

## 의료기관의 1급 응급구조사 이미지와 업무에 대한 인식과 방향

– 응급실 내 1급 응급구조사와 간호사를 중심으로 –

정상우<sup>1</sup> · 강경희<sup>2</sup>

<sup>1</sup>동남보건대학교 응급구조과

<sup>2</sup>가천대학교 응급구조학과

## Awareness and direction of paramedics work and image in hospitals

– Focusing on paramedics and nurses in the emergency room –

Sang-Woo Jung<sup>1</sup> · Kyung-Hee Kang<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Emergency Medical Technology, Dongnam Health University

<sup>2</sup>Department of Emergency Medical Technology, Gachon University

### =Abstract =

**Purpose:** This study aimed to investigate the awareness and direction of paramedics work and image in hospitals.

**Methods:** From April 16 to May 5, 2015, data were collected through structured questionnaires from 45 paramedics and 81 nurses working in emergency medical institutions. The data were analyzed using SPSS version 18.0.

**Results:** The work of paramedics is evaluated to be highly worthy at the in-hospital level rather than at the injury first-aid treatment level. It appears that paramedics are often forced to do what their hospitals tell them to do concerning matters related to conflicts with them and nurses. Paramedics stated that they experienced greater mental stress than those engaging in other professions, a finding similar to those of other studies. There was no statistically significant difference in opinions between the two groups about a desirable direction for the development of first-aid services at hospitals. More

Received: July 5, 2016 Revised: July 22, 2016 Accepted: August 10, 2016

\*Correspondence to Kyung-Hee Kang

Department of Emergency Medical Technology, Gachon University, 191, Hambangmoe-ro, Yeonsu-gu, Incheon, 21936, Republic of Korea

Tel: +82-32-820-4345 Fax: +82-32-820-4449 E-mail: khkang@gachon.ac.kr

†이 논문은 2015년 가천대학교 보건대학원 응급구조학 석사학위 논문 일부를 요약한 것임.

than two thirds of the respondents said that paramedics should be given the right to enter acting check for patients.

**Conclusion:** Paramedics work is shown to differ in the opinions of paramedics themselves and nurses. Paramedics need for reform is associated with expanding the work of the law.

**Keywords:** Paramedics work, Paramedics image, Paramedics right for acting check

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

응급의료체계의 구축은 의학적인 측면에서 응급의료를 병원 밖으로 확대하는 것이고, 사회적으로는 사회보장 및 복지제도의 향상을 의미한다. 국가적인 차원에서 본다면 국민의 건강 및 안전에 대한 관심 증대에 부합한 사회안전보장 및 복지정책의 한 부분이라 할 수 있다. 응급의료체계를 좀더 구체적으로 정의하면 적정규모의 지역에서 응급상황 발생 시 효과적이고 신속하게 의료를 제공하기 위해서 인력, 시설, 장비를 유기적으로 운용할 수 있도록 재배치하는 것을 말한다. 즉 응급환자가 발생하였을 때, 현장에서 적절한 처치를 시행한 후, 신속하고 안전하게 환자를 치료에 적합한 병원으로 이송하고, 따라서 짧은 시간에 최상의 응급의료 서비스를 제공하기 위해서는 현장출동 및 처치팀(119 구급대) 및 병원 응급의료팀 간의 유기적인 사회-의학적 개념의 협력체계 구축이 필수적이다[1].

응급의료체계는 현장단계(병원 전 단계), 이송단계, 병원단계로 나누어지는데 각 단계의 모든 기관들이 협조체계를 구축하여 응급환자의 생명을 지키기 위한 업무를 수행하여야 한다. 응급의료는 의료의 대표적인 공공재적인 성격을 띠는 부분으로서 국가가 책임져야 하는 부분이고 국가와 민간이 하나로 힘을 합쳐 질적으로 높은 수준의 효율적인 응급의료체계를 구축하여 운영되어야 한다[2].

이에 우리나라는 국가적 지원으로 응급환자를

위한 별도의 조직을 운영한 미국이나 유럽 국가들보다 20여 년 늦은 1960년대 이후 즉, 1980년대에 비로소 공공의 개념으로 응급환자 후송을 시작하였다. 우리나라는 크고 많은 사건사고가 발생하였는데 1993년도에는 구포역 열차 전복, 목포항 항공기 추락, 서해 웨리호 여객선 침몰, 1994년도에는 성수대교 붕괴, 충주호 유람선 화재, 아현동 가스폭발, 1995년도에는 대구 지하철 가스폭발, 삼풍백화점 붕괴 등 1990년대에 다양한 인재를 겪으면서 기존 응급의료체계가 계속되는 대형 참사에 효과적인 대응을 하지 못하면서 응급을 요하는 환자들이 분산되지 못하고 한 곳으로 집중되어 치료 시기를 놓쳐 사망하는 일들이 일어났다. 이에 정부는 응급환자의 생명과 건강을 보호하고 국민의 의료의 적정을 기하기 위하여 효율적인 응급의료 수행을 위한 조직체계의 필요성을 절실히 느끼게 되었다. 응급환자는 즉각적이고 적절한 치료를 받지 않으면 생명이 위협할 수 있고 주요 장기의 영구적 기능손상이 발생할 수 있기 때문에 현장에서 효율적인 응급처치를 할 수 있는 응급의료체계(emergency medical services system, EMSS)가 필요하게 되었다[3,4].

이처럼 1990년대의 유난히 많은 대형 참사는 많은 인명 및 재산 피해를 발생시켰고, 이와 같은 대량재해에 대응할 수 있는 대책 마련과 국내의 효율적인 응급의료 수행 조직체계의 필요성을 인식하게 되면서 응급의료 서비스 제공을 위한 응급구조사의 양성에 노력을 기울이기 시작하였다[5].

