

응급구조사의 자아존중감, 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향

김미숙¹, 김남희²*

¹춘해보건대학 응급구조과, ²춘해보건대학 간호과

Impact of Self-Esteem and Job Stress on Job Satisfaction of the Emergency Medical Technicians

Mi-Sook Kim¹, Nam-Hee Kim²*

¹*Dept. of Emergency Medical Technology, Choonhae College of Health Sciences,*

²*Dept. of Nursing, Choonhae College of Health Sciences,*

<Abstract>

The purpose of this study was to investigate self-esteem and job stress which might influence job satisfaction of the emergency medical technicians. The participants were 135 emergency medical technicians in hospital. Data were collected from August 15 to September 10, 2009. The collected data was analyzed with the SPSS win 15.0 version. The average self-esteem score was 3.47, job stress 3.16, job satisfaction 3.14. The score for job satisfaction.

showed significant difference motivation of desire($F=3.169$, $p=.016$) and region($F=3.414$, $p=.011$). Self-esteem had significant positive correlation to job satisfaction($r=.296$, $p=.000$). Job stress had significant negative correlation to job satisfaction($r=-.327$, $p=.000$). Self-esteem and job stress were significant predictor and accounted for 16% of the variance in job satisfaction of the emergency medical technicians. Future job satisfaction management program for the emergency medical technicians should be considered their self-esteem and job stress.

Key Words : Emergency Medical Technicians, Self-esteem, Stress, Job-satisfaction

I. 서론

1. 연구의 필요성

평균수명이 연장되고 인구의 고령화가 진행되고 있으며 생활습관과 환경 등의 변화로 뇌·심혈관 질환을 포함한 만성 퇴행성질환이 증가하고 있다. 또한 도시화와 산업화로 인해 교통사고와 산업재해가 많이 발생하고 있어 이로 인한 응급처치를 요하는 환자가 많이 발생하고 있다[1].

응급 환자 발생시 신속한 치료나 환자이송이 이루어져야 하는데 응급구조사나 응급의학과 의사를 비롯한 전문가에 의해 적절한 시간에 적절한 응급처치가 이루어질 경우 생존율이 높아지고 늦어지면 늦어질수록 사망률은 증가할 것이다. 응급의료 전달체계에서 매우 중요한 역할을 하는 응급구조사는 병원 전단계에서 응급처치를 담당하고 있는데 응급환자를 이송하는 업무, 응급환자에 대한 상담, 구조 및 병원 응급의료센터로 중심으로 응급의료서비스를 제공하고 있다[2]. 응급구조사에게는 응급상황에 적극적이고 효율적으로 대처하려는 높은 동기가 필요하고 최대한의 능력을 응급의료 활동에 쏟아붓기 위해서는 높은 자아존중감이 요구된다.

자아존중감은 자신의 태도나 능력을 다른 사람과 비교하면서 형성되며 어떤 상황에서 개인의 적응능력을 결정하는 주요한 요인이 되며[3], 자아존중감이 높은 사람은 스트레스를 해결하려는 의지도 강하며 대처 또한 효율적이고 적극적이다[4].

스트레스는 응급활동에서의 실질적인 위협요소로 인식되며 응급의료가 지니는 고유한 한면이다[5]. 업무상황에서의 스트레스는 필연적이며 응급구조사의 역할 수행에 도움이 되기도 하나 스트레스가 강하고 오래 지속되면 개인의 안녕을 위협하고 신체적, 정신적인 질환을 유발할 수도 있다. 또

한 스트레스는 생산성이나 일의 효율성을 감소시키고 자신의 직무에 대한 불만을 증가시켜 질 높은 업무수행이 어려워진다. 직무스트레스가 많을수록 응급구조사들은 자신의 직무에 대한불만족으로 효과적인 업무수행이 어렵고 전문직업인으로서 업무 발전에 기여할 수 없으며 그 결과응급환자에게 제공되는 의료서비스의 질적인 저하를 가져올 수 있다.

