

생태학 모형에 근거한 사회초년생의 직무 스트레스 수준 관련 요인 분석

이서현*, 김혜경**†

*국립중앙의료원 연구원, **이화여자대학교 융합보건학과 교수

Determinants of job stress in early-career workers: An ecological model approach

Seohyeon Lee*, Hyekyeong Kim**†

* Researcher, National Medical Center,

** Professor, Department of Health Convergence, Ewha Womans University

Objectives: This study examined multi-level determinants of job stress among early-career workers using an ecological model and assessed moderating factors influencing stress levels. **Methods:** A quantitative survey was conducted with 494 workers aged 20 and older. Data were collected via an online questionnaire measuring ecological factors across five levels and job stress. Statistical analyses included correlation, multiple regression, and hierarchical regression. **Results:** Ecological factors significantly predicted job stress, with individual-level variables explaining the largest share of variance (68.9%, $p < .001$). Coping skills moderated the effect of satisfaction with the physical environment, while social support mitigated stress at the individual, microsystem, community, and national levels. **Conclusion:** Job stress among early-career workers arises from interplay of personal, organizational, and environmental factors. Effective interventions should target multiple ecological levels and incorporate coping skill development and social support systems.

Key words: occupational stress, ecological model, early-career workers, coping skill development, workplace social support

I. 서론

직무 스트레스는 근로자 개인은 물론 조직 전체에 중대한 영향을 미치는 주요한 건강 및 경영 문제이다. 높은 수준의 직무 스트레스는 개인의 면역체계를 약화시키고, 우울증이나 불안과 같은 정신건강 문제를 초래할 수 있는 것으로 알려져 있다(García-Herrero et al., 2013; Hu & Cheng, 2010). 세계보건기구(World Health Organization)

에 따르면, 미국의 경우 직무 스트레스로 인한 건강문제로 연간 약 3,000억 달러의 손실이 발생하고 있는 실정이다. 이와 같이 직무 스트레스는 단순한 개인 문제를 넘어, 생산성 저하, 결근, 이직률 증가 등 조직의 운영 효율성에도 부정적인 영향을 미치며, 이에 따른 경제적 손실도 막대한 것으로 밝혀졌다(Sun & Critchfield, 2021).

이에 따라 직무 스트레스를 완화하기 위한 중재 전략과, 그에 영향을 미치는 보호요인 및 조절요인을 식별하려는 노

Corresponding author: Hyekyeong Kim

Department of Health Convergence, Ewha Womans University, 52, Ewhayeodae-gil, Seodaemun-gu, Seoul, 03760, Republic of Korea

주소: (03760) 서울시 서대문구 이화여대길 52 이화여자대학교 융합보건학과

Tel: +82-2-3277-4646, Fax: +82-2-3277-2867, E-mail: hkkim@ewha.ac.kr

※ 본 논문은 이화여자대학교 학위논문 '생태학 모형에 근거한 사회초년생의 직무 스트레스 수준 관련 요인 분석'을 토대로 작성하였음(Lee, 2024).

• Received: July 13, 2025

• Revised: August 26, 2025

• Accepted: September 18, 2025

력이 이루어지고 있다. 특히, 개인의 대처 전략(coping skill) 과 사회적 지지는 직무 스트레스를 감소시키는 데 효과적인 이 반복적으로 입증되었다(Sideridis, 2006; Wallace et al., 2010). 그럼에도 불구하고 직무 스트레스는 여전히 개인적 책임으로 치부되는 경향이 있으며, 이에 대한 환경적·구조적 접근은 부족한 실정이다. 이러한 배경에서 직무 스트레스를 다층적 수준에서 이해하고자 하는 생태학 접근이 도입되었고, 이는 개인 수준을 포함하여, 미시체계, 조직체계, 조직 주변 체계, 조직 외 체계의 총 다섯 수준으로 직무 스트레스 요인을 설명하고자 하였다(Meischke et al., 2020; Salazar & Beaton, 2000).

이 가운데 사회초년생은 새로운 조직환경에 대한 적응이라는 심리적·정서적 부담이 가중되며, 상대적으로 높은 수준의 직무 스트레스를 경험하고 있다(Mun & Lee, 2016; S. Kim, 2020). 사회생활 초기 단계에서 겪는 스트레스는 자존감 저하나 실패에 대한 불안으로 이어지며, 이는 이직 또는 조기 퇴직의 위험요인이 될 수 있다(H. J. Kim & Kim, 2011). 이에 따라 사회초년생의 직무 스트레스 문제는 단순히 개인 차원의 어려움을 넘어 청년 실업률 등 사회 구조적 문제와도 연계될 수 있어, 보다 적극적인 연구와 정책적 개입이 필요한 시점이다.

그러나 현재까지의 연구는 소방관이나 텔레마케터 등 특정 직군에 국한된 생태학 접근에 초점이 맞춰져 있으며, 다양한 직무 환경에 진입한 사회초년생을 대상으로 한 연구는 매우 부족하다(Grawitch et al., 2015; Landsbergis et al., 2017). 따라서 본 연구에서는 생태학 모형을 적용하여 사회초년생의 직무 스트레스에 영향을 미치는 다층적 요인을 규명하고, 조절 요인으로서 대처 기술과 사회적 지지의 영향을 분석함으로써, 맞춤형 직무 스트레스 완화 프

로그램 개발을 위한 과학적 근거 및 기초자료를 제안하고자 한다.