1994년 응급의료에 관한 법률 공포는 우리나라

현대 응급의료체계 구축의 시발점이 되었고 2000 년대에 들어서면서부터 선진국과 비교할 수 있는 수준에 이르렀다[6]. 마침내 정부에서는 1993년 6 월 응급의료관리운영규칙(보사부령)을 근거로 현 장 응급처치를 담당하기 위한 응급구조사를 양성 하기 시작하였고 국내에서 발생한 각종 대형사고 로 응급의료의 중요성에 대한 사회적 공감대가 형 성되면서 1994년 1월 7일 응급의료에 관한 법률 (법률 제4730호)이 공포되었고 1994년 12월 31일 응급의료에 관한 법률(대통령령 제14496호)이 제 정되었으며 1995년 1월 1일 응급의료에 관한 법률 및 시행령이 시행되면서 1995년 3월부터 전국 11 개 전문대학에 1급 응급구조사 양성을 위한 응급 구조과가 개설되어 1995년 11월에 1급 응급구조사 347명과 2급 응급구조사 363명이 처음으로 배출 되었다[7].

2015년 현재 전국 41개 대학에서 1급 응급구조 사를 배출하고 있고, 16개 기관에서 2급 응급구조 사를 배출하고 있으며 2014년까지 1급 응급구조사 는 12,834명이 배출되었다[8]. 1급 응급구조사의 2010년도 취업현황을 대한응급구조사협회의 자료 로 살펴보면 2009년 3월까지 8,012명의 1급 응급 구조사가 배출되었는데 의료기관 3,016명(37.6%), 119 구급대 1,913명(23.9%), 기타(산업체 및 기타 사업) 1,054명, 이송업체 333명, 군기관(육해공) 263명, 교육기관(초중고·대학) 147명, 국가기관 (법무부·해양경찰청) 52명, 응급의료정보센터 38 명으로 절반 이상의 대상자가 의료기관과 119 구 급대에 취업하였고, 의료기관에 취업한 1급 응급 구조사의 수가 가장 많다는 것을 알 수 있다[9].

병원에서 응급환자의 감시 또는 처치가 충분할 정도로 의사를 확보하지 못한다면 이를 대체할 수 있는 준 의료인이 필요하다. 이들을 활용하여 응 급환자의 감시 그리고 처치가 용이해지며 환자 및 보호자의 만족도 또한 높아지고 의료사고의 발생 가능성을 줄일 수 있다. 이러한 역할을 응급구조

사가 훌륭히 수행하고 있고 결과도 만족스럽다. 하지만 응급구조사가 병원 내에서 더욱더 직업적 인 영역으로 성공적인 역할을 수행하려면 응급구 조사의 고유 업무를 규정하는 것이 필요하다. 응 급구조사는 직원 간에 유기적으로 협조하려는 태 도를 갖추며 적극적이고 진취적인 근무 자세와 업 무에 필요한 정보 그리고 지식을 습득하기 위해 매우 노력해야 한다. 이렇게 함으로써 응급구조사 의 병원 내 업무영역을 확립할 수 있고 후배들의 취업에도 긍정적인 기여를 할 수 있다[10].

이를 위해서는 병원 내 응급구조사의 업무가 정 확히 인지되어야 하지만 병원 전 응급구조사의 업 무가 더욱 강조되고 있는 것이 현실이고, 응급의 료종사자들이 응급구조사의 업무를 정확히 인지하 지 못하는 것이 현실이다[11]. 병원 내 응급구조사 가 일하기에는 현재의 법률 또한 병원 전 업무규 정에 맞춰져 있어서 병원 내 응급구조사의 업무와 역할에 적용하기에는 차이가 있는데, 1급 응급구 조사의 업무는 병원 전보다 병원 내에서 전문적으 로 세분화된 치료 과정이 많기에 이에 따른 법 개 정과 교육도 필요하다[5].

현실에 부합하지 않는 병원 내 응급구조사의 법 적인 업무 한계에도 불구하고 응급구조사와 간호 사 간의 중복되는 업무가 발생되고 있고, 이로 인 하여 생기는 업무 갈등은 최상의 응급의료 서비스 를 받아야 하는 환자들에게 조금이라도 불이익을 안겨줄 수 있다.

응급실은 응급처치가 필요한 환자를 받는 전용 창구이며, 24시간 응급환자를 받으며, 야간전용 응급실도 있다. 응급실은 생명에 위험이 미치는 긴급도, 중증도, 치료 우선도 등을 판단하는 환자 분류(triage)를 시행하는 곳으로서도 중요한데 응 급실 조직 구성원들의 갈등관리는 응급실 서비스 질 향상과 고객만족을 유도하기 위한 중요한 전략 으로 병원 내 응급구조사와 간호사의 파트너십이 매우 중요하다[12].

## 2. 연구의 목적

본 연구는 응급구조사 스스로에 대한 평가 부분과 간호사가 생각하는 응급구조사의 평가 부분에 대한 업무 인식과 이미지, 갈등관리 방법의 차이를 알아보고 더 나아가 응급의료체계의 발전방향을 모색하기 위하여 다음과 같은 구체적인 목표를 설정하였다.

- 1) 응급구조사가 생각하는 응급구조사의 업무 인식과 간호사가 생각하는 응급구조사의 업무 인식을 이원적 관점에서 동시에 평가하여 비교하고 법으로 허용한 1급 응급구조사 업무 인식 차이와 현실에서 수행 중인 업무 차이를 파악한다.
- 2) 응급구조사와 간호사의 갈등 상황에서 응급구조사가 생각하는 응급구조사의 갈등관리 방법, 간호사가 생각하는 응급구조사의 갈등관리 방법을 이원적 관점에서 동시에 평가하여 비교한다.
- 3) 응급구조사가 생각하는 응급구조사의 이미지와 간호사가 생각하는 응급구조사의 이미지를 이원적 관점에서 동시에 평가하여 비교한다.
- 4) 응급구조사와 간호사의 응급의료 서비스 발전방향에 대한 생각 및 응급구조사의 업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한을 이원적 관점에서 동시에 평가하여 비교한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 응급구조사가 응급구조사 자신을 평가하고 간호사가 응급구조사를 평가하여 두 그룹간의 인식 차이를 조사하기 위한 이원적 관점의 서술적 연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 서울특별시, 인천광역시, 경기도에 소재하는 병원 중 편의모집한 6개 대학병원, 2개 종합병원 응급실의 1급 응급구조사 45명, 간호사 81명 총 126명을 대상으로 하였다.

