

의료기관 종사자의 직무스트레스가 정서적 소진, 우울에 미치는 영향

송경진* · 이정원**

목 차

요약	
1. 서론	4. 연구결과
2. 이론적 배경	4.1 연구대상자의 일반적 특성
2.1 직무스트레스	4.2 가설검증을 위한 예비분석
2.2 정서적 소진	4.3 경로분석 가설검증
2.3 우울	
3. 연구설계	5. 결론 및 고찰
3.1 연구 모형과 가설	5.1 결론
3.2 자료 수집 방법	5.2 고찰
3.3 연구 도구	Reference
3.4 자료 분석 방법	Abstract
3.5 연구의 윤리적 측면	

요약

업무 중 경험하게 되는 직무스트레스는 성과 향상 등 조직에 긍정적인 영향을 미치는 반면, 적절히 관리되지 않으면 소화기 질환 등 다양한 신체 질병을 유발하고 우울증, 신경 질환 등 정신 질환을 일으키기도 한다. 특히 환자의 건강과 밀접히 관련된 일을 하는 의료기관 종사자는 타 직업군 근로자에 비해 직무스트레스의 정도가 높기 때문에 그 위험성이 더욱 크다. 직무스트레스가 오랫동안 지속되면 정서적 소진과 우울을 유발하게 되는데 이는 개인과 조직에 상당한 악영향을 미치기 때문에 반드시 올바른 관리를 통해 스트레스를 감소시켜야 한다. 이에 본 연구에서는 의료기관 종사자의 직무스트레스, 정서적 소진과 우울의 관계에서 정서적 소진의 매개효과를 알아보고자 자가 보고식 설문 조사법을 이용하여 서술적 조사 연구를 실시하였다. 총 298부의 유효 설문지를 통계분석 자료로 이용하였으며, 수집된 자료는 코딩 과정을 거쳐 IBM SPSS statistics version 25 및 AMOS 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

분석 결과, 의료기관 종사자의 직무스트레스가 정서적 소진과 우울에 일부 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 의료기관 종사자의 정서적 소진이 우울에 일부 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구를 통해 의료기관 종사자의 직무스트레스와 정서적 소진, 우울 간에 유의한 관련성이 있다는 사실을 알 수 있었으며, 직무스트레스와 우울의 관계에서 정서적 소진이 매개변수로서 작용한다는 것을 알 수 있었다.

의료기관 종사자의 직무스트레스는 근로자의 정신건강과 신체 건강을 위협하고 의료서비스의 질적 저하를 유발하는 등 조직적 측면의 악영향 등을 일으킨다는 점을 미루어 볼 때 의료기관 종사자의 직무스트레스를 해소하고 적절히 관리할 수 있도록 조직적 측면에서의 노력이 필요할 것이다.

표제어: 직무스트레스, 정서적 소진, 우울, 의료기관, 의료기관 종사자

접수일(2022년 8월 12일), 수정일(1차: 2022년 8월 25일), 게재확정일 (2022년 9월 1일)

* 동의대학교 의료경영학과 강사, ssong670@gmail.com

** 동의대학교 의료경영학과 부교수, leejw@deu.ac.kr

본 연구는 제 1저자의 박사학위논문 중 일부 발췌하여 수정 및 요약한 논문입니다.

1. 서론

한국 직장인의 직무스트레스 경험률은 일본, 미국, 독일 등 OECD 국가에 비해 상당히 높은 수준으로(Kim et al., 2012) 국내 여러 연구에서도 한국인의 직무스트레스 수준이 높다는 결과가 밝혀진 바 있다(Song, 2017). 직무스트레스는 직업을 가진 누구나 경험할 수 있는 보편적인 문제임에도 불구하고(Kim, 2017), 다양하고 복잡한 경쟁구조를 가진 사회를 살아가는 현대인들에게는 더욱 큰 문제로 다가온다(Park, 2018). 적절한 수준의 직무스트레스는 근로자에게 동기를 부여하고 조직에 몰입하게 하며 성과를 높이는 등 바람직하고 긍정적인 자극으로서 작용한다(Park, 2001 ; Wie, 2009). 하지만 불필요하게 지속되고 가중되는 직무스트레스는 근로자에게 피로, 신경과민, 불안, 걱정 등을 일으켜 정신건강을 위협하고 소화기 질환 등 여러 질병을 일으켜 신체 건강을 해칠 수 있다(Kim, 2013). 실제로 여러 연구를 통해 그 인과관계가 사회적으로 인정되고 있으며(Jung, 2017) 국가적 측면에서도 반드시 해결해야 할 문제로 인식되고 있다(Kim, 2010).

지속된 스트레스 경험은 자신감 하락, 성취감 저하, 불안감 형성 등을 유발해 삶을 피폐하게 만들고(Kwon, 2004) 이는 동기부여 상실, 정서적 고갈 등의 부정적인 반응을 일으켜 소진(burnout)이라는 에너지 소모 상태를 경험하게 한다(Kim, 2017). 심리적 소진은 부정적인 정서 상태에서 나타나는 점진적 과정으로 무력감, 절망감, 신체적 박탈감 등과 부정적인 자아개념, 정서적 고갈 등을 나타내게 한다(Jung, 2002).

나아가 우울과 같이 정신건강을 위협하는 개념으로서 부정적 영향을 주기도 하는데(Hulshager & Schewe, 2011), 우울이란 자기 자신에 대한 부정적 인식의 결과로서 상실감, 실패감, 무력감 등을 나타내는 정서적 장애 상태

를 일컫는다(Beck, 1967). 우울로 인해 집중력 저하, 불면증, 죄책감, 자존감 하락, 흥미와 기쁨의 상실 등의 개인적 증상이 나타나고(Marcus et al., 2012) 조직의 생산성 저하, 이직률 상승 등 조직적 측면의 부작용이 동반되기도 하며 사회적 문제를 일으키는 요소이기도 하기 때문에 적절한 관리가 더욱 중요하게 대두된다.