II. 연구방법

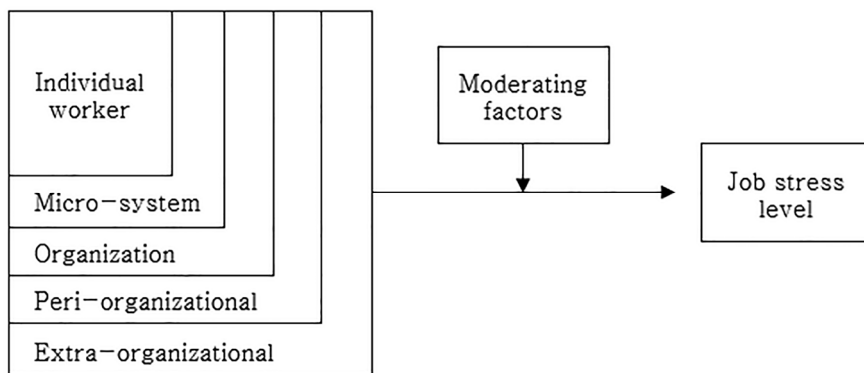
1. 연구 설계

본 연구는 단면적 조사연구(Cross-sectional Study)로, 국내 사회초년생을 중심으로 직무 스트레스 수준과 생태학적 요인의 관련성 및 조절 요인의 영향을 파악하고자 한다. 본 연구의 설계 모형은 [Figure 1]과 같다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상은 국내 사회초년생 500명이다. 2023년 기준 고등학교 졸업 이상의 학력을 보유하고, 직장 생활 기간 도합 5년 이내의 만 20세 이상을 포함한다. 단, 자기기입식 설문조사로 한국어를 읽고, 쓰고, 말하는 데에 지장이 있는 사람은 제외하였다. 통계청의 2023년 10월 기준 「경제활동인구조사」 중 연령별 경제활동인구의 20세 이상 경제활동 인원수는 29,236,000명이다. 표본크기는 신뢰수준 95%, 오차범위 5%로 계산하였을 때 최소 표본수가 384명으로 산출된다. 연구 설계와 성격에 따라 다르나, 온라인 설문임을 고려하여 일반적으로 약 30% 정도의 탈락율(예: 실수로 인한 잘못된 응답 또는 불성실한 응답 가능성)을 고려하여 그 수만큼 대상자 수를 증원하므로 총 500명에게 설문지를 배포하였다(Jo, 2000).

본 연구를 위한 조사는 온라인 자기기입식 설문조사로



[Figure 1] Research model

수행되었으며, 편의표본추출방법(convenience sampling)을 통해 선정된 대상자들에게 설문지 링크를 배포하였다. 설문조사 이전에 연구 대상자에게 연구의 취지 및 목적을 설명하는 설명문을 제공하였으며, 이를 읽고 연구 참여에 동의한 대상자에 한해서만 자료를 수집하였다. 설문 도중에도 철회 가능하며, 요청 시 설문지를 파기할 것을 안내하였다. 설문지 작성을 끝까지 완료한 대상자에게는 연구 참여로 손실된 시간에 대한 보상으로 답례품(모바일 기프티콘)을 지급하였다. 설문 응답이 잘못되어 사용할 수 없는 6명을 제외하고 총 494명의 자료가 본 연구에서 분석되었다.

3. 측정도구 및 주요변수

설문조사는 생태학적 특성 및 직무 스트레스의 총 2개 영역으로 구성되었다.

1) 생태학적 특성

생태학적 특성은 개인, 미시체계, 조직 체계, 조직 주변 체계, 조직 외 체계로 나누어 각 수준별로 문항을 구성하여 측정하였다. 개인 수준의 경우 일반적 특성은 근로자의 성별, 연령, 업종, 고용 형태, 소득수준, 교육 수준, 결혼 여부, 거주 형태에 관한 내용으로 구성하였다. 건강 관련 특성은 근로자의 주관적 건강상태, 수면 상태, 고위험 음주 여부, 흡연 경험, 신체활동 실천, 우울 수준을 측정하였다.

대처 기술은 개인의 인지 및 행동 대처 전략을 평가하는 자가 보고 설문지인 Brief COPE를 사용하였다(Carver, 1997). 본 연구에서는 사회적 지지와 중복된 문항을 제거하여 5점 Likert 유형 척도로 측정하였다. 56점 미만의 경우 대처 기술 수준 '낮음', 56점 이상 88점 미만의 경우 '보통', 88점 이상의 경우 '높음'으로 분류하였다. 본 연구의 대처 기술에 대한 신뢰도는 Cronbach α =.793이었다.

물리적 환경에 대한 개인의 만족도는 미국 Centers for Disease Control and Prevention (CDC)에서 발간한 NIOSH Worker Well-Being Questionnaire (WellBQ)에서 제시한 Physical Work Environment Satisfaction 부분에 해당하는 사항을 번안하여 전문가의 자문 및 검토를 받아 총 4문항으로 구성하였다(CDC, 2021). 5점 Likert 척도를

통해 측정하였으며, 본 연구의 물리적 환경에 대한 개인의 만족도에 대한 신뢰도는 Cronbach α =.851이었다. 유연근무제와 재택근무제는 선호도, 시행 여부, 가용성을 5점 Likert 척도를 통해 측정하였다. 교대 근무는 업무 형태 중 근로자 개인의 교대 근무 여부로 구성하였다. 근무 시간의 경우 공식 근무시간 및 초과 근무시간을 각각 측정하였다.

미시체계 수준의 경우 물리적 환경, 직장 내 존중, 사회적 지지의 3개의 특성을 측정하였다. 물리적 환경은 CDC의 Tool for Observing Worksite Environments (TOWE)을 활용 및 번안하여 근로자 개인이 근무하는 사업장의 전반적인 물리적 환경에 대한 평가 및 체육 시설, 양호실 유무를 측정하였다. 직장 내 존중은 CDC (2010)의 Quality of Worklife Questionnaire을 활용하여 CDC (2021)에서 발간한 NIOSH WellBQ에서 제시한 Supportive Work Culture 부분에 해당하는 사항을 번안하여 전문가의 자문 및 검토 후 5점 Likert 척도를 통해 측정하였다. 사회적 지지는 CDC (2021)에서 발간한 NIOSH Worker Well-Being Questionnaire (WellBQ)에서 제시한 Supervisor Support, Coworker Support, Supportive Work Culture 및 Support Outside of Work 부분에 해당하는 사항을 번안하여 전문가의 자문 및 검토를 받아 5점 Likert 척도를 통해 측정하였다. 본 연구의 사회적 지지에 대한 신뢰도는 Cronbach α =.907이었다.

