

119상황실 근무자의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향

박대성* · 남건우**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

미국 국립산업안전보건연구소는 직무스트레스를 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 바램(요구)과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적, 정서적 반응이라고 정의하였다¹⁾. 스트레스(stress)는 탈진이나 직무 불만족²⁾, 우울증과 같은 심리적 문제를 야기시킬 수 있으며³⁾, Kuper 등⁴⁾은 관상동맥 심장질환과 직무스트레스가 관련성이 있다고 하였다. 또한 Zich 등⁵⁾은 BDI(Beck's depression inventory)가 우울증과 관련성이 있음을 보고하였고, 대부분의 심리적 적응과 스트레스에 관한 연구들에서는 우울이 스트레스에 대한 가장 보편적인 반응이라는 것에 공통된 견해를 보이고 있으며⁶⁾, 이 양자 간에는 높은 정적인 상관관계를 가지고 있는 것으로 보고 되고 있다⁷⁾.

우울증은 가장 흔한 정신장애들 중의 하나이고⁸⁾ 인간이 경험하는 가장 대표적인 정신병리 가운데 하나이다. 실제로 미국 통계에 의하면 우울증으로 고생하는 인구를 어느 한 시점에서 측정했을 경우 8%에서 18%로 추산되고 있으며⁹⁾, 인생 전체 주기에서 한번 정도 우울증으로 고생하는 사람의 비율

이 전체 인구의 25%까지 추산되고 있다¹⁰⁾. 일차 진료에서 우울증의 유병률은 외국의 경우 3.4%에서 30%까지 보고 되고 있으며 국내에서는 반 등¹¹⁾ 이 BDI(Beck's depression inventory)를 사용하여 30.1%로 보고한 바 있다. 또한 BDI(Beck's depression inventory)를 사용하여 입원환자를 대상으로 한 연구에서는 이보다 더 높은 유병률을 보여 국외에서는 15~45%, 국내에서는 30~60%로 보고 되고 있다¹²⁾.

소방에 대한 국민들의 요구도가 급증하는 시점에서 119상황실 근무자의 역할과 기능의 중요성을 인식해 볼 때, 조직은 구성원 모두가 직장에서 만족을 느끼도록 배려해 주어야 할 사회적 책임을 지니고 있는 것이다¹³⁾. 스트레스 직종에서 근무하는 119상황실 근무자는 항상 화재·구조·구급상황에 긴장하고 있어야 하고, 각종사고와 응급환자가 증가 추세에 있어 직무스트레스, 수면장애, 우울수준은 막대할 것으로 생각된다. 이러한 많은 스트레스 환경 속에서 대처방법에 대한 중요성을 미처 인식하지 못하고 방치하는 것이 현실이다.

따라서 119상황실 근무자의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 관한 연구가 없어 본 연구를 시도하였으며, 119상황실 근무자의 직무개선과 연구에 있어 중요한 기초 자료로 활용될 수 있을 것이다.

* 춘해보건대학 응급구조과 교수

** 춘해보건대학 작업치료과 교수

2. 연구목적

본 연구는 119상황실 근무자의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 인구·사회학적 특성, 직무관련 사항을 파악한다.

둘째, 대상자의 직무스트레스, 우울을 파악한다.

셋째, 대상자의 일반적 특성, 직무관련 사항에 따른 직무스트레스, 우울의 차이를 파악한다.

넷째, 대상자의 직무스트레스와 우울 간의 상관 관계를 파악한다.

다섯째, 대상자의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 119상황실 근무자를 대상으로 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 알아보기 위한 단면연구이다.

2. 연구대상자

본 연구는 소방방재청, 특별시, 광역시, 도 소방본부 119상황실 근무자를 대상으로 선정하였다.

119상황실 근무자 총 334명을 대상으로 설문지를 배부하였고 그 중 289명의 설문지를 회수하였다. 다수의 항목에 대한 미기재 응답과 부실한 응답을 보인 근무자를 제외하고 최종분석에 들어간 응답자수는 271명이었다.

3. 연구도구

본 연구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 대상자의 일반적 특성 8문항, 직무스트레스에 관한 20문항, 우울에 관한 21문항으로 구성되었다.

(1) 직무스트레스 측정도구

대상자의 직무스트레스 측정도구는 Cooper 등¹⁴⁾, Ivancevich 등¹⁵⁾, Schuler¹⁶⁾이 제작한 직무스트레스 요인 설문지를 수정·보완하여 사용하였으며, 본 설문지의 전체 문항은 20문항이다. 이를 변인별로 제시하면 직무특성 요인의 경우 기능 다양성 3문항, 과업동일성 3문항, 과업중요성 2문항, 자율성 2문항, 피드백 3문항 총 13문항이다. 인간관계 요인의 경우 상급자와의 관계 1문항, 동료와의 관계 1문항, 하급자와의 관계 1문항 총 3문항이다. 의사소통 요인의 경우 의사소통의 정확성 1문항, 의사소통의 방향 1문항, 의사소통의 원활성 2문항 총 4문항이다.

