

중앙 행정부 공무원의
직무스트레스와 우울

연세대학교 보건대학원

산업보건학과

박정아

중앙 행정부 공무원의 직무스트레스와 우울

지도 노 재 훈 교수

이 논문을 보건학석사학위 논문으로 제출함

2004년 월 일

연세대학교 보건대학원

산업보건학과

박 정 아

중앙 행정부 공무원의 직무스트레스와 우울

지도 노재훈 교수

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함

2004년 월 일

연세대학교 보건대학원

산업보건학과

박 정 아

감사의 글

"모르는 사이에 기쁨이 솟아나고 눈이 열렸는데, 오래 두고 익숙하게 읽으니 점차 의미를 알게 되어 마치 들어가는 길을 얻은 것 같았다. 이 때부터 비로소 성리학의 체계를 친숙하게 알게 되었다." 이것은 퇴계 이황 선생님의 일화 중 학문의 기쁨을 이야기할 때 나오는 선생님의 독백입니다. 길지 않은 시간을 공부에 정진해 온 저이지만, 이 독백이 제 것이 되리라고 생각지 못했습니다. 논문을 쓰는 동안 학부 때의 학습과 2년 반의 공부가 정리되며 이제야 산업보건학에 대한 눈을 조금 뜨게 되었다고 할까요?

이러한 눈을 뜨게 해 주신 선생님들께 감사드립니다. 언제나 차분한 강의로 우리를 산업보건학의 길로 인도해 주시며 미흡한 생각들이 열매 맺도록 도와주신 노재훈 교수님, 먼 곳에 계시면서도 격려와 조언을 아끼지 않으시며, 학문에 대한 열정과 도전을 알게 해 주신 장세진 교수님, 바쁘신 와중에도 지도해 주신 이경중 교수님, 김치년 교수님의 학문에 대한 깊이와 제자에 대한 사랑을 잊지 않겠습니다. 학문을 대하는 섬세하고도 진지한 자세를 교수님들께서 가르쳐 주셨습니다. 그리고 긴요할 때 마다 적절한 도움을 주신 김형렬 선생님, 동기이자 조력자인 주선숙 선생님, 통계분석의 방향을 잡아 주고 조언해 주신 고동희 선생님, 진심으로 감사드립니다.

언제나 든든한 조력자였던 산업보건학과와 동기선생님들, 그리고 선배님과 후배들, 각자 속한 세계가 다르지만 한울타리에서 만날 수 있었던 행운에 감사드립니다. 이제 각자의 길을 가겠지만 함께 보낸 시간들 잊지 않겠습니다.

습니다. 각자의 자리에서 항상 최선을 다하여 최고가 되시길 늘 기원하겠습니다. 감사합니다.

바쁜 중에도 사무실에서 저를 도와주었던 많은 분들께 감사드립니다. 특히 설문지 배포와 수거를 도와주었던 동료 분들, 바쁜 시간을 쪼개어 설문에 응해주셨던 모든 분들께 항상 행운이 함께 하시길 바랍니다. 함께 근무하며 가장 많은 배려와 전폭적인 지지를 보내주신 송훈면 과장님, 김부천 계장님, 전건호·이태용·이희영·민경윤 선생님께 마음 깊이 감사드립니다.

나의 힘의 원천인 가족, 어머니와 동생 진웅에게도 감사의 말을 전합니다. 공부한답시고 가족들과 많은 시간을 보내지 못했는데 이제부터는 사랑 받는 딸, 존경 받는 누나가 되겠습니다.

이외에 논문이 나오기까지 많은 도움을 주신 분들께 일일이 호명하여 감사드리지 못함을 죄송하게 생각합니다. 그러나 제 마음속에 늘 감사하며, 기억하고 있습니다. 하시는 모든 일들이 순조롭고 좋은 결과들 있기를 늘 기원드립니다.

이제 시작입니다. 언젠가 제가 이황 선생님의 학문의 기쁨을 넘어 아르키메데스의 “유레카! 유레카!”를 외치도록 끊임없이 정진할 것을 약속드립니다. 저를 사랑해주시는 모든 분들께서 때로 채근과 격려를 아끼지 마시고 지켜봐 주시길 부탁드립니다. 사랑합니다!!

2004년 仲夏에... 박 정 아.

차 례

I. 서 론	1
II. 연구대상 및 방법	
1. 연구 대상	5
2. 연구 방법	5
3. 분석 방법	10
III. 연구 결과	
1. 일반적 특성	11
2. 각 변수와의 상관관계	13
3. 우울에 영향을 미치는 요인	15
IV. 고 찰	16
V. 결 론	21
참고 문헌	22
부록	27
영문 초록	33

표 차 례

표 1. 설문지구성, 출처, 신뢰도 계수	9
표 2. 연구대상자의 특성 및 직무스트레스·우울수준	12
표 3. 직무스트레스 요인에 따른 우울수준	13
표 4. 각 변수와 우울수준의 상관관계	14
표 5. 우울에 대한 로지스틱 회귀분석	15

국문 요약

이 연구는 우리나라 행정부 공무원을 대상으로 직무스트레스의 요인과 우울수준간의 관련성을 분석하기 위해 중앙부처인 과천청사에 근무하는 행정부 중앙공무원 361명을 대상으로 자기기입식 설문조사를 통하여 직무스트레스와 우울수준(CES-D)에 대한 자료를 분석하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

단일변량분석 결과, 나이가 적을수록, 직무요구도가 높을수록, 직무자율성, 상사의 지지, 동료의 지지, 직무만족도, 조직몰입도, 직무몰입도가 낮을수록, A형 행동유형의 성향을 보일수록 우울수준이 통계학적으로 높았다.

다변량분석 결과, 자기존중심이 높은 사람에 비해 낮은 사람이, 직무만족도가 높은 집단에 비해 낮은 집단이, 5급 이상의 직급에 비해 6급 이하의 직급이, 그리고 행동유형의 경우 공격적이고 시간의 압박감을 느끼는 A형 성격유형이 B형 행동의 성향에 비해 우울을 경험할 가능성이 높았다.

결론적으로 행정부 중앙공무원의 우울은 5급 이상의 직급에 비해 6급 이하의 직급, 낮은 직무만족도, A형 성격유형, 낮은 자기존중심과 관련성이 있음이 확인되었다. 이 연구를 통해 볼 때, 비교적 안정적인 정신상태를 향유할 것으로 알려져 있는 우리나라 행정부 공무원들의 우울수준을 감소시킬 수 있는 다양한 행정적 제도 방침 및 제도상 보완이 요청된다.

