5718	.007	.000
		높다	127	3.6271	.5490		
	업무량	적거나 적절하다	323	3.1188	.5382	2.215	.000
		많다	259	3.5260	.5880		
전염병관리사업 평가결과 질병관리본부장상 이상 수상여부	예	106	3.1975	.5435	1.555	.062	
	아니오	473	3.3172	.6081			
연중 기동감시· 대응체제로 전환에 대한 의견	찬성함	394	3.2735	.5973	1.045	.352	
	반대함	134	3.3576	.6339			
	모르겠음	49	3.3253	.5040			
대인 관계 요인	동료의수	없다	13	3.9780	.6510	12.550	.000
		1-2명	354	3.3333	.5929		
		3명이상	217	3.1977	.5724		
	상사의수	없다	44	3.4589	.6044	3.347	.019
1-2명		463	3.3102	.5927			
3-4명		61	3.1088	.5871			
5명이상		16	3.1981	.6506			
작업 환경 요인	승진횟수	0회	134	3.3103	.6295	.063	.939
		1회	200	3.3006	.5404		
		2회이상	1245	3.2883	.6196		
	휴가사용여부	적절히 사용함	446	3.2115	.5526	4.437	.000
		적절히 사용못함	137	3.5767	.6572		
	하루평균근무시 간	9시간이하	380	3.2043	.5653	3.582	.000
		10시간이상	203	3.4710	.6216		
	한달평균공휴일 근무횟수	2회이내	399	3.2782	.5783	.941	.204
		3회이상	178	3.3465	.6342		
	하절기동안 하루평균근무시 간	9시간이하	229	3.1570	.5819	.370	.000
10시간이상		353	3.3916	.5901			
하절기동안 한달평균공휴일 근무횟수	1-2회	274	3.1911	.5643	9.233	.000	
	3-4회	204	3.3824	.5989			
	5회이상	99	3.4353	.6440			

연구대상자의 조직내부 특성에 관한 변수에 따른 직무스트레스 수준에 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 5-8>과 같다.

조직내부 특성에 관한 변수 중 직무스트레스에 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하여 차이가 있는 것은 난이도, 업무량, 휴가사용여부, 동료의 수, 상사의수, 하루 평균 근무시간, 하절기 비상방역근무 운영형태, 하절기 동안 하루평균근무시간, 하절기동안 한달평균공휴일근무횟수로 나타났다.

난이도에 따른 직무만족 수준은 낮거나 적절하다 3.1975점, 높다 3.6271점으로 난이도가 높을수록 직무스트레스 수준이 높았으며, 업무량의 경우 업무량이 적거나 적절하다 3.1188점, 많다 3.5260점으로 업무량이 많을수록 직무스트레스 수준이 높았다.

휴가사용여부는 휴가를 적절히 사용함 3.2115점, 적절히 사용못함 3.5767점으로 휴가사용이 원활할수록 직무스트레스 수준이 낮았다. 동료의 수는 없다 3.9780점, 1-2명 3.3333점, 3명이상 3.1977점으로 도움을 줄 수 있는 동료의수가 많을수록 직무스트레스 수준이 낮게 나타났으며, 상사의수는 없다 3.4589점, 1-2명 3.3102점, 5명이상 3.1981점, 3-4명 3.1088점의 순으로 직무스트레스 수준이 높았다.

하루평균근무시간의 경우 9시간 이하 3.2043점, 10시간이상 3.4710점으로 근무시간이 많을수록 직무스트레스 수준이 높았으며, 하절기동안 하루 평균근무시간에 따른 직무스트레스 수준은 9시간이하 3.1570점, 10시간 이상 3.3916점으로 근무시간이 많을수록 직무스트레스 수준이 높게 나타났다.

하절기동안 한달평균공휴일근무횟수에 따른 직무스트레스 수준은 1-2회 3.1911점, 3-4회 3.3824점, 5회이상 3.4353점으로 근무횟수가 많을수록 직무스트레스 수준이 높게 나타났다.

#### 4. 대상자의 직무만족도

본 장에서는 연구대상자의 직무만족 수준을 일반적 특성 및 직업관련 특성에 관한 배경변인에 대하여 파악하고자 한다.

##### 가. 근무유형에 따른 직무만족 수준

연구대상자의 직무만족도 결과는 <표 5-9>과 같다. 전체 직무만족도는 5점만점에 평균 2.9853점으로 비교적 낮게 나타났다. 하절기 비상방역 근무 유형에 따른 직무만족도는 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하게 근무유형에 따라 직무만족도가 차이가 있는 것으로 나타났다. 하절기 비상방역근무제도 일부 개선 운영 그룹에서는 평균 2.9574점, 연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹에서는 평균 3.0382점으로 연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹에서 직무만족도가 약간 더 높게 나타났다.

<표 5-9> 근무유형에 따른 직무만족 수준

영역	빈도	평균	표준편차	t or F	p
하절기 비상방역근무제도 일부 개선 운영 그룹	382	2.9574	0.4844	1.279	0.043
연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹	202	3.0382	0.4070		
전 체	584	2.9853	0.46038		

## 나. 대상자의 특성에 따른 직무만족 수준 비교

연구대상자의 특성에 따른 직무만족 수준에 차이가 있는지에 대해 살펴보면 <표 5-10>와 같다.

결과는 개인적 요인 중 나이, 교육정도, 주관적 건강상태, 봉급수준이 유의수준 0.05에서 통계적으로 직무만족 수준이 의미있게 차이가 있는 것으로 나타났으며, 나머지 성별, 현재 결혼상태, 자녀수, 종교는 유의미한 차이가 없었다.

나이의 경우 50세이상 3.1530점, 40-49세 2.9521점, 40세미만 2.9379점 순으로 나이가 많을수록 직무만족수준이 높았다. 교육정도의 경우 고졸이하 3.1876점, 대졸이상 2.9745점, 전문대졸 2.9614점 순으로 나타났다. 종교의 경우 기독교 3.0225점, 불교 2.9876점, 천주교 2.9850점, 없다 2.9673점, 기타 2.7437점 순으로 나타났다.

주관적 건강상태에 따른 직무만족수준은 건강이 좋은 편이다 3.0712점, 보통이다 2.9453점, 건강이 나쁜 편이다 2.8189점으로 건강이 좋은 편일수록 직무만족 수준이 높게 나타났다. 봉급수준의 경우 300만원이상 3.0958점, 200-300만원미만 2.9492점, 200만원미만 2.9376점으로 봉급수준이 높을수록 직무만족 수준이 높았다.

전체적으로 연구대상자들의 직무만족수준은 5점만점에 2.9853점으로 나타나 비교적 낮게 나타났다.

<표 5-10> 개인적 요인에 따른 직무만족 수준 비교

(N=584)

배경변인	구분	빈도	평균	표준편차	t or F	p
성별	남	214	2.9652	0.48111	0.281	.422
	여	370	2.9970	0.44821		
나이	40세미만	151	2.9379	.3945	9.080	.000
	40-49세	307	2.9521	.4796		
	50세이상	111	3.1530	.4728		
현재 결혼상태	기혼	518	2.9871	0.47083	1.108	.791
	미혼	66	2.9712	0.37097		
자녀수	없다	86	3.0223	0.41483	1.030	.379
	1명	74	2.9150	0.47628		
	2명	368	2.9825	0.46625		
	3명이상	56	3.0402	0.46607		
교육정도	고졸이하	42	3.1876	.5725	4.521	.011
	전문대졸	258	2.9614	.4339		
	대졸이상	280	2.9745	.4609		
종교	기독교	135	3.0225	0.44834	0.849	.494
	천주교	86	2.9850	0.43302		
	불교	142	2.9876	0.50521		
	없다	211	2.9673	0.44730		
	기타	8	2.7437	0.51716		
주관적 건강상태	좋은 편이다	233	3.0712	.4492	8.696	.000
	보통이다	297	2.9453	.4162		
	나쁜 편이다	51	2.8189	.6599		
봉급수준	200만원미만	123	2.9376	.3915	5.961	.003
	200-300만원미만	307	2.9492	.4403		
	300만원이상	149	3.0958	.5369		

다음 인구통계적 특성 및 일반적 특성 중 직업적 요인에 따른 급성전염병업무담당공무원들이 지각한 직무만족 수준에 차이가 있는지에 대해 살펴보면 <표 5-11>과 같다.

