

기록관리 전문요원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

Influence of Record Manager's Job Stress on Job Satisfaction

심한울(Hanul Sim)¹, 장우권(Wookwon Chang)²

E-mail: gksdnf57@naver.com, wk1961@jnu.ac.kr



¹ 제 1저자 전남대학교 대학원협동과정 기록관리학과 전공 석사
² 교신저자 전남대학교 사회과학대학 문헌정보학과 교수

논문접수 2021-04-21
최초심사 2021-04-23
게재확정 2021-05-10

ORCID

Hanul Sim
<https://orcid.org/0000-0002-1443-6011>
Wookwon Chang
<https://orcid.org/0000-0003-0842-7167>

© 한국기록관리학회

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>) which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided that the article is properly cited, the use is non-commercial and no modifications or adaptations are made.

• 본 논문은 심한울의 석사학위논문 「기록관리 전문요원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향」(2021)을 수정·요약한 것임.

초 록

이 연구는 공공기관의 기록물관리 전문요원이 인구통계학적 특성에 따라 직무스트레스와 직무만족도가 어떤 차이가 있는지, 이들의 직무스트레스가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하는데 있다. 이를 위해 직무와 직무스트레스, 직무만족을 반영한 설문조사(159부)를 하였다. 설문분석은 독립표본 T 검정, ANOVA 분석, 상관분석 등으로 이루어졌다. 그 결과, 1) 전문요원의 직무스트레스 총 평균은 2.60으로 나타났다. 2) 전문요원의 직무스트레스와 직무만족은 연령별, 고용형태, 학력, 급여, 근무기관, 근무기간에 따라 직무스트레스의 차이가 나타났다. 3) 전문요원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 대해서는 직무요구와 직무만족, 상사갈등과 직무불안정, 동료갈등과 직무불안정, 직무불안정과 보상부적절, 직무불안정과 직무만족 등을 제외한 나머지 요인에서 유의미한 결과를 보였다. 4) 전문요원의 직무스트레스인 직무요구 요인이 높을수록 직무만족은 같이 올랐다. 그러나 직무스트레스의 동료갈등요인과 보상부적절 요인이 높으면 높을수록 직무만족은 낮아졌다.

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how job stress and job satisfaction differ depending on the demographic characteristics of records management specialists in public institutions and how their job stress affects job satisfaction. A survey that employs the use of questionnaires gathering data about participants' jobs, job stress, and job satisfaction was given to 159 participants. Independent sample T test, Analysis of Variance (ANOVA) analysis, and correlation analysis were employed in analyzing the data through the survey. The following results were obtained. First, the average of the total job stress of professional personnel was 2.60. Second, there were differences between the job stress and job satisfaction of professional personnel depending on their age, employment type, education, salary, working institution, and service period. Third, the effect of job stress of professional personnel on job satisfaction is significant with all factors, excluding job demand and job satisfaction, boss conflict and job instability, peer conflict and job instability, job insecurity and inadequate compensation, and job instability and job satisfaction. Fourth and last, there is a higher job satisfaction when there is a higher job demand factor, which is the job stress of professional personnel. However, except for those with significant results, the higher the factors of peer conflict and inadequate compensation of job stress, the lower the job satisfaction except for showed significant results.

Keywords: 기록관리 전문요원, 직무스트레스, 직무만족, 기록관리 전문요원 직무스트레스, 기록관리 전문요원 직무만족
record manager, job stress, job satisfaction, record manager's job stress, record manager's job satisfaction

<https://jksarm.koar.kr>

www.kci.go.kr

1. 서론

1.1 연구 목적

공공기관에 기록물관리 전문요원이 본격적으로 배치(2005년)된 기반은 「공공기관의 기록물관리에 관한 법률」 제정(1999년)이었다. 초기에는 기록물관리전문요원들의 기록관리 이해가 부족해 독립적인 업무를 수행하지 못하였다. 점차 전문요원들은 기관 내에서 자신의 영역을 확립해나갔으며 기록물관리에 대한 전담조직이 필요함을 느꼈다. 해당 법률은 2007년 전면적 개정을 통해 「공공기록물 관리에 관한 법률」로 명칭이 바뀌었다. 또한 종이 기록물에서 전자기록물 위주로 변화된 새로운 기록관리 환경에서 기록관리 담당 전담조직 및 기록물관리전문요원은 자신들이 어떠한 역할을 해야 하는지를 규정하고, 전문요원들의 영역은 그들만의 독자적인 입지를 다져왔다(이영학, 2009, 325).

2019년 12월 기준 기록물관리 전문요원의 배치 현황(정부산하 공공기관은 제외)을 살펴보면 743개의 대상기관(대통령 관계기관, 중앙부처, 중앙소속, 광역자치단체, 기초자치단체, 광역교육청, 지역교육청, 군 기관) 중 602개 배치기관에 기록물관리전문요원(695명)이 배치되어있다(배치율 81%). 또한 기록물관리전문요원을 양성하는 교육기관은 1999년 목포대학교에서 일반대학원 기록관리협동과정을 설립한 이후 꾸준히 증가하여 각 지방의 교육원으로써 확대되었다. 법률이 제정되고 약 20년이 흐른 지금 부정적 인식이 만연하지만, 기록관리 분야는 크게 발전되었고, 기록물관리전문요원도 현재 공공조직을 구성하는 하나의 전문 직군으로 어느 정도 자리를 잡았다(장서연, 2018, 1).

하지만 기록물관리 전문요원의 현실적인 문제는 조직 내에서 여전히 열악한 처지에 놓여있으며 그 위상은 확보되지 못하고 있다. 기록물관리전문요원은 자신의 업무가 다양한 기술과 지식이 있어야 하지만 업무가 반복적이지 않다고 느꼈으며, 업무를 계획하거나 진행하는 데에 있어서 스스로 주도하는 하지만 같이 근무하는 상사나 동료의 도움은 받지 못한다고 하였다. 그리고 조직 내에서 기록물관리전문요원 스스로는 자신의 전문성을 긍정적으로 인식하지만, 동료들이나 상사는 기록물관리전문요원의 전문성을 상대적으로 낮게 인식해 기록물관리전문요원의 전문성과 기록관리의 중요성에 관한 관심이 소홀한 것으로 나타났다. 또 업무 특성상 혼자서 책임을 져야 하는 업무가 많아 외로움도 많이 느끼며 여러 가지 갈등상황에 마주해 있는 것으로 나타났다(서혜란, 옥원호, 2008, 239-248).

이처럼 기록물관리전문요원이 기록관리의 현장에서 느끼는 불만의 요인이나 심리적 고충, 현실적인 문제들은 스트레스와 좌절감, 직무의 불만족을 느끼기에 충분하다. 기록물관리전문요원은 방대한 기록을 관리, 보존하고, 새로운 서비스를 제공하기 위하여 노력하고 있으며, 이로 인한 직무부담은 더 커지고 있다. 또 열악한 직무환경이 오래될수록 조직 내에서 직장동료와의 갈등, 책임 및 보상, 조직에서 어울리지 못하는 환경 등 다양한 형태의 직무스트레스가 발생할 가능성은 더 크다. 이러한 스트레스가 만성적이면 현장에서의 현실적인 문제해결이 어렵고, 자신들의 정체성을 확보하고 직무전문성을 갖춰야 하는 상황에서 기록물관리전문요원이 느끼는 직무에 대한 불만족도 커질 수밖에 없을 것이다.

직무만족이 직접 조직의 성과에 영향을 미친다는 증거는 부족하다. 하지만 직무만족은 조직 내 구성원들을 유지하는 다양한 형태와 관련이 있고, 간접적이긴 하지만 구성원의 부정적 형태로 인한 관계갈등이나 직무 역할의 모호성을 해결할 수 있는 비용을 줄일 수 있으므로 이는 곧 조직성과에 영향을 줄 수 있다(김병규, 윤기웅, 제길돈, 2016, 147-148). 직무스트레스가 모든 직무만족도를 낮추는 건 아니다. 하지만 지속적이고 과도한 직무스트레스는 직무만족도를 낮추게 한다. 또한 직무만족이 높으면 근로의욕을 높일 수 있다. 높은 직무만족을 가지고 본인의 직무에 충실하게 될 때, 그 효율성은 더 높아질 것이다. 이는 자기 계발을 지속해서 할 수 있게 노력하고, 조직 전체 공동작업의 목표달성을 위해 자발적으로 참여하려는 의욕을 가지게 만든다. 더 나아가 창의성을 발휘해

개인의 성과 향상에도 긍정적인 결과를 가져오게 됨을 알 수 있다(박숙영, 2016, 2-3). 또한 기록물관리전문요원의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구는 전문요원 한 개인뿐만 아니라 조직 내에서 같이 일하는 모든 사람의 만족도에 중요한 기여를 할 것이다. 현재까지 기록물관리전문요원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관한 연구는 거의 이루어지지 않고 있다. 또한, 일반적으로 기록물관리전문요원의 직급이 높아 보수도 높을 거로 생각하고 이에 직무스트레스는 별로 없고, 직무에 대한 만족이 높을 것으로 짐작하기 쉽다. 하지만 높은 직무스트레스와 낮은 직무만족은 개인마다 다른 결과를 나타내는 문제로 업무 불이행, 낮은 생산성, 관계갈등 등 조직차원의 여러 문제를 유발하기도 한다. 또 개인의 신체적·정신적 부분에도 좋지 못한 영향을 미치므로 이에 관한 연구가 필요하다.

따라서 이 연구에서는 기록물관리전문요원의 인구통계학적 특성에 따라 직무스트레스와 직무만족도가 어떤 차이가 있는지, 이들의 직무스트레스가 직무만족에 어떠한 영향을 미치는지를 파악하고자 한다. 위의 목적을 실행하기 위해 다음과 같은 연구문제를 설정하였다.

- 연구문제 1. 기록물관리전문요원의 인구통계학적 특성이 직무스트레스에 어떠한 영향을 미치는가?
- 연구문제 2. 기록물관리전문요원의 인구통계학적 특성이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가?
- 연구문제 3. 기록물관리전문요원이 느낀 직무스트레스 요인들은 직무만족에 어떤 영향을 미치는가?

1.2 선행연구

장서연(2018)은 공공기관에서 기록전문직으로 살아가는 그들의 인식과 태도, 행동방식을 이해함으로써 그들의 직업경험에 내재한 문화적 요인들을 탐구하여 기록전문직을 입체적이고 종합적으로 이해하는 질적 방법(심층면담)으로 연구를 수행하였다. 황광일(2019)은 기록물관리전문요원의 본래의 업무와 역할이 무엇인지 알아보고, 각 업무의 중요성을 파악하여 직무수행을 개선할 수 있도록 하였다. 여기에서 과학기술정보통신부 산하 공공기관의 직무분석을 통해 도출된 결과를 바탕으로 중요도와 성취도의 차이를 분석하여 효율적인 업무수행을 위한 분석 결과를 제시하였다. 유현경과 김수정(2016)은 기록물관리전문요원의 직무만족도를 조사하고 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 전문요원의 직무만족도를 향상할 방안을 모색했다. 서혜란과 옥원호(2008)는 정부 기관에서 근무하는 기록연구사들의 근무실태와 직무만족, 운영제도의 개선방안을 파악하기 위하여 직무특성 9가지 항목과 직무환경 5가지 항목으로 구분하여 설문조사와 면접조사를 시행하여 내용분석을 통해 시사점과 개선책을 제시하였다. 정하영(2012)은 기초자치단체 기록관 소속 기록연구사의 직무특성 및 직무환경을 조사하여 지방기록연구사의 업무운영에 관한 문제점을 파악하고, 기록연구사들이 업무를 보다 효율적으로 수행할 수 있는 개선방안을 제시하였다. 이성태(2009)는 기록연구사가 본래의 직무를 수행하지 못하고 있거나 과중한 직무로 인해 직무를 원활히 수행하지 못하는 현실을 문제로 인식하여 기록관 기록연구사의 직무를 분석하여, 고유한 직무와 각 직무의 중요성을 파악하였다. 송혜진(2013)은 중앙행정부처 기록전문직을 대상으로 직무영역을 파악하고 IPA 기법으로 분석, 그에 따른 직무 중요도와 수행도 연구를 통해 본인 직무에 대한 중요도 인식과 수행도 인식을 파악한 후, 중요도와 수행도가 모두 높은 영역에는 적극적인 지원을, 그렇지 않은 영역에는 수행도를 높일 수 있도록 개선방안을 제시하였다. 김성원(2018)은 기록물관리전문요원들의 인구사회학적 특성에 따른 직무스트레스, 우울, 상태 불안수준의 차이와 함께, 기록물관리전문요원의 직무스트레스가 우울수준에 미치는 영향 관계에 있어 상태 불안수준의 매개 효과가 유의미하게 나타나는지를 알아보았다.

