



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원 저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리와 책임은 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)



2017년 8월
석사학위 논문

119안전센터와 병원에서 근무하는 1급 응급구조사의 업무스트레스와 직무만족도 비교

조선대학교 보건대학원

보 건 학 과

김 덕 원

119안전센터와 병원에서 근무하는 1급 응급구조사의 업무스트레스와 직무만족도 비교

A Comparative Study on Work Stress and
Job Satisfaction Among an
EMT-Paramedic's Working in
a Hospital and 119 Safety Center

2017년 8월

조선대학교 보건대학원

보 건 학 과

김 덕 원

119안전센터와 병원에서 근무하는 1급 응급구조사의 업무스트레스와 직무만족도 비교

지도교수 최성우

이 논문을 보건학 석사학위신청 논문으로 제출함

2017년 4월

조선대학교 보건대학원

보건학과

김 덕 원

김덕원의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교수 박종(인)

위원 조선대학교 교수 한미아(인)

위원 조선대학교 교수 최성우(인)

2017년 6월

목 차

표 목 차	iii
ABSTRACT	iv
I . 서론	1
II. 연구 방법	4
A. 연구 대상 및 조사 방법	4
B. 연구 도구	5
1. 일반적 특성	5
2. 직업적 특성	5
3. 업무스트레스	5
4. 직무만족도	6
C. 자료 분석	7
III. 연구 결과	8
A. 대상자의 일반적 특성	8
1. 일반적 특성	8
2. 직업적 특성	10
3. 119근무자와 병원근무자의 일반적 특성 비교	12
4. 119근무자와 병원근무자의 직업적 특성 비교	14
B. 대상자의 업무스트레스와 직무만족도	16
1. 119근무자와 병원근무자의 업무스트레스 비교	16

2. 119근무자와 병원근무자의 직무만족도 비교	19
3. 일반적 특성에 따른 업무스트레스와 직무만족도	22
4. 직업적 특성에 따른 업무스트레스와 직무만족도	24
5. 업무스트레스에 대한 ANCOVA 분석	26
6. 직무만족도에 대한 ANCOVA 분석	28
IV. 고찰	30
V. 결론	34
참고문헌	35

표 목 차

Table 1. General characteristics of the subjects.....	9
Table 2. Occupational characteristics of the subjects.....	11
Table 3. Comparison of General Characteristics.....	13
Table 4. Comparison of Occupational of Characteristics.....	15
Table 5. Work Stress.....	17
Table 6. Job Satisfaction.....	20
Table 7. Work Stress and Job Satisfaction by General Characteristics.....	23
Table 8. Work Stress and Job Satisfaction by Occupational Characteristics.....	25
Table 9. Work Stress of ANCOVA.....	27
Table 9. Job Satisfaction of ANCOVA.....	29

ABSTRACT

A Comparative Study on Work Stress and Job Satisfaction Among an EMT-Paramedic's Working in a Hospital and 119 Safety Center

Kim, Duk-Won

Advisor : Prof. Choi, Seong-Woo M.D., Ph.D

Department of Public Health

Graduate School of Health Science,

Chosun University

Objective: The study was aimed at providing baseline data to improve work conditions and create a better work environment for EMT-Paramedic's (EMTs) in South Korea. A comparative analysis of the work-related stress and job satisfaction of EMTs working at was conducted to determine the differences between the two work environments and the advantages and disadvantages of each type of organization.

Methods: In the study, a survey was conducted from March 28 to April 18, 2017, targeting 79 EMT-Paramedic's in Gwangju Metropolitan City, Jeollanam-do, and Jeollabuk-do, and 103 EMT-Paramedic's working at 14 hospitals designated as regional and local emergency medical centers. For the statistical analysis, chi-square test, *t*-test, analysis of variance, and analysis of covariance (ANCOVA) were performed using SPSS/WIN 20.0.

Results: Cronbach's alpha of each tool was 0.871 for work-related stress and 0.931 for job satisfaction. The sum of work-related stress was 2.92 (119 EMTs) and 3.01 (hospital EMTs), showing almost no difference. The ANCOVA results after the correction for the factor related to work-related stress were 3.02 (119 EMTs) and 2.94 (hospital EMTs), showing almost no difference. The sum of job satisfaction was significantly lower for hospital EMTs than for fire station EMTs (2.98 vs. 2.54, $p < 0.001$). Furthermore, the ANCOVA results were 2.98 (119 EMTs) and 2.54 (hospital EMTs) before the correction, and 2.92 (119 EMTs) and 2.59 (hospital EMTs) after the correction, showing that the job satisfaction of the hospital EMTs was considerably lower than that of the 119 EMTs. The result was statistically significant ($p = 0.008$). In addition, the results showed that the smaller the monthly average number of patients, the higher the monthly income, and the higher the frequency of vacations, the lower the work-related stress and the higher the job satisfaction.

Conclusion: To reduce the work-related stress of 119 EMTs, measures should be taken to prevent assault against EMTs at the scene and during the transportation, and to provide a rest area for EMTs, who are always under stress, waiting for emergency calls at any moment. Hospital EMTs should be offered more work flexibility by recruiting more EMTs to relieve overwork due to too many patients. Furthermore, to increase job satisfaction of both 119 and hospital EMTs, their working conditions and welfare should be improved. For hospital EMTs, wage, yearly wage increase rate, and job stability should be improved.

Keyword: Emergency Medical Technician; Work Stress; Job Satisfaction; Hospital; 119 Safety Center

I. 서론

우리나라는 1994년도의 성수대교 붕괴, 1995년도의 삼풍백화점 사고 등 90년대 초의 유난히 많이 발생했던 대형 참사로 인해 많은 인명 및 재산피해를 입으면서 대량재해에 대한 대책마련과 신속한 응급의료체계의 필요성을 인식하여(이옥희, 2011), 정부는 대형 사고와 재해에 효과적으로 대응하기 위해 응급구조사를 양성하고 응급의료체계를 구축하기 시작하였다. 그리고 현재에 이르러 1급 응급구조사는 현장응급처치단계, 환자 이송단계, 병원단계의 응급 의료체계에서 핵심적인 위치를 차지하고 있다.

현장 응급처치단계, 환자 이송단계에 배치되어 있는 119안전센터 구급대원의 경우, 1995년 응급구조사제도가 도입된 이래 응급의료서비스는 초기의 단순한 이송수준에서 기본적인 응급처치를 시행하는 단계를 지나 전문 소생술 및 중환자 관리 응급구조사의 양성과 더불어 더욱 질 높은 서비스를 제공하는 단계로 점점 발전해 나가고 있다(신동민 등, 2010). 또한 이송건수는 2014년 1,631,000건, 2015년 1,707,000건, 이송인원은 2014년 1,678,000명, 2015년 1,755,000명으로 전년대비 각각 4.6%씩 증가하였고(통계청, 2016), 이러한 증가세는 고령화사회 진입, 국민들의 안전욕구 증가로 인해 구급 수요가 지속적으로 증가할 것으로 보인다. 이러한 시점에서 119구급대원들의 역할과 기능의 중요성을 생각해 볼 때 그들은 각종 사고현장에서 가장 빠른 시간 내에 대상자의 생명을 구해내고 그에 알맞은 응급처치를 수행함은 물론, 병원까지 이송해야하는 복합적인 스트레스를 받고 있는 직업이다(정지연, 2003). 또한 이로 인해 119구급대원들의 업무량은 과다하게 증폭되고 있으며, 이러한 다양한 사고사고 및 재난현장에서 119구급대원들은 일반인들은 생각하기 어려운 신체훼손과 변형을 동반한 중환자를 수시로 직면하게 되고(송유신, 2016), 긴박한 상황에서의 출동 중 교통사고의 위험이 항시 잠재해 있으며, 이송 중 추돌사고로 중상을 입는 등 업무의 위험성과 신체적 사고에 대한 개연성은 119구급대원들에게 가장 높은 업무스트레스 요인이 된다(추성주 등, 2011).