응급구조사는 24시간 출동대기라는 항상 긴장된 상황에서 업무를 수행하므로 제한된 인력이나장비의 미흡, 지식이나 기술의 부족, 그리고 동료들과의 인간관계 등으로 정신적, 신체적으로 커다란 부담을 갖는다[6]. 이러한 업무 중에 발생하는 직무스트레스는 직무만족에 영향을 미치고 직무만족도가 높은 사람은 직무스트레스를 덜 받을 것이다.

직무만족은 직무나 경험, 직무환경 평가 시에 발생되는 윤택하고 긍정적인 정서상태로 직무특성과 관련된 개인의 신념, 욕구, 태도나 가치, 타인과 관계를 맺는 능력, 흥미 등이 포함된다고 하였다[7]. 직무에 대해 만족이 높은 사람은 직무환경에 능동적이고 창의적인 태도를 가지며 이직률과 결근율이 감소하게 되어 응급환자에게 질 좋은 의료서비스를 제공할 수 있다. 이러한 직무만족은 직무에서 얻는 즐거움이며 직무에 대한 평가라는 점에서 자아존중감과 관련성이 있다고 볼 수 있다[3].

그동안 응급구조사를 대상으로 한 직무스트레스와 직무만족도의 관계에 대한 연구는 있으나 자아존중감에 대한 연구는 거의 없으며 특히 자아존중감, 직무스트레스, 직무만족도 세 변수간의 관계나 자아존중감과 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 파악한 연구는 없는 실정이다.

따라서 본 연구를 통해 응급구조사를 대상으로 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도의 상호관계를 파악하고 직무만족도에 미치는 영향요인을 파악하여 응급구조사의 직무스트레스를 줄이고 직무만족을 높일 수 있는 중재방안을 마련하여 응급

구조사의 업무능력을 향상시키기 위한 근거자료를 파악하고자 본 연구를 시도하였다.

이상의 의료기관에 근무하는 응급구조사를 대상으로 하였다.

2. 연구의 목적

본 연구는 병원에서 근무하는 응급구조사를 대상으로 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도의 상관관계를 파악하고 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도의 차이를 파악한다.
- 3) 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도와의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원에 근무하는 응급구조사의 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도 간의 관계를 파악하고 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 대학에서 응급구조학을 전공하고 국가시험에 합격한 1급 응급구조사로 부산, 울산, 대구, 인천, 경상도, 전라도 지역에서 병원급

3. 연구도구

1) 일반적 특성

성별, 연령, 학력, 결혼상태, 종교, 근무경력, 지원동기, 월수입, 근무지역

2) 자아존중감

외적관계 4문항, 내적가치 3문항, 내적능력 3문항으로 구성된 Rosenberg[8]의 self-esteem scale 10문항을 사용하였다.

3) 직무스트레스

직무스트레스 측정도구는 Cooper & Davidson[9]이 제작한 직무스트레스 요인 설문지를 배용웅[10]이 119상황실 근무자를 대상으로 수정 보완하여 사용한 도구를 사용하였다.

직무특성 요인 13문항, 인간관계 요인 3문항, 의사소통 요인 4문항 총 20문항으로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 배용웅[10]의 연구에서 Cronbach's alpha는 직무특성 요인에서 .81, 인간관계 요인에서 .76, 의사소통 요인에서 .75였다.

4) 직무만족도

직무만족도 측정도구는 Slavitt 등[11]이 개발한 'The Index of Work Satisfaction' 을 김순심과 권혜란[12]이 번역 후 수정보완하여 사용한 설문지를 사용하였다. 직무자체 6문항, 보수 7문항, 자율성 4문항, 업무요구도 3문항, 동료간 상호작용 8문항, 조직요구도 6문항, 근무여건 4문항의 38문항으로 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점

의 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 정준호[13]의 연구에서 Cronbach's alpha는 .88이었다.

4. 자료수집

자료수집기간은 2009년 8월 15일부터 9월 10일 까지였다. 연구자가 대상자에게 직접 혹은 전화를 통하여 연구의 필요성과 목적을 충분히 설명하고 구두로 동의를 구하였다.

