

응급구조사의 업무스트레스와 우울과의 관계 - 자아존중감과 사회적지지의 매개효과를 중심으로 -

이상희*·이종렬**†

*경북도립대학교 응급구조학과, **백석문화대학교 보건행정과

Associations with Job Stress and Depression among Emergency Medical Technicians

- Focusing on the Mediating Effect of Self-Esteem and Social Support-

Sang-Hee Lee*·Jong-Ryol Lee**†

*Department of Emergency Medical Technology, Gyeongbuk Provincial College

**Department of Health Administration, Baekseok Culture University

ABSTRACT

Objectives: The purpose of this study was to examine the mediating effect of self-esteem or social support on job-related stress and depression among emergency medical technicians (EMTs).

Methods: Data were collected from EMTs at emergency medical institutions and fire stations (n=257). The data were analyzed using descriptive statistics, t-test, Pearson correlation coefficient, and stepwise multiple regression with SPSS WIN 21.0.

Results: Self-esteem and social support of EMTs were found to be at moderate levels (Self-esteem: M=3.04, SD= 0.43; Social support: M=3.65, SD=0.43). Job-related stress was positively correlated with depression: the higher the job-related stress score, the higher the depression score. Moreover, self-esteem score or social support score was negatively associated with job-related stress and depression: the higher the self-esteem score or the higher the social support score, the lower the job related stress score and the depression score.

Conclusions: Future research should address how social support and networks interact and together affect self-esteem for job-related stress and depression.

Key words: Depression, Emergency Medical Technicians(EMTs), Job Stress, Self-esteem, Social Support

접수일 : 2016년 1월 28일, 수정일 : 2016년 4월 12일, 채택일 : 2016년 4월 30일

교신저자 : 이종렬(31065, 충청남도 천안시 동남구 문암로 58)

Tel: 041-550-2963 Fax: 041-550-0775 E-mail: bellten@bscu.ac.kr

I. 서론

1. 연구의 필요성

산업기술 발달에 따른 각종 사고와 급·만성질환자 및 합병증 환자의 증가에 따른 응급환자 발생건수는 많아지고, 응급환자 질환의 종류는 다양해짐으로 인해 응급의료체계의 중요성이 강조되고 있고 이에 따른 응급구조사의 역할에 대한 중요성은 부각되고 있는 실정이다. 응급구조사는 업무수행과정에서 위급한 환자 및 임종환자에 대한 고도의 전문지식과 과감한 결단이 필요하며, 이에 따른 포괄적이고 숙련 기술이 요구되어 심적 부담감이 클 뿐만 아니라 환자, 환자보호자 또는 업무 관련 종사자와의 원만하지 못한 대인관계에서도 업무 스트레스가 상당히 높은 실정이다. 적절한 업무스트레스는 긍정적 요인을 활용하여 적극적 대처를 함으로써 건전한 정신건강 및 업무수행에 긍정적인 역할을 하지만, 과도한 스트레스는 인체의 생리적 변화를 유발하여 신체적 및 정신적 건강을 위협할 뿐만 아니라 심지어 부정적 자아개념과 업무의 효율성까지 떨어뜨린다고 한다(Lazarus와 Folkman, 1987). 이러한 업무 스트레스는 수면장애, 피로유발 및 우울(이춘이 등, 2013)을 초래하여 업무에서 직무만족도 저하 및 이직의도 증가(배기숙, 2010)로 이어져 응급의료서비스 수준에도 영향을 줄 수 있다. 우울은 즉시 나타나는 정서가 아니라 감정이 소진하는 과정에서 잠재적으로 작용하는 정서로서(정은미와 박희서, 2011) 자살의 중요한 예후 인자이다. 스트레스와 우울은 조직몰입에 부정적인 영향을 주는 요인(윤숙희, 2009)일 뿐만 아니라 지역사회 소속감과 지역사회 참여도에도 부정적 영향을 미친다(Gracia와 Herrero, 2004).

한편, 자아존중감은 과업을 수행할 수 있는 믿음으로 개인의 적응능력을 결정하는 주요 요인으로(조성연, 2005), Zuckerman(2002)은 자아존중감이 높은 사람은 스트레스에 대한 대응력이 적극적이