각 문항은 5단계 Likert Scale로 구성하여 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 배정하였으며, 본 연구에서는 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구에서 사용된 직무스트레스 측정도구의 Cronbach's $\alpha = .886$ 이었다.

(2) 우울 측정도구

대상자의 우울 측정도구는 Beck(1967)이 개발한 Beck Depression Inventory(BDI)를 이¹⁷⁾가 번안한 BDI(Beck Depression Inventory) 한국판을 사용하였다.

BDI(Beck Depression Inventory)는 총 21문항으로 구성되어 있으며, 우울증의 정서적, 인지적, 동기적 및 생리적 측면을 포함하고 있다. 문항의 각 진술들은 증상의 강도를 나타내는 것으로 우울의 증상이 전혀 없는 보기(0점)에서 매우 심한 보기(3점)까지 4점 척도로 측정하며, 최소 0점에서 최대 63점까지 점수를 가진다. 점수가 높을수록 더 높은 우울수준을 나타낸다. 본 연구에서 사용한 우울수준의 분류에서 0~9점은 우울하지 않은 것으로, 10~15점은 경증, 16~23점은 중등도, 24~63점은 심한 우울증으로 분류하였다¹⁸⁾. 본 연구에서 직무스트레스 측정도구의 Cronbach's $\alpha = .900$ 이었다.

〈표 2〉 직무관련 사항

		구 분	실 수	백분율(%)
계 급		소방사	7	2.6
		소방교	30	11.1
		소방장	13	80.8
		소방위	13	4.8
		소방령	2	.7
근속 근무년수		1년 미만	41	15.1
		1년 이상~3년 이하	23	8.5
		4년 이상~6년 이하	3	1.1
		7년 이상~9년 이하	151	55.7
		10년 이상	53	19.6
보직 근무년수		1년 미만	60	22.1
		1년 이상~3년 이하	109	40.2
		4년 이상~6년 이하	85	31.4
		7년 이상~9년 이하	17	6.3

4. 자료수집 및 방법

본 연구의 자료수집 기간은 2008년 4월 12일부터 5월 16일까지 소방방재청, 특별시, 광역시, 도 본부 119상황실 근무자를 대상으로 연구의 취지와 목적에 대해서 설명한 후 구조화된 설문지로 자료를 수집하였다. 자료를 배부할 때 연구 자료만으로 사용한다는 사항을 설명하였다.

자료 수집은 우편으로 설문지를 배부하고 작성하게 한 후 다시 우편으로 회수하였다. 설문지는 총 334부를 배부하여 289부를 회수하였고 그 중 응답이 불성실하거나 연구의 성격에 맞지 않는 설문지 18부를 제외하고 271부를 실제분석에 사용하였다.

〈표 1〉 인구·사회학적 특성

N = 271

		구 분	실 수	백분율(%)
성 별		남	263	97.0
		여	8	3.0
연 령		만 24세 이하	2	.7
		만 25세 이상~만 29세 이하	36	13.3
		만 30세 이상~만 34세 이하	94	34.7
		만 35세 이상	139	51.3
최종 학력		고등학교 졸업	109	40.2
		전문대학 졸업	74	27.3
		대학교 졸업	81	29.9
		대학원 이상	7	2.6
결혼 유무		미혼	8	3.0
		기혼	262	96.7
		별거	1	.4

5. 자료 분석 방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS 12.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다. 자료 분석을 위해 사용한 통계적 기법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 인구·사회학적 특성은 빈도와 백분율로 산출하였다.

둘째, 대상자의 직무관련 사항은 빈도와 백분율로 산출하였다.

셋째, 대상자의 직무스트레스, 우울은 평균 및 표준편차를 구하였다.

넷째, 대상자의 일반적 특성 및 직무관련 사항에 따른 직무스트레스, 우울의 차이를 알아보기 위해 t-test, ANOVA를 사용하여 분석하였다.

다섯째, 대상자의 직무스트레스와 우울 간의 관계는 Pearson correlation coefficients를 구하였다.

여섯째, 대상자의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향에 대해 살펴보기 위하여 stepwise linear regression을 실시하였다.

명, ‘소방위’ 13명, ‘소방령’ 2명이었다.

근속년수는 ‘1년 미만’ 41명, ‘1년 이상~3년 이하’ 23명, ‘4년 이상~6년 이하’ 3명, ‘7년 이상~9년 이하’ 151명, ‘10년 이상’ 53명이었다.

현 보직의 근무년수는 ‘1년 미만’ 60명, ‘1년 이상~3년 이하’ 109명, ‘4년 이상~6년 이하’ 85명, ‘7년 이상~9년 이하’ 17명이었다.

3. 직무스트레스

대상자의 직무스트레스는 직무스트레스 척도를 구성하고 있는 영역 전체 평균은 3.30점이었다. 각 영역별 직무스트레스 정도를 살펴보면, 가장 높은 영역은 ‘인간관계 요인’ 3.41점이었으며, ‘직무특성 요인’ 3.36점, ‘의사소통 요인’ 3.01점 순으로 나타났다<표 3>.

4. 우울

대상자의 우울에 대한 결과, 전체 문항 평균 합은 11.88점으로 경미한 우울수준으로 나타났다<표 4>.