선행연구들은 문헌고찰을 통한 기록물관리전문요원의 실태조사와 전문성 제고에 대한 이론적 논의, 사례연구를 통한 방법론적 측면을 중점적으로 다루고 있을 뿐 전문요원들의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 주제로 한 연구는 거의 없는 실정이다. 이 연구를 통해 전문요원들이 기록관리 현장에서 실제로 겪는 직무스트레

스 정도를 알아보고, 이 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 파악해 전문요원들의 전문성을 높이고, 조직 생산성 향상의 방안모색을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 기록물관리전문요원

2.1.1 기록물관리전문요원의 정의

기록물관리 관련 업무를 하는 인력을 표현한 용어들이 다양하게 사용되고 있다. 「기록학용어사전」에서는 ‘아키비스트(Archivist)’와 ‘레코드매니저(Record manager)’로 설명하고 있다. 아키비스트는 기록물보존의 업무를 하는 사람, 레코드매니저는 기록관련 다양한 업무를 하는 사람으로 중점을 두고 있다(한국기록학회, 2008, 53-54, 156-157).

우리나라 한국표준직업분류에서는 기록전문직의 분류를 기록물관리사로 표현하였으며, 기록전문직을 “기록보관소에서 문서, 기록물 등에 관한 자료를 수집하고 보관하는 사람으로 역사적으로 가치 있는 각종 형태의 기록물을 수입하여 배열하고 목록을 작성하는 직업군”으로 명시하고 있다(송혜진, 2013, 11-14). 또한 「공공기록물 관리에 관한 법률」 시행령 제78조에서는 자격조건을 명시하며, 기록관리 업무를 수행하는 인력을 기록물관리전문요원이라 칭하고 있다.

이에 기록물관리전문요원의 배치는 “기록물관리기관의 전체 정원의 4분의 1이상(4분의 1이 1인 미만일 때에는 1인 이상)을 기록물 이관, 평가, 분류, 정리·기술·폐기, 보존 등의 업무수행을 위한 기록관리 전문요원으로 배치하여야 하며, 그 밖에 기록물관리를 위하여 필요한 전문인력을 배치하여야 한다.”라고 명시되어 있다. 현재 행정기관에서 근무하는 기록물관리전문요원은 기록연구사로 칭하며, 기관 및 조직적 위치는 기관별로 상이하지만, 학예직군 및 기술직군의 각 연구직렬로 6급에서 7급 상당의 연구직 공무원에 위치한다(「연구직 및 지도직 공무원의 임용 등에 관한 규정」 제3조).

사무관리규정의 문서수발로 이루어지던 기록관리는년 「공공기관의 기록물관리에 관한법률」(1999)이 제정되어 과학적 기록관리 체계로 변화를 맞이하였다. 이에 기록관리의 혁신을 위해서는 실제업무를 담당하는 기록물관리전문요원의 역량과 전문성이 중요하다. 기록의 전 과정인 생산에서 보존을 관리·담당하는 핵심인물이 기록물관리전문요원이기 때문이다(서혜란, 옥원호, 2008, 236-257). 기록물관리전문요원제도는 기록관리 업무를 체계적이고 전문적으로 수행하고 이를 통해 가치 있는 기록물을 선별·보존함으로써 일련의 과정을 국민이 알고 이용할 목적으로 도입했다(국가기록원, 2012, 25).

이 연구에서는 법률에서 명시한 개념을 바탕으로 연구자는 기록물관리 전문요원을 ‘기록물관리기관에서 기록관리 업무를 수행하는 인력’으로 정의한다.

2.1.2 기록물관리전문요원의 직무

「공공기록물 관리에 관한 법률」 제2장 기록물관리기관에서는 제9조부터 제14조까지 중앙기록물관리기관, 헌법기관 기록물관리기관, 지방기록물관리기관, 기록관, 특수기록관 내에서 기록물관리전문요원이 수행해야 할 직무에 관하여 명시하였다. 이에 제13조(기록관)에서는 기록물관리전문요원이 공통으로 수행해야 하는 업무를 명시하고 있다.

법률은 업무를 핵심수행기능과 조직유지기능으로 나누고, 핵심수행기능은 기록수집기능, 기록분류기능, 기록

보존기능, 기록열람기능, 기록연구기능이 포함되고 조직유지기능은 정책평가기능, 행정지원기능, 전산지원기능이 포함된다(정하영, 2012, 15). 또한 기록관은 해당기관의 기록만을 관리하는 것은 물론 각 기관의 성격과 특징에 따라 다양하고 폭넓은 업무들을 수행하고 있다. ‘기록관 기록물관리 전문요원 업무분장 현황조사’ 보고서(국가기록원, 2018, 3-5)에서는 공식 업무분장을 기관유형별로 구별하고 있다(<표 1> 참조).

<표 1> 기관유형별 업무분장

기관 유형	업무분장
중앙행정기관	기록관리, 정보공개, 보안 관리, 행정자료실 운영, 지출관 보조, 동호회 관리, 상훈 및 공고번호관리, 관인관리, 문서발송통제, 역사편찬, 행사의전, 기타(환경정보공개, 온실가스감축 목표 관리 등)
특별지방행정기관	기록관리, 정보공개, 문서보안, 정보자료실 운영, 복카페 운영, 온나라시스템관리, 국민신문고, 부서계시물 작성, 행정정보 공동이용 승인, 법령 및 책자관리, 4대 보험, 공무원연금, 공제회, 전산 방비·소프트웨어관리, 개인정보보호, 행정정보 공동이용, 민방위 대원관리, 장례용품관리, 고객만족도관리, 인사 및 성과평가, 공직자재산등록, 봉사활동관리, 당직관리, 직위표·비품관리, 국장 회의 관리 등
광역지자체	기록관리, 기간제 관리, 팀 서무 등
기초지자체	기록관리, 정보공개, 우편물관리, 공공근로(사회복무요원)관리, 계 서무, 행정자료실 운영, 정보공개, 문서배부, 자료실 운영, 공인관리, 지방 행정공제회 관리 등
교육청	기록관리 등
교육지원청	기록관리, 정보공개, 교육통계, 공공데이터 민원 및 제증명 발급, 문서수발, 회의실 사용승인, 관인관리, 간행물관리, 접수문서 배부·발송 등

기록물관리전문요원은 기관유형별로 매우 포괄적이고 많은 업무로 인해 업무분담이 잘 이루어지지 않고 있다. 예를 들면, 전문요원이 실제로 하는 기록관리업무에서 가장 많이 기재한 업무는 1위 기록평가(폐기), 2위 기록관리 교육, 3위 보존서고관리, 4위 기록물검색·열람·대출 등 활용지원, 5위 기록물관리 지도점검, 6위 기록관리기준표(기록물분류기준표) 운영, 7위 RMS 운영·유지보수, 8위 전자·비전자기록 이관, 9위 공개재분류, 10위 생산현황통보 순으로 이루어졌으나, 본인이 하는 업무 중 기록관리 이외의 업무로는 1위 정보공개, 2위 보안, 3위 문서배부, 4위 관인·공인·인장 관리, 5위 우편물관리, 6위 서무·행정지원, 7위 민원, 8위 개인정보보호, 9위 행정자료실, 10위 행사지원 순으로 나타났다. 이것은 기록물관리전문요원이 기록관리업무와는 거리가 있는 업무를 담당하고 있는 실정을 말해주고 있다.

2.2 직무스트레스

스트레스는 개념이 추상적이고 그 연구 접근방법이 의학과 생리학, 심리학, 사회학 등 다양한 학문 분야에서 달리하고 있어 스트레스에 대한 명확한 정의를 내리기는 어렵다. 예를 들면, “팽팽하게 끌어당기다.”라는 의미인 스트레스라는 단어는 라틴어의 ‘Stringere’에서 유래되었다. 이에 전통적인 관점에서 스트레스의 연구를 살펴보면, 생물학적 측면에서 스트레스는 신체외부의 자극에 대한 신체내부 항상성의 파괴, 사회·심리적 측면에서는 각 개인의 인지적 평가와 대응책 등 상호작용과정 안에서의 개인의 역할 강조, 행동과학적 측면에서는 개인과 환경의 적합·부적합 이론과 기회·요구·제약 등의 동태적 상호작용으로 보았다(김향석, 한광현, 1991, 85, 89).

2.2.1 직무스트레스의 정의

직무스트레스는 광범위한 범위의 스트레스 내에서 조직적 직무차원의 스트레스로 한정했기 때문에 보다 개념이 명확하지만, 연구의 접근방법이 학자마다 다르므로 하나의 개념으로 정리되지는 못했다.

French는 직무스트레스를 “개인에게 위협요소가 되는 직무환경특성에 대한 개인적인 반응”으로 정의하였다 (French, 1963, 39-56). 즉, 개인의 능력을 넘어서 과도한 업무와 특수한 직무상황에 마주했을 때, 개인이 이를 효과적으로 수행할 수 없는 상태에서 직무스트레스는 발생한다(김향석, 한광현, 1991, 89-91). 또 Parker and Decotiis는 스트레스 개념을 “심리적·신체적 결과의 역기능을 유발하는 자극에 대한 감정적 반응”으로 보고 직무스트레스를 “특정 개인이 느끼는 역기능적 감정 또는 의식으로 작업장에서 이탈하고자 하는 개인의 감정”으로 정의하였다(Parker & Decotiis, 1983, 161-165). 또한 직무스트레스는 개인-환경의 상호작용으로 이해하려는 연구로 발전하였는데 Beehr and Newnan은 직무스트레스를 “직무 관련 요인과 개인 사이에서 이루어지는 상호작용으로 인해 정상적 기능으로부터 개인이 이탈하도록 만드는 정신적·육체적 조건”이라고 정의하였다(Beehr & Newnan, 1978, 669).

따라서 연구자는 직무스트레스를 ‘개인이 직무환경과의 관계에서 부적합하다고 느끼는 개인 상호작용의 반응’이라고 정의한다.

2.2.2 직무스트레스의 요인

직무스트레스를 유발하는 요인은 개인의 심리적·신체적 특성에 따라, 같은 상황에서도 각기 다르게 발생할 수 있으므로 매우 다양하며 복잡하게 얽혀있다. 이에 많은 연구자의 관점에 따라 각기 다르고 분류의 방식도 다양하다(이종목, 1989, 58-60) (<표 2> 참조).

<표 2> 연구자들의 주요 직무스트레스 요인

연구자	주 직무스트레스 요인	세부 직무스트레스 요인
Beehr & Gupta (1978)	1. 환경요인	직무요건 및 과제특성, 역할요건 또는 기대, 조직의 특성 및 조건, 조직외적 요건 및 조건
	2. 개인요인	심리적·신체적 조건, 생활단계조건, 인구통계학적특성
	3. 과정요인	심리적·신체적 과정
Ivancevich & Matteson (1980)	1. 물리적 환경요인	조명, 소음, 온도, 진동, 공기오염
	2. 개인수준 요인	역할갈등, 역할모호성, 작업과적, 책임성, 직업발달요인
	3. 집단 요인	집단응집력 부족, 부적절한 집단지원, 집단 내 및 집단 간 갈등
	4. 조직요인	조직의 풍토, 구조, 영역, 과제특성, 기술, 지도영향력, 작업과대 정책
	5. 조직외적 요인	가족, 이사, 경제력, 종족 및 계급, 주거지역
Brief, Schuler, & Van Sell (1981)	1. 조직 특성 및 과정	조직의 정책, 구조, 과정
	2. 직무요건 및 역할특성	작업조건, 대인관계, 직무요건, 역할특성
	3. 개인특성 및 기대	경력 관계, 개인적 특성
Quick & Quick (1984)	1. 과업 요인	직업범주, 관리직무, 경력발달, 일상직무, 경계범위활동, 업적평가, 작업과적, 직무불안정
	2. 물리적 요인	온도, 조명, 음파 및 진동, 사무실 설계
	3. 역할 요인	역할갈등, 역할 모호성
	4. 대인관계적 요인	지위 부조화, 사회적 밀도, 조급한 성격, 지도유형, 집단압력
Baron (1986)	1. 조직 요인	직업요건, 역할갈등, 역할모호성, 작업과적, 책임과다, 사회적 지원부족, 의사결정 참여부족, 불공정한 업적평가
	2. 개인적 요인	생활사건, 태도(긴장해소술의 개인차), A형 행동

위에서 공통으로 나타난 주 직무스트레스 요인은 물리적 환경관련 직무스트레스, 조직관련 직무스트레스, 직무 관련 직무스트레스, 개인관련 직무스트레스, 조직 외 관련 스트레스 요인 등이다.