병원 단계에 배치되어 있는 병원 내의 응급구조사들은 명시된 업무범위 안에서 진료 보조자로서 역할을 도맡고 있으며 한 단계 더 나아가 응급환자의 생존율을 높이는데 기여하고 응급처치를 능숙하게 함으로써 응급환자 치치시

간을 단축시키고 환자의 만족도도 충족시키고 있지만(이옥희, 2011), 병원 내의 응급구조사에 대해서는 인지도가 매우 낮은 것이 현실이다(윤종근 등, 2005). 응급구조사는 명시된 업무범위 안에서만 현장, 이송 중 또는 의료기관 안에서 응급처치 업무에 종사해야 하지만(엄태환 등, 2012), 응급실 내원환자의 증증도 증가와 응급실 과밀화 현상의 심화, 응급의학과 전공의의 부족 등과 같은 국내 의료계 상황은(이은남 등, 2008) 응급구조사로 하여금 병원의 필요에 의하여 위법인 줄 알면서도 무면허 의료행위를 행하게 하는 등(한송이 등, 2015) 응급구조사의 업무를 더욱 복잡하게 만들고 있다. 따라서 이로 인한 병원 내의 응급구조사들의 업무스트레스는 상당할 것이다. 119안전센터 와 병원은 1급 응급구조사들이 가장 많이 취업하는 기관으로써, 현재까지 배출된 1급 응급구조사 15,371명 중 병원에 취업한 1급 응급구조사가 4,164명, 119안전센터는 4,044명이다(대한응급구조사협회, 2017).

업무스트레스는 근무환경과 관련되어 발생하는 스트레스를 일으키는 내적, 외적인 자극을 의미하며(양진환, 1992), Locke(1976)는 “업무를 수행하는 과정에 있어서 개인이 가지는 심리적 안정 상태를 무너뜨릴 정도로 영향을 주는 복합적 요소 또는 어떤 요인이나 영역이 존재하는 상태”라고 정의하였다. 또한 김미숙 등(2011)은 지나친 업무스트레스는 직무에 대한 만족도를 감소시키고 업무의 생산성과 효율성이 저하된다고 하였다. 그리고 응급의료의 업무에는 응급상황이라는 특수성으로 많은 스트레스가 포함되어있다(장효진 등, 2013).

직무만족도는 업무에 대한 평가에서 결정되는 유쾌한 또는 긍정적인 감정 상태이다(Locke, 1976). 또한 McCormick(1974)은 직무만족도를 “직무에서 얻어지거나 경험한 욕구 만족도이며 그 본질을 자신의 직무에서 얻게 되는 자기실현감과 가치 있는 성취감이라 할 수 있으며 직무만족 수준의 변화는 가치의 변화에 의해 반영되는 것이라 정의하였고, 안근석(1987)은 종사원이 직무와 관련하여 경험하는 유쾌한 감정적 상태라고 하였다. 또한 더 나아가 직무만족도가 높으면 이직률도 낮다(배기숙, 2010). 그러나 공하성 등(2007)의 연구를 보면 응급구조사의 직무만족도는 전체적으로 낮게 조사되고 있다.

따라서 우리나라의 1급 응급구조사들의 업무스트레스를 파악하고 직무만족도를 높이기 위하여 1급 응급구조사들이 가장 많이 취업하는 병원과 119안전센터에서 근무하는 1급 응급구조사의 업무스트레스와 직무만족도를 비교분석

하는 연구가 필요하다.

지금까지 응급구조사를 대상으로 한 업무스트레스와 직무만족도에 대한 연구는 꾸준히 이루어져왔다. 이성희 등(2006)의 119구급대원의 직무스트레스와 직무만족도 연구에서는 직무스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮았고, 장효진 등(2013)의 병원 내 응급구조사의 직무스트레스, 직무조건과 이직의도와의 관계 및 영향변인 연구에서는 직무스트레스가 높고 직무 조건의 만족도가 떨어질수록 이직의도가 높았다. 조현태(2013)의 소방방재청과 병원 근무 응급구조사의 업무스트레스와 직무만족도 연구에서는 119와 병원에서 근무하는 응급구조사를 대상으로 하였고, 업무스트레스와 직무만족도 모두 119가 더 높다는 결과가 도출되었다. 하지만 119구급대원만을 대상으로 하는 연구나 병원 내 응급구조사만을 대상으로 하는 연구나 1급 응급구조사와 2급 응급구조사를 대상으로 하는 연구만 있었고, 1급 응급구조사만을 비교한 연구는 이루어지지 않았다. 1급 응급구조사와 2급 응급구조사는 엄연히 다르다. 2급 응급구조사는 기본적인 심폐소생술, 심박·체온 및 혈압 등의 측정, 사지 및 척추 등의 고정 및 산소투여 등의 기본적인 응급처치를 수행할 수 있으며, 미국의 초급 응급구조사에 해당하고, 1급 응급구조사는 2급 응급구조사의 업무를 포함하여 수액 등의 약물 투여, 인공호흡기를 이용한 호흡 유지, 기도기 삽입 등의 심폐소생술 시행을 위한 기도 유지 등의 업무를 할 수 있으며, 미국의 고급 응급구조사에 해당한다(볍제처, 2017; 김진희, 1999). 또한 1급 응급구조사는 대학에서 응급구조학을 전공해야만 자격시험에 응시할 수 있고, 대부분의 병원들에서는 대학교 졸업자를 채용조건으로 하고 있어 병원에는 2급 응급구조사가 거의 없는 상황이기 때문에 119안전센터와 병원의 응급구조사를 비교하기 위해서는 1급 응급구조사만을 대상으로 하는 연구가 필요하다.

따라서 본 연구는 응급구조사들이 가장 많이 근무하는 119안전센터와 병원을 1급 응급구조사만을 대상으로 근무 기관별로 업무스트레스와 직무만족도를 비교분석하고 파악함으로써 우리나라의 1급 응급구조사들의 근무여건을 개선하고 보다 나은 근무환경을 조성하는 기초자료를 제공하고자 한다.

II. 연구 방법

A. 연구대상 및 조사방법

본 연구는 광주광역시와 전라남도, 전라북도의 119안전센터와 권역응급의료센터 및 지역응급의료센터에서 근무하는 1급 응급구조사들을 대상으로 하였다. 광주광역시 14개, 전라남도 7개, 전라북도 7개의 119안전센터와 광주광역시 2개의 권역응급의료센터, 3개의 지역응급의료센터와 전라남도의 2개의 권역응급의료센터, 1개의 지역응급의료센터, 전라북도의 2개의 권역응급의료센터, 4개의 지역응급의료센터를 편의추출 하였다. 자료 수집은 자기기입식 설문지를 이용하였고, 연구자가 직접 방문하거나 응급구조사 책임자와 전화를 통하여 연구의 목적과 취지를 설명하고 설문에 대한 허락을 받아 수행하였다. 직접 방문한 곳에서는 직접 설문지를 배부하고 회수하였고 전화로 동의를 구한 곳에는 우편으로 발송 후 설문지를 회수하였다. 자료 수집 기간은 2017년 3월 28일부터 4월 18일까지 3주간이며, 119안전센터 107부, 병원 113부를 배부하여 각각 89부, 103부가 회수되었고, 이 가운데 불성실하게 응답한 119안전센터의 10부를 제외한 총 182부를 최종 분석 자료로 사용하였다. 본 연구는 C대학교병원 기관생명윤리위원회로부터 연구에 대한 승인을 받았다.

B. 연구도구

1. 일반적 특성

일반적 특성은 성별(남자, 여자), 연령(30세 미만, 30~39세, 40세 이상), 결혼 상태(기혼, 미혼), 학력(전문대졸업, 대학교졸업), 현재 흡연 여부(예, 아니오), 1년 내 음주경험(예, 아니오), 주관적 건강상태(좋음, 보통, 아니오)로 분류하여 조사하였다.

2. 직업적 특성

직업적 특성은 응급구조사로서 총 근무경력(1년 이하, 2~5년, 6~10년, 10년 초과), 현 직장 경력(1년 이하, 2~5년, 6~10년, 10년 초과), 직급(정규직, 계약직), 근무형태(일근, 교대근무), 한 달 평균 환자 수(50명 이하, 51~100명, 101~200명, 201명 이하), 월수입(250만원 미만, 250~299만원, 300만원 이상), 휴가 일 수(6일 이하, 7~13일, 14~19일, 20일 이상)로 분류하여 조사하였다.