Ⅲ. 연구결과

1. 인구·사회학적 특성

대상자의 인구·사회학적 특성은 <표 1>과 같다. 성별은 ‘남’ 263명 ‘여’ 8명 이었으며, 연령은 ‘만 24세 이하’ 2명, ‘만 25세 이상~만 29세 이하’ 36명, ‘만 30세 이상~만 34세 이하’ 94명, ‘만 35세 이상’ 139명이었다.

최종학력은 ‘고등학교 졸업’ 109명, ‘전문대학 졸업’ 74명, ‘대학교 졸업’ 81명, ‘대학원 이상’ 7명이었다. 결혼 유무는 ‘미혼’ 8명, ‘기혼’ 262명, 별거 중이 1명이었다.

2. 직무관련 사항

대상자의 직무관련 사항은 <표 2>와 같다. 현 계급은 ‘소방사’ 7명, ‘소방교’, 30명, ‘소방장’ 219

5. 인구·사회학적 특성에 따른 직무스트레스와 우울

대상자의 인구·사회학적 특성에 따른 직무스트레스와 우울 결과는 <표 5>와 같다. 직무스트레스는 성별에서 ‘남’ 3.30점, ‘여’ 3.06점으로 ‘남’이 ‘여’보다 직무스트레스가 높게 나타났으나, 통계적으로 유의한 차이는 보이지 않았다.

연령에서 ‘만 25세 이상~만 29세 이하’ 3.63점으로 가장 높았고, ‘만 30세 이상~만 34세 이하’ 3.26점, ‘만 35세 이상’ 3.24점, ‘만 24세 이하’ 3.15점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다($F=10.371, p=.000$).

최종학력에서 ‘고등학교 졸업’이 3.44점으로 가장 높았고, ‘대학원 이상’이 3.40점, ‘대학교 졸업’이 3.21점, ‘전문대학 졸업’이 3.18점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다($F=8.491, p=.000$).

〈표 3〉 직무스트레스

영역	문항	M ± SD
직무특성 요인	현재의 담당업무를 수행하기 위해서는 여러 가지 기능이나 기술이 필요하다.	3.49 ± .64
	현재의 담당업무를 수행하기 위해서는 다양한 지식이 필요하다.	3.76 ± .50
	현재의 담당업무를 수행하기 위해서는 판단력이나 추진력과 같은 정신적 능력이 필요하다.	3.91 ± .68
	나는 업무의 계획에서부터 수행, 완성에 이르기까지 모든 과정에 관하여는 편이다.	2.97 ± .75
	현재 내가 담당하고 있는 업무는 전체 업무 중 일부에 지나지 않는다.	3.28 ± .61
	나는 맡은 업무를 되도록 다른 사람의 협조 없이 처음부터 끝까지 마무리하려고 한다.	3.56 ± .64
	나의 업무수행 결과는 내가 일하고 있는 조직의 목적달성에 많은 영향을 미친다.	3.46 ± .73
	나의 업무수행 결과는 다른 사람의 업무수행 과정에 많은 영향을 미친다.	3.57 ± .77
	나는 업무계획 작성이나 업무수행 시 어느 정도 자율적인 행위를 할 수 있다.	3.19 ± .75
	나는 업무계획 작성이나 업무수행 시 다른 직원보다 더 많은 재량권을 가지고 있다.	2.92 ± .73
	업무수행의 진행과정이나 결과를 상사나 동료의 전달 없이도 혼자서 직접 알 수 있다.	2.96 ± .89
	업무의 결과를 보면 무엇이 잘 못되었는가를 쉽게 알 수 있다.	3.70 ± .70
	나는 내가 수행하는 업무를 자주 돌이켜보고 점검하고 있다.	2.88 ± .82
소 계		3.36 ± .41
인간관계 요인	나의 상관은 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	3.23 ± .73
	나의 동료는 나에게 신뢰감이나 애정을 가지고 있다.	3.57 ± .63
	나의 하급자는 나에게 신뢰감과 존경심을 가지고 있다.	3.44 ± .66
	소 계	3.41 ± .55
의사소통 요인	업무와 관련된 나의 의견이 상위층에 정확히 전달된다.	2.98 ± .71
	업무와 관련된 의사결정은 주로 상위층에서 하위층으로 일방적으로 전달된다.	2.88 ± .86
	업무협조를 위한 상급자 및 하급자간의 의견교환이나 접촉이 잘 이루어지는 편이다.	3.16 ± .83
	업무수행 시 타부서나 타조직과 정보교환이 원활하게 이루어진다.	3.00 ± .71
	소 계	3.01 ± .51
전 체		3.30 ± .40

결혼 유무에서 ‘기혼’ 3.32점으로 가장 높았고, ‘별거’ 2.90점, ‘미혼’ 2.66점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다($F=11.376, p=.000$).

우울은 성별에서 ‘남’ 11.70점, ‘여’ 17.87점으로 ‘여’가 ‘남’보다 높았으며, 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다($t=2.205, p=.028$).