2.3 직무만족

2.3.1 직무만족의 정의

직무만족에 대한 개념은 학자와 관념에 따라 다르게 해석하고 있어 직무만족의 개념을 한 문장으로 정의한다는 것이 어려운 일이다(박현정, 2007, 6) (<표 3> 참조). 직무만족 정의를 살펴보면 두 가지 특성을 지니고 있다. 첫째, 직무만족은 직무에 관한 정서적 반응으로, 자기성찰에서만 이해되는 것이다. 둘째, 직무만족은 직무수행자가 느끼는 것과 실제차이로 이해되어야 한다는 것이다. 이는 주관적 인식에서 비롯한 비교에서 결정된다. 이렇게 개인직무를 통해 경험욕구가 충족되고, 그 속에서 발생하는 감정적 상태가 건전하거나 공정하다고 인정되어야 하며, 직무수행을 자발적으로 하고 직무스트레스를 느끼지 못하는 상태가 지속할 때 직무만족은 어느 정도 달성했다고 할 수 있다(변중현, 2009, 8).

<표 3> 직무만족의 정의

연구자	정의
노종희(2001)	개인이 느끼는 직무에 관련된 욕구의 충족 정도에 따라 생성되는 모든 감정을 포함하는 심적 상태. 여기에서 직무에 관련된 욕구는 소속감·안전감·자율감·자기 존중감·자아실현의 욕구를 포함하며, 직무조건에 따른 감정과 직무성과에 따른 감정까지 포함하는 개념
McCormic & Tiffin(1974)	직무만족을 직무로부터 기인한 욕구 만족의 정도로 보고 조직 구성원들이 유지하는 태도, 즉 그들이 직무로부터 느끼는 감정적 반응
Locke(1976)	개인이 자신의 직무나 이를 통해 얻게 되는 경험을 평가해 나타내는 유쾌함이나 긍정적인 정서 상태로 정의하고 이런 감정적 반응은 내성의 과정에 의해서만 발견. Locke의 정의는 오늘날에 가장 보편적 개념으로 받아들여지고 있음(윤상화, 16).

따라서 연구자는 직무만족을 ‘개인이 직무환경에서 느끼는 주관적 상호작용의 반응’이라고 정의한다.

2.3.2 직무만족의 이론

직무만족은 주관적인 형태로 개인 직무 경험에 따라 느끼는 감정의 상태이다. 직무만족에 대한 이론으로 2 요인이론, 욕구단계이론, 공정성이론 등을 들 수 있다. 직무만족 이론은 모티베이션과 인간의 욕구에 기반을 두고 있기에 모티베이션 이론을 바탕으로 정립되었다(박현정, 2007, 8).

<표 4> 직무만족의 이론

연구자	정의
2 요인 이론	2 요인이론은 동기·위생이론으로도 불리며 실제 조직에서 사용되고 있는 이론. Herzberg는 만족의 반대는 만족이 없는 것이라고 말하면서 만족과 불만족은 별개며 각각에 영향을 주는 요인도 별개라고 말할. 동기 요인은 개인에게 만족감을 주는 동기부여 요인을 말하고 내재적 요소(인정, 성취감, 직무 자체, 책임감, 발전, 성장 등)요소를 포함. 2 요인 중 다른 하나인 위생요인은 불만족의 요인이며 안전, 지위, 임금, 근무 환경 등이 대표적임(유현경, 김수정, 2016, 101). 이 이론에 따르면 위생요인이 충족될 때, 사람들은 불만을 느끼지 않는 상태가 되는 것이지 직무 만족감을 느끼는 것이 아니라고 설명함.
욕구단계 이론	욕구 단계이론은 “행위는 하나의 단일욕구에 의해 동기화되는 것이 아니고, 각 단계에서의 욕구 수준은 고정된 것이 아니며, 같은 요구라도 모든 개인에게 같은 반응을 유도하지 못한다”고 설명(박현정, 2007, 8). Maslow는 기본모델인 욕구계층을 제시하며 제1단계 “생리적 욕구(굶주림, 수면 등)”, 2단계 “안전의 욕구(신체적·심리적 안전, 위협으로부터의 보호, 혼돈과 불안으로부터의 자유 등)”, 3단계 “소속감과 애정의 욕구(우정, 집단에서의 소속감, 사랑 등)”, 4단계 “존중의 욕구(자기존중, 지위, 인정, 고평가 등)”, 5단계 “자아실현의 욕구(자신의 소망을 이루려는 욕구)”를 명명(박희자, 2001, 14).
공정성 이론	공정성 이론은 인간관계의 주고받는 공평성을 추구하는 인간의 본능에 근거해, 개인이 인지하는 공정성에 의해 사람의 노력과 직무만족이 결정된다고 보는 과정이론(유현경, 김수정, 2016, 102). Adams는 개인이 받는 보상이 다른 사람과 비교해서 공정하지, 이에 대한 지각이 만족을 결정짓는다고 설명(최윤숙, 2006, 15-16). 즉 개인의 투입요인과 성과요인 간의 비율뿐 아니라 타인의 투입요인과 성과요인의 비율도 비교하여 자신의 행동을 결정하게 만든다는 것.

2.4 직무스트레스와 직무만족의 관계

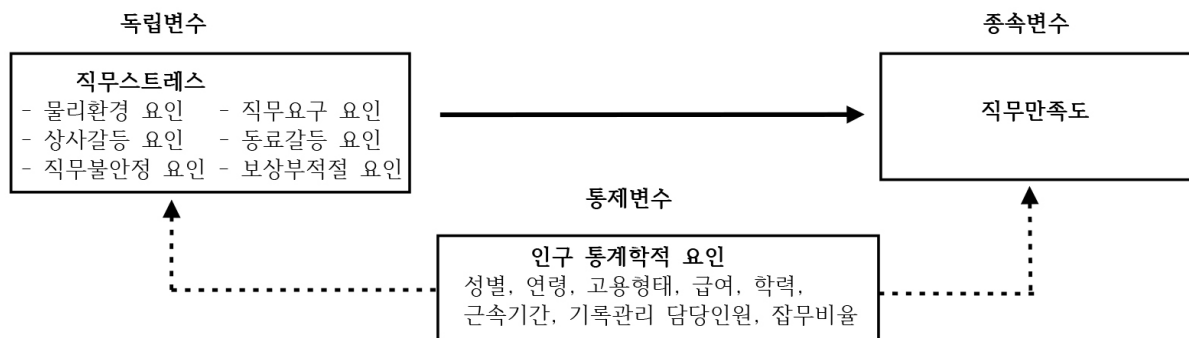
송대현, 이종목, 박한기(1988)는 직무스트레스와 직무만족의 상관적 관계를 조사·분석하였다. 직무스트레스는 직무만족에 부(-)적 상관관계를 갖는다는 전통적인 개념과 직무스트레스는 부정적 측면 외에도 긍정적 기능을 발휘해 직무만족과 정(+)적 관계를 맺을 수 있다는 개념을 비교 검증하였다. 이들은 두 변인 간의 관계를 다음과 같이 요약하여 제시하였다. 첫째, 직무스트레스는 직무성과 중 직무만족에 직접적 영향을 미친다. 둘째, 직무스트레스의 본질에 따라 직무스트레스는 직무만족과 정적관계를 갖기도 하며 부적 관계를 갖기도 하는 양면적 영향을 미친다. 셋째, 어느 정도의 직무스트레스는 직무만족과 정적관계를 갖는다. 넷째, 같은 직무스트레스 요인이라 할지라도 개인이 해석하는 인지능력에 따라서 직무만족에 긍정적, 부정적 영향을 미칠 수 있다. 다섯째, 스트레스 요인을 받아들이는 개인의 욕구와 대처능력에 따라 스트레스로 느끼는 양과 수준이 결정된다.

3. 연구설계

3.1 연구모형과 가설설정

3.1.1 연구모형

이 연구에서는 기록물관리전문요원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 다음 <그림 1>과 같이 연구모형을 구성하였다.



<그림 1> 연구모형

이 연구를 위해 추출된 요인은 독립변수인 직무스트레스 6개 요인(물리환경, 직무요구, 상사갈등, 동료갈등, 직무불안정, 보상부적절요인)과 종속변수인 직무만족 1개 요인 등 총 7개 요인을 설정하였다. 이 요인 간에 존재하는 상관관계를 파악하기 위하여 상관분석을 실시하였다(4.3.2 직무스트레스 요인과 상관성에 대한 분석).

3.1.2 가설설정

이 연구에서는 문헌 조사와 연구모형을 바탕으로 기록물관리전문요원의 직무스트레스 요인이 직무만족에 어떠한 영향을 미치는가를 알아보기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

[가설 1] 기록물관리전문요원 인구통계학적 특성에 따라 직무스트레스는 유의한 차이가 있을 것이다.

[가설 2] 기록물관리전문요원 인구통계학적 특성에 따라 직무만족은 유의한 차이가 있을 것이다.

[가설 3] 기록물관리전문요원 직무스트레스 요인은 직무만족에 부(-)적 영향을 미칠 것이다.

이 연구는 김성원(2018)의 연구(직무스트레스)와 유현경과 김수정(2016)의 연구(직무만족)를 근거로 [가설 1], [가설 2]를 설정하였다. 위의 두 연구에서 다루지 않은 각각의 직무만족과 직무스트레스에 대한 유의한 차이를 살펴보고자 하였다. 또한 김병규, 윤기웅, 제갈돈(2016)의 연구(직무스트레스가 직무만족에 유의한 영향을 미치는 것), 송대현, 이종목, 박한기(1988)의 연구(직무스트레스가 직무만족에 양면적 영향을 미치는 것)를 근거로 [가설 3]을 설정하였다.

3.2 측정도구

3.2.1 직무스트레스 측정도구

직무스트레스요인은 직무수행자에게 직무스트레스를 유발하는 것으로 유관연구의 직무스트레스 문항을 활용하여 직무스트레스척도를 확인하고, 직무스트레스 검증을 위해 장세진 외 27인(2005), 선종욱 외(2010), 김성원(2018)이 개발한 설문문항을 수정 및 보완하여 적용하였다.

3.2.2 직무만족 측정도구

이 연구에서 사용한 종속변수인 직무만족은 개인이 직무환경에서 느끼는 주관적 상호작용의 반응으로서 직무를 통해 얻게 되는 욕구충족의 정도를 의미한다. 여기에서 사용된 측정 도구는 노종희(2001)의 ‘직무만족 측정 설문지’와 오미숙(2011)이 개발한 설문지를 참고하여 기록물관리전문요원의 직무만족을 파악하기 위해 이에 적합하도록 수정 및 보완하여 재구성하였다.

이 연구에서는 위의 척도들을 종합해 추출할 수 있는 모든 요인과 문항들을 선별하였다. 그중 선행연구를 통해서 확인된 기록물관리전문요원의 직무 및 직무스트레스와 직무만족이 연관되어 있다고 판단되는 문항을 선정해 문항의 세부 부분들을 다음의 <표 5>, <표 6>으로 재구성하였다.

<표 5> 직무스트레스의 설문내용

요인별	문항
물리환경 요인	근무 장소가 지저분하고 불쾌하다.
	사무실의 소음 수준이 높다.
	근무를 위한 독립된 공간이 마련되어 있지 않다.
	기기 및 설비의 노후화로 업무 수행에 어려움이 따른다. 불편한 자세로 장시간 일을 해야 한다.
직무요구 요인	나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.
	내 일은 장시간 동안의 집중력이 요구된다.
	내 일은 업무난이도가 높다.
	빠른 업무속도가 요구된다.
	업무 수행 중 충분한 휴식이 주어진다.
	여러 가지 일을 동시에 해야 한다. 육체노동을 많이 필요로 한다.

요인별	문항
직무자율 요인	내 일은 창의력을 필요로 한다.
	업무 관련 사항(일정, 업무량, 회의시간 등)이 예고 없이 갑작스럽게 바뀐다.
	내 업무를 수행하기 위해 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.
	내 업무에 대한 결정 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.
	내 업무량과 작업 스케줄을 스스로 조절할 수 있다.
관계갈등 요인	현재 내 직위는 나의 교육 및 경력에 비추어 볼 때 적절하다.
	내 상사는 내 업무를 계획하고 실천하는 데 도움을 주지 못한다.
	내 상사는 부하직원들의 복지에 관심을 가지고 있지 않다.
	내 상사는 내 의견이나 건의를 받아들이어 업무에 잘 반영하지 않는다.
	내 상사는 모호하게 업무지시를 한다.
	같은 부서 내에서 동료들은 내 업무를 계획하고 실천하는 데 도움을 주지 못한다.
	같은 부서 내에서 협력 및 협업이 잘 이루어지지 않고 있다.
같은 부서 내에서 일하는 동료들과 일체감 또는 유대감이 없다.	
직무불안정 요인	직장생활의 고충을 함께 나눌 동료들 만들기 어렵다.
	지금의 직장을 옮겨도 나에게 적합한 새로운 일을 쉽게 찾을 수 있다.
	현재 직장을 그만두더라도 현재 수준만큼의 직업을 쉽게 구할 수 있다.
	나의 직업은 실직하거나 해고당할 염려가 없다.
보상부적절 요인	앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다.
	나의 직업은 내가 평소 기대했던 것에 미치지 못한다.
	나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 내 수입은 적절하지 못하다.
	나의 직장은 근무평가, 인사제도가 공정하고 합리적이다.
	나의 모든 노력과 업적을 고려할 때 나는 제대로 존중과 신임을 받고 있지 못하다.
	나는 지금 하는일에 흥미를 느낀다.
	내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.
나의 전문성이 충분히 인정받고 있지 못하다.	