핵심 되는 말 : 행정부 공무원, 직무스트레스, 우울

I. 서 론

장기간 지속되거나 정도가 심한 스트레스는 우울증, 불안장애, 정신신체 장애 등의 정신적 질환과 관련되는데, 한국산업안전공단에 의하면 국내에서 업무상 스트레스로 발생한 질병을 산업재해로 처음 인정한 2000년 이후, 2001년 27명, 2002년 45명, 2003년 85명 등 환자 수는 해마다 급증하고 있다. 스트레스는 단순히 조직의 생산성을 저하 뿐 만 아니라 조직구성원 개인의 사회적 안녕을 해쳐 크게는 사회문제로 대두될 수도 있다. 이러한 시각에서 조직 및 산업심리학 분야에서 출발되어 지금은 산업보건학, 정신과학, 사회복지학, 간호학, 심리학 등의 분야에서 직무스트레스 연구의 필요성이 크게 강조되어 오고 있다. 우리나라에서도 직무스트레스 문제는 산업사회의 복잡성 및 기업성장에 따라서 그 중요성은 점차 증대되었으나, 1997년 IMF이후 기업구조조정과 소득감소 등 현안문제에 급급하다 보니 스트레스 관리방안은 뒷전으로 물러나고 생존을 위한 치열한 경쟁관계가 여전히 지속되고 있는 것이 현실이다. 그러나 조직 내에서 스트레스를 적절히 관리하지 못할 경우 개인의 긴장상태가 지속되고 나아가 부정적인 결과를 발생시키며 조직 내 인적 자원의 효율적 활용이 불가능하게 된다(김일경, 1999). 조직성과를 증대시키기 위한 효과적인 조직 및 인사 관리전략을 수립·추진하기 위해서는 다양한 측면에서 직무스트레스의 원인과 영향을 규명해야 한다는 필요성이 강조되고 있다. 직무스트레스의 원인 및 그 영향에 대한 광범위한 연구는 과도한 스트레스가 조직구성원 개인의 건강

과 조직 행태에 미치는 부정적 영향을 최소화하고 조직성과 차원에서의 피해를 최소화하는 조직 및 인사관리전략을 마련하는데 중요한 토대가 될 수 있는 점에서 중요한 의의를 갖는다(옥원호와 김석용, 2001).

현재까지 직무스트레스에 대한 연구는 약 8천건 이상이며, 2003년 한해에도 110건 이 논문주제로 다루어 질 만큼 많은 연구가 이루어지고 있다. 그러나 연구대상을 살펴보면 민간부문에 종사하는 근로자의 직무스트레스가 주를 이루고 있으며, 공공부문에 종사하는 공무원에 대한 직무스트레스를 다룬 연구는 미미한 실정이다. 다양한 분야에서 직무스트레스에 관한 연구가 이루어짐에도 불구하고 우리나라 공공부문에 있어서 조직구성원들의 직무스트레스에 관한 광범위한 연구가 이루어지지 못한 주된 이유로는 그 동안 공공조직은 본질적으로 기업조직과는 다르다는 전제 아래 공공부문에서의 스트레스로 인한 조직의 효율성 저하 문제를 심각하게 고려하지 않았다는 점이다(옥원호와 김석용, 2001). 공무원의 직무스트레스에 대한 연구는 학문적 차원에서 뿐만 아니라 실제 조직관리차원에서 필요하다. 임금현실화 방안을 위해 노력하고 있음에도 불구하고 다른 민간부문에는 미치지 못하는 임금과 업무과다, 창의성 없는 반복적인 업무, 교육을 통한 변화체험의 기회의 부족, 민원업무, 친절도 조사, 비공무원들의 낮은 사회적 지지 등은 공무원들의 사기를 저하시킨다. 또한 우리나라 행정환경의 급격한 변화와 이에 대처하려는 행정조직의 변화 노력과 성과상여금 제도 도입과 관련된 성과 중심적 조직 및 다면평가와 같은 인사관리방식, 잦은 인사이동 등은 그 동안 변화가 낮았던 공무원들에게 공직에 대한 인식의 전환과 더불어 새로운 긴장과 불안을 야기하면서 여러 가지 형태의 새로운 스트레스를 가져왔으며, 무기력증·우울증 등과 같은 정신건강 문제는 신체건강과

직결되는 문제를 유발시킨다.

직무스트레스 연구는 소방직(김성곤, 2002)이나 교사(이석현, 2003; 한유리, 2003), 경찰직(지은호, 2003)과 같은 특수직 공무원이나 행정업무라 할지라도 정책 결정된 사항을 이행하는 일부 지방직 공무원에 대한 연구된 것이 비교적 많이 있었으나, 행정업무를 결정하고 지휘하는 중앙 행정부 공무원에 대한 연구는 많지 않았다. 이러한 직무스트레스 연구는 개념 정의에서 출발하여 과거의 많은 연구들은 원인변수의 규명에 있어서 주로 개인의 상황 및 업무관련 변수들과의 인과관계를 규명하는데 초점을 맞춰 왔으나, 직무스트레스를 다른 요인, 결과로서의 우울이나 피로와 같은 증상수준과 비교해 보는 연구는 아직까지 미미한 실정이다. 또한 우울과 관련지어 스트레스를 다룬 연구로는 김정희(1988)는 대학신입생을 대상으로 지각된 스트레스와 인지세트가 부정적일수록 우울이 매우 높았음을 보고하였고, 두금주(2002)는 자기효능감이 우울에 부정적인 영향을 미쳐 스트레스와 우울간의 관계를 매개함을 보고하였다. 그러나 연구 대상자를 보면, 아동(김현경, 1997), 고등학생(이선희, 2002; 김미란, 2001), 대학생(서미옥, 1996; 서송이, 2001), 전업주부의 우울수준(이수영, 1999) 등과 같은 비근로자를 대상으로 한 연구들이 많았다.

앞으로의 직무스트레스와 관련된 연구는 스트레스 뿐만 아니라 그로 인해 발생할 수 있는 결과로서의 연구가 진행되어야 한다. 아울러 그 결과로써의 증상중 하나인 우울증은 직장생활을 하는 근로자들에 있어서 짧은 기간 동안 나타나지 않을 수 있으며, 장기간에 걸쳐 서서히 누적되어 나타나게 되므로, 이러한 우울증을 측정할 수 있는 우울수준에 대한 연구가 요청된다. 이 연구는 우리나라 중앙 행정부 공무원의 직무스트레스와 우울수준간의

관련성을 파악하는데 그 목적이 있다. 이를 위해 중앙 행정부 공무원들의 직무스트레스 수준을 파악하고, 이들 중앙 행정부 공무원들의 직무스트레스로 인한 우울수준을 측정하고, 우울수준에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 한다.

II. 연구 방법

1. 연구 대상

2004년 4월 현재 재직하고 있는 전국 약 87만명 공무원 중 경제부처에 근무하는 일반·경제·환경·건설·농림행정 등 각 행정부문을 대표하는 농림부·환경부·건설교통부, 재정경제부 등 중앙공무원을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 설문지는 피조사자가 자기 기입식으로 완성하였으며 공무원 400명을 대상으로 설문지를 배포하였다. 이중 398명의 설문지를 수거하였으며, 자료가 불충분한 경우를 제외하고 총 361명의 설문지를 분석에 사용하였다.