고 효율적이라고 한다. 응급구조사의 경우 변화무쌍한 응급상황에 적절한 대처를 위해서는 응급구조사로서 높은 업무능력, 긍지 및 소명의식은 중요한 요인이며, 간호사의 자아존중감이 간호사의 이미지와 관련성이 높고(최정과 하나선, 2009), 경찰의 자아존중감은 상사와의 관계와 관련성이 높다고 한다(김학범과 이재영, 2010) 또한, 조직수준에서의 사회적 지지는 대인관계에서 얻을 수 있는 다양한 형태의 긍정적 자원으로, 인적네트워크를 통한 정보제공, 업무상 지원 및 감정적 배려 등을 의미한다. 사회적 지지는 업무스트레스의 강도에 완충작용을 하여 업무스트레스를 감소시키고 감정적 소진을 적절히 조절하여 우울을 감소시켜(김혜숙, 2006) 정신적 건강과 업무의 효율성에 긍정적 영향을 미친다(Laschinger와 Havens, 1997)고 한다. 지금까지 다른 직업군에서 선행연구를 살펴보면, 간호사의 업무관련 스트레스에 따른 자아존중감 또는 사회적 지지의 우울과의 관련성(김혜숙 등, 2007; 이강오와 윤현정, 2006; 이안생 등, 2012; 윤숙희, 2009, 이지원, 2014; 정영미, 2014), 사회복지사의 스트레스와 우울에 대한 연구(정은미와 박희서, 2011) 및 경찰의 직무만족도에 사회적 지지(김학범과 이재영, 2011) 및 보육교사의 직무만족도와 자아존중감(조성연, 2005)에 대한 연구가 수행되었다. 또한, 응급구조사와 관련한 국내 선행연구는 응급구조사의 업무 스트레스(조현태, 2012; 조희 등, 1999)와 관련한 우울(이춘이 등, 2013) 및 직무만족도(배기숙, 2010)등 많은 연구가 수행되었고, 국외 선행연구는 응급구조사의 업무스트레스의 요인(Okada 등, 2005; Boudreaux 등, 1996)과 이에 따른 심리적 요인과 관련성(Boudreaux 등, 1997; Beaton 등, 1997)에 대한 연구가 수행되었으나, 응급구조사의 업무스트레스와 우울간의 자아존중감과 사회적 지지에 대한 매개 효과를 조사한 연구는 거의 없는 실정이다.

따라서, 본 연구에서는 응급구조사를 대상으로 스트레스와 우울의 수준 및 관련 매개효과를 파악

하여 응급구조사의 업무스트레스 및 우울의 정도를 경감할 수 있는 방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 대상자의 일반적 특성 및 근무특성을 파악한다. 둘째, 대상자의 업무스트레스, 우울, 자아존중감 및 사회적지지 정도에 대해 파악한다. 셋째, 대상자의 업무스트레스, 우울, 자아존중감 및 사회적지지 간의 상관관계를 파악한다. 넷째, 대상자의 업무스트레스와 우울과의 관계에서 자아존중감 또는 사회적 지지의 매개효과를 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 2013년 8월 부터 2013년 12월 까지 전국에 소재하는 의료기관과 소방서에 근무하는 응급구조사를 대상으로 설문지 배부 전 연구의 목적과 연구내용을 설명한 후 동의를 얻어 자기기입식 설문지를 우편으로 배부하거나 직접 방문하여 설문조사를 시행하였다. 총 267부가 회수되었으며, 이중 응답방법에 오류가 있거나 무응답이 많은 10부를 제외한 257명을 대상으로 분석하였다.

2. 연구도구

1) 일반적 특성

연구대상의 일반적 특성은 성별, 연령, 학력, 결혼상태, 주거형태, 흡연, 음주, 운동 등 8문항으로 구성하였다.

2) 근무특성

근무특성은 근무지, 근무지역, 근무경력, 응급구조사 자격 종류, 고용형태, 근무형태, 근무 만족도, 이직 경험, 이직계획, 이직이유 등 10문항으로 구성하였다.

3) 업무 스트레스

업무 스트레스 측정 도구는 조희 등(1999)이 개발하고 조현태(2012)가 사용한 도구를 참고하여 연구자가 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 현장상황(6문항), 업무부담(6문항), 전문 지식과 기술(5문항), 대인갈등(7문항), 의료한계의 심리적 부담(7문항), 부적절한 대우(4문항) 등 6개 영역 총 35문항으로 구성하였고, Likert 5점 척도를 사용하였으며, 점수가 높을수록 업무 스트레스가 많다는 것을 의미한다.

본 연구에서의 신뢰도는 업무 스트레스 전체는 Cronbach's $\alpha=0.934$ 이었고 각 영역별로는 현장상황 0.842, 업무부담 0.786, 전문 지식과 기술 0.855, 대인갈등 0.856, 의료한계의 심리적 부담 0.824, 부적절한 대우 0.808이었다.

4) 우울

우울 측정도구는 Radloff(1977)가 개발한 우울측정 도구인 CES-D(Center for Epidemiological Studies - Depression Scale)를 전경구 등(2001)이 번안한 한국판 CES-D를 사용하였다. 이 측정도구는 총 20문항으로 구성되어 있으며, 각 문항에 대해 지난 일주일 동안 경험한 빈도를 4점 척도로 응답하도록 되어 있다. 긍정적인 문항(4, 8, 12, 16번 문항)은 역채점 하여 점수가 높을수록 우울감 정도가 높은 것을 의미하며, 개발당시 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.89$ 이었고 본 연구에서는 0.898이었다.

5) 자아존중감

자아존중감 측정도구는 Rosenberg(1965)가 개발한 도구를 이태화(1989)가 번안하고 수정한 도구를 사용하였다. 이 측정도구는 긍정적인 자아존중감 5문항과 부정적인 자아존중감 5문항 총 10개의 문항으로 구성되어 있으나 8번 문항의 경우 도구의 신뢰도를 저하시키고 요인분석 결과 요인 적재값이 매우 낮아(-0.094) 제거하여 사용하였다. 각 문항은 Likert 4점 척도로 응답하도록 되어 있고 부정적인 문항은 역채점하여 점수가 높을수록 자아존중감이 높은 것을 의미하며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=0.844$ 이었다.

6) 사회적 지지

사회적 지지 측정도구는 박지원(1985)이 개발한 도구를 사용하였는데 이 측정도구는 정서적 지지(9문항), 물질적 지지(4문항), 정보적 지지(7문항), 평가적 지지(4문항) 등 4개 영역 총 25문항으로 구성되어 있고, Likert 5점 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 사회적 지지를 많이 받는다는 것을 의미한다.