연구자가 직접 방문한 병원에서는 직접 설문지를 배부하고 회수하였고 전화로 동의를 구한 병원에는 우편으로 발송 후 설문지를 회수하였다. 총 150부를 배부하여 136부를 회수하였으며 그 중 응답이 불성실한 1부를 제외한 135부(90%)를 최종 분석에 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS WIN 15.0 프로그램을 이용하여 통계처리 하였으며 분석방법은 다음과 같다.

1) 연구대상자의 일반적 특성, 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도를 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다.

2) 연구도구의 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach's alpha 계수를 이용하였다.

3) 일반적 특성에 따른 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였다.

4) 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도와의 관계는 Pearson's Correlation Coefficient Analysis를 실시하였다.

5) 자아존중감과 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

성별은 남자가 60.0%, 여자가 40.0%였고, 연령은 29세 이하가 51.1%, 30-39세 이하가 40.7%, 40세 이상이 8.1%였으며 평균 나이는 27.9세이었다. 학력은 전문대학 졸업이 76.3%, 대학교 졸업이 21.5%, 대학원 졸업이 2.2%이었다. 결혼상태는 미혼이 67.4%, 기혼이 31.9%, 사별(이혼)이 0.7%이었다. 종교는 불교 22.2%, 기독교 13.3%, 천주교 5.2%, 없음 57.0%, 기타 2.2%이었다. 근무경력은 평균 2년 9개월로 1년 미만이 17.8%, 1년이상-3년 미만이 45.2%, 3년 이상-5년미만이 17.0%, 5년 이상이 20.0%이었다.

지원동기는 본인의 소신이 45.2%, 주위의 권유가 14.8%, 급여조건이 좋아서가 7.4%, 다른 근무처를 위한 경력을 쌓기 위해가 16.3%, 기타가 16.3%이었다. 월수입은 100만원 미만이 2.2%, 100만원-150만원 미만이 31.9%, 150-200만원 미만이 25.9%, 200만원-250만원 미만이 19.3%, 250-300만원 미만이 16.3%, 300만원 이상이 4.4%이었다. 근무지역은 부산광역시 56.3%, 대구광역시 17.0%, 울산광역시 10.4%, 경상남도 9.6%, 여수시 6.7%이었다<표 1>.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

		(N=135)	
특성	분류	빈도(명)	%
성별	남자	81	60.0
	여자	54	40.0
연령	29세 이하	69	51.1
	30-39세 이하	55	40.7
	40세 이상	11	8.1
	(평균 30.21± 5.79세)		
학력	전문대학 졸업	103	76.3
	대학교 졸업	29	21.5
	대학원 졸업	3	2.2
결혼 상태	미혼	91	67.4
	기혼	43	31.9
	사별(이혼)	1	0.7
종교	불교	30	22.2
	기독교	18	13.3
	천주교	7	5.2
	없음	77	57.0
	기타	3	2.2
근무 경력	1년 미만	24	17.8
	1년 이상-3년 미만	61	45.2
	3년 이상-5년 미만	23	17.0
	5년 이상 (평균 2.93±2.77년)	27	20.0
지원 동기	본인의 소신	61	45.2
	주위의 권유	20	14.8
	급여조건이 좋아서	10	7.4
	다른 근무처를 위한 경력을 쌓기 위해	22	16.3
월수입	기타	22	16.3
	100만원 미만	3	2.2
	100만원-150만원 미만	43	31.9
	150-200만원 미만	35	25.9
	200만원-250만원 미만	26	19.3
근무 지역	250-300만원 미만	22	16.3
	300만원 이상	6	4.4
	부산광역시	76	56.3
	울산광역시	14	10.4
지역	대구광역시	23	17.0
	경상남도	13	9.6
	여주시	9	6.7
계		135	100.0

2. 연구도구의 신뢰도 검증 결과

본 연구에서는 연구도구의 신뢰성을 검증하기 위해 Cronbach's alpha 계수를 이용하였다. 자아존

중감 도구의 Cronbach's alpha는 .80이었고, 직무스트레스의 Cronbach's alpha는 .68이었으며 직무만족도의 Cronbach's alpha는 .94였다.