### 3. 연구도구

본 연구는 응급구조사용으로 제작된 설문지와 간호사용으로 제작된 설문지 두 가지의 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지 내용은 일반적 특성 6문항, 직업적 특성 14문항, 업무 인식 41문항, 조사대상자 갈등관리 방법 25문항, 타 그룹 갈등관리 방법 25문항, 조사대상자 이미지 28문항, 타 그룹 이미지 28문항, 응급실 발전방향 19문항, 총 186문항으로 구성되어 있다.

#### 1) 업무 인식 측정도구

업무 인식 측정에 관련된 도구는 Yoon[13]이 응급의료 법규 제41조(규칙 제40조 관련, 별표 13)를 근거로 개발한 업무 인식 측정도구를 본 연구 목적에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 본 도구에서 법으로 허용한 업무에 대한 인식을 분석하기 위해 해당 문항에 응답을 한 경우 '1', 응답하지 않은 경우 '0'으로 분류하고, 현재 수행 중인 업무에 대한 인식을 분석하기 위해 해당 문항에 응답을 한 경우 '1', 응답하지 않은 경우 '0'으로 분류하였다. 응답을 한 경우는 업무에 해당함을 의미하며, 응답을 하지 않은 경우는 업무에 해당하지 않음을 의미한다.

#### 2) 갈등관리 방법 측정도구

갈등관리 방법 측정에 관련된 도구는 Lee[14]의 연구를 수정하고, 보완하였다. Lee[14]의 연구는 Raisi와 Asadzadeh[15]가 적용한 Thomas와 Kilmann의 5가지 전략을 측정하기 위해 구성된 갈등관리방식 측정도구를 사용한 연구였다. 갈등상황에서의 행동을 분석하기 위해 본 도구는 4점

척도로 해당문항에 ‘매우 그렇다’를 응답한 경우 ‘4’, 그렇다 ‘3’, 그렇지 않다 ‘2’, 전혀 그렇지 않다 ‘1’로 분류하였다.

응급구조사가 생각하는 응급구조사의 갈등관리 방법에 대한 신뢰도는 Cronbach's alpha = .655이었으며, 하부 영역별 신뢰도는 문제 해결 방식 .644, 강요 방식 .645, 회피 방식 .681, 타협 방식 .660, 양보 방식 .643 이다.

간호사가 생각하는 응급구조사의 갈등관리 방법에 대한 신뢰도는 Cronbach's alpha = .753이었으며, 하부 영역별 신뢰도는 문제 해결 방식 .742, 강요 방식 .757, 회피 방식 .765, 타협 방식 .758, 양보 방식 .742 이다.

### 3) 이미지 측정도구

이미지 측정에 관련된 도구는 Yoon[13]이 사용한 Lee[16]의 이미지 측정도구를 본 연구목적에 맞게 수정, 보완하여 사용하였다. 이미지를 분석하기 위해 본 도구는 4점 척도로 해당 문항에 매우 그렇다를 응답 한 경우 ‘4’, 그렇다 ‘3’, 그렇지 않다 ‘2’, 전혀 그렇지 않다 ‘1’로 분류하였다.

응급구조사가 생각하는 응급구조사의 이미지에 대한 신뢰도는 Cronbach's alpha = .842이었으며, 하부 영역별 신뢰도는 태도 .837, 자질 .836, 직업의식 .835, 전문성 .840, 업무 .853, 역할 .849 이다.

간호사가 생각하는 응급구조사의 이미지에 대한 신뢰도는 Cronbach's alpha = .925이었으며, 하부 영역별 신뢰도는 태도 .923, 자질 .922, 직업의식 .922, 전문성 .923, 업무 .936, 역할 .925 이다.

### 4) 응급실 내 응급의료 서비스의 발전방향 측정도구

응급실 내 응급의료 서비스의 발전방향 측정에 관련된 도구는 Ha[17]의 현행 시스템의 인식 및 개선 방안 측정도구를 본 연구목적에 맞게 수정,

보완하여 사용하였다. 응급실 내 응급의료 서비스의 발전방향을 분석하기 위해 본 도구는 4점 척도로 해당 문항에 매우 그렇다를 응답 한 경우 ‘4’, 그렇다 ‘3’, 그렇지 않다 ‘2’, 전혀 그렇지 않다 ‘1’로 분류하였다.

## 4. 연구 참여자에 대한 윤리적 측면 고려

설문 전에 연구의 목적과 방법을 설명하고 설문 내용은 연구목적 이외의 다른 목적으로 사용되지 않음을 명시한 동의서에 서명을 받았다.

## 5. 자료수집 방법

서울특별시, 인천광역시, 경기도에 소재하는 병원으로 2015년 4월 16일부터 5월 5일까지 20일간이었으며, 자료수집 방법은 본 연구자가 대상자들에게 전화로 연구 취지를 설명한 후 허락을 한 지인들을 직접 찾아가 가능한 수량만큼의 설문지를 직접 배부하였다. 지인들을 통하여 1급 응급구조사 45부, 간호사 82부 총 127부를 배부하였고, 1급 응급구조사 45부, 간호사 81부 총 126부를 회수하였으며, 설문조사 중 분실된 간호사용 설문지 1부를 제외한 총 126부를 분석에 사용하였다.