〈표 6〉 직무만족의 설문내용

요인별	문항
직무만족	나는 현재의 직무에 대체로 만족한다.
	나는 맡고 있는 직무에 대하여 보람과 성취를 느낀다.
	나의 업무는 나의 발전에 많은 도움을 준다.
	나의 직장에 대한 일반인들의 사회적 평가는 높다.
	직장의 근무환경은 쾌적한 편이다.
	업무 수행에서 달성된 업무성과에 대해 만족할만한 인정을 받고 있다.
	직장의 임금체계나 승진제도는 공정하게 운영 되고 있다.

3.3 조사의 설계 및 자료수집

3.3.1 연구의 표본

연구의 조사 대상은 공공기관에 속해 있는 기록물관리전문요원으로서 자격증을 갖춘 기록관리 관련 공무원이다. 선정기준은 다음과 같다. 첫째, 정보공개청구를 통해 전문요원의 배치가 완료된 공공기관을 선정하였다. 둘째,

첫째 조건을 충족하는 공공기관 중 연락처가 공식적으로 공개되어 있어 연구대상자들에게 설문요청이 가능한 여섯 개 유형의 기관을 선정하였다. 여섯 개의 기관은 중앙부처, 특별행정기관, 광역자치단체, 기초자치단체, 광역교육청, 지역교육청이다. 군 기관은 보안 및 특수성의 문제로 인해 설문요청이 어려워 연구의 대상자 기관에서 제외하였다. 즉 공공기관 중 기록물관리 전문요원의 배치가 법정기준에 맞게 완료되어 있고, 공식적인 연락처 출처가 공개되어 있어 연구대상자들에게 접근이 쉬운 중앙부처, 특별행정기관, 광역자치단체, 기초자치단체, 광역교육청, 지역교육청의 기록물관리 전문요원으로 제한했으며, 군 기관은 기록물관리 전문요원의 미배치로 표본의 대상으로 적합하지 않아 연구대상자 기관에서 제외했다.

3.3.2 설문문항 구성

응답자의 인구통계학적 특성을 묻는 문항은 체크리스트 질문법과 개방형 질문법을 사용하였다. 직무스트레스와 직무만족을 조사하는 각 문항은 다섯 개의 선택지로 구성된 강제선택형 질문법을 사용하였고, 설문지의 형식은 5점 척도로 구성하였다. 설문지 각 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’, ‘그렇지 않다(2점)’, ‘보통이다(3점)’, ‘그렇다(4점)’, ‘매우 그렇다(5점)’로 점수를 부여하였다.

3.3.3 설문지 배포 및 회수

이 연구의 설문조사는 2020년 9월 16일~23일까지 온라인 설문을 통해 진행되었다. 설문 대상은 국가기록원에서 제공해준 기록물관리전문요원 배치현황을 참고하니 기록물관리 전문요원의 수가 약 600명 정도 되었고, 각 기관의 홈페이지 상에 기재된 직통번호로 알 수 있는 공식적인 연락처 출처가 공개된 연구대상자에게 개별적으로 연락해 설문참여 의사를 확인했을 때, 약 200명 정도 되었다. 이에 대표성을 갖는 표본의 대상을 위의 기준에 맞게 선정하여 설문지 총 267부를 메일로 배포하였으며 196부를 회수하였다. 답변이 불성실한 설문지 37부를 제외하고 총 159부를 분석에 사용하였다.

3.3.4 분석방법

이 연구결과를 도출하기 위한 통계분석 원칙 및 방법으로는 빈도분석, 기술통계, 독립표본 T 검정, ANOVA 분석, 상관분석을 활용했다. 측정 도구의 신뢰성을 보기 위해 Cronbach's α 를 보고, 이 신뢰도의 타당성을 보기 위해 탐색적인 요인분석을 시행하였다. 구체적으로는 경력, 자격증 취득유형(교육원/석사졸업 등), 기관 유형 등에 인구통계학적 특성에 입각한 집단별 차이를 검토하기 위해 독립표본 T 검정 및 ANOVA 분석을 활용하였고, 또한 직무스트레스 요인과 직무만족 간에 어떤 관계가 있는지를 검토하기 위해 피어슨 상관분석과 회귀분석을 활용하였다.

4. 연구결과 및 분석

4.1 타당성 및 신뢰성 분석

4.1.1 직무스트레스와 직무만족 설문문항들의 신뢰도 및 타당성 분석

변수들이 가진 내용타당도를 측정하기 위하여 설문문항에 대하여 탐색적 요인분석을 시행하였다. 요인추출을 위해서는 최대 우도를, 요인회전 방법으로는 상관계수가 0이지 않다고 가정하여 요인이 상호 독립적이지 않다고 봄으로써 사회과학연구에 더욱 적합하다고 여겨지는 직적 오블리민 방식을 사용하였다. 또한, 내적 일관성의 측정

을 위해 직무스트레스에 관한 문항 37개, 직무만족에 대한 문항 7개 등 총 44개 문항을 대상으로 요인분석을 시행한 결과 직무스트레스의 물리환경에서 1개 문항, 직무요구에서 2개 문항, 직무 자율에서 5개 문항, 관계갈등에서 2개 문항, 직무불안정에서 2개 문항, 보상부적절에서 4개 문항, 직무만족에서 4개 문항 등 총 20개 문항이 요인적재량이 0.5 이하로 나왔다. 이들 문항을 삭제한 후 내용타당도를 다시 확인하여 최종 요인을 다음 <표 7>과 같이 도출하였다.

<표 7> 신뢰도 및 타당성 분석

구분	요인	문항	내용타당성							내적일관성 Cronbach's Alpha	
			직무스트레스								직무만족
			물리환경	직무요구	상사갈등	동료갈등	직무불안정	보상부적절			
직무스트레스	물리 환경	물리환경1	.857	-.088	.020	.007	-.029	.064	.092	0.807	
		물리환경2	.582	.081	.176	.061	.157	.014	-.102		
		물리환경4	.622	.080	-.084	.047	-.105	.029	.010		
		물리환경5	.763	.056	-.113	-.023	.028	-.115	-.039		
	직무 요구	직무요구1	.022	.764	-.062	.112	.104	-.079	-.040	0.825	
		직무요구2	.027	.748	.063	.091	.021	.001	.055		
		직무요구3	-.013	.659	-.025	-.077	-.072	.064	.194		
		직무요구5	.114	.550	-.055	-.052	.081	.114	-.145		
	상사 갈등	직무요구6	.017	.662	.004	-.017	-.014	.024	-.095	0.852	
		관계갈등3	.001	-.011	-.800	.188	.026	.029	-.031		
	동료 갈등	관계갈등4	.059	.046	-.764	-.058	.050	.177	-.001	0.848	
		관계갈등5	.038	.080	-.112	.682	-.009	.066	-.017		
		관계갈등6	-.022	.084	-.151	.932	.009	-.216	-.060		
		관계갈등7	.048	-.041	.095	.659	-.031	.221	.025		
	직무 불안정	관계갈등8	.106	-.098	.032	.529	.068	.209	-.058	0.919	
		직무불안정3	-.048	.045	.007	.034	.849	.031	.072		
	보상 부적절	직무불안정4	.030	-.055	-.063	-.050	1.013	-.017	.008	0.808	
		보상부적절2	-.047	.157	-.075	.118	.079	.507	-.024		
		보상부적절3	.131	-.016	-.128	.027	.013	.538	-.055		
		보상부적절4	.086	-.073	-.198	.046	-.031	.718	-.082		
직무만족	직무자율6	-.079	.121	.008	.054	.024	.625	-.086	0.899		
	직무만족1	-.037	-.112	-.053	.021	-.069	-.074	.833			
	직무만족2	.023	.084	.028	.027	.024	-.004	.958			
		직무만족3	.024	.061	.053	-.100	.148	-.033	.768		
표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin 측도									.792		
Bartlett의 구형성 검정							근사 카이제곱	2135.715			
							자유도(유의확률)	276(.000)			

분석결과, ‘직무자율’ 요인이 사라지고 직무자율의 6번 문항이 보상부적절 요인으로 포함되었다. 또한, 관계갈등요인이 상사에 대한 관계갈등과 동료에 대한 관계갈등 등 2가지 요인으로 나뉘게 되었다. 문항 당 요인적재량은 0.5를 상회하여 요인적재량 기준에 부합하였고, 모든 값이 해당하는 교차 요인적재량보다 높았다. 탐색적 요인분석의 척도로서 KMO(Kaiser-Meyer-Olkin) 값은 0.792로 나와 일반 기준값 0.5를 상회하여 적절하다고 판단되었다. Cronbach's α 값으로 각 요인의 신뢰도 계수를 측정된 결과 ‘물리환경요인’ 0.807, ‘직무요구요인’ 0.825, ‘상사갈등요인’ 0.852, ‘동료갈등요인’ 0.848, ‘직무불안정요인’ 0.919, ‘보상부적절요인’ 0.808, ‘직무만족’ 0.988로 모든 값이 0.8 이상으로 나타나 모든 요인에서 내적 일관성이 확보되었다.

4.2 기술통계 분석

4.2.1 응답자 인구통계학적 분석

이 연구에서 조사 및 분석의 대상이 된 응답자 특성은 위의 다음 <표 8>과 같이 도출되었다.

<표 8> 응답자 인구통계학적 특성

구분		빈도	백분율	합계(%)	구분		빈도	백분율	합계(%)
성별	남성	58	36.5	159(100)	근무기관 유형	중앙부처	12	7.5	159(100)
	여성	101	63.5			특별행정기관	42	26.4	
연령	20대	9	5.7	광역자치단체		15	9.4		
	30대	78	49.1	기초자치단체		59	37.1		
	40대	68	42.8	시도교육청		5	3.1		
	50대 이상	4	2.5	교육지원청		26	16.4		
고용형태	정규직	126	79.2	근속기간	1년 미만	7	4.4	159(100)	
	비정규직	33	20.8		1~3년 미만	22	13.8		
급여	100~200만원	2	1.3		3~5년 미만	31	19.5		
	200~300만원	62	39.0		5~10년 미만	53	33.3		
	300~400만원	68	42.8		10~20년 미만	46	28.9		
	400만원 초과	27	17.0	기록관리 담당인원	1명	136	85.5	159(100)	
학력	석사학위	126	79.2		2명	12	7.5		
	박사학위	1	.6		3~4명	5	3.1		
	교육원(학부졸업)	15	9.4	5명 이상	6	3.8			
	교육원(대학원졸업)	17	10.7	잡무 비율	0~20%	56	35.2	159(100)	
					25~50%	62	39.0		
					60~100%	41	25.8		

전체 대상자(159명)에서 성별은 남성 58명(36.5%), 여성 101명(63.5%)으로 여성이 남성보다 더욱 많았다. 연령은 20대 5.7%, 30대 49.1%, 40대 42.8%, 50대 이상 2.5%로 주로 30대와 40대가 대부분을 차지했다. 고용형태는 정규직 79.2%, 비정규직 20.8%로 정규직의 비중이 높았다. 급여는 100~200만원 1.3%, 200~300만원 39.0%, 300~400만원 42.8%, 400만원 초과가 17.0%인 것으로 나타났고, 학력은 석사학위 79.2%, 박사학위 0.6%, 교육원(학부 졸업) 9.4%, 교육원(대학원 졸업) 10.7%로 응답자 중 석사학위소지자가 대부분을 차지했다. 근무기관 유형은 중앙부처 7.5%, 특별행정기관 26.4%, 광역자치단체 9.4%, 기초자치단체 37.1%, 시도교육청 3.1%, 교육지원청 16.4%로 기초자치단체에서 근무하는 응답자가 다수를 차지했다. 근속기간은 1년 미만 4.4%, 1~3년 미만 13.8%, 3~5년 미만 19.5%, 5~10년 미만 33.3%, 10~20년 미만 28.9%인 것으로 나타났다. 해당기관의 기록관리 담당인원이 혼자 85.5%, 2명 7.5%, 3~4명 3.1%, 5명 이상 3.8%로 기록관리 담당인원 중 혼자서 근무하는 경우가 대다수인 것으로 나타났다. 기록관리 관련업무 외의 잡무비율은 0~20% 수준 35.2%, 25~50% 수준 39.0%, 60~100% 수준 25.8%로 나타나 기록관리 관련업무 외의 잡무를 전체적으로 다하는 상황이었다. 종합하면 설문응답자들은 여성, 30~40대 연령층, 석사급 이상의 학위소지자이며 해당기관의 기록관리를 홀로 담당하고 있는 기록물관리전문요원들이 주를 이루는 것으로 나타났다.

