

# 지방공무원의 직무스트레스가 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향

- 독서아카데미 참여자를 중심으로 -

## The Impact of Job Stress on Job Satisfaction and Life Satisfaction among Local Government Officials: A Survey of Reading Academy Participants

정미옥(Mi Ok Jeong)\*

### 목차

- |           |            |
|-----------|------------|
| 1. 서론     | 4. 연구결과    |
| 2. 이론적 배경 | 5. 결론 및 제언 |
| 3. 연구방법   |            |

### 초록

본 연구는 2023년 1월부터 2023년 3월까지 독서아카데미에 참여한 서울특별시 k구에 근무하는 공무원을 대상으로 하여 진행되었다. 이 연구의 목적은 직무스트레스가 지방공무원의 직무만족과 생활만족에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 총 300부의 설문지를 회수하고 다중회귀분석을 수행하여 얻은 결과는 다음과 같다. 첫째, 독서아카데미에 참여한 지방공무원들의 직무스트레스 분석 결과, 직무스트레스의 하위 요인 중 보상이 부적절할수록 이직 의도가 높아졌다. 또한 참여자들은 여러 가지 업무를 동시에 처리하고 시간에 쫓기며 일하는 상황 등에서 직무스트레스를 느끼며, 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화, 조직개편에 대한 불안감 등이 직무스트레스에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 보상이 적절하다고 인식하지 않을 때 이직 의도가 높은 것으로 드러났다. 둘째, 독서아카데미에 참여한 지방공무원들의 직무스트레스로 인해 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화, 조직개편에 대한 불안감, 일관성 없는 업무지시, 성별 차별, 권위적인 조직 분위기 등이 생활만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 셋째, 독서아카데미에 참여한 지방공무원들의 직무만족이 생활만족에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무만족의 이직 의도와 보수수준이 정서적 만족에 긍정적인 영향을 미치는 반면, 직무 자체와 대인관계는 정서적 만족에 부정적인 영향을 미쳤다. 또한, 직무 자체와 보수수준이 신체적 만족에 긍정적인 영향을 미치며, 사회적 만족에도 긍정적인 영향을 미치지만, 이직 의도는 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### ABSTRACT

This study aims to investigate the impact of job stress on the job satisfaction and life satisfaction of local government officials who participated in the reading academy from January 2023 to March 2023. The research involved collecting 300 questionnaires and conducting multiple regression analysis to analyze the obtained data. The results of the study are presented below. Impact of Job Stress on Job Satisfaction: The analysis revealed that among the sub-factors of job stress, inappropriate compensation significantly increases job stress among local government officials in the reading academy. Moreover, the study found that turnover intention was particularly high when compensation was not recognized as appropriate, indicating it as the most significant source of job stress. Impact of Job Stress on Life Satisfaction: The findings demonstrate that several factors negatively influence job stress, leading to reduced life satisfaction among local government officials in the reading academy. These factors include undesirable changes in working conditions or situations, anxiety about reorganization, inconsistent work orders, gender discrimination, and an authoritative organizational atmosphere. Effect of Job Satisfaction on Life Satisfaction: The analysis of the relationship between job satisfaction and life satisfaction indicated that turnover intention and remuneration level in job satisfaction positively influenced emotional satisfaction. Conversely, the job itself and interpersonal relationships had a significant negative effect on emotional satisfaction. Furthermore, the job itself and the level of remuneration in job satisfaction showed a significant positive effect on physical satisfaction. Similarly, the job itself and the level of remuneration in job satisfaction positively affected social satisfaction, while the intention to change jobs had a significant negative impact.

키워드: 독서아카데미, 직무스트레스, 직무만족, 생활만족, 지방공무원  
Reading Academy, Job Stress, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Local Government Employees

\* 경기대학교 교육대학원 겸임교수(jmo74@naver.com / ISNI 0000 0005 0588 4252)  
논문접수일자: 2023년 7월 24일 최초심사일자: 2023년 8월 4일 게재확정일자: 2023년 8월 14일  
한국문헌정보학회지, 57(3): 27-48, 2023. <http://dx.doi.org/10.4275/KSLIS.2023.57.3.027>

© Copyright © 2023 Korean Society for Library and Information Science  
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.

## 1. 서론

독서는 지식과 정보화 시대에 대비하기 위한 21세기의 필수 생존 전략이다. 독서로 얻은 새로운 지식과 정보는 경쟁력의 밑바탕이 된다. 독서를 통해 얻은 아이디어는 영감과 상상력의 원천이며, 모든 창조의 원동력이다. 또한 세상과 소통할 수 있는 창인 동시에 마음을 살찌우는 가장 좋은 방법이다. 그래서 다양한 주민들의 삶을 살피는 지방공무원에게 독서는 더욱 중요하다. 세상을 바라보는 시선을 넓히고, 어떤 이야기도 따뜻하게 들을 수 있는 마음을 키워주기 때문이다. 독서는 21세기에 대비하기 위한 필수적인 생존 전략으로 인식되고 있다. 독서를 통해 습득하는 새로운 지식과 정보는 경쟁력의 기반을 형성한다. 또한 독서를 통해 얻은 아이디어는 창의력과 영감의 원천으로 작용하며, 모든 창조적인 노력의 원동력이 될 수 있다. 또한 독서는 세상과의 소통을 원활히 하며, 마음을 풍요롭게 하는 가장 좋은 방법으로 인식되고 있다(김호리, 정옥년, 2022). 이러한 이유로 다양한 지방공무원들에게 있어 독서는 더욱 중요한 역할을 수행할 수 있다. 다양한 주민들의 삶을 살피는 지방공무원에게 독서는 더욱 중요하다. 세상을 바라보는 시선을 넓히고, 어떤 이야기도 따뜻하게 들을 수 있는 마음을 키워주기 때문이다. 책 읽는 정부, 책 읽는 공무원, 독서를 통한 직원역량 강화에 적극적이며 새로운 지식과 정보습득 및 현안에 대한 논리적인 사고력 증진을 위해 공무원들의 독서 붐을 조성하여 창의적이고 유연한 사고 함양을 통해 혁신적인 행정으로 이어지는 효과가 창출되기를 현장에서 기대한다. 그 때문인지 각

지자체에는 직원을 대상으로 유독 독서동아리를 많이 운영한다고 밝히고 있다(대한지방행정공제회, 2017). 즉 독서를 통해 공무원들의 인문학적 상상력과 창의력을 향상시키고 업무 능력뿐만 아니라 좋은 아이디어, 더 좋은 시책으로 국민들에게 서비스할 수 있으리란 가정이 전제되어 있는 것이다.

독서는 자기를 끊임없이 발전시키고, 자기 실현과 자기 완성을 이루는 데 크게 기여하는 활동으로 인식되고 있는 데에 비해 문화체육관광부가 발표한 2021년 국민 독서 실태조사에 의하면 우리나라 성인의 종이책, 전자책, 오디오북을 모두 포함한 연간 독서량은 4.5권에 불과하다. 인터넷을 통해 모든 지식과 정보가 손쉽게 접근 가능한 현대사회에서는 좋은 콘텐츠를 얼마나 축적하느냐가 개인의 성장과 경쟁력에 영향을 미친다. 따라서 독서는 이러한 가치 있는 콘텐츠를 찾아 모으는 기본적인 작업의 역할을 한다. 독서를 통해 얻은 지식과 정보는 사회적 가치를 지니며, 또한 인간관계의 이해를 도울 수 있다. 독서를 통해 미처 접하지 못한 다양한 경험과 간접 체험을 하게 되고, 사물에 대한 사고의 틀을 넓히게 된다. 또한 독서는 세상과 소통하고 인간관계를 이해하는데 많은 도움이 된다. 이러한 이유로 독서는 자기 개발과 사회적 성취를 동시에 이루는데 매우 중요한 활동이다. 따라서 우리는 독서를 통해 자신의 역량을 증진하고 지식의 폭을 넓히며, 세상과 소통하는 데 있어서 핵심적인 역할을 담당할 수 있는 원숙한 인간으로 성장할 수 있다(문화체육관광부, 2021).