최근 한국의 의료시장이 지속적으로 확대되고 있으며 국민의 인식 수준 향상, 서비스 중심 문화로의 변화 등으로 인해 의료기관 간 경쟁 역시 심화되어가고 있다(Lee, 2011). 또 지속적으로 발전하는 의료기술의 습득과 적용, 의료서비스의 질적 향상, 환자의 심리적 만족감 증대 등 다양하고 끊임없는 요구로 인해 의료기관 근로자의 직무스트레스는 더욱 증폭되고 있다. 이처럼 의료기관 종사자는 직무적 특성과 국내 의료환경의 변화 등으로 인해 타 직업군의 근로자에 비해 상대적으로 높은 스트레스를 경험할 수밖에 없다(Ko et al., 2006). 의료기관 종사자의 직무스트레스는 근로자 개인에게 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 직장에서의 역할 수행을 원활히 하지 못하게 하며 이는 곧 의료의 질 저하를 불러오기 때문에 그 심각성이 더욱 크다. 따라서 의료기관 종사자의 직무스트레스를 예방하고 완화할 수 있는 관리 방안을 모색할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 의료기관 종사자의 직무스트레스와 정서적 소진, 우울의 관계를 밝히고 직무스트레스를 감소시키거나 예방할 수 있는 개선 방안을 마련할 수 있도록 정신건강 향상을 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 직무스트레스

스트레스란 특정한 상황이나 사건에서 유발되는 지나친 심리적 요구나 압력에 대한 적응 양식으로(Lee, 1998) 생활 속에서 누구나 한 번쯤은 느껴본 적 있는 경험이지만 정신건강을 위협하는 위험요인으로서 알려지며 다양한 학문 분야에서 연구가 이루어지고 있다(Kim, 2017). 여러 스트레스의 영역 중 직무 차원의 개념으로 한정하여 정의한 것을 직무스트레스라고 하는데, 이는 직무와 관련된 상황에서 불가피하게 발생하는 스트레스를 일컫는 것으로(Shin, 2015) 학자에 따라 다양한 정의를 내리고 있다. 대표적으로 크게 세 가지로 나뉘는데(Kim, 2011 ; Park, 2018) 첫 번째, “환경과 자극 그 자체로 보는 것”이다. 이는 직무스트레스를 일으키는 환경적 자극이나 상황, 조건 등에 초점을 맞춘 것으로 직무스트레스로 인해 개인이 경험하는 심리적 반응은 배제하며, 직무스트레스의 긍정적 측면은 인지하지 못한 채 상황적 특성만으로 정의한다는 점에서 한계가 있다(Kim et al., 1999). 두 번째는 “환경에 대한 개인적 반응으로 보는 것”이다. 이는 주어진 스트레스 상황에 대해 개인이 경험하는 반응에 초점을 맞춘 것으로, 스트레스가 심리적, 신체적 기능을 저하시키는 부정적 심리 반응을 유발한다는 것이다. 마지막으로, “환경과 개인의 상호작용으로 보는 것”이다. 이는 동일한 스트레스 상황이라도 개인의 주관적인 판단과 평가, 대처 방법에 따라 경험하는 스트레스 정도가 달라진다는 것이다(Lazarus & Folkman, 1984).

이처럼 학자와 관점, 시대에 따라 다양한 의미로 직무스트레스를 정의하지만 스트레스가 개인과 조직에 상당한 악영향을 미친다는 것은

공통적인 사실이기 때문에, 최근에도 이를 관리하기 위한 관심이 지속적으로 증가하고 있다(Kang, 2010).

2.2 정서적 소진

소진(burnout)이란 “다 써서 없어짐 또는 다 써서 없앴”이라는 뜻으로(DoosanDong-A, 1999) 1970년대 이후 스트레스의 개념이 널리 알려지면서, 관련된 연구에서 사용되기 시작한 용어이다. Freudenberger(1974)에 의해 소진에 대한 최초의 정의가 내려진 이후 여러 학자들이 소진에 대한 연구를 이어나갔으며 현재는 여러 연구를 체계적으로 분석하여 정의한 Maslach & Jackson(1981)의 개념이 가장 널리 사용되고 있다. 이들은 소진을 “사람들과 직접적으로 일하는 개인들 사이에서 빈번히 일어나는 정서적 고갈(emotional exhaustion), 비인간화(depersonalization), 개인적 성취감(sense of personal accomplishment) 상실을 주된 증상으로 하여 나타나는 심리적 증후군”이라고 하였다.

이 세 가지 요인은 서로 영향을 주고받으며 밀접한 관계에 놓여있지만, 특히 정서적 소진이 소진의 핵심 개념으로서 최초 시발점이 되어 비인간화와 개인 성취감 감소를 유발할 수 있다고 하였다(Maslach & Jackson, 1981). 따라서, 개인 성취감 감소와 비인간화는 정서적 소진으로 인해 나타나는 하나의 증상으로서 볼 수 있으며, 소진에 대해 연구로는 정서적 소진의 개념이 더 적절하다고 할 수 있다.

2.3 우울

우울이란 침울한 기분과 같은 사소한 정서적 경험에서부터 병적인 상태에 이르기까지 연속적으로 이어지는 정서장애로(Battle, 1978) 누구

나 일상생활 중 경험할 수 있는 상태이다. 하지만 우울은 식욕 저하나 과식, 피로감, 수면 부족, 무기력감, 집중력 감소, 흥미의 상실, 비판적 태도 등의 증상을 나타내어(DSM-IV, 1994) 개인의 생활이나 조직에 부정적인 영향을 미치기도 한다. 실제로 하버드대학교에서 2010년 발표한 연구 결과에 의하면 업무 능력, 생산성 저하 등과 같은 사업장의 비용을 유발하는 질병 1순위가 우울증으로 나타났다(Ministry of Health and Wealfare, 2013). 우울에 영향을 미치거나, 유발하는 요인으로는 여러 가지가 있지만 보편적으로 유전적인 요인까지 포함하는 생물학적 요인, 성격이나 자기효능감 등에 의해 영향을 받는 심리학적 요인, 학교나 사회, 국가 등의 사회적 요인으로 나뉜다. 이는 개인의 생물학적인 요인과 심리적 취약점, 힘든 생활이나 업무 상황 등과 같은 스트레스 사건의 상호 작용에 의해 우울이 유발된다고 보는 것이다(Akiskal, 1985). 이렇게 발생된 우울은 여러 증상을 나타내는데, 공통적인 점은 슬픈 감정, 불안, 공허함 등의 부정적인 정서를 유발하여 자신의 처지에 대해 부정적으로 생각하거나 스스로를 무가치하다고 여겨 자신감을 잃게 하며, 식욕 감퇴, 불면증, 체중 저하 등과 같은 신체적 증상을 동반하게 한다는 것이다.

매년 우울증으로 진료받는 인원은 증가하고 있으며 전 연령대에서 우울증 환자가 증가하고 있다(HIRA, 2010). 이는 곧 개인의 정신 건강 위협은 물론, 조직적 측면에서도 부정적 결과를 야기할 수 있기 때문에 우울이 더욱더 중요한 사회적 문제로 대두되고 있다.

3. 연구설계

3.1 연구 모형과 가설

의료기관 종사자의 직무스트레스, 정서적 소

진, 우울이 서로 연관성을 갖는다는 가정 하에 직무스트레스가 우울에 어떠한 영향을 미치는가, 또 직무스트레스는 정서적 소진을 매개하여 우울에 어떠한 영향을 미치는가에 대해 알아보고자 한다. 직무스트레스를 유발하는 7가지 요인을 독립변수로 규정하고 우울을 단일 요인의 종속변수, 정서적 소진을 단일 요인의 매개변수로 규정하여 연구 가설을 설정하였다.