2. 연구방법

가. 변수

1) 직무스트레스 요인(직업성 긴장)

직무요구도는 일에 영향을 주는 모든 스트레스 인자를 포함하며, 직무자율성은 숙련기술의 사용여부, 시간분배 조절능력, 정책결정에의 참여 등과 같은 직무내용을 의미하며, Karasek 등(1988)의 고용특성에 관한 연구(US Quality of Employment Survey)에서 사용된 직무내용 설문지(Job Content

Questionnaire, JCQ)를 우리나라 근무환경에 맞게 사용하였다. 직무요구도는 4개 문항, 직무자율성은 의사결정권한(4문항)과 기량의 활용성(6문항)의 10개 문항, 총 14개 문항에 대해 '매우(항상)그렇다', 대부분 그렇다', '약간(조금)그렇다', '전혀 그렇지 않다'로 4점 척도로 응답하게 하였으며, 각각에 대하여 1-2-3-4 을 부여하였고, Karasek 등(1988)의 점수 산정 방식에 따라 직무요구도와 직무자율성을 산정하였다. 직무요구도 점수가 높으면 직무에 대한 심리적 부담정도가 높음을 의미하고, 직무자율성 점수가 높으면 직무에 대한 의사결정의 권한이 높고 자신의 기량 활용성이 높음을 의미한다 (식 1, 2).

$$\text{직무요구도} = (\text{요구1}+\text{요구2})\times 3 + (\text{요구3}+\text{요구4}+\text{요구5})\times 2 \dots\dots\dots \text{식(1)}$$

$$\text{직무재량도} = (\text{재량1}+\text{재량2}+\text{재량3})\times 4 + (\text{재량4}+\text{재량5}+\text{재량6}+\text{재량7}+\text{재량8}+\text{재량9})\times 2 \dots\dots\dots \text{식(2)}$$

2) 조직몰입도 및 직무몰입도

조직몰입도는 Meyer 등(1993)이 개발한 조직몰입의 3차원 중에서 조직과의 일체감 내지는 동일시를 나타내는 정서적 몰입(affective commitment)에 대한 척도 중 4개 항목을 사용하였다. 직무몰입도는 Kanungo(1982)의 척도 중 4개 항목을 수정하여 사용하였다. 총 8개 문항에 대해 '매우(항상)그렇다', 대체로 그렇다', '보통이다', '대체로 그렇지 않다', '전혀 그렇지 않다'로 각각에 대하여 4-3-2-1-0점을 부여하였으며, 점수가 높을수록 조직 및 직무에 몰입하고 있음을 의미한다.

3) 사회적지지

사회적 지지는 Karasek 등(1982)의 고용특성에 관한 조사연구에서 수행된 직무내용 설문지를 이용하여 측정하였다. 사회적 지지는 상사의 지지(4항목)과 동료의 지지(4항목)의 점수를 합하여 산정하였다. 응답자로 하여금 '매우(항상)그렇다', '대부분 그렇다', '약간(조금)그렇다', '전혀 그렇지 않다'로 4점 척도로 응답하게 하였으며, 각각에 대하여 3-2-1-0점을 부여하였고 점수가 높을수록 사회적지지 수준이 높음을 의미한다(식 3, 4, 5).

상사의 지지 = 상사1+상사2+상사3+상사4 식(3)

동료의 지지 = 동료1+동료2+동료3+동료4 식(4)

사회적 지지 = 상사의지지 + 동료의지지 식(5)

4) 직무만족도

직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로 한 개인의 직무나 직무 경험 평가시에 발생하고 유쾌하고 긍정적인 상태라고 정의하고(서동효, 1997), 안준수(1998), 허지훈(2000) 등의 연구에서 사용되었던 설문으로 직무 만족도를 측정하였다. 각 문항은 '매우(항상)그렇다', '대부분 그렇다', '약간(조금)그렇다', '전혀 그렇지 않다'로 4점 척도로 응답하게 하였으며, 각각에 대하여 3-2-1-0점을 부여하였고, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다.

5) 인성 및 자기존중심

인성으로는 A형 행동유형을 측정하였다. A형 행동유형에 대한 평가는 Framingham Type A Behavior Pattern(Haynes 등, 1978)을 이용하여 행동유형을 측정하였다. 점수가 높을수록 A형 행동유형의 성향을 보임을 의미한다. 자기 존중심(Self-esteem)은 Rosenberg(1965)의 5개 항목의 단축형 자기존중심을 이용하여 측정하였다. 자기 존중심 점수가 높을수록 자기에 대한 긍정적인 평가가 높음을 의미한다.

각 문항은 '매우(항상)그렇다', 대부분 그렇다', '약간(조금)그렇다, '전혀 그렇지 않다'로 4점 척도로 응답하게 하였으며, 각각에 대하여 0-1-2-3점을 부여하였다.

6) 우울

우울수준의 측정은 Center for Epidemiology Studies Depression Scale(CES-D)(Radloff LS, 1977; 조맹제와 김계희, 1993)을 사용하였다. 총 문항은 20문항으로 '항상(매우)그랬다', '비교적 그랬다', '별로 그렇지 않았다', '전혀 그렇지 않았다고 4점 척도를 사용하였으며, 각각에 대하여 3-2-1-0점을 부여하였고, 긍정적 감정을 묻는 5번, 10번 15번 3개 문항에서는 역으로 채점하여 총점을 계산하였으며 점수가 높을수록 우울 수준이 높음을 의미한다. 우울에 대한 판정은 조맹제와 김계희(1993)이 제시한 21점을 기준으로 하였다.

나. 측정도구의 신뢰도 분석

이 연구에서는 사용된 측정 도구들의 신뢰도를 평가하기 위하여 내적 일치도를 나타내는 신뢰도 계수 Cronbach's α 값을 구하였다. 분석결과, 직무 스트레스 총 45개 변수의 Cronbach's α 값의 범위는 0.59~0.88이었으며, 이 연구의 종속 변수인 우울수준의 신뢰도 계수 α 는 0.95였다(표 1).

표 1. 설문지구성, 출처, 신뢰도 계수

측정변수	Cronbach's α	문항수	출 처
일반적인 특성		6	
건강관련행위		5	
근무상황		9	
인성적 특성	A형 행동유형	0.71	5 Haynes 등(1978)
	자기존중심	0.74	5 Rosenberg(1965)
직무관련특성	직무요구도	0.59	4 Karasek(1979)
	직무자율성	0.83	10 Karasek(1979)
	상사의 지지	0.86	4 Karasek(1979)
	동료의 지지	0.83	4 Karasek(1979)
	조직몰입도	0.88	4 Meyer 등(1993)
	직무몰입도	0.79	4 Kanungo(1982)
	직무만족도	0.66	5 허지훈(2000)
	우울수준	0.95	20 조명제와 김계희(1993)

3. 분석 방법

일반적 특성, 직무특성, 직무요구도, 직무자율도, 상사의지지, 동료의지지, 조직몰입도, 직무몰입도, 인성, 자기존중심에 따른 우울수준의 차이를 알아보기 위해 t 검정을 시행하였다. 연구대상자의 직무스트레스 요인에 관하여는 제 변수의 관련성 분석과 제 독립변수와 우울수준간의 관련성을 보기 위해 상관분석을 실시하였으며, 마지막으로 제 독립변수들의 우울에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 로지스틱회귀분석을 실시하였다. 모든 통계량의 유의 수준은 0.05로 하였으며 유의확률 값이 유의 수준 이하일 때 통계학적으로 의미있는 것으로 하였다. 통계분석은 SAS(version 8.1)을 사용하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 일반적 특성

이 연구는 중앙 행정부 공무원 398명을 대상으로 하였다. 비교적 직급별 인원이 골고루 분포되어 있고, 농업행정·경제행정·건설행정, 환경행정 등 각 행정부문을 대표하고 있다고 볼 수 있는 5개 부처 즉 농림부, 건설교통부, 환경부, 법무부, 재정경제원 등을 대상부처로 선정하였다. 설문결과 총 361명이 응답하여 약 90.25%의 회수율을 보였다.