조직 체계 수준의 경우 조직 정책, 조직의 규모, 보건관리자 유무, 직장 내 직무 스트레스 교육 여부, 직무 스트레스 관련 사규의 5개의 특성을 측정하였다. 조직 정책은 CDC (2010)의 Quality of Worklife Questionnaire을 활용하여 CDC (2021)에서 발간한 NIOSH WellBQ의 Health Culture at Work 부분에 해당하는 사항을 번안하여 전문가의 자문 및 검토를 받아 5점 Likert 척도를 통해 측정하였다. 본 연구의 조직 정책에 대한 신뢰도는 Cronbach α =.720이었다. 조직의 규모는 근로자가 현재 근무하고 있는 사업장의 규모를 측정하여 분류하였다(Ministry of Trade, Industry and Energy & Federation of Middle Market Enterprises of Korea, 2021). 보건관리자 유무는 근로자가 현재 근무하고 있는 사업장의 보건관리자 유무를 측정하였다. 직장 내 직무 스트레스 교육 여부는 근로자가 현재 근무하고 있는 사업장에서 직무 스트레스 교육이 이루어지

고 있는지를 측정하였다. 직무 스트레스 관련 사규는 근로자가 현재 근무하고 있는 사업장에서 직무 스트레스와 관련한 사규가 있는지를 '예', '아니오' 2개 범주로 측정하였다. 이후 실질적으로 해당 사규가 사업장에 적용되고 있는지를 5점 Likert 척도를 통해 측정하였다.

조직 주변 체계 수준의 경우 5점 Likert 척도를 통해 지역사회 지원 시스템의 존재 및 가용성을 각각 1문항으로 측정하였다. 조직 외 체계 수준의 경우 국가 단위의 직무 스트레스 예방·개선 교육 및 캠페인 시행 및 효과성을 5점 Likert 척도를 통해 측정하였으며, 해당 캠페인이 효과적이지 않은 이유에 대해 서술형 응답을 받았다.

2) 직무 스트레스

직무 스트레스 수준은 미국 스트레스협회에서 개발한 자가 보고 설문지인 The Job stress Scale을 사용하여 총 8문항으로 측정하였다. '전혀 그렇지 않다' 1점부터, '그렇지 않다', '보통이다', '그렇다', '매우 그렇다' 5점까지 5점 Likert 척도를 통해 점수를 부여하였다(The American Institute of Stress, 2001). 총점이 높을수록 직무 스트레스 수준이 높음을 의미한다. 본 연구의 직무 스트레스에 대한 신뢰도는 Cronbach α =.873이었다.

4. 자료 분석 방법

본 연구를 위하여 수집된 자료는 부호화 처리 후 SPSS 27.0을 사용하여 분석하였다. 직무 스트레스 수준에 영향을 미치는 생태학적 특성의 각 수준별 특성을 파악하고자,

직무 스트레스 수준과 생태학적 요인 간 상관분석 후 해당 분석에서 유의미한 변수를 중심으로 다중선형회귀분석을 실시하였다. 조절 요인에 따른 연구대상자의 직무 스트레스 수준에 차이가 있는지 분석하기 위하여 위계적 회귀분석을 통한 조절효과 분석을 실시하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구는 이화여자대학교 생명윤리위원회의 승인을 받은 이후부터(승인번호 ewha-202312-0028-01) 진행되었다.

Ⅲ. 연구결과

1. 직무 스트레스 수준에 영향을 미치는 대상자의 생태학적 특성

1) 직무 스트레스 수준에 대한 대상자의 개인 수준

연구대상자의 개인 수준과 직무 스트레스 수준 간 다중선형회귀분석 결과는 <Table 1>과 같다. 주관적 건강상태, 규칙적 수면, 고위험 음주 여부, 중등도 신체활동 실천, 우울 수준이 명목변수임에 따라 더미변수를 생성하여 분석하였으며, 직무 스트레스 수준을 68.9% 설명하였다($F=6.810, p<.001$). 직무 스트레스 수준은 주관적 건강상태가 좋은 집단에 비해 나쁜 집단($B=22.747, \beta=.571, p<.05$)에서 높았으며, 음주를 하지 않는 집단에 비해 경계 음주에 해당하는 집단($B=4.303, \beta=.342, p<.05$)에서 높았다. 물리적 환경에

<Table 1> Multiple linear regression analysis between ecological characteristics and job stress

N=494

| | | Job stress level | | |
|-------------------|--|------------------|---------|---------|
| | | B | β | p-value |
| Individual worker | (constant) | 40.076 | | .008 |
| | Self-rated health status (good=0) | | | |
| | Poor | 22.747 | .571 | .012 |
| | Fair | -0.283 | -.022 | .844 |
| | Sleep regularity (regular=0) | | | |
| | Irregular | -0.736 | -.056 | .603 |
| | High-risk drinking status (non-drinking=0) | | | |
| | High-risk drinking | -4.084 | -.143 | .398 |
| | Moderate-risk drinking | 4.303 | .342 | .018 |
| | Moderate physical activity (vigorously active=0) | | | |