본 연구에서의 신뢰도는 사회적 지지 전체는 Cronbach's $\alpha=0.962$ 이었고 각 영역별로는 정서적 지지 0.914, 물질적 지지 0.829, 정보적 지지 0.927, 평가적 지지 0.909였다.

3. 분석방법

수집된 자료는 SPSS Window Ver 21.0을 사용하여 분석하였고 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성과 근무특성은 빈도분석 및 기술통계를 구하였다.

둘째, 업무 스트레스, 우울, 자아존중감 및 사회적 지지의 기술통계를 구하였다.

셋째, 자아존중감과 사회적 지지가 업무 스트레

스와 우울과의 관계를 매개하는지 알아보기 위해 Baron과 Kenny(1986)가 제안한 매개효과 검증 3단계 절차에 따라 단계별 회귀분석을 실시하였는데, 먼저 독립변수, 매개변수 및 종속변수가 서로 유의한 상관이 있어야 한다는 기본요건의 충족여부를 알아보기 위해 Pearson의 상관관계 분석을 실시하였다. 또한, 검증 1단계로 독립변수(업무 스트레스)가 매개변수(자아존중감, 사회적 지지)에 미치는 영향, 2단계 독립변수가 종속변수(우울)에 미치는 영향, 3단계 독립변수와 매개변수를 동시에 투입한 후, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 알아보기 위해 각각 회귀분석 실시하였고 3단계의 회귀분석 결과, 독립변수가 종속변수에 미치는 영향력이 2단계보다 감소하였는지 확인하였다.

매개효과의 유의성을 확인하기 위해 Sobel 검증을 실시하여 모형 검증을 하였다(Sobel, 1982).

III. 연구결과

1. 일반적 특성 및 근무특성

1) 일반적 특성

조사대상자의 성별은 남자가 181명(70.4%)으로 여자의 76명(29.6%)보다 많았으며, 연령은 전체의 34.6%가 25세~29세로 가장 많았고 35세 이상 28.4%, 30세~34세 19.5%의 순이었고 평균 연령은 31.36세였다.

학력은 전문대졸이 64.6%로 가장 많았고 결혼상태는 전체의 55.6%가 미혼이었으며, 주거형태는 62.3%가 자택으로 가장 많았다. 흡연은 비흡연이 57.2%로 가장 많았으며, 흡연 32.7%, 과거흡연 10.1%의 순이었고 음주와 운동은 1주 1~2회가 각각 35.4%, 33.9%로 가장 많았다<Table 1>.

<Table 1> General characteristics of the subjects

Item	Section	N	%
Sex	Male	181	70.4
	Female	76	29.6
Age	20 ~ 24	45	17.5
	25 ~ 29	89	34.6
	30 ~ 34	50	19.5
	≥ 35	79	28.4
	Mean±SD	31.36±7.54	
Education level	High school	20	7.8
	College	166	64.6
	More university	71	27.6
Marital status	Single	143	55.6
	Married	114	44.4
Dwelling pattern	Own house	160	62.3
	Share house	77	30.0
	Dormitory	13	5.1
	Others	7	2.6
Smoking	No-smoking	147	57.2
	Smoking	84	32.7
	Smoking in the past	26	10.1
Drinking alcohol	No	60	23.3
	2-3 times a month	78	30.4
	1-2 times a week	91	35.4
	More than 3 times a week	28	10.9
Exercise	No	43	16.7
	2-3 times per month	61	23.7
	1-2 times per week	87	33.9
	More than 3 times per week	66	25.7
Total		257	100.0

2) 근무 특성

조사대상자의 59.1%가 소방서에 근무하고 있었으며, 의료기관에 근무하고 있는 사람은 40.9%였고 근무지역은 대도시가 52.5%로 중소도시의 47.5%보다 많았다.

근무경력은 1년~3년 미만이 28.0%로 가장 많았고 1년 미만이 14.4%로 가장 적었으며, 평균 근무 경력은 60.9개월 이었다. 응급구조사 자격은 1급 EMT가 74.3%로 가장 많았으며, 고용 형태는 정규

직이 81.3%, 근무형태는 3교대제가 91.9%로 가장 많았다. 근무만족도는 전체의 38.1%가 만족하고 있었고 보통 35.0%, 불만족 26.8%의 순이었으며, 이직경험은 '없다'가 67.1%로 '있다'의 32.9%보다 많았다. 이직 계획은 72.8%가 '있다'고 응답하였는데 이직을 계획하고 있는 이유로는 응급구조사의 낮은 대우가 28.9%로 가장 많았고 불안한 고용형태 21.1%, 열악한 근무환경 18.9%, 급여나 경제적 보상 16.7%의 순이었다<Table 2>.