## 6. 자료처리 및 분석방법

수집된 자료의 통계처리는 데이터 코딩(data coding)과 데이터 클리닝(data cleaning)과정을 거쳐, SPSS(Statistical Package for Social Science) version 18.0 통계 패키지 프로그램을 활용하여 분석하였다.

구체적으로 다음과 같은 분석을 실시하였다.

- 1) 조사대상자의 일반적 특성과 직업적 특성을 알아보기 위하여 빈도 분석을 실시하였다.
- 2) 법으로 허용이 인식되는 응급구조사의 업무에 대해 알아보기 위하여 기술통계분석 및 독립표본 Z-test를 실시하였다.

- 3) 현재 수행 중인 응급구조사의 업무에 대해 알아보기 위하여 기술통계분석 및 독립표본 Z-test를 실시하였다.
- 4) 갈등 상황에서 응급구조사의 갈등관리 방법에 대해 알아보기 위하여 기술통계분석 및 독립표본 t-test를 실시하였고 Cronbach's alpha 신뢰지수를 측정하였다.
- 5) 응급구조사의 이미지에 대해 알아보기 위하여 기술통계분석 및 독립표본 t-test를 실시하였고 Cronbach's alpha 신뢰지수를 측정하였다.
- 6) 응급실 내 응급의료 서비스의 발전방향에 대해 알아보기 위하여 기술통계분석 및 독립표본 t-test를 실시하였다.
- 7) 업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한에 대해 알아보기 위하여 빈도분석 및 교차분석을 실시하였다.

### Ⅲ. 연구결과

#### 1. 조사대상자의 일반적 특성

분석 결과 자격, 면허는 1급 응급구조사 45명(35.7%), 간호사 81명(64.3%)으로 나타났고, 연령은 21세-30세 82명(65.1%), 31세-40세 37명(29.4%), 41세-50세 7명(5.6%)으로 나타났다.

성별은 남자 22명(17.5%), 여자 104명(82.5%)으로 나타났고, 결혼 상태는 기혼 29명(23.0%), 미혼 97명(77.0%)으로 나타났다.

종교는 있다 60명(47.6%), 없다 66명(52.4%)으로 나타났고, 최종학력은 전문대졸 49명(38.9%), 대졸 63명(50.0%), 대학원 이상 14명(11.1%)으로 나타났다(Table 1).

#### 2. 조사대상자의 직업적 특성

분석 결과 현재 근무하는 병원은 준종합병원 9명(7.1%), 종합병원 31명(24.6%), 대학병원 86명(68.3%)으로 나타났고, 건강보험심사평가원의 분

Table 1. General characteristics of subjects

(N=126)

Variables		N	%
License	Paramedics	45	35.7
	Nurses	81	64.3
Age (years)	21~30	82	65.1
	31~40	37	29.4
	41~50	7	5.6
Gender	Male	22	17.5
	Female	104	82.5
Marital status	Married	29	23.0
	Single	97	77.0
Religion	Yes	60	47.6
	No	66	52.4
Educational background	College	49	38.9
	University	63	50.0
	Graduate school	14	11.1
Total		126	100.0

류에 따른 현재 근무하는 병원은 상급 종합병원 54명(42.9%), 종합병원 64명(50.8%), 병원 8명(6.3%)으로 나타났고, 임상경력은 1년미만 18명(14.3%), 1년 이상-5년 미만 63명(50.0%), 5년 이상-10년 미만 28명(22.2%), 10년 이상 17명(13.5%)으로 나타났다.

현 부서 근무경력은 1년 미만 30명(23.8%), 1년

이상-5년 미만 62명(49.2%), 5년 이상-10년 미만 25명(19.8%), 10년 이상 9명(7.1%)이고, 소속은 진료부 17명(13.5%), 진료지원부 6명(4.8%), 간호부 86명(68.3%), 기타 17명(13.5%)이었다.

조직 내 직위는 사원(일반간호사) 99명(78.6%), 주임(책임간호사) 14명(11.1%), 계장, 팀장(수간호사)이상 2명(1.6%), 기타 11명(8.7%)이고, 월수입

Table 2. Work-related characteristics of subjects(1) (N=126)

Variables	Paramedics		Nurses		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Grade of hospital	Semi general hospital	3	6.7	6	7.4	9	7.1
	General hospital	6	13.3	25	30.9	31	24.6
	University Hospital	36	80.0	50	61.7	86	68.3
Grade of hospital (Health insurance review & assessment service)	Senior General Hospital	24	53.3	30	37.0	54	42.9
	General Hospital	18	40.0	46	56.8	64	50.8
	Hospital	3	6.7	5	6.2	8	6.3
Total work experience (Years)	< 1	14	31.1	4	4.9	18	14.3
	1~< 5	26	57.8	37	45.7	63	50.0
	5~< 10	3	6.7	25	30.9	28	22.2
	≥ 10	2	4.4	15	18.5	17	13.5
Current work experience (Years)	< 1	21	46.7	9	11.1	30	23.8
	1~< 5	21	46.7	41	50.6	62	49.2
	5~< 10	3	6.7	22	27.2	25	19.8
	≥ 10	0	0.0	9	11.1	9	7.1
Department	Medical	16	35.6	1	1.2	17	13.5
	Medical assistant	6	13.3	0	0.0	6	4.8
	Nursing	6	13.3	80	98.8	86	68.3
	Other	17	37.8	0	0.0	17	13.5
Position of Department	Staff (Staff Nurse)	32	71.1	67	82.7	99	78.6
	Assistant manager (Nurse manager)	2	4.4	12	14.8	14	11.1
	Above Chief, Team leader (Head Nurse)	0	0.0	2	2.5	2	1.6
	Other	11	24.4	0	0.0	11	8.7
Monthly income (Ten thousand won)	< 200	21	46.7	3	3.7	24	19.0
	200~< 250	21	46.7	11	13.6	32	25.4
	250~< 300	2	4.4	39	48.1	41	32.5
	≥ 300	1	2.2	28	34.6	29	23.0
Total		45	100.0	81	100.0	126	100.0