연령에서 ‘만 24세 이하’ 18.50점으로 가장 높았고, ‘만 25세 이상~만 29세 이하’ 14.75점, ‘만 30세 이상~만 34세 이하’ 11.74점, ‘만 35세 이상~만 39세 이하’ 10.85점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다($F=2.677, p=.048$).

최종학력은 ‘대학원 이상’ 19.28점으로 가장 높고, ‘대학교 졸업’ 13.07점, ‘전문대학 졸업’ 12.21

〈표 4〉 우울

문항	M ± SD
우울1	.62 ± .54
우울2	.39 ± .51
우울3	.70 ± .72
우울4	1.25 ± .69
우울5	.44 ± .58
우울6	.50 ± .73
우울7	.32 ± .46
우울8	.76 ± .58
우울9	.45 ± .52
우울10	.12 ± .41
우울11	.46 ± .62
우울12	.52 ± .56
우울13	.68 ± .62
우울14	.46 ± .58
우울15	.58 ± .53
우울16	.60 ± .66
우울17	.90 ± .51
우울18	.34 ± .55
우울19	.71 ± 1.35
우울20	.51 ± .55
우울21	.48 ± .66
평균 합	11.88 ± 7.85

〈표 5〉 인구·사회학적 특성에 따른 직무스트레스와 우울

구분	직무스트레스			우울			
	M ± SD	t or F	P	M ± SD	t or F	P	
성별	남	3.30 ± .41	1.681	.094	11.70 ± 7.78	2.205	.028*
	여	3.06 ± .30			17.87 ± 8.37		
연령	만 24세 이하	3.15 ± .35	10.371	.000**	18.50 ± 4.94	2.677	.048*
	만 25세 이상~	3.63 ± .52			14.75 ± 6.33		
	만 29세 이하	3.26 ± .36			10.85 ± 7.32		
	만 30세 이상~						
	만 34세 이하	3.24 ± .36			11.74 ± 8.40		
만 35세 이상							
최종학력	고등학교 졸업	3.44 ± .41	8.491	.000**	10.30 ± 7.22	4.368	.005*
	전문대학 졸업	3.18 ± .35			12.21 ± 7.82		
	대학교 졸업	3.21 ± .39			13.07 ± 8.39		
	대학원 이상	3.40 ± .37			19.28 ± 4.57		
결혼유무	미혼	2.66 ± .37	11.376	.000**	15.37 ± 4.71	1.672	.190
	기혼	3.32 ± .39			11.74 ± 7.89		
	별거	2.90 ± .00			22.00 ± .00		

* p < .05, ** p < .001

점, ‘고등학교 졸업’ 10.30점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F=4.368, p= .005).

결혼 유무에서는 ‘별거’ 22.00점으로 가장 높았으며, ‘미혼’ 15.37점, ‘기혼’ 11.74점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

6. 직무관련 사항에 따른 직무스트레스와 우울

대상자의 직무관련 사항에 따른 직무스트레스와 우울 결과는 <표 6>과 같다. 직무스트레스는 현 계급에서 ‘소방장’ 3.33점으로 가장 높았고, ‘소방령’ 3.30점, ‘소방위’ 3.21점, ‘소방교’ 3.20점, ‘소방사’ 2.90점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F=2.639, p= .034).

근속년수에서 ‘7년 이상~9년 이하’ 3.34점으로 가장 높았고, ‘10년 이상’ 3.31점, ‘1년 미만’ 3.26

점, ‘4년 이상~6년 이하’ 3.15점, ‘1년 이상~3년 이하’ 3.08점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이는 없었다.

현 보직 근무년수에서는 ‘1년 이상~3년 이하’ 3.42점으로 가장 높았고, ‘1년 미만’ 및 ‘7년 이상~9년 이하’ 3.22점, ‘4년 이상~6년 이하’ 3.21점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F=5.540, p= .001).

우울은 현 계급에서 ‘소방위’ 20.61점으로 가장 높았고, ‘소방사’ 18.57점, ‘소방교’ 17.96점, ‘소방장’ 10.34점, ‘소방령’ 9.50점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F=14.296, p= .000).

근속년수는 ‘1년 이상~3년 이하’ 19.39점으로 가장 높았고, ‘1년 미만’ 17.95점, ‘4년 이상~6년 이하’ 15.33점, ‘7년 이상~9년 이하’ 11.00점, ‘10년

<표 6> 직무관련 사항에 따른 직무스트레스와 우울

구 분	직무스트레스			우 울		
	M ± SD	t or F	P	M ± SD	t or F	P
현 계급	소방사	2.90 ± .50		18.57 ± 5.91		
	소방교	3.20 ± .33		17.96 ± 9.14		
	소방장	3.33 ± .41	2.639	10.34 ± 6.72	14.296	.000**
	소방위	3.21 ± .25		20.61 ± 9.99		
	소방령	3.30 ± .00		9.50 ± .70		
근속년수	1년 미만	3.26 ± .42		17.95 ± 8.95		
	1년 이상~3년 이하	3.08 ± .35		19.39 ± 8.43		
	4년 이상~6년 이하	3.15 ± .00	2.354	15.33 ± .57	25.640	.000**
	7년 이상~9년 이하	3.34 ± .43		11.00 ± 6.43		
	10년 이상	3.31 ± .31		6.26 ± 4.46		
	1년 미만	3.22 ± .38		18.71 ± 8.77		
	1년 이상~3년 이하	3.42 ± .42		11.41 ± 5.92		
현 보직 근무년수	3년 이하					
	4년 이상~6년 이하	3.21 ± .39	5.54	8.85 ± 6.95	30.060	.000**
	6년 이하					
	7년 이상~9년 이하	3.22 ± .24		5.94 ± 1.78		
	9년 이하					

* p < .05, ** p < .001

이상' 6.26점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다($F=25.640, p = .000$).

