

개원의 역할스트레스와 우울 간 관계에서 직무소진의 매개효과 : 성별의 조절된 매개효과

송영아, 김지현[‡]
홍익대학교 교육학과

The Mediation Effect of Job Burnout on the Relationship between Role Stress and Depression among Local Clinic Medical Doctor : Gender's Moderated Mediation Effect

Young-Ah Song, Ji-Hyeon Kim[‡]
Department of Education, Hongik University

<Abstract>

Objectives: The objective of the present study was to investigate whether gender moderates the mediating effect of job burnout on the relationship between role stress and depression among medical doctors in Local clinics in South Korea. **Methods:** Questionnaires that assess role stress, job burnout, and depression were administered to 265 medical doctors who worked in local clinics in Seoul, Busan, Daejeon, and Gyeonggi provinces. Data analysis was conducted using the PROCESS macro in Statistical Package for the Social Sciences(SPSS). **Results:** Job burnout mediated the relationship between role stress and depression. Further, gender moderated the relationship between role stress and job burnout. Finally, gender moderated the mediating effect of job burnout on the relationship between role stress and depression. **Conclusions:** On the basis of the emergent findings, effective coping strategies that can alleviate role stress are articulated. However, the findings also suggest that the selection of a suitable intervention must be based on the gender of the medical doctor.

Key Words : Medical Doctor Local Clinics, Role Stress, Depression, Job Burnout

‡ Corresponding author : Ji-Hyeon Kim(mongsanga@hongik.ac.kr) Department of Education, Hongik University

• Received : Apr 30, 2019 • Revised : May 30, 2019 • Accepted : Jun 18, 2019

I. 서론

모든 직장인은 일과 직업에서 스트레스를 피할 수 없다. 이 중 의사직은 의료업무의 특성상 진료 환경을 스스로 통제해야 할 뿐만 아니라 높은 수준의 의료서비스를 제공해야 한다는 책임감을 함께 지니고 있다. 더욱이 국내 1차 의료기관 원장인 '개원의'의 경우, 최근 의원 간의 경쟁이 심화함에 따라 의사로서의 업무뿐만 아니라 경영자의 역할을 함께 수행해야 하는 어려움이 가중되어 이로 인한 스트레스가 과거보다 매우 높아졌다.

개원의의 약 80%가 단독근무하며 평균 51시간 동안 근무하고 약 99%가 토요일에도 진료하며 병원 경영에 매진해야 한다[1]. 개원의들은 하루 중 많은 시간을 진료 이외의 의원운영과 관련한 업무에 할애하고 있기 때문에 이로 인해 높은 수준의 스트레스를 겪는다. 이러한 과도한 스트레스는 개원의들에게 우울 등과 같은 심리적 증상을 불러일으킨다. 개원의가 개인의 정서적 상태 즉, 느낌의 상실, 신뢰의 상실, 흥미의 상실 및 원기의 상실 상태에서 스트레스를 어떻게 인식하느냐에 따라 자신이 맡은 일에 대해 전념하며 감정들에서 벗어날 수 있고 반대로 일에 전념하지 못하고 감정들로부터 고통 받을 수도 있다.

경험적 연구들에서 역할스트레스는 소진에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직 구성원들을 대상으로 한 연구에서 역할갈등, 역할모호성, 역할과부하는 개인의 정서적 소진을 초래하는 것으로 나타났다[2]. 의사의 직무스트레스와 소진에 관한 연구에서는 의사는 질병을 치료하고 건강을 다루기 때문에 정서적인 반응을 억제해야 하므로 타분야의 직업군과 비교하였을 때 과도한 업무부하로 인한 심리적 소진을 더욱 심각하게 경험하고 있다고 보고하였다[3]. 의사가 직무소진의 증가에도 그들의 정신적인 건강상태를 돌보지 못하고 계속해서 과중한 업무를 담당한다면 심리적 고통은

증가할 것이다. 의료전문의의 스트레스와 긴장은 환자 상담 및 처방의 질뿐만 아니라 다양한 업무 성과에 영향을 미칠 수 있으므로[4][5] 더욱 관심을 가져야 한다.

소진을 설명하는 SSO(stress-strain-outcome)모델은 소진의 원인과 결과 과정을 설명한다. 이 모델과 관련하여 스트레스원(stressor)으로 역할스트레스, 스트레인(strain)으로는 소진 그리고 결과로는 직무만족, 이직의도가 주로 많이 연구되어 왔다[6]. 최근 군의 부서관 대상으로 한 연구에서 역할스트레스는 소진을 통해 우울에 영향을 준다는 사실을 밝혀냈다[7]. 직무소진은 직무 외에 심리적으로 자아존중감을 저하할 뿐만 아니라 심지어는 불안과 우울에 이르기까지 하는 것으로 알려져 있다[8]. 소진이 높을수록 지속적인 슬픔과 외로움, 공허함, 흥미와 기쁨 상실 등의 정서적 증상이 드러나고 더 나아가 자기 비난과 자기비하, 죄의식, 무가치감, 사고력이나 주의력 저하의 인지적 증상이 나타나며 불면증과 같은 생리적 증상을 동반하는 등의 우울이 높게 나타났다. 개원의 대상의 연구에서도 소진이 높아지면 우울, 불안 등의 부정적 정서가 증가하고, 대인관계가 안 좋아진다고 보고되었다[9]. 이는 소진과 우울과는 밀접한 상관성이 있으며 소진이 낮아진다는 것은 우울이 낮아진다는 것을 의미한다. 개원의들의 소진은 상당한 것으로 알려져 있으며, 개원의들의 심리적 부적응 문제를 해결하고, 개원의 자체의 사기와 우울을 예방하기 위해서는 무엇보다 개원의의 소진에 대한 연구가 절실히 요구된다[9].