| | | Job stress level | | | |
|---|--|------------------|--------------|-----------------|--|
| | | <i>B</i> | β | <i>p</i> -value | |
| Individual worker | Inactive | -1.054 | -.045 | .780 | |
| | Moderately active | -1.753 | -.123 | .309 | |
| | Depression severity (none=0) | | | | |
| | Mild | 2.597 | .189 | .076 | |
| | Moderate | -2.855 | -.100 | .488 | |
| | Severe | 1.407 | .060 | .724 | |
| | Satisfaction with physical work environment | -0.810 | -.413 | .014 | |
| | Preference for flexible work arrangements | -1.818 | -.238 | .102 | |
| | Availability of flexible work arrangements | -3.481 | -.664 | .000 | |
| | Availability of telecommuting | 1.803 | .383 | .026 | |
| | Official working hours (per week) | 0.046 | .022 | .860 | |
| | Overtime working hours (per week) | 0.117 | .227 | .061 | |
| | <i>R</i> ² (adj. <i>R</i> ²) | | .807 (.689) | | |
| <i>F</i> (<i>p</i> -value) | | 6.810 (.000) | | | |
| Micro-system | (constant) | 27.484 | | .000 | |
| | Physical environment safety (safe = 0) | | | | |
| | Unsafe | 2.364 | .119 | .001 | |
| | Workplace respect | 5.007 | .271 | .000 | |
| | Social support (high=0) | | | | |
| | Low | 3.343 | .272 | .000 | |
| | Moderate | -2.792 | -.415 | .000 | |
| <i>R</i> ² (adj. <i>R</i> ²) | | .453 (.449) | | | |
| <i>F</i> (<i>p</i> -value) | | 101.293 (.000) | | | |
| Organization | (constant) | 36.326 | | .000 | |
| | Organizational policies | -1.192 | -.328 | .001 | |
| | Type of organization (other=0) | | | | |
| | Small enterprise | -1.658 | -.103 | .727 | |
| | Medium-sized enterprise | 0.945 | .080 | .843 | |
| | Large enterprise | 0.976 | .068 | .840 | |
| | Public institution / local public enterprise | 1.250 | .076 | .796 | |
| | Medical corporation | 2.122 | .086 | .671 | |
| | Educational corporation | 1.706 | .050 | .749 | |
| | Cooperative organization | -1.425 | -.021 | .828 | |
| | Presence of occupational health manager (no=0) | | | | |
| | Yes | -1.872 | 1.034 | .073 | |
| | Job stress training provided at workplace (no=0) | | | | |
| yes | -0.689 | -.045 | .571 | | |
| Implementation level of job stress-related policies | -2.122 | -.316 | .547 | | |
| <i>R</i> ² (adj. <i>R</i> ²) | | .428 (.378) | | | |
| <i>F</i> (<i>p</i> -value) | | 8.501 (.000) | | | |
| Peri-organizational | (constant) | 25.805 | | .000 | |
| | Perceived community support systems | -0.329 | -.129 | .032 | |
| | Availability of community support systems | -2.032 | -.284 | .000 | |
| | <i>R</i> ² (adj. <i>R</i> ²) | | .150 (.147) | | |
| <i>F</i> (<i>p</i> -value) | | 43.468 (.000) | | | |
| Extra-organizational | (constant) | 26.593 | | .000 | |
| | Implementation level of national job stress prevention and intervention campaigns | -1.068 | -.149 | .002 | |
| | Perceived effectiveness of national job stress prevention and intervention campaigns | -1.866 | -.207 | .000 | |
| | <i>R</i> ² (adj. <i>R</i> ²) | | .807 (.689) | | |
| | <i>F</i> (<i>p</i> -value) | | 6.810 (.000) | | |

대한 개인의 만족도 수준($B=-.810, \beta=-.413, p<.05$) 및 유
연근무제 가용성이 낮을수록($B=-3.481, \beta=-.664, p<.001$)
직무 스트레스 수준이 높았다. 재택근무 가용성($B=1.803,$
 $\beta=.383, p<.05$)은 높을수록 직무 스트레스 수준이 높았다.

2) 직무 스트레스 수준에 대한 대상자의 미시 체계 수준

연구대상자의 미시 체계 수준과 직무 스트레스 수준 간
다중선형회귀분석 결과는 <Table 1>과 같다. 물리적 환경,
사회적 지지가 명목변수임에 따라 더미변수를 생성하여 분
석하였으며, 직무 스트레스 수준을 44.9% 설명하였다
($F=101.293, p<.001$). 직무 스트레스 수준은 물리적 환경이
안전한 집단에 비해 안전하지 않은 집단($B=2.364, \beta=.119,$
 $p<.01$)에서 높았으며, 직장 내 존중 수준($B=5.007, \beta=.271,$
 $p<.01$)이 높을수록 직무 스트레스 수준이 높았다. 사회적
지지가 높은 집단에 비해 낮은 집단($B=3.343, \beta=.272,$
 $p<.001$)에서 직무 스트레스 수준이 높았으나, 보통인 집단
($B=-2.792, \beta=-.415, p<.001$)에서는 낮았다.

3) 직무 스트레스 수준에 대한 대상자의 조직 체계 수준

연구대상자의 조직 체계 수준과 직무 스트레스 수준 간
다중선형회귀분석 결과는 <Table 1>과 같다. 조직의 규모,
보건관리자 여부, 직장 내 직무 스트레스 교육 여부가 명목
변수임에 따라 더미변수를 생성하여 분석하였으며, 직무
스트레스 수준을 37.8% 설명하였다($F=8.501, p<.001$). 직
무 스트레스 수준은 조직 정책 수준($B=-1.192, \beta=-.328,$
 $p<.001$)이 낮을수록 높았다.

4) 직무 스트레스 수준에 대한 대상자의 조직 주변 체계
수준

연구대상자의 조직 주변 체계 수준과 직무 스트레스 수
준 간 다중선형회귀분석 결과는 <Table 1>과 같으며, 직무
스트레스 수준을 14.7% 설명하였다($F=43.468, p<.001$). 직
무 스트레스 수준은 지역사회 지원 시스템 인식 수준
($B=-.329, \beta=-.129, p<.05$) 및 가용성($B=-2.032, \beta=-.284,$
 $p<.001$)이 낮을수록 높았다.

5) 직무 스트레스 수준에 대한 대상자의 조직 외 체계
수준

연구대상자의 조직 외 체계 수준과 직무 스트레스 수준
간 다중선형회귀분석 결과는 <Table 1>과 같으며, 직무 스
트레스 수준을 8.8% 설명하였다($F=24.928, p<.001$). 직무
스트레스 수준은 국가 단위 직무 스트레스 예방·개선 교육
및 캠페인 시행 수준($B=-1.068, \beta=-.149, p<.05$) 및 효과성
($B=-1.866, \beta=-.207, p<.001$)이 낮을수록 높았다.