직무만족 수준에 유의수준 0.05에서 통계적으로 의미있게 영향을 미친 것은 직급, 총공무원근무경력이었으며, 나머지 근무기관, 급성전염병담당경력, 근무지역은 유의미한 차이가 없었다.

직급의 경우 7급이상 3.0156점, 7급미만 2.9218점으로 직급이 높을수록 직무만족수준이 높았다. 총공무원근무경력의 경우 20년이상 3.0731점, 10년미만 2.9676점, 10-20년미만 2.9183점 순으로 나타났다.

<표 5-11> 직업적 요인에 따른 직무만족 수준 비교

(N=584)

배경변인	구분	빈도	평균	표준편차	t or F	p
근무기관	시·도	61	2.8795	0.44359	0.005	.058
	시·군·구보건소	523	2.9977	0.46113		
직급	7급미만	186	2.9218	.4675	.156	.022
	7급이상	397	3.0156	.4550		
총공무원 근무경력	10년미만	105	2.9676	.4340	6.848	.001
	10-20년미만	249	2.9183	.4455		
	20년이상	223	3.0731	.4813		
급성전염병 담당경력	2년미만	291	2.9648	.4815	1.634	.283
	2년이상	293	3.0057	.4382		
근무지역	대도시	89	2.9843	.3604	6.678	.978
	지방	495	2.9855	.4764		

#### 다. 조직내부 특성에 관한 변수에 따른 직무만족 수준 비교

연구대상자의 조직내부 특성에 관한 변수에 따른 직무만족 수준에 차이가 있는지 살펴본 결과는 <표 5-12>과 같다. 조직내부 특성에 관한 변수 중 직무만족도에 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하여 차이가 있는 것은 난이도, 업무량, 전염병관리사업 기관평가결과 질병관리본부장상이상 수상여부, 승진횟수, 휴가사용여부, 동료의수, 상사의수, 하루 평균 근무시간, 하절기 비상방역근무 운영형태, 연중 기동감시·대응체제로 전환에 대한 의견으로 나타났다.



난이도의 경우 낮거나 적절하다 3.0297점, 높다 2.8216점으로 난이도가 높을수록 직무만족 수준이 낮았으며, 업무량의 경우 업무량이 적거나 적절하다 3.0913점, 많다 2.8510점으로 업무량이 많을수록 직무만족 수준이 낮았다. 전염병관리사업 평가결과 질병관리본부장상 수상여부는 수상경력이 없을 때보다 있을 때 직무만족 수준이 높게 나타났다. 승진횟수는 2회 이상이 3.0465점으로 직무만족 수준이 가장 높았으며, 1회 2.9508점, 0회 2.9134점 순으로 나타났다. 휴가사용여부는 휴가를 적절히 사용함 3.0188점, 적절히 사용못함 2.8759점으로 휴가사용이 원활할수록 직무만족 수준이 높았다.

동료의수는 없다 2.6423점, 1-2명 2.9400점, 3명이상 3.0798점으로 도움을 줄 수 있는 동료의수가 많을수록 직무만족 수준이 높게 나타났다. 상사의수는 3-4명 3.1553점, 5명이상 3.1303점, 1-2명 2.9804점, 없다 2.7495점의 순으로 직무만족도가 높았다.

하루평균근무시간의 경우 9시간 이하 3.0207점, 10시간이상 2.9191점으로 근무시간이 적을수록 직무만족 수준이 높았으며, 연중 기동감시·대응체제로 전환에 대한 의견의 경우 찬성함, 반대함, 모르겠음의 순으로 직무만족도가 높게 나타났다.

<표 5-12> 조직내부 특성에 관한 변수에 따른 직무만족 수준 비교

(N=584)

조직내부 특성에 관한 변수		구분	빈도	평균	표준편차	t or F	p
직무 내용 요인	난이도	낮거나 적절하다	454	3.0297	.4481	.788	.000
		높다	127	2.8216	.4721		
	업무량	적거나 적절하다	323	3.0913	.4293	.391	.000
		많다	259	2.8510	.4646		
전염병관리사업 평가결과 잘병관리본부장상 수상여부	예	106	3.0922	.4173	.624	.008	
	아니오	473	2.9618	.4672			
연중 기동감시· 대응체계로 전환에 대한 의견	찬성함	394	3.0182	.4604	3.779	.023	
	반대함	134	2.9057	.4822			
	모르겠음	49	2.9052	.3603			
대인 관계 요인	동료의수	없다	13	2.6423	.6429	10.202	.000
		1-2명	354	2.9400	.4288		
		3명이상	217	3.0798	.4788		
	상사의수	없다	44	2.7495	.5048	7.401	.000
1-2명		463	2.9804	.4463			
3-4명		61	3.1553	.4112			
5명이상		16	3.1303	.6259			
작업 환경 요인	승진횟수	0회	134	2.9134	.4591	4.385	.013
		1회	200	2.9508	.4147		
		2회이상	1245	3.0465	.4911		
	휴가사용여부	적절히 사용함	446	3.0188	.4442	1.719	.001
		적절히 사용못함	137	2.8759	.4973		
	하루평균근무시 간	9시간이하	380	3.0207	.4549	.012	.011
		10시간이상	203	2.9191	.4656		
	한달평균공휴일 근무횟수	2회이내	399	2.9884	.4482	.347	.712
3회이상		178	2.9732	.4776			
하절기동안 하루평균근무시간	9시간이하	229	3.0154	.4673	.339	.176	
	10시간이상	353	2.9625	.4543			
하절기동안 한달평균공휴일근 무횟수	1-2회	274	3.0190	.4423	1.642	.195	
	3-4회	204	2.9449	.4793			
	5회이상	99	2.9624	.4633			

## 5. 직무스트레스와 직무만족도간의 상관관계

직무만족과 직무스트레스간에 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하게 부(-)의 상관관계( $r=-0.438$ )를 나타내었다. 즉 직무스트레스 정도가 높아질수록 직무만족 수준이 유의하게 감소하는 것으로 나타났다.

<표 5-13> 직무스트레스와 직무만족도간의 상관관계

(N=584)		
	직무스트레스	직무만족
직무스트레스	1.000	
직무만족	-0.4377	1.000

## 6. 직무만족에 영향을 미치는 요인분석

본 절에서는 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위하여 단계투입형 회귀분석을 실시한 결과는 <표 5-14>와 같다.