지금까지의 연구들은 개원의의 역할과 관련된 스트레스가 소진을 초래할 것이고 직무소진은 결국 우울로 드러날 수 있음을 보여준다. 이는 소진이 역할스트레스와 우울의 관계를 매개함을 나타낸다. 군의 부서관 대상으로 한 연구[7]에서 소진은 역할스트레스와 우울 간의 관계를 매개하였다. 그러나 의료인을 대상으로는 관련 변인들 간 관계

가 탐색된 연구는 찾기 어렵다.

소진에 대한 직무스트레스 요인의 영향은 성별에 따라 다르다고 보고되고 있다[10]. 또한 남성과 여성의 사회적 역할에 따른 직무스트레스에서 성별 차이가 발생한다고 하면서 스트레스와 관련한 성별의 조절효과가 주목되었다[5]. 연구대상의 인구 사회학적 특성 중 성별과 같은 중요 변인의 조절효과를 검증해보거나 스트레스를 조절할 수 있는 더 다양한 변인들을 찾아내어 조절효과를 검증할 수 있다면 소진을 낮추려는 개입방법을 모색하는데 다양한 정보를 제공할 수 있다고 제안된다[11].

이에 본 연구는 선행연구와 SSO(stress-strain-outcome)모델에 기초하여 역할스트레스, 직무소진과 우울의 관계가 성별에 따라 달라지는지 살펴보고자 한다. 즉 스트레스원(stressor)은 역할스트레스, 스트레인(strain)은 직무소진 그리고 결과변인으로는 우울을 설정하고 개원의들의 역할스트레스와 우울간의 관계를 직무소진이 매개한다고 가정하였다. 또한 역할스트레스와 직무소진 간 관계에서 성별의 조절효과를 확인하고자 하였다.

본 연구를 통해 개원의가 경험하는 역할스트레스의 원인을 파악하고 효과적인 대처방법을 모색하는데 필요한 정보를 제공하여 개원의의 심리적 건강을 높이고 효율적 의원 경영을 도울 수 있을 것이다. 개원의의 역할스트레스, 직무소진, 우울 간의 관계를 탐색하고 이와 관련하여 조절변인의 효과를 밝히는 것은 개원의의 심리적 건강을 촉진하기 위한 개입에 의미 있는 자료를 제공할 것이다.

II. 연구방법

1. 연구 대상 및 절차

본 연구는 H대학 생명윤리위원회(Institutional Review Board; IRB)에 연구 절차에 대한 심의 요

청서를 제출하였고 승인(생명윤리-20160007) 후 본격적인 연구를 시작하였다. 이 연구는 우리나라 1차 의료기관 개원의를 모집단으로 한다. 2014년 12월 31일 보건복지부에 면허등록 된 의사는 118,329명이고, 의사협회에 신고를 마친 의사는 101,618명으로 면허등록자의 85%로 나타났다[12]. 신고 의사의 성별 구성비를 보면 남성 의사는 77,689명(76.5%), 여성 의사는 23,929명(23.2%)으로 나타났다[12]. 남성 의사가 여성 의사보다 약 3배 이상 많았다. 이 중 2017년 12월 기준 개원한 의원 수는 30,292개, 치과 의원 수는 17,023개[13]나 개원한 의사 성별에 대한 통계는 따로 나와 있지 않고 지역별, 진료과목별로 의원 수에 대한 통계를 집계한 것으로 총 1차 의료기관 의원 수는 47,315개이었다.

모집단을 대표할 수 있는 표본 크기는 모집단의 크기가 100,000명 일 경우 신뢰도 95%를 적용하였을 때 적절한 표본 크기는 384명이다[14]. 따라서 이 연구의 대상이 되는 모집단 크기가 47,315명이므로, 전체 표본 크기인 265명은 회수율과 불성실한 응답 등을 고려했을 때 적당하다고 할 수 있다.