현 보직 근무년수는 '1년 미만' 18.71점으로 가장 높았고, '1년 이상~3년 이하' 11.41점, '4년 이상~6년 이하' 8.85점, '7년 이상~9년 이하' 5.94점 순으로 나타났으며, 통계적으로 유의한 차이를 보였다($F=30.060, p = .000$).

7. 직무스트레스와 우울 간의 상관관계

대상자의 직무스트레스와 우울 간의 상관관계의 결과는 <표 7>과 같다. 직무스트레스는 우울과 정적인 상관관계($r = .447, p = .000$)를 보였다.

직무스트레스 요인별과 우울 간의 상관관계 결과는 직무특성 요인과 우울 간은 통계적으로 유의한 정적인 상관관계로 나타났고($r = .388, p = .000$), 인간관계 요인과 우울 간은 통계적으로 유의한 정

적인 상관관계로 나타났으며($r = .471, p = .000$), 의사소통 요인과 우울 간은 통계적으로 유의한 정적인 상관관계($r = .386, p = .000$)로 나타났다<표 8>.

8. 직무스트레스가 우울에 미치는 영향

대상자의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 알아보기 위하여 stepwise linear regression을 실시한 결과, <표 9>와 <표 10>과 같다. 직무스트레스가 우울에 미치는 영향은 통계적으로 유의하였다($B=8.575, p < .001$). 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 설명하는 $R^2 = .200$ 으로 나타났다. 또한, 독립변수로 직무스트레스 요인들이 입력되었을 때 인간관계 요인($B=5.062, p < .001$)이 우울에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 의사소통 요인($B=2.490, p < .05$), 통계적으로 유의하지는 않았지만, 직무특성 요인 순으로 나타났다.

<표 7> 직무스트레스와 우울 간의 상관관계

구 분	직무스트레스r(P)	우 울r(P)
직무스트레스	1	.447** (.000)
우울	.447** (.000)	1

** $p < .001$

<표 8> 직무스트레스 요인별과 우울 간의 상관관계

구 분	직무특성 요인r(P)	인간관계 요인r(P)	의사소통 요인r(P)	우울r(P)
직무특성 요인	1			
인간관계 요인	.721** (.000)	1		
의사소통 요인	.653** (.000)	.579** (.000)	1	
우울	.388** (.000)	.471** (.000)	.386** (.000)	1

** $p < .001$

<표 9> 직무스트레스가 우울수준에 미치는 영향

구 분	B	SE	β	t	P
직무스트레스	8.575	1.04	.447	8.200	.000**
$F=67.243, p < .001, R^2 = .200$					

** $p < .001$

〈표 10〉 직무스트레스 요인이 우울수준에 미치는 영향

구 분	B	SE	β	t	P
직무특성 요인	.403	3.45	.021	.249	.803
인간관계 요인	5.062	1.61	.361	4.58	.000**
의사소통 요인	2.490	1.10	.164	2.27	.024*

$F=28.264, p < .001, R^2 = .241$

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

IV. 고 찰

박¹⁹⁾의 연구에서 119구급대원의 업무스트레스는 영역 전체 평균은 4점 만점의 2.54점이었다. 가장 높은 영역은 위기상황이었으며, 전문직으로서의 역할 갈등, 사회적 요인, 조직관련 순으로 나타났다.

본 연구에서 직무스트레스는 1~5점 점수 범위에서 전체 평균은 3.30점이었다. 각 영역별 직무스트레스 정도를 살펴보면, 가장 높은 영역은 ‘인간관계 요인’이었으며, ‘직무특성 요인’, ‘의사소통 요인’ 순으로 나타났다.

임²⁰⁾의 남성 생산직 근로자를 대상으로 한 연구에서는 우울의 절단점은 21점이었으며, 우울 평균은 9.5점이고, 우울수준이 낮은 그룹(CES-D, 21점 미만)은 91명(90.1%), 우울수준이 높은 그룹(CES-D, 21점 이상)은 10명(9.9%)의 빈도로 나타났다고 보고하였다.

본 연구에서 사용한 우울수준의 분류는 0~9점은 우울하지 않은 것으로, 10~15점은 경증, 16~23점은 중등도, 24~63점은 심한 우울증으로 분류하였다. 우울의 전체 분할 평균 합은 11.88점으로 경증으로 나타났다.