연구대상자들의 인구통계적 특성 및 일반적 특성, 조직 내부 특성에 관한 변수 중 직무만족도에 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의한 결과가 나온 변수는 나이, 교육정도, 직급, 총공무원근무경력, 봉급수준, 질병관리본부장상이상 기관평가상 수상여부, 승진횟수, 휴가사용여부, 상사의수, 하루 평균 근무시간, 하절기 비상방역근무 운영 형태, 하절기동안 하루 평균 근무시간, 하절기동안 한달평균공휴일근무횟수, 연중 기동감시·대응체제로

전환에 대한 의견인 것으로 나타났다. 따라서, 이들 14개 변수들을 통제변수로 놓고 직무스트레스를 독립변수로, 직무만족도를 종속변수로 하여 단계투입형 회귀분석을 실시하였으며, 회귀분석시 통제 변수들은 가변수 처리를 하기 전과 후가 크게 결과값에 차이가 없어 가변수 처리를 하지 않았다.

단계투입형 회귀분석 결과, 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의한 변수로 모델 1에서는 직무스트레스가 포함되었고(F=130.2186, p=.000), 모델 2에서는 직무스트레스 외에 연령이(F=72.3546, p=.001), 모델 3에서는 직무스트레스, 연령 외에 상사의수가 유의하게 포함되었다(F=52.7348, p=.001).

결론적으로 직무스트레스가 낮을수록, 나이가 많을수록, 상사의수가 많을수록 직무만족도가 높아지는 것으로 나타났으며 최종 모델의 설명력은 22.2%로 나타났다.

<표 5-14> 직무만족에 영향을 주는 요인에 대한 단계투입형 회귀분석

변수	모델1			모델2			모델3		
	B	S. E	$\beta$	B	S. E	$\beta$	B	S. E	$\beta$
상수	4.1121	0.1005		3.7332	0.1483		3.4620	0.1684	
직무스트레스	-0.3425	0.0300	-0.4398*	-0.3389	0.0297	-0.4353*	-0.3256	0.0297	-0.4181
나이				0.0085	0.0025	0.1316*			
상사의수							0.1090	0.0331	0.1258
	R <sup>2</sup> = 0.1934			R <sup>2</sup> = 0.2107			R <sup>2</sup> = 0.2263		
모델계수	Adjusted R Square= 0.1919			Adjusted R Square= 0.2078			Adjusted R Square= 0.2220		
	F= 130.2186*			F= 72.3546*			F= 52.7348*		

종속변수 : 직무만족

모형 1: 직무스트레스

모형 2: 직무스트레스, 나이

모형 3: 직무스트레스, 나이, 상사의수

## VI. 논 의

본 연구의 결과를 토대로 급성전염병업무담당공무원의 직무스트레스 및 직무만족 수준을 인구통계학적·일반적 특성 및 직업관련 특성관련요인 별로 구분하여 살펴보면 다음과 같다.

먼저 급성전염병업무담당공무원의 전체 직무스트레스 및 직무만족 수준을 하절기 비상방역근무유형에 따라 살펴보면, 전체 직무스트레스 평균은 5점만점 척도에 3.2973점으로 3점 이상이 나와 보통보다 높은 수준이었으며, 직무만족도 평균은 5점만점 척도에 2.9853점으로 비교적 낮은 수준이었다. 그리고, 하절기 비상방역근무 유형에 따른 직무스트레스 수준은 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하게 하절기 비상방역 근무제도 일부 개선 운영 그룹(평균 3.3693점)이 연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹(평균 3.1610점)보다 직무스트레스 수준이 더 높게 나타났으며, 직무만족도 수준도 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하게 연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹(평균 3.0382점)이 하절기 비상방역 근무제도 일부 개선 운영 그룹(평균 2.9574점) 보다 직무만족 수준이 더 높게 나타났다. 즉, 연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹이 하절기 비상방역 근무제도 일부 개선 운영 그룹보다 직무스트레스는 더 낮고, 직무만족도는 더 높게 나타났는데, 이의 원인으로 첫째는 두 근무유형의 근무형태 차이에 따라 연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹이 하절기 비상방역 근무제도 일부 개선 운영 그룹보다 근무시간이나 근무조건 등이 더 나았기 때문인 것으로 추측되며, 두 번째는 두 그룹 모두 여자가 많은데 연중 기동감시·대응체계 시범 운

영 그룹의 경우 자녀수가 많고, 연령대나 봉급수준이 더 높아 이들의 사회 경제적 수준이 더 높은 편이고, 급성전염병담당경력이 2년 이상자가 더 많아 경력이 쌓임에 따른 전문성 확보로 업무 진행이 훨씬 수월하였기 때문으로 추측된다. 이에 따라 경력별 전문성 확대를 위해 전염병관리자·실무자 교육(FMTP)과정, 자체 전문교육 실시 등 지속적이고 질 높은 전염병 교육프로그램을 개발 및 이에 적극 참여하도록 해야 하겠다.

다음으로 급성전염병업무담당공무원의 인구통계학적 특성 및 일반적 특성에 따른 직무스트레스 정도는 주관적 건강상태만 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 직무만족 수준은 나이, 교육정도, 주관적 건강상태, 봉급수준, 직급, 총공무원근무경력이 유의수준 0.05수준에서 통계적으로 유의하게 차이가 있었다. 나이가 많을수록, 봉급수준이 높을수록, 직급이 높을수록, 총공무원근무경력이 높을수록, 급성전염병담당경력이 높을수록 직무만족도가 더 높게 나타났는데, 이는 복분자(1992)의 경우에서도 연구결과가 일치하였으며 연령이 높아질수록 직업에 대한 심리적 보상이 높아지기 때문으로 사료된다. 직무스트레스 및 직무만족 수준에 통계적으로 유의한 차이가 없었던 나머지 요인들을 살펴보면 먼저 성별의 경우 남자가 여자보다 직무스트레스 수준이 더 높게 나왔다. 이는 전염병 발생 대비대기 및 발생시 신속한 환자 및 접촉자 관리, 환자발생지역 주변 방역소독 실시 등 대응조치를 위한 현장 방문, 역학조사 실시 등의 업무를 수행하기 위해 여성공무원보다는 남성공무원들의 역할 비중이 더 많으며 이에 따른 업무부담감을 더욱 많이 느끼는 것으로 여겨진다. 그리고, 학력이 높을수록 직무스트레스 수준이 높게 나왔는데, 이는 여러 대부분의 연구결과와 일치하였다(김경화, 2004; 정서영, 2006; 이은희, 2004;

최영란, 2001 등). 결혼상태의 경우 미혼보다 기혼일수록 직무스트레스 수준이 낮고, 직무만족 수준은 더 높게 나타났는데, 기혼일수록 경력도 많고 직위도 상승되면서 자율적으로 일할 수 있는 범위가 넓어졌기 때문에 설명할 수 있다(박진주, 2006). 또한 총공무원근무경력에 따른 직무스트레스 수준이 10-20년미만에서 가장 높았으며, 20년이상, 10년미만의 순으로 나타나 10-20년미만의 경력자에 대한 인사이동, 교육훈련 등을 실시 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 방안이 필요하며, 또한 급성전염병담당경력의 경우도 2년미만보다 2년이상에서 직무스트레스 수준이 더 높게 나와 주기적인 업무순환 등 2년이상 경력자에 대한 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 구체적 방안에 대한 연구가 필요함을 알 수 있다. 그리고, 봉급수준이 높을수록, 연령이 많을수록, 직급이 높을수록 직무스트레스 수준이 감소하였는데, 연령이 많을수록 직위도 상승하여 업무자율범위가 넓어졌고, 공무원 봉급체계가 연공체제인 점을 감안, 봉급수준이 높아짐에 따라 직무스트레스가 감소하였음을 추정할 수 있다.