본 조사를 위해 서울, 경기, 대전, 부산의 개원의들을 대상으로 자료를 수집하였다. 2017년 5월 중순부터 15주간 개원의 265명을 편의표집으로 조사한 결과 남성 170명(64.2%), 여성 95명(35.3%)으로 나타났다. 연구대상자의 일반적 특성을 성별, 연령, 개원경력, 결혼상태로 살펴보았다. 성별에 따른 분포를 보면, 전체 조사대상자 265명 중 남성 170명(64.2%), 여성 95명(35.3%)으로 남성이 더 많았으며 남성의 경우 개원을 많이 하는 것으로 보인다. 연령은 전체적으로 30대가 27명(10.2%), 40대가 143명(55.8%), 50대 이상이 90명(34.0%)으로 40대가 많았다. 구체적으로 살펴보면 남성 30대가 19명(11.2%) 여성이 8명(8.5%), 40대 남성은 92명(54.1%) 여성이 56명(58.9%)이었다. 50대 이상은 남성이 59명(34.7%) 여성은 31명(32.6%)이었다. 개원

경력은 1~5년이 52명(19.6%), 6~10년이 64명(24.2%)이었으며 11년 이상 149명(56.2%)으로 가장 많았다. 개원경력을 구체적으로 살펴보면 남성이 1~5년이 36명(21.2%) 여성이 16명(16.8%), 6~10년이 남성은 34명(20.0%) 여성은 30명(31.6%)이었으며 11년 이상의 남성은 100명(58.8%) 여성은 49명(51.6%)으로 가장 많았다. 결혼상태는 기혼이 249명(94.0%)으로 가장 높게 나타났으며 미혼 9명(3.4%), 기타(사별, 이혼 등)가 7명(2.6%) 순으로 보고되었다. 결혼상태를 구체적으로 살펴보면 남성 기혼이 163명(95.8%) 여성은 86명(90.5%)으로 나타났으며 남성 미혼이 4명(2.4%) 여성은 5명(5.3%), 기타(사별, 이혼 등)가 남성은 3명(1.8%) 여성 4명(4.2%) 순으로 보고되었다.

2. 측정 도구

1) 개원의 역할스트레스

개원의의 역할스트레스를 측정하기 위해 Song

과 Kim[15]이 개발한 1차 의료기관 개원의 역할스트레스 척도를 사용하였다. 이 척도는 1차 의료기관 개원의의 의료기관내에서 경험하는 역할에 대한 스트레스를 측정하기 위해 개발된 척도로 역할갈등, 역할모호성, 역할과부하의 3개 요인 14문항으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 평정하고, 점수가 높을수록 각 요인의 스트레스가 높음을 뜻한다. Song과 Kim[15]의 연구에서 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .90이었다. 본 연구에서의 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .90으로 나타났고 역할갈등 .81, 역할모호성은 .85, 그리고 역할과부하는 .90으로 나타났다.

2) 직무소진

개원의들의 직무소진 정도는 Maslach et al.[16]이 개발한 Maslach Burnout Inventory Human Services Survey(MBI-HSS)를 Bae[17]가 타당화한 측정도구를 사용하였다. MBI-HSS는 총 22문항으로

<Table 1> Demographic characteristics of the participants (N = 265)

Demographic Characteristics	Category	Total (N = 265)		Male (n = 170)		Female (n = 95)	
		N	%	n	%	n	%
Gender	Total/Male/Female	265	100%	170	64.2	95	35.8
	Age (in years)	30-40	27	10.2	19	11.2	8
Age (in years)	41-50	148	55.8	92	54.1	56	58.9
	≥51	90	34.0	59	34.7	31	32.6
		265	100	170	100	95	100
Occupational Experience (in years)	1-5	52	19.6	36	21.2	16	16.8
	6-10	64	24.2	34	20.0	30	31.6
	< 11	149	56.2	100	58.8	49	51.6
		265	100	170	100	95	100
Marital Status	Single	9	3.4	4	2.4	5	5.3
	Married	249	94.0	163	95.8	86	90.5
	Other	7	2.6	3	1.8	4	4.2
		265	100	170	100	95	100

정서적 소진(Emotional Exhaustion; EE) 9문항과 비인격화(Depersonalization; DP) 5문항 및 개인 성취감 저하(Personal Accomplishment; PA) 8문항으로 구성되어 있으며, 7점 Likert 척도로 측정하였다. 정서적 소진(0-54)과 비인격화(0-30)는 점수가 높을수록, 개인 성취감 저하(0-48)는 점수가 낮을수록 직무소진 정도가 높은 것으로 해석하였다. Bae[17]의 연구에서는 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 정서적 소진이 .86, 비인격화가 .78, 그리고 개인 성취감 저하는 .82이었으며 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .86이었다. 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's α)는 정서적 소진 .91, 비인격화 .84, 그리고 개인 성취감 저하 .82으로 나타났고 전체 신뢰도(Cronbach's α)는 .91으로 나타났다.

3) 우울

개원의의 우울 정도를 측정하기 위해 본 연구에서는 Radloff[18]의 CES-D(The Center for Epidemiological Studies-Depression Scale)를 Chon et al.[19]이 번안·수정한 척도를 사용하였다. 이 척도는 20문항으로 구성되어 있고, '극히 드물게' ~ '거의 대부분' 4점의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 우울이 높다는 것을 의미한다. Chon et al.[19]에서의 신뢰도(Cronbach's α)는 .91이었고 본 연구에서의 신뢰도(Cronbach's α)는 .92으로 나타났다.