이²¹⁾의 공무원을 대상으로 한 연구에서는 여자가 남자보다 직무자체에 대한 스트레스가 다소 높은 것으로 나타났다. 연령에 따라서 살펴보면, 50대 이상이 가장 높은 것으로 나타났으며, 20대, 30대, 40대 순으로 나타났다. 학력에 따라서 살펴보면, 대학원 이상 졸업자가 가장 높게 나타나, 직무

자체 스트레스가 가장 높은 것으로 나타났으며, 전문대졸 이하, 대졸 졸업자 순으로 나타났으며, 결혼 여부에 따라서 살펴보면, 미혼자가 기혼자보다 직무자체 스트레스가 더 높은 것으로 나타났다.

본 연구의 인구·사회학적 특성에 따른 직무스트레스는 ‘남’이 ‘여’보다 높게 나타났다. 연령에서 ‘만 25세 이상~만 29세 이하’가 가장 높았고, ‘만 30세 이상~만 34세 이하’, ‘만 35세 이상’, ‘만 24세 이하’ 순으로 나타났다. 최종학력에서는 ‘고등학교 졸업’이 가장 높았고, ‘대학원 이상’, ‘대학교 졸업’, ‘전문대학 졸업’ 순으로 나타났으며, 결혼 유무에서 ‘기혼’이 가장 높았고, ‘별거’, ‘미혼’ 순으로 나타났다. 우울은 성별에서 ‘여’가 ‘남’보다 높게 나타났으며, 연령에서 ‘만 24세 이하’가 가장 높았고, ‘만 25세 이상~만 29세 이하’, ‘만 35세 이상’, ‘만 30세 이상~만 34세 이하’ 순으로 나타났다. 이의 결과는 박²²⁾의 중앙 행정부 공무원을 대상으로 한 연구에서 나이가 적을수록 우울이 높았다는 결과와 일치한다 할 수 있다. 최종학력은 ‘대학원 이상’이 가장 높고, ‘대학교 졸업’, ‘전문대학 졸업’, ‘고등학교 졸업’ 순으로 나타났으며, 결혼 유무에서는 ‘별거’가 가장 높았으며, ‘미혼’, ‘기혼’ 순으로 나타났다.

박²²⁾의 중앙 행정부 공무원의 우울은 낮은 자기 존중심, 낮은 직무만족도, A형 성격유형, 5급 이상의 직급에 비해 6급 이하의 직급에서 높았다.

본 연구의 직무관련 사항에 따른 직무스트레스는 현 계급에서 ‘소방장’이 가장 높았고, ‘소방령’, ‘소방위’, ‘소방교’, ‘소방사’ 순으로 나타났으며, 근무

속년수에서 '7년 이상~9년 이하'가 가장 높았고, '10년 이상', '1년 미만', '4년 이상~6년 이하', '1년 이상~3년 이하' 순으로 나타났다. 현 보직 근무년수에서는 '1년 이상~3년 이하'가 가장 높았고, '1년 미만' 및 '7년 이상~9년 이하', '4년 이상~6년 이하' 순으로 나타났다. 우울은 현 계급에서 '소방위'가 가장 높았고, '소방사', '소방교', '소방장', '소방령' 순으로 나타났으며, 근속년수는 '1년 이상~3년 이하'가 가장 높았고, '1년 미만', '4년 이상~6년 이하', '7년 이상~9년 이하', '10년 이상' 순으로 나타났다. 현 보직 근무년수는 '1년 미만'이 가장 높았고, '1년 이상~3년 이하', '4년 이상~6년 이하' '7년 이상~9년 이하' 순으로 나타났다.

박¹⁹⁾의 119구급대원을 대상으로 한 연구에서 업무스트레스는 피로와 정적인 상관관계, 직무만족도와 부적인 상관관계를 보였다. 또한, 피로는 직무만족도와 부적인 상관관계를 보였다는 보고가 있다. 박²²⁾의 중앙 행정부 공무원을 대상으로 한 직무스트레스와 우울 연구에서는 연령, 직무만족도, 조직몰입, 직무몰입, 사회적지지, 자기존중심과 우울은 음의 상관관계를 가졌으며, 직무요구도와 A형 행동유형과는 양의 상관관계가 나타났다는 보고가 있다. 임²⁰⁾의 남성 생산직 근로자를 대상으로 한 연구에서는 직무스트레스와 우울은 양의 상관관계가 있었으며, 직무스트레스 요인인 물리환경, 관계갈등, 조직체계, 보상 부적절, 직장문화로 우울과 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다고 보고하였다.

본 연구 결과는 직무스트레스와 우울 간은 정적인 상관관계로 나타났다. 직무스트레스 요인별과 우울 간은 직무특성 요인과 우울 간, 인간관계 요인과 우울 간, 의사소통 요인과 우울 간 모두에서 통계적으로 유의한 정적인 상관관계로 나타났다.

임²⁰⁾의 연구에서는 대상자의 일반적 특성과 직업적 특성은 우울에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다, 직무스트레스는 우울에 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이²¹⁾의 연구에서 전체 직무스트레스가 전체 직무만족도에 미치는

영향에 대해 살펴보면, 설명력(R^2)은 총 분산의 29.3%를 설명하고 있으며, 전체 직무스트레스가 전체 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 전체 직무스트레스가 높을수록 전체 직무만족도가 낮아짐을 알 수 있다.