가설1(H1) : 의료기관 종사자의 직무스트레스는 정서적 소진에 영향을 미칠 것이다.

가설2(H2) : 의료기관 종사자의 직무스트레스는 우울에 영향을 미칠 것이다.

가설3(H3) : 의료기관 종사자의 정서적 소진은 우울에 영향을 미칠 것이다.

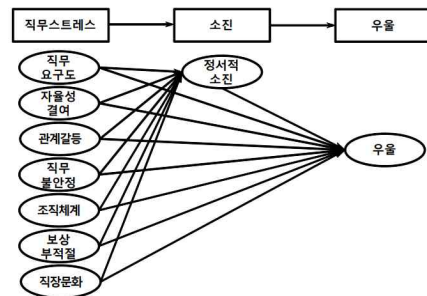


Fig. 1-1. Model of the Research

3.2 자료 수집 방법

본 연구는 의료기관 종사자의 직무스트레스가 정서적 소진을 매개하여 우울에 미치는 영향에 대해 알아보기 위한 서술적 조사이며 편의표본추출법을 사용하여 부산광역시 및 경상남도 소재하고 있는 의료기관 종사자를 대상으로 2020년 10월 27일부터 11월 2일까지 자료 수집하였다.

연구자가 해당 기관에 직접 방문하여 부서장의 승인을 받아 연구 대상자에게 연구 목적을 설명하고 참여 동의를 받은 뒤 설문을 실시하

였으며, 코로나19 감염병의 전파 등 사회·환경적 상황으로 인해 대인 접촉을 꺼리는 대상자에게는 온라인 설문지를 배부하여 설문을 실시하였다.

일반적으로 구조방정식 모형 분석을 위한 표본 수는 약 200~400개 정도면 바람직하다고 할 수 있다(Woo, 2012). 이에 본 연구에서는 표본의 크기를 300으로 설정하고, 탈락률 10%를 고려하여 최종적으로 330명에게 설문지를 배부하였다. 총 315부의 설문지가 회수되었으며 그중 응답이 불성실한 설문지를 제외한 298부의 유효 설문지를 통계분석 자료로 이용하였다.

3.3 연구 도구

본 연구의 도구는 자기기입식 설문지를 이용하였으며 일반적 특성, 직무스트레스, 정서적 소진, 우울의 총 45문항으로 구성하였다. 대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 성별, 연령, 결혼 상태, 종교 등 9문항으로 구성하였으며, Chang et al.(2005)에 의해 개발된 한국인 직무스트레스 측정 도구 단축형(KOSS-SF, Korean Occupational Stress Scale Short Form)을 이용하여 직무스트레스를 측정하였고 정서적 소진은 Maslach(1982)가 개발한 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 Choi(2002)이 한국어로 번역하여 표준화한 도구를 이용하여 측정하였다. 또 우울은 Chang(2000)에 의해 개발된 사회심리적 건강수준 측정도구 단축형(PWI-SF)을 이용하여 측정하였다.

3.4 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS statistics version 25와 AMOS 25.0을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 일반적 특성은 빈도분석(Frequencies

Analysis)을 실시하였다.

둘째, 직무스트레스와 정서적 소진, 우울을 측정하는 도구에 대해 탐색적 요인분석과 Cronbach's- α 의 방법을 통한 신뢰도 분석을 실시하였다.

셋째, 가설 모형의 모형적합도를 검증하였다.

넷째, 직무스트레스와 정서적 소진, 우울 간의 영향 관계를 파악하기 위해 경로분석을 실시하였다.

3.5 연구의 윤리적 측면

본 연구는 대상자의 권리와 윤리적 보호를 위해 동의대학교의 기관생명윤리심의위원회의 사전 승인(승인번호: DIRB-202010-HR-R-28)을 받은 후 승인된 연구 절차에 따라 진행되었다.

연구의 목적, 연구 방법 등에 대한 모든 사항을 대상자가 이해하기 쉽도록 사전에 설명 후 동의를 받아 진행하였으며 수집된 모든 자료는 온전히 연구 목적을 위해서만 사용되며 참여를 원하지 않는 경우 언제라도 중단하거나 거부할 수 있으며 이에 따른 불이익은 결코 없음을 설명하였다.

4. 연구결과

4.1 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성을 파악하기 위하여 표본 총 298명에 대해 빈도분석을 실시하였으며 그 결과는 <Tab. 4-1>과 같다.

Tab. 4-1. Respondent's characteristics

		빈도	%
성별	남성	58	19.5
	여성	240	80.5
연령	20대 이하	178	59.7
	30대	80	26.8
	40대	33	11.1
	50대 이상	7	2.3
결혼	기혼	92	30.9
	미혼	206	69.1
학력	전문대 졸업 이하	116	38.9
	대학교 졸업	171	57.4
	대학원 졸업 이상	11	3.7
종교	있음	82	27.5
	없음	216	72.5
월소득	200만원 미만	66	22.1
	200만원 이상	218	73.2
	300만원 미만	14	4.7
	300만원 이상	14	4.7
의료기관 종별	1차 의료기관	30	10.1
	2차 의료기관	248	83.2
	3차 의료기관	20	6.7
근무 부서	진료부	117	39.3
	행정부	178	59.7
	기타	3	1.0

4.2 가설검증을 위한 예비분석

4.2.1 외생변수 탐색적 요인분석

본 연구에서 사용된 외생변수 측정항목들에 대한 탐색적 요인분석은 주성분 분석을 이용하였으며, 요인적재량의 단순화를 위하여 직교회전의 하나인 Varimax회전을 이용하여 요인분석을 실시하였다. 요인적재값 0.5이상, 고유값 1.0 이상을 기준으로 하여 분석한 결과 직무요구도, 직무자율성결여, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 7개 요인으로 묶였다. 추출된 7개 요인의 누적분산설명력은 69.863%이었다<Tab. 4-2-1>.

4.2.2 내생변수 탐색적 요인분석

본 연구에서 사용된 내생변수 측정항목들에 대한 탐색적 요인분석은 주성분 분석을 이용하였으며, 요인적재량의 단순화를 위하여 직교회전의 하나인 Varimax회전을 이용하여 요인분석을 실시하였다. 요인적재값 0.5이상, 고유값 1.0 이상을 기준으로 하여 분석한 결과 소진, 우울의 2개 요인으로 묶였다. 추출된 2개 요인의 누적분산설명력은 68.502%이었다<Tab. 4-2-2>.