<Table 2> Job characteristics of the subjects

Item	Section	N	%
Place of work	Medical institution	105	40.9
	Fire station	152	59.1
Location of job	Small and medium-sized city	122	47.5
	Major city	135	52.5
working career	<<1	37	14.4
	1 ~ 3	72	28.0
	3 ~ 5	56	21.8
	5 ~ 10	46	17.9
	>>10	46	17.9
	Mean(month)±SD	60.90±58.82	
Qualification/license	Paramedics	191	74.3
	Basic EMT	66	25.7
Type of employment	Regular employment	209	81.3
	Contractual employment	48	18.7
Shift system	Three eight-hour shift	228	91.9
	Two twelve-hour shift	20	8.1
Worker Satisfaction	Unsatisfied	69	26.8
	Average	90	35.0
	Satisfied	98	38.1
Experience of changing job	No	171	67.1
	Yes	84	32.9
Plan of changing job	Yes	187	72.8
	No	70	27.2
Reason of changing job ¹⁾	Insufficient payment	15	16.7
	Unstable type of employment	19	21.1
	Inappropriate tasks	14	15.6
	Overburdened by tasks	8	8.9
	Personal relation	4	4.4
	Inadequate work conditions	17	18.9
	Inappropriate aptitude	2	2.2
	Low in positional authority	26	28.9
	Others	10	11.1
	Total	257	100.0

¹⁾ Plan of changing job, overlapping answer

2. 업무 스트레스, 우울, 자아존중감 및 사회적 지지의 기술통계

연구대상자의 업무 스트레스는 5점 만점에 3.79점 이었고 영역별로는 대인갈등이 4.00점으로 가장 높고 현장상황 3.89점, 업무부담 3.75점, 부적절한

대우 3.72점 순이었다. 지식기술이 3.64점으로 가장 낮았다.

우울과 자아존중감은 4점 만점에 각각 1.70점, 3.04점이었으며, 사회적 지지는 5점 만점에 3.65이었고 영역별로는 정보적 지지가 3.73점으로 가장 높고 물질적 지지가 3.40점으로 가장 낮았다<Table 3>.

<Table 3> Descriptive statistics of job-related stress, depression, self-esteem and social support

Variables	Mean±SD
Levels of Job-related stress(연한체)	3.79±0.49
Field situations	3.89±0.71
Work Pressure	3.75±0.61
Knowledge and Technology	3.64±0.70
Interpersonal conflict	4.00±0.62
Psychological burden	3.69±0.59
Unfair treatment	3.72±0.74
Depression	1.70±0.43
Self-esteem	3.04±0.43
Social support	3.65±0.51
Emotional support	3.68±0.53
Material support	3.40±0.65
Informational support	3.73±0.58
Appraisal support	3.68±0.60

<Table 4> Correlations among job-related stress, depression, self-esteem and social support

	Job Stress	Depression	Self-Esteem	Social Support
Job-related stress	1.000			
Depression	0.251***	1.000		
Self-esteem	-0.191**	-0.555***	1.000	
Social support	-0.185**	-0.407***	0.516***	1.000

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

2) 업무 스트레스와 우울과의 관계에서 자아존중감의 매개효과

1단계에서 업무 스트레스(독립변수)가 자아존중감(매개변수)에 미치는 영향을 회귀분석한 결과 유의한 영향력($\beta = -0.191$, $p<0.01$)이 있었으며, 2단계에서 업무 스트레스(독립변수)가 우울(종속변수)에 미치는 영향력($\beta = 0.251$, $p<0.001$)도 유의하였다<Table 5>. 3단계에서 업무 스트레스와 자아존중감이 우울에 미치는 영향력을 보았을 때 자아존

3. 자아존중감과 사회적 지지의 매개효과

1) 업무 스트레스, 우울, 자아존중감, 사회적 지지 간의 상관관계

독립변수, 매개변수 및 종속변수가 서로 유의한 상관이 있어야 한다는 매개효과 분석의 기본요건의 충족여부를 알아보기 위해 Pearson의 상관관계 분석을 실시한 결과 업무 스트레스(독립변수), 우울(종속변수), 자아존중감과 사회적 지지(매개변수)는 서로 유의한 상관관계가 있었다<Table 4>. 상관관계가 가장 높은 것은 자아존중감과 우울($r=-0.555$, $p<0.001$)이었고 가장 낮은 것은 사회적 지지와 업무 스트레스였다($r=-0.185$, $p<0.01$).

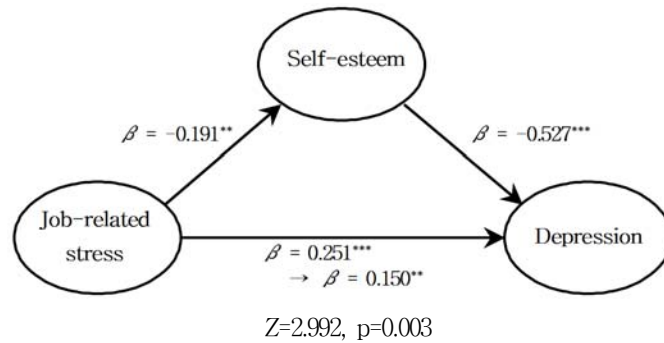
중감(매개변수)의 영향력($\beta = -0.527$, $p<0.001$)이 유의하면서 업무 스트레스의 영향력이 감소($\beta = 0.251 \rightarrow \beta = 0.150$) 하였으므로 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증 절차를 모두 만족하였다. 또한 3단계에서 업무 스트레스의 영향력($\beta = 0.150$, $p<0.01$)이 아직 유의하여 자아존중감은 우울에 부분적으로 매개하였다.

매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel 검증을 실시한 결과 자아존중감의 매개효과는 유의하게 예측하는 것으로 나타났다($Z=2.992$, $p=0.003$) <Figure 1>.