4.2.2 직무스트레스와 직무만족의 기술통계

이 연구에서는 직무스트레스 및 직무만족에 대한 체감도를 리커트 5점 척도를 활용하여 측정했고, 기술통계로

해당요인에 대한 기록물관리전문요원의 체감도를 파악하고자 하였다(<표 9> 참조).

<표 9> 직무스트레스와 직무만족의 기술통계

구분	요인	문항	응답인원	평균		표준편차	
				문항별	요인별	문항별	요인별
직무스트레스	물리환경	물리환경1	159	1.893	2.1604	1.0409	.90807
		물리환경2	159	2.164		1.1356	
		물리환경4	159	2.610		1.3020	
		물리환경5	159	1.975		1.0671	
	직무요구	직무요구1	159	3.245	3.4453	1.0716	.73774
		직무요구2	159	3.881		.8521	
		직무요구3	159	3.560		.8002	
		직무요구5	159	2.717		1.0799	
	상사갈등	관계갈등3	159	2.459	2.4277	1.0539	1.02011
		관계갈등4	159	2.396		1.1308	
	동료갈등	관계갈등5	159	2.931	2.7956	1.1699	.98920
		관계갈등6	159	2.792		1.1311	
		관계갈등7	159	2.686		1.1426	
		관계갈등8	159	2.774		1.3213	
	직무불안정	직무불안정3	159	1.937	1.8019	1.2812	1.17869
		직무불안정4	159	1.667		1.1674	
	보상부적절	보상부적절2	159	2.893	3.0189	1.0225	.91901
		보상부적절3	159	3.226		1.2525	
		보상부적절4	159	2.818		1.1073	
		직무자율6	159	3.138		1.2195	
직무스트레스 총계			159	2.6083	.61152		
직무만족	직무만족1	159	3.025	2.9874	1.1021	1.00693	
	직무만족2	159	2.994		1.1223		
	직무만족3	159	2.943		1.0864		

분석결과 직무스트레스는 직무불안정4(앞으로 2년 동안 현재의 내 직업을 잃을 가능성이 있다)가 1.667로 낮게 나타났고, 가장 높은 값은 직무스트레스의 직무요구2(내 일은 장시간 동안의 집중력이 요구된다)가 3.881로 나타났다. 요인별로는 가장 낮은 값은 직무불안정(1.8019), 가장 높은 값은 직무요구(3.4453)로 나타났다. 다음은 보상부적절 3.0189, 동료갈등 2.7956, 상사갈등 2.4277, 물리환경 2.1604의 순으로 나타났다. 직무만족은 직무만족 1(3.025), 2(2.994), 3(2.943) 순으로 나타났다.

4.3 가설검증을 위한 집단별 비교분석

4.3.1 인구통계학적 특성에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이 분석

응답자의 인구통계학적 특성에 따라 직무스트레스 6개 요인과 직무만족 1개 요인 등 총 7개 요인에 대하여 집단별 비교분석을 시행하였다. 분석에 적절한 대집단으로 나누기 위하여 인구통계학적 특성에 근거해 다음 <표 10>과 같이 집단을 다시 나누었다.

<표 10> 인구통계학적 특성에 따른 직무스트레스와 직무만족 차이 분석

구분		변수 수정	수정 결과	분석방법
성별	남성	-	남성	독립표본 T검정
	여성	-	여성	
연령	20대	통합	20-30대	독립표본 T검정
	30대			
	40대	통합	40대 이상	
	50대 이상			
고용형태	정규직	-	정규직	독립표본 T검정
	비정규직	-	비정규직	
급여	100~200만원	통합	300만원 이하	일원배치 분산분석
	200~300만원			
	300~400만원	-	300~400만원	
	400만원 초과	-	400만원 초과	
학력	석사학위	통합	기록관리 대학원	독립표본 T검정
	박사학위			
	교육원(학부졸업)	통합	기록관리교육원	
	교육원(대학원졸업)			
근무기관유형	중앙부처	-	중앙부처	일원배치 분산분석
	특별행정기관	-	특별행정기관	
	광역자치단체	-	광역자치단체	
	기초자치단체	-	기초자치단체	
	시도교육청	통합	교육(지원)청	
	교육지원청			
근속기간	1년 미만	통합	3년 미만	일원배치 분산분석
	1~3년 미만			
	3~5년 미만	-	3~5년 미만	
	5~10년 미만	-	5~10년 미만	
	10~20년 미만	-	10~20년 미만	
기록관리담당인원	1명	통합	1명	독립표본 T검정
	2명		2명 이상	
	3~4명			
	5명 이상			
잡무 비율	0~20%	평균 37.13%였으나 임의로 비율을 나눔	0~20%	일원배치 분산분석
	25~50%		25~50%	
	60~100%		60~100%	

성별, 연령, 고용형태, 학력, 기록관리 담당인원 등은 2개 집단을 비교로 독립표본 T검정을 활용하여 분석하고, 급여, 근무기관유형, 근속기간, 잡무비율 등은 3개에서 5개 집단을 비교해야 하므로 일원배치분산분석을 활용하여 분석하였다. 일원배치분산분석의 사후검정을 위하여 Scheffe를 활용하였다.

1) 성별

성별에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이를 분석한 결과는 다음 <표 11>과 같다.

모든 직무스트레스에서 통계적으로 유의한 차이가 발생하지 않았다. 다만 평균값을 보았을 때 상사갈등, 동료갈등, 보상부적절 요인에서는 남성이 여성보다 높았고, 물리환경, 직무요구, 직무불안정, 직무만족에서는 여성이 남성보다 높았다. 직무만족에서도 통계적으로 유의한 차이는 발생하지 않았다. 다만 평균값을 두고 보았을 때 여성이 남성보다 높았다.

<표 11> 성별에 따른 직무스트레스와 직무만족 차이 분석

구분	요인	성별	응답인원	Levene의 등분산 검정		평균	표준편차	t값	유의확률
				f	유의확률				
직무스트레스	물리환경	남성	58	.327	.568	2.1250	.84065	-.301	.764
		여성	101			2.1807	.94810		
	직무요구	남성	58	.241	.624	3.4069	.71276	-.564	.573
		여성	101			3.4673	.75434		
	상사갈등	남성	58	2.539	.113	2.4397	.86895	-.152	.879
		여성	101			2.4208	1.10166		
	동료갈등	남성	58	2.019	.157	2.8750	.93922	1.411	.160
		여성	101			2.7500	1.01858		
	직무불안정	남성	58	8.401	.004**	1.7155	.95105	-1.588	.114
		여성	101			1.8515	1.29334		
	보상부적절	남성	58	.028	.867	3.0431	.85216	.011	.991
		여성	101			3.0050	.95915		
직무스트레스 전체		남성	58	1.047	.308	2.6009	.58	-.116	.908
		여성	101			2.6125	1.01		
직무만족	직무만족	남성	58	1.584	.210	2.9253	.91136	-.793	.429
		여성	101			3.0231	1.06067		

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

2) 연령

연령에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이를 분석한 결과는 다음 <표 12>와 같다.

<표 12> 연령에 따른 직무스트레스와 직무만족 차이 분석

구분	요인	연령	응답인원	Levene의 등분산 검정		평균	표준편차	t값	유의확률
				f	유의확률				
직무스트레스	물리환경	20-30대	87	1.543	.216	2.1149	.97483	-.733	.465
		40대 이상	72			2.2153	.82362		
	직무요구	20-30대	87	.589	.444	3.2713	.74270	-3.627	.000***
		40대 이상	72			3.6556	.67904		
	상사갈등	20-30대	87	1.273	.261	2.2471	.93967	2.484	.014*
		40대 이상	72			2.6458	1.07611		
	동료갈등	20-30대	87	.004	.948	2.6466	.92569	-2.277	.024*
		40대 이상	72			2.9757	1.03899		
	직무불안정	20-30대	87	.363	.548	1.6609	1.14245	-.856	.394
		40대 이상	72			1.9722	1.20705		
	보상부적절	20-30대	87	3.037	.083	2.7672	.84633	-3.675	.000***
		40대 이상	72			3.3229	.91682		
직무스트레스 전체		20-30대	87	.309	.579	2.4513	.56698	-3.697	.000***
		40대 이상	72			2.7979	.61332		
직무만족	직무만족	20-30대	87	1.201	.275	2.9923	1.04545	-.023	.982
		40대 이상	72			2.9815	.96559		

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

직무스트레스의 직무요구, 상사갈등, 동료갈등, 보상부적절 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균적으로 보면, 모두 40대 이상이 20~30대보다 높고, 20~30대보다 40대 이상의 직무스트레스가 더욱 높은 것으로 나타났다. 특히 관계갈등에 관한 2개요인(상사갈등, 동료갈등)의 갈등은 승진이 어려운 특수 직렬에서 기록물관리전문요원의 고충이 나타나고 있음을 방증한다. 한편 직무요구, 보상부적절에 대한 직무스트레스가 높은 것은 관료제로 이루어진 공무원 조직의 특성과 전문직으로서 기록물관리 전문요원의 특성이 복합적으로 반영된 결과로 보인다. 직무만족에서는 통계적으로 유의한 차이는 발생하지 않았지만, 20~30대가 40대 이상보다 높았다.

3) 고용형태

고용형태에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이를 분석한 결과는 다음 <표 13>과 같다.

<표 13> 고용형태에 따른 직무스트레스와 직무만족 차이 분석

구분	요인	고용형태	응답인원	Levene의 등분산 검정		평균	표준편차	t값	유의확률
				f	유의확률				
직무스트레스	물리환경	정규직	126	1.640	.202	2.1032	.87651	-1.468	.144
		비정규직	33			2.3788	1.00413		
	직무요구	정규직	126	.085	.771	3.3556	.71504	-3.116	.002**
		비정규직	33			3.7879	.73304		
	상사갈등	정규직	126	1.311	.254	2.4246	.98604	-.571	.569
		비정규직	33			2.4394	1.15757		
	동료갈등	정규직	126	5.803	.017*	2.7817	.95341	-.024	.981
		비정규직	33			2.8485	1.13009		
	직무불안정	정규직	126	60.778	.000***	1.3016	.55165	-10.405	.000***
		비정규직	33			3.7121	.96039		
	보상부적절	정규직	126	.453	.502	2.9722	.91390	-1.227	.222
		비정규직	33			3.1970	.93072		
직무스트레스 전체		정규직	126	2.558	.110	2.4898	.52643	-5.143	.000***
		비정규직	33			3.0606	.70544		
직무만족	직무만족	정규직	126	.242	.624	2.9497	1.01023	-.795	.428
		비정규직	33			3.1313	.99631		

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

직무스트레스의 직무요구, 직무불안정 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균적으로 모두 비정규직이 정규직보다 높고, 비정규직의 직무스트레스가 더욱 높은 것으로 나타났다. 특히 직무요구 요인에서 직무스트레스가 높은 것은 관료제로 이루어진 공무원 조직의 특성이 반영된 결과로 보이며, 직무불안정에 대한 직무스트레스가 높은 것은 비정규직의 고용형태가 계약관계로 고용 안정성이 낮으므로 이러한 이유가 반영된 결과로 보인다. 직무만족에서는 통계적으로 유의한 차이는 발생하지 않았지만, 평균값을 두고 보았을 때 비정규직이 정규직보다 높았다.

4) 학력

학력에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이를 분석한 결과는 다음 <표 14>와 같다.

<표 14> 학력에 따른 직무스트레스와 직무만족 차이 분석

구분	요인	학력	응답인원	Levene의 등분산 검정		평균	표준편차	t값	유의확률
				f	유의확률				
직무스트레스	물리환경	대학원	127	2.290	.132	2.0709	.86940	-2.469	.015*
		교육원	32			2.5156	.98361		
	직무요구	대학원	127	.008	.929	3.4677	.72428	.873	.384
		교육원	32			3.3563	.79472		
	상사갈등	대학원	127	.496	.482	2.3622	.99538	1.325	.187
		교육원	32			2.6875	1.09065		
	동료갈등	대학원	127	1.846	.176	2.7146	1.01561	-2.162	.032*
		교육원	32			3.1172	.81316		
	직무불안정	대학원	127	1.202	.275	1.8701	1.18055	.963	.337
		교육원	32			1.5313	1.14960		
	보상부적절	대학원	127	1.358	.246	3.0059	.90054	-.335	.738
		교육원	32			3.0703	1.00249		
직무스트레스 전체		대학원	127	.430	.513	2.5819	.62456	-1.085	.280
		교육원	32			2.7130	.55347		
직무만족	직무만족	대학원	127	.251	.617	3.0604	1.01437	1.850	.066
		교육원	32			2.6979	.93655		

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

직무스트레스의 물리환경, 동료갈등 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 평균적으로 모두 교육원 출신의 전문요원이 대학원 출신의 전문요원보다 높고, 교육원 출신의 전문요원의 직무스트레스가 더욱 높은 것으로 나타났다. 직무만족에서는 통계적으로 유의한 차이는 발생하지 않았지만, 대학원 출신 전문요원이 교육원 출신의 전문요원보다 높았다.