4.2.3 모형적합도 확인

탐색적 요인분석을 통해 확인된 집중타당성과 판별타당성을 통계적으로 재검증하고 구조모형 데이터와의 부합을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 모형적합도를 평가하기 위해서 χ^2 값과 p 값(≥ 0.05), CMIN/DF(≤ 3), GFI(≥ 0.9), AGFI(≥ 0.9), CFI(≥ 0.9), TLI(≥ 0.9), SRMR(< 0.08), RMSEA(≤ 0.06)등을 이용하였다. 분석 결과는 <Tab. 4-2-3>와 같다.

적합통계량과 적합지수를 맞추기 위해 외생변수에서 직무요구도 1개, 직무자율성결여 1개, 조직체계 1개, 직장문화 1개의 변수와 내생변수에서 소진 4개의 변수를 제거하여 총 8개의 변수를 제거하였다.

4.2.4 집중타당성 검증

집중타당성을 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하여, 요인부하량, AVE(평균분산추출), 개념신뢰도(CR)를 확인하였다<Tab. 4-2-4>.

4.2.5 판별타당성 검증

확인적 요인분석 결과에 의해 집중타당성이 입증된 각 요인 사이의 판별타당성을 검증하기 위하여 각 요인 간의 상관관계를 분석하였으며 그 결과는 <Tab. 4-2-5>과 같다.

4.2.6 측정도구의 신뢰도

본 연구에서는 Cronbach's 계수를 이용한 내적일관성(internal consistency) 검증을 통해 도구의 신뢰도를 평가하였으며 그 결과는 <Tab. 4-2-6>과 같다.

<Tab. 4-2-6> Reliability Analysis

		n	Cronbach's α
직무 스트레스	직무요구도	3	.831
	자율성결여	3	.841
	관계갈등	3	.846
	직무불안정	2	.910
	조직체계	3	.704
	보상부적절	3	.818
	직장문화	3	.724
소진		5	.941
우울		3	.834

4.3 경로분석 가설검증

4.3.1 연구 모형의 적합도 분석

모형적합도를 평가하기 위해서 χ^2 값과 p값 (≥ 0.05), CMIN/DF(≤ 3), GFI(≥ 0.9), AGFI (≥ 0.9), CFI(≥ 0.9), TLI(≥ 0.9), SRMR(< 0.08), RMSEA(≤ 0.06)등을 이용하였으며 그 결과는 <Tab. 4-3-1>과 같다.

<Tab. 4-3-1> Model fit

	$\chi^2(p)$	CMIN/DF	GFI	AGFI	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
변수	536.830 (p=.000)	1.732	.890	.855	.949	.938	.051	.050
기준 적합 여부	≥ 0.05	≤ 3	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	< 0.08	≤ 0.06
	부적합	적합	양호	양호	적합	적합	적합	적합

4.3.2 의료기관 종사자의 직무스트레스와 정서적 소진 간 관계 분석

의료기관 종사자의 직무스트레스가 정서적 소진에 미치는 영향을 파악하기 위해 경로분석을 실시하였으며 그 결과는 <Tab. 4-3-2>과 같다.

<Tab. 4-3-2> Relationship of job stress and burnout

	비표준화 경로계수	표준화 경로계수	C.R	p	채택 여부
H1-1	.432	.395	5.176	.000	adopt
H1-2	.323	.237	3.795	.000	adopt
H1-3	.207	.155	2.811	.005	adopt
H1-4	.007	.006	.103	.918	reject
H1-5	.311	.169	2.179	.029	adopt
H1-6	.448	.243	3.600	.000	adopt
H1-7	-.023	-.015	-.197	.844	reject

4.3.3 의료기관 종사자의 직무스트레스와 우울 간 관계 분석

의료기관 종사자의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 파악하기 위해 경로분석을 실시하였으며 그 결과는 <Tab. 4-3-3>과 같다.

<Tab. 4-3-3> Relationship of job stress and depression

	비표준화 경로계수	표준화 경로계수	C.R	p	채택 여부
H2-1	.070	.102	1.592	.111	reject
H2-2	.038	.045	.656	.512	reject
H2-3	.076	.090	1.556	.120	reject
H2-4	.044	.058	.903	.366	reject
H2-5	.286	.247	2.707	.007	adopt
H2-6	-.107	-.092	-1.191	.234	reject
H2-7	.017	.018	.213	.831	reject

<Tab. 4-2-1> Exploratory Factor Analysis of Exogenous Variables

	직무 요구도	직장 문화	자율성 결여	관계 갈등	조직 체계	보상 부적절	직무 불안정
직무요구도2	.830	.197	-.033	-.054	-.069	.122	-.050
직무요구도1	.828	.169	-.161	-.030	.013	-.005	.058
직무요구도3	.824	.028	-.045	.001	.152	.032	.050
직무요구도4	.670	-.195	.058	.142	.315	.073	-.055
직장문화1	.068	.753	.083	.189	.117	.101	.018
직장문화3	.085	.746	.108	.032	.062	.158	.147
직장문화4	-.118	.704	-.254	.107	.111	-.030	.172
직장문화2	.185	.681	-.095	.101	.142	.093	.037
자율성결여3	-.055	.000	.866	-.035	-.032	.016	.149
자율성결여1	-.098	-.137	.813	-.075	-.109	.121	-.001
자율성결여2	-.135	-.130	.796	-.077	-.104	.116	-.021
자율성결여4	.146	.283	.583	.033	.161	-.057	-.214
관계갈등2	-.017	.084	-.080	.890	.030	.077	.093
관계갈등1	.011	.125	-.035	.835	.135	.110	.071
관계갈등3	.035	.162	-.052	.784	.149	.202	.093
조직체계2	.074	.000	-.115	.054	.794	.150	.172
조직체계1	-.060	.218	.008	.182	.727	.114	.091
조직체계3	.293	.068	.070	.185	.653	.015	.005
조직체계4	.097	.349	-.164	-.080	.607	.187	.068
보상부적절2	.121	.066	.108	.108	.022	.833	-.056
보상부적절3	-.006	.126	.055	.203	.171	.829	.109
보상부적절1	.068	.120	.044	.081	.193	.804	.032
직무불안정1	-.015	.128	.008	.120	.159	.036	.918
직무불안정2	.043	.185	-.002	.130	.118	.028	.908
고유값	5.178	2.822	2.553	1.841	1.581	1.491	1.300
설명분산 %	11.420	10.882	10.752	9.866	9.704	9.400	7.838
Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도							.777
근사 카이제곱							3096.613
df							276
유의수준							.000
Bartlett의 단위행렬 검증							

<Tab. 4-2-2> Exploratory Factor Analysis of Endogenous Variables

	burnout	depression
burnout1	.891	.198
burnout8	.838	.245
burnout5	.830	.267
burnout2	.827	.228
burnout3	.819	.216
burnout6	.756	.230
burnout4	.736	.196
burnout9	.694	.133
burnout7	.666	.006
depression2	.200	.885
depression1	.102	.865
depression3	.283	.775
고유값	6.569	1.651
설명분산 %	47.579	20.922
Kaiser-Meyer-Olkin 표본 적합도		
근사카이제곱		2535.408
df		66
유의수준		.000
Bartlett의 단위행렬 검증		