3. 자료분석

자료분석은 SPSS 23.0 프로그램을 이용하여 변인들에 대한 평균, 표준편차, 왜도, 첨도에 대한 기술통계분석을 하고, 변인 간의 관련성 정도를 살펴보고자 Pearson의 적률상관분석을 실시하였다. 둘째, 매개효과 검증을 알아보기 위하여 Hayes[20]가 개발한 SPSS PROCESS macro와 SPSS 23.0을 이용하여 자료를 분석하였고 Barron과 Kenny[21]가 제

시한 인과단계전략과 부트스트랩 신뢰구간을 이용하였다. 셋째, 역할스트레스가 직무소진에 미치는 영향에서 성별에 따른 조절효과를 검증하기 위해 Hayes[20]가 개발한 SPSS PROCESS macro를 이용하여 자료를 분석하였고 1단계는 독립변인과 조절변인을 투입하고, 2단계에서 상호작용항을 투입하였다. 조절효과 검증을 위해서는 단순기울기 검증을 실시하였다. 위계적 회귀분석법에 의한 결과는 조절 변인이 어떠한 조건에서 상호작용 효과를 나타내는지에 대해 자세한 설명을 하지 못하기 때문에 조절변인의 특정 조건값(평균과 ± 1 표준편차)을 대입하여 상호작용효과가 어떻게 나타나는지 그래프로 제시하였다[22]. 넷째, SPSS PROCESS macro를 이용하여 역할스트레스와 우울 간의 관계에서 성별에 따른 직무소진의 조절된 매개효과를 검증하였다.

III. 연구결과

1. 역할스트레스, 직무소진, 우울의 기술통계와 상관관계

본 연구에서 활용한 변수들 역할스트레스, 직무소진, 우울 간의 관계를 알아보기 위해 Pearson의 상관분석을 실시하였다. 그 결과 성별에 따른 구체적인 기술 통계량과 상관계수는 <Table 2>와 같다. 상관계수를 살펴보면 모든 변수 간에는 정(+)의 상관을 보인다. 구체적으로 전체대상의 역할스트레스와 직무소진은 정(+)의 상관을 보이고 직무소진과 우울 간에도 정(+)의 상관을 보였다. 그러나 역할스트레스와 우울은 통계적으로 유의미하지 않았다. 분포의 특성을 살펴보면, 왜도[0.08~1.16]와 첨도[0.41~1.43]로 나타났으며, 이는 왜도와 첨도에서 각각 < |2| 의 일변량 정규성 판단 기준을 충족하였고 정규분포를 위배하지 않는 것으로 판단하였다.

<Table 2> Intercorrelations between role stress, job burnout, and depression (N = 265)

(Sub) Group	Variable	1	2	3	M ± SD	Skewness	Kurtosis
Total (N = 265)	1. Role stress	1			49.00±8.49	-.38	.41
	2. Job burnout	.226**	1		74.00±21.26	-.08	-.44
	3. Depression	.112	.699**	1	32.66±9.75	1.16	1.43
Males (n = 170)	1. Role stress	1			48.31±7.69	-.10	.23
	2. Job burnout	.443**	1		77.36±19.49	-.07	.20
	3. Depression	.264**	.658**	1	33.42±9.39	1.13	1.28
Females (n = 95)	1. Role stress	1			50.22±9.68	-.78	.70
	2. Job burnout	.029	1		68.00±23.01	.13	-1.10
	3. Depression	-.056	.752**	1	31.31±10.28	1.33	2.01

*p < .05, **p < .01

성별을 나누어 상관계수를 살펴보았을 때, 남성은 모든 변수 간에 정(+)의 상관을 보이거나 여성은 직무소진과 우울 간에만 정(+)의 상관을 보이고 역할스트레스와 직무소진, 역할스트레스와 우울에는 통계적으로 유의미하지 않았다. 구체적으로 남성은 역할스트레스와 직무소진, 역할스트레스와 우울, 직무소진과 우울은 정(+)의 상관을 보이지만 여성은 직무소진과 우울만이 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관을 보였다.

2. 역할스트레스와 우울의 관계에서 직무소진의 매개효과

본 연구에서는 개원의들의 역할스트레스와 우울과의 관계에서 직무소진의 매개효과를 알아보기 위하여 자료를 분석하였으며, 역할스트레스와 우울 간 관계에서 직무소진의 매개효과는 <Table 3>과 같다. 역할스트레스와 우울의 관계에서 직무소진의 매개효과를 분석한 결과 독립변수인 역할스트레스가 매개변수인 직무소진(경로 a)에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(B=.565, t=3.758, p<.001). 또한 매개변수인 직무소진이 종속변수인 우울(경로 b)에도 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다(B=.326, t=15.700, p<.001). 그러나 역할스트레스가 우울에 미치는 직접효과(c')는 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 따라서 역할

스트레스와 우울의 관계에서 직무소진이 유의미하게 나타나고, 역할스트레스와 우울의 직접효과는 유의미하지 않게 나타났으므로 역할스트레스와 우울의 관계에 있어서 직무소진이 완전매개 역할을 한다는 것을 보여주고 있다. 매개모형의 매개효과가 통계적으로 유의미한가를 검증하기 위하여 부트스트랩(bootstrap) 신뢰구간을 사용하여 매개효과 유의성을 검증한 결과 매개효과는 .184로 추정된 신뢰구간 내(LLCI .054, ULCI .306)에 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 매개효과의 유의성은 Sobel Z검증을 통해서도 매개효과가 유의미한 것으로 확인되었다(Z=3.648, p<.001). 따라서 개원의들에게 있어서 역할스트레스가 우울에 직접 영향을 미치지 않지만, 역할스트레스가 직무소진을 경유하여 우울에 영향을 미치는 간접경로는 유의미함을 알 수 있다.