유효응답자의 구성을 보면, 먼저 직급별로는 2·3급 5명, 4급 23명, 5급 82명, 6급 136명, 7급 32명, 8급 이하가 82명이었다. 학력별로는 고졸 22명, 전문대졸업 11명, 대졸 177명, 대학원이상 55명이었다. 응답자의 연령분포는 30세 이하 20명, 30세 이상~40세미만 166명, 40세 이상~50세 미만 137명, 50세 이상 38명이었다. 끝으로 남자는 265명, 여자는 96명이었다.

응답자 총 361명의 부처재직경력은 10년 미만 118명, 10년 이상~15년 미만 100명, 15년 이상~20년 미만 58명, 20년 이상 85명이었다. 직급별로 보면 7급 미만은 82명, 7급은 32명, 6급은 137명, 5급 이상은 110명이었다. 직렬별로 보면 행정직이 177명, 기술직이 98명, 별정직 및 기능직이 86명이었다(표 2).

전체 대상자의 일반적 특성에 따른 우울수준과의 관련성을 보면 나이가 적을수록 우울수준이 통계학적으로 높았다(표 2). 또한 직무요구도가 높을수록 우울수준은 통계학적으로 높았으며, 직무자율성, 상사의지지, 동료의지지, 직무만족도, 조직몰입도 직무몰입도가 높을수록 우울수준이 통계학적으로 낮았다(표 3).

표 2. 일반적 특성 및 직무관련 특성에 따른 우울수준

변수	구 분	N	우울수준	t/F값	p값
성별	남	265	20.33±9.32	0.99	0.32
	여	96	21.44±9.45		
나이	30 미만	20	23.70±9.69	3.18	0.02*
	31~40	166	19.95±9.37		
	41~50	137	22.18±9.36		
	50이상	38	16.42±7.45		
종교	없다	169	21.20±9.53	1.08	0.28
	있다	192	20.13±9.53		
음주	한다	293	20.64±9.43	0.49	0.63
	안한다	68	20.63±9.13		
자신의질병력	없다	297	20.45±9.23	0.77	0.44
	있다	64	21.45±9.97		
근무기간	10년 미만	118	21.66±9.35	2.05	0.10
	10~15년 이하	100	20.94±9.93		
	16~20년 이하	58	21.12±9.63		
	21년 이상	85	18.50±8.24		
직급별	7급미만	82	21.40±9.46	0.82	0.36
	7급	32	21.81±9.25		
	6급	137	21.32±9.04		
	5급이상	110	18.86±9.58		
직렬별	행정직	177	20.28±9.41	0.37	0.68
	기술직	98	20.63±9.41		
	별정직·기능직	86	21.34±9.25		
초과시간	31시간 이상	131	21.87±9.48	0.70	0.48
	30시간 이하	230	19.92±9.23		
부서이동	2회이상	120	21.05±9.60	0.60	0.54
	2회미만	241	20.42±9.24		
업무협조	50%이상	121	19.68±8.95	1.37	0.17
	50%미만	240	21.11±9.54		
업무평가	높음	121	20.23±10.01	0.57	0.57
	낮음	240	20.83±9.02		

*, p<0.05

표 3. 직무스트레스에 요인에 따른 우울수준

	구분	N	우울수준	t값	p값
직무요구도	높음	156	21.73±8.72	1.99	0.04*
	낮음	205	19.79±9.75		
직무자율성	높음	202	19.32±9.82	3.03	0.02*
	낮음	159	22.29±8.48		
상사의 지지	높음	168	19.07±9.57	2.99	0.00**
	낮음	193	21.99±8.97		
동료의 지지	높음	182	19.09±9.43	3.18	0.00**
	낮음	179	22.19±9.05		
직무만족도	높음	189	17.19±8.63	7.93	0.00**
	낮음	172	24.41±8.65		
조직몰입도	높음	195	18.87±9.54	3.94	0.00**
	낮음	166	22.69±8.72		
직무몰입도	높음	190	19.48±9.86	2.48	0.01*
	낮음	171	21.91±8.63		

*, p<0.05; **, p<0.01

2. 각 변수와 우울수준의 상관관계

전체 응답자를 대상으로 각각의 변수와 우울수준과의 상관분석결과, 나이가 적을수록, 직무요구도가 높을수록, 직무자율성, 상사의지지, 동료의지지, 직무만족도, 조직몰입도 직무몰입도가 낮을수록 우울수준이 통계학적으로 높았다(표 4).

표 4. 각 변수와 우울수준의 상관관계

변수	평균	표준 편차	연령	초과 시간	직무 요구도	직무 자율성	직무 만족	조직 몰입	직무 몰입	사회적 지지	A형 행동 유형	자기 존중심	우울 수준
연령	39.83	7.18	1.00										
초과 시간	28.58	23.68	0.08	1.00									
직무 요구도	27.17	4.86	0.11	0.45**	1.00								
직무 자율성	55.96	10.52	0.27**	0.15**	0.05	1.00							
직무 만족	8.72	2.33	0.06	-0.03	-0.15**	0.22**	1.00						
조직 몰입	13.67	2.93	0.14**	0.02	-0.13**	0.32**	0.51**	1.00					
직무 몰입	12.83	2.99	0.19	0.17**	0.10*	0.39**	0.39**	0.55**	1.00				
사회적 지지	14.04	3.56	0.05	0.02	-0.01	0.24	0.42**	0.55**	0.39**	1.00			
A형 행동 유형	6.76	2.61	0.09	0.21**	0.22**	0.36**	0.02	0.19**	0.32**	0.18**	1.00		
자기 존중심	9.43	2.18	-0.07	0.01	-0.05	0.18**	0.38**	0.18**	0.18**	0.19**	0.12**	1.00	
우울 수준	20.63	9.36	-0.10*	0.04	0.13**	-0.15**	-0.43**	-0.16**	-0.15**	-0.19**	0.13**	-0.48**	1.00

*, p<0.05; **, p<0.01

3. 우울수준에 영향을 미치는 요인

우울 판정의 기준점인 21이상을 우울집단으로, 21미만을 정상인 집단으로 하였을 때, 5급 이상의 직급에 비해 6급 이하의 직급에서 우울의 위험도가 1.9배 높았으며, 직무만족도가 높은 집단에 비해 낮은 집단이 2.7배, B형 성격유형에 비해 A형 성격유형이 1.8배, 그리고 자기존중심이 높은 집단에 비해 낮은 집단이 우울경험의 위험도가 3.5배 높았다(표 5).