Table 3. Work-related characteristics of subjects(2)

(N=126)

Variables	Paramedics		Nurses		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Type of shift work	3-shift system	16	35.6	76	93.8	92	73.0
	2-shift system	23	51.1	3	3.7	26	20.6
	Routine work system	6	13.3	2	2.5	8	6.3
Monthly night duty (number)	0	4	8.9	6	7.4	10	7.9
	1~≤ 7	33	73.3	56	69.1	89	70.6
	8~≤ 14	6	13.3	18	22.2	24	19.0
	≥ 15	2	4.4	1	1.2	3	2.4
Number of total paramedics & nurse	Paramedics (Mean/Standard deviation)	6.76	2.673	5.17	2.036	5.8	2.411
	Nurse (Mean/Standard deviation)	32.79	23.230	35.54	20.781	34.9	21.286
Motive to license	Aptitude	19	42.2	15	18.5	34	27.0
	Recommendation from acquaintance	5	11.1	13	16.0	18	14.3
	Job which can help a person	6	13.3	10	12.3	16	12.7
	Opportunity for self-improvement	5	11.1	5	6.2	10	7.9
	For a job guarantee	7	15.6	35	43.2	42	33.3
	Other	3	6.7	3	3.7	6	4.8
Intention to retirement	Working as long as possible	31	68.9	44	54.3	75	59.5
	Retirement as soon as possible	14	31.1	37	45.7	51	40.5
Satisfaction to emergency room work	Much unsatisfaction	4	8.9	9	11.1	13	10.3
	Unsatisfaction	16	35.6	33	40.7	49	38.9
	Satisfaction	23	51.1	37	45.7	60	47.6
	Much satisfaction	2	4.4	2	2.5	4	3.2
Reason for working	Financial aid	12	26.7	45	55.6	57	45.2
	Self-realization	0	0.0	9	11.1	9	7.1
	Work is nice, rather than home life	2	4.4	6	7.4	8	6.3
	Major and aptitude	29	64.4	19	23.5	48	38.1
	Other	2	4.4	2	2.5	4	3.2
	Permanent	15	33.3	80	98.8	95	75.4
Type of employment	Temporary	27	60.0	1	1.2	28	22.2
	Other	3	6.7	0	0.0	3	2.4
Total		45	100.0	81	100.0	126	100.0

은 200만원 미만 24명(19.0%), 200-250만원 미만 32명(25.4%), 250-300만원 미만 41명(32.5%), 300만원 이상 29명(23.0%)이었다.

근무형태는 3교대 근무 92명(73.0%), 2교대 근무 26명(20.6%), 상근 근무(통상 근무) 8명(6.3%)으로 나타났고, 한 달 평균 밤 근무 일수는 없음 10명(7.9%), 1-7개 89명(70.6%), 8-14개 24명(19.0%), 15개 이상 3명(2.4%)이었다.

근무하는 부서의 응급구조사와 간호사 수는 응급구조사가 평균 5.8명, 간호사가 평균 34.9명으

로 나타났고, 현재 자격, 면허를 택한 동기는 '적성에 잘 맞아서' 34명(27.0%), '지인의 권유로' 18명(14.3%), '남을 도울 수 있는 직업이므로' 16명(12.7%), '자기발전의 기회가 되므로' 10명(7.9%), '취직이 보장되어서' 42명(33.3%), 기타 6명(4.8%)이었다.

응급실에 종사할 의향 기간은 '가능한 오래 할 것이다' 75명(59.5%), '가능한 빨리 그만 둘 것이다' 51명(40.5%)으로 나타났고, 응급실 근무 만족도는 매우 불만족 13명(10.3%), 불만족 49명



(38.9%), 만족 60명(47.6%), 매우 만족 4명(3.2%)이었다.

직장생활을 하는 가장 큰 이유는 ‘경제적인 도움을 얻기 위해서’ 57명(45.2%), ‘자아실현을 위해서’ 9명(7.1%), ‘가정생활보다는 직장생활이 나에게 맞아서’ 8명(6.3%), ‘자기 전공과 적성을 살리기 위해서’ 48명(38.1%), 기타 4명(3.2%)으로 나타났고, 계약 형태는 정규직 95명(75.4%), 비정규직 28명(22.2%), 기타 3명(2.4%)이었다<Table 2, 3>.

### 3. 법으로 허용이 된 것으로 인식하고 있는 응급구조사의 업무

법으로 허용이 된 것으로 인식하고 있는 응급구조사의 업무를 분석하기 위해 해당 문항에 응답한 경우 ‘1’, 응답하지 않은 경우 ‘0’으로 분류하였다. 응급구조사가 생각하는 법으로 허용이 된 것으로 인식하고 있는 응급구조사의 업무는 ‘외상처치’(M = 0.84)가 가장 높게 나타났고, ‘순환보조’(M = 0.74), ‘응급의료서비스’(M = 0.71), ‘기도관리’(M = 0.69), ‘호흡보조’(M = 0.62), ‘병원단계’(M = 0.60), ‘약물투여’(M = 0.42) 순으로 나타나 대체로 외상처치가 응급구조사의 법으로 허용한 업무로 나타났다. 간호사가 생각하는 법으로 허용이 인식되는 응급구조사의 업무는 외상처

치’(M = 0.71)가 가장 높게 나타났고, ‘병원단계’(M = 0.65), ‘응급의료서비스’(M = 0.54), ‘순환보조’(M = 0.54), ‘기도관리’(M = 0.44), ‘호흡보조’(M = 0.40), ‘약물투여’(M = 0.21) 순으로 나타나 대체로 외상처치가 간호사가 생각하는 응급구조사의 법으로 허용한 업무로 나타났다.