3. 개원의의 역할스트레스가 직무소진에 미치는 영향에서 성별에 따른 조절효과

역할스트레스가 개원의의 직무소진에 미치는 영향에서 성별에 따른 조절효과를 검증하려 하였다. 조절효과 분석을 위하여 종속변수를 직무소진으로 설정하고 역할스트레스(b1), 남성 0과 여성 1로 코딩하여 성별(b2) 그리고 두 변수의 상호작용항(b3)을 동시에 투입하여 분석하였다.

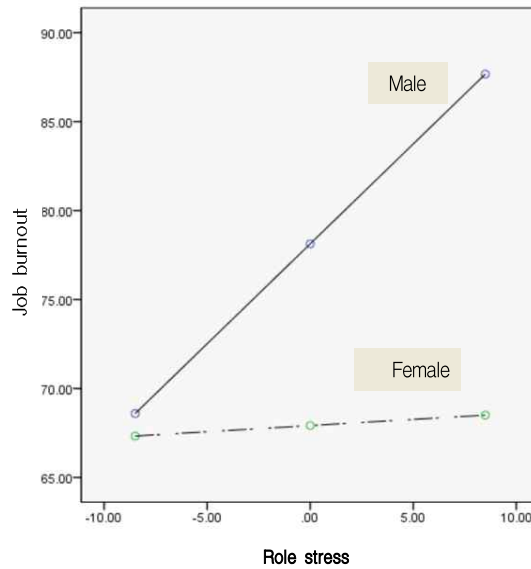
<Table 3> The mediating effect of job burnout on the relationship between role stress and depression (N = 265)

Predictors						
1 step : Dependent variable = Depression						
	B	SE	β	t	95% CI: LL	95% CI: UL
Role stress (c)	.129	.070	.112	1.831	-.010	.267
R (R ²)	.112(.013)					
F	3.352					
2 step : Dependent variable = Job burnout						
	B	SE	β	t	95% CI: LL	95% CI: UL
Role stress (a)	.565	.150	.226	3.758***	.269	.861
R (R ²)	.226(.051)					
F	14.124***					
3 step : Dependent variable = Depression						
	B	SE	β	t	95% CI: LL	95% CI: UL
Job burnout (b)	.326	.021	.710	15.700***	.285	.367
Role stress (c')	-.055	.052	-.048	-1.064	-.158	.047
R (R ²)	.701(.491)					
F	126.489***					
Sobel test						
	B	Boot S.E	Boot 95% CI: LL	Boot 95% CI: UL		
Bootstrap	.184	.064	.054	.306		
Z	3.648***					

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

그 결과 첫 번째 역할스트레스와 성별 변수를 투입하였을 때 직무소진에 대해 역할스트레스 (B=1.123, t=5.703, p<.001)와 성별은 유의미한 영향을 보였다(B=-10.212, t=-4.021, p<.001). 두 번째 역할스트레스와 성별의 상호작용항을 투입한 결과, 역할스트레스와 성별의 상호작용효과가 유의미한 것으로 나타났다(B=-1.054, t=-3.662, p<.001). 투입된 변수들이 종속변수를 설명하는 정도는 R2를 근거로 하여 볼 때, 15.1%의 설명력을 가지고 있다고 볼 수 있으며, 상호작용항은 4.4%의 추가적 설명력을 가지고 있다고 볼 수 있겠다. R²의 변화량이 유의미한지, 상호작용항의 계수가 유의미한지를 검토하여 조절효과를 검증하는 총체적 검증(omnibus test)은 조절변수가 어느 조건에서 상호작용하는 효과가 있는지를 설명하지 못하는 단점이 있다. 따라서 조절변수의 특정한 값을 대입하여 상호작용효과가 어떻게 나타나는지를 그림으로 제시하는

방법이 권장된다[22]. 조절변인인 성별을 남과 여로 나누어 역할스트레스가 직무소진에 미치는 효과인 단순 회귀선이 통계적으로 유의미한지 여부를 점검하였다. 그 결과 직무소진에 대한 역할스트레스의 단순 기울기는 남성의 경우 1.123(t=5.703, p<.001)이어서 통계적으로 유의미하였고, 여성의 경우 .069로 나타났으나 통계적으로는 유의미하지 않았다. 조절효과의 양상을 보다 잘 보여주기 위해 성별에 따른 역할스트레스와 직무소진의 관계를 그림으로 나타냈다(Figure 1). <Figure 1>을 보면 남성의 경우가 여성에 비해 상대적으로 기울기가 큰 것으로 나타났다. 이는 남성의 경우 역할스트레스가 직무소진에 미치는 효과가 상대적으로 더 크다는 것을 설명하는 것이다. 이러한 결과는 개인의 중 남성들이 직무소진에 대한 역할스트레스의 영향이 더 크다는 것을 보여준다.