본 연구에서 직무스트레스가 우울에 미치는 영향은 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 설명하는 $R^2 = .200$ 으로 나타났다. 또한, 독립변수로 직무스트레스 요인들이 입력되었을 때 인간관계 요인이 우울에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다, 의사소통 요인, 통계적으로 유의하지는 않았지만, 직무특성 요인 순으로 나타났다.

이상의 결과를 요약하면, 소방 조직적 차원에서 조직 구성원간에 밀접한 관계를 유지하여 상호 협력관계를 맺고 있는 것이 중요하다. 119상황실 근무자들의 직무스트레스 해소를 위한 프로그램, 상담 프로그램 등 다양한 프로그램 개발이 필요하다고 사료된다. 특히, 직무스트레스 영역에서 인간관계 요인과 의사소통 요인의 경우 더 우선순위를 두어야 할 필요가 있다고 본다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구의 결론은 다음과 같다.

1. 직무스트레스는 척도 영역 전체 평균은 3.30점 이었다. 가장 높은 영역은 '인간관계 요인' 3.41점 이었으며, '직무특성 요인' 3.36점, '의사소통 요인' 3.01점 순으로 나타났다.
2. 우울의 전체 문항 평균 합 점수는 11.88점으로 경미한 우울수준으로 나타났다.
3. 인구·사회학적 특성에 따른 직무스트레스는 연령($F=10.371, p=.000$), 최종학력($F=8.491, p=.000$), 결혼 유무($F=11.376, p=.001$)에서 통계적으로 유의한 차이로 나타났으며,

- 우울은 성별($t=2.205$, $p=.028$), 연령($F=2.677$, $p=.000$), 최종학력($F=4.368$, $p=.005$)에서 통계적으로 유의한 차이로 나타났다.
4. 직무관련 사항에 따른 직무스트레스는 현 계급($F=2.639$, $p=.034$), 현 보직 근무년수($F=5.54$, $p=.001$)에서 통계적으로 유의한 차이로 나타났고, 우울은 현 계급($F=14.296$, $p=.000$), 근속년수($F=25.640$, $p=.000$), 현 보직 근무년수($F=30.060$, $p=.000$) 모두에서 통계적으로 유의한 차이로 나타났다.
5. 직무스트레스와 우울 간은 정적인 상관관계($r=44.7$, $p=.000$)로 나타났다. 직무스트레스 요인별과 우울 간은 직무특성 요인과 우울 간($r=.388$, $p=.000$), 인간관계 요인과 우울 간($r=.471$, $p=.000$), 의사소통 요인과 우울 간($r=.386$, $p=.000$) 모두에서 통계적으로 유의한 정적인 상관관계로 나타났다.
6. 직무스트레스가 우울에 미치는 영향은 통계적으로 유의하였다($B=8.575$, $p<.001$). 직무스트레스가 우울에 미치는 영향을 설명하는 $R^2=.200$ 으로 나타났다. 독립변수로 직무스트레스 요인들이 입력되었을 때 인간관계 요인($B=5.062$, $p<.001$)이 우울에 가장 크게 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 의사소통 요인($B=2.490$, $p<.05$), 통계적으로 유의하지는 않았지만, 직무특성 요인 순으로 나타났다.

2. 제언

본 연구는 소방에 대한 국민들의 요구도가 급증하는 시점에서 119상황실 근무자는 항상 화재·구조·구급상황에 직무스트레스가 누적되고 있는 상황이다. 이러한 과도한 직무스트레스는 업무의 효율성을 떨어트리며 건강을 손상시킨다.

직무스트레스를 줄이기 위해서는 개인적 차원과 조직적 차원에서 모색해야 한다. 개인적 차원에서는 적절한 운동과 자기개발을 확대하고 조직 구성

원간에 밀접한 관계를 유지하여 상호 협력관계를 맺고 있는 것이 중요하며, 조직적 차원에서는 역할 갈등의 해소와 조직역할의 명확화를 규명하고, 과다 또는 과소로 적용되는 직무의 분배를 적절히 배분하고, 자기개발에 충실할 수 있도록 다양한 교육 훈련의 기회를 제공해야 할 것이다.

이상의 연구 결과를 기초로 하여 다음과 같은 제언을 한다.

첫째, 본 연구도구는 타 직종에서 사용한 측정도구이므로 119상황실 근무자를 위한 측정도구의 개발이 요구된다.

둘째, 직무스트레스를 줄일 수 있는 면역 프로그램 개발과 해소 프로그램, 상담 프로그램을 개발 및 운영하여 실제적인 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

셋째, 직무스트레스와 우울에 영향을 미칠 수 있는 변수들을 규명하기 위한 연구가 필요하다.