표 5. 우울에 대한 로지스틱 회귀분석

구분	독립변수	Odds Ratios	95% 신뢰구간
일반적 특성	연령(40세미만)	1.03	0.61 - 1.73
	종교(있다)	1.03	0.63 - 1.68
	음주(안마신다)	0.90	0.47 - 1.73
	질병력(없다)	0.82	0.43 - 1.55
직무특성	직급(5급이상)	1.92*	1.08 - 3.45
	직종(행정직)	0.82	0.49 - 1.37
	초과근무시간(20시간 이하)	1.11	0.66 - 1.85
	부서이동(2회 미만)	16.00	0.59 - 1.67
	업무협조(50% 미만)	0.75	0.46 - 1.24
	업무평가(높다)	0.81	0.48 - 1.37
직무스트레스	직무요구도(낮다)	1.39	0.83 - 2.34
	직무자율성(높다)	1.38	0.79 - 2.38
중재변수	상사의지지(높다)	1.15	0.68 - 1.92
	동료의지지(높다)	0.97	0.45 - 2.07
직무평가	직무만족(높다)	2.71*	1.60 - 4.61
	조직몰입(높다)	1.29	0.73 - 2.27
	직무몰입(높다)	0.98	0.56 - 1.70
인성적특성	행동유형(B형)	1.84*	1.09 - 3.11
	자기존중심(높다)	3.52*	2.16 - 5.74

*, p<0.05; (), 기준집단

V. 고 찰

스트레스는 탈진이나 직무 불만족(Landsbergis 등, 1992), 우울증(Karasek, 1979)과 같은 심리적 문제를 야기시킬 수 있으며, 최근에 와서 직무스트레스가 피로나 우울수준 등과 관련한 신체적 증상과 감성범위에 영향을 주고 있음이 보고되고 있는데, 예를 들면, Kuper와 Marmot(2003)는 관상동맥 심장질환과 직무스트레스가 관련성이 있음을 밝힌 바 있고, Zich 등(1990)은 BDI가 우울증과 관련성이 있음을 보고하였다. 우울증은 주로 우울한 기분과 거의 모든 일에 대해서 흥미나 재미를 상실하는 것을 주로 호소하는 질병으로 체중의 변화, 식욕장애, 피로감, 무가치감, 무기력증, 사고의 장애와 심한 경우 자살사고를 가지게 되는 질병이다(American Psychiatric Association, 1994). 나이와 인종에 따라 차이는 있지만 우울증의 6개월의 시점 유병율은 5.8%이고 평생 유병율이 17%에 이르는 것으로 알려져 있다(Weissman과 Klerman, 1987).

중앙 행정부 공무원은 국정전반에서 정책을 결정하는 일을 하고 있다. 이러한 정책결정의 업무는 생산이나 유통과 같은 육체적 노동이나 중금속, 소음, 분진과 같은 물리적 위험인자에 노출되어 있지는 않으나, 이는 정신적인 노동을 요구한다. 이러한 정신적인 노동에 종사하는 사람들은 단순히 물리적, 육체적 위험 보다 정신적인 위험인 스트레스 및 우울 등에 상대적으로 노출될 가능성이 높은 집단이라고 볼 수 있다. 행정부 공무원은 반복되는 업무, 잦은 초과근무, 변화와 새로운 교육의 기회 결여 등 일반 기업체와는 다른 여러 가지 스트레스요인에도 불구하고 평소 인사문제로 인해

가장 많은 스트레스를 받는 것으로 조사됐다. 행정자치부(2001)가 직원 1천 211명을 대상으로 '변화와 혁신 추동력 확보를 위한 자기성찰 설문조사'를 실시, 7일 내놓은 결과에 따르면 공직생활 중 가장 많이 받는 스트레스로 22%가 인사문제라고 응답했다. 스트레스 요인으로 업무과중(14%), 상급자 눈치보기(13%), 대기성 야근(12%), 업무협조 미흡(12%) 등을 들었다.

이 연구에서는 중앙 행정부 공무원의 직무스트레스와 우울 수준에 관련이 있는 요인을 분석하기 위해서 중앙 행정부 공무원 398명을 대상으로 일반적 특성, 인성적 특성, 건강관련특성, 직무관련 특성, 직무스트레스 및 우울 수준 항목으로 구성된 설문지를 이용하여 설문조사를 실시하였다. 이들 중 설문지 작성이 미비한 37명을 제외한 361명을 중심으로 분석하였다.

직무스트레스와 우울간의 유의한 관련성이 있는 변수를 분석하기 위해 로지스틱회귀분석을 실시하였으며, 우울수준에 미치는 영향을 분석한 결과 직급, 직무만족도, A형 행동유형, 자기존중심 등이 유의한 변수였다.

공무원의 직급은 직무 생활에 많은 영향을 준다. 직급에 있어서 5급이상의 직급에 비해 6급 이하 직급의 우울수준이 더 높았다. 이 연구에서 직급을 종속변수로 하여 다른 독립변수와의 관련성을 분석해 보았다. 그 결과 5급 이상에서의 직무자율성(5.87)이 6급 이하보다 높았으며, 연령(7.00)도 낮았는데, 다중회귀분석결과 연령이 높을수록 우울수준은 낮았다. 또한 연령을 종속변수로 하여 직무스트레스를 분석하였을 때 연령이 높은 그루비 이 직무자율성이 높고, 다른 과나 사람과 업무를 협조하여 처리하는 정도가 더 낮았다. 따라서 연령은 직무스트레스 요인에 의하여 우울수준도 영향을 주는 것으로 추측된다. 김수연(2001)의 서비스근로자의 우울수준의 연구결과에서 감정노동군(44.2±9.9), 비감정노동군(38.9±8.8)이며 평균 연령은

감정노동군(25.1±4.1), 비감정노동군(26.0±4.6)이다. 이 연구에서의 공무원에 대한 우울수준은 같은 점수계산방식으로 분석한 결과(36.6±9.4) 보다 높다고 볼 수 있으나, 실질적으로 같은 연령대인 20대에서의 우울수준(39.7±9.7)에서와 같이 우울수준은 공무원이나 비공무원이 차이가 없음을 추측할 수 있었다. 또한 직무스트레스와 관련된 연구에서도 엄광섭(2001)은 지방공무원의 직무스트레스가 이직충동에 미치는 영향으로는 젊고 미혼이며, 근무연수가 짧고 대민업무를 처리하는 공무원일수록 많았다는 결과와 일치하였다. 이 연구결과에 따르면 이러한 요인으로는 낮은 사회적 평가가 가장 높았으며, 성취감부재, 급여, 능력 발휘 기회가 없어서, 안정성, 정책과 목표의 실천방법에 대한 불만족감 등의 순이었다.

직무만족도가 낮은 사람이 높은 사람보다 우울수준이 높았는데, 김수연(2001)의 서비스직근로자를 대상으로 감정노동자와 우울수준과의 관련성 연구의 결과에서 직무만족도가 높은 사람의 우울수준이 감소한 연구 결과와 일치하였다. Cooper(1976)는 하급자가 상급자의 배려행동이 적다고 느끼거나 상급자가 자신의 호의적으로 평가하지 않는다고 느끼면 직무만족이 감소한다고 주장하였다. 박병종(2001)은 공무원 조직의 직무만족은 높은 편이며, 직무스트레스에 영향을 미친다고 하였으며, 이러한 직무스트레스에도 영향을 주는 직무만족은 우울에도 영향을 미치는 것으로 판단된다.

A형 행동유형의 성향을 보이는 사람일수록 우울수준이 높았다. A형 행동유형을 지닌 사람들은 참을성이 없고, 경쟁적이며, 공격적이고, 적개심이 강하며, 실제로 가능한 것 이상을 성취하려고 애쓰며, 따라서 완벽주의를 지향한다. Rehm(1977)은 완벽주의가 우울과 관련된 요인이라고 하였으며, 이러한 특징은 부정적 측면뿐만 아니라 긍정적인 측면도 있기 때문에 반드시

시 일치하는 것은 아니라고 하였다. 실제로 이는 하현욱(2002)의 공군 조종사를 대상으로 한 스트레스와 피로와의 관련성 연구결과에서 A형 행동유형이 직무스트레스의 요인이 되지 않았다.