<Figure 1> The moderating effect of gender on the relationship between role stress and job burnout

4. 남녀의 역할스트레스와 우울의 관계에서 직무소진의 매개효과

전체적으로 봤을 때는 역할스트레스가 우울에 직접 영향을 미치지 않지만, 역할스트레스가 직무소진을 경유하여 우울에 영향을 미치는 간접경로는 유의미하여 직무소진이 완전매개 역할을 한다는 것을 확인하였다. 남녀 집단으로 구분하여 보았을 때, 남성은 독립변수인 역할스트레스가 매개변수인 직무소진(경로 a)에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났고($B=1.123, t=6.413, p<.001$) 여성은 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 그러나 매개변수인 직무소진이 종속변수인 우울(b)에서는 남성 ($B=.324, t=10.357, p<.001$)과 여성($B=.337, t=11.056, p<.001$) 모두 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 역할스트레스가 우울에 미치는 직접효과(c')는 남녀 모두 통계적으로 유의미하지 않게 나타났다. 따라서 남성은 역할스트레스

와 우울의 관계에 있어서 직무소진이 완전매개 역할을 한다는 것을 보여주고 여성은 매개 역할이 나타나지 않는다는 것을 보여준다. 매개모형의 매개효과가 통계적으로 유의미한가를 검증하기 위하여 부트스트랩(bootstrap) 신뢰구간을 사용하여 매개효과의 유의성을 검증한 결과 남성의 매개효과는 .364로 추정된 신뢰구간 내(LLCI .237, ULCI .528)에 0을 포함하지 않아 통계적으로 유의미한 것으로 나타났지만 여성의 매개효과는 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 매개효과의 유의성은 Sobel Z검증을 통해 살펴본 결과, 남성은 $Z=5.434 (p<.001)$ 로 매개효과가 유의미한 것으로 확인되었지만 여성은 효과가 없는 것으로 확인되었다. 남성은 역할스트레스가 직무소진에 영향을 미치고, 직무소진이 우울에 영향을 미친다는 것을 알 수 있었고 여성은 직무소진이 우울에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<Table 4> The mediating effect of job burnout on the relationship between role stress and depression as a function of gender

Predictors							
1 step : Dependent variable = Depression							
		B	SE	β	t	95% CI: LL	95% CI: UL
Male	Role stress (c)	.322	.091	.264	3.548**	.143	.501
	R (R ²)				.264(.070)		
	F				12.589**		
Female	Role stress (c)	-.060	.110	-.056	-.542	-.278	.159
	R (R ²)				.056(.003)		
	F				.294		
2 step : Dependent variable = Job burnout							
		B	SE	β	t	95% CI: LL	95% CI: UL
Male	Role stress (a)	1.123	.175	.443	6.413***	.777	1.469
	R (R ²)				.443(.197)		
	F				41.128***		
Female	Role stress(a)	.069	.246	.029	.281	-.420	.558
	R (R ²)				.029(.001)		
	F				.079		
3 step : Dependent variable = Depression							
		B	SE	β	t	95% CI: LL	95% CI: UL
Male	Job burnout (b)	.324	.031	.673	10.357**	.262	.386
	Role stress (c')	-.042	.079	-.034	-.530	-.199	.115
	R (R ²)				.658(.434)		
	F				63.915***		
Female	Job burnout (b)	.337	.030	.754	11.056**	.227	.398
	Role stress (c')	-.083	.072	-.078	-1.145	-.227	.061
	R (R ²)				.756(.572)		
	F				61.454***		
Sobel test							
		B	Boot S.E	Boot 95% CI: LL	Boot 95% CI: UL		
Male	Bootstrap	.364	.074	.237	.528		
	Z					5.434***	
Female	Bootstrap	.023	.083	-.210	.228		
	Z					.280	

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

IV. 고찰

본 연구는 1차 의료기관 개원의의 역할과 관련된 역할스트레스와 우울 간 관계에서 직무소진의 매개효과를 알아보았다. 아울러 개원의의 역할스트레스와 우울 간의 관계에서 성별에 따른 직무소진의 조절된 매개효과가 나타나는지 알아보았다. 설

문 조사는 1차 의료기관 개원의를 대상으로 실시하였으며, 남성 170명과 여성 95명 총 265명이 본 연구에 참여하였다. 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 개원의의 역할스트레스, 직무소진, 우울의 평균을 살펴본 결과, 전체 연구 대상자들의 역할스트레스는 3.49, 직무소진은 3.36, 우울은 1.63으로 나타났다. 남성의 역할스트레스는 3.45, 직무소진은

3.51, 우울은 1.67로 나타났으며, 여성의 역할스트레스는 3.58, 직무소진은 3.09, 우울은 1.56으로 나타났다. 성별에 따른 역할스트레스, 직무소진, 우울의 차이는 직무소진에서 통계적으로 유의미하게 나타났고 남성이 여성보다 유의미하게 높게 나타났다.