3. 업무스트레스

병원에서 근무하는 응급구조사를 대상으로 김동옥(2015)이 개발한 업무스트레스 측정도구와 정지연(2002)이 119를 대상으로 연구한 도구를 조현태(2013)가 참고하여 사용한 측정도구를 119와 병원의 근무에 맞게 항목을 구성하였다. 김동옥(2015)이 개발한 측정도구에서 업무, 활동부담 영역 2문항, 역할 갈등 영역 6문항, 대인관계 영역 2문항, 부적절한 대우 영역 6문항 그리고 조현태(2013)가 사용한 측정도구에서 업무, 활동부담 영역 2문항, 전문지식과 기술 영역 3문항을 참고하여 업무, 활동부담 영역 4문항, 역할 갈등 영역 6문항, 전문지식과 기술 영역 3문항, 대인관계 영역 2문항, 부적절한 대우 영역 6문항으로 총 21문항으로 구성하였고, 각 문항에 대해 Likert 5점 척도를 이용하여 ‘전혀 그렇지 않다’로 표기된 경우 1점, ‘별로 그렇지 않다’로 표기된 경우 2점, ‘약간 그렇다’로 표기된 경우 3점, ‘상당히 그렇다’로 표기된 경우 4점, ‘매우 그렇다’로 표기된 경우 5점으로 처리하였다. 점수가 높을수록 업무 스트레스가 높다는 것을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's

Alpha = 0.871이었다.

4. 직무만족도

Slavitt 등(1978)이 간호사를 대상으로 개발한 직무만족도 측정도구를 조현태(2013)가 응급구조사를 대상으로 수정한 도구에서 병원근무자들이 답하기 어려운 현장상황과 관련된 조직요구도 항목을 제외하고 보수 영역 6문항, 프라이드 영역 6문항, 자율성 영역 4문항, 역할 부담 영역 2문항, 상호작용 영역 6문항, 제반 근무여건 영역 4문항, 총 28문항으로 구성하였다. 각 문항에 대해 Likert 4점 척도를 이용하여 ‘전혀 그렇지 않다’로 표기된 경우 1점, ‘별로 그렇지 않다’로 표기된 경우 2점, ‘상당히 그렇다’로 표기된 경우 3점, ‘매우 그렇다’로 표기된 경우 4점으로 처리하였다. 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's Alpha = 0.931이었다.

C. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 20.0을 이용하여 분석하였다. 일반적, 직업적 특성은 실수와 백분율을 산출하였고, 두 군의 비교는 카이제곱검정으로 분석하였다. 업무스트레스와 직무만족도는 평균과 표준편차를 산출하였고, 두 군의 비교는 t-검정으로 분석하였다. 또한 일반적, 직업적 특성 중 업무스트레스와 직무만족도에 관련이 있는 요인을 알아보기 위해 t-검정과 분산분석을 실시하였다. 그리고 업무스트레스와 직무만족도에 관련이 있는 요인을 제외한 업무스트레스와 직무만족도 점수를 알아보기 위하여 공분산분석을 실시하였다. 통계적 유의수준은 $p<0.05$ 를 기준으로 검정하였다.

III. 연구 결과

A. 대상자의 일반적 특성

1. 연구대상자의 일반적 특성

성별은 남자가 112명(61.5%), 여자가 70명(38.5%)으로 여자보다 남자가 더 많았다. 연령은 30세 미만이 98명(53.8%), 30세에서 39세가 72명(39.6%) 그리고 40세 이상이 12명(6.6%)로 20대가 가장 많았다. 결혼상태에서는 기혼이 79명(43.4%), 미혼이 103명(56.6%)이었다. 학력은 전문대를 졸업한 사람이 133명(73.1%), 대학을 졸업한 사람이 49명(26.9%)으로 전문대를 졸업한 사람이 많았다. 흡연에서는 흡연자가 46명(25.3%), 비흡연자가 136명(74.7%)이었다. 최근 1년 내에 음주경험이 있는 사람은 166명(91.2%), 없는 사람이 16명(8.8%)이었다. 주관적 건강상태에서는 좋음 109명(59.9%), 보통 68명(37.4%), 나쁨 5명(2.7%)순으로 나타났다(Table 1).

Table 1. General characteristics of the subjects

Characeristics	Categories	n(%)
Sex		
	Male	112(61.5)
	Female	70(38.5)
Age (yrs)		
	<30	98(53.8)
	30~39	72(39.6)
	≥ 40	12(6.6)
Marital status		
	Married	79(43.4)
	Singe	103(56.6)
Education level		
	College	133(73.1)
	University	49(26.9)
Current smoking		
	Yes	46(25.3)
	No	136(74.7)
Drinking in last year		
	Yes	166(91.2)
	No	16(8.8)
Self-rate health		
	Good	109(59.9)
	Fair	68(37.4)
	Poor	5(2.7)

2. 연구대상자의 직업적 특성

연구대상자의 직업적 특성을 살펴본 결과 경력은 1년 이하인 대상자가 80명(44.0%)으로 가장 많았고, 현재 직장에서의 경력 역시 1년 이하인 대상자가 102명(56.0%)로 가장 많았다. 직급에서는 정규직이 140명(76.9%), 계약직 42명(23.1%)으로 정규직이 계약직보다 더 많았다. 근무형태에서는 일근 26명(14.3%)보다 교대근무자가 156명(85.7%)으로 더 많았다. 한 달 평균 환자 수는 101명 이상이라 대답한 대상자가 89명(48.8%)로 가장 많았다. 월수입은 250만원 이하라고 응답한 대상자가 102명(56.0%)으로 가장 많았다. 1년 기준 휴가일수는 6일 이하가 53명(29.1%)로 가장 많았다(Table 2).

Table 2. Occupational Characteristics of the subjects

Characteristics	Categories	n(%)
Career (yrs)	≤1	80(44.0)
	2~5	44(24.2)
	6~10	52(28.6)
	>10	6(3.3)
Current Career (yrs)	≤1	102(56.0)
	2~5	46(25.3)
	6~10	30(16.5)
	>10	4(2.2)
Type of employment	Regular employment	140(76.9)
	Contractual employment	42(23.1)
Type of works	Daily work	26(14.3)
	Shift system	156(85.7)
Mean number of care patients (person/month)	≤50	38(20.8)
	51~100	55(30.2)
	>100	89(48.8)
Monthly income (10,000won)	<250	102(56.0)
	250~299	40(22.0)
	≥300	40(22.0)
Period of vacation (day/a year)	≤6	53(29.1)
	7~13	46(25.3)
	14~19	52(28.6)
	≥20	31(17.0)

3. 119근무자와 병원근무자의 일반적 특성 비교

일반적 특성을 비교해본 결과 연령은 119근무자의 경우 30세에서 39세가 43명(54.4%)으로 30대가 가장 많았고 병원근무자의 경우 30세 미만이 71명(68.9%)으로 20대가 가장 많았고 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.001$). 결혼상태는 119근무자의 경우에는 기혼자가 57명(72.2%)이었고, 병원근무자의 경우에는 미혼자가 81명(78.6%)으로 119근무자들에서는 기혼자가 더 많았고 병원근무자들에서는 미혼자가 더 많았다. 그리고 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<0.001$). 흡연은 각각 65명(82.3%), 71명(68.9%)으로 119근무자와 병원근무자 모두 비흡연자가 더 많았고 통계적으로도 유의한 차이가 있었다 ($p=0.040$). 주관적 건강상태는 119근무자의 경우 56명(70.9%), 병원근무자는 53명(51.5%)으로 모두 좋음이 가장 많았고, 통계적으로 유의했다($p=0.002$). 한편 성별, 학력, 1년 내 음주경험의 경우는 두 군 간에 유의한 차이는 없었다 (Table 3).