정부에서는 공무원들에게 다양한 책 읽기를 권장하고 있다. 다양한 정보가 범람하는 시

대에 필요한 역량 중 하나가 창의적 연결 능력이라고 한다면, 독서는 이것을 가능하게 만드는 가장 효과적인 방식이라 할 수 있다. 독서 행위는 독자의 스트레스를 완화시키고, 어휘를 확장시키며, 기억력을 향상시킨다. 집중력과 분석력을 높이고, 글쓰기 능력을 향상시킨다. 이 모든 결과를 요약하면 독서는 우리를 더 사려 깊고 배려심이 많은 품격 있는 존재로 만든다(정옥년, 2017). 우리나라의 다양한 직업 중 지방공무원은 상대적으로 공익을 위한 높은 헌신과 자기희생이 따르는 행정서비스의 질을 요구하는 환경 때문에 육체적·정신적으로 피로도가 높으며, 각종 질병 발생과 조기 사망률이 높다고 여겨지고 있다(박성수, 2002). 김명희와 박중서(2011)의 연구에서는 지방 행정 공무원들의 여가태도는 여가이득의 영향을 주는 중요한 요인이며, 이러한 인지적, 정의적, 행동적 태도를 높일 수 있는 방법으로 여가참여 빈도, 시간, 동반자 지출비용 등 여가참여 특성에 대한 올바른 선택이 필요할 것이라고 하였다.

따라서 본 연구는 지방공무원의 여가활동을 통해 직무환경 및 삶의 질의 관점이 재조명되면서 관심도가 상당함을 파악할 수 있었고 이를 통해 독서아카데미에 참여한 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족 그리고 생활만족의 관계를 규명하여 특정집단의 독서문화 실태 및 삶의 질을 파악하고 지방공무원 개개인의 삶의 질을 독서활동 참여를 통하여 높일 수 있음을 밝히고자 한다.

## 2. 이론적 배경

### 2.1 직무스트레스

직무스트레스는 담당직무와 관련하여 조직구성원이 지각하는 긴장감, 압박감, 심리적 불안감 등과 같은 현상을 말한다. 즉 직무스트레스는 직무와 관련한 스트레스 요인에 대한 주관적 인지평가가 부정적 건강과 행태적 긴장을 초래하는 동태적인 과정이다. 이러한 직무스트레스는 직무와 관련하여 불행하게 하고, 부정적인 성과를 초래하는 원인이기도 하고, 나아가 육체적 정신적 건강에 타격을 초래하기도 한다. 더욱이 조직구성원이 직무스트레스로부터 회복되지 않는다면 심각하고, 장기적인 스트레스를 초래할 수 있다. 직무스트레스에 대한 학자들의 공통된 정의는 존재하지 않는다. 하지만 직무스트레스 정의와 관련하여 Kahn과 Byosiere(1992)는 다음과 같은 3가지 공통된 사항을 제시하였다. 직무스트레스는 외부적 자극의 영향으로부터 초래되며, 직무스트레스는 외부적 자극에 대한 개인적 평가와 관련되어 있으며, 직무스트레스는 정신적, 감정적, 육체적, 행태적 기능에 부정적으로 영향을 미친다. 직무스트레스는 다양한 요인에 의해 유발될 수 있다. 김기갑(2019)은 조직구성원이 담당업무 및 특수성에 의해 개개인에게 미치는 스트레스라고 규정하고, 직무스트레스 요인을 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안, 조직체계, 보상 부적절, 직장문화로 구분하여 제시하였다.

본 연구에서 사용한 직무스트레스 척도는 장세진 외(2005)가 한국인의 직무스트레스 측정

을 위하여 개발한 질문지를 사용하였다. 본 질문지는 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 7개 하위요인, 총 22문항으로 구성되어 있다.

## 2.2 직무만족

현대사회에서는 빠르게 변화하는 환경으로 인해 조직 내부와 외부 요소들이 더욱 비대해지고 있다. 이로 인해 조직 구성원들은 다양한 변화에 대응하고 적응하는 데 어려움을 겪고 있다. 또한 경제적 활동의 빠른 진행과 경쟁의 증가로 인해 조직 구성원들은 높은 수준의 업무 능력과 빠른 의사결정 능력을 요구받게 된다. 이러한 환경 변화와 압력 속에서 조직 구성원들은 직무환경에 적응하는 데 어려움을 겪는다. 이로 인해 조직 내부의 커뮤니케이션과 협력이 저하되고, 업무 수행에 필요한 능력을 효과적으로 발휘하지 못하는 경우가 발생한다. 또한, 조직 구성원들은 자신의 성과와 조직의 성공에 대한 압력을 느끼게 되어 스트레스와 불안감이 증가할 수 있다. 이러한 직무환경 적응의 어려움은 지속적으로 증가하며, 그 복잡성은 더욱 높아지고 있다. 따라서 이러한 문제들을 해결하기 위해서 공조적이든 사조적이든 조직에 있어서 직무만족은 중요한 연구 분야로 자리잡고 있다(박병주, 2022).

직무만족이란 개인의 욕구와 필요를 충족시켰을 때 느끼는 정도를 의미하는데 직무만족에 대한 개념은 학자들마다 다양하게 제시하고 있다. 직무만족은 조직 내 구성원들의 핵심적인 주제 중 하나로, 조직의 성과와 개인의 웰빙에 영향을 미치는 중요한 요소로 간주되고 있다. 이러

한 직무만족에 대한 연구는 다양한 시각과 관점에서 이루어져 왔으며, 본 논문은 Locke(1976)와 Alavi & Askaripur(2003)의 관점을 중심으로 직무만족의 본질과 영향 요소를 탐구하고자 한다. Locke(1976)는 직무만족을 개인의 직무를 평가하거나 직무 경험을 평가할 때 가지게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로 정의하였다. 이는 개인이 자신의 직무에 대해 만족하는 정서적인 상태를 의미하며, 이러한 만족은 직무에 대한 태도와 경험에 따라 형성된다는 것을 강조한다. Alavi & Askaripur(2003)는 직무만족에 대해 자긍심이 가장 중요한 요소라고 설명하였다. 자긍심은 자신의 능력과 업적에 대한 긍정적인 평가를 의미하며, 직무만족을 높이는데 핵심적인 역할을 한다. 이러한 자긍심은 개인의 자아존중감을 향상시키고, 자신의 기여와 성취에 대한 만족감을 높여준다.

본 연구의 직무만족 척도는 Kalleberg(1977)의 5문항과 이성윤(2002)의 2문항을 수정 재구성한 이병록, 이광연(2012)의 직무만족 8문항을 이용하였다. 본 질문지는 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 4개 하위요인, 총 17문항으로 구성되어 있다.

## 2.3 생활만족

생활만족은 개인이 자신의 삶에 대해 어떠한 만족 정도와 스스로의 기준에 근거하여 평가하는 것으로, 삶의 질과 스스로의 성취도 등을 포함한 삶의 다양한 측면에 대한 평가 정도를 의미한다. 이러한 생활만족은 건강, 경제, 문화, 가족관계, 안전 등 다양한 항목으로 구성되어 삶의 의미

에 대한 사회적 지표로 활용되어 왔다(Jacobsson & Lexell, 2013).