2. 직무 스트레스 수준에 대한 조절 효과

1) 대처 기술

대처 기술의 조절효과를 검증하기 위하여 대처기술의
상호작용항을 구성하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 대
처 기술은 생태학적 특성 중 개인 수준인 물리적 환경에 대
한 만족도 수준이 직무 스트레스 수준에 미치는 영향에 있
어 조절효과가 있었으며, 이는 <Table 2>와 같았다. 생태학
적 특성 중 개인 수준인 주관적 건강상태 중 나쁨, 고위험

<Table 2> Moderating effects of coping skills on job stress

| | Model 1 | | | Model 2 | | | Model 3 | | |
|---------------------|-------------|---------|------------|-------------|---------|------------|-------------|---------|----------|
| | B | β | t | B | β | t | B | β | t |
| (constant) | 31.437 | | 32.461*** | 23.785 | | 14.606*** | 12.146 | | 2.144* |
| A | -0.847 | -.475 | -11.960*** | -0.992 | -.556 | -13.569*** | -0.107 | -.060 | -0.254 |
| Y | | | | 0.141 | .236 | 5.750*** | 0.311 | .521 | 3.741*** |
| A*Y | | | | | | | -0.013 | -.657 | -2.145* |
| R^2 (adj. R^2) | .225 (.224) | | | .274 (.271) | | | .281 (.276) | | |
| R^2 -change | | | | .049 | | | .007 | | |
| F | 143.046*** | | | 92.717*** | | | 63.797*** | | |
| F-change | | | | 33.065*** | | | 4.599* | | |

Notes. A=Level of satisfaction with the physical environment, an individual-level factor; Y=coping skills
* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

<Table 3> Moderating effects of social support on job stress

| | | Model 1 | | | Model 2 | | | Model 3 | | | |
|----------------------|---------------------|---------|-------------|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|------------|--|
| | | B | β | t | B | β | t | B | β | t | |
| Individual worker | (constant) | 31.437 | | 32.461*** | 36.028 | | 36.75*** | 23.508 | | 7.028*** | |
| | A | -0.847 | -.475 | -11.960*** | -.214 | -.120 | -2.429* | .781 | .438 | 2.904** | |
| | Y | | | | -.555 | -.517 | -10.461*** | -.001 | -.001 | -.004 | |
| | A*Y | | | | | | | -.042 | -.996 | -3.910*** | |
| | R^2 (adj. R^2) | | .475 (.225) | | | .605 (.366) | | | .621 (.386) | | |
| | R^2 -change | | | | | .141 | | | .019 | | |
| | F | | 143.046*** | | | 109.434*** | | | 15.287*** | | |
| F-change | | | | | 142.003*** | | | 102.519*** | | | |
| Micro-system | (constant) | 19.576 | | 70.376*** | 33.877 | | 34.802*** | 34.545 | | 34.261*** | |
| | B | 6.047 | .306 | 7.120*** | 3.087 | .156 | 4.234*** | -3.589 | -.181 | -1.243 | |
| | Y | | | | -.598 | -.557 | -15.120*** | -.626 | -.583 | -15.244*** | |
| | B*Y | | | | | | | .345 | .342 | 2.389* | |
| | R^2 (adj. R^2) | | .093 (.092) | | | .381 (.379) | | | .389 (.385) | | |
| | R^2 -change | | | | | .288 | | | .007 | | |
| | F | | 50.697*** | | | 151.381*** | | | 103.792*** | | |
| F-change | | | | | 228.612*** | | | 5.710* | | | |
| Peri-organizational | (constant) | 24.895 | | 38.424*** | 37.443 | | 39.260*** | 46.274 | | 21.119*** | |
| | C | -2.388 | -0.334 | -7.871*** | -1.662 | -.233 | -6.607*** | -6.103 | -.854 | -5.946*** | |
| | Y | | | | -.597 | -.557 | -15.800*** | -.973 | -.906 | -10.572*** | |
| | C*Y | | | | | | | .185 | .782 | 4.457*** | |
| | R^2 (adj. R^2) | | .112 (.110) | | | .411 (.409) | | | .434 (.431) | | |
| | R^2 -change | | | | | .299 | | | .023 | | |
| | F | | 61.950*** | | | 171.442*** | | | 125.310*** | | |
| F-change | | | | | 249.629*** | | | 19.869*** | | | |
| Extra-organizational | (constant) | 25.240 | | 41.318*** | 36.793 | | 37.709*** | 41.135 | | 19.815*** | |
| | D | -2.699 | -0.377 | -9.040*** | -1.671 | -.234 | -6.490*** | -4.042 | -.565 | -3.859*** | |
| | Y | | | | -.576 | -.536 | -14.901*** | -.762 | -.709 | -8.617*** | |
| | D*Y | | | | | | | .099 | .421 | 2.335* | |
| | R^2 (adj. R^2) | | .142 (.141) | | | .409 (.407) | | | .416 (.412) | | |
| | R^2 -change | | | | | .267 | | | .006 | | |
| | F | | 81.720*** | | | 170.244*** | | | 116.342*** | | |
| F-change | | | | | 222.052*** | | | 5.451*** | | | |
| Extra-organizational | (constant) | 23.517 | | 35.715*** | 37.131 | | 37.508*** | 41.434 | | 18.631*** | |
| | E | -1.714 | -.240 | -5.474*** | -1.235 | -.173 | -4.858*** | -3.359 | -.470 | -3.305*** | |
| | Y | | | | -.622 | -.579 | -16.295*** | -.805 | -.750 | -8.654*** | |
| | E*Y | | | | | | | .089 | .367 | 2.159* | |
| | R^2 (adj. R^2) | | .057 (.055) | | | .388 (.386) | | | .394 (.390) | | |
| | R^2 -change | | | | | .331 | | | .006 | | |
| | F | | 29.960*** | | | 155.803*** | | | 106.196*** | | |
| F-change | | | | | 265.537*** | | | 4.659* | | | |

Notes. A=Level of satisfaction with the physical environment, an individual-level factor; B=Unsafe physical environment, a microsystem-level factor; C=Presence of community support systems, an peri-organizational-level factor; D=Availability of community support systems, an peri-organizational-level factor; E=Implementation level of national job stress prevention and intervention campaigns, a extra-organizational-level factor; Y=social support

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

음주 수준 중 경계, 유연근무제 가용성, 재택근무제 가용성과 미시체계 수준인 물리적 환경과 직장 내 존중, 조직 수준인 조직 정책, 조직 주변 수준인 지역사회 지원 시스템 존재 및 가용성, 조직 외 수준인 국가 단위 직무 스트레스 예방·개선 교육 및 캠페인 시행 수준 및 효과성이 직무 스트레스 수준에 미치는 영향에 있어서는 통계적으로 유의미한 조절효과가 없었다.