Table 3. Comparison of General Characteristics

Characteristics	Categories	119 n(%)	Hospital n(%)	p
Sex				
	Male	54(68.4)	58(56.3)	
	Female	25(31.6)	45(43.7)	0.098
Age (yrs)	<30	27(34.2)	71(68.9)	
	30~39	43(54.4)	29(28.2)	<0.001
	≥40	9(11.4)	3(2.9)	
Marital status				
	Married	57(72.2)	22(21.4)	
	Single	22(27.8)	81(78.6)	<0.001
Education level				
	College	58(73.4)	75(72.8)	
	University	21(26.6)	28(27.2)	0.928
Current smoking				
	Yes	14(17.7)	32(31.1)	
	No	65(82.3)	71(68.9)	0.040
Drinking in last year				
	Yes	73(92.4)	93(90.3)	
	No	6(7.6)	10(9.7)	0.618
Self-rated health				
	Good	56(70.9)	53(51.5)	
	Fair	19(24.1)	49(47.6)	0.002
	Poor	4(5.1)	1(1.0)	

4. 119근무자와 병원근무자의 직업적 특성 비교

119근무자와 병원근무자의 직업적 특성 비교해본 결과 경력은 119근무자에서는 6년에서 10년이라 답한 대상자가 35명(44.3%)으로 많았고, 병원근무자는 2년에서 5년이라 답한 대상자가 45명(43.7%)으로 많았고 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.001$). 현재 직장에서의 경력은 119근무자와 병원근무자 모두 각각 33명(41.8%), 35명(34.0%)으로 2년에서 5년이라 답한 대상자가 많았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p=0.001$). 직급은 119근무자의 경우 정규직이 79명(100%)이었고, 병원근무자의 경우에는 정규직이 61명(59.2%), 계약직이 42명(40.8%)으로 나타났다. 통계적으로도 유의한 차이가 있었다($p<0.001$). 근무형태는 78명(98.7%), 78명(75.7%)로 119근무자와 병원근무자 모두 교대근무자가 더 많았으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<0.001$). 한 달 평균 환자수는 119근무자의 경우 51명에서 100명이라고 답한 대상자가 43명(54.4%)으로 많았고, 병원근무자의 경우는 100을 초과한다고 답한 대상자가 87명(84.5%)로 많았다. 통계적으로도 유의한 차이를 보였다($p<0.001$). 월수 입의 경우 119근무자는 300만원 이상이 30명(38.0%)으로 가장 많았고, 병원근무자는 250만원 미만이 73명(70.9%)으로 가장 많았으며 통계적으로도 유의했다($p<0.001$). 1년 기준 휴가일 수는 119근무자의 경우 14일에서 19일이라고 답한 대상자가 33명(41.8%)으로 많았고, 병원근무자의 경우는 6일이하라고 답한 대상자가 45명(43.7%)로 많았다. 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<0.001$) (Table 4).

Table 4. Comparison of Occupational Characteristics

Characteristics	Categories	119 n(%)	Hospital n(%)	p
Career (yrs)	≤1	9(11.4)	33(32.0)	<0.001
	2~5	21(26.6)	45(43.7)	
	6~10	35(44.3)	20(19.4)	
	>10	14(17.7)	5(4.9)	
Current Career (yrs)	≤1	14(17.7)	44(42.7)	0.001
	2~5	33(41.8)	35(34.0)	
	6~10	20(25.3)	20(19.4)	
	>10	12(15.2)	4(3.9)	
Type of employment	Regular employment	79(100)	61(59.2)	<0.001
	Contractual employment	0(0)	42(40.8)	
Type of works	Daily work	1(1.3)	25(24.3)	<0.001
	Shift work	78(98.7)	78(75.7)	
Mean number of care patients (person/month)	≤50	34(43.0)	4(3.9)	<0.001
	51~100	43(54.4)	12(11.7)	
	>100	2(2.5)	87(84.5)	
Monthly income (10,000won)	<250	29(36.7)	73(70.9)	<0.001
	250~299	20(25.3)	20(19.4)	
	≥300	30(38.0)	10(9.7)	
Period of vacation (day/a year)	≤6	8(10.1)	45(43.7)	<0.001
	7~13	11(13.9)	35(34.0)	
	14~19	33(41.8)	19(18.4)	
	≥20	27(34.2)	4(3.9)	

B. 대상자의 업무스트레스와 직무만족도

1. 119근무자와 병원근무자의 업무스트레스 비교

119근무자와 병원근무자의 업무스트레스의 전체 평균은 $p=0.162$ 으로 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 영역별로 살펴보면 전문지식과 기술 영역에서 119근무자(3.14점), 병원근무자(2.63점)으로 119근무자들에서 더 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.001$). 업무, 활동부담 영역, 역할 갈등 영역, 대인관계 영역, 부적절한 대우 영역은 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 항목별로 살펴보면 119근무자의 경우 ‘현재의 직업을 그만두어도 나에게 적합한 새로운 직업을 쉽게 구할 수 있다’ 항목이 3.70점으로 가장 높았고, ‘근무하면서 신변의 위협을 느낄 때가 있다’ 항목이 3.42점, ‘투약, 처치 등 수행 시 실수나 빼먹은 것을 발견했을 때 스트레스를 받는다’ 항목이 3.27점으로 그 다음 순으로 높았다. 병원근무자의 경우 ‘동시에 여러 사람에게 업무를 지시받거나 여러 가지 일을 동시에 해야 할 때 스트레스를 받는다’ 항목이 3.75점으로 가장 높았고, ‘업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다’ 항목이 3.61점, ‘근무와 관련된 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회를 제공 받는다’ 항목이 3.61점으로 그 다음 순으로 높았다(Table 5).

Table 5. Work Stress

Items	Mean±SD		
	119	Hospital	p
Burden related to work			
I sometimes feel physically threatened while working	3.42±0.99	2.71±0.94	<0.001
I am overworked and always running behind time	2.67±0.76	3.11±1.06	0.002
I am always under stress during my shift, standing by for incoming calls	3.30±0.79	3.15±0.95	0.235
Workload sometimes increases due to vacant positions	3.00±0.86	3.24±1.15	0.119
Role and conflict			
I am provided with the opportunity to develop and perform work-related skills	3.25±0.74	3.61±0.89	0.005
There are no inter-departmental conflicts, only smooth cooperation between departments	2.92±0.93	3.30±0.94	0.008
I sometimes get requests to do tasks outside the scope of my job responsibilities	2.59±0.89	3.14±1.08	<0.001
I feel stressed when I need to perform multiple tasks simultaneously or receive orders from various people at the same time	3.23±0.87	3.75±0.96	<0.001
Work-related issues (work schedules, workload, training, etc.) are subject to change without warning	2.75±1.00	2.68±0.99	0.653
For performing job duties, sufficient support is provided in terms of staffing, space, facilities, equipment, or training required for work	2.97±0.78	3.61±1.03	<0.001
Specialty demand of knowledge and skill			
I feel stressed when I find myself poorly equipped with knowledge of disease, treatments or tests	3.14±0.74	2.63±0.70	<0.001
I feel stressed when I realize I have made a mistake or have forgotten a step during the administration of medication or treatment	3.24±0.85	2.62±0.80	<0.001
I feel stressed when I need to make spontaneous decisions about the patient's condition without a physician's presence	3.27±1.00	2.77±1.12	0.002
Personal relations			
I have senior colleagues who recognize and understand me when I struggle at work	2.92±0.87	2.51±0.80	0.001
I have colleagues with whom I can share my difficulties at work	3.46±0.65	3.57±0.90	0.338
	2.65±0.69	2.82±1.09	0.229
	2.43±0.76	2.04±0.93	0.003

Table 5. Work Stress(Continued)

Items	Mean±SD		
	119	Hospital	p
Unsuitable treatment	2.80±1.00	2.46±1.01	0.025
The process of full-time employment, transition from a part-time to a full-time position, or extension of contracts is well established at my workplace	2.11±1.17	3.17±1.29	<0.001
At work, I feel respected and trusted for my achievements and efforts	2.52±0.69	3.26±0.97	<0.001
The income is less than what I normally expect	2.19±0.62	3.19±1.02	<0.001
Even if I quit my current job, I can easily find another one that is suitable for me	3.70±0.74	2.97±0.97	<0.001
Even if I quit my current job, I can easily find another one that is comparable with the current one	3.53±0.76	3.24±1.03	0.039
Total	2.92±0.33	3.01±0.52	0.162