다음으로 조직내부 특성에 관한 변수 중 직무스트레스 수준에 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하게 영향을 미친 것은 난이도, 업무량, 휴가사용여부, 동료의수, 상사의수, 하루평균근무시간, 하절기 비상방역근무 운영형태, 하절기동안 하루평균근무시간, 하절기동안 한달평균공휴일근무횟수였으며, 직무만족도에 통계적으로 유의하게 영향을 미친 것은 난이도, 업무량, 전염병관리사업 평가결과 질병관리본부장상 이상 수상여부, 승진횟수, 휴가사용여부, 동료의수, 상사의수, 하루평균근무시간, 하절기 비상방역근무 운영형태, 연중 기동감시·대응체제로의 전환에 대한 의견이었다. 난이도, 업무량, 하루평균근무시간의 경우 난이도가 높을수록 업무량이 많을수록,

하루평균근무시간이 많을수록 직무스트레스 수준은 높고 직무만족도는 낮게 나타났으며, 특히 시·도 공무원이 시·군·구보건소 공무원보다 직무스트레스가 높고 직무만족도가 낮았는데, 이는 관할 시·군·구보건소의 업무를 취합, 지휘, 조정하는 업무를 시·도에서 하고 있어 시·도 공무원의 업무량이나 난이도가 더 높으며 이를 처리하기 위해 소요되는 근무시간이 많기 때문인 것으로 여겨진다. 이러한 결과는 Schenker, Eaton, Samuels(1997)가 여성법조인을 대상으로 한 연구, 김선희(2003)가 간호사를 대상으로 한 연구에서와 연구대상의 차이는 있으나, 근무시간이 많을수록, 근무조건이 나쁠수록 직무스트레스 수준이 높아지고 직무만족 수준은 낮게 나타난 연구결과와 일치하였다. 또한 전염병관리사업 평가결과 질병관리본부장상 이상 수상경력이 없을 때보다 있을 때 직무만족도가 더 높았으며, 승진횟수가 높을수록 직무만족수준이 높게 나타났는데, 이는 업무수행에 대한 적절한 보상체계가 이루어질 때 이들의 사기를 진작하고 업무추진력을 높이는 등 직무만족도를 높이는데 긍정적인 역할을 한 것으로 사료된다. 그리고, 도움을 주는 동료의수, 상사의수가 많을수록 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하게 직무스트레스가 감소하는 한편, 직무만족도는 높아졌다. 이는 안가영(2003), 유숙자(1999), 정서영(2005) 등의 연구와 일치하는 것이다. 이러한 연구결과와 관련하여 선행연구를 살펴보면 Hagihara 등(1997)은 작업 상황에서는 특별한 직무스트레스의 종류에 따라 특별한 지지 제공자(예를 들면, 동료, 상사)에게서 어떤 종류의 지지 유형(예를 들면, 작업을 보조, 작업환경 배치를 도움, 정서적 안심/충전)이 특정 스트레스원과 선택적으로 상호작용하고 스트레스 완충효과를 가져올 것이라고 주장하였으며, 사회적 지지는 스트레스 상황에 있는 사람으로 하여금 스트레스



환경에서의 대응을 촉진하고 적응을 돕는 보호적인 역할 뿐만 아니라 일상 생활에서도 바람직하지 않은 스트레스의 발생가능성을 줄이고 심리적인 안녕에 기여하는 예방적인 역할을 하는 개념으로 확인되었다(도복늬, 이미경, 1998). 연중 기동감시·대응체계로 전환에 대한 의견의 경우 찬성함, 반대함, 모르겠음의 순으로 직무만족도가 높게 나왔으며, 연중 기동감시·대응체계로 전환에 과반수 이상이 찬성하고 있어 향후 동 근무체계로 전면 확대 운영시 급성전염병업무담당공무원의 근무처우 개선 등 근무만족도를 높이는 데 크게 기여할 것으로 사료된다.

직무만족에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 단계투입형 회귀분석을 실시한 결과, 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 직무스트레스, 나이, 상사의수 순으로 나타났으며, 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하게 영향을 미쳤다. 직무스트레스는 직무만족과 부(-)적 상관관계를 나타냈고, 14개 통제변수 중 나이, 상사의수만 직무만족에 정(+ )적 상관관계를 보였는데, 즉 직무스트레스는 직무만족에 부정적 영향을 미치며, 여러 통제변인 중 나이, 상사의수만 직무만족에 긍정적 영향을 미치는 것이 확인되었다.

이상의 연구결과를 종합하여 보면,

1. 급성전염병업무담당공무원의 직무스트레스와 직무만족간에는 부(-)적 상관관계가 있으며, 나이, 상사의수는 직무만족도에 정(+ )적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 따라서, 급성전염병업무담당공무원들은 직장에서 상사, 동료, 타 부서 직원간 원만한 대인관계를 형성하여 이해협력체계를 구축해야 할 것이며, 이를 위해 개인적으로는 남을 배려하는 자세가 요구되며, 조직적으로는 화합을 위한 비공식조직 등을 활성화하는 등 조직분위기를 개선하는 각종 프로그램 개발 운영 등이 필요로 된다. 이를 통해 직무

스트레스를 감소시키고 직무만족도를 간접적으로 높이는 계기가 될 것으로 사료된다.

2. 업무수행에 따른 객관적인 평가 및 포상 등을 실시하여 이들의 업무수행에 대한 자긍심 고취 및 업무추진력을 향상시키도록 해야 하겠다. 또한 전염병관리자·실무자교육(FMTP)과정, 자체 전염병 교육 등 질 높은 교육 프로그램 지속 개발 및 참여 확대, 업무경력에 맞는 인사이동, 연수프로그램 등을 조직차원에서 적극적으로 추진하여 근무만족도를 향상시킬 수 있는 실제적인 정책방안들을 마련, 실행해나가야 할 것이다.

3. 하절기 비상방역 근무유형에 따른 직무스트레스와 직무만족 수준은 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하게 차이가 있었다. 또한 연중 기동감시·대응체계로 전환에 대한 의견이 과반수 이상 찬성자가 많았으며, 반대로 보다는 찬성할수록 직무만족도가 높게 나타났다. 이러한 결과를 토대로 향후 하절기 비상방역 근무제도를 연중 기동감시·대응체계로 전면 개편하는 것은 급성전염병업무담당공무원의 직무스트레스 및 직무만족도를 관리하는데 큰 도움이 될 것으로 사료되며, 물론 근무체계 전환에 따른 전염병 발생시 대응방안을 명확히 마련하는 것이 우선적으로 요구된다 하겠다.

## VII. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 16개 시·도 및 250개 시·군·구보건소에서 근무하는 급성 전염병업무담당공무원들이 경험하는 직무스트레스 정도와 직무 만족도 및 그 상관관계를 특히, 2006년도 하절기 비상방역근무 유형에 따라 파악하고 직무만족에 영향을 미치는 요소들을 알아봄으로써 급성전염병업무담당자의 직무만족을 증진시키기 위한 정책을 개발하는데 실증적인 자료를 제시하고자 시도되었다.

본 연구의 자료수집은 전국 16개 시·도 및 250개 시·군·구보건소의 급성전염병업무를 담당하고 있는 공무원을 대상으로 하였으며, 우편설문조사를 2006년 11월 6일부터 12월 1일까지 실시하여 총 592부가 회수되어 55.6%의 회수율을 보였으며, 부실기재된 8부를 제외하고 총 584부가 최종 분석되었다. SPSS통계프로그램 11.0 win program을 사용하였다.