<Tab. 4-2-3> Model fit of Confirmatory Factor Analysis

	χ^2	CMIN/DF	GFI	AGFI	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
변수	536.830	1.732	.890	.855	.949	.938	.051	.050
기준	≥ 0.05	≤ 3	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	≥ 0.9	< 0.08	≤ 0.06
적합여부	부적합	적합	양호	양호	적합	적합	적합	적합

<Tab. 4-2-5> Correlation Analysis of Factors

	직무 요구도	자율성	결여	관계	직무	조직	보상	직장	소진	우울	AVE	CR
직무 요구도	1										.818	.929
자율성	-.183	1									.720	.885
결여	* [.849]		1								.876	.954
관계	.034			1							.883	.938
갈등	* [.936]				1						.619	.829
직무 불안정	.045	-.021			.256	1					.753	.901
조직 체계	.202	-.118			.312	.281	1				.591	.813
보상 부적절	**	*			**	** [.787]		1			.760	.940
직장 문화	.134	.112			**	**	** [.768]		1		.758	.903
소진	.241	-.069			.294	.271	.312	.290	.234	1		
우울	**	**			**	**	**	** [.769]	** [.872]	** [.871]		

<Tab. 4-2-4> Concentration validity of Factor

	B	β	t	p
직무요구도	1	1.000	.983	-
	2	.916	.942	14.170
	3	.607	.625	7.101
자율성결여	1	1.000	.815	-
	2	.976	.798	7.666
	3	.887	.756	13.321
관계갈등	1	1.000	.943	-
	2	.742	.706	8.658
	3	1.023	.983	13.585
직무불안정	1	1.000	.909	-
	2	.959	.919	10.829
	3	1.000	.737	-
조직체계	1	1.000	.676	-
	2	.987	.676	8.811
	3	.847	.586	8.065
보상부적절	1	1.000	.756	-
	2	.987	.734	8.811
	3	.847	.854	8.065
직장문화	1	1.000	.707	-
	2	.785	.675	8.822
	3	.862	.673	8.807
소진	1	1.000	.940	-
	2	.954	.876	24.537
	3	1.017	.841	22.115
	5	.907	.843	20.859
	8	.990	.877	24.660
우울	1	1.000	.760	-
	2	1.224	.915	13.906
	3	.937	.713	12.156

4.3.4 의료기관 종사자의 정서적 소진과 우울 간 관계 분석

의료기관 종사자의 정서적 소진이 우울에 미치는 영향을 파악하기 위해 경로분석을 실시하였으며 그 결과는 <Tab. 4-3-4>과 같다.

<Tab. 4-3-4> relationship of burnout and burnout

	비표준화 경로계수	표준화 경로계수	C.R	p	채택 여부
H3	.215	.342	4.520	.000	adopt

5. 결론 및 고찰

5.1 결론

본 연구는 의료기관 종사자의 직무스트레스와 우울의 관계에서 정서적 소진의 매개효과를 검증하기 위한 서술적 조사 연구이다. 편의표본 추출법을 사용하여 부산광역시와 경상남도에 소재하고 있는 의료기관 종사자를 대상으로 자료수집하였고 총 298부의 유효 설문지를 통계 분석 자료로 이용하였다.

수집된 자료는 코딩 과정을 거쳐 IBM SPSS statistics version 25 및 AMOS 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 연구의 결과는 다음과 같다.

1) 의료기관 종사자의 직무스트레스가 정서적 소진에 미치는 영향을 분석한 결과 일부 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하부 요인 중 직무요구도, 직무 자율성결여, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절은 정서적 소진에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2) 의료기관 종사자의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 분석한 결과 일부 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무스트레스의 하부 요인 중 조직체계가 우울에 유의한 정(+)의 향을 미치는 것으로 나타났다.

3) 의료기관 종사자의 정서적 소진이 우울에 미치는 영향을 분석한 결과, 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

5.2 고찰

본 연구는 의료기관 종사자의 직무스트레스와 정서적 소진, 우울의 영향 관계와 정서적 소진이 매개하는 직무스트레스와 우울의 영향 관계에 대해 파악하고자 실시하였으며, 그 결과에 대해 고찰하면 다음과 같다.

5.2.1 의료기관 종사자의 직무스트레스와 정서적 소진

Cho et al.(2010)는 간호사의 직무스트레스와 직무소진의 영향 관계에 대해 연구하였는데, 그 결과 직무스트레스가 소진에 유의한 정(+)의 영향을 미친다고 하였다. 상사 및 동료와의 관계와 역할갈등 등으로 인한 직무스트레스로 소진이 가중된다고 하여 관계갈등으로 인해 발생하는 직무스트레스가 소진을 유발한다는 본 연구와 유사한 결과를 나타내었다. 업무의 특성 등으로 인해 의료기관은 타 직종에 비해 보수적인 특성을 갖는 조직이며, 특히 간호 조직은 선후배 관계가 분명하고 경력에 따른 입지 차이 등 수직적인 관계 특성을 가지며 의사로부터 전해 받는 지시에 따라 업무를 수행하기 때문에 대인관계에서 비롯되는 스트레스가 더 큰 것으로 생각된다. 또, 아동병원 종사자를 대상으로 한 Kang(2017)의 연구에서도 직무스트레

스가 소진에 유의한 영향을 미친다고 하였다. Kang(2017)는 직무스트레스 중 직무요구도, 조직체계, 직무불안정이 정서적 소진에 유의한 영향을 미친다고 하였는데, 이는 과도한 직무로 인해 느끼는 부담감, 업무 수행에 필요한 장비 지원 부족, 불충분한 교육 등으로 인해 직무스트레스와 소진을 경험한다는 점에서 본 연구의 결과와 비슷하다고 할 수 있다.

이외에도 본 연구와 비슷한 의미를 나타내는 연구는 다수 존재하며, 여러 연구의 결과를 미루어 볼 때 의료기관 종사자의 직무스트레스 감소를 위해서는 수평적이고 상호 존중하는 조직 문화의 수립과 직무 수행을 위한 아낌없는 지원 등이 필요할 것으로 생각된다.