<Table 5> Association of self-esteem between job-related stress and depression

Step			B	S.E	β	t	R ²	F
Step 1	Job-related stress	→ Self-esteem	-0.166	0.053	-0.191	-3.116**	0.037	9.707**
Step 2	Job-related stress	→ Depression	0.222	0.054	0.251	4.133***	0.063	17.085***
Step 3	Job-related stress Self-esteem	→ Depression	0.132 -0.536	0.046 0.053	0.150 -0.527	2.861** -10.066***	0.330	62.565***

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



<Figure 1> The framework of self-esteem on relationship between job-related stress and depression based on Sobel test statistics

3) 업무 스트레스와 우울과의 관계에서 사회적 지지의 매개효과

1단계에서 업무 스트레스(독립변수)가 사회적 지지(매개변수)에 미치는 영향을 회귀분석한 결과 유의한 영향력($\beta = -0.185, p<0.01$)이 있었으며, 2단계에서 업무 스트레스(독립변수)가 우울(종속변수)에 미치는 영향력($\beta = 0.251, p<0.001$)도 유의하였다<Table 6>. 3단계에서 업무 스트레스와 사회적 지지가 우울에 미치는 영향력을 보았을 때 사회

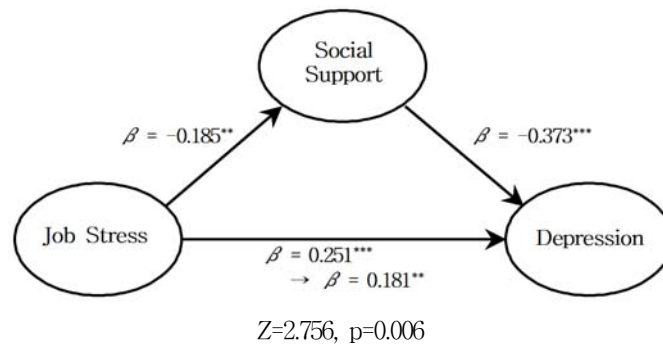
적 지지(매개변수)의 영향력($\beta = -0.373, p<0.001$)이 유의하면서 업무 스트레스의 영향력이 감소($\beta = 0.251 \rightarrow \beta = 0.181$) 하였으므로 Baron과 Kenny(1986)의 매개효과 검증 절차를 모두 만족하였다. 또한 3단계에서 업무 스트레스의 영향력($\beta = 0.181, p<0.01$)이 아직 유의하여 사회적 지지는 우울에 부분적으로 매개하였다.

매개효과의 유의성을 검증하기 위해 Sobel 검증을 실시한 결과 사회적 지지의 매개효과는 유의하게 예측하는 것으로 나타났다($Z=2.756, p=0.006$)<Figure 2>.

<Table 6> Association of social support between job-related stress and depression

Step			B	S.E	β	t	R ²	F
Step 1	Job - related stress	→ Social Support	-0.194	0.064	-0.185	-3.012**	0.034	9.071***
Step 2	Job - related stress	→ Depression	0.222	0.054	0.251	4.133***	0.063	17.085***
Step 3	Job - related stress Social Support	→ Depression	0.160 -0.316	0.051 0.048	0.181 -0.373	3.171** -6.527***	0.197	31.235***

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



<Figure 2> The framework of social support on relationship between job-related stress and depression(based on Sobel test statistics)

V. 고찰

응급구조사의 업무 스트레스는 3.79점(5점 만점) 이었고 영역별로는 대인갈등이 4.00점으로 가장 높고 지식기술이 3.64점으로 가장 낮았다. 간호사의 업무스트레스 3.36점(이지원, 2014)에 비해 업무스트레스가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 업무스트레스 영역 중 동료 또는 상급자에 의한 조직 사회적 영향이 중요한 요인이 된다는 Bongers 등(1993)과 일치하였고, 관리가 되지 않는 스트레스 유발요인은 스트레스를 더욱 심각하게 하여 우울과 불안과 같은 정신건강문제까지도 유발시킬 수 있음을 의미한다. 응급구조사의 우울은 1.70점(4점 만점)으로, 간호사의 우울경향 11.2%, 우울증 5.7% 및 중증 우울증 4.6%로 5명 중 1명 이상이 우울증상이 있다는 이미숙(2004)와 비교해 볼 때 간호사에 비해 응급구조사의 우울정도가 낮은 것으로 나타났다. 일반적으로 업무스트레스가 높으면 우울정도가 높지만, 간호사와 응급구조사를 비교해 볼 때, 간호사에 비해 응급구조사는 업무스트레스가 상대적으로 높음에도 불구하고 우울정도는 상대적으로 낮게 나타났다. 이러한 결과는 업무스트레스 및 우울에 대한 매개요인으로서 중재 가능성이 있는 자아존중감과 사회적 지지에 대한 연구의 필요성을 의미한다고 볼 수 있다.