자기존중심이 높은 사람일수록 우울 수준이 낮았다. 우울은 근로자들로 하여금 자신을 무력하고 절망적이라고 생각하게 되며 자신을 비난하고 낮은 자존감을 갖게 된다(Ostell, 1996). 송소원(2000)의 자아존중감이 우울에 미치는 영향을 분석한 결과에서도 높은 자기존중감은 우울수준을 낮추는데 큰 요인으로 작용한다는 결과와 일치하였다.

이 연구는 다음과 같은 제한점을 가지고 있다.

첫째, 이 연구는 설문지를 이용한 자기 기입식 방법에 의해 변수들을 측정하였기 때문에 응답자의 주관적 성향이 개입되었을 가능성이 있다. 따라서 향후 연구에서는 참여관찰이나 면접자료 등을 이용하여 이러한 부분을 보완할 필요성이 있을 것이다.

둘째, 이 연구의 조사 도구 및 직무요구도의 신뢰도 계수 Cronbach's α 값이 0.59로 높은 신뢰도를 보여주지 못하였다. 이는 외국에서 개발된 Karasek의 JCQ 설문을 조직문화가 상이한 우리나라에서 사용한 결과로 생각된다. 향후 연구에서는 우리나라의 조직문화와 정서에 맞는 직무요구도 측정 도구를 사용할 필요성이 있을 것이다.

셋째, 이 연구는 단면연구이기 때문에 직무스트레스요인과 우울수준의 정확한 인과관계를 설명하는 데는 한계가 있다.

넷째, 이 연구의 대상자는 행정부 공무원 중 중앙부처에서 근무하고 있는 중앙공무원을 대상으로 한정하였기 때문에 우리나라 전체 공무원에게 적용하여 일반화하기에는 어렵다. 향후 연구에서는 좀더 비슷한 업무특성

을 고려하여 중앙직과 지방에서 근무하는 지방직 행정공무원의 우울 수준을 비교할 필요성이 있다. 또한 증상으로서의 우울수준 뿐만 아니라 피로나 대처방안과 같은 다른 증상이나 행동양식에 대한 연구가 필요하다.

이 연구는 여러 제한점을 갖고 있지만 연구결과에서 나타난 여러 특성요인을 기초로 하여 차후 세부적인 연구나 스트레스 및 우울 감소 전략의 기초 자료로서 이용할 수 있으리라 본다. 이후의 연구에서 스트레스와 우울 수준간의 명확한 설명을 제시하려면 전향적 연구 설계방법을 이용하는 것이 바람직하다.

VI. 결 론

이 연구는 중앙 행정부 공무원의 직무스트레스와 우울수준과의 관련성을 알아보기 위하여 2004년 4월부터 5월까지 과천청사에 근무하는 361명을 대상으로 연구자가 직접 방문하거나 직원을 통해 설문조사를 실시, 분석하여 다음과 같은 결과를 얻었다.

연령, 직무만족도, 조직몰입, 직무몰입, 사회적지지, 자기존중심과 우울은 음의 상관관계를 가졌으며, 직무요구도와 A형 행동유형과는 양의 상관관계를 가졌다. 따라서 나이, 직무자율성, 상사의지지, 동료의지지, 직무만족도, 조직몰입도 직무몰입도가 낮을수록 그리고 직무요구도가 높을수록 우울수준이 통계학적으로 높았다. 로지스틱 회귀분석 결과, 자기존중심이 높은 집단에 비해 낮은 집단의 우울수준이 3.5배, 직무만족도가 높은 집단에 비해 낮은 집단의 우울수준이 2.7배, 5급 이상의 직급에 비해 6급 이하의 직급에서 우울수준이 1.9배, B형 성격유형에 비해 A형 성격유형의 우울수준이 1.8배 높았다.

결론적으로 중앙 행정부 공무원의 우울은 낮은 자기존중심, 낮은 직무만족도, A형 성격유형, 5급 이상의 직급에 비해 6급 이하의 직급에서 높았다. 공무원들은 비공무원들 보다 조직의 규범에 따르려는 성향이 높은 것으로 알려져 있지만 직무스트레스로 인한 디스트레스(distress)와 같은 역기능을 경험하게 되고, 이러한 디스트레스는 우울과 같은 정신적 행동적인 문제를 유발하게 된다. 이러한 부정적 기능은 짧은 기간 동안은 나타나지 않을 수 있으며, 장기간에 걸쳐 누적되어 나타나게 되므로 공무원들의 우울수준을 감소시킬 수 있는 다양한 행정적 제도 방침 및 제도상 보완이 요청된다.

참고 문헌

- 김미란. 고등학생의 분노수준과 분노표현 양식에 따른 우울 및 공격성의 차이. 대구카톨릭대 교육대학원 석사학위논문, 2001
- 김성곤. 소방공무원의 직무스트레스에 관한 연구: 중하위직 소방공무원의 스트레스 유발요인의 발골을 중심으로. 단국대학교 정책경영대학원 석사학위논문, 2002
- 김수연. 서비스직 근로자의 감정노동과 우울수준의 관련성에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 2001
- 김일경. 지방공무원의 직무스트레스에 관한 실증적 연구. 건국대학교 석사학위논문, 1999
- 김정희. 지각된 스트레스, 인지세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용 : 대학신입생의 스트레스 경험을 중심으로. 서울대학교 박사학위논문, 1987
- 김현경. 아동의 학업성취도, 사회성, 성에 따른 우울수준과 유능감. 연세대학교 석사학위논문, 1997
- 두금주. 스트레스와 우울간의 관계: 자기효능감과 완벽주의의 매개효과. 아주대학교 석사학위논문, 2002
- 박병중. 공무원조직 구성원의 직무스트레스 요인이 직무효과성에 미치는 영향. 강릉대학교 경영정책과학대학원 석사학위논문, 2001
- 서동효. 호텔직원의 직무스트레스에 관한 실증적 연구. 경희대학교 대학원

석사학위논문, 1997

서미옥. 고등학생, 대학생 그리고 재수생의 내.외적통제성에 따른 스트레스와 우울수준. 경북대학교 교육대학원 석사학위논문, 1996

서송이. 대학생의 사회적 지지와 분노표현방식 및 우울과의 관계. 홍익대학교 대학원 석사학위논문, 2001

송소원. 자아존중감과 사회적지지가 우울에 미치는 영향. 양명대학교 부설 연구생활연구소. 학생생활연구 2000;13:77-104

안준수. 서비스 종사원의 감정노동에 따른 스트레스에 관한 연구. 경기대학교 대학원 석사학위논문, 1998

엄광섭. 지방공무원의 직무스트레스가 이직충동에 미치는 영향에 관한 연구. 조선대학교 석사학위논문, 2001;126-129

옥원호, 김석용. 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 및 관계에 대한 상관관계 연구. 한국심리학회지 2001;1(1):123-146

이석현. 유치원교사의 교사발달과 직무만족 및 직무스트레스에 관한 연구. 한려대학교 산업대학원 석사학위논문, 2003

이선희. 고등학생들의 우울수준과 우울대응행동에 관한 연구. 전남대학교 교육대학원 석사학위논문, 2002

이수영. 주부의 취업여부 및 성역할 정체감과 우울수준과의 관계. 경남대학교 교육대학원 석사학위논문, 1999

조맹제, 김계희. 주요우울증 환자 예비평가에서 the Center for Epidemiologic Studies Depression Scale(CES-D)의 진단적 타당성 연구. 신경정신의학 1993;32(3):381-399