5.2.2 의료기관 종사자의 직무스트레스와 우울

경찰 공무원을 대상으로 한 Han(2016)의 연구에서 직무스트레스와 우울 간에 유의한 정(+)의 영향 관계가 있다고 하며 본 연구와 유사한 결과를 나타내었다. 직무스트레스의 하부 요인 중 직장문화, 조직체계, 보상부적절, 직무요구가 우울에 큰 영향을 미친다고 하였는데 이는 조직체계가 우울에 영향을 미친다고 밝혀진 본 연구의 결과와 다소 차이가 있었다. 이를 통해 의료기관 종사자들이 특히 근무지의 장비나 시설, 교육 훈련 등 업무를 위한 지원이 부족하고 인사제도나 근무 평가 등이 부적절하며 부서 간 업무 협조가 원활히 되지 않는 등의 환경에서 직무스트레스를 많이 느끼며 이로 인해 우울이 증가한다는 것을 알 수 있다. 이외에도 임상 간호사를 대상으로 한 Kim(2012)의 연구와 Yoo(2014)의 연구 등(Lee, 2004, Um et al., 2013)에서 직무스트레스를 많이 경험할수록 우울의 경험이 증가한다는 결과가 나타났다.

반면 지방공무원을 대상으로 한 Park et

al.(2013)의 연구에서도 직무스트레스가 우울을 높인다는 결과를 나타내었지만, 직무스트레스의 하부 요인별 우울에 미치는 영향에 대해서는 본 연구의 결과와는 전혀 달랐다. 이는 대상자의 특성이 다르기 때문에 나타난 결과로 생각되며, 이상의 비교 결과들을 조합해 볼 때 의료기관 종사자는 특히 직무수행을 위한 환경이나 조직 체계, 업무를 위한 교육 등 지원이 적절하지 않을 때 많은 스트레스를 느끼고 그로 인해 우울을 경험한다는 것을 알 수 있다.

따라서 의료기관 종사자들의 업무상 요구에 맞는 적절한 지원을 통해 직무스트레스와 우울의 발생을 예방하여야 할 것이다.

5.2.3 의료기관 종사자의 정서적 소진과 우울

치과위생사를 대상으로 우울과 소진에 대해 알아본 Kim(2018)의 연구에서 우울과 소진 간에 유의한 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. Kim(2018)는 사무직 등 타 직업군과 비교하였을 때 치과위생사의 정신건강 수준이 나빴으며 소진의 정도가 아주 심각하다고 하였다. 직장인을 대상으로 한 Cho(2020)의 연구에서도 소진과 우울 사이에 높은 정(+)의 상관관계가 있다고 하였으며 Song(2019)는 소진과 우울의 관계에서 소진이 우울에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 여러 선행연구에서 사무직 근로자, 치과위생사, 직장인, 간호사 등 다양한 직종의 근로자들이 정서적 소진과 우울을 경험하고 있었으며, 의료기관 종사자 역시 정서적 소진으로 인해 우울을 경험하고 있다는 것을 알 수 있다(Lee, 2015). 또한, Koo(2011)와 Yun et al.(2015)의 연구에서는 소진이 적절히 해소되지 않고 계속해서 일어나면 호흡기 질환, 만성피로 등 다양한 신체적 질병이 유발되고 우울증, 불안과 같은 정서적 질환으로도 이어져 신체, 정서적

건강에 악영향을 미친다고 하였다.

이러한 학문적 주장에 비해 정서적 소진과 우울 간의 관계를 파악하기 위한 실증적 연구는 많지 않지만 영향 관계를 밝혀 예방책을 수립하고 적절한 대처 방안을 마련하기 위한 노력은 대단히 중요한 일이라고 생각된다. 따라서 향후 정서적 소진과 우울의 관계에 대한 다양한 주장을 토대로 추가적인 연구를 통해 실증적 의의를 밝혀낼 필요성이 있을 것이다.

Reference

- [1] Chang, S. J.(2000), Standardization of Health Statistical Data Collection and Measurement. Gyechukmunwhasa. (장세진 (2000), 건강통계자료 수집·측정의 표준화. 대한예방의학회, 92-143).
- [2] Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D. M., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., Chung, J. J., Cho, J. J., Son, M. A., Chae, C. H., Kim, J. W., Kim, J. I., Kim, H. S., Roh, S. C., Park, J. B., Woo, J. M., Kim, S. Y., Kim, J. Y., Ha, M. N., Park, J. S., Rhee, K. Y., Kim, H. R., Kong, J. O., Kim, I. A., Kim, J. S., Park, J. H., Hyeon, S. J., Son, D. K.(2005). Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees. Journal of The Korean Society Of Occupational And Environment, 17(4), 297-317. (장세진, 고상백, 강동목, 김성아, 강명근, 이철갑, 정진주, 조정진, 손미아, 채창호, 김정원, 김형수, 노상철, 박재범, 우종민, 김수영, 김정연, 하미나, 박정선, 이경용, 김형렬, 공정욱, 김인아, 김정수, 박준호, 현숙중, 손동국(2005). 한국인 직무 스트레스 측정도구의 개발·표준화. 대한산업의학학회, 17(4), 297-317).
- [3] Cho, C. H. & Kim, M. S.(2010), An Effect of Nurses' Job Stress and Job Burnout, Job Satisfaction and Turnover Intention : Focusing on Large-sized Hospital in Daegu Gyeongbuk Area, Korean Journal of Business Administration, 3, 366-380. (조철호, 김미선(2010), 간호사의 직무스트레스가 직무소진, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향 : 대구·경북지역 대형병원을 중심으로. 대한경영학회, 3, 366-380).
- [4] Cho, M. K.(2020), The Double Mediation Effect of Job Burnout, Depression between Role Overload and Flourishing of Employees, The Graduate School of Catholic University. (조명근(2020), 직장인의 역할과부하와 번영의 관계에서 직무소진과 우울의 이중매개효과. 가톨릭대학교 상담심리대학원 석사학위논문).
- [5] Choi, H. Y.(2002), Perfectionism Tendency, Social Support, and Burnout Among Counselors, The Graduate School of Catholic University. (최혜윤(2002), 상담자의 완벽주의 성향, 사회적 지지와 심리적 소진. 가톨릭대학교 심리상담대학원 석사학위논문).
- [6] Chong, H. J.(2002), A Study on the Determinants of Workers' Burnout in Homeless Shelters, The Graduate School of Yonsei University. (정희정(2002), 노숙인 쉼터 실무자들의 소진에 영향을 미치는 요인