직무스트레스와 직무만족도를 측정하기 위한 측정도구는 기존의 선행 연구에서 사용했던 측정지를 본 연구의 목적에 맞게 약간 수정하여 사용하였다.

급성전염병업무담당공무원의 직무만족과 직무스트레스에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 선행연구결과를 참조하여 인구통계학적 및 일반적 특성을 개인적요인과 직업적요인으로, 직업관련 특성을 직무내용요인, 대인관계요인, 작업환경요인으로 분류하여 분산분석, 상관분석 및 회귀분석 등을 실시

하였다.

본 조사연구의 결과는 다음과 같다.

1. 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따라 직무스트레스 수준에 차이가 있는지 살펴본 결과, 주관적 건강상태만 통계적으로 유의한 차이가 있었는데, 주관적 건강상태가 나쁠수록 직무스트레스 수준이 높아졌다. 직업관련 특성에 따른 직무스트레스 수준은 난이도, 업무량, 휴가사용여부, 동료의수, 상사의수, 하루평균근무시간, 하절기 비상방역근무 운영형태, 하절기동안 하루평균근무시간, 하절기동안 한달평균공휴일근무횟수에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었는데, 도움을 받을 동료의수가 없을 때, 휴가사용이 적절치 못할 때, 업무량이 많을때 순으로 직무스트레스가 높았다.

하절기 비상방역근무 유형에 따라 직무스트레스 수준에 차이가 있는지 살펴본 결과, 하절기 비상방역 근무유형별로 직무스트레스에 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 하절기 비상방역 근무제도 일부 개선 운영 그룹이 연중 기동감시·대응체계 시범 운영 그룹보다 직무스트레스 수준이 더 높게 나타났다.

2. 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따라 직무만족도에 차이가 있는지 살펴본 결과, 나이, 교육정도, 주관적 건강상태, 봉급수준, 직급, 총공무원근무경력이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 직업관련 특성에 따른 직무만족도 차이는 난이도, 업무량, 질병관리본부장상이상 기관평가상 수상여부, 승진횟수, 휴가사용여부, 동료의수, 상사의수, 하루평균근무시간, 하절기 비상방역근무 운영형태, 연중 기동감시·대응체제로 전환에 대한 의견에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며, 이중 도움을 받을 상사의수가 3-4명일 때 직무만족도가 가장 높았다. 또한 하절기 비상방역근무 유형에 따라

직무만족도에 차이가 있는지 살펴본 결과, 하절기 비상방역 근무유형별로 직무만족도가 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉, 연중 기동감시·대응 체계 시범 운영 그룹이 하절기 비상방역 근무제도 일부 개선 운영 그룹 보다 직무만족수준이 더 높게 나타났다.

3. 독립변수와 종속변수간의 상관관계 분석에서는 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하게 부(-)적 상관관계( $r=-.438$ )을 나타냈다.

4. 연구대상자의 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 단계투입형 회귀분석을 실시한 결과, 직무만족도에 가장 영향을 미치는 요인은 직무스트레스로서 직무만족에 부정적 영향을 미칠 것을 예측할 수 있으며, 그 다음 나이, 상사의수 순으로 직무만족에 긍정적 영향을 미칠 것을 예측할 수 있다. 그 외 통제변수들은 유의수준 0.05에서 통계적으로 유의하지 않아 제거되었다.

이러한 결과를 토대로 향후 하절기 비상방역 근무제도를 연중 기동감시·대응체제로 전면 개편하는 것은 급성전염병업무담당공무원의 직무스트레스 및 직무만족도를 관리하는데 큰 도움이 될 것이며, 더불어 상사와의 관계 등 사회적 지지자원을 확보, 긴밀히 유지하도록 비공식조직 활성화 등 직무만족도를 높이는 다양한 방안을 추진해나가야 할 것이다.

## 2. 제언

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 본 연구에서는 조직내부 특성 요인이 직무만족에 미치는 영향을 연구하였으나, 추후 연구에서는 조직외부 요인 및 개인의 역할 등을 추가하여 직무만족에 미치는 영향을 연구해본다면 보다 구체적인 연구결과를 얻을 수 있을 것이다.

2. 본 연구 결과 하절기 비상방역 근무유형에 따른 직무스트레스와 직무만족 수준이 통계적으로 유의하게 차이가 있었다. 2007년부터 질병관리본부에서는 하절기 비상방역 근무제도를 급성전염병 발생 양상변화에 맞게 급성전염병업무담당공무원의 근무처우 개선, 사기 진작을 위해 연중 기동감시·대응체제로 전면 개편할 예정으로 있어 본 연구가 구체적인 정책 마련에 유용한 자료로 활용되길 바란다.

## 참 고 문 헌

- 김광숙. 기혼 여성근로자의 스트레스와 건강상태. 연세대학교 대학원 박사학위논문, 2003
- 김경화. 근로복지공단직원의 스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 사회복지대학원 석사논문, 2004
- 김남신. 임상간호사의 직무스트레스 요인과 적응방법에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 1992
- 김복영. 간호사의 직무스트레스와 대처방법에 따른 조직몰입과의 관계. 강원대학교 대학원 석사학위논문, 2004
- 김선희. 임상간호사의 직무스트레스와 직무만족 관계에 관한 연구. 충북대학교 행정대학원 석사학위논문, 2003
- 김은주. 간호사의 소진경험과 직무만족과의 관계 연구. 경희대학교 행정대학원, 2002
- 김정휘, 서대식. 초등학교 교사의 직무만족과 사기, 직무스트레스 및 근무여건 개선에 관한 연구. 교육연구, 2003; 20 : 129-182
- 김지연. 보건교사의 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구: 강원·경기 지역 보건교사를 중심으로. 연세대학교 관리과학대학원 석사학위논문, 2002
- 김유리. 직무스트레스의 성차연구. 이화여자대학교 대학원 석사논문, 2000
- 김태호. 공단근로자의 생활체육 참여가 직무스트레스와 직무만족에 미치는 영향. 경상대학교 교육대학원 석사학위논문, 2000

- 김해정. 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향 : 인천시 행정공무원 중심으로. 인하대학교 석사학위논문, 2006
- 도복늬, 이미경. 암환자의 생활스트레스, 사회적지지 및 대응방법. 정신간호학회지, 1998; 7(2) : 407-416.
- 권미옥. 서울시 기술직공무원(의무직군·보건직군)의 행정체계 분석과 보건간호사의 직무만족에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 1992
- 박성석. 임상간호사의 스트레스, 소진 및 직무만족도에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 1995
- 박윤주. 연구개발 인력의 직무만족과 직무스트레스 및 이직의향에 관한 연구: 전자분야를 중심으로. 중앙대학교 산업경영대학원 석사학위논문, 2006
- 박윤희. 비서직 종사자의 직무스트레스 요인과 직무스트레스의 관계에 관한 연구. 비서학연구, 1997; 0(17)
- 박은주. 치과위생사의 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 전북대학교 보건대학원 석사학위논문, 2003
- 박정아. 중앙 행정부 공무원의 직무스트레스와 우울. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 2004
- 박종섭. 직무스트레스에 미치는 기업문화 효과에 관한 연구. 전주대학교 박사학위논문, 1997
- 박진주. 암병동 간호사의 직무스트레스와 직무만족 연구. 한양대학교 대학원 석사학위논문, 2006
- 박창원. 유아체육교사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. 수원대