2) 사회적 지지

사회적 지지의 조절효과를 검증하기 위하여 사회적 지지의 상호작용항을 구성하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 사회적 지지는 생태학적 특성 중 개인 수준인 물리적 환경에 대한 만족도 수준, 미시체계 수준인 물리적 환경, 조직 주변 수준인 조직 주변 수준인 지역사회 지원 시스템 존재 및 가용성, 조직 외 수준인 국가 단위 직무 스트레스 예방·개선 교육 및 캠페인 시행 수준이 직무 스트레스 수준에 미치는 영향에 있어 조절효과가 있었으며, 이는 <Table 3>와 같았다. 생태학적 특성 중 개인 수준인 주관적 건강상태 중 나쁨, 고위험 음주 수준 중 경계, 유연근무제 가용성, 재택근무제 가용성과 미시체계 수준인 직장 내 존중, 조직 외 수준인 국가 단위 직무 스트레스 예방·개선 교육 및 캠페인 시행 효과성이 직무 스트레스 수준에 미치는 영향에 있어서는 통계적으로 유의미한 조절효과가 없었다.

IV. 논의

사회초년생이 안정적으로 사회 및 조직에 적응할 수 있도록 하는 것은 개인뿐 아니라 기업 및 국가 차원에서도 시급히 해결이 필요한 사안이다(Jung & Min, 2023). 사회초년생인 신입사원의 1년 내 퇴사율은 지속적으로 상승하는 경향을 보였으며, 특히 코로나19 이후 그 비율은 증가하였다. 직무 스트레스는 직무 만족도를 저하시키고 형식적인 직무수행 및 소진(burnout)을 야기하며, 이는 이직과 같은 조직 이탈로 이어질 수 있다(G. S. Lee, 2017; Shin et al., 2022). 1년 내 퇴사 사유에서 가장 많은 비율을 차지하는 것이 조직 및 직무적응 실패로, 이와 같은 적응 실패는 개인의 능력 및 사회적응에 부정적인 영향을 미친다(Lim, 2023; Korea Enterprises Federation, 2023). 사회초년생

대상 연구의 경우 주로 업무성과 향상 및 경제적 부분에 초점이 맞추어져 있었으며, 직무 스트레스가 영향을 미치는 요인이 아닌 직무 스트레스에 영향을 미치는 요인들 간의 관계를 분석한 연구는 미흡한 것으로 파악되었다(Lim, 2023; Mun & Lee, 2016). 직무 스트레스의 보호 요인, 위험 요인 및 조절 요인을 파악할 수 있도록 직무 스트레스 생태학 모형이 개발되었으며, 개별 근로자 수준을 포함하여 미시체계, 조직체계, 조직 주변 체계, 조직 외 체계의 수준에서 파악이 가능하였기에 본 연구에서 해당 모형이 적합하다고 판단되었다(Meischke et al., 2020; Salazar & Beaton, 2000).

직무 스트레스 수준은 개인 수준의 경우에서 주관적 건강상태가 좋은 집단에 비해 나쁜 집단에서 높았으며, 음주를 하지 않는 집단에 비해 경계 음주에 해당하는 집단에서 높은 것으로 본 연구를 통해 확인되었다. 이는 주관적 건강상태가 좋지 않다고 느낄수록, 문제 음주를 하는 집단에 비해 그렇지 않은 집단에서 직무 스트레스 수준이 높았다는 선행 연구들과 일치하였다(E. J. Kim, 2015; Shim et al., 2019). 물리적 환경에 대한 개인의 만족도 수준 및 유연근무제 가용성이 낮을수록 직무 스트레스 수준이 높았다. 선행연구에 따르면, 유연근무제의 경우 직무 스트레스를 낮추는 경우도 있었지만 높이는 경우도 있었다(Hong et al., 2022; Perry et al., 2018; Waizenegger et al., 2020). 본 연구 결과에서는 가용성이 낮을수록 직무 스트레스 수준이 높았으나, 이와 같은 선행연구 결과를 고려할 필요가 있다. 따라서 단순히 가용성을 높이는 것에 초점을 두는 것이 아닌, 근로자 개인의 차이와 직무의 특성을 고려하여 유연근무제를 직장 내 적용할 경우 직무 스트레스 수준을 낮출 수 있을 것이라 생각된다. 재택근무제의 경우 오히려 가용성이 높을수록 직무 스트레스 수준이 높아졌는데, 이는 재택근무를 실시함으로써 고립감 등 심리적인 어려움과 사회적 지지 부재 등의 문제가 발생할 수 있기에 이와 같은 결과가 도출되었다고 생각된다(Carnevale & Hatak, 2020; Y. Lee et al., 2022).

미시 체계 수준의 경우 직무 스트레스 수준은 물리적 환경이 안전한 집단에 비해 안전하지 않은 집단에서 높았으며, 직장 내 존중 수준이 높을수록 직무 스트레스 수준이 높았다. 사회적 지지가 높은 집단에 비해 낮은 집단에서 직무 스트레스 수준이 높았으나, 보통인 집단에서는 낮았다.

이는 사회초년생에게 동료와의 유대, 선배 및 상사의 지원 등 사회적 지지 수준이 높은 경우 스트레스가 낮고, 사회적 지지 수준이 낮을수록 유의하게 스트레스가 높았다는 선행 연구 결과와 유사하였다(Koh et al., 2004; Lim, 2023). 그러나 업무 관련 어려움을 겪는 경우에도, 긍정적인 대인관계를 맺어 직장 내 인간관계에 대한 만족이 높으면 직장에서 성공적으로 적응할 수 있다는 다수의 결과들과는 반대였다(Mun & Lee, 2016; Park, 2012). 이에 더해, 사회적 지지 수준이 보통 수준인 경우는 사회적 지지 수준이 높은 집단에 비해 오히려 직무 스트레스 수준이 낮은 것으로 파악되었다. 직장 내 존중의 경우 1문항으로 측정되어, 단일 문항으로 존중 수준을 대표하기 어려울 수 있다는 한계가 있기에 선행 연구 결과들과 상이한 결과가 나왔을 수 있다. 사회적 지지의 경우 본 연구에서 개발된 도구로 측정되어 사회적 지지 수준을 낮음, 보통, 높음의 3가지 정도로 분류하였다. 본 연구 도구의 신뢰도는 Cronbach α =.907로 높은 수준이었으나, 이와 같은 범주형이 아닌, 연속형으로 사회적 지지 수준을 측정할 경우 결과가 달라질 수 있을 것이라 예상된다.