5) 기록관리 담당인원

기록물관리 담당인원에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이를 분석한 결과 다음 <표 15>와 같다.

<표 15> 담당인원에 따른 직무스트레스와 직무만족 차이 분석

구분	요인	담당인원	응답인원	Levene의 등분산 검정		평균	표준편차	t값	유의확률
				f	유의확률				
직무스트레스	물리환경	1명	136	.084	.773	2.2188	.89050	1.836	.068
		2명 이상	23			1.8152	.95411		
	직무요구	1명	136	.064	.800	3.4456	.73514	-.134	.893
		2명 이상	23			3.4435	.76979		
	상사갈등	1명	136	.196	.659	2.4228	1.00532	.120	.905
		2명 이상	23			2.4565	1.12728		
	동료갈등	1명	136	4.552	.034*	2.7996	.94321	.181	.858
		2명 이상	23			2.7717	1.25207		
	직무불안정	1명	136	.011	.918	1.8051	1.19128	-.332	.740
		2명 이상	23			1.7826	1.12640		
	보상부적절	1명	136	1.702	.194	3.0404	.88098	.968	.334
		2명 이상	23			2.8913	1.13274		
직무스트레스 전체		1명	136	.211	.646	2.6221	.59387	.690	.491
		2명 이상	23			2.5268	.71652		
직무만족	직무만족	1명	136	2.571	.111	2.9583	.97241	-1.029	.305
		2명 이상	23			3.1594	1.20130		

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

모든 직무스트레스에서 통계적으로 유의한 차이가 발생하지 않았다. 다만 평균값을 두고 보았을 때 물리적환경, 직무요구, 동료갈등, 직무불안정, 보상부적절 요인에서는 기록물관리 담당인원이 1명일 때 2명보다 높았고, 상사갈등 요인에서만 기록물관리 담당인원이 1명일 때 2명보다 낮았다. 직무만족에서도 통계적으로 유의한 차이는 발생하지 않았다. 다만 홀로 기록물관리 담당으로 혼자 업무를 보는 것 보다 2명 이상이 같이 업무를 볼 때 평균이 높았다.

6) 급여

급여에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이를 분석한 결과는 다음 <표 16>과 같다.

<표 16> 급여에 따른 직무스트레스와 직무만족 차이 분석

구분	요인	급여	응답인원	평균	f	유의확률	사후분석
직무스트레스	물리환경	① 300만원 이하	64	2.1914	.058	.943	
		② 300만원~400만원	68	2.1507			
		③ 400만원 초과	27	2.1111			
	직무요구	① 300만원 이하	64	3.2781	3.378	.037*	③>①
		② 300만원~400만원	68	3.5000			
		③ 400만원 초과	27	3.7037			
	상사갈등	① 300만원 이하	64	2.3984	.014	.986	
		② 300만원~400만원	68	2.4485			
		③ 400만원 초과	27	2.4444			
	동료갈등	① 300만원 이하	64	2.6914	1.107	.333	
		② 300만원~400만원	68	2.9007			
		③ 400만원 초과	27	2.7778			
	직무불안정	① 300만원 이하	64	1.5703	1.758	.176	
		② 300만원~400만원	68	1.8676			
		③ 400만원 초과	27	2.1852			
	보상부적절	① 300만원 이하	64	2.9375	1.353	.262	
		② 300만원~400만원	68	3.0221			
		③ 400만원 초과	27	3.2037			
직무스트레스 전체	① 300만원 이하	64	2.5112	1.567	.212		
	② 300만원~400만원	68	2.6483				
	③ 400만원 초과	27	2.7377				
직무만족	① 300만원 이하	64	2.9271	.490	.614		
	② 300만원~400만원	68	2.9902				
	③ 400만원 초과	27	3.1235				

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001. 요인이름 볼드체: Levene의 등분산을 가정함. 사후분석은 유의수준 0.1에서 검증함

직무스트레스의 직무요구에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 사후분석을 시행한 결과 급여를 400만 원 초과 받는 전문요원이 300만 원 이하로 받는 전문요원보다 직무요구 스트레스를 더욱 많이 받는 것으로 나타났다. 공무원 조직의 특성상 급여는 연차 및 직급과 관계있으므로, 연령 및 근속기관의 차이와 무관하지 않은 결과로 보인다. 직무만족에서는 통계적으로 유의한 차이는 발생하지 않았지만, 400만 원 초과, 300만 원~400만 원 300만 원 이하를 받는 전문요원 순으로 평균이 높았다.

7) 근무기관유형

근무기관유형에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이를 분석한 결과는 다음 <표 17>과 같다.

<표 17> 근무기관에 따른 직무스트레스와 직무만족 차이 분석

구분	요인	근무기관	응답인원	평균	f	유의확률	사후분석
직무스트레스	물리환경	① 중앙부처	12	2.0417	2.343	.057	
		② 특별행정기관	42	2.2440			
		③ 광역자치단체	15	1.7333			
		④ 기초자치단체	59	2.3432			
		⑤ 교육(지원)청	31	1.9516			
	직무요구	① 중앙부처	12	3.5333	3.664	.007**	④>②
		② 특별행정기관	42	3.2857			
		③ 광역자치단체	15	3.1600			
		④ 기초자치단체	59	3.7153			
		⑤ 교육(지원)청	31	3.2516			
	상사갈등	① 중앙부처	12	2.5000	1.033	.392	
		② 특별행정기관	42	2.5833			
		③ 광역자치단체	15	1.9333			
		④ 기초자치단체	59	2.4407			
		⑤ 교육(지원)청	31	2.4032			
	동료갈등	① 중앙부처	12	3.3958	2.689	.033*	①>③
		② 특별행정기관	42	2.8929			
		③ 광역자치단체	15	2.3667			
		④ 기초자치단체	59	2.7966			
		⑤ 교육(지원)청	31	2.6371			
	직무불안정	① 중앙부처	12	1.7500	2.192	.072	
		② 특별행정기관	42	1.4048			
		③ 광역자치단체	15	1.6667			
		④ 기초자치단체	59	2.1864			
		⑤ 교육(지원)청	31	1.6935			
보상부적절	① 중앙부처	12	4.0208	5.071	.001**	①>② ①>③ ①>④ ①>⑤	
	② 특별행정기관	42	3.0536				
	③ 광역자치단체	15	2.4667				
	④ 기초자치단체	59	2.9746				
	⑤ 교육(지원)청	31	2.9355				
직무스트레스 전체	① 중앙부처	12	2.8736	3.343	.012*	①>③ ④>③	
	② 특별행정기관	42	2.5774				
	③ 광역자치단체	15	2.2211				
	④ 기초자치단체	59	2.7428				
	⑤ 교육(지원)청	31	2.4788				
직무만족	① 중앙부처	12	2.2500	4.857	.001**	③>① ⑤>① ③>②	
	② 특별행정기관	42	2.6587				
	③ 광역자치단체	15	3.5333				
	④ 기초자치단체	59	3.0734				
	⑤ 교육(지원)청	31	3.2903				

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001, **요인이름 볼드체**: Levene의 등분산을 가정함. 사후분석은 유의수준 0.1에서 검증함

직무스트레스의 직무요구, 동료갈등, 보상부적절 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후분석을 시행한 결과 기초자치단체에서 근무하는 전문요원이 특별행정기관에서 근무하는 전문요원보다 직무요구 스트레

스를 더욱 많이 받는 것으로 나타났고, 중앙부처에서 근무하는 전문요원이 광역자치단체에서 근무하는 전문요원보다 동료갈등 스트레스를 더 많이 받는 것으로 나타났다. 또 보상부적절 요인에서는 중앙부처에서 근무하는 전문요원이 특별행정기관, 광역자치단체, 기초자치단체, 교육지원청에 근무하는 전문요원보다 스트레스가 더 높았다. 이는 근속기관의 조직규모와 활동에 있어서 업무관계가 지역기반에 근거한 조직 내의 관계에 영향을 받을 수 있다는 차이에서 그 이유를 설명할 수 있다.

평균적으로 직무만족은 광역자치단체에서 근무하는 전문요원이 중앙부처에서 근무하는 전문요원보다 더 높고, 교육지원청에 근무하는 전문요원이 중앙부처에서 근무하는 전문요원보다 높았다. 또 광역자치단체에서 근무하는 전문요원이 특별행정기관에서 근무하는 전문요원보다 높았다. 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것은 전문요원의 전문성과 특수성이 복합적으로 반영된 결과로 보인다.

8) 근속기간

근속기간에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이를 분석한 결과는 다음 <표 18>과 같다.

<표 18> 근속기간에 따른 직무스트레스와 직무만족 차이 분석

구분	요인	근속기간	응답인원	평균	f	유의확률	사후분석
직무스트레스	물리환경	① 3년 미만	29	2,1552	.366	.777	
		② 3~5년 미만	31	2,0323			
		③ 5~10년 미만	53	2,2123			
		④ 10~20년 미만	46	2,1902			
	직무요구	① 3년 미만	29	3,3172	4,593	.004**	③)② ④)②
		② 3~5년 미만	31	3,1097			
		③ 5~10년 미만	53	3,5660			
		④ 10~20년 미만	46	3,6130			
	상사갈등	① 3년 미만	29	2,1724	.952	.417	
		② 3~5년 미만	31	2,4032			
		③ 5~10년 미만	53	2,4906			
		④ 10~20년 미만	46	2,5326			
	동료갈등	① 3년 미만	29	2,7586	.589	.623	
		② 3~5년 미만	31	2,6935			
		③ 5~10년 미만	53	2,7736			
		④ 10~20년 미만	46	2,9130			
	직무불안정	① 3년 미만	29	2,2586	3,322	.021*	①)②
		② 3~5년 미만	31	1,3226			
		③ 5~10년 미만	53	1,7075			
		④ 10~20년 미만	46	1,9457			
	보상부적절	① 3년 미만	29	2,8017	2,521	.060	
		② 3~5년 미만	31	2,8710			
		③ 5~10년 미만	53	2,9292			
		④ 10~20년 미만	46	3,3587			
직무스트레스 전체	① 3년 미만	29	2,5773	2,139	.098		
	② 3~5년 미만	31	2,4054				
	③ 5~10년 미만	53	2,6132				
	④ 10~20년 미만	46	2,7589				
직무만족	① 3년 미만	29	3,1149	1,165	.325		
	② 3~5년 미만	31	2,7312				
	③ 5~10년 미만	53	3,0818				
	④ 10~20년 미만	46	2,9710				

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001. 요인이름 **볼드체**: Levene의 등분산을 가정함. 사후분석은 유의수준 0.1에서 검증함

직무스트레스의 직무요구, 직무불안정요인에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다. 사후분석을 시행한 결과 5~10년 미만으로 근무한 전문요원이 3~5년 미만으로 근무한 전문요원보다 직무요구 스트레스를 더욱 많이 받는 것으로 나타났다. 또 10~20년 미만으로 근무한 전문요원이 3~5년 미만으로 근무한 전문요원보다 직무요구 스트레스를 더 받는 것으로 나타났다. 직무불안정요인에서 3년 미만으로 근무한 전문요원이 3~5년 미만으로 근무한 전문요원보다 스트레스가 더 높았다. 직무요구와 직무불안정요인은 근무기간이 길수록 업무의 양이 많고 다양한 업무를 보는 것에 관한 익숙함이 근무연차와 직급과 관계가 있기 때문으로 보인다. 직무만족에서는 통계적으로 유의한 차이는 발생하지 않았다. 다만 직무만족은 5~10년 미만, 3년 미만, 10~20년 미만, 3~5년 미만 근무 순으로 평균이 높았다.

9) 잡무비율

잡무비율에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이를 분석한 결과는 다음 <표 19>와 같다.