- 에 관한 연구 : 서울시 노숙인 쉼터를 중심으로. 연세대학교 석사학위논문).
- [7] Doosan Dong-A(1999), Dong-A New Korean Dictionary. (Fourth Edition)(두산동아(1999). 동아 새국어사전(제4판)).
- [8] Han, K. H.(2016), Influence of Maladaptive Perfectionism on Mental Health of Police Officer : Mediating effect of job stress and moderating effect of soothing ability, The Graduate School of Daegu Haany University. (한경희(2016), 부적응적 완벽주의가 경찰공무원의 정신건강에 미치는 영향 : 직무스트레스 매개효과와 자기위로능력의 조절효과. 대구한의대학교 대학원 박사학위논문).
- [9] Health Insurance Review and Assessment Service(2010), Press Release of Statistics Disclosure Department of Policy Support Office. (건강보험심사평가원(2010), 정책지원실 통계정보공개부 보도자료).
- [10] Jung, J. H.(2017), Effects of Occupational Stress Change on the Blood Pressure of Workers in a Large Company, The Graduate School of Ajou University. (정재혁(2017), 한 대기업 사업장 근로자들의 직무스트레스 변화가 혈압에 미치는 영향. 아주대학교 보건대학원 석사학위논문).
- [11] Kang, M. H.(2010), Mediation effect of self-esteem in the relationship between job stress and job satisfaction of emotional labor workers, The Graduate School of Korea University. (강만호(2010), 감정노동 종사자의 직무스트레스와 직무만족과의 관계에서 자아존중감의 매개효과, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문).
- [12] Kang, S. K.(2017), Effect of Work Stress Caused by Emotional Labor of Children's Hospital Employees on Burnout, The Graduate School of Dagu Hany University. (강상구(2017), 아동병원 종사자의 감정노동에 따른 직무스트레스가 소진에 미치는 영향, 대구한의대학교 대학원 박사학위논문).
- [13] Kim, H. S.(2013), Occupational Stress of Medical Administrative Employees in Regional Hospitals, The Korean journal of stress research, 21(3), 229-238. (김혜숙(2013), 지역 의료기관 행정직 종사자의 직무스트레스 대한스트레스학회, 21(3), 229-238).
- [14] Kim, H. Y.(2010), The Effect of Married Woman's Job Stress on the Marriage Satisfaction, The Graduate School of Dong-A University. (김혜영(2010), 기혼여성의 직무스트레스가 결혼만족도에 미치는 영향. 동아대학교 대학원 석사학위논문).
- [15] Kim, H. Y., et al.(2012), Stress of Korea, Issue&Diagnostics(59), 1-26. (김희연, 이상훈, 김군수, 신기동(2012), 스트레스 사회 한국. 이슈&진단(59), 1-26).
- [16] Kim, J. M.(2017), The Effect of Job Stress of Childcare Teachers on Psychological Burnout : Focusing on the mediating effects of self esteem. (김정미(2017), 보육교사의 직무스트레스가 심리적 소진에 미치는 영향 : 자아존중감의 매개효과를

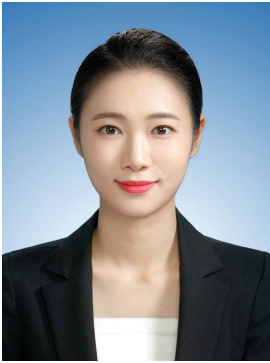
- 중심으로. 한세대학교 대학원 박사학위논문).
- [17] Kim, M. J., et al(1999), Organizational Behaviorism, Chongmok Publishing Company. (김문중 외(1999), 조직행동론, 청목출판사).
- [18] Kim, T. K.(2012), The effect of job stress for depression in clinical nurses : focusing on the mediating effects of coping strategies and social support, The Graduate School of Chungju university. (김태경(2012), 임상간호사의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향 : 스트레스 대처방식과 사회적 지지의 매개효과를 중심으로. 충주대학교 일반대학원 석사학위논문).
- [19] Kim, Y. A.(2018), The Impacts of Psychosocial Work Environments on Sleep Disorder, Depressive Symptoms and Burnout of Dental hygienist, The Graduate School of Ajou University. (김윤아(2018), 사회·심리적 근로환경이 치과위생사의 수면장애, 우울, 소진에 미치는 영향. 아주대학교 보건대학원 석사학위논문).
- [20] Ko, Y. K. & Kang, K. H.(2006), A Study on the Relationship between Self-efficacy, Collective-efficacy and Job Stress in the Nursing Staff, The Journal of Korean Nursing Administraion Academic Society, 12(2), 276-286. (고유경, 강경화(2006), 일반간호사의 자기효능감, 집단효능감과 직무스트레스에 관한 연구. 간호행정학회지, 12(2), 276-286).
- [21] Koo, E. M.(2011), A Study on Child Care Teacher's Physical Health, Mental Health and Burnout, Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare, 15(4), 120-139. (구은미(2011), 보육교사의 신체적, 정신적 건강상태와 소진에 대한 연구. 유아교육·교육복지연구, 15(4), 120-139).
- [22] Kwon, E. K.(2004), The effects of Counseling Termination Experience, Social support, and Self Efficacy on a Play Therapist's Psychological Burnout, The Graduate School of Sookmyung Women's University. (권이경(2004), 상담종결경험, 사회적 지지, 자기효능감이 놀이치료자의 심리적 소진에 미치는 영향. 숙명여자대학교 석사학위논문).
- [23] Lee, C. J.(2011), A Study on the Public Nurses' Work Stress and Burnout : The Exploration of Moderating Variables, The Graduate School of Changwon University. (이춘중(2011), 국립병원 간호사의 직무스트레스와 소진 : 완화요소의 탐색. 창원대학교 대학원 박사학위논문).
- [24] Lee, J. Y.(2015), Effects of non-commissioned Officers' Role Stress on Burnout, Depression, and Turnover Intention, The Journal of the Korea Contents Association, 15(4), 303-315. (이자영(2015), 부사관의 역할스트레스가 소진, 우울, 이직의도에 미치는 영향. 한국콘텐츠학회, 15(4), 303-315).
- [25] Lee, M. S.(1998), Study on the Effect of Job Stressors to Job Stress and organizational Efficiency through