3. 연구대상자의 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도 정도

대상자의 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도 정도는 <표 2>와 같다. 자아존중감의 전체 평균은 3.47점이었고 가장 높은 영역은 '내적가치'로 3.70점이었으며 가장 낮은 영역은 '외적관계'로 3.28점이었다. 직무스트레스의 전체 평균은 3.16점이었고 가장 높은 영역은 '직무특성'으로 3.33이었으며 가장 낮은 영역은 '인간관계'로 2.48점이었다. 직무만족도의 전체 평균은 3.14점이었고 가장 높은 영역은 '직무자체'로 3.78점이었으며 가장 낮은 영역은 '보수'로 2.59점이었다.

<표 2> 자아존중감, 직무스트레스, 및 직무만족도 (N=135)

구분	요인	M±SD
자아존중감	외적관계	3.28±.84
	내적가치	3.70±.78
	내적능력	3.49±.91
	평균	3.47±.60
직무스트레스	직무특성	3.33±.39
	인간관계	2.48±.68
	의사소통	3.10±1.21
	평균	3.16±.39
직무만족도	직무자체	3.78±.68
	보수	2.59±.78
	자율성	3.10±.74
	업무요구도	3.17±.60
	동료간 상호작용	3.23±.79
	조직요구도	3.26±.56
	근무여건	2.86±.72
	평균	3.14±.54

4. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도는 지원동기(F=3.169, p=.016)와 근무지역(F=3.414, p=.011)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 지원동기에서 ‘급여조건이 좋아서’가 3.43으로

가장 높게 나타났고, 근무지역은 ‘여수시’가 3.55로 가장 높게 나타났다. 자아존중감과 직무스트레스는 모든 요인에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 못했다<표 3>.

<표 3> 일반적 특성에 따른 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도

(N=135)

특성	분류	자아존중감		직무스트레스		직무만족도	
		M±SD	t or F (p값)	M±SD	t or F (p값)	M±SD	t or F (p값)
성별	남자	3.47±.68	.114	3.17±.47	.409	3.21±.54	1.825
	여자	3.46±.46	(.910)	3.14±.23	(.683)	3.04±.55	(.070)
연령	29세 이하	3.46±.51	.572	3.18±.39	.500	3.08±.55	2.937
	30-39세 이하	3.45±.61	(.566)	3.14±.36	(.608)	3.16±.50	(.056)
	40세 이상	3.65±.99		3.07±.52		3.50±.61	
학력	전문대학 졸업	3.45±.55	.933	3.15±.36	.990	3.13±.57	.285
	대학교 졸업	3.48±.75	(.396)	3.21±.49	(.374)	3.16±.48	(.753)
	대학원 졸업	3.93±.38		2.88±.37		3.37±.18	
결혼상태	미혼	3.51±.75	.124	3.15±.44	1.077	3.12±.54	.132
	기혼	3.45±.52	(.883)	3.17±.36	(.343)	3.15±.55	(.877)
	사별(이혼)	3.50±.00		2.60±.00		3.37±.00	
종교	불교	3.41±.46	.725	3.07±.26	.877	3.03±.56	.645
	기독교	3.66±.61	(.576)	3.17±.26	(.480)	3.27±.49	(.632)
	천주교	3.60±.54		3.34±.90		3.19±.45	
	없음	3.45±.65		3.18±.39		3.15±.57	
	기타	3.23±.40		3.07±.08		3.32±.36	
근무경력	1년 미만	3.48±.56	1.082	3.20±.31	1.168	2.98±.54	.886
	1년 이상-3년 미만	3.46±.53	(.360)	3.15±.41	(.325)	3.19±.56	(.451)
	3년 이상-5년 미만	3.31±.46		3.10±.20		3.15±.53	
	5년 이상	3.65±.94		3.31±.55		3.16±.43	
지원동기	본인의 소신	3.45±.57	.152	3.09±.25	1.675	3.27±.51	3.169
	주위의 권유	3.43±.59	(.962)	3.14±.28	(.160)	3.04±.56	(.016)*
	급여조건이 좋아서	3.42±.40		3.11±.21		3.43±.43	
	다른 근무처를 위한 경력을 쌓기 위해	3.51±.60		3.21±.61		2.93±.54	
	기타	3.54±.77		3.33±.53		2.98±.58	
	월수입	100만원 미만	2.83±.31	1.331	3.22±.28	.580	3.32±.49
100만원-150만원 미만	3.57±.56	(.255)	3.13±.29	(.715)	3.02±.53	(.290)	
150-200만원 미만	3.39±.54		3.24±.48		3.14±.65		
200만원-250만원 미만	3.52±.82		3.09±.37		3.33±.54		
250-300만원 미만	3.38±.37		3.17±.47		3.11±.38		
300만원 이상	3.67±.77		3.10±.21		3.32±.40		
근무지역	부산광역시	3.44±.61	2.120	3.18±.46	1.028	3.21±.53	3.414
	울산광역시	3.33±.36	(.082)	3.11±.19	(.395)	3.09±.47	(.011)*
	대구광역시	3.35±.63		3.24±.32		2.86±.56	
	경상도	3.72±.59		3.03±.27		3.04±.48	
	여수시	3.88±.51		3.02±.20		3.55±.51	