<표 19> 잡무비율에 따른 직무스트레스와 직무만족 차이 분석

구분	요인	잡무비율	응답인원	평균	f	유의확률	사후분석
직무스트레스	물리환경	① 0~20%	56	1,9821	2,433	.091	
		② 25~50%	62	2,1815			
		③ 60~100%	41	2,3720			
	직무요구	① 0~20%	56	3,3464	3,699	.027*	③)② ③)①
		② 25~50%	62	3,3548			
		③ 60~100%	41	3,7171			
	상사갈등	① 0~20%	56	2,4554	.475	.623	
		② 25~50%	62	2,3306			
		③ 60~100%	41	2,5366			
	동료갈등	① 0~20%	56	2,6875	2,137	.121	
		② 25~50%	62	2,7500			
		③ 60~100%	41	3,0122			
	직무불안정	① 0~20%	56	1,8393	.477	.621	
		② 25~50%	62	1,8871			
		③ 60~100%	41	1,6220			
	보상부적절	① 0~20%	56	2,9732	1,586	.208	
		② 25~50%	62	2,8952			
		③ 60~100%	41	3,2683			
직무스트레스 전체	① 0~20%	56	2,5473	1,610	.203		
	② 25~50%	62	2,5665				
	③ 60~100%	41	2,7547				
직무만족	① 0~20%	56	3,2440	5,839	.004**	①)③	
	② 25~50%	62	3,0269				
	③ 60~100%	41	2,5772				

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001. 요인 이름 볼드체:: Levene의 등분산을 가정함. 사후분석은 유의수준 0.1에서 검증함

직무스트레스의 직무요구 요인에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 사후분석을 시행한 결과 60~100%의 비율로 잡무를 하는 전문요원이 25~50%의 비율로 잡무를 하는 전문요원보다 스트레스가 높았고, 60~100%의 비율로 잡무를 하는 전문요원이 25~50%의 비율로 잡무를 하는 전문요원보다 스트레스가 높았다. 이는 근무기관의 성격과 일의 업무 종류에 따라 다른 결과 반영된 것으로 보인다. 직무만족은 0~20%의 비율로 잡무를 하는

전문요원이 60~100%의 비율로 잡무를 하는 전문요원보다 평균이 높았다. 통계적으로 유의한 차이를 보이는 것은 업무량의 차이가 반영된 것으로 보인다.

위 내용의 통계적 차이를 종합한 결과, 첫째, 성별과 기록관리 담당인원에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이는 통계적으로 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다. 둘째, 연령, 고용형태, 학력, 급여, 근속기간에 따른 직무스트레스의 차이는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났지만 직무만족의 차이는 없는 것으로 나타났다. 셋째, 근무기관의 유형, 잡무 비율에 따른 직무스트레스와 직무만족의 차이는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이에 [가설 1], [가설 2]는 직무스트레스와 직무만족의 하위요인들에서 통계적으로 유의한 차이가 발견됨으로써 부분적으로 채택되었다.

4.3.2 직무스트레스요인과 직무만족요인의 상관성에 대한 분석

이 연구를 위해 추출된 요인은 직무스트레스 6개 요인과 직무만족 1개 요인 등 총 7개 요인이다. 이 요인 간에 존재하는 상관관계를 파악하기 위하여 상관분석을 실시하였다. 평균 및 표준편차는 각 요인의 산술평균에 근거하였고, 상관계수는 요인분석 시 표준화한 변수값을 활용하여 요인 비교에 있어서 보다 정확한 결과를 도출하고자 하였다. 상관분석의 결과는 다음 <표 20>과 같다.

<표 20> 직무스트레스요인과 직무만족요인의 상관분석

구분	요인	평균	표준편차	상관관계						
				물리환경	직무요구	상사갈등	동료갈등	직무불안정	보상부적절	직무만족
직무스트레스	물리환경	2.1604	.90807	1						
	직무요구	3.4453	.73774	.339**	1					
	상사갈등	2.4277	1.02011	-.231**	-.222**	1				
	동료갈등	2.7956	.98920	.353**	.181*	-.387**	1			
	직무불안정	1.8019	1.17869	.192*	.297**	-.045	.115	1		
	보상부적절	3.0189	.91901	.309**	.305**	-.469**	.457**	.149	1	
직무만족	2.9874	1.00693	-.206**	.005	.204**	-.368**	-.015	-.415**	1	

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

상관분석 결과, 직무요구와 직무만족, 상사갈등과 직무불안정, 동료갈등과 직무불안정, 직무불안정과 보상부적절, 직무불안정과 직무만족 등 5가지 관계를 제외한 모든 문항에서 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이들은 절댓값 .192에서부터 .469까지로 물리환경과 직무불안정의 상관관계는 가장 낮았고 상사갈등과 보상부적절의 상관계수가 가장 높았다. 하지만 대체로 0.3 전후 상관관계가 나타난 것으로 보아 약한 상관관계를 가지는 것으로 판단된다. 그 중 0.4가 넘는 상사갈등과 보상부적절(-.469), 동료갈등과 보상부적절(.457), 보상부적절과 직무만족(-.415) 등은 약하지만 비교적 높은 상관관계가 있다고 판단된다. 상사갈등요인과 보상부적절요인의 상관관계를 비교해 봤을 때 상사갈등요인과 보상부적절요인은 업무적으로 전문요원들이 느끼는 상사와의 고충은 높지만, 전문요원의 업적과 노력은 인정받고 있는 것으로 보인다. 하지만 같은 직무스트레스임에도 불구하고 음의 상관관계를 지니고 있어서 후속연구의 필요성이 대두된다. 동료갈등요인과 보상부적절요인의 상관관계를 비교해 봤을 때 이 두 요인은 같이 높아지는 관계를 갖는데, 이것은 전문요원의 근무 평가, 노력 등이 조직 내 동료들에게 인정받지 못하고 갈등이 있는 관계임을 나타내는 것으로 보인다. 보상부적절요인과 직무만족의 상관관계는 전문요원의 노력과 업적을 고려할 때 인정받지 못하거나 신임을 충분히 받지 못할수록 직무만족은 낮아지는 상관관계를 보이는 것으로 해석된다. 실제로 기록물관리 현장에서 전문요원이 혼자인 경우가 많고, 잡무도 병행하고 있어

업무량의 과다에 따라 스트레스도 많고 이에 따른 직무만족도 낮아지고 있다(<표 19> 잡무비율에 따른 직무스트레스와 직무만족 차이 분석).

4.3.3 직무스트레스와 직무만족의 회귀분석

직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향을 검증하기 위하여 직무스트레스 6개 요인을 독립변수로, 직무만족을 종속변수로 다중회귀분석을 시행하였다. 요인의 영향력을 판단하기 위해 변수 투입방법을 후진으로 선택하여 중요도가 낮은 요인을 제거하여 통계적으로 유의한 모형을 도출하고자 하였다. 분석결과는 다음 <표 21>과 같다.

모든 모형에서 공차는 0.1 이상, VIF는 10 이하이기 때문에 다중공선성의 문제는 없다고 판단되었다. 분석결과 모형4가 채택되었다. 먼저 모형1에서는 동료갈등을 제외한 모든 요인이 변수로서 통계적으로 유의하지 않았다. 이후 모형2에서는 상사갈등을 제외하였고, 그 결과 직무요구와 동료갈등을 제외한 다른 요인이 변수로서 통계적으로 유의하지 않았다. 모형3에서는 직무불안정을 추가로 제거하였고, 그 결과 직무요구, 동료갈등, 보상부적절만 변수로서 통계적으로 유의하였다. 최종적으로 모형4에서는 물리환경을 추가로 제거하여 직무요구, 동료갈등, 보상부적절이 영향을 끼치는 것으로 나타났다.

<표 21> 직무스트레스와 직무만족의 회귀분석

모형	종속 변수	독립변수	B	S.E.	β	t(p)	R ² (수정된 R ²)	공차	VIF	Durbin-Watson
모형1	직무 만족	(상수)	1.656E-16	.068		0	.241(.211)	.781	1.280	1.778
		물리환경	-.093	.084	-.088	-1.102				
		직무요구	.176	.083	.168	2.107				
		상사갈등	-.031	.086	-.029	-0.356				
		동료갈등	-.222	.085	-.218	-2.6(**)				
		직무불안정	.028	.073	.029	0.392				
보상부적절	-.379	.093	-.358	-4.089						
모형2	직무 만족	(상수)	1.604E-16	.068		0	.241(.216)	.782	1.279	1.778
		물리환경	-.092	.084	-.087	-1.094				
		직무요구	.178	.083	.170	2.153(*)				
		동료갈등	-.215	.083	-.212	-2.589(*)				
		직무불안정	.027	.072	.027	0.369				
		보상부적절	-.369	.087	-.348	-4.216				
모형3	직무 만족	(상수)	1.590E-16	.068		0	.240(.220)	.787	1.270	1.778
		물리환경	-.089	.083	-.085	-1.07				
		직무요구	.186	.080	.177	2.313(*)				
		동료갈등	-.215	.083	-.211	-2.589(*)				
		보상부적절	-.368	.087	-.347	-4.218(***)				
		직무불안정								
모형4	직무 만족	(상수)	1.649E-16	.068		0	.234(.219)	.905	1.105	1.778
		직무요구	.163	.077	.155	2.102(*)				
		동료갈등	-.237	.080	-.233	-2.943(**)				
		보상부적절	-.378	.087	-.356	-4.36(***)				

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

따라서 회귀식은 다음과 같다.

$$\text{직무만족} = (1.649E-16)+0.163(\text{직무요구})-0.237(\text{동료갈등})-0.378(\text{보상부적절})$$

회귀식에서 독립변수인 직무요구에 해당하는 계수 0.163, 동료갈등에 해당하는 계수 0.237, 보상부적절에 해당하는 계수는 0.378로 확인되었으며 이에 대한 영향력을 비교하면 0.155, -0.233, -0.356으로 나타났다. R^2 은 0.234로 회귀선에 대해 23.4%의 설명력을 가지며, 독립변수와 표본을 고려하여 수정된 R^2 은 .219이다. Durbin-Watson 수치는 1.778로 2에 가까워 독립적이라고 할 수 있다.

이는 직무요구 스트레스가 0.613 올라갈 때, 동료갈등 스트레스는 -2.237 내려갈 때, 보상부적절 스트레스도 -3.78 내려갈 때 직무에 대한 만족이 올라간다는 결과이다. 즉 직무요구 스트레스를 받으면 받을수록 직무에 대한 만족도는 더 올라가지만, 동료갈등 스트레스와 보상부적절의 스트레스를 덜 받으면 받을수록 직무에 대한 만족이 올라간다는 의미이다. 이들은 많은 업무를 요구받지만 자신이 하는 기록관리의 업무에 대한 소명감을 가지고 있어서 본인의 직무에는 만족하고 있었다. 그러나 많은 업무를 하는 것에 비해 보상을 제대로 받지 못해 스트레스도 높았기 때문에 보상에 대한 직무만족은 낮게 나타났다. 또 이들의 업무 특성상 혼자 업무를 책임지는 경우가 많아 조직 전체의 업무과정에서의 연계성이 미흡해 동료와의 갈등이 많으면 많을수록 직무만족은 낮게 나타난 것으로 보인다.

이로써 [가설 3]도 부분적으로 채택되었으나 일부 요인에서 양적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

5. 결론

이 연구는 공공기관에 근무하는 기록물관리 전문요원을 중심으로 그들의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향에 관해 조사·분석하였다. 이 연구의 결과는 다음과 같다.

첫째, 전문요원의 직무스트레스 요인과 직무만족에서 직무스트레스 요인은 직무요구요인 3.44, 보상부적절요인 3.01, 동료갈등요인 2.79, 상사갈등요인 2.42, 물리환경요인 2.16, 직무불안정요인 1.80 순으로 나타났으며 직무만족은 2.98로 나타났다. 여기에서 직무스트레스가 가장 높은 직무요구 요인은 혼자서 기관의 기록물을 담당하기 때문에 일의 강도나 업무의 양이 많아 시간과 노력이 많이 들 수밖에 없는 것으로 직무스트레스 정도가 높게 나왔다. 직무스트레스가 낮은 요인은 직무불안정으로 전문성을 가진 석사학위 소지자가 많은 특성을 반영하고 있으며 비정규직인 계약직으로 취업해 근무하고 있는 전문요원들의 계약 기간이 5년으로 맞춰져 있으므로 이에 대한 스트레스는 낮게 나온 것으로 볼 수 있다. 업무수행에 대한 만족도가 높게 나온 직무만족1 문항은 전문요원이 하는 업무에 대한 이해와 전문요원의 전문적 특성이 전반적으로 반영된 결과로 보인다.

둘째, 전문요원의 인구통계학적 특성에 따른 직무스트레스와 직무만족에 대해서는, 연령별, 고용형태, 학력, 급여, 근무기관, 근무기관에 따라 직무스트레스의 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령은 40대 이상이, 고용형태는 비정규직이, 학력은 교육원 출신이, 급여는 400만 원 초과가, 근무기관은 중앙부처와 기초자치단체가, 근무기간은 5~10년 미만과 10~20년 미만이, 잡무비율은 60~100%가 높았다. 또 근무기관, 잡무비율에서 직무만족의 차이를 보였는데 근무기관은 광역자치단체와 교육(지원)청이, 잡무비율은 10~20%로 직무만족이 높았다.

셋째 전문요원의 직무스트레스요인 직무만족요인에 미치는 영향에 대한 상관분석의 결과, 직무요구와 직무만족, 상사갈등과 직무불안정, 동료갈등과 직무불안정, 직무불안정과 보상부적절, 직무불안정과 직무만족 등의 5가지 관계를 제외한 나머지 요인에서는 의미 있는 결과를 보였다. 그 중 동료갈등과 보상부적절은 정의 상관관계를, 보상부적절과 직무만족의 관계는 부의 상관관계를 보였다. 또 같은 직무스트레스요인임에도 부의 상관관계를 지닌 상사갈등과 보상부적절은 음의 상관관계를 보여주었다.