응급구조사의 생각과 간호사의 생각 차이에 대해서는 법으로 허용이 인식되는 업무의 외상처치, 응급의료서비스, 순환보조, 기도관리, 호흡보조, 약물투여에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다( $p < .001$ )<Table 4>.

### 4. 현재 수행 중인 응급구조사의 업무

조사대상자의 현재 수행 중인 응급구조사의 업무를 분석하기 위해 해당 문항에 응답을 한 경우 ‘1’, 응답하지 않은 경우 ‘0’으로 분류하였으며, 응급구조사가 생각하는 현재 수행 중인 응급구조사의 업무는 ‘병원단계’(M = 0.72)가 가장 높게 나타났고, ‘외상처치’(M = 0.67), ‘순환보조’(M = 0.44), ‘응급의료서비스’(M = 0.39), ‘호흡보조’(M = 0.36), ‘약물투여’(M = 0.29), ‘기도관리’(M = 0.25) 순으로 나타나 대체로 병원단계가 현재 수행 중인 응급구조사의 업무로 나타났다.

간호사가 생각하는 현재 수행 중인 응급구조사의

Table 4. Paramedics work permitted by law (N=126)

Variables	Paramedics		Nurses		Z
	M	SD	M	SD	
EMS <sup>†</sup>	0.71	.341	0.54	.360	-2.746 <sup>**</sup>
Airway management	0.69	.312	0.44	.324	-4.309 <sup>***</sup>
Respiration management	0.62	.318	0.40	.310	-3.620 <sup>***</sup>
Circulation management	0.74	.303	0.54	.306	-3.842 <sup>***</sup>
Medication	0.42	.348	0.21	.303	-4.058 <sup>***</sup>
Trauma treatment	0.84	.342	0.71	.396	-2.016 <sup>*</sup>
Rotation of hospital	0.60	.338	0.65	.366	-1.157
Average	0.64	.273	0.48	.266	-3.553 <sup>***</sup>

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ , <sup>†</sup> EMS: Emergency medical services

Table 5. Current work performance of paramedics

(N=126)

Variables	Paramedics		Nurses		Z
	M	SD	M	SD	
EMS <sup>†</sup>	0.39	.476	0.65	.463	-3.893 <sup>***</sup>
Airway management	0.25	.386	0.38	.417	-2.459 <sup>*</sup>
Respiration management	0.36	.408	0.61	.411	-4.194 <sup>***</sup>
Circulation management	0.44	.432	0.63	.436	-3.484 <sup>***</sup>
Medication	0.29	.458	0.74	.435	-5.260 <sup>***</sup>
Trauma treatment	0.67	.458	0.70	.457	-.576
Stage a hospital work	0.72	.436	0.77	.396	-1.496
Average	0.45	.436	0.64	.430	-4.464 <sup>***</sup>

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ , <sup>†</sup>EMS: Emergency medical service

업무는 ‘병원단계’(M = 0.77)가 가장 높게 나타났고, ‘약물투여’(M = 0.74), ‘외상처치’(M = 0.70), ‘응급 의료서비스’(M = 0.65), ‘순환보조’(M = 0.63), ‘호흡보조’(M = 0.61), ‘기도관리’(M = 0.38) 순으로 나타나 대체로 병원단계가 간호사가 생각하는 응급구조사의 현재 수행 중인 업무로 나타났다.

응급구조사의 생각과 간호사의 생각 차이에 대해서는 현재 수행 중인 업무의 약물투여, 응급 의료서비스, 순환보조, 호흡보조, 기도관리에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다( $p < .001$ ) <Table 5>.

## 5. 갈등 상황에서 응급구조사의 갈등관리 방법

간호사와의 갈등 상황에서 응급구조사의 갈등관리 방법을 분석하기 위해 해당 문항에 매우 그렇다를 응답 한 경우 ‘4’, 그렇다 ‘3’, 그렇지 않다 ‘2’, 전혀 그렇지 않다 ‘1’로 분류하였으며, 응급구조사가 생각하는 응급구조사의 갈등관리 방법은 ‘강요 방식’(M = 2.92)이 가장 높게 나타났고, ‘문제 해결 방식’(M = 2.80), ‘양보 방식’(M = 2.80), ‘타협 방식’(M = 2.67), ‘회피 방식’(M = 2.48) 순으로 나타나 대체로 간호사와의 갈등 상황에서 응

급구조사가 강요 방식을 많이 택하였다.

간호사가 생각하는 응급구조사의 갈등관리 방법은 ‘강요 방식’(M = 2.91)이 가장 높게 나타났고, ‘문제 해결 방식’(M = 2.67), ‘양보 방식’(M = 2.63), ‘회피 방식’(M = 2.56), ‘타협 방식’(M = 2.55) 순으로 나타나 대체로 간호사와의 갈등 상황에서 응급구조사가 강요 방식을 많이 택하였다.

간호사와의 갈등 상황에서 응급구조사가 생각하는 응급구조사의 행동과 간호사가 생각하는 응급구조사의 행동 차이에 대해서는 회피방식, 타협방식, 양보방식에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 나타났으며( $p < .05$ ), 간호사가 생각하는 응급구조사의 행동은 회피방식이 높은 것으로 나타났으나 응급구조사가 생각하는 응급구조사의 행동은 타협방식, 양보방식이 높아서 다소 차이를 보였다 <Table 6>.