생활만족은 단일한 측면이 아닌 다양한 측면으로 이루어진다. 건강, 경제적 안정, 문화적 만족, 가족관계의 만족, 안전에 대한 만족 등 여러 가지 측면이 생활만족의 구성요소로 작용한다. 이러한 다양한 측면은 개인이 삶의 다양한 영역에서 어떠한 만족을 느끼는지를 반영하며, 이들의 조합이 개인의 전반적인 생활만족에 영향을 미친다. Kalisch(1976)와 Myers & Deiner(1995)의 연구 결과, 생활만족은 적응, 심리적 복지, 성공적인 성숙, 사기, 또는 행복감과 상호 교환적인 의미를 갖는다. 이들의 개념들은 서로 상호작용하며 개인의 생활만족에 영향을 미치는데, 한 가지 측면의 만족이 다른 측면의 만족에 영향을 주는 경우도 많다. 생활만족은 삶의 질과 동일한 의미로 간주되며, 한 사회의 정치, 사회, 경제, 문화 수준과 사회 구성원의 가치관과 관습에 따라 변화할 수 있는 다차원적인 개념으로 다양하게 정의되고 있음을 밝혔다(안주석, 임근욱, 2018). 생활만족은 개인의 주관적인 만족을 의미하며, 이와 같은 생활만족의 다차원 구성은 개인이 자신의 삶과 경험에 대해 얼마나 만족스러운지를 다양한 측면에서 평가하고 이해하는 데 도움을 준다. 정서적 만족은 개인의 감정과 기분에 대한 만족을 의미하며, 신체적 만족은 건강과 신체적인 측면에서의 만족을 나타낸다. 성취적 만족은 목표 달성과 성과에 대한 만족으로, 사회적 만족은 사회적 관계와 지지체계에 대한 만족을 포함한다. 또한, 대인관계 만족은 가족, 친구, 동료 등과의 관계에 대한 만족도를 의미한다. 이러한 다양한 만족 영역들은 개인의 삶의 질을 이해하고

평가하는 데 중요한 토대가 되며, 각 영역의 상태와 상호작용을 고려하여 삶의 만족도를 평가하는데 기여한다. 선행연구들이 제시한 이러한 다차원적인 구성은 개인의 생활 만족에 영향을 미치는 다양한 변수들을 고려하는데 있어서 중요한 지표로 활용되고 있으며, 이를 바탕으로 개인과 사회의 삶의 질을 증진시키는 방향으로의 개선과정을 제안하는 연구들이 진행되고 있다. 생활만족은 개인의 주관적인 만족으로, 선행연구(이종길 외, 1990; 전규미, 2018; Desmond, Kraus, & Dugan, 2018)를 기반으로 하여 정서적 만족, 신체적 만족, 성취적 만족, 사회적 만족, 대인관계 만족으로 5개의 하위요인, 총 20문항으로 구성되어 있다.

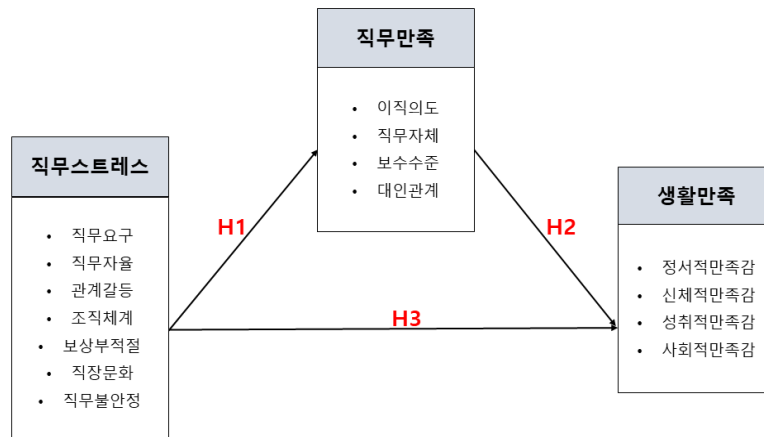
### 3. 연구방법

#### 3.1 연구모형 및 연구가설

지방공무원의 직무스트레스가 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다음과 같은 연구모형을 <그림 1>과 같이 설정하였다.

이러한 연구모형에 따라 다음과 같이 가설을 설정하였다.

- 가설 1. 지방공무원의 직무스트레스는 직무만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 지방공무원의 직무스트레스는 생활만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 지방공무원의 직무만족은 생활만족에 유의한 영향을 미칠 것이다.



〈그림 1〉 연구모형

### 3.2 측정도구의 신뢰성 및 타당성 분석

이 연구에서는 SPSS 통계 패키지를 활용하여 연구모형의 검증과 분석을 수행하였다. 연구의 목적에 따라 연구대상자의 인구통계학적 특성을 파악하고, 측정 도구의 타당성을 검증하며, 내적 일관성과 신뢰도를 확보하였으며, 각 변인간의 상관성을 파악하고, 최종적으로 연구모형의 가설 검증을 실행하였다. 먼저, 연구대상자의 인구통계학적 특성 파악을 위해 빈도분석을 실시하였다. 그리고 측정 도구의 타당성 검증을 위해 탐색적 요인분석을 실행하였으며, 이때 주성분분석과 베리맥스(varimax) 회전을 이용하여 요인들을 추출하였다. 이어서, 설문 문항의 내적 일관성을 확인하기 위해 Cronbach's  $\alpha$  값을 검사하여 신뢰도를 확보하였다. 또한, 각 변인간의 상관성을 파악하기 위해 피어슨의 상관분석을 실시하였고 최종적으로, 연구모형의 가설 검증을 위해 다중회귀분석을 실행하였다.

수집된 데이터에서 측정된 구성개념들의 척도들에 대한 탐색적 요인분석과 신뢰성 분석을

수행하였다. 탐색적 요인분석은 적절한 요인을 추출하기 위해 반복적으로 진행되었으며, 이때 공통성이 0.5 이하로 나타나는 변수들은 제외하였다. KMO 측도를 통해 요인분석의 적합성을 확인하였고, Bartlett의 구형성 검정 결과를 통해 변수들 간의 상관관계가 유의하게 나타나 요인분석이 적합한 것으로 판단되었다.

#### 3.2.1 직무스트레스의 신뢰성 및 타당도

탐색적 요인분석과 신뢰성 분석 결과, 구성개념들의 척도들이 적절한 요인들로 잘 추출되었으며, 공통성이 낮은 변수들은 분석에서 제외하였다. KMO 측도는 .817로 1에 근접하여 상대적으로 높은 적합도를 보여주었으며, Bartlett의 구형성 검정 결과는  $\chi^2=2215.023^{***}$ 로 유의하게 나타났다. 이러한 결과들은 구성개념들의 척도들이 신뢰성과 타당성을 갖추고 있으며, 이를 바탕으로 연구의 타당성과 신뢰성을 확보하였다.

본 연구에서는 직무스트레스를 7개의 요인으로 범주화하였으며, 73.385%의 요인 설명력을 보였다. 각 요인은 다양한 항목으로 구성되어

있으며, 첫 번째 요인은 직무요구, 두 번째 요인은 보상부적절, 세 번째 요인은 관계갈등, 네 번째 요인은 조직체계, 다섯 번째 요인은 직무불안정, 여섯 번째 요인은 직무자율, 일곱 번째 요인은 직장문화로 명명하였다. 또한, 각 요인들의 신뢰도를 측정된 결과 Cronbach's  $\alpha$  계수가

각각 적절한 신뢰성을 보여주었다. 직무요구는 .827, 보상부적절은 .705, 관계갈등은 .764, 조직체계는 .684, 직무불안정은 .771, 직무자율은 .806, 직장문화는 .837로 신뢰성 분석 결과가 적절하게 나타났다. 요인분석 및 신뢰성분석의 결과는 <표 1>과 같다.