- 학교 교육대학원 석사학위논문, 2004
- 박현의, 심진이, 조은정, 신현경, 김재원. 직업무용수의 직무스트레스와 직무만족 분석. 한국 스포츠 리서치, 2005; 16(4),
- 백기복, 조직행동연구 제2판. 성지사, 2000
- 복분자. 기혼 간호사의 역할 갈등과 직무만족도에 관한 연구. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문, 1992
- 송말순. 수술실 간호원의 역할스트레스, 소진 경험 정도와 직무만족도와의 상관관계 연구. 연세대학교 교육대학원 석사학위 논문, 1994
- 송미선. 간호사의 직무만족요인 및 직무만족도가 환자만족에 미치는 영향 분석. 계명대학교 의료경영대학원 석사학위논문, 2005
- 송영숙, 이종목. 사무직 여성근로자들의 직무스트레스와 중재변인, 결과변인과의 관계. 대한심신스트레스학회지, 1997; 5(1) : 16-30
- 신은경. 국민건강보험공단직원의 직무불안정 · 조직몰입 및 직무만족간의 관계. 청주대학교 행정대학원 석사학위 논문, 2002
- 송대현, 이종목, 박한기. 직무스트레스와 직무만족과의 관계에 대한 상관관계연구. 한국산업심리학회지, 1998
- 안가영. 직무만족에 영향을 미치는 직무스트레스요인에 관한 실증적 연구: 충청남도 공무원을 중심으로. 충남대학교 지역개발대학원 석사학위논문, 2003
- 안현성, 패션 샵매니저의 직무만족도와 직무스트레스에 관한 연구. 숙명여자대학교 대학원 석사학위논문, 2005
- 안현우. 직무스트레스 요인과 직무스트레스 반응, 직무만족에 관한 연구 : K공사 직원 중심으로. 고려대학교 경영대학원 석사학위논문, 2003

- 오혜경. 사회복지 관련 종사자의 직무만족실태 및 만족요인 연구. 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문, 1981
- 옥원호, 김석용. 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구. 한국행정학보, 2001; 35(4)
- 유숙자. 사회복지사의 직무스트레스와 직무만족과의 관계연구(직무스트레스의 역할요인을 중심으로). 가톨릭대학교 대학원, 1999
- 유지철. 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. 충주대학교 석사학위 논문, 2003
- 이경숙, 이강숙, 홍현숙, 이정운. 전자회사 일부 근로자의 스트레스 대처방식과 직무스트레스 증상 및 직무결과와의 관련성. 韓國의 産業醫學, 2002; 41(1)
- 이루지. 한국 무용수의 직무 스트레스와 직무만족에 관한 연구. 한국 스포츠 리서치, 2004; 15(2).
- 이은희. 간병인의 직무스트레스와 직무만족과의 관계 연구. 이화여자대학교 석사학위논문, 2004
- 이종구, 광원섭. 중소 제조업 생산직 근로자들의 직무 스트레스원, 직무 스트레스 및 조직 성과간의 관계. 한국심리학회지 건강, 2001; 6(2)
- 이종목. 직무스트레스의 원인과 결과 및 대책. 서울; 성원사, 1989
- 임창희. 조직행동 제3판. 학현사, 2004
- 정서영. 노인요양시설 종사자의 직무스트레스와 직무만족도의 관계 연구. 원광대학교 행정대학원 석사학위논문, 2006
- 조성연. 보육교사의 직무만족도와 직무스트레스, 한국영유아보육학회지, 2004; 36

- 정세연. 직업무용수의 직무스트레스와 자기대처에 따른 직무만족도 분석. 중앙대학교 교육대학원 석사학위논문, 2006
- 정은자. 초등학교 교사의 직무스트레스와 대처방법에 관한 연구. 수원대학교 경영대학원 석사학위논문, 2004
- 질병관리본부. 2004 질병관리백서. 서울; 이환기획, 2005
- 질병관리본부. 전염병관리사업지침, 2006
- 최영란. 양호교사의 업무수행에 따른 직무만족도와 직무스트레스 정도의 관계연구. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문, 2001
- 최외선. 정신지체학교 교사의 직무스트레스와 직무만족도의 상관관계 연구. 대구대학교 교육대학원 석사학위 논문, 2003
- 최 은. 항공사 승무원의 직무스트레스 요인과 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 관광대학원 석사학위 논문, 2004
- 한경임, 임천기. 지체부자유 학교 교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 상관 연구. 重複・肢體不自由兒教育, 2003; 42
- 한광현. 직무스트레스에 관한 실증적 연구: 여성근로자를 중심으로. 건국대학교 박사학위논문, 1992
- 한상환, 조수현, 김지영, 성낙정. 전자제품 조립업체 근로자에게 직무 요구, 직무 조직, 경력 개발, 역할 압력, 경제력 압력 등의 직무 스트레스가 업무관련 근골격장애에 미치는 영향. 大韓産業醫學會誌, 2003; 15(3)
- 황정례. 노인전문병원 종사자의 직무만족과 소진의 관계에 관한 연구. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문, 2003
- 최준배. 教師의 職務스트레스要因과 職務滿足과의 關係 : 安山市 中學校

教師를 中心으로. 수원대학교 교육대학원 석사학위논문, 2002

Hoppock, R. *Job Satisfaction: Photo studies by Hine LH.* New York: Harper & Brothers Publishers, 1935

Hagihara, A, Tarumi, K, Miller, A. S, et al. Type A and Type B Behavior, Work Stressors, and Social Support at Work. *Preventive Medicine*, 1997; 26 : 486-494.

Schenker, MB, Eaton M, Green, R, et al. Self-reported stress and reproductive health of female lawyers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 1997; 39(6) : 556-568.

Quick, JC. & Quick, JC. *Organizational Stress and Preventive Management.* New York: Mcgraw-Hill, 1984

## 부 록 1. 설문지

안녕하십니까?

급성전염병업무를 수행하며 국민들의 건강증진에 이바지하고 계신 여러분들의 노고에 감사드립니다. 저는 연세대학교 보건대학원에서 지역사회간호를 전공하고 있으며 석사학위 논문을 준비하고 있습니다.

본 설문지는 전국 보건기관의 급성전염병업무를 담당하는 직원들을 대상으로 직무스트레스와 직무만족도와의 관계, 특히 하절기 비상방역근무 유형별로 비교 연구하고자 고안되었습니다. 귀하께서 성의있게 응답해주신 내용들은 본 연구를 위해 유용하게 활용되어질 것입니다.

본 설문과 관련된 모든 정보는 무기명으로 실시되며, 귀하의 응답은 통계자료로만 활용되기 때문에 개인의 설문내용이 외부에 공개되는 일은 절대로 없음을 약속드립니다.

끝으로 귀하의 평안을 기원합니다.

2006년 10월

연세대학교 보건대학원 지역사회간호학과

지도교수 : 이 정 렬

연구자 : 조 선 영

♣ 문의사항 연락처 : (02)380-1573/4

I. 다음은 귀하가 느끼고 있는 직무만족요인들에 대해 기술한 것입니다. 일치하는 곳에 V표 해주시기 바랍니다.

<직무내용요인>

1. 귀하의 업무는 업무능력에 비해 난이도가 어떻다고 생각하십니까?  
① 난이도가 낮다.    ② 난이도가 적절하다.    ③ 난이도가 높다.
  
2. 귀하의 업무는 업무능력에 비해 업무량이 어떻다고 생각하십니까?  
① 업무량이 적다.    ② 업무량이 적절하다.    ③ 업무량이 많다.
  