- 지은호. 경찰공무원의 직무스트레스에 관한 연구. 고려대학교 경영대학원 석사학위논문, 2003
- 하현욱. 일부 공군조정사의 스트레스와 피로관련요인. 연세대학교 석사학위 논문, 2003
- 한유리. 음악교사의 직무스트레스와 직무만족도와의 실태연구. 한양대학교 교육대학원 석사학위논문, 2003
- 허지훈. 조직특성, 감정노동, 종업원 직무태도간의 관계에 관한 연구. 홍익대학교 석사학위논문, 2000
- American Psychiatric Association. Diagnostic and statistical manual of mental disorders. 4th ed., American Psychiatric Association Washington DC, 1994;320-327
- Ashforth BE, Humphrey RH. Emotional labor I service roles: The influence of identity. Academy of Management Review 1993;18(1):88-115
- Cooper CL. Organizational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental health. J Occup Psychol 1976;49:11-28
- Haynes SG, Levine S, Scotch N, Feinleib M, Kannel W. The relationship of psychological factors to coronary heart disease in the Framingham study. Am J Epidemiol 1978;107(5):362-383
- Kanungo RN. Measurement of job and work involvement. J Appl Psychol 1982;67(3):341-349

- Karasek RA. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 1979;24:285-307
- Karasek RA, Triantis KP, Chaudry SS. Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *J Occup Behav* 1982;3:181-120
- Karasek RA, Therell T, Schwartz JE, Schnall PL, Pieper CF, Michela JLI. 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* 1988;78:910-918
- Kuper H, Marmot M. Job strain, Job demands, decision latitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *J Epidemiol Community Health* 2003;57:147-153
- Landsbergis PA, Schnall PL, Schwartz JE, Warren K, Pickering TG. The association of ambulatory blood pressure with alternative formulations of job strain. *Scand J Work Environ Health* 1994;20:349-363
- Meyer JP, Allen NJ, Smith CA. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *J Appl Psychol* 1993;78:538-551
- Ostell A. Managing dysfunctional emotions in organizations. *J*

Management Study 1996;33(4):525-557

Radloff LS. The CES-D scale: A self report depression scale for research in the general population. *Appl Psychol Measurement* 1977;1:385-401

Rehm LP. A self-control model of depression. *Behavior Therapy* 1977;8:789-804

Rosenberg M. *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, Princeton Univ Press, 1965

Weissman MM, Klerman GL. Sex differences and the epidemiology of depression. *Arch Gen Psychiatry* 1977;34:61-74

Zich JM, Attkisson CC, Greenfield TK. Screening for depression in primary care clinics: The CES-D and the BDI. *Int J Psychiatry Medicine* 1990;20:259-277

10. 귀하의 음주상태 어떻게 되십니까? ①마신다. ②안마신다.
 10-1. (음주하시는 분만 응답해 주시기 바랍니다) 1주당 음주횟수 : (_____회)
11. 귀하는 규칙적인 운동(20-30분 동안의 주 3회 이상의 운동 또는 1시간동안의 주1회의 운동) : 등산, 조깅, 헬스 등)을 하고 계십니까?
①한다 ②안한다
12. 귀하는 6개월 이내에 큰 사고를 직접 목격하시거나 겪으신 경험이 있으십니까?
 (예 : 가족의 사망, 교통사고 등) ①있다 ②없다
13. 최근 몇주일 동안 경제적인 어려움이나 가족(예 : 건강, 자녀의 학업) 등 직장 외의 문제로 우울하신 경험이 있으십니까? ①있다 ②없다
14. 현재 자신의 건강을 위해 치료중인 질환이 있다면 무엇입니까?
①없다 ②고혈압 ③당뇨병 ④심장 질환 ⑤비만증
⑥암 ⑦기타()
15. 귀하의 가족(조부모, 부모 및 형제 자매, 자녀)중 현재 질환이 있으시다면 그것은 무엇입니까?
①없다 ②중풍 ③암 ④고혈압 ⑤당뇨병 ⑥기타()

◆ 다음은 귀하의 근무상황에 관한 내용입니다. 해당되는 곳에 ✓표하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 현 근무기간은 얼마입니까? (_____년_____개월)
2. 귀하의 직급은 어떻게 되십니까? (_____급)
3. 귀하의 직종은 어떻게 되십니까?
①행정직 ②기술직 ③별정직 ④기능직
4. 귀하가 현재 근무하는 부서(과)는 주무부서(과)입니까?
①예 ②아니오
5. 현재 귀하의 한달 평균 초과근무시간 (기본 2시간을 제외한 인정받는 초과근무시간)은 얼마입니까? (_____시간)

6. 3년 이내에 발령을 받아 부서를 옮긴 횟수는 어떻게 되십니까? (과 단위로 이동시)
①없다 ②1회 ③ 2회 ④3회 ⑤4회 ⑥5회이상
7. 월 평균 행사나 업무 등으로 인하여 출장 및 차출되는 일수(예 : 농촌일손돕기, 산불방지캠페인, 수해복구현장, 국회, 감사 등)는 몇 일입니까?(_____일/월)
8. 귀하의 업무를 100%로 산정했을 때 동료나 다른 부서(과)와 업무를 협조하여 처리하여야 하는 비중은 몇 %입니까 ? (_____%)
9. 연 평균 교육 기회(승진, 자기개발, 사내교육 등)의 일수는 몇 일입니까?(__일/년)

◆ 다음의 항목은 귀하의 직무내용에 관한 사항입니다. 설명한 항목이 귀하의 의견이나 생각과 일치하는 해당란에 ✓표하여 주십시오

항 목	매우 (항상) 그렇다	대부분 그렇다	약간 (조금) 그렇다	전혀 그렇지 않다
1. 내가 수행하는 일(직무)은 매우 빠르게 처리되어야 한다.				
2. 나의 일(직무)은 매우 시간적 여유 없이 빡빡하게 수행된다.				
3. 나에게는 감당하기 힘든 많은 양의 일이 주어지지 않는다.				
4. 내가 일(직무)을 수행할 때는 충분한 시간(기간)이 주어진다.				
5. 나는 다른 사람들의 요구나 강요를 받으며 일하지 않는다.				
6. 일을 수행할 때 많은 부분을 나 스스로 결정할 수 있다.				
7. 어떻게 일(직무)을 수행해야 할지를 결정할 수 있는 재량권(권한)이 나에겐 거의 없다.				
8. 나는 나의 일을 수행하는 과정에서 생기는 일에 대해 발언을 많이 갖고 있다.				
9. 나의 일(직무)을 수행하기 위해선 새로운 지식이나 기술을 배워야 할 필요가 있다.				
10. 내가 하는 일은 대부분 반복적인 일이다.				
11. 나의 업무는 창조적인 능력을 필요로 한다.				
12. 나의 업무는 고도의 기술을 필요로 한다.				
13. 나는 여러가지의 다양한 일들을 한다				
14. 업무를 하면서 특별한 능력을 개발시킬 수 있는 기회가 나에게는 주어진다.				