<표 1> 직무스트레스에 대한 요인분석 및 신뢰성 분석 결과

항목	성분						
	직무 요구	보상 부적절	관계 갈등	조직 체계	직무 불안정	직무 자율	직장 문화
주어진 업무량 이외에 여러 가지 업무를 동시에 한다.	<b>.773</b>	-.124	.093	-.220	.077	-.078	.000
업무량이 현저하게 증가하였다.	<b>.887</b>	-.102	-.090	-.009	.078	.000	.057
나는 업무가 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.	<b>.822</b>	-.212	-.029	-.076	.049	-.014	.000
나의 노력과 업적을 고려할 때 내 봉급, 수입은 적절하다.	.160	.018	-.064	.278	.079	<b>.770</b>	-.085
내 사정이 앞으로 더 좋아질 것으로 생각하면 힘든 줄 모르고 일한다.	-.175	.177	.318	.026	-.050	<b>.751</b>	-.169
나의 능력을 계발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.	-.305	.333	.269	-.120	-.300	<b>.595</b>	.004
나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	.058	-.080	<b>.695</b>	.288	-.138	.272	-.184
나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.	-.026	-.116	<b>.797</b>	.179	-.061	.100	-.213
조직 내에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.	-.034	.248	<b>.800</b>	.018	-.141	.002	-.011
업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등 지원이 잘 이루어지고 있다.	-.154	.326	.126	<b>.578</b>	.237	.171	-.226
우리 조직은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.	-.083	.246	.127	<b>.787</b>	-.225	.095	-.112
우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.	-.201	.274	.292	<b>.688</b>	-.153	.062	-.035
나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화가 있었거나 있을 것으로 예상된다.	-.149	<b>.774</b>	-.104	.249	-.071	.198	-.044
나는 조직개편에 대한 불안감이 있다.	-.171	<b>.852</b>	-.031	.163	.017	.072	-.060
내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.	-.168	<b>.688</b>	.243	.204	-.095	.030	.136
작업시간, 업무수행 과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.	.053	.049	-.167	-.161	.182	-.149	<b>.768</b>
나의 업무량과 작업스케줄은 스스로 조절할 수 있다.	-.008	-.041	-.128	-.057	.236	-.057	<b>.845</b>
나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무지시를 받는다.	.096	-.004	-.124	-.139	<b>.859</b>	-.034	.195
나는 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.	.102	-.104	-.153	-.042	<b>.815</b>	-.028	.237
고유값	2.388	2.349	2.224	1.87	1.791	1.717	1.605
%분산	12.566	12.361	11.708	9.841	9.427	9.036	8.447
%누적	12.566	24.927	36.635	46.476	55.903	64.939	73.385
신뢰도	.818	.665	.766	.743	.788	.691	.788

KMO 측도 = .817, Bartlett의 구형성 검정 = 2215.023,  $p = .000$

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

3.2.2 직무만족의 신뢰성 및 타당도

본 연구에서는 직무만족을 4개의 요인으로 범주화하였으며, 각 요인은 다양한 항목들로 구성되어 있으며, 첫 번째 요인은 이직의도, 두 번째 요인은 직무자체, 세 번째 요인은 보수수준, 네 번째 요인은 대인관계로 명명하였다. 요인분석을 통해 얻은 설명력은 69.294%로 직무만족의 대부분을 설명할 수 있었다. 또한, 직무만족의 KMO 측도는 .843로 측정되었으며, Bartlett의 구형성 검정결과는  $\chi^2=2970.541^{***}$ 로 유의

하게 나타났다. 각 요인들의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 이직의도는 .775, 직무자체는 .735, 보수수준은 .768, 대인관계는 .757로 나타났다. 변수들의 요인분석 및 신뢰성 분석에 대한 세부 결과는 <표 2>와 같다.

3.2.3 생활만족의 신뢰성 및 타당도

본 연구에서는 생활만족을 4개의 요인으로 범주화하였으며 이들 요인은 정서적만족, 성취적만족, 사회적만족, 신체적만족으로 명명하였

<표 2> 직무만족에 대한 요인분석 및 신뢰성 분석 결과

항목	성분			
	이직의도	직무자체	보수수준	대인관계
나는 가끔 공무원을 그만두고 싶을 때가 있다.	<b>.809</b>	.058	-.231	.065
나는 곧바로 옮길 수 있는 직장이 생긴다면 그리로 갈 것이다.	<b>.852</b>	-.060	-.195	-.073
나는 근무조건이 비슷하다면 다른 직장으로 옮기고 싶다.	<b>.817</b>	-.015	-.195	-.068
지방공무원직에 오래 근무해 봤자 별로 얻는게 없을 것 같다.	<b>.762</b>	-.250	-.232	-.057
나는 직장 생각만 하면 숨이 막히는 등 출근하지 않고 쉬고 싶은 충동을 느낀다.	<b>.637</b>	-.364	.009	-.145
나는 현 직무가 나의 발전에 도움이 된다고 생각한다.	-.043	<b>.712</b>	.206	.155
나는 내가 맡고 있는 일을 중요하게 생각한다.	-.018	<b>.839</b>	.037	.306
나는 현 직무에 대하여 긍지를 갖고 있다.	-.222	<b>.788</b>	.164	.274
나는 나의 업무에 대하여 전반적으로 만족하고 있다.	-.212	<b>.601</b>	.377	.275
나는 비슷한 업무를 수행하는 사람들과 비교할 때 공정한 보수를 받는 편이다.	-.162	.420	<b>.727</b>	-.005
나는 분봉, 수당, 상여금 등을 결정하는 방법이 적절하다고 생각한다.	-.273	.281	<b>.760</b>	-.014
나의 능력과 경력에 따른 공무원의 보수 수준은 적정하다고 생각한다.	-.257	.078	<b>.861</b>	-.038
나의 경력은 현재의 직급에 적당하다고 생각한다.	-.145	-.003	<b>.722</b>	.183
나는 직장 내에서 상사, 동료 혹은 부하직원과의 친밀도는 내가 하기 나름이라고 생각한다.	.030	.047	.254	<b>.783</b>
나는 상사 및 동료관계에 대하여 대체로 만족하고 있다.	-.037	.274	.054	<b>.849</b>
나는 직장에서 상사, 동료 혹은 부하직원과 친밀하게 지낸다.	-.065	.271	-.006	<b>.856</b>
나는 평소 민원인에게 친절하다.	-.145	.273	-.146	<b>.541</b>
고유값	3.346	2.882	2.851	2.702
%분산	19.681	16.951	16.771	15.892
%누적	19.681	36.631	53.402	69.294
신뢰도	.864	.851	.851	.810

KMO 측도 = .843, Bartlett의 구형성 검정 = 2970.541,  $p=.000$

\* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$



다. 각 요인들은 다양한 항목들로 구성되어 있으며, 요인분석을 통해 얻은 설명력은 72.327%로, 생활만족의 대부분을 설명할 수 있었다. 각 요인은 다양한 항목들로 구성되어 있으며, 첫 번째 요인은 정서적만족, 두 번째 요인은 성취적만족, 세 번째 요인은 사회적만족, 네 번째 요인은 신체적만족으로 명명하였다. 또한, 생활만족의 KMO 측도는 .868로 측정되었으며, Bartlett의 구형성 검정결과는  $\chi^2=2246.209^{***}$ 로 유의하게 나타났다. 각 요인들의 Cronbach's  $\alpha$  계수는 정서적만족은 .848, 성취적만족은 .793, 사회적만족은 .752, 신체적만족은 .744로 나타났다. 변수들의 요인분석 및 신뢰성 분석에 대한 세부 결과는 <표 3>과 같다.

## 4. 연구결과

### 4.1 기술 통계

본 연구는 독서아카데미에 참여한 서울특별시 K구에 근무하는 공무원을 대상으로 비확률 표본 추출법의 한 방법인 편의추출법을 이용하여 2023년 1월부터 2023년 3월까지 설문조사를 실시하였다. 수집된 설문지 중 응답 내용이 불성실한 33명의 자료를 제외한 300부를 분석에 사용하였다. 조사대상자의 인구통계학적 특성은 다음의 <표 4>와 같다.