3. 귀하가 소속된 기관은 2004년부터 시작된 전염병관리사업 기관평가에서 질병관리본부장상 이상의 상을 수상한 적이 있습니까?  
① 예            ② 아니오

<조직적요인>

4. 귀하는 보건기관에 근무 중 승진을 몇 번 하셨습니까? \_\_\_회

<작업환경요인>

5. 귀 기관에서 휴가(휴가제도)사용은 본인의 의사에 따라 적절하게 사용할 수 있습니까?  
① 매우 적절하게 사용할 수 있다.    ② 조금 적절하게 사용할 수 있다.  
③ 조금 적절하게 사용할 수 없다.    ④ 매우 적절하게 사용할 수 없다.
  
6. 귀하는 업무수행 시 어려움이 발생했을 경우 도움을 요청하거나, 도움을 성심껏 주는 동료ja 있습니까?  
① 없다            ② 1-2명            ③ 3-4명            ④ 5명이상
  
7. 귀하는 업무수행 시 어려움이 발생했을 경우 도움을 요청하거나, 도움을 주는 상사가 있습니까?  
① 없다            ② 1-2명            ③ 3-4명            ④ 5명이상

8. 귀하는 평소 하루 평균 몇 시간 근무하고 계십니까?

- ① 8시간      ② 8-9시간      ③ 10-11시간      ④ 12시간 이상

9. 귀하는 평소 한달 평균 공휴일(주말 포함)에 몇일 근무하고 계십니까?

- ① 1-2회      ② 3-4회      ③ 5-6회      ④ 6회 이상

10. 하절기(5-9월) 비상방역근무와 관련한 질문입니다.

10-1. 귀 기관은 2006년 하절기(5-9월)동안 비상방역근무를 어떠한 형태로 운영하였습니까?

- ① 하절기 비상방역근무 근무제도 일부 개선 운영  
② 연중 기동감시·대응체계 시범 운영  
③ 기타 (\_\_\_\_\_)

10-2. 귀하는 올해 하절기(5-9월)동안 하루 평균 몇 시간 근무하였습니까?

- ① 8시간      ② 8-9시간      ③ 10-11시간      ④ 12시간 이상

10-3. 귀하는 하절기(5-9월)동안 한달 평균 공휴일(주말 포함)에 몇 일 근무하였습니까?

- ① 1-2회      ② 3-4회      ③ 5-6회      ④ 6회 이상

10-4. 2007년부터 전국 보건기관이 연중 기동감시·대응체계로 전환 운영하는 것에 대해 어떻게 생각하십니까?

- ① 적극 찬성한다.      ② 찬성은 하나 약간 걱정이 된다.  
③ 약간 반대한다.      ④ 적극 반대한다.  
⑤ 모르겠다.

10-5. 연중 기동감시·대응체계로 운영한 보건기관에서만 답변하여 주시기 바랍니다. 귀 기관에서 연중 기동감시·대응체계로 운영한 결과, 귀하는 급성전염병관리사업을 추진하는데 기존에 비해 어떠한 영향을 미쳤다고 생각하십니까?

- ① 매우 원활히 추진되었다.      ② 조금 원활히 추진되었다.  
③ 기존과 비슷하게 추진되었다.      ④ 조금 어렵게 추진되었다.  
⑤ 매우 어렵게 추진되었다.

II. 다음은 직무스트레스에 관한 내용입니다. 다음 질문에 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표 해주시기 바랍니다.

문 항	질 문	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보 통 이다	④ 약간 그렇다	⑤ 매우 그렇다
1	업무 때문에 긴장감을 느낄 때가 있다.					
2	업무 때문에 불안감이나 초조감을 느낄 때가 있다.					
3	업무에 대해 심리적 압박감을 느낄 때가 있다.					
4	업무에 대해서 생각하면 괜한 짜증이 날 때가 있다.					
5	업무로 인해서 화가 나는 경우가 있다.					
6	업무를 생각하면 무력감이나 피곤함을 느낄 때가 있다.					
7	업무에 대한 집중력이 저하되고 인내력이 약해짐을 느낀다.					
8	업무에 대한 부담 때문에 자포자기에 빠질 때가 있다.					
9	업무에 대한 부담이 가정생활까지 이어질 때가 있다.					
10	업무로 인한 스트레스 때문에 음주, 흡연 등의 행위를 하거나 횡수가 늘었다.					
11	전염병 발생대비 대기시간, 대응조치를 위한 잦은 출장 때문에 가끔 타 업무를 하고 싶다.					
12	내 업무를 수행하기 위해서는 급성전염병에 대한 전문지식 및 창의적인 기획력이 필요하다.					
13	급성전염병업무의 특성상 업무량, 작업스케줄을 스스로 조절하는 것은 불가능하다.					
14	나는 비상사적으로 발생하는 전염병환자에 대한 대응조치를 수행하느라 규칙적인 여가(취미)생활을 하지 못한다.					



Ⅲ. 다음은 직무만족에 관한 내용입니다. 다음 질문에 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표 해주시기 바랍니다.

문 항	질 문	① 전혀 그렇지 않다	② 그렇지 않다	③ 보 통 이다	④ 약간 그렇다	⑤ 매우 그렇다
1	현재 맡고 있는 직무가 나의 적성에 적합하다.					
2	현재 맡고 있는 직무에 대하여 많은 흥미를 느낀다.					
3	현재 담당하고 있는 업무량은 적당하다.					
4	현재 담당하고 있는 직무에 대하여 긍지와 보람을 느끼고 있다.					
5	나의 직장에 대한 일반인들의 사회적평가는 높다.					
6	현재 담당하고 있는 업무가 나의 능력에 적당하다.					
7	현재 직장의 근무시간은 적당하다.					
8	현재 직장내 사무환경(물질적 측면)은 쾌적하다.					
9	현재 직장의 복리후생제도가 타직장과 비교할 때 좋은 편이다.					
10	현재 나의 직장내에서 상·하간이나 동료들간의 의사소통에 대하여 만족한다.					
11	현재 나의 직장의 신분보장제도에 대하여 만족한다.					
12	직장내의 조직분위기(정신적측면)에 대하여 만족한다.					
13	현재 나의 직장내에서 직원상호간의 인간관계는 좋은 편이다.					
14	직장에서는 하급자들이 상급자들에게 대하여 업무와 관련해 의견, 불만, 제안 등을 자유롭게 제시할 수 있다.					
15	현재 추진되는 전염병예방관리정책에 대하여 만족한다.					
16	현재 받는 보수액에 대하여 만족한다.					
17	현재 받고 있는 보수수준이 타직장의 비슷한 지위에 있는 사람들의 보수수준과 비교해서 적당하다.					
18	현재 받고 있는 보수수준으로 여유있는 생계를 유지하고 있다.					
19	현재 나의 직장의 승진기회에 대하여 만족한다.					
20	현재 나의 직장의 승진제도가 공정하다고 생각한다.					

#### IV. 일반적 사항

다음은 귀하의 일반적 사항에 대한 질문입니다. 해당하는 곳에 V표 해주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남                      ② 여

2. 귀하는 몇 년생입니까? 19(        )년생

3. 귀하의 현재 결혼상태는 어떠합니까?

- ① 기혼                  ② 미혼                  ③ 사별                  ④ 이혼                  ⑤ 기타

4. 귀하의 자녀수는 어떠합니까?

- ① 없다                  ② 1명                  ③ 2명                  ④ 3명이상

5. 귀하의 교육정도는 어떠합니까?

- ① 고졸이하              ② 전문대졸              ③ 대졸                  ④ 대학원졸 이상

6. 귀하의 종교는 어떠합니까?