넷째, 전문요원의 직무스트레스의 직무요구요인이 높을수록 직무만족은 같이 올랐다. 하지만 직무스트레스의 동료갈등요인과 보상부적절요인이 높을수록 직무만족은 낮아졌다. 전문요원은 직무스트레스의 요인별로 직무만

족이 높기도 하고 낮기도 하였다. 이들은 많은 업무를 요구 받지만 자신이 하는 기록관리의 업무에 대한 소명감을 가지고 있어 본인의 직무에는 만족하고 있었다. 그러나 많은 업무를 하는 것에 비해 보상을 제대로 받지 못하는 스트레스도 높았기 때문에 보상에 대한 직무만족은 낮게 나타났다. 또 이들의 업무 특성상 혼자 업무를 책임지는 경우가 많아 조직전체의 업무과정에서의 연계성이 미흡해 동료와의 갈등에서 직무만족은 낮게 나타난 것으로 보인다.

이와 같이 직무스트레스와 직무만족을 조사·분석한 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 전문요원의 전반적인 직무스트레스가 높아질수록 직무만족은 낮아지는 경향이 있었다. 하지만 직무요구 스트레스가 많으면 많을수록 직무만족은 같이 올라가기도 한다. 부(-)의 영향을 미치는 전반적인 직무스트레스는 전문요원인 개인과 조직 전체에 부정적 영향을 미칠 수 있으므로 직무스트레스 예방을 위한 교육이 필요하다. 둘째, 교육은 기록관리에 대한 중요성을 기반으로 한 조직 내 직원과 외부 이용자들의 인식 개선을 위한 프로그램으로 전반적인 기록관리 업무를 하는 전문요원의 직무에 대한 내용과 직무스트레스를 감소 또는 제거하기 위한 예방책을 다루는 것이 좋다. 정(+)의 영향을 미치는 직무요구 스트레스는 전문요원의 재교육을 통해 스스로 전문가로서의 역량을 키우는 노력으로 조직 내에서 같은 궁극적 목표를 성취하려고 하고 직무 만족 또한 같이 올릴 수 있도록 하는 것이 좋다.

참고문헌

- 국가기록원 (2012). 공공기관 기록물 관리 가이드북. 대전: 국가기록원.
- 국가기록원 (2018. 7. 18). 출처: https://www.archives.go.kr/next/news/innovationTFDetail.do?board_seq=95509
- 김병규, 윤기웅, 계갑돈 (2016). 지방공무원 직무몰입의 효과분석: 직무스트레스, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한국행정논집, 28(2), 141-170.
- 김성원 (2018). 기록물관리 전문요원의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 관한 연구. 석사학위논문, 중앙대학교 대학원 문헌정보학과 기록관리학전공.
- 김향석, 한광현 (1991). 직무스트레스의 영향요인에 관한 이론적 고찰. 産業開發研究, 10, 83-104.
- 노종희 (2001). 교원 직무만족의 개념화 및 측정에 관한 연구. 교육행정학연구, 19(2), 163-182.
- 박숙영 (2016). 지방공무원의 직무스트레스 요인이 직무만족도에 미치는 영향 - 우울의 매개효과. 석사학위논문, 경기대학교 행정사회복지대학원 사회복지학과 사회복지실천전공.
- 박현정 (2007). 대학도서관 사서들의 직무만족, 조직몰입, 직무성과 간의 관계에 관한 연구. 석사학위논문, 성균관대학교 대학원 문헌정보학과.
- 박희자 (2001). 職務스트레스와 職務満足度の 關係 研究. 석사학위논문, 한양대학교 교육대학원 교육행정전공.
- 변중현 (2009). 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향: 인적자원개발 담당자를 중심으로. 석사학위논문, 연세대학교 교육대학원 산업교육전공.
- 서혜란, 옥원호 (2008). 기록연구사의 근무실태 및 제도운영에 관한 실증연구. 한국기록관리학회지, 8(1), 235-255.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14404/JKSARM.2008.8.1.235>.
- 선종욱, 오병섭, 황덕수, 김중윤 (2010). 한국인의 직무스트레스요인 측정도구(KOSS). 한국산업안전보건공단.
- 송대현, 이종목, 박한기 (1988). 직무스트레스와 직무만족과의 관계에 대한 상관관계연구. 한국심리학회지 산업 및 조직, 1(1), 123-146.
- 송혜진 (2013). 기록전문직 직무분석에 관한 연구: 중앙정부부처를 중심으로. 석사학위논문, 중앙대학교 대학원 기록관리학과 기록관리학전공.
- 오미숙 (2011). 직무 스트레스가 직무 만족에 미치는 영향에 관한 연구: 정부출연기관을 중심으로. 석사학위논문, 한양대학교

- 공공정책대학원 행정학전공.
- 유현경, 김수정 (2016). 기록물관리 전문요원의 직무만족도에 관한 연구. 기록학연구, 47, 95-130.
DOI: <http://dx.doi.org/10.20923/kjas.2016.47.095>.
- 이성태 (2009). AHP 방법에 의한 기록연구사의 직무분석. 한국기록관리학회지, 9(2), 133-158.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14404/JKSARM.2009.9.2.133>.
- 이영학 (2009). 기록물관리 전문요원의 운영 현황과 전망. 기록학연구, 21, 323-353.
DOI: <http://dx.doi.org/10.20923/kjas.2009.21.323>.
- 이종목 (1989). 직무스트레스의 원인, 결과 및 대책. 서울: 성원사.
- 장서연 (2018). 공공기관 기록전문직의 직업 경험에 관한 질적 연구. 석사학위논문, 한성대학교 대학원 기록관리학전공.
- 장세진, 고상백, 강동목, 김성아, 강명근, 이철갑 ... 손동국 (2005). 한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. 대한직업환경의학회지, 17(4), 297-317.
- 정하영 (2012). 서울특별시 자치구청 소속 기록연구사의 직무특성 및 직무환경에 관한 연구. 석사학위논문, 한성대학교 대학원 문헌정보학과 기록관리학전공.
- 최윤숙 (2006). 정부산하기관 조직 구성원이 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문, 연세대학교 행정대학원 일반행정전공.
- 한국기록학회 (2008). 기록학용어사전. 서울: 역사비평사.
- 황광일 (2019). 직무분석을 통한 기록물관리 전문요원의 역할 및 전문성의 제고: 과학기술정보통신부 산하 공공기관을 중심으로. 석사학위논문, 충남대학교 대학원 기록학과 기록관리학전공.
- Baron, R. A. (1986). Behavior in organizations. 2nd ed. Allyn & Bacon.
- Beehr, T. A. & Gupta, N. (1978). A note on the structure of employee withdrawal. Organizational Behavior and Human Performance, 21, 73-79.
- Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, Organization Effectiveness ; A Facet Analysis, Model and Literature Review. Personal Psychology, 31(4), 665-669.
- Brief, A. P., Schuler, R. S., & Van Sell, M. (1981). Managing Job Stress. Little, Brown, & Company.
- French, J. R. C. (1963). The Social Environment and Mental Health. Journal of Social Issues, 19(4), 39-56.
- Ivancevich, M. & Matteson, M. T. (1980). Stress and work: A Managerial Perspective. Scott, Foresman and company.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Cause of Job Satisfaction, in MD, Dunnette Handbook of Industrial and Organization, ed. by Marvin Dimmette. Chicago: Rand McNally.
- McCormic, Ernest J. & Tiffin, J. (1974). Industrial Psychology. 6th ed. Prentice-Hall.
- Parker, D. F. & Decotiis, T. A. (1983). Organization Determinants of Job Stress. Organization Behavior and Human Performance, 32, 160-177.
- Quick, J. C. & Quick, J. D. (1984). Organizational stress and preventive management. McGraw-Hill.

• 국문 참고자료의 영어 표기

(English translation / romanization of references originally written in Korean)

- Byun, Joonghyun (2009). A study on the effects of job stress on job satisfaction: focused on HRD personnels. Unpublished Master's thesis, Major in Industrial Education, the Graduate School of Education, Yonsei University.
- Chang, Seijin, Koh, Sangbaek, Kang, Dongmug, Kim, Seongah, Kang, Myunggeun, Lee, Chulgab, ... Son, Dongkooks (2005). Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees. Annals of Occupational and Environmental Medicine, 17(4), 297-317.
- Choi, Younsook (2006). A study on job satisfaction of quasi-governmental agencies. Unpublished Master's thesis, Major in General Administration, the Graduate School of Public Administration, Yonsei University.
- Hwang, Kwangil (2019). Redefining the Role of Records Manager through Job Analysis in the Archives of the Public Institutions

- under the Ministry of Science and ICT. Unpublished Master's thesis, Dept. of Archival Science, Graduate School of Chungnam National University.
- Jang, Seoyeon (2018). A Qualitative Study on the Job Experience of the Archival Profession in Public Institutions . Unpublished Master's thesis, Major in Archives & Records Management, Dept. of Library and Information Science, the Graduate School of Hansung University.
- Jung, Hayoung (2012). A Study on Job Characteristics and Job Environment of Records Manager Affiliated Autonomous District in Seoul. Unpublished Master's thesis, Major in Archives & Records Management, Dept. of Library and Information Science, the Graduate School of Hansung University.
- Kim, Byungkyu, Yoon, Kiwoon, & Jaegal, Don (2016). Analysis of Effects of Job Commitment for Local Public Officials: Impact on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Korean Public Administration Quarterly*, 28(2), 141-170.
- Kim, Hangsuk & Han, Kwanghweun (1991). A Study on the Influential Factors of Job Stress. *Industrial Development Review*, 10, 83-104.
- Kim, Sungwon (2018). An Influence of Record Manager's Job Stress on Depression. Unpublished Master's thesis, Major in Records & Archives Management Science, Dept. of LIS, the Graduate School of Chung-Ang University.
- Korea Assessment Service. <<http://www.archives.go.kr/>> [Cited 2018. 7. 18].
- Korean Archives Society (2008). *Recorded Terminology*. Seoul: History Critic.
- Lee, Jongmok (1989). Causes, consequences and countermeasures for job stress. Seoul: Seongwonsa.
- Lee, Seongtae (2009). Job Analysis of Records Managers based on the AHP Method. *Journal of Korean Society of Archives and Records Management*, 9(2), 133-158. DOI: <http://dx.doi.org/10.14404/JKSARM.2009.9.2.133>.
- Lee, Younghak (2009). Current State and Future Direction of Professionals of Records Management. *The Korean Journal of Archival Studies*, 21, 323-353. DOI: <http://dx.doi.org/10.20923/kjas.2009.21.323>.
- National Archives of Korea (2012). *Public institution records management guidebook*.
- National Archives of Korea (2018. 7. 18).
Available: https://www.archives.go.kr/next/news/innovationTFDetail.do?board_seq=95509
- Oh, Misook (2011). A study on the influence of work stress on job satisfaction. Unpublished Master's thesis, Major in Public Administration, Graduate School of Public Policy, Hanyang University.
- Park, Heeja (2001). Study on the relationship between job stress and job satisfaction. Unpublished Master's thesis, Major in Education Administration, Graduate School of Education, Hanyang University.
- Park, Hyunjung (2007). A Study on the Relationship of University librarians's Job satisfaction, Organizational commitment, Job performance. Unpublished Master's thesis, Dept. of Library and Information Science, Graduate School of Sungkyunkwan University.
- Park, Sookyoung (2016). Influence of job stress factors on job satisfaction among local officials: mediating effect of depression. Unpublished Master's thesis, Dept. of Social Welfare Graduate School of Public Administration & Social Welfare of Kyonggi University.
- Ro, Jonghee (2001). Conceptualizing and Measuring Job Satisfaction of Teachers. *The Journal of Educational Administration*, 19(2), 163-182.
- Seon, Jongwook, Oh, Byungseop, Hwang, Deoksu, & Kim, Jongyoon (2010). Development of the Korean Occupational Stress Scale (KOSS). Korea Occupational Safety and Health Agency.
- Song, Daehyun, Lee, Jongmok, & Park, Hanki (1988). Reinvestigation of the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 123-146.
- Song, Haejin (2013). Study on the job analysis of the records management profession: focusing on the central administrative ministry. Unpublished Master's thesis, Major in Dept. of Archives Management, Graduate School of Chungang University.

Suh, Hyeran & Ock, Wonho (2008). An Empirical Study concerning the Issues of Working Conditions and Operational System of Archivists in Korea. *Journal of Korean Society of Archives and Records Management*, 8(1), 235-255.

DOI: <http://dx.doi.org/10.14404/JKSARM.2008.8.1.235>.

Yoo, Hyeongyeong & Kim, Soojung (2016). A Study on Job Satisfaction of Records Managers. *The Korean Journal of Archival Studies*, 47, 95-130. DOI: <http://dx.doi.org/10.20923/kjas.2016.47.095>.