2. 119근무자와 병원근무자의 직무만족도 비교

119근무자와 병원근무자의 직무만족도의 전체 평균은 119근무자(2.98점), 병원근무자(2.54점)으로 병원근무자들이 119근무자들보다 낮은 것으로 나타났고 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.001$). 영역별로 살펴보면 보수 영역의 경우 119근무자(3.05점), 병원근무자(2.07점)으로 119근무자가 더 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.001$). 프라이드 영역도 119근무자(3.26점), 병원근무자(3.04점)으로 119근무자가 더 높았고 통계적으로 유의한 차이가 있었다 ($p=0.003$). 자율성 영역도 119근무자(2.87점), 병원근무자(2.59점)으로 119근무자들에서 더 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.001$). 상호작용 영역 또한 119근무자(2.86점), 병원근무자(2.53점)으로 119근무자가 더 높았고 통계적으로 유의한 차이가 있었으며($p<0.001$), 제반 근무여건 영역도 역시 119근무자(2.83점), 병원근무자(2.45점)으로 119근무자가 더 높았고 통계적으로도 유의한 차이를 보였다($p<0.001$). 항목을 살펴보면 119근무자의 경우 ‘내가 하는 업무는 중요하다는 점에 추호의 의심도 없다’ 항목이 3.49점으로 가장 높았고, ‘다른 어떤 업무보다 내가 수행하는 업무는 중요하다’ 항목이 3.44점, ‘다시 결정해도 현재 업무에 종사할 것이다’ 항목 3.20점으로 그 다음 순으로 높았다. 병원근무자의 경우 ‘나의 업무는 많은 이론과 기술을 필요로 한다’ 항목이 3.23점으로 가장 높았고, ‘나의 일이 자랑스럽다’ 항목이 3.17점, ‘다른 어떤 업무보다 내가 수행하는 업무는 중요하다’ 항목 3.00점으로 그 다음 순으로 높았으며, 119근무자와 병원근무자 모두 프라이드 영역이 가장 높았다(Table 6).

Table 6. Job Satisfaction

Items	Mean±SD		
	119	Hospital	p
Pay			
I am satisfied with taking level of pay in the present	3.05±0.71	2.07±0.62	<0.001
I am satisfied with overtime duty allowance	3.11±0.71	2.07±0.69	<0.001
My pay is suitable as ability and career	2.94±0.85	2.10±0.85	<0.001
Pay is suitable as compare with other post's employee	3.13±0.72	2.20±0.67	<0.001
Pay is suitable as compare with other post's employee	3.11±0.78	2.16±0.73	<0.001
I am satisfied with a rate of increase of pay for a year	2.99±0.87	1.99±0.76	<0.001
Other colleagues are satisfied with the present pay	3.08±0.78	1.95±0.71	<0.001
Pride			
My achievement is the most important of the others	3.26±0.40	3.04±0.58	0.003
I am proud of my work	3.44±0.71	3.00±0.64	<0.001
I will engage in the present business the next	3.23±0.50	3.17±0.70	0.555
My business needs many theories and skill	3.20±0.82	2.86±0.95	0.013
I have no doubt that my business is important	3.23±0.47	3.23±0.62	0.950
Duty time passes by fast on the whole	3.49±0.63	3.18±0.72	0.003
Self control			
I have many chances to develop	2.99±0.51	2.81±0.72	0.051
I feel that I am controlled by what I want	2.87±0.36	2.59±0.46	<0.001
I make a decision myself, a higher office does not all	2.70±0.60	2.54±0.60	0.095
I can make a decision on important business by myself and a higher office supports it	2.82±0.47	2.65±0.66	0.043
Role burden			
I am satisfied with the present achieving business activity	3.08±0.74	2.59±0.74	<0.001
I can accept burden as necessary	2.87±0.41	2.54±0.59	<0.001
Cooperation			
I have a good relation regardless of certificate of qualification, school or rank	2.89±0.53	2.47±0.80	<0.001
We do not hesitate to help others in my duty post	2.87±0.43	2.62±0.65	0.002
We have many chances and times to discuss the emergency care problem	2.86±0.46	2.53±0.46	<0.001
We have enough chances to participate in executive decision making	3.04±0.49	3.10±0.63	0.480
We have enough chances to participate in executive decision making	2.94±0.60	2.72±0.78	0.036
We understand and recognize each business in our duty post	2.87±0.93	2.33±0.70	<0.001
We understand and recognize each business in our duty post	2.70±0.62	2.33±0.70	<0.001
My duty post deeply considers welfare facilities	2.97±0.50	2.76±0.66	0.013
My duty post deeply considers welfare facilities	2.66±0.63	1.97±0.76	<0.001

Table 6. Job Satisfaction(Continued)

Items	Mean±SD		
	119	Hospital	p
All sorts of duty condition	2.83±0.53	2.45±0.66	<0.001
The present duty time is suitable	2.71±0.55	2.80±0.78	0.403
I am satisfied with present duty change	2.90±0.90	2.68±0.83	0.091
I am satisfied with the environment of a waiting room and enough resting room	2.87±0.66	2.01±0.93	<0.001
I have a suitable compensation as I work off duty activity out of duty time	2.86±0.67	2.34±0.93	<0.001
Total	2.98±0.39	2.54±0.39	<0.001

3. 일반적 특성에 따른 업무스트레스와 직무만족도

일반적 특성에 따른 업무스트레스와 직무만족도의 결과는 업무스트레스의 경우 남성(60.35점)보다 여성(66.01점)에서 더 스트레스가 높은 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.001$). 또한 흡연자(59.67점)보다 비흡연자(63.49점)에서 스트레스가 더 높았으며 통계적으로 유의한 차이가 있었고($p=0.017$), 주관적 건강상태를 보통이라고 응답한 대상자(66.75점)에서 스트레스가 더 높은 것을 나타났으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.001$).

직무만족도의 경우 여성(73.19점)보다 남성(78.79점)에서 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났고 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p=0.003$). 또한 40대 이상(83.50점)에서 만족도가 높은 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이가 있었고($p=0.016$), 미혼(73.68점)보다 기혼(80.49점)에서 만족도가 더 높은 것으로 나타났고 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.001$). 또한 주관적 건강상태를 좋음이라고 응답한 대상자(80.12점)에서 만족도가 높은 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<0.001$)(Table 7).

Table 7. Work Stress and Job Satisfaction by General Characteristics

Characteristics	Categories	Work Stress		Job Satisfaction	
		Mean±SD	p	Mean±SD	p
Sex	Male	60.35±9.66	<0.001	78.79±12.57	0.003
	Female	66.01±7.97		73.19±12.14	
Age (yrs)	<30	63.41±8.82		74.40±12.46	
	30~39	61.57±9.85	0.394	78.54±12.70	0.016
	≥40	61.08±11.81		83.50±10.67	
Marital status	Married	61.95±8.59		80.49±11.95	
	Singe	62.97±10.06	0.471	73.68±12.47	<0.001
Education level	College	62.08±8.26		76.68±12.44	
	University	63.73±12.10	0.381	76.51±13.43	0.935
Current smoking	Yes	59.67±8.63		77.61±11.21	
	No	63.49±9.54	0.017	76.31±13.15	0.549
Drinking in last year	Yes	62.60±9.04		76.44±12.89	
	No	61.75±13.25	0.731	78.69±10.26	0.500
Self-rated health	Good	59.89±7.73		80.12±11.83	
	Fair	66.75±10.58	<0.001	70.68±12.08	<0.001
	Poor	62.60±7.23		76.64±12.67	

4. 직업적 특성에 따른 업무스트레스와 직무만족도

직업적 특성에 따른 업무스트레스와 직무만족도의 결과 업무스트레스의 경우 경력이 2년에서 5년 사이인 대상자(64.85점)에서 업무스트레스가 높은 것으로 나타났으며 통계적으로 유의했다($p=0.019$). 또한 교대근무를 하고 있는 대상자(63.19점)에서 업무스트레스가 높은 것으로 나타났고 통계적으로 유의한 차이가 있었으며($p=0.021$), 한 달 평균 환자 수가 100명을 초과하는 대상자(64.45점)에서 업무스트레스가 더 높은 것으로 나타났고 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p=0.001$). 또한 월수입이 250만원 미만인 대상자(64.11점)에서 업무스트레스가 높은 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p=0.012$).

직무만족도의 경우 현 직장 경력이 10년을 초과하는 대상자(83.59점)에서 직무만족도가 높은 것으로 나타났고 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p=0.002$). 또한 계약직(70.10점)보다 정규직(78.60점)으로 근무하는 대상자에서 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였고($p<0.001$), 교대근무를 하고 있는 대상자(77.66점)에서 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p=0.007$). 한 달 평균 환자 수의 경우 50명 이하인 대상자(80.89점)에서 직무만족도가 높은 것으로 나타났고 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.001$). 또한 휴가일 수가 20일 이상인 대상자(83.00점)에서 직무만족도가 높은 것으로 나타났으며 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p<0.001$)(Table 8).