둘째, 개원의의 역할스트레스와 직무소진, 우울 간의 관계를 살펴본 결과, 역할스트레스와 직무소진은 우울에 영향을 미침을 알 수 있었다. 역할스트레스와 우울 간 관계는 통계적으로 유의미하지 않았고 역할스트레스는 직무소진과 통계적으로 유의미한 정적상관을 보였다. 성별을 나누어 상관계수를 살펴보았을 때, 남성은 역할스트레스와 직무소진, 역할스트레스와 우울, 직무소진과 우울 모두 정적상관을 보였지만 여성은 직무소진과 우울만이 통계적으로 유의미한 정적 상관을 보였다. 소진을 경험하는 사람들은 우울과 같은 심리적 문제를 경험하게 된다[7]는 연구와 같이 본 연구에서도 직무소진은 우울과 통계적으로 유의미한 정적 상관을 보였다. 이는 역할스트레스의 수준이 높을수록 직무소진이 높고, 직무소진이 높을수록 우울을 경험할 가능성이 커진다는 것을 의미한다. 이와 같은 연구 결과는 역할스트레스가 개인의 소진을 경험하게 한다는 선행 연구들의 결과와 일치하며[23], 직무소진이 역할에 대한 스트레스로부터 영향을 받는다는 기존 연구[24]를 지지한다.

셋째, 개원의의 역할스트레스와 우울 간의 관계에서 직무소진의 매개효과를 살펴보았다. 그 결과, 역할스트레스와 우울 간 관계에서 직무소진은 매개변인이 됨을 알 수 있었다. 개원의 역할스트레스는 직무소진에 영향을 미치며 직무소진이 높을수록 우울이 높다는 결과를 확인하였다. 즉, 개원의의 역할과 관련된 역할스트레스가 우울을 직접 유발하기보다는 직무소진을 통해 유발한다는 것을 의미하는 것으로, 이는 개원의 직무소진이 낮춰져야지만 역할스트레스가 우울에 부정적 영향을 미

치지 않음을 의미한다. 우울을 예방하기 위해서는 무엇보다 직무소진을 감소시키는 것이 중요함을 시사하고 있다.

넷째, 개원의의 역할스트레스와 직무소진 간의 관계에서 성별의 조절효과를 살펴보았다. 그 결과, 역할스트레스와 직무소진 간 관계에서 성별이 조절효과가 있는 것으로 나타났다. 성별에서 역할스트레스가 직무소진을 경험하는 차이가 있다는 연구[25]와 같은 결과를 가져왔다. 특히 남성 개원의의 경우 역할스트레스가 직무소진을 통해 우울에 영향을 미치며, 여성개원의의 경우 우울은 역할스트레스와 관계없이 직무소진의 영향을 받음을 알 수 있었다. 이러한 결과는 역할스트레스와 직무소진 간 관계에서 성별의 조절효과가 있다는 연구[4][5]와 그 맥락을 같이 한다. 이는 Swanson과 Power[4]의 성별이 조절변인이라는 연구를 지지하였고 소진을 낮추려는 개입방법으로 성별의 조절효과를 제안하였던 연구[11]를 검증하였다.

V. 결론

본 연구에서 1차 의료기관 개원의의 역할스트레스와 우울 간 관계에서 직무소진은 매개변인임을 확인하였다. 또한 개원의의 역할스트레스와 우울 간 관계에서 성별은 조절변인임을 확인할 수 있었다. 이 연구의 결과는 개원의의 우울에 대하여 개입을 할 때 직무소진에 주목할 필요가 있음을 보여준다. 한편 개원의의 역할스트레스가 남성 개원의의 심리적 건강에는 부정적 영향을 미치지만 여성 개원의의 경우에는 그렇지 않음을 알 수 있었다. 따라서 성별에 따라 달라지는 어떤 경험이 남성 개원의와 여성 개원의에게 역할스트레스의 영향을 달리 미치게 하는지 탐색할 필요가 있을 것이다. 또한 개원의의 우울에 대한 개입을 달리할 필요가 있음을 보여준다.

본 연구의 함의와 시사점은 다음과 같다. 첫째,

1차 의료기관 개원의 대상으로 역할스트레스와 우울 간 관계에서 직무소진이 매개하는지를 밝히는 시도를 한 연구라는 점에서 의의가 있다. 그동안 역할스트레스와 소진, 우울은 타 직업군에서 많이 연구되어왔다[7].

그러나 국내 선행연구에서는 1차 의료기관 개원의 대상으로 한 역할스트레스와 직무소진, 우울 관계의 연관성 연구는 미비하였다. 본 연구의 결과에서는 개원의 역할스트레스와 우울 간 관계에서 직무소진이 부정적으로 영향을 준다는 점을 확인하였다. 이는 역할과 관련된 스트레스를 경험하는 개원의의 경우 직접 우울에 영향을 미치는 것이 아니라 간접적으로 직무소진을 낮추는 것이 우울에 도움이 될 수 있음을 알 수 있다. 둘째, 개원의의 역할스트레스와 직무소진이 개원의의 우울에 유의미하게 작용한다는 것을 경험적으로 확인해 봄으로써 개원의 개인의 심리적 건강과 의료직이 건강 한 조직이 되는 데 노력해야 할 시사점을 제공했다는 점에서 의의가 있다.