조사대상자의 성별 분포를 살펴보면, 남자가 107명(35.7%), 여자가 193명(64.3%)으로 여자

<표 3> 생활만족에 대한 요인분석 및 신뢰성 분석 결과

항목	성분			
	정서적만족	성취적만족	사회적만족	신체적만족
나는 의욕이 없고 우울하거나 슬프다.	.807	-.120	-.200	.213
나는 전보다도 더 신경질이 난다.	.838	-.306	-.068	.160
나는 안절부절 못해서 진정할 수가 없다.	.886	-.135	-.169	-.038
나는 갑자기 울고 싶거나 눈물이 난다.	.861	-.148	-.176	.030
나는 어떤 일이든지 전처럼 쉽게 처리한다.	.340	-.160	-.129	.754
나는 내 머리가 한결같이 맑다고 생각한다.	-.021	.138	.146	.831
나는 매사에 결단력이 있다고 생각한다.	-.203	.792	.180	.079
나는 예상하지 못한 문제가 발생했을 때 그 일을 잘 처리한다.	-.220	.803	.220	-.082
나는 여전히 전과 같이 만족스럽게 일하고 있다.	-.144	.785	.300	-.039
나는 사회나 가정에 유익하고 필요한 사람이다.	-.113	.628	.424	.058
나의 미래는 희망적이라고 생각한다.	-.140	.301	.712	-.180
나의 생활은 즐거움으로 가득 차 있다.	-.192	.227	.749	.078
나는 별 이유없이 나른하고 피곤하다.	-.082	.161	.845	.056
나는 전과 다름없이 식욕이 좋다.	-.246	.351	.670	.069
고유값	3.242	2.766	2.722	1.395
%분산	23.157	19.757	19.445	9.968
%누적	23.157	42.914	62.359	72.327
신뢰도	.908	.505	.842	.824

KMO 측도 = .868, Bartlett의 구형성 검정 = 2246.209,  $\rho=.000$

〈표 4〉 조사대상자의 일반적 특성

내용		빈도	퍼센트
성별	남자	107	35.7
	여자	193	64.3
연령	20대	35	11.7
	30대	122	40.7
	40대	99	33.0
	50대	43	14.3
	60대	1	0.3
근무부서	기획경제국	24	8.0
	복지가족국	61	20.3
	문화환경국	76	25.3
	도시관리국	35	11.7
	건설교통국	36	12.0
	행정안전국	68	22.7
직급	9급	43	14.3
	8급	78	26.0
	7급	112	37.3
	6급	61	20.3
	5급	2	0.7
	4급	2	0.7
근무경력	5년 미만	77	25.7
	5~10년 미만	75	25.0
	10~15년 미만	67	22.3
	15~20년 미만	33	11.0
	20~25년 미만	21	7.0
	25년~30년 이상	27	9.0
참여 기간	1년 미만	118	39.3
	1~2년 미만	77	25.7
	2~3년 미만	34	11.3
	3~4년 미만	17	5.7
	4~5년 미만	19	6.3
	5년 이상	35	11.7
주당 참여 횟수	1회	241	71.3
	2회	64	21.3
	3회	16	5.3
	4회	2	0.7
	5회	3	1.0
	6회 이상	1	0.3
참여 1회 평균 시간	1시간 미만	187	62.3
	2시간 미만	98	32.7
	3시간 미만	10	3.3
	4시간 미만	5	1.7
합계		300	100.0

가 표본에 많이 분포되어 있다. 연령분포를 살펴 보면, 30대가 122명(40.7%)으로 가장 높게 나타났으며, 근무부서는 문화환경국이 76명(25.3%), 직급으로는 7급이 112명(37.35)으로 높게 나타났다. 근무경력에서는 5년 미만이 77명(25.7%), 5~10년 미만이 75명(25.0%), 참여 기간은 1년 미만이 118명(39.3%), 그 다음으로는 1~2년 미만이 77명(25.7%), 주당 참여 횟수에서는 1회가 241명(71.3%)으로 가장 높게 나타났으며, 2회가 64명(21.3%)이며, 참여 1회 평균 시간은 1시간 미만이 187명(62.3%), 2시간 미만이 98명(32.7%)으로 나타났다.

#### 4.2 각 변인의 상관관계

본 연구에서는 독서아카데미 참여 지방공무원들의 직무스트레스, 직무만족 및 생활만족에 대한 상호 간의 관계를 살펴보기 위해 상관분석을 실시하였다. 분석 결과는 <표 5>에 나타나 있으며, 직무스트레스의 하위요인과 직무만족, 생활만족과의 상관성을 확인하였다.

<표 5>에서 직무스트레스의 하위요인인 관계갈등과 보상부적절은 직무만족 및 생활만족이 모든 하위요인과의 관계에 있어 부정적인 상관관계를 보였다. 또한, 직무불안정은 호신·체포 요인과의 관계를 제외한 모든 하위요인과 부정적인 상관관계가 존재하는 것으로 나타났다. 상관계수가 0.7을 초과하지 않았으며 유의한 상관관계가 도출되었다는 것으로 분석되었다. 이로써 요인들 간의 상호독립성을 확인하고 다중공선성 문제가 제기되지 않을 것으로 판단된다.

### 4.3 각 변인의 영향력 관계

#### 4.3.1 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향

다음의 <표 6>은 다중회귀분석 결과, 직무스트레스의 하위요인들 중 직무요구( $\beta = .216$ ,  $t = 4.460$ ), 직장문화( $\beta = .107$ ,  $t = 2.036$ ), 직장불안정( $\beta = .255$ ,  $t = 5.005$ )이 이직의도에 유의한 양적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한, 보상부적절( $\beta = -.364$ ,  $t = -6.473$ )은 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이로써 직무스트레스의 다양한 하위요인들이 직무만족에 영향을 미치는 정도를 확인하였다. 회귀분석 결과,  $R^2 = .447$ 과  $F = 33.778$ ( $p = .001$ )로 나타나 회귀모형이 타당한 것으로 판단되었다.

다음의 <표 7>은 다중회귀분석 결과, 직무스트레스의 하위요인들 중 직무자율( $\beta = .189$ ,  $t = 3.281$ ), 관계갈등( $\beta = .229$ ,  $t = 3.924$ ), 보상부적절( $\beta = .136$ ,  $t = 2.168$ )이 직무자체에 유의한 양적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한, 직무불안정( $\beta = -.050$ ,  $t = -.879$ )은 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이로써 직무스트레스의 다양한 하위요인들이 직무자체에 영향을 미치는 정도를 확인하였다. 회귀분석 결과,  $R^2 = .308$ 과  $F = 18.585$ ( $p = .001$ )로 나타나 회귀모형이 타당한 것으로 판단되었다.

다음의 <표 8>은 다중회귀분석 결과, 다중회귀분석 결과, 직무스트레스의 하위요인들 중 조직체계( $\beta = .138$ ,  $t = 2.591$ )와 보상부적절( $\beta = .562$ ,  $t = 10.920$ )이 보수수준에 유의한 양적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한, 직장문화( $\beta = -.151$ ,  $t = -3.142$ )는 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이로써 직무스트레

〈표 5〉 직무스트레스, 직무만족, 생활만족 변인 간의 상관관계

항목	직무 요구	직무 자율	관계 갈등	조직 체계	보상 부적절	직장 문화	직무 불안정	이직 의도	직무 자체	보수 수준	대인 관계	정서적 만족	신체적 만족	성취적 만족	사회적 만족	
직무요구	1															
직무자율	-.226**	1														
관계갈등	-.078	.389**	1													
조직체계	-.317**	.383**	.391**	1												
보상부적절	-.394**	.369**	.143*	.544**	1											
직장문화	0.083	-.293**	.143*	.544**	-.006	1										
직무불안정	.213**	-.231**	-.342**	-.240**	-.160**	.456**	1									
이직의도	.438**	-.283**	-.237**	.426**	.284**	.426**	.426**	1								
직무자체	-.151**	.407**	.422**	-.291**	.350**	-.377**	-.291**	-.350**	1							
보수수준	-.323**	.375**	.438**	-.259**	.683**	-.263**	-.259**	-.472**	.438**	1						
대인관계	0.023	.267**	.570**	-.172**	.172**	.532**	-.172**	.172**	.172**	.172**	1					
정서적만족	.162**	-.294**	.1	-.296**	.1	-.296**	-.296**	.1	-.296**	-.296**	-.296**	1				
신체적만족	-.200**	.942**	.326**	.420**	.360**	.325**	.420**	.420**	.360**	.360**	.360**	.360**	1			
성취적만족	-.260**	.260**	.224**	.363**	.196**	.442**	.363**	.363**	.196**	.196**	.196**	.196**	.196**	1		
사회적만족	-.190**	.296**	.372**	.588**	.598**	.531**	.588**	.588**	.531**	.531**	.531**	.531**	.531**	.531**	1	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