* 유의수준 0.5 level(양쪽)

<표 4> 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도와의 상관관계

(N=135)

	자아존중감	직무스트레스
직무스트레스	-.129(.137)	
직무만족도	.296**(.000)	-.327**(.000)

<표 5> 직무만족도에 대한 자아존중감, 직무스트레스의 다중회귀분석

(N=135)

예측인자	직무만족도					
	β	t	p	수정된 R ²	F	p
자아존중감	.234	3.231	.002	.160	13.757	.000
직무스트레스	-.410	-3.682	.000			

5. 연구대상자의 자아존중감, 직무스트레스 및 직무만족도와의 상관관계

자아존중감은 직무만족도($r=.296$ $p=.000$)와 통계적으로 유의한 정적 상관관계로 나타났고 직무스트레스는 직무만족도($r=-.327$, $p=.000$)와 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 나타내 자아존중감이 높을수록 직무스트레스를 적게 받을수록 직무만족도 정도가 높은 것으로 나타났다<표 4>.

6. 연구대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무만족도의 주요 예측요인을 파악하기 위하여 상관관계 분석에서 유의하게 나왔던 변수인 자아존중감, 직무스트레스를 투입하여 다중회귀분석을 실시하였다. 자아존중감, 직무스트레스가 직무만족도를 설명하는 유의한 변수로 나타났으며 ($F=13.757$, $p=.000$), 이들 변수가 직무만족도를 총 16% 설명하는 것으로 나타났다<표 5>.

IV. 고찰 및 결론

본 연구는 응급구조사의 자아존중감과 직무스트레스 및 직무만족도간의 관련성을 비교하고, 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 검증하고자 실시하였다.

본 연구에서 자아존중감은 평균평점 5점 만점에 3.47로 나타났다. 치위생사를 대상으로 한 김경미의 연구에서 3.41점과는 비슷하게 나타났고[14], 소방구급대원을 대상으로 한 조재형의 연구에서 3.23점보다는 약간 높게 나타났다[15]. 응급구조사나 기타 다른 보건의료인을 대상으로 한 자아존중감에 관한 연구가 거의 없어 많은 비교는 어려웠으나 자아존중감 정도는 보통 정도인 것으로 여겨진다.