조직 체계 수준의 경우 직무 스트레스 수준은 조직 정책 수준이 낮을수록 높았다. 조직 주변 체계 수준의 경우 직무 스트레스 수준은 지역사회 지원 시스템 인식 수준 및 가용성이 낮을수록 높았다. 조직 외 체계 수준의 경우 직무 스트레스 수준은 국가 단위 직무 스트레스 예방·개선 교육 및 캠페인 시행 수준 및 효과성이 낮을수록 높았다.

대처 기술의 경우 개인 수준인 물리적 환경에 대한 만족도 수준이 직무 스트레스 수준에 미치는 영향에 있어 조절 효과 중 완화효과가 있었으나 그 외의 특성에서는 조절효과가 없었다. 사회적 지지는 개인 수준인 물리적 환경에 대한 만족도 수준, 미시체계 수준인 물리적 환경, 조직 주변 수준인 조직 주변 수준인 지역사회 지원 시스템 존재 및 가용성, 조직 외 수준인 국가 단위 직무 스트레스 예방·개선 교육 및 캠페인 시행 수준이 직무 스트레스 수준에 미치는 영향에 있어 조절효과가 있었다. 그 외의 특성에서는 조절효과가 없었다. 개인 수준인 물리적 환경에 대한 만족도 수준의 경우 사회적 지지는 강화효과를 보였다. 미시 체계 수준 중 물리적 환경 중 안전하지 않음, 조직 주변 체계 수준 중 지역사회 지원 시스템 존재 및 가용성, 조직 외 체계 수준 중 국가 단위 직무 스트레스 예방·개선 교육 및 캠페인

시행의 경우 사회적 지지는 완화효과를 보였다.

이는 대처 기술 및 사회적 지지가 직무 스트레스의 주요 조절 요인이라는 선행연구와 맥락을 같이 하나, 대처 기술의 경우 유의한 경우가 거의 없었다. 이는 본 연구에서 사회적 지지 문항과 유사한 요인을 묻는 항목을 제거하여 원 도구와 달라진 부분이 존재하기 때문일 수 있다. 신뢰도 분석 실시 결과 Cronbach α =.793로 높은 편에 속했으나, 대처 기술을 선행 연구와 같이 긍정적인 대처 전략과 부정적인 대처 전략으로 나누어 분석하지 않았다는 한계가 추가로 존재한다(Beaton et al., 1997; Harris, 1989). 따라서 단순히 본 연구에서 측정된 대상자의 대처 기술 수준이 높았다고 하여 이를 긍정적인 것이라고 해석하기 어려운 여지가 있다. 이로 인해 개인 수준을 제외한 다른 생태학적 수준에서 대처 기술의 유의한 조절효과가 나오지 않았을 수 있다.

특히 본 연구에서의 대처 기술의 경우 긍정적·부정적 전략으로 세분화하지 않아 그 효과에 대한 해석을 명확히 하기 어려움이 있었으므로, 후속 연구에서는 이를 나누어 분석하여 차별적인 효과를 검증할 수 있을 것이다. 자료 수집의 경우 편의표본추출법에 기반하여 온라인 설문 탈락율을 고려한 최소 표본수에 가깝게 수집되었으므로, 이후 대면 조사로 진행하여 설문 항목에 대한 이해도를 높이고, 다양한 산업군 및 지역 등 확장된 표본을 수집하여 연구 결과의 보편성을 강화할 수 있다고 생각된다. 또한 대상자를 분류할 때 경력이 단절된 대상자의 경우는 고려하지 않았으므로, 후속 연구에서는 경력 단절자를 고려할 경우 보다 유의미한 결과를 도출할 수 있을 것으로 생각된다. 그럼에도 불구하고 본 연구는 사회초년생을 대상으로 이들의 직무 스트레스 수준에 미치는 다양한 영향 요인을 규명하기 위해 위와 같은 직무 스트레스 생태학 모형을 활용할 수 있음을 보여주고자 하였으며, 사회초년생의 직무 스트레스를 감소시키기 위하여 생태학 접근을 고려해야 한다는 시사점을 제공하였다.

V. 결론

본 연구에서는 생태학 모형을 적용하여 사회초년생의 직무 스트레스 수준에 영향을 미치는 요인을 다수준적으로

파악하고 비교 분석하였다. 이를 통해 사회초년생의 직무 스트레스 관리를 위해 다수준의 생태학적 접근이 필요함을 시사하였다. 주관적 건강상태 등 개인 수준, 직장에서의 물리적 환경, 조직 정책과 더 나아가 지역사회 및 국가 단위에서의 직무 스트레스 예방·개선 교육 등이 복합적으로 고려되어야 하며, 추후 생태학 접근을 기반으로 한 직무 스트레스 중재 전략을 세우는 것이 보다 효과적일 것이라고 판단된다.