〈표 6〉 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향

	β	t	p	
(Constant)		5.250	.000***	R <sup>2</sup> = .447 F = 33.778
직무요구	.216	4.460	.000***	
직무자율	.023	.447	.655	
관계갈등	-.028	-.539	.591	
조직체계	-.056	-.967	.335	
보상부적절	-.364	-6.473	.000***	
직장문화	.107	2.036	.043*	
직무불안정	.255	5.005	.000***	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

〈표 7〉 직무스트레스가 직무자체에 미치는 영향

	β	t	p	
(Constant)		4.708	.000***	R <sup>2</sup> = .308 F = 18.585
직무요구	-.002	-.044	.965	
직무자율	.189	3.281	.001***	
관계갈등	.229	3.924	.000***	
조직체계	.023	.351	.726	
보상부적절	.136	2.168	.031*	
직장문화	-.199	-3.397	.001***	
직무불안정	-.050	-.879	.380	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

〈표 8〉 직무스트레스가 보수수준에 미치는 영향

	β	t	p	
(Constant)		3.664	.000***	R <sup>2</sup> = .536 F = 48.116
직무요구	-.021	-.470	.639	
직무자율	.063	1.328	.185	
관계갈등	-.025	-.524	.601	
조직체계	.138	2.591	.010**	
보상부적절	.562	10.920	.000***	
직장문화	-.151	-3.142	.002**	
직무불안정	-.057	-1.212	.227	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

스의 다양한 하위요인들이 직무만족의 하위요인들에 영향을 미치는 정도를 확인하였다. 회귀 분석 결과, R<sup>2</sup> = .536과 F = 48.116(p = .001)로

나타나 회귀모형이 타당한 것으로 판단되었다.

다음의 〈표 9〉는 분석 결과, 직무스트레스의 하위요인 중 관계갈등(β = .503, t = 8.877)만 대

〈표 9〉 직무스트레스가 대인관계에 미치는 영향

	$\beta$	t	p	
(Constant)		4.354	.000***	R <sup>2</sup> = .349 F = 22.333
직무요구	.108	2.056	.041	
직무자율	.036	.636	.525	
관계갈등	.503	8.877	.000***	
조직체계	.002	.034	.973	
보상부적절	.050	.813	.417	
직장문화	-.107	-1.880	.061	
직무불안정	-.041	-.740	.460	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

인관계에 유의한 양적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이로써 관계갈등이 직무만족의 하위요인인 대인관계에 긍정적으로 연관되는 요인임을 알 수 있다.

#### 4.3.2 직무스트레스가 생활만족에 미치는 영향

다음의 〈표 10〉은 직무스트레스의 하위요인 중 직장문화( $\beta=.134, t=2.197$ )와 직무불안정( $\beta=.287, t=4.824$ )이 정서적만족에 유의한 양적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 또한, 직무자율( $\beta=-.138, t=-2.299$ )은 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이로써 직무스트레

스의 다양한 하위요인들이 정서적만족의 하위요인들에 영향을 미치는 정도를 확인하였다. 회귀분석 결과, R<sup>2</sup> = .247과 F = 13.685(p = .001)로 나타나 회귀모형이 타당한 것으로 판단되었다.

다음의 〈표 11〉은 직무스트레스의 하위요인과 직무만족의 하위요인 간의 영향력 관계를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 분석 결과, 직무스트레스의 하위요인 중 직무자율( $\beta=.961, t=42.100$ )만 신체적만족에 유의한 양적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이로써 직무스트레스의 다양한 하위요인들 중 직무자율이 신체적만족과 연관된 것으로 나타났다.

〈표 10〉 직무스트레스가 정서적만족에 미치는 영향

	$\beta$	t	p	
(Constant)		3.977	.000***	R <sup>2</sup> = .247 F = 13.685
직무요구	.045	.791	.430	
직무자율	-.138	-2.299	.022*	
관계갈등	-.120	-1.962	.051	
조직체계	.115	1.703	.090	
보상부적절	-.103	-1.575	.116	
직장문화	.134	2.197	.029*	
직무불안정	.287	4.824	.000***	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

〈표 11〉 직무스트레스가 신체적만족에 미치는 영향

	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup> = .891 F = 341.887
(Constant)		1.063	.289	
직무요구	.027	1.231	.219	
직무자율	.961	42.100	.000***	
관계갈등	-.043	-1.878	.061	
조직체계	-.011	-.440	.660	
보상부적절	.031	1.244	.214	
직장문화	.041	1.785	.075	
직무불안정	-.039	-1.704	.089	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

다음의 〈표 12〉는 다중회귀분석 결과, 분석 결과, 직무스트레스의 하위요인 중 직무불안정 ( $\beta = -.242, t = -3.912$ )만 성취적만족에 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이로써 직무스트레스의 다양한 하위요인들 중에서 직무불안정이 성취적만족과 부정적으로 연관되는 요인임을 알 수 있다.

다음의 〈표 13〉은 직무스트레스의 하위요인과 직무만족의 하위요인 간의 영향력 관계를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 세부적으로 분석 결과, 직무스트레스는 관계갈등( $\beta = .197, t = 3.242$ )만 사회적만족에 유의한 양적 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

이로써 관계갈등이 사회적 만족에 긍정적으로 영향을 미친다는 점을 알 수 있다. 또한, 회귀분석 결과, 직장문화( $\beta = -.152, t = -2.483$ )는 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 직무스트레스가 사회적 만족과 부정적으로 연관되는 요인인 직장문화를 가지고 있다는 것을 나타내며, 직장문화에 따라 사회적 만족도가 감소하는 경향을 보여준다.

4.3.3 직무만족이 생활만족에 미치는 영향

다음의 〈표 14〉는 직무만족의 하위요인과 생활만족의 하위요인 간의 영향력 관계를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 분석 결과,

〈표 12〉 직무스트레스가 성취적만족에 미치는 영향

	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup> = .190 F = 9.769
(Constant)		7.096	.000***	
직무요구	-.141	-2.394	.017	
직무자율	.104	1.678	.095	
관계갈등	.073	1.163	.246	
조직체계	-.019	-.272	.786	
보상부적절	.109	1.598	.111	
직장문화	-.021	-.331	.741	
직무불안정	-.242	-3.912	.000***	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

〈표 13〉 직무스트레스가 사회적만족에 미치는 영향

	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup> = .248 F = 13.730
(Constant)		6.012	.000***	
직무요구	-.049	-.868	.386	
직무자율	.057	.955	.341	
관계갈등	.197	3.242	.001***	
조직체계	.113	1.675	.095	
보상부적절	.112	1.713	.088	
직장문화	-.152	-2.483	.014*	
직무불안정	-.093	-1.558	.120	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

〈표 14〉 직무만족이 정서적만족에 미치는 영향

	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup> = .301 F = 37.760
(Constant)		4.871	.000***	
이직의도	.470	8.365	.000***	
직무자체	-.168	-2.635	.009**	
보수수준	.165	2.808	.005**	
대인관계	-.153	-2.644	.009**	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

직무만족은 이직의도( $\beta=470$ ,  $t=8.365$ )와 보수수준( $\beta=.165$ ,  $t=2.808$ )의 순으로 정서적만족에 유의한 양적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이로써 직무만족이 정서적 만족에 긍정적으로 영향을 미친다는 점을 알 수 있다.

다음의 〈표 15〉는 직무만족의 하위요인과 생활만족의 하위요인 간의 영향력 관계를 확인하

기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 다중회귀분석 결과, 직무만족은 직무자체( $\beta=.218$ ,  $t=3.159$ )와 보수수준( $\beta=.225$ ,  $t=3.562$ )의 순으로 신체적만족에 유의한 양적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이로써 직무만족과 신체적 만족 간에는 양적으로 긍정적인 관계가 있는 것을 알 수 있다.