직무스트레스 평균평점은 5점 만점에 3.16으로 나타나 가정간호사를 대상으로 한 김희승의 연구에서는 54점 만점에 32.6점으로 5점만점으로 환산하면 3.01점으로 나타나 보다 높게 나타났고[16], 이강오가 소방파출소 응급구조사를 대상으로 한 연구에서의 평균 3.40점과 배용웅이 119상황실 근무자를 대상으로 한 연구 3.42점보다는 약간 낮게

나타났다[10][17]. 이는 각종 예기치 못한 사고나 재해 등에 대비해야 하는 병원응급구조사나 소방대원의 업무가 간호사의 업무보다 더 스트레스를 초래하는 것으로 보여진다.

반면에 박대성이 소방파출소에 근무하는 119 구급대원을 대상으로 한 연구에서는 4점 만점에 2.54점으로 나타났는데[18] 박대성의 연구에서 사용한 도구는 119 구급대원을 위한 측정도구가 아니어서 119 구급대원의 직무스트레스의 특성이 제대로 반영되지 않아서 스트레스 점수가 낮게 나왔을 수도 있는 것으로 보여진다.

직무만족도의 전체 평균은 3.14점이었고 가장 높은 영역은 ‘직무자체’로 3.78점이었다. 이는박대성이 119 구급대원을 대상으로 한 연구에서 5점 만점에 2.71점, 소방구급대원을 대상으로 한 조재형의 연구에서 2.83점, 치위생사를 대상으로 한 김경미의 연구에서는 3.02점, 황희진이 광주, 전남 지역 응급구조사를 대상으로 한 연구에서의 3.04점보다 약간 높게 나타났으며[14][15][18][19], 황희진의 연구에서 직무자체가 3.65점으로 가장 높게 나타난 연구결과와 같다[19]. 점수가 가장 낮게 나타난 영역은 ‘보수’로 2.59점이었으며 황희진의 연구에서는 ‘근무여건’이 2.61점이었다[19]. 한편 조재형의 연구에서는 ‘동료관계’가 3.57점으로 가장 높게 나타났고, ‘승진’이 1.94점으로 가장 낮게 나타났다[15].

본 연구에서의 직무만족도가 다른 연구에서 보다 높게 나타난 것은 본 연구대상자들의 45.2%가 본인의 소신에 의해 응급구조사를 선택하였으므로 본인의 직무에 대한 만족도가 높게 나타난 것으로 보여진다. 본 연구에서는 지원동기($F=3.169$, $p=.016$)와 근무지역($F=3.414$, $p=.011$)에 따라 직무만족도에 유의한 차이가 있었는데 조재형의 연구에서는 연령이 적고 근무경력이 짧을 경우 직무만족도가 낮게 나타났[15]. 조재형의 연구결과는 조직에 처음 근무하면서 오는 낯설음과 기대했던

것과는 다른 조직생활 등으로 인한 것으로 보여진다. 상사와 동료들의 원만한 대인관계를 통해 가지고 있는 불만이나 어려운 점을 해결해 빨리 적응할 수 있도록 도와주어야 할 것으로 보여진다.

자아존중감은 직무만족도($r=.296$, $p=.000$)와 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 나타냈고 직무스트레스는 직무만족도($r=-.327$, $p=.000$)와 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 나타내 자아존중감이 높을수록 직무스트레스를 적게 받을수록 직무만족도 정도가 높은 것으로 나타났다. 김경미의 연구에서 자아존중감과 직무만족도 간에 유의한 정적 상관관계($p=.000$)가 나타났고[14], 박대성이 119 구급대원을 대상으로 한 연구에서도 업무스트레스와 직무만족도간에 부적인 상관관계($r=-.267$, $p=.008$)가 나타났다[18].

자아존중감과 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 자아존중감과 직무스트레스는 유의한 예측요인으로 나타났다. 조재형의 연구에서도 자아존중감이 직무만족도에 유의하게 영향을 미치는 변수로 나타났다[15]. 이와 같은 결과는 자신의 능력을 높게 가지고 자신의 가치를 높게 평가하는 사람은 자신의 직무를 수행하는 데 있어서도 상당한 만족감을 느끼는 것으로 보여진다.