응급구조사의 자아존중감의 정도는 3.06점(4점 만점)으로 3차 종합병원의 병원간호사를 대상으로 한 연구(이안생 등, 2012)의 3.1점(5점 만점) 및 경찰공무원을 대상으로 한 연구(김학범과 이재영, 2010)의 평균 11.66 점(6-15범위)에 비해 높은 결과가 나타났다. 이와 같은 결과는 응급구조사의 경우 지도의사 체제 하 병원 전 또는 병원 내 응급 상황에서 응급환자분류, 응급환자평가, 응급처치 및 진료보조 등과 직접적인 업무수행을 실시하고 이에 따른 업무성과를 환자상태를 통해 즉각 확인이 가능하므로 간호사 및 경찰공무원에 비해 자아존중감이 높은 것으로 생각된다. 자아존중감은 응급구조사의 전문직 자아개념, 업무적응력 및 직무만족 등에 중요한 영향을 주는 개념으로 응급구조사가 긍정적인 자아존중감과 자신감을 가지고 응급현장에서 업무를 수행한다면 응급 의료 서비스의 질은 더욱 높아질 것으로 생각된다. 김정희 등(2009)에 의하면 직장 또는 가정에서의 사회적 지지가 부정적 사회심리적 건강상태를 감소시키고 임상간호사의 사회적 지지가 3.57점에 비해 응급구조사의 사회적 지지는 3.65점(5점 만점)으로 높게 나타났고, 이는 응급구조사가 전반적인 사회적 지지를 높게 받고 있다고 인지한다는 것을 의미한다. 사회적 지지의 영역별로는 정보적 지지가 3.73점으로 가장 높게 나타난 것은 팀웍이 중요한 응급구조사의 업

무특성 상 지도의사체제 하에서 전문적인 의사결정 및 다양한 업무수준의 업무를 즉각 수행하기 위해서는 상황에 따른 정보적 지지는 상호간에 필수적인 것이기 때문일 것으로 생각된다. 이러한 사회적 지지가 개인적인 수준 보다는 조직적 수준에서 이루어진다면 매개요인으로서 더욱 효과적인 역할을 할 것으로 생각된다. 또한, 물질적 지지가 3.40 점으로 가장 낮게 나타난 것은 응급구조사의 이직 계획 및 근무만족도에 많은 경향을 끼치는 근무환경 및 근무조건이 아직까지 충족되지 못한 결과로 생각된다.

따라서, 응급구조사의 업무스트레스 및 우울에 대해 자아존중감 또는 사회적지지가 영향을 미칠 수 있다는 가설에서 자아존중감 또는 사회적지지의 매개효과를 확인할 목적으로 기본요인인 각 변수들 간의 매개효과 충족여부를 위한 Pearson 상관관계를 실시하였다. 독립변수인 업무 스트레스, 종속변수인 우울 및 매개변수인 자아존중감과 사회적지지 간에 서로 유의한 상관관계가 나타나서 매개효과를 충족하였다. 이는 업무스트레스가 높을수록 우울의 정도가 심하고, 자아존중감과 사회적 지지가 높을수록 스트레스 및 우울의 정도가 감소된다는 것을 의미한다. 상관관계가 자아존중감과 우울이 가장 높게 나타난 것은 자아존중감이 자신의 모든 생활에 대해 가치가 있다고 생각하고 대인관계 및 업무수행에도 진취적이고 적극적으로 생활하는 것이라는 의미로 볼 때 간호사의 자아존중감이 높을수록 우울정도가 낮아졌고, 자아존중감이 우울에 영향을 미친다는 김혜숙 등(2007)과 일치하였다.

자아존중감의 매개효과를 확인하기 위해 1단계 독립변수인 업무 스트레스가 매개변수인 자아존중감에 영향력 및 2단계 독립변수인 업무 스트레스가 종속변수인 우울에 영향력 및 3단계 자아존중감이 우울에 영향력이 각각 유의하게 나타났다. 이와 같은 결과는 간호사의 경우 정신건강의 직접적 요인인 직무스트레스가 우울에 영향을 미친다는 보고

(Fania 등 2010)와 자아존중감이 낮을수록 불안정도가 높아져서 우울에 영향을 미친다는 보고(편미수, 2010)와 일치하였다. 간호대학 학생을 대상으로 한 연구에서 간호전문직 태도와 자아존중감과 상관관계가 있다는 점(한애경, 1994)과 일반 병동 간호사에 비해 중환자실 또는 암 병동실의 간호사가 자아존중감이 높은 것으로 나타난 것(이강오와 윤현정, 2006)으로 보아 특수병동에서 전문직에 대한 성취감이 높음으로 인해 우울감소에 영향을 미친 것과 유사한 결과가 나타났다. 사회적 지지의 매개효과를 확인하기 위한 1단계 독립변수인 업무 스트레스가 매개변수인 사회적 지지에 미치는 영향력, 2단계 독립변수인 업무 스트레스가 종속변수인 우울에 미치는 영향력 및 3단계 업무 사회적 지지가 우울에 미치는 영향력은 각각 유의하게 나타났다. 임상간호사에 대한 사회적지지가 높을수록 우울감이 감소하며, 기혼 여성은 업무수행에 의한 스트레스 및 우울감을 가정의 따뜻한 지지가 심리적 안정감을 느끼게 하며 생활만족도가 높아진다고 한다(김혜숙 등, 2007), 또한, 사회적지지가 낮을수록 우울 위험 교차비가 증가되고 심리적 건강에 부정적인 영향을 미치는 보고(김정희 등, 2009)와 재미한인 간호사의 경우 사회적 지지가 낮을수록 문화적응 스트레스가 높을수록 우울이 높게 나타났다는 보고(정영미, 2014)가 이를 뒷받침해 주고 있다. 또한, 경찰공무원 및 소방공무원의 스트레스와 우울은 상관관계가 있고, 소방공무원은 그 상관관계가 더욱 유의하게 나타났다. 특히, 소방공무원의 경우 사무업무와 화재진압의 현장업무가 업무의 성격이 다름에도 불구하고 겸직을 해야하는 점이 스트레스와 우울의 정도를 더욱 높인다고 생각이 되며, 병원의 응급구조사는 응급상황에서 업무에 대한 스트레스 정도는 높지만, 지도의사 시스템 하에서 소수의 팀원으로 업무가 이루어지는 특성상 팀원 간의 원활한 업무를 위한 사회적지지가 이루어짐으로써 우울의 정도가 낮을 수 있다고 생각된다. 이러한 결과에서 스트레스와 우울은 조절 매