〈표 15〉 직무만족이 신체적만족에 미치는 영향

	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup> = .187 F = 16.908
(Constant)		6.699	.000***	
이직의도	-.067	-1.112	.267	
직무자체	.218	3.159	.002**	
보수수준	.225	3.562	.000***	
대인관계	.043	.692	.489	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001



다음의 <표 16>은 직무만족의 하위요인과 생활만족의 하위요인 간의 영향력 관계를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 다중회귀분석 결과, 직무만족은 직무자체( $\beta=.294, t=4.406$ )에 유의한 양적 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이로써 직무만족과 직무자체 간에는 양적으로 긍정적인 관계가 있는 것을 알 수 있다. 또한, 이직의도( $\beta=-.151, t=-2.584$ )는 유의한 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 이직의도가 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것을 의미한다.

다음의 <표 17>은 직무만족의 하위요인과 생활만족의 하위요인 간의 영향력 관계를 확인하기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과이다. 다중회귀분석 결과, 직무만족의 하위요인 중 직무자체( $\beta=.225, t=3.562$ )와 대인관계( $\beta=.317, t=6.130$ )가 사회적만족에 유의한 양적 영향을

미치는 것으로 확인되었다. 이로써 직무만족의 다양한 하위요인들 중 직무자체와 대인관계가 사회적만족과 연관된 것으로 나타났다.

#### 4.4 요약 및 시사점

본 연구에서는 독서아카데미 참여 지방공무원의 직무스트레스가 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향을 분석하였다. 가설검증 부분에서는 다음과 같은 결과들을 확인할 수 있다.

첫째, 독서아카데미 참여 지방공무원의 직무스트레스가 직무만족(이직의도, 직무자체, 보수수준, 대인관계)에 유의한 영향을 미칠 것으로 예측하였다. 이직의도에 대한 분석 결과, 직무스트레스의 하위요인인 직무요구와 직무불안정이 유의한 양의 영향을 미치며, 보상부적절은 부의 영향을 미치는 것으로 판명되었다. 이는 보상이

<표 16> 직무만족이 성취적만족에 미치는 영향

	$\beta$	t	p	
(Constant)		5.209	.000***	R <sup>2</sup> = .238 F = 23.067
이직의도	-.151	-2.584	.010**	
직무자체	.294	4.406	.000***	
보수수준	.096	1.562	.119	
대인관계	.101	1.677	.095	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

<표 17> 직무만족이 사회적만족에 미치는 영향

	$\beta$	t	p	
(Constant)		3.453	.001***	R <sup>2</sup> = .440 F = 57.873
이직의도	-.092	-1.821	.070	
직무자체	.332	5.807	.000***	
보수수준	.126	2.404	.017	
대인관계	.317	6.130	.000***	

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

적절하지 않을 때 이직의도가 높아지는 것을 보여주고 있다. 직무자체에 대한 분석 결과, 직무자율, 관계갈등, 보상부적절이 양의 영향을 미치며, 직장문화는 음의 영향을 미치는 것으로 판명되었다. 이는 일관성 없는 업무지시, 성별 차별, 권위적인 조직 분위기 등을 인식하고 있을 때 직무자체에 영향을 미치는 것으로 해석된다.

둘째, 독서아카데미 참여 지방공무원의 직무스트레스가 생활만족(정서적만족, 신체적만족, 성취적만족, 사회적만족)에 유의한 영향을 미칠 것으로 예측하였다. 정서적만족에 대한 분석 결과, 직장문화와 직무불안정이 양의 영향을 미치며, 직무자율은 음의 영향을 미치는 것으로 판명되었다. 신체적만족에 대한 분석 결과, 직무자체와 보수수준이 양의 영향을 미치며, 직무스트레스가 낮을수록 신체적만족이 높은 것으로 나타났다. 성취적만족에 대한 분석 결과, 직무자체가 양의 영향을 미치며, 이직의도는 음의 영향을 미치는 것으로 판명되었다. 사회적만족에 대한 분석 결과, 직무자체와 대인관계가 양의 영향을 미치며, 직장문화는 음의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구는 직무스트레스가 낮을수록 직무만족이 높고, 직무만족이 높을수록 생활만족이 높은 것을 확인하여 차운성, 윤영선, 안동수(2018)의 선행연구 연구 결과를 지지하고 있다. 독서를 선택하는 공무원들은 '독서의 즐거움과 내재적 가치'를 경험하며, 삶의 근본적 측면 중 하나인 '즐거움 추구'가 업무와 생활에서 엿볼 수 있다는 검증 결과를 얻었다.

종합적으로, 본 연구는 독서아카데미 참여 지방공무원들의 직무스트레스와 직무만족, 생활만족 사이의 유의한 상관관계를 확인하였으

며, 이를 통해 공무원들의 직무스트레스와 만족도를 개선하기 위한 정책과 전략 수립에 도움을 줄 수 있다. 또한, 독서와 삶의 만족도 간의 관계를 강조하여 독서 프로그램의 중요성을 부각시키고 있으며, 향후 더욱 세부적인 연구와 정책 개발이 필요하다는 시사점을 제시하고 있다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 독서아카데미 참여 지방공무원의 직무스트레스가 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향을 탐구하였다. 연구 결과를 종합하면, 독서아카데미 참여를 통해 지자체 공무원들의 직무스트레스를 감소시킬 수 있음으로써 행정서비스의 주체적 역할을 수행할 수 있는 환경을 조성하는 것이 중요하다는 결론을 도출하였다. 이러한 조치로 직무만족도와 특히 생활만족을 높이고, 하위 변인들의 만족도를 증진시키며 삶의 질을 개선할 수 있다는 것이다. 또한, 독서활동은 개인적인 활동이지만 독서를 할 수 있는 환경을 조성하는 것은 개인의 몫이라기보다는 사회의 몫이라 할 수 있다. 독서아카데미 활동을 통해 지자체 공무원들은 새로운 아이디어와 정책을 발굴할 수 있으며, 독서 분위기를 조성하고 토론과 소통 문화를 정착시킬 수 있다. 이는 개인적인 성장과 조직 경쟁력 확보에도 크게 기여할 뿐만 아니라 양질의 공공서비스를 제공하는 데 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

이러한 연구 결과는 지방공무원들의 직무스트레스가 직무만족과 생활만족에 미치는 영향에 대한 중요한 정보를 제공한다. 특히 보상 부

족과 이직 의도를 해결하는 것이 직무스트레스 관리와 직무만족 향상에 필수적인 요소임을 강조한다. 이러한 결과들은 정부와 지자체 당국자들이 공무원들의 복지와 작업 환경을 개선하는 데에 도움이 될 것이다.

그러나 이 연구에는 몇 가지 한계와 향후 연구과제가 존재한다. 첫째로, 이 연구에서는 서울지역으로 대상을 한정하여 우리나라의 모든 지방공무원을 대변하기에는 한계가 있을 수 있다. 따라서 향후 연구에서는 조사지역을 넓혀 지역별 특색과 환경적 특성을 고려한 연구가 이어져야 할 것이다. 둘째로, 공무원들의 직무만족은 근무효율성과 직결되는 부분이다. 따라서 공무원의 직무만족을 높이기 위해 근무여건,

감정노동인식, 복지후생 등 다양한 변인들을 고려한 후속 연구가 필요하다. 셋째로, 이 연구에서는 양적 연구 방법을 사용하였으나 질적 연구 방법을 병행하여 진행하는 것이 필요하다. 질적 연구를 통해 보다 심층적인 이해와 새로운 관점을 얻을 수 있을 것이다.

이러한 한계와 향후 연구과제를 고려하면서 이 연구 결과는 공무원들의 직무스트레스와 직무만족 및 생활만족 간의 영향력 관계를 탐구하는데 중요한 정보를 제공한다고 할 수 있다. 특히 이러한 결과들은 정부와 지자체 당국자들이 공무원들의 복지와 작업 환경을 개선하는 데에 도움이 될 것이다.