- ① 기독교              ② 천주교              ③ 불교                  ④ 없다                  ⑤ 기타

7. 귀하가 스스로 평가하기에 본인의 건강상태가 같은 나이층에 비하여 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 건강이 좋다.              ② 건강이 좋은 편이다.              ③ 보통이다.  
④ 건강이 나쁜 편이다.              ⑤ 매우 건강이 나쁘다.

8. 귀하가 근무하시는 곳은 어디입니까?

- ① 시·도                  ② 시·군·구 보건소

9. 귀하의 현 직급은 어떠합니까?

- ① 7급미만                  ② 7-6급                  ③ 5급                  ④ 4급                  ⑤ 3급이상

10. 귀하의 총공무원근무경력은 어떠합니까?    년    개월

11. 귀하의 총공무원근무경력 중 급성전염병업무 담당경력은 어떠합니까?  
          년    개월

12. 귀하의 봉급수준은 어떠합니까?

- ① 200만원미만              ② 200-300만원미만              ③ 300-400만원미만              ④ 400만원이상

♣ 장시간 설문에 응해주셔서 감사합니다 ♣

## 부 록 2. 하절기 비상방역근무제도의 개념과 개선

### 1. 하절기 비상방역근무제도의 개념

국가 전염병예방관리정책으로 하절기동안(5.1~9.30)을 집중방역기간으로 정하여 전염병 발생에 신속히 대비대응 및 전염병 유행을 방지코자 질병관리본부(구 국립보건원) 및 16개 시·도, 250개 시·군·구 보건소에서 평시 근무시간 연장, 주말 비상근무 등을 실시하는 제도를 일컬어 하절기 비상방역근무제도라 한다.

#### (1) 대상기관

- 질병관리본부, 16개 시·도 및 250개 시·군·구보건소

#### (2) 실시기간 : 5.1 ~ 9.30

#### (3) 근무방법

- 평일 09:00~20:00, 토·일·공휴일 09:00~16:00

#### (4)보고요령

- 전염병 발생 및 조치사항 보고
  - 유선/서면 보고 : (02)380-1573~4(전화), (02)354-2723(팩스)
  - 근무시간 이후에는 전국 전염병관리관계자 연락망 및 당직실 활용
- 전염병 미발생시 보고
  - 평일 20:00시, 토·일·공휴일 16:00시까지 ZERO REPORT 유선/서면보고

### 2. 하절기 비상방역근무제도 개선의 필요성 제기

최근 지구온난화로 인한 동절기 평균기온 상승, 주거환경 개선으로 연중

실온 유지, 국민 생활수준으로 여가생활 증가 등으로 인해 전염병의 유행과 집단 발생은 연중 계절의 구분 없이 발생하는 경향을 보이고 있다.

이에 따라 급성전염병업무담당공무원은 연중 수인성·식품매개전염병 발생에 따른 대응조치를 위한 잦은 근무시간 연장, 주말근무 등을 실시하면서 하절기 집중방역의 의미가 퇴색하였다.

### 3. 2006년도 하절기 비상방역근무제도 개선 운영체계

2006년도에는 하절기 비상방역근무제도를 일부 개선하여 5개 시·도(부산광역시, 인천광역시, 충청북도, 전라남도, 경상북도) 및 관할 보건소에서 연중 기동감시·대응체계를 시범 운영하였으며, 나머지 11개 시·도 및 관할 보건소에서도 기존의 하절기 비상방역근무제도를 유지하되 일요일은 재택근무로 부분 개선하여 운영하였다.

#### 가. 연중 기동감시·대응체계 시범 운영

##### (1) 추진배경

○ 국민 생활수준 향상에 의한 주거환경 개선으로 연중 일정한 실온유지로 전염병 유행에 있어 계절적 영향이 미미하게 되고, 개인 휴대폰, E-mail 등 상용화로 전염병관리요원의 기동능력이 향상됨에 따라 일부 시·도에서 연중 기동감시·대응체계를 시범 운영하였다.

##### (2) 시범 운영기관

- 부산광역시 및 16개 관할보건소
- 인천광역시 및 10개 관할보건소
- 충청북도 및 13개 관할보건소

○ 전라남도 및 22개 관할보건소

○ 경상북도 및 25개 관할보건소

(3) 근무방법

○ 하절기(5-9월) 평일 2시간 연장·휴일근무 방식을 재택근무로 전환

○ 전염병 대응상황 발생시 1시간내 사무실 출동·대응조치

(4) 보고요령

○ 전염병 발생 및 조치사항 보고

- 유선/서면 보고 : (02)380-1573~4(전화), (02)354-2723(팩스)

- 문자전송서비스(SMS) 보고 : 010-4445-5157(비상휴대폰)

**나. 하절기 비상방역 근무제도 일부 개선 운영**

(1) 대상기관

○ 질병관리본부

○ 시범운영지역 제외 11개 시·도 및 164개 관할보건소

(2) 근무기간 : 5.1 ~ 9.30

(3) 근무방법

○ 평일 09:00~20:00, 토·공휴일 09:00~16:00

○ 일요일은 재택근무 실시

(4)보고요령

○ 전염병 발생 및 조치사항 보고

- 유선/서면 보고 : (02)380-1573~4(전화), (02)354-2723(팩스)

- 문자전송서비스(SMS) 보고 : 010-4445-5157(비상휴대폰)

- 근무시간 이후에는 전국 전염병관리관계자 연락망 및 당직실 활용

○ 전염병 미발생시 보고

- 평일 20:00시, 토·일·공휴일 16:00시까지 문자전송서비스(SMS)를 이용하여 ZERO REPORT 실시

※ 질병관리본부는 비상휴대폰을 이용하여 보고시간 알림 문자서비스 제공

## *ABSTRACT*

### *Job Stress and Job Satisfaction according to Type of Emergency Duty System for Infectious Disease Control*

Seon Young cho

Graduate School of public health

Yonsei University

(Directed by Professor Chung Yul Lee)

This study was conducted to investigate the relationship between job stress and job satisfaction according to emergency duty system for infectious disease control and to find out variables affecting job satisfaction. This system has been operated from May 1 to Sep. 31 every year among public officials in charge of acute infectious disease working at 16 cities and provinces, 250 public health centers.

A conceptual framework was constructed with variables affecting job stress and job satisfaction that identified in precede studies.

Data were collected from public officials in charge of acute infectious disease working at 16 cities and provinces, 250 public health centers from Nov. 6, 2006 to Dec. 1, 2006 in a questionnaire survey method. Five hundred and ninety two individuals responded to the survey

questionnaire, representing a response rate of 55.6%. The data were analyzed by SPSS win 11.0 program.

The results of this study were as follows.

1. The job stress level of the participants revealed 3.2973 and the job satisfaction level revealed 2.9853. Specifically, the level of job stress and job satisfaction of the participants according to type of duty system had significant difference( $p < .05$ ).

2. The relationship between job stress and job satisfaction indicated negative correlation( $r = .438$ ,  $p < .05$ ).

3. Stepwise regression analysis was used to identify variables affect job satisfaction. The result is that what affects to job satisfaction is job stress, age, the number of superior( $p < .05$ ). Job stress predict affect in the negative to job satisfaction. in the other hands, age and the number of superior predict affect in the positive to job satisfaction .

Considering this results, it can be concluded that hereafter reform of emergency duty system for infectious disease control being operated from May 1 to Sep. 31 every year can be a help to job stress management of public officials in charge of acute infectious disease. and social support resources such as relationship with superior etc should be lined up and be maintained closely in method such as revitalization of informal organization etc to elevate their the level of job satisfaction.