◆ 다음의 항목은 귀하의 조직 및 직무몰입에 관한 사항입니다. 설명한 항목이 귀하의 의견이나 생각과 일치하는 해당란에 ✓표하여 주십시오

항 목	매우 그렇다	대체로 그렇다	보통 이다	대체로 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
1. 나는 현재 조직에서 한가족 같은 느낌을 가지고 있다					
2. 나는 현재 내가 몸담고 있는 조직에 대해 애착을 느끼고 있다.					
3. 현재 내가 몸 담고 있는 조직은 나에게 여러가지로 많은 개인적 의미를 갖는다.					
4. 나는 현재 내가 몸담고 있는 조직에 대해 강한 소속감을 가지고 있다.					
5. 나는 개인적으로 나의 직무에 깊은 애착을 가지고 있다.					
6. 나는 내 직무에 대해 직장내에서나 밖에서도 관심이 있다.					
7. 나는 현재 나의 직무에 깊이 연관되어 이 직무를 그만두기가 어렵다.					
8. 나의 주된 관심은 나의 직무와 관련된 것이다.					

◆ 다음의 항목은 직무 만족도 및 평가에 대한 것입니다. 귀하의 생각과 일치하는 해당란에 ✓표하여 주십시오

항 목	매우 (항상) 그렇다	대체로 그렇다	약간 (조금) 그렇다	전혀 그렇지 않다
1. 일반적으로 나는 나의 일에 대하여 만족한다.				
2. 나는 나의 직업을 그만둘 생각을 자주 한다.				
3. 나와 같은 직장에 종사하는 사람들은 대부분은 자신이 하는 일에 대하여 매우 만족스러워 한다.				
4. 나는 업무수행과 관련된 여러 활동에 대해서 만족하는 편이다.				
5. 이 직업에 종사하는 사람들은 자주 그만두려고 생각한다.				
6. 업무평가 및 성과급제도에서 나는 적절한 평가를 받고 있다				
7. 내가 속한 조직에서는 학연 및 지연과 같은 사유가 승진이나 인사에 영향을 미치고 있다				

◆ 아래의 항목들은 귀하의 성격과 자기평가를 알아보기 위한 것입니다. 귀하의 생각에 가장 가깝다고 생각하시는 해당란에 ✓표하여 주십시오

항 목	매우 (항상) 그렇다	대부분 그렇다	약간 (조금) 그렇다	전혀 그렇지 않다
1. 나는 일에 대해 의욕적이며 경쟁심이 강하다				
2. 일반적으로 시간에 대한 압박감을 느낀다.				
3. 보스(우두머리) 노릇이나 다른 사람보다 우위에 서는 것을 좋아한다.				
4. 다방면에 걸쳐 뛰어나야 한다는 욕구가 강하다.				
5. 식사를 빠르게 한다.				
6. 전체적으로 나 자신에 대하여 만족한다				
7. 이따금 나는 쓸만한 사람이 못된다고 생각한다				
8. 내가 나 스스로 더욱 존경할 수 있기를 바란다.				
9. 매사에 나는 실패자라고 생각하는 경향이 있다.				
10. 나는 최소한 어느 사람과 마찬가지로 가치있는 사람이라고 느낀다.				

◆ 직장에서 동료와 상사와의 관계를 알아보기 위한 것입니다. 귀하의 의견이나 생각과 일치하는 해당란에 ✓표하여 주십시오

항 목	매우 (항상) 그렇다	대부분 그렇다	약간 (조금) 그렇다	전혀 그렇지 않다
1. 나의 상사는 부하직원이 복지에 대해 관심을 갖고 있다.				
2. 나의 상사는 내가 말하는 것에 관심을 갖고 대해 준다.				
3. 나의 상사는 내가 하는 일을 호의적으로 도와준다.				
4. 나의 상사는 서로 협력하여 일이 잘 진행되게끔 이끌어준다.				
5. 나의 동료들은 각 분야에 능력 있는 사람들이다.				
6. 나의 동료들은 나에게 대해 개인적인 관심(호의)을 갖고 있다.				
7. 나의 동료들은 친절하다.				
8. 나의 동료들은 내가 하는 일을 호의적으로 도와준다.				

◆ 아래의 항목들은 최근 몇주일 동안에 경험하셨거나 느끼셨던 귀하의 상태에 대한 질문입니다. 해당란에 ✓표하여 주십시오

최근 몇주일동안 나는	항상 (매우) 그렇다	비교적 그랬다	별로 그렇지 않았다	전혀 그렇지 않았다
1. 평소에는 아무렇지도 않던 일들이 괴롭고 귀찮게 느껴졌다.				
2. 먹고 싶지 않고, 식욕이 없었다.				
3. 어느 누가 도와준다 하더라도, 나의 울적한 기분을 떨쳐 버릴 수 없을 것 같다.				
4. 무슨 일을 하던 정신을 집중하기가 힘들었다.				
5. 비교적 잘 지냈다.				
6. 상당히 우울했다.				
7. 모든 일들이 힘들게 느껴졌다.				
8. 앞일이 암담하게 느껴졌다.				
9. 지금까지 내 인생은 실패작이라는 생각이 들었다.				
10. 적어도 보통 사람들만큼의 능력은 있었다고 생각한다.				
11. 잠을 설쳤다.(잠을 잘 이루지 못했다.)				
12. 두려움을 느꼈다.				
13. 평소에 비해 말수가 적었다.				
14. 세상에 홀로 있는 듯한 외로움을 느꼈다.				
15. 큰 불만 없이 생활했다.				
16. 사람들이 나에게 차갑게 대하는 것 같았다.				
17. 갑자기 울음이 나왔다.				
18. 마음이 슬펐다.				
19. 사람들이 나를 싫어하는 것 같았다.				
20. 도무지 뭘 해 나갈 엄두가 나지 않았다.				

***** 설문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다 *****

= ABSTRACT =

Job-Stress and Depression in Central Public Administerial Officials

Jung A Park
Department of Occupational Health
Graduate School of
Health Science and Management
Yonsei University

(Directed by Professor Jaehoon Roh M.D., Ph. D.)

Due to the influence of the labor movement since 1970s, a growing body of research on working environment has been performed. Lately, several studies speculate the relation of job-stress to the possible factors as well as to depression and fatigue

In this study, the relationship between job stressors and depressive symptoms(Korean version of CES-D) in public officials was analyzed. The study consists of 361 public officials working at Gwachon Government Complex.

The results of the study are as follows :

In univariate analysis, mean values of depressive symptom were higher in younger officials and in those who have high job demand, low decision

latitude, low social support, low job satisfaction, low work involvement, and type A personality trait.

Multiple logistic regression analysis shows that people who are in lower position(6th grade or more), lower job satisfaction, lower self-esteem, and type A personality trait are more likely to experience depression compared to the opposite parts. People with 6th grade and have 1.9 times more depressed than group of more than 5 class respondents. Lower satisfied respondents experience 2.7 times more depression than higher satisfied people. People with type A behavior pattern than type Bs, and with lower self-esteem than higher self-esteem are 1.8 and 3.5 times more depressed, respectively.

In conclusion, although public officials have a stronger tendency to follow the rules of the organization, they are experiencing psychological disharmony between rules and personal feelings. Depression can be one of the negative ability caused during working. However, since those are usually accumulated as time passes, diverse institutional measures to resolve public officials' depression should be established.

Keyword : Public official, Job-stress, Depression