이상의 연구결과를 통해서 보면 응급구조사의 직무만족도를 높이기 위해서는 자아존중감을 증진시키고 직무로 인한 스트레스를 잘 관리하도록 하는 것이 필요함을 알 수 있다. 따라서 응급구조사를 대상으로 자신에 대한 긍정적인 평가와 자신감을 고취시킬 수 있는 자아존중감 향상 프로그램과 대인관계나 직무로 인한 스트레스를 줄여주기 위한 의사소통 프로그램이나 프리셉터 제도 프로그램 등을 활성화시키는 것이 필요하다고 보여진다. 아울러, 본 연구는 한정된 지역에서 대상자를 편의 표집하였으므로 결과는 일반화하는데 제한점이 있다.

참고문헌

1. 위준선, 윤영운, 전병조, 윤한덕, 허탁, 민용일 (2002), 권역응급의료센터 운영경험-광주권역을 중심으로-, 대한응급의학회지, Vol.13(1);12-18.
2. 김미숙(2008), 응급구조사 업무수행의 영향 요인, 고신대학교 박사학위 논문.
3. 조성연(2005), 보육교사의 직무만족도와 자아존중감, 아동학회지, Vol.26(1);359-373.
4. Zuckerman, D.M.(2002), Stress, self-esteem, and mental health : How does gender make a difference, Sex Roles, Vol.20;429-444.
5. 전국응급구조과교수협의회, 대한응급의학회(2000), 전문응급처치학, 서울, 대학서림.
6. 김경희(2002), 119 구급대원들의 직무만족에 영향을 미치는 요인에 관한 연구, 목원대학교 석사학위 논문.
7. Locke, E.A.(1970), Jobsatisfaction and job performance: A theoretical analysis, Organizational Behavior and Human Performance, Vol.5(5);484-500.
8. Rosenberg, M.(1968), Psychological selectivity in self-esteem formation. In C. Gordon & K. Gergen(Eds.), The self in social interaction, New York: Wiley.
9. Cooper, C.L., & Davidson, M.J.(1982), The higher cost of stress on woman managers organizational dynamics, p53.
10. 배용웅(2008), 119상황실 근무자의 직무스트레스와 수면 및 우울간의 상관성 연구, 대불대학교 석사학위 논문.
11. Slavitt, D.B., Stamps, P.L., Piedmont, E.B., & Haase A.M.(1978), Nurses satisfaction with their work situation, Nursing Research, Vol.27(2);83-142.
12. 김순심, 권혜란(2002), 119구조구급대원의 직업만족도에 관한 연구, 한국응급구조학회논문지, Vol.6(6);169-184.
13. 정준호(2006), 의료기관 응급구조사의 직무만족도에 관한 연구, 대구가톨릭대학교 보건과학대학원 논문.
14. 김경미, 김창희(2003), 치과종사자들의 직무만족도와 자아존중감에 관한 연구, 한국치위생학회지, Vol.3(2);71-76.
15. 조재형(2002), 소방구급대원의 자기존중감이 직무만족에 미치는 영향, 안동대학교 석사학위 논문.
16. 김희승, 유소영, 김명자, 박재순(2004), 가정전문간호사의 직접간호업무 스트레스와 직무만족도, 여성건강간호학회지, Vol.10(3);261-265.
17. 이강오, 정지연(2002), 응급구조사의 스트레스와 대처방법과의 관계 연구, 정신간호학회지, Vol.11(2);182-191.
18. 박대성(2008), 119 구급대원의 업무스트레스와 피로 및 직무만족도에 관한 연구, 한국응급구조학회 논문지, Vol.8(1);71-86.
19. 황희진, 김진선, 정지연(2008), 응급구조사의 직무만족도와 조직몰입도에 관한 연구-광주전남 응급구조사를 중심으로-, 한국응급구조학회논문지, Vol.8(1);5-17.

접수일자 2011년 4월 22일

심사일자 2011년 6월 2일

게재확정일자 2011년 6월 8일