## 6. 응급구조사의 이미지

응급구조사의 이미지를 분석하기 위해 해당 문항에 ‘매우 그렇다’를 응답 한 경우 ‘4’, 그렇다 ‘3’, 그렇지 않다 ‘2’, 전혀 그렇지 않다 ‘1’로 분류하였으며, 응급구조사의 경우 ‘직업의식’(M = 2.93)이 가장 높게 나타났고, ‘태도’(M = 2.91), ‘전문성’(M = 2.83), ‘자질’(M = 2.79), ‘역할’(M = 2.47), ‘업

Table 6. Conflict management methods of paramedics in conflict situations (N=126)

Variables	Paramedics		Nurses		t	
	M	SD	M	SD		
Conflict management methods in paramedics	Problem solving method	2,80	.298	2,67	.476	1,910
	Forced method	2,92	.284	2,91	.343	.051
	Avoidance method	2,48	.202	2,56	.191	-2,073*
	Compromise method	2,67	.195	2,55	.288	2,484*
	Concession method	2,80	.278	2,63	.397	2,671**
Average	2,73	.166	2,68	.240	1,474	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$

Table 7. Paramedics image (N=126)

Variables	Paramedics		Nurses		t	
	M	SD	M	SD		
Paramedics image	Attitude	2,91	.344	2,78	.458	1,720
	Talent	2,79	.414	2,79	.543	.046
	Work ethic	2,93	.410	2,95	.524	-.146
	Professionalism	2,83	.289	2,89	.502	-.841
	Work	1,77	.431	2,18	.594	-2,401*
	Role	2,47	.463	2,49	.581	-.214
Average	2,74	.257	2,75	.383	-.185	

\* $p < .05$

무'(M=1.77) 순으로 나타나 대체로 응급구조사가 생각하는 응급구조사의 이미지는 직업의식이였다.

간호사의 경우 '직업의식'(M=2.95)이 가장 높게 나타났고, '전문성'(M=2.89), '자질'(M=2.79), '태도'(M=2.78), '역할'(M=2.49), '업무'(M=2.18) 순으로 나타나 대체로 간호사가 생각하는 응급구조사의 이미지는 직업의식이였다.

응급구조사가 생각하는 응급구조사의 이미지와 간호사가 생각하는 응급구조사의 이미지 차이에 대해서는 업무에 따라 통계적으로 유의미한 차이가 있었으며( $p < .05$ ), 응급구조사와 간호사가 생각하는 응급구조사의 이미지 차이는 업무가 높은 것으로 나타났다(Table 7).

### 7. 응급실 내 응급의료 서비스의 발전방향

응급실 내 응급의료 서비스의 발전방향을 분석하기 위해 해당 문항에 매우 그렇다를 응답 한 경우 '4', 그렇다 '3', 그렇지 않다 '2', 전혀 그렇지 않다 '1'로 분류하였으며, 응급구조사의 경우 '상호의식'(M=2.83), '공조체제'(M=2.75), '법제도개선'(M=2.56)순으로 나타났고, 간호사의 경우 '상호의식'(M=2.77), '공조체제'(M=2.68), '법제도개선'(M=2.54)순으로 나타났다.

응급구조사와 간호사의 응급실 내 응급의료 서비스의 발전방향에 대해서는 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다( $p > .05$ ) (Table 8).

Table 8. Direction of EMS\* development in emergency (N=126)

Variables	Paramedics		Nurses		t	
	M	SD	M	SD		
Direction of EMS development	Mutual awareness	2.83	.251	2.77	.366	.920
	Mutual assistance system	2.75	.369	2.68	.453	.937
	Improvement of the legal system	2.56	.334	2.54	.249	.341
Average	2.76	.200	2.71	.293	1.048	

EMS\*: Emergency medical services

Table 9. Acting check input power of patient service processes of paramedics (N=126)

Variable	N	%	
Acting check input power of patient service processes of paramedics	Yes	92	73.0
	No	34	27.0

Table 10. Gap of acting check input power of paramedics and nurses (N=126)

Variable	Paramedics		Nurses		$\chi^2$	p	
	N	%	N	%			
Gap of acting check input power of Paramedics and nurses	Yes	38	84.4	54	66.7	4.640a *	.031
	No	7	15.6	27	33.3		

\*  $p < .05$

## 8. 업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한

### 1) 업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한

업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한을 분석하기 위해 해당 문항에 매우 그렇다 와 그렇다 '1', 그렇지 않다 와 전혀 그렇지 않다 '2'로 분류하였으며, 업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한에 대해서는 '예' 92명(73.0%), '아니오' 34명(27.0%)으로 나타나 전체 조사대상자의 2/3 이상이 "업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한이 응급구조사에게도 부여되어야 한다"라고 생각하는 것으로 나타났다(Table 9).

### 2) 응급구조사, 간호사의 업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한 차이

응급구조사, 간호사의 업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한 차이를 분석한 결과 응급구조사(84.4%)가 간호사(66.7%)에 비해 높게 나타나 간호사보다는 응급구조사가 더 높게 "업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한이 응급구조사에게도 부여되어야 한다"라고 생각하는 것으로 나타났으며, 두 그룹간에 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다( $p < .05$ ) (Table 10).

## IV. 고 찰

본 연구는 1급 응급구조사가 가장 많이 근무하는 의료기관에서 응급구조사와 간호사의 법으로 허용이 인식되는 응급구조사의 업무와 현재 수행 중인 응급구조사의 업무를 알아보고, 응급구조사와 간호사의 갈등 상황에 따른 응급구조사의 갈등 관리 방법, 이미지 그리고 응급실 내 응급의료 서비스의 발전방향을 모색하여 의료기관에서의 1급 응급구조사 역할 확대를 위한 기초자료를 제공하고자 시도된 연구이다.

법으로 허용이 인식되는 응급구조사의 업무 인식 정도를 영역별로 분석한 결과 응급구조사가 생각하는 응급구조사의 업무는 ‘외상처치’(M = 0.84)가 가장 높고 ‘약물투여’(M = 0.42)가 가장 낮으며, 간호사가 생각하는 응급구조사의 업무는 ‘외상처치’(M = 0.71)가 가장 높고 ‘약물투여’(M = 0.21)가 가장 낮다.