## 참 고 문 헌

- 김기갑 (2019). 경찰관의 직무스트레스가 회복탄력성에 따라 조직몰입에 미치는 영향. 박사학위논문, 대구대학교 대학원.
- 김명희, 박종서 (2011). 지방행정공무원의 여가태도가 여가이득에 미치는 영향에 관한 연구. 스포츠문화 과학연구지, 18, 13-21.
- 김효리, 정옥년 (2022). 성인의 독서 경험 내러티브에 나타난 독서의 즐거움 유형 탐색. 한국문화융합학회, 44(9), 867-884.
- 대한지방행정공제회 (2017). 책으로 마음의 양식을 쌓다 전국 공무원 독서 동아리. 지방행정, 66(764), 48-49.
- 문화체육관광부 (2021). 문화예술 - 2021년 문화예술정책 백서. 문화체육관광부.  
출처: [https://www.mcst.go.kr/kor/s\\_policy/dept/deptView.jsp?pSeq=1883&pDataCD=0406000000&pType=02](https://www.mcst.go.kr/kor/s_policy/dept/deptView.jsp?pSeq=1883&pDataCD=0406000000&pType=02)
- 박병주 (2022). 남·여 경찰공무원의 직무만족에 미치는 영향요인 비교 연구. 한국치안행정논집, 19(2), 133-147.
- 박성수 (2002). 경찰공무원의 스트레스가 이직에 미치는 영향에 관한 연구. 한국공안행정학회보, 13,

98-136.

- 안주석, 임근욱 (2018). 직장인들의 여가참여동기가 여가제약, 직무만족과 생활만족에 미치는 영향 연구. *관광연구저널*, 32(2), 81-98.
- 이병록, 이광연 (2012). 보육교사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. *한국영유아보육학*, 71, 53-72.
- 이성윤 (2002). 노인복지기관 사회복지사의 직무만족과 이직의사간의 상관관계에 관한 연구. 박사학위 논문, 단국대학교 대학원.
- 이종길, 이한규, 이병기, 원형중 (1990). 여가활동유형별 생활만족도의 변화에 대한 분석. *체육과학논총*, 3(1), 96-126.
- 장세진, 강동목, 김성아, 이철갑, 손동국, 김형수, 우종민, 조정진, 김정원, 김정연, 하미나, 이경용, 고상백, 강명근, 손미아, 김정일, 노상철, 박재범, 김수영, 김정수, 현숙정, 박정선, 정진주, 채창호, 김형렬, 공정옥, 김인아, 박준호 (2005). 한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발 및 표준화. *대한산업의학회지*, 17(4), 297-317.
- 전규미 (2018). 호텔기업 종사원의 여가만족, 인지적 및 행위적 몰입, 생활만족 간의 관계 연구. *관광레저연구*, 30(11), 401-419.
- 정옥년 (2017). 평생 독자의 성장과 교육적 지원. *독서연구*, 43, 35-66.
- 차운성, 윤영선, 안동수 (2018). 여가활동 참여 경찰공무원의 직무스트레스가 직무만족 및 생활만족에 미치는 영향. *한국여가레크리에이션학회지*, 42(3), 27-42.
- Alavi, H. R. & Askaripur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public Personnel Management*, 32(4), 591-600. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/009102600303200409>
- Desmond, S. A., Kraus, R., & Dugan, B. J. L. (2018). Let the heavens be glad, and the earth rejoice: religion and life satisfaction among emerging adults in the United States. *Mental Health, Religion & Culture*, 21(3), 304-318. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13674676.2018.1478397?journalCode=cmhr20>
- Jacobsson, L. & Lexell, J. (2013). Life satisfaction 6-15 years after a traumatic brain injury. *Journal of Rehabilitation Medicine*, 45(10), 1010-1015. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23995834/>
- Kahn, R. & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. Dunnette & L. Hough eds, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 3, 571-650.
- Kalisch, R. A. & Knudtson, F. W. (1976). Attachment versus disengagement: a life-span conceptualization. *Human Development*, 19(3), 171-181. <https://www.jstor.org/stable/26764297>

- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 124-143. <https://www.jstor.org/stable/2117735>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In Marvin D. Dunnette eds. *Handbok of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company, 1297-1350.  
[https://www.researchgate.net/publication/238742406\\_The\\_Nature\\_and\\_Causes\\_of\\_Job\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction)
- Myers, D. G. & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science*, 6(1), 10-19.  
<https://www.jstor.org/stable/40062870>

• 국문 참고자료의 영어 표기

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

- Ahn, Joo-Suk & Lim, Keun-Uk (2018). The effect of leisure activity motivation on leisure constraint, job satisfaction, and life satisfaction of workers. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*, 32(2), 81-98.
- Cha, Un-sung, Yoon, Young-Sun, & An, Dong-Soo (2018). The effects of job stress on job satisfaction and life satisfaction of police officers participating in leisure activities. *Korean Journal of Leisure, Recreation & Park*, 42(3), 27-42.
- Cheon, Gyu-Mee (2018). A study on relations between hotel business employee's leisure satisfaction, cognitive & behavioral commitment and life satisfaction: with focus on five star hotel. *Journal of Tourism and Leisure Research*, 30(11), 401-419.
- Jang, Se-Jin, Kang, Dong-Mug, Kim, Seong-Ah, Lee, Chul-Gab, Son, Dong-Koog, Kim, Hyeong-Su, Woo, Jong-Min, Cho, Jung-Jin, Kim, Jung-Won, Kim, Jung-Youn, Ha, Mi-Na, Rhee, Kyung-Yong, Koh, Sang-Baek, Kang, Myung-Geun, Son, Mi-A, Kim, Jung-Il, Roh, Sang-Chul, Park, Jae-Beom, Kim, Soo-Young, Kim, Jung-Soo, Hyun, Sook-Jung, Park, Jung-Sun, Jeong, Jin-Joo, Chae, Chang-Ho, Kim, Hyung-Ryul, Kong, Jeong-Ok, Kim, In-Ah, & Park, Jun-Ho (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 17(4), 297-317.
- Jung, Ok-Ryun (2017). Facilitating the lifetime readers' growth and the lifelong literacy. *Journal of Reading Research*, 43, 35-66.
- Kim, Hyo-Ri & Jung, Ok-Ryun (2022). Exploring the types of pleasure in adult's narrative about reading experience. *The Society of Korean Culture and Convergence*, 44(9), 867-884.

- Kim, Ki-Kab (2019). A Study on Influence of Police Officer's Job Stress on Organizational Commitment based on Resilience. Doctorial dissertation, Department of Graduate School of General Daegu Catholic University.
- Kim, Myung-Hee & Park, Jong-Seo (2011). The study of leisure attitude on leisure benefits among local civil servants. *Journal of Sports Science*, 18, 13-21.
- Lee, Byoung-Rock & Lee, Kwang-Yoen (2012). The effect of the job satisfaction of early childhood teachers on the turnover intent. *The Korea Association of Child Care and Education*, 71, 53-72.
- Lee, Jong-Gil, Lee, Han-Kyu, Lee, Byung-Ki, & Won, Hyung-Joong (1990). The interrelationships of leisure activity types and leisure satisfaction and life satisfaction among college students. *Korean Journal of Sport Science*, 3(1), 96-126.
- Lee, Sung-Yun (2002). A Study on the Relationship Between Job Satisfaction and Intent to Leave Among Social Workers in Old People's Welfare Facilities. Doctorial dissertation, Graduate School Dankook University.
- Ministry of Culture, Sports and Tourism (2021). 2021 Cultural arts policy white paper. Available: [https://www.mcst.go.kr/kor/s\\_policy/dept/deptView.jsp?pSeq=1883&pDataCD=0406000000&pType=02](https://www.mcst.go.kr/kor/s_policy/dept/deptView.jsp?pSeq=1883&pDataCD=0406000000&pType=02)
- Park, Byung-Joo (2022). Comparative study of influence factors on job satisfaction of male and female police officers. *Journal of Korean Public Police and Security Studies*, 19(2), 133-147.
- Park, Seong-Su (2002). A study on the effect of stress on the turnover of police. *Korean Association of Public Safety and Criminal Justice Review*, 13, 98-136.
- Public Officials Benefit Association (2017). Build one's heart with books Korean government employee reading group. *The Jibang-Haeng Jung*, 66(4), 48-49.