개요인인 사회적지지에 의해 그 정도가 유의하게 감소한다는 보고를 통해서 확인할 수 있었다(배점모, 2013).

본 연구는 응급구조사의 업무스트레스와 우울에 대한 매개요인으로서의 자아존중감과 사회적 지지는 유의한 영향을 주는 것으로 확인되었다. 이러한 결과는 국·내외적으로 기존의 응급구조사의 업무스트레스 또는 관련 심리적 요인에 대한 연구는 수행되었지만, 응급구조사를 대상으로 업무스트레스와 우울에 대한 매개요인으로써 자아존중감 및 사회적 지지에 대한 연구가 거의 수행되지 않은 점에 대해 연구의 의의가 있다고 생각된다. 또한, 조직차원에서 응급구조사의 업무스트레스와 우울에 대한 자아존중감과 사회적 지지를 높일 수 있는 방안을 계획할 수 있도록 보건·교육학적으로 응급구조사의 이에 대한 인식 확립을 위한 보건학적 교육이 필요하다고 생각되며, 이는 응급구조사의 직무만족도 및 업무의 효율성을 높일 뿐만 아니라 삶의 질 향상에 영향을 미칠 수 있다고 생각된다. 따라서 응급구조사가 응급 상황에서 업무 수행함으로써 나타날 수 밖에 없는 업무스트레스와 우울을 감소시킬 수 있는 조직적 및 개인적 수준에서 자아존중감 증진 또는 사회적지지 프로그램 개발의 필요성을 인식할 수 있는 사회적 분위기와 여건 조성에 기초자료가 될 수 있을 것으로 생각된다.

VI. 결론

응급구조사의 업무스트레스는 타 직종에 비해 높게 나타났고, 우울은 상대적으로 낮게 나타난 결과를 근거로 자아존중감과 사회적 지지의 매개효과를 확인하였다. 자아존중감과 사회적 지지 모두 업무스트레스와 우울에 대해 유의한 조절효과를 나타내었다.

이상의 결과를 통해 현재 응급구조사의 업무가 법적인 한계가 있는 관계로 병원 전 또는 병원에서

그 당시 발생하는 응급환자처치에 필요한 즉각적인 업무적 지지 외에 장기적으로 조직차원에서 응급구조사의 정서적 지지를 위한 응급구조사 업무의 정신과적 중증도를 분류하여 그 정도에 따른 주기적인 정신과적 상담 프로그램 개발해야 한다. 또한, 정보적 지지를 위해 주기적으로 응급구조사의 업무표를 작성하여 업무분류표를 전산화하여 응급구조사가 업무 상 빈번하게 사용하지 않는 테크닉을 파악하여 주기적인 교육프로그램을 실시함으로써 체계적인 사회적 지지를 함으로써 자아존중감을 향상시켜 응급구조사의 업무성과를 높일 뿐만 아니라 개인의 생활환경 및 자아정체감 안정에도 도움이 될 것으로 생각된다.

VII. 제언

본 연구는 자기보고식 설문지에 의한 일회성 연구로 응답 시 응답자의 개인적인 감정 상태와 상황에 대한 매개변수를 통제할 수 없으므로 일반화하는데 제한이 있어 반복적 연구가 필요하다. 또한, 포괄적인 업무스트레스와 우울에 대한 자아존중감과 사회적 지지의 매개효과에 한정된 관계로 추후 업무 스트레스 종류별 또는 우울의 정도에 따른 연구가 필요하다고 제언한다.

참고문헌

1. 김정희, 현미열, 김숙영. 임상간호사의 직무스트레스, 사회적지지, 대처전략과 우울. 한국산업간호학회지 2009;18(2):219-231.
2. 김학범, 이재영. 동료 및 상사의 관계가 경찰공무원의 자아존중감에 미치는 영향. 경찰학연구 소경찰학논총 2010;5(2):71-93.
3. 김혜숙, 임현우, 이지연, 조현주, 조선진, 이원철. 일부 임상간호사의 자아존중감과 사회적지지가