참고 문헌

1. The National Institute for Occupational Safety and Health ; NIOSH, 1999.
2. Lanfsbergis PA, Schnall PL, Schwartz JE, Warren K, Pickering TG. The association of ambulatory blood pressure with alternative formulations of job strain. Scand J work Environ Health, 1994;20:349-363.
3. Karasek RA, Therell T, Schwartz JE, Schnall PL Pieper CF, Michela JLI. Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the US Health Examination Survey(HES) and the Health and Nutrition Survey(HANES). Am J Public Health, 1988;78:910-918.
4. Kuper H, Marmot M. Job strain, Job

- demands, decision attitude, and risk of coronary heart disease within the Whitehall II study. *J Epidemiol Community Health*, 2003;57:147-153.
5. Zach JM, Attkisson CC, Greenfield TK. Screening for depression in primary care clinics : The CES-D and the BDI. *Int J Psychiatry Medicine*, 1999;20:259-277.
 6. Sliver, RL., & Wartman, CB. Coping with undesirable life events. In J. Garber & M.E.P. Seligman(Ed.) *Human helplessness : Theory and applications*. New York : Academic Press. 1980:59-76.
 7. 김정희. 지각된 스트레스, 인지세트 및 대처방식의 우울에 대한 작용 : 대학신입생의 스트레스 경험을 중심으로. 서울대학교 박사학위논문, 1987.
 8. Rigier, DA., Boyd, JH., & Burker, JD. One-month prevalence of mental disorders in the United States. *Arch Gen Psychiatry*, 1988;45:977-986.
 9. Myers, JK., & Weissman, MM. Use of a self-report symptom scale to detect depression in a community sample, *Am. J. Psychiatry*, 1980;137:1081-1084.
 10. Weissman, MM., & Myers, JK. Affective disorders in a U. S. Urban community. *Arch Gen Psychiatry*, 1987;35:1034-1301.
 11. 반건호, 우정호, 한홍무. Beck Depression Inventory를 통한 내과 환자의 우울 성향 조사 보고, *신경정신의학*, 1992;26:464-473.
 12. 양창국, 우정호, 한홍무. 내과 입원환자에서의 우울증에 관한 연구. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 1992.
 13. 최재열, 직무만족 수준의 결정요인에 관한 실증적 연구, 조선대학교 박사학위논문, 1991.
 14. Cooper, CL, & Davidson, MJ. The Higher Cost of Stress on Woman Managers. *Organizational Dynamics*, 1982:53.
 15. Ivancevich, JM, & Matteson MT. *Controlling work stress Effective Human Resource and Management Strategies* San Francisco CA ; Jossy-Buss, 1987:26-68.
 16. Schuler, RS. Definition and Conceptualization of Stress in Organization, *Organizational Behavior and Human Performance*, 1980;25:184-211.
 17. 이영호. 구인양식, 생활사건, 사건귀인 및 무망감과 우울의 관계 : 공변량 구조모형을 통한 분석. 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1993.
 18. 이영호, 송종용. BDI, SDS, MMPI-D 척도의 신뢰도 및 타당도에 대한 연구. *심리학회지*, 1991;10:98-113.
 19. 박대성. 119구급대원의 업무스트레스와 피로 및 직무만족도에 관한 연구. 한국응급구조학회 논문지, 2004;8(1):71-86.
 20. 임혜현. 남성 생산직 근로자의 직무스트레스와 우울과의 관계. 아주대학교 보건대학원 석사학위논문, 2007.
 21. 이부영. 공무원의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향-외교통상부를 중심으로-. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문, 2008.
 22. 박정아. 중앙 행정부 공무원의 직무스트레스와 우울. 연세대학교 보건대학원 석사학위논문, 2004.

=Abstract =

Influences of Job Stress of 119 Briefing Room Workers on Depression

Dae-Sung Park* · Kun-Woo Nam**

Purpose : This study was cross-sectional study to examine the influence of job stress in 119 briefing room workers and aimed to provide the important basic materials for improving working conditions of 119 briefing room workers and further studies.

Methods : This study selected 271 workers of 119 briefing room at National Emergency Management Agency and fire stations, metropolitan cities and provinces to examine the influences of job stress of 119 briefing room workers on depression, and as a result of analysis, the following conclusions,

Results : 1) The whole average of job stress measure was 3.30. The highest area was interpersonal relationship factor as 3.41, 'job characteristic factor' as 3.36 and communication factor' as 3.01. 2) Total score of whole items of depression was 11.88 and showed slight depression level. 3) There was static correlation between job stress and depression($r=44.7$, $p=.000$). There were statistically significant static correlations between job stress factor and depression($r=.388$, $p=.000$), interpersonal relationship factor and depression($r=.471$, $p=.000$), and communication factor and depression($r=.386$, $p=.000$). 4) There was statistically significant difference in the influence of job stress on depression($B=8.575$, $p<.001$). Influence of job stress on depression was explained as $R^2=.200$. When job stress factors as independent variables were input, interpersonal relationship factor($B=5.062$, $p<.001$) had the greatest influence on depression and there was no statistically significant difference in communication factor($B=2.490$, $p<.05$).

Conclusions : It is considered that development of the various programs including program for getting rid of job stress of 119 briefing room workers and counseling program will be needed, particularly, factors such as human relationships and communication in the area of job stress must be the first priority.

Key Words : 119 Briefing room workers, job stress, depression

* Dept. of Emergency Medical Technology, Choonhae College of Health Sciences

** Dept. of Occupational Therapy, Choonhae College of Health Sciences