REFERENCES

1. G.J Im, H.Y. Min, J.W. Choi, S.M. Lim, Y.H. Park(2011), Financial state of primary care physicians under the Korean insurance system, *Journal of the Korean Medical Association*, Vol.54(1);8-111.
2. W.B. Schaufeli, A.B. Bakker, F.M. Van der Heijden, & J.T. Prins(2009), Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict, *Work & Stress*, Vol.23(2);155-172.
3. M.R. Privitera, A.H. Rosenstein, F. Plessow, T.M. LoCastro(2014), Physician burnout and occupational stress: an inconvenient truth with unintended consequences, *Journal of Hospital Administration*, Vol.4(1);27-35.
4. V. Swanson, K.G. Power(1999), Stress, satisfaction and role conflict in dual-doctor partnerships, *Community, Work & Family*, Vol.2(1);67-88.
5. V. Swanson, K.G. Power, & R.J. Simpson(1998), Occupational stress and family life: A comparison of male and female doctors, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.71(3);237-260.
6. M.Y. Um, D.F. Harrison(1998), Role stressors, burnout, mediators, and job satisfaction: A stress-strain-outcome model and an empirical test, *Social Work Research*, Vol.22(2);100-115.
7. J.Y. Lee(2015), Effects of non-commissioned Officers Role Stress on Burnout, Depression, and Turnover Intention, *The Korea Contents Society*, Vol.15(4);303-315.
8. T.M. Skovholt(2003), Only healthy counselors can help others [(The)Resilient practitioner : burnout prevention and self-care strateg], (Yoo Sung Kyung, Yoo Jung Lee, Lee Yun Joo, and Kim Sun Kyung), Seoul: Academician. pp.1-420.
9. L. Rossouw, S. Seedat, R.A. Emsley, S. Suliman, D. Hagemester(2013), The prevalence of burnout and depression in medical doctors working in the Cape Town Metropolitan Municipality community healthcare clinics and district hospitals of the Provincial Government of the Western Cape: a cross-sectional study, *South African Family Practice*, Vol.55(6);567-573.
10. R.K. Purvanova, J.P. Muros(2010), Gender differences in burnout: A meta-analysis, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.77(2);168-185.
11. J.Y. Seo, H.J. Kim(2011), The Influence of Professional School Counselors' Role Stress on Their Burnout, *Korean Journal of Teacher Education*, Vol.27(3);227-250.

12. Korean Women's Society (2014), Gender Composition Ratio of Notification Doctors in 2014. <http://kmwa.okdongchang.kr/?MID=cHTML&IDX=32915>
13. KOSIS(2017), National statistical portal 2017 Member count data. http://kosis.kr/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_02&vwcd=M_T_OTITLE&parmTabId=M_01_02#SelectStatsBoxDiv
14. R.V. Krejcie, D.W. Morgan(1970), Determining sample size for research activities, Educational and psychological measurement, Vol.30(3);607-610.
15. Y.A Song, J.H Kim(2018), A Study on the Development and Validation of the Local Clinic Medical Doctor Role Stress Scale: Focusing on Local Clinic Medical Doctor, The Korean Society of Health Service Management, Vol.12(1);3-34.
16. C. Maslach, S.E. Jackson, M.P. Leiter, W.B. Schaufeli, R.L. Schwab(1986), Maslach burnout inventory, 2nd ed, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, pp.3463-3464.
17. J.D. Bae(2010), Association between burnout and job satisfaction among Korean dentists, Kyungpook University, pp.2-33.
18. L.S. Radloff(1977), The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population, Applied psychological measurement, Vol.1(3);385-401.
19. K.K. Chon, S.C. Choi, B.C. Yang(2001), Integrated Adaptation of CES - D in Korea, Korean Journal of Health Psychology, Vol.6(1);59-76.
20. A.F. Hayes(2013), Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach, NY: The Guilford Press, pp.1-507.
21. R.M. Barron, D.A. Kenny(1986), The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations, Journal of personality and social psychology, Vol.51(6);1173-1182.
22. L.S. Aiken, S.G. West, R.R. Reno(1991), Multiple regression: Testing and interpreting interactions, London: Sage, pp.1-198.
23. M.E. Rogers, P.A. Creed, J. Searle(2014), Emotional labour, training stress, burnout, and depressive symptoms in junior doctors, Journal of Vocational Education & Training, Vol.66(2);232-248.
24. J.M. Raquepaw, R.S. Miller(1989), Psychotherapist burnout: A componential analysis, Professional Psychology: Research and Practice, Vol.20(1);32-36.
25. D.S. Lee, J.H. Kim, W.S Han, J.M Woo, D.W. Kang, Y.G. Ko, B.G. Yeon, E.Y. Kim(1999), A Standardization Study(I) of the Korean Version of Occupational Stress Inventory(K-OSI): Reliability and Validity Study, Journal of The Korean Neuropsychiatric Association, Vol.38(5);1026-1037.