References

- Beaton, R. D., Murphy, S. A., Pike, K. C., & Corneil, W. (1997). Social support and network conflict in firefighters and paramedics. *Western Journal of Nursing Research*, *19*(3), 297-313. <https://doi.org/10.1177/019394599701900303>
- Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, *116*, 183-187. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.037>
- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol' too long: Consider the brief cope. *International Journal of Behavioral Medicine*, *4*(1), 92-100. https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm0401_6
- Centers for Disease Control and Prevention. (2010). *Quality of worklife questionnaire*. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Retrieved June 6, 2023, from <http://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/qwlquest.html>
- Centers for Disease Control and Prevention. (2021). *NIOSH worker well-being questionnaire (WellBQ)*. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Retrieved June 6, 2023, from <https://doi.org/10.26616/NIOSH-PUB2021110revised52021>
- García-Herrero, S., Mariscal, M. A., Gutiérrez, J. M., & Ritzel, D. O. (2013). Using Bayesian networks to analyze occupational stress caused by work demands: Preventing stress through social support. *Accident Analysis & Prevention*, *57*, 114-123. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2013.04.009>
- Grawitch, M. J., Ballard, D. W., & Erb, K. R. (2015). To be or not to be (stressed): The critical role of a psychologically healthy workplace in effective stress management. *Stress & Health*, *31*(4), 264-273. <https://doi.org/10.1002/smi.2619>
- Harris, R. B. (1989). Reviewing nursing stress according to a proposed coping-adaption framework. *Advances in Nursing Science*, *11*(2), 12-28.
- Hong, S., Kim, H. S., & Lee, Y. (2022). Moderating effects of satisfaction with flexible working system and work from home on the relationship between job autonomy, organizational goals, and job stress. *Journal of the Korea Management Engineers Society*, *27*(3), 121-137. <https://doi.org/10.35373/KMES.27.3.9>
- Hu, H.-H., & Cheng, C.-W. (2010). Job stress, coping strategies, and burnout among hotel industry supervisors in Taiwan. *The International Journal of Human Resource Management*, *21*(8), 1337-1350. <https://doi.org/10.1080/09585192.2010.483867>
- Jo, D. G. (2000). Cyberspace and social survey research: The methodological implications and issues of online survey research. *Survey Research*, *1*(1), 73-108.
- Jung, J., & Min, K.-H. (2023). Effects of time perspective and self-control on work procrastination of the new employee: The moderated mediation effect of perceived stress. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, *23*(19), 1-18. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2023.23.19.1>
- Kim, E. J. (2015). Occupational stress, depression, drinking of heavy industrial male workers. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, *16*(7), 4758-4767. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.7.4758>
- Kim, H. J., & Kim, B. W. (2011). A study about the experiences of job-seeking young adults during the career determination process on the ground theory. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, *23*(3), 785-810.
- Kim, S. (2020). A study on the differences in financial understanding and the necessity of financial education by the experience of loans by social beginners. *Journal of Consumer Policy Studies*, *51*(1), 79-106. <https://doi.org/10.15723/jcps.51.1.202004.79>
- Koh, S.-B., Son, M., Kong, J., Lee, C.-G., Chang, S. J., & Cha, B.-S. (2004). Job characteristics and psychosocial distress of atypical workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, *16*(1), 103-113.
- Korea Enterprises Federation. (2023). *New Recruitment Survey Results* (Korean, authors' translation).
- Landsbergis, P., Zoekler, J., Rivera, B., Alexander, D., Bahruth, A., & Hord, W. (2017). Organizational interventions to reduce sources of K-12 teachers' occupational stress. In T. McIntyre, S. E. McIntyre, & D. J. Francis (Eds.), *Educator stress: An occupational health perspective* (pp. 369-410). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-53053-6_16
- Lee, G. S. (2017). An effect of job stress on caregiver's job satisfaction -as a moderator of emotional intelligence-. *Korea Journal of Care Management*, *24*, 5-32.
- Lee, Y., Seo, S., & Cho, D. (2022). Work-life balance and job satisfaction of millennials: Moderated moderation model

- of work from home due to the COVID-19 pandemic and marital status. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 24(1), 215-235. <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2022.24.1.007>
- Lim, T. S. (2023). Work adjustment process of new employees who chose their jobs based on extrinsic motivation. *Journal of the Korea Contents Association*, 23(7), 397-415. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2023.23.07.397>
- Meischke, H., Beaton, R., Lilly, M., Tu, A., & Revere, D. (2020). A revised ecological model of occupational stress: Applications to 9-1-1 telecommunicators. *Workplace Health & Safety*, 68(10), 460-467. <https://doi.org/10.1177/2165079920934316>
- Ministry of Trade, Industry and Energy & Federation of Middle Market Enterprises of Korea. (2021). *A plain explanation of the definition and scope of medium-sized enterprises* (Korean, authors' translation).
- Mun, E. M., & Lee, J.-H. (2016). A study on difficulties of the new employees of the job world on the process of job adaptation. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 28(3), 743-775.
- Park, S. (2012). Exploring new employees' conflict experiences in the process of organizational socialization in large corporations. *The Journal of Training and Development*, 24, 71-85.
- Perry, S. J., Rubino, C., & Hunter, E. M. (2018). Stress in remote work: Two studies testing the demand-control-person model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 577-593. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1487402>
- Salazar, M. K., & Beaton, R. (2000). Ecological model of occupational stress: Application to urban firefighters. *AAOHN Journal*, 48(10), 470-479. <https://doi.org/10.1177/216507990004801005>
- Shim, G. S., Bang, S.-H., & Ahn, H.-J. (2019). Analysis of the relationship between the drinking status and job stress of firefighters. *Fire Science and Engineering*, 33(2), 132-138.
- Shin, C. H., Park, J. K., & Jeong, Y. H. (2022). Exploring the effect of job stress on job satisfaction of social service workers: The mediating effect of organizational commitment and career commitment. *Health and Social Welfare Review*, 42(3), 120-136. <https://doi.org/10.15709/HSWR.2022.42.3.120>
- Sideridis, G. D. (2006). Coping is not an 'either' 'or': The interaction of coping strategies in regulating affect, arousal, and performance. *Stress & Health*, 22(5), 315-327.
- Sun, W., & Critchfield, A. J. (2021). Asian Americans' perceived work-related stress: Impacts on job satisfaction and retention. *Qualitative Research Reports in Communication*, 22(1), 66-79.
- The American Institute of Stress. (2001). *Workplace stress scale*. Retrieved June 6, 2023, from <https://www.stress.org/self-assessments/workplace-stress-scale/>
- Waizenegger, L., McKenna, B., Cai, W., & Bendz, T. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 29(4), 429-442. <https://doi.org/10.1080/0960085X.2020.1800417>
- Wallace, S. L., Lee, J., & Lee, S. M. (2010). Job stress, coping strategies, and burnout among abuse-specific counselors. *Journal of Employment Counseling*, 47(3), 111-122. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2010.tb00906.x>

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ Seohyeon Lee https://orcid.org/0000-0002-7352-4417 ■ Hyekyeong Kim https://orcid.org/0000-0002-6246-9942 |
|---|