- 우울감에 미치는 영향. 대한직업환경의학회지 2007;19(2):125-134.
4. 이강오, 윤현정. 암환자를 돌보는 간호사의 자아존중감, 영적안녕, 우울 및 삶의 질과의 상관관계. 조선대학교 의대논문집 2006;31(2):85-99.
 5. 이미숙. 임상간호사들의 직무스트레스와 우울과 관련성[석사학위논문]. 전남: 조선대학교 대학원, 2004.
 6. 이안생, 윤치근, 이정미. 병원간호사의 자아탄력성과 사회적 지지가 우울감에 미치는 영향. 한국직업건강간호학회지 2012;21(1):46-54.
 7. 윤숙희. 임상간호사의 직무스트레스와 우울: 한국인 직무스트레스 측정도구를 이용하여. 간호행정학회지 2009;15(3):463-470.
 8. 이지원. 임상간호사의 소진에 직무스트레스, 대처, 자기효능감이 미치는 영향. 수산해양교육연구 2014;26(5):1003-1012.
 9. 이춘이, 변은경, 김남희. 응급구조사의 수면상태와 업무스트레스가 우울에 미치는 영향. 한국직업건강간호학회지 2013;22(3):191-197.
 10. 이태화. 건강증진행위에 영향을 미치는 변인분석[석사학위논문]. 서울: 연세대학교 대학원, 1989.
 11. 박지원. 사회적 지지 척도 개발을 위한 일 연구 [박사학위논문]. 서울: 연세대학교 대학원, 1985.
 12. 배기숙. 119 구급대원의 직무만족도와 이직의도와의 관계. 한국응급구조학회지 2010;14(1):65-80.
 13. 배점모. 외상후 스트레스와 심리적 복지감 및 우울간의 관계 비교 연구; 경찰공무원과 소방공무원에 대한 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. 한국자치행정학보 2013;27(3):277-307.
 14. 신성원. 경찰공무원의 스트레스 및 사회적 지지가 음주행위에 미치는 영향. 한국경찰학회보 2008;10(2):117-141.
 15. 전경구, 최상진, 양병창. 통합적 한국판 CES-D 개발. 한국심리학회지 2001;6(1):59-76.
 16. 정영미. 재미한인간호사의 사회적지지, 문화적응 스트레스가 우울에 미치는 영향. 한국간호교육학회지 2014;20(2):192-202.
 17. 정은미, 박희서. 사회복지시설 클라이언트의 폭력에 대한 종사자의 반응이 직무소진에 미치는 영향: 시설의 대응체계와 인구통계학적 특성의 조절효과를 중심으로. 한국컴퓨터정보학회논문지 2011;16(5):173-183.
 18. 조성연. 보육교사의 직무만족도와 자아존중감. 아동학회지 2005;20:359-373.
 19. 조현태. 소방방재청과 병원 근무 응급구조사의 업무 스트레스와 직무만족도. [박사학위논문]. 경남:인제대학교, 2012.
 20. 조희, 강윤숙, 이옥철, 전시자, 이승한, 윤정금. 소방대원의 스트레스와 정신건강에 관한 연구. 적십자 간호전문대학 논문집 1999;23:113-125.
 21. 최정, 하나선. 간호학생이 지각한 간호사 이미지와 자아존중감 및 전문직사회화의 관계. 간호행정학회지 2009;15(1):54-63.
 22. 편미수. 간호사의 대인불안, 자아존중감, 이직의도와와의 관계[석사학위논문]. 서울: 이화여자대학교 대학원, 2010.
 23. 한애경. 간호학생의 간호 전문직에 대한 태도와 자아존중감에 관한 연구. 서울보건대학 논문집 1994;14:149-158.
 24. Baron R.M, Kenny DA. The moderator-mediatorvariable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical consideration. *Journal of Personality and Social Psychology* 1986;5:1173-1182.
 25. Beaton RD, Nurphy SA, Pike KC, Corneil W. Social support and network conflict in firefighters and paramedics. *West Journal of Nurse Research* 1997;19(3):297-313.
 26. Bongers PM, Winter C.R, Kompier MA, Hilderbrandt BH. Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease: A review of literature. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 1993;19:297-312.

27. Boudreaux E, Jones GN, Mandry C, Brantley PJ. Patient care and daily stress among emergency medical technicians. *Prehospital Disaster Medicine* 1996;11(3):188-193.
28. Boudreaux E, Mandry C, Brantley PJ. Stress, job, satisfaction, coping, and psychological distress among emergency medical technicians. *Prehospital Disaster Medicine* 1997;12(4):242-249.
29. Fania RG, Karen N, Frank JH, Dijk V, Judith KS. The impact of common mental disorders on the work functioning of nurses and allied health professionals: A systemic review. *International Journal of Nursing Studies* 2010;47:1047-1061.
30. Laschinger HK, Havens DS. The effect of workplace empowerment on staff nurses' occupational mental health and work effectiveness. *Journal of Nursing Administration* 1997;31(5):260-272.
31. Lazarus RS, Folkman S. Coping and adaptation, Handbook of behavioral medicine. New York: The Guilford Press, 1987.
32. Gracia E, Herrero J. Determinants of social integration in the community: An exploratory analysis of personal, interpersonal and situational variables. *Journal of Community & Applied Social Psychology* 2004;14(1):1-15.
33. Okada N, Ishii N, Nakata M, Nakayama S. Occupational stress among japanese emergency medical technicians: Hyogo prefecture. *Prehospital Disaster Medicine* 2005;20(2):115-121.
34. Radloff LS. The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement* 1977;1:385-401.
35. Rosenberg M. Society and the adolescent self-image. Princeton, NJ. Princeton university Press, 1965.
36. Sobel ME. Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models: Sociological Methodology. Washington, MA. American Sociological Association, 1982.
37. Zuckerman DM. Stress, self-esteem, and mental health: How does gender make a difference. *Sex Roles* 2002;20:429-444.