Table 8. Work Stress and Job Satisfaction by Occupational Characteristics

Characteristics	Categories	Work Stress		Job Satisfaction	
		Mean±SD	p	Mean±SD	p
Career (yrs)	≤1	59.31±5.48		76.19±9.65	
	2~5	64.85±11.07		75.53±15.02	0.139
	6~10	62.88±8.30	0.019	76.16±11.98	
	>10	60.44±11.54		83.22±10.30	
Current Career (yrs)	≤1	60.93±9.60		75.55±11.55	
	2~5	64.59±9.07		78.81±14.65	0.002
	6~10	62.36±8.39	0.110	71.44±8.75	
	>10	60.12±11.62		83.59±10.58	
Type of employment	Regular	61.80±9.08		78.60±12.56	<0.001
	Contractual	64.95±10.30	0.058	70.10±10.82	
Type of work	Daily work	58.58±6.44		70.50±10.59	0.007
	Shift system	63.19±9.71	0.021	77.66±12.73	
Mean number of care patients (person/month)	≤50	57.92±5.77		80.89±10.20	
	51~100	62.60±7.31	0.001	82.20±12.65	<0.001
	>100	64.45±11.12		71.38±11.54	
Monthly income (10,000won)	<250	64.11±8.97		76.96±13.98	
	250~300	62.10±10.40	0.012	72.78±11.26	0.047
	≥300	58.93±8.77		79.68±9.34	
Period of vacation (day/a year)	≤6	65.02±10.33		69.53±11.44	
	7~13	61.48±10.54		74.50±9.58	<0.001
	14~19	61.06±8.35	0.136	81.98±13.14	
	≥20	62.29±9.44		83.00±11.10	

5. 업무스트레스에 대한 ANCOVA 분석

119근무자와 병원근무자의 업무스트레스에 대한 ANCOVA 분석 결과 업무 스트레스는 일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 업무스트레스의 결과에서 관련이 있었던 요인인 성별, 흡연, 주관적 건강상태, 경력, 근무형태, 한 달 평균 환자 수, 월수입을 보정하였다. 보정 한 결과 119근무자들은 3.02(0.07)이었고 병원근무자들은 2.94(0.05)이었으며 통계적으로 유의하지 않았다($p=0.484$). 그러나 전문지식과 기술 영역의 경우는 보정 전 119근무자 2.65(0.08), 병원근무자 3.01(0.07)이었고, 보정 후에는 119근무자 2.48(0.12), 병원근무자 3.13(0.12)로 보정 후에도 병원근무자의 업무스트레스가 더 높은 것으로 나타났다. 그 외 다른 영역은 차이가 없었다(Table 9).

Table 9. Work Stress of ANCOVA

	Unadjusted			Adjusted		
	119	Hospital	p	119	Hospital	p
Burden related to work	3.07(0.08)	2.98(0.12)	0.900	3.06(0.07)	3.13(0.10)	0.440
Role and conflict	2.85(0.04)	2.88(0.06)	0.581	2.88(0.03)	2.85(0.05)	0.764
Specialty demand of knowledge and skill	2.65(0.08)	2.48(0.12)	0.001	3.01(0.07)	3.13(0.12)	0.002
Personal relations	3.57(0.09)	3.70(0.14)	0.510	3.49(0.07)	3.38(0.11)	0.157
Unsuitable treatment	2.78(0.05)	2.88(0.08)	0.127	2.89(0.04)	2.81(0.06)	0.605
Total	2.92(0.05)	3.02(0.07)	0.186	3.01(0.04)	2.94(0.05)	0.484

Mean(Standard error)

Adjust by sex, smoking, self-rated health, mean of care patients, monthly income

6. 직무만족도에 대한 ANCOVA 분석

119근무자와 병원근무자의 직무만족도에 대한 ANCOVA 분석 결과 직무만족도는 일반적 특성 및 직업적 특성에 따른 업무스트레스의 결과에서 관련이 있었던 요인인 성별, 연령, 결혼상태, 주관적 건강상태, 현 직장 경력, 직급, 근무형태, 한 달 평균 환자 수, 월수입, 휴가일 수를 보정하였다. 보정 전 119근무자는 2.98(0.04)이었고, 병원근무자는 2.54(2.46)이었지만, 보정 후 119근무자 2.92(0.06), 병원근무자 2.59(0.05)이었으며 통계적으로 유의하였다($p=0.001$). 따라서 일반적 특성 및 직업적 특성을 보정한 후에도 병원근무자들의 직무만족도가 119근무자들에 비하여 더 낮은 것으로 나타났다. 또한 영역별로 살펴보면 보수 영역, 자율성 영역, 역할 부담 영역, 상호작용 영역, 제반근무여건 영역은 보정 전에는 유의한 차이를 보였지만, 보정 후에는 차이가 없는 것으로 나타났다. 그러나 프라이드 영역은 보정 전에는 차이가 없었지만, 보정 후에는 119근무자 3.36(0.08), 병원근무자 2.96(0.06)으로 119근무자가 더 높았고 통계적으로도 유의하였다($p=0.003$). 그 외 다른 영역은 유의한 차이가 없었다 (Table 10).

Table 10. Job Satisfaction of ANCOVA

	Unadjusted			Adjusted		
	119	Hospital	p	119	Hospital	p
Pay	2.03(0.08)	2.37(0.11)	<0.001	2.86(0.07)	2.60(0.09)	0.224
Pride	3.11(0.05)	3.36(0.08)	0.509	3.16(0.05)	2.96(0.06)	0.003
Self control	2.61(0.05)	2.75(0.07)	0.009	2.79(0.04)	2.68(0.06)	0.543
Role burden	2.55(0.06)	2.71(0.09)	0.004	2.79(0.05)	2.67(0.07)	0.763
Cooperation	2.52(0.05)	2.69(0.07)	<0.001	2.79(0.04)	2.66(0.06)	0.854
All sorts of duty conditions	2.44(0.07)	2.60(0.10)	0.001	2.75(0.06)	2.63(0.08)	0.899
Total	2.98(0.04)	2.92(0.06)	<.0001	2.54(2.46)	2.59(0.05)	0.001

Mean(Standard error)

Adjust by sex, age, marital status, current career, type of employment, mean of care patients, monthly income, period of vacation

IV. 고찰

본 연구는 응급구조사들이 가장 많이 근무하는 119안전센터와 병원을 근무 기관별로 비교분석하고 파악함으로써 근무 여건을 개선하고 보다 나은 근무 환경을 조성하여 직무만족도를 높이기 위하여 수행하였다.

본 연구에서 업무스트레스는 119근무자와 병원근무자간에 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 ANCOVA 결과에서도 스트레스는 보정 전이나 후에도 차이가 없었다. 119근무자의 업무스트레스가 더 높게 나타난 조현태(2013)의 연구결과와는 달랐다. 영역별로 살펴보면 119근무자들의 경우 대인관계 영역, 전문지식과 기술 영역이 5점 만점에 각각 3.46점, 3.14점으로 가장 높았고, 병원근무자들의 경우는 대인관계 영역, 업무, 활동 부담 영역이 각각 3.57점, 3.09점으로 가장 높았다. 항목별로 살펴보면 119근무자들의 경우 ‘현재의 직업을 그만두어도 나에게 적합한 새로운 직업을 쉽게 찾을 수 있다’, ‘현재의 직장을 그만두어도 현재 수준만큼의 직장을 쉽게 구할 수 있다’ 항목이 각각 3.70점, 3.53점으로 가장 높았는데 이는 공무원이라는 신분 특성 때문에 그럴 것으로 생각된다. 그리고 ‘근무하면서 신변의 위협을 느낄 때가 있다’ 항목이 3.42점으로 그 다음 순으로 높았는데 이는 최근 심각한 문제로 인식되고 있는 구급대원 폭행문제 때문일 것으로 여겨진다(신상열, 2009). 또한 ‘질병, 치료, 검사 등 지식이 부족하다고 느낄 때 스트레스를 받는다’ 항목이 3.24점, ‘의사가 없는 상태에서 환자상태에 대한 즉각적인 판단을 내려야 할 때 스트레스를 받는다’ 항목이 2.92점으로 병원근무자들보다 높았는데, 이는 의사의 직접적인 지시를 받고 응급처치를 수행하는 병원근무자들과 달리 긴박한 현장출동 상황에서 짧은 시간 내에 환자를 평가하고 판단하여 응급처치를 수행해야하기 때문인 것으로 보인다. 병원근무자들의 경우 가장 높은 점수를 보인 항목은 ‘동시에 여러 사람에게 업무를 지시받거나 여러 가지 일을 동시에 해야 할 때 스트레스를 받는다’으로 3.75점이었다. 또한 ‘근무 중 업무가 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다’ 항목도 3.11점으로 119근무자들보다 높았다. 병원에서 근무하는 응급구조사들은 짧은 시간에 많은 환자를 처치해야하기 때문에 동시에 많은 업무지시를 받으며 시간에 쫓기며 일하고 있다는 것을 알 수 있다. 또한 ‘우리 직장은 정규직 채용이나 계약직의 정규직 전환이나 계약