- Personality Variable, The Graduate School of Ewha Woman's University. (이미숙(1998), 직무스트레스 요인이 퍼스낼리티에 따라 직무스트레스와 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학교 석사학위논문).
- [26] Lee, M. S.(2004), A Study on the Relation between Job Stress and Depression of Clinical Nurses, The Graduate School of Chosun University. (이미숙(2004), 임상간호사들의 직무스트레스와 우울과의 관련성. 조선대학교 환경보건대학원 석사학위논문).
- [27] Ministry of Health and Welfare(2013), 2013 Mental Health Project Guide. (보건복지부(2013), 2013년 정신건강사업 안내).
- [28] Park, B. J.(2001), The Effect of Job Stress Factors on Organizational Effectiveness of Public Officials Organizational Members, The Graduate School of Gangneung University. (박병중(2001), 공무원 조직구성원의 직무스트레스 요인이 조직 효과성에 미치는 영향. 경희대학교 행정대학원 석사학위논문).
- [29] Park, H. H., et al.(2013), The Associated Domains of Job Stress for the Depression among Local Public Officials, The Journal of the Korea Institute of Electronic Communication Sciences, 8(9), 1373-1381. (박현희, 류소연, 김보은, 천인애, 김명권(2013), 지방공무원의 우울에 영향을 미치는 직무 스트레스 요인. 한국전자통신학회, 8(9), 1373-1381).
- [30] Park, J. Y.(2018), The relationship between stress and burn-out : A moderated mediation model of positive and negative emotions, resilience and teacher efficacy, cognitive emotion regulation, The Graduate School of Hanshin University. (박지영(2018), 직무스트레스와 심리적 소진의 관계에서 긍정·부정정서와 회복탄력성, 교사효능감 및 인지적 정서조절의 조절된 매개효과 : 특수학교 교사를 중심으로. 한신대학교 대학원 석사학위논문).
- [31] Shim, J. W.(2015), Job-related stress of Claim Adjusters in a Life Insurance Company, The Graduate School of Seoul National University. (신정욱(2015), 보험회사 심사자의 직무관련 스트레스 서울대학교 대학원 석사학위논문).
- [32] Song, M. O.(2017), The Mediating Effects of Calling and Self-esteem in the Relationship of Job Stress to Burnout Among Pastors, The Graduate School of Soongsil University. (송미옥(2017), 목회자의 직무 스트레스와 소진의 관계에서 소명감과 자아존중감의 매개효과. 숭실대학교 기독교학대학원 석사학위논문).
- [33] Song, Y. A.(2019), The development of the local clinic medical doctor role stress scale and the mediation effect of job burnout on the relationship between role stress and depression among local clinic medical doctors, The Graduate School of Hongik University. (송영아(2019), 개원의

- 역할스트레스 척도 개발 및 역할스트레스와 우울 간 관계에서 직무소진의 매개효과. 홍익대학교 대학원 박사학위논문).
- [34] Um, T. S. & Kim, H. S.(2013), Impacts of Job Stress and Job Satisfaction on Depression among Local Public Servants, Korean Association of Health and Medical Sociology, 21(4), 123-142. (엄태순, 김현실 (2013), 지방공무원의 직무스트레스와 직무만족도가 우울에 미치는 영향. 한국지방정부학회, 21(4), 123-142).
- [35] Wie, G. B.(2009), Analysis of the Influence of Job Stresses in Hospital Staffs on Organizational Commitment and Job Satisfaction, Institute for Poverty Alleviation and International Development, 18(2), 163-175. (위광복(2009), 병원인력의 직무스트레스가 조직몰입과 직무만족에 미치는 영향요인분석. 연세대학교 빈곤문제국제개발연구원, 18(2), 163-185).
- [36] Woo, J. P.(2012), Concept and Understanding of Structural Equations Model, Hannah Rae Academy. (우중필 (2012), 구조방정식모델 개념과 이해, 한나라이카데미).
- [37] Yoo, H. J.(2014), Effects of Job Stress on Depression and Sleep Disorder of Hospital Clinical Nurses, The Graduate School of Inha University. (유혜자(2014), 직무스트레스가 종합병원 임상간호사의 우울과 수면장애에 미치는 영향. 인하대학교 대학원 석사학위논문).
- [38] Yun, K. M. & Yoon, H. M.(2015), Effects of Socio-demographic Characteristics, Emotionality, Health Status, & Organizational Health on Burnout among Teachers of Young Children : Focused on the Provision of Government Subsidy, Journal of Early Childhood Education & Educare Welfare. (윤경미, 윤희미(2015), 보육교사의 사회인구학적 특성과 정서성, 건강상태 및 조직 건강성이 소진에 미치는 영향. 유아교육·보육복지연구, 19(4), 503-528).
- [39] Akiskal, H. S.(1985). Interaction of biologic and psychologic factors in the origin of depressive disorders. Acta Psychiatrica Scandinavica, 74, 131-139.
- [40] Battle, J.(1978). Relationship between self-esteem and depression. Psychological report, 42, 745-746.
- [41] Beck, A. T.(1967). Depression : Clinical, experimental, and theoretical aspects. Philadelphia. University of Pennsylvania Press.
- [42] DSM-IV, D.(1994). Statistical Manual of Mental Disorders. American Psychiatric Association, 535.
- [43] Freudenberger, H. J.(1974). Staff burnout. Journal of Social Issues, 30.
- [44] Hulsheger, U. R. & Schewe, A. F.(2011). On the Costs and benefits of emotional labor : A meta-analysis of three decades of research. Journal of Occupational Health Psychology, 16(3), 361-399.
- [45] Lazarus, R. S. & Folkman, S.(1984). Stress

appraisal and coping. New York, N. Y.:
Springer Publishing Company.

- [46] Marcus, M., Yasamy, M. T., van
Ommeren, M., Chisholm, D. & Saxena,
S.(2012). Depression : A global public
health concern.
- [47] Maslach, C. & Jackson, S. E.(1981). The
Maslach Burnout Inventory. Palo Alto
California : Consulting Psychology Press.
- [48] Maslach, C.(1982). The burnout syndrome.
New York : Prentice Hall



Kyoungjin, Song(ssong670@gmail.com)

Kyoungjin Song earned her master's and doctoral degree in Public Health from DongEui University. She is currently a lecturer in Healthcare Management at DongEi University and working at Lala Korean Medicine Hospital as human resources manager. She is interested in Healthcare Service, Mental Health and Service.



Jeongwon, Lee(leejw@deu.ac.kr)

Jeongwon Lee is a Professor of Healthcare Management at DongEui University. He earned his master's and doctoral degree in Korean Medicine from DongEui University.

The Effects of Job Stress on Depression by Burnout in The Hospital Employees

Kyoungjin Song¹⁾ · Jeongwon Lee²⁾

ABSTRACT

Job stress experienced during work has a positive effect on the organization, such as performance improvement, but if not properly managed, it can cause physical diseases such as digestive diseases and mental diseases such as depression and neurological diseases. If job stress persists for a long time, it causes emotional exhaustion and depression, which has a significant adverse effect on individuals and organizations, so proper management is essential. Therefore, in this study, a descriptive survey study was conducted using a self-report questionnaire method to find out the relationship between job stress, emotional exhaustion and depression of medical institution workers.

As a result of the analysis, it was found that job stress of medical institution workers had a significant (+) effect on emotional exhaustion and depression, and emotional exhaustion of medical institution workers had a significant (+) effect on depression. Through this study, it was found that there was a significant relationship between job stress, emotional exhaustion, and depression of hospital employees, and that emotional exhaustion acts as a parameter in the relationship between job stress and depression.

Considering that job stress of hospital employees causes adverse organizational effects, such as threatening workers' mental and physical health and causing deterioration in the quality of medical services, organizational efforts will be needed to relieve and properly manage job stress of hospital employees.

Keywords: job stress, burn out, depression, hospital, hospital employee

1) DongEui University, Lecturer, ssong670@gmail.com

2) DongEui University, Professor, leeju@deu.ac.kr