연장이 잘 이루어진다' 항목도 3.17점으로 높았는데, 병원근무자들의 계약직 비율이 40.8%나 되는 것을 미루어볼 때 고용형태가 매우 불안정한 것으로 볼 수 있다.

직무만족도 부분은 4점 만점에 119근무자(2.98점), 병원근무자(2.54점)으로 병원에서 근무하는 응급구조사들의 직무만족도가 더 낮은 것으로 나타났는데, 통계적으로 유의한 차이를 보였다($p<0.001$). 이 결과는 조현태(2013)의 연구와 동일했다. 또한 ANCOVA 결과에서도 보정 전과 후 모두 119근무자들보다 병원근무자들의 직무만족도가 더 낮은 것으로 나타났고 통계적으로도 유의했다($p=0.008$). 영역별로 살펴보면 119근무자들의 경우 프라이드 영역과 보수 영역이 각각 3.26점, 3.05점으로 가장 높았는데, 119의 응급구조사를 대상으로 하는 배기숙(2010)의 연구결과에서도 프라이드 영역이 3.44점으로 가장 높았다. 한편, 병원근무자들의 경우 프라이드 영역과 자율성 영역이 각각 3.04점, 2.59점으로 가장 높았는데, 병원의 응급구조사를 대상으로 하는 박상섭 등(2009), 이옥희(2010), 김미숙 등(2011)의 연구에서도 각각 3.63점, 3.48점, 3.78점으로 프라이드 영역이 가장 높았다. 항목별로 살펴보면 119근무자들의 경우 '근무하는 부서는 복지시설에 많은 배려를 한다' 항목이 2.66점으로 가장 점수가 낮았다. 또한 '휴게실(대기실)의 환경은 충분한 휴식공간이 있다' 항목도 2.86점으로 낮은 것으로 나타났다. 병원근무자들의 경우에는 '다른 동료들도 현재 받고 있는 급여에 만족한다' 항목이 1.95점으로 가장 낮았고, 119근무자들의 3.08점과 많은 차이를 보이고 있었다. 또한 '연간 급여 증가율은 만족스럽다' 항목 등 보수 영역 항목들의 점수가 가장 낮았고, 보수 영역의 점수도 2.07점으로 영역 중 가장 낮은 것으로 나타났다. 또한 병원의 응급구조사를 대상으로 하는 박상섭 등(2009), 김미숙(2011), 이옥희(2011)의 연구 결과에서도 보수 영역이 각각 2.69점, 2.59점, 2.40점으로 가장 낮게 나타났다. 또한 '근무하는 부서는 복지시설에 많은 배려를 한다' 항목이 1.97점으로 그 다음 순으로 낮았다. 한편, 119근무자들의 직무만족도 항목 중 가장 높은 점수를 보인 항목은 '내가 하는 업무는 중요하다는 점에 추호의 의심도 없다' 항목으로 3.49점이었다. 또한 '다른 어떤 업무보다 내가 수행하는 업무는 중요하다' 항목 등 프라이드 영역 항목들의 점수가 가장 높았다. 병원근무자들도 '나의 업무는 많은 이론과 기술을 필요로 한다' 항목이 3.23점이었고, '내가 하는 업무는 중요하다는 점에 추호의 의심도 없다' 항목 등 프라이드 영역

항목들의 점수가 가장 높았는데, 이러한 결과로 미루어 볼 때 119근무자들과 병원근무자들 모두 응급구조사로서의 업무가 환자의 생명을 다루는 중요한 일이라는 점에 대해 자부심과 긍지를 가지고 업무를 수행하고 있지만, 119근무자들의 경우 언제 발생할지 모르는 출동에 긴장 속에서 충분한 휴식을 취할 수 있는 휴게실 등 복지여건 등이 뒷받침되지 않고 있고, 병원근무자들의 경우는 보수부분이 크게 부족하다는 것을 알 수 있다. 직무만족도에 영향을 주는 여러 요인들이 있지만, 그 중에서도 월수입이 적으면 직무만족도가 낮고(김순심 등, 2002; 황희진 등, 2004), 월수입이 높을수록 직무만족도도 높아진다(이옥희, 2011; Sebolt, 1986; 박상섭 등, 2009; Patterson 등, 2009). 따라서 병원에서 근무하는 응급구조사의 직무만족도를 높이기 위해서는 보수에 대한 개선이 이루어져야 할 것이다(이옥희, 2011).

119근무자들과 병원근무자들의 업무스트레스는 차이가 없었지만, 직무만족도는 119근무자들이 더 높았다. 그 이유는 119근무자들이 병원근무자들에 비하여 보수와 고용형태에 대한 만족도가 상대적으로 더 크기 때문이라고 볼 수 있다. 또한, 환자수가 적을수록, 월수입이 높을수록, 휴가가 많을수록 스트레스가 낮고 직무만족도도 높았는데, 병원에서 근무하는 응급구조사들이 119에서 근무하는 응급구조사들보다 상대적으로 환자수가 많고, 월수입이 낮고, 휴가가 적기 때문에 병원근무자들의 직무만족도가 낮은 것으로 보인다.

한편, 본 연구에서 남성보다 여성에서 업무스트레스가 더 높고 직무만족도가 낮은 것으로 조사되었는데, 119의 여성들은 남성 119 구급대원과 동일한 환경에서 긴급출동과 환자의 처치나 들 것을 이용한 이동 등 남성 구급대원들과 동일한 업무를 하기 때문인 것으로 생각된다. 병원의 경우는 본 연구에서 남성에서 경력이 오래된 대상자들이 많았고, 10년 이상의 경력을 가진 대상자와 40대 이상의 대상자 그리고 정규직인 대상자에서 직무만족도가 높은 것을 볼 때 상대적으로 남성들이 경력이 오래되고 그만큼 보수가 높을 뿐 아니라 정규직의 고용형태로 일하는 응급구조사가 많기 때문인 것으로 사료된다. 또한 본 연구에서 119근무자들의 경우 연령 20대(34.2%), 30대(54.4%)이었고, 경력 5년 이하(38.0%), 6~10년(44.3%)이었다. 그에 비해 병원근무자들의 경우 연령 20대(68.9%), 30대(28.2%)이었고, 경력 5년 이하(75.7%), 6~10년(19.4%)이었는데, 여기에 주목할 필요가 있다. 박상섭 등(2009)과 장효진 등(2013)의 연구에 의하면 병원에서 근무하는 응급구조사의 절반이상이 이직을

희망한다고 하며, 그 중 39.9%는 119로 이직을 희망한다고 한다(장효진 등, 2013). 본 연구에서 병원근무자들의 68.9%가 20대이고, 75.7%가 경력이 5년 이하이며 40.8%가 계약직인 점을 미루어 볼 때 병원에서 근무하는 많은 응급구조사들이 근무제반여건과 고용형태 불안정으로 인하여 병원에서 2년의 경력을 채운 후에 퇴직하여 119공무원시험 특별채용에 응시하고 있고, 그 빈자리를 새로운 인력이 채우고 다시 2년 후 퇴직하여 119공무원시험에 응시하는 악순환이 반복됨으로써 병원 내에 남아있는 응급구조사들의 근무여건은 나아지지 않고 있는 것으로 생각된다(장효진 등, 2013).

본 연구의 제한점은 소수의 표본으로 일반화하기에는 무리가 있으며, 또한 호남지역의 대상으로 우리나라의 응급구조사의 스트레스와 직무만족도 연구 결과로 일반화하기에는 무리가 있다.

그럼에도 불구하고 본 연구는 응급구조사들이 가장 많이 근무하는 두 기관을 비교평가하여 향후 응급구조사들의 업무스트레스를 감소시키고 직무만족도를 향상시킬 수 있는 근거를 제시하는데 의의가 있다고 하겠다.

V. 결론

본 연구는 광주광역시와 전라남도, 전라북도에서 응급구조사들이 가장 많이 근무하는 119와 병원을 근무 기관별로 업무스트레스와 직무만족도를 비교 분석하였다. 연구 대상자는 광주광역시와 전라남도, 전라북도의 28개의 119안전센터에서 근무하는 1급 응급구조사 79명과 권역응급의료센터 및 지역응급의료센터로 지정된 14개의 병원에서 근무하는 1급 응급구조사 103명이었다. 자료 조사 방법은 자기기입식 설문지를 이용하였으며, 자료 수집 기간은 2017년 3월 28일부터 4월 18일까지 3주간이었다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 20.0 통계프로그램을 이용하여 실수, 백분율, 평균, 표준편차, 카이제곱검정, t-test, ANOVA, ANCOVA를 실시하였다. 통계적 유의수준은 $p<0.05$ 로 하였다.

응급구조사의 업무스트레스 수준은 119근무자(2.92점), 병원근무자(3.01점) 이였으며 통계적으로 유의하지는 않았다. 또한 일반적, 직업적 특성에 따라 차이를 보였으며 119근무자와 병원근무자의 관련요인이 달랐다. 업무스트레스를 줄이기 위해서는 119의 경우, 현장에서와 이송 중 구급대원에 대한 폭행을 방지하기 위한 대책이 필요하고, 언제 발생할지 모르는 출동에 긴장된 상태로 대기해야하는 구급대원들을 위한 휴식공간이 필요하다. 또한 병원의 경우, 많은 환자로 인한 격무를 해소하기 위해 인력보충을 통하여 근무의 유연성을 높이고 응급구조사로서의 능력개발을 위한 병원의 지지적 분위기를 조성해야 할 필요가 있다.

직무만족도는 119근무자들(2.98점)에 비해 병원근무자들(2.54점)이 크게 낮았다. 또한 ANCOVA 결과에서도 보정 전과 후 모두 119근무자들보다 병원근무자들의 직무만족도가 더 낮은 것으로 나타났고 통계적으로도 유의했다 ($p=0.008$). 119와 병원 모두 근무복지여건의 개선이 필요하고 특히 병원의 경우는 급여와 연간 급여증가율, 고용형태의 안정을 시급히 개선해야 할 필요가 있다.

참고문헌

- 공하성, 이우성 & 우성천, 소방공무원의 직무만족도 향상방안, 한국화재소방 학회논문지, 2007, 21(1), 19-28
- 김동옥, 응급실 응급구조사 직무스트레스와 직무만족에 대한 한국형 측정도구 개발, 충남대학교 대학원, 2015, 박사학위논문
- 김미숙 & 김남희, 응급구조사의 자아존중감, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향, 보건의료산업학회지, 2011, 5(2), 147-155
- 김순심 & 권혜란, 119구조·구급대원 직무만족도에 관한 연구, 한국응급구조학회논문지, 2002, 6(6), 169-184
- 김진희, 우리나라와 미국의 응급의료전달체계의 비교, 공주문화대학논문집, 1999, 26(-), 429-441
- 대한응급구조사협회, 통계자료실, 2014, <http://www.emt.or.kr/>
- 박상섭, 박재성 & 박대성, 병원 내 응급구조사의 직무만족도가 조직몰입에 미치는 영향, 한국응급구조학회지, 2009, 13(2), 99-108
- 배기숙, 119구급대원의 직무만족도와 이직의도와의 관계, 한국응급구조학회논문지, 2010, 14(1), 65-80
- 송유신, 119구급대원의 직무스트레스와 소진간의 관계에서 사회적 지지의 조절효과, 단국대학교 행정법무대학원, 2016, 석사학위논문
- 신동민, 장문순, 강보라, 윤병길, 탁양주 & 이인수, 국내외 응급구조사의 보수 교육프로그램 비교 조사, 한국응급구조학회지, 2010, 14(3), 95-105
- 신상열, 환자 및 보호자로부터 구급대원이 경험한 병원 전 응급의료현장 폭력실태, 한국산학기술학회논문지, 2009, 10(12), 3870-3878
- 안근석, 직무특성과 직무만족의 관계성, 중앙대학교 보건대학원, 1987, 박사학위논문
- 양진환, 사회적 지원과 성격특성이 직무스트레스와 직무태도에 미치는 영향, 성균관대학교 대학원, 1992, 박사학위논문
- 엄태환 & 박상규, 임상 1급응급구조사의 특성과 업무범위 간의 상관관계, 한국산학기술학회논문지, 2012, 13(12), 5968-5975
- 윤종근, 이영현 & 정지연, 일 지역 병원내의 응급구조사 업무, 한국응급구조

학회논문지, 2005, (2), 21-28

법제처, 응급의료에 관한 법률, 2017, <http://www.moleg.go.kr/>

이성희 & 최연희, 119구급대원의 직무스트레스와 직무만족도, 지역사회간호학회지, 2006, 17(4), 521-529

이옥희, 대학병원 내 1급 응급구조사의 업무와 직무만족도, 한국응급구조학회지, 2011, 15(1), 47-63

이은남, 김복자, 김성숙, 강경희 & 김영순, 응급실 간호사의 업무분석을 통한 경력등급별 실무교육안 개발, 임상간호연구, 2008, 14(1), 99-111

장효진 & 백미례, 병원 내 응급구조사의 직무 스트레스, 직무 조건과 이직의 도와의 관계 및 영향변인, 한국응급구조학회지, 2013, 17(3), 39-51

정지연 & 이강오, 응급구조사의 스트레스와 대처방법과의 관계 연구, 대한간호학회정신간호학회지, 2002, 11(2), 182-191

정지연, 119구급대의 스트레스에 영향을 미치는 요인, 한국응급구조학회지, 2003, (7), 119-126

조현태, 소방방재청과 병원 근무 응급구조사의 업무 스트레스와 직무 만족도, 한국직업건강간호학회지, 2013, 22(4), 295-304

추성주 박옥임, 강희순, 119구급대원의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인, 한국직업건강간호학회지, 2011

통계청, 응급의료현황통계, 2016, <http://kosis.kr/>

한송이, 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족과의 관계, 한국응급구조학회지, 2010, 14(1), 47-63

한송이, 지현경, 윤성우 & 이창희, 응급구조사 업무범위 확대를 위한 입법 타당성 연구 : 중요도와 필요도 및 허용도가 높은 업무를 중심으로, 한국응급구조학회지, 2015, 19(3), 117-138

황희진, 김진선 & 정지연, 응급구조사의 직무만족도와 조직몰입도에 관한 연구-광주·전남을 중심으로, 한국응급구조학회지, 2004, 8(1), 5-17

Locke, E. A., The Nature and Causes of Job Satisfaction. in Dunnette. M. D.(ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1976, Rand McNally, New York

McCormick, E. J. & Tiffin, J., Industrial Psychology. 6th (ed.), 1974, Prentice-Hall, 298-299

- Parker, D. F. & DeCotis, T. A., Organizational determinants of job stress, *Organizational Behavior and Human Performance*, 1983, 32, 160-177
- Patterson, P. D., Moore, C. G., Sanddal, N. D., Wingrove, G. & LaCroix, B., Characterizing job satisfaction and intent to leave among nationally registered emergency medical technicians: An analysis of the 2005 LEADS survey, *Journal of Allied Health*, 2009, 38(3), 84-91
- Scully, R., Stress in the Nurse, *American Journal of Nursing*, 1980, 80(5), 912-5
- Sebolt, J. W., Dealing with Premature Employee Turnover, *Journal of Nursing Administration*, 1986, 16(2), 6-32
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedment, E. B. & Haase, A. M., Nurses Satisfaction with their work situation, *Nusing Research*, 1978, 27(2), 207-219