현재 수행 중인 응급구조사의 업무 인식 정도를 영역별로 분석한 결과 응급구조사가 생각하는 응급구조사의 업무는 ‘병원단계’(M = 0.72)가 가장 높고 ‘기도관리’(M = 0.25)가 가장 낮으며, 간호사가 생각하는 응급구조사의 업무는 ‘병원단계’(M = 0.77)가 가장 높고 ‘기도관리’(M = 0.38)가 가장 낮다.

응급구조사와 간호사가 생각하는 법으로 허용이 인식되는 응급구조사의 업무와 현재 수행 중인 응급구조사의 업무는 차이가 있으며, 법으로 허용이 인식되는 응급구조사의 업무는 ‘외상처치’가 가장 높고 ‘약물투여’가 가장 낮지만, 현재 수행 중인 응급구조사의 업무는 ‘병원단계’가 가장 높고 ‘기도관리’가 가장 낮다. 또한 현재 수행 중인 업무에 대하여 응급구조사는 응급구조사의 ‘약물투여’(M = 0.29)가 낮지만 간호사는 응급구조사의 ‘약물투여’(M = 0.74)가 높아서 차이를 보였다.

이는 기존의 연구들과 차이가 있는데 Yoon[13]

의 연구에서 간호사를 대상으로 조사한 응급구조사의 업무 인식 정도를 평가했을 때 ‘외상처치’의 업무 인식 정도가 가장 높았고 ‘약물투여’의 업무 인식 정도가 가장 낮았다. 또한 Bae와 Han[11]의 연구에서 응급의료종사자(의사, 간호사)를 대상으로 조사한 병원 내 응급구조사의 업무 인식도를 평가했을 때 ‘외상처치’의 업무 인식도가 가장 높았고 ‘약물투여’의 업무 인식도가 가장 낮았다. 하지만 이는 간호사 또는 응급의료종사자(의사, 간호사)를 대상으로 응급구조사의 업무를 영역별로 평가받은 것으로, 본 연구에서 실시한 이원적 관점에서 보면 현재 응급실에서 수행 중인 응급구조사의 업무는 ‘외상처치’가 가장 높고 ‘약물투여’가 가장 낮은 것이 아니라 응급구조사 스스로의 평가에서는 병원단계가 가장 높고, 간호사의 평가에서는 병원단계, 약물투여 순으로 높으며 응급구조사와 간호사 모두 기도관리가 가장 낮다. 이는 지금까지 연구된 타 그룹(의사, 간호사)의 응급구조사 업무 인식과 본 연구의 현재 수행 중인 응급구조사의 업무에는 차이가 있으므로 연구성과에 큰 의미가 있다고 말할 수 있다.

응급구조사와 간호사의 갈등 상황에서 응급구조사의 갈등관리 방법을 살펴보면, 응급구조사가 생각하는 응급구조사의 갈등관리 방법은 ‘강요 방식’, ‘문제 해결 방식’, ‘양보 방식’, ‘타협 방식’, ‘회피 방식’ 순으로 나타나, 응급구조사가 생각하는 응급구조사의 갈등관리 방법은 강요 방식을 많이 취한 것으로 나타났고 간호사가 생각하는 응급구조사의 갈등관리 방법은 ‘강요 방식’, ‘문제 해결 방식’, ‘양보 방식’, ‘회피 방식’, ‘타협 방식’ 순으로 나타나 간호사가 생각하는 응급구조사의 갈등관리 방법은 강요 방식을 많이 취한 것으로 나타났다. Raisi와 Asadzadeh[15]가 적용한 Thomas와 Kilmann의 5가지 갈등상황 행동양식이론에 따르면, “강요”란 힘을 바탕으로 한 행동양식으로 ‘자신의 권리를 지키고’, ‘자신이 옳다고 믿는 것을

방어함' 또는 단순히 '이기고자 함'을 의미한다. 자신의 입장을 관철시키고 논쟁에서 이기기 위해 자신의 직위나 권한을 가능한 이용하는 것을 말하는 것으로 응급구조사와 간호사 간에 업무의 중복성 또는 개인 간의 사소한 다툼에서 서로를 이해하지 못하고 양보하지 못하는 것으로 사료된다. 따라서 여유, 양보, 사과를 통하여 감정적 노동을 최소화해야 하며, 함께 공감하고 서로 배려하며 파트너십 향상을 통한 최고의 응급의료 서비스를 환자들에게 제공할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

Park[18]의 연구에서 '문제해결방식', '타협방식', '양보방식', '회피방식', '강요방식' 순으로 나타나 차이를 보였는데, 이는 Park[18]의 연구에서 의료기관과 소방서에 재직 중인 응급구조사를 대상으로 한 반면, 본 연구는 의료기관 내 응급실 응급구조사와 간호사를 중심으로 연구가 진행되었기 때문에 나타난 결과라 사료된다.

응급구조사의 이미지 인식 정도는 4점 만점에 응급구조사는 2.74점, 간호사는 2.75점으로 높게 나타났다. 응급구조사의 이미지 인식 정도를 영역별로 분석했을 때 응급구조사가 생각하는 응급구조사의 이미지 인식 정도는 '직업의식'(M=2.93)이 가장 높고, 다음으로 '태도'(M=2.91)였으며, 가장 낮은 영역은 '역할'(M=2.47), '업무'(M=1.77) 순으로 나타났다. 간호사가 생각하는 응급구조사의 이미지 인식 정도는 '직업의식'(M=2.95)이 가장 높고, 다음으로 '전문성'(M=2.89)이었으며, 가장 낮은 영역은 '태도'(M=2.78), '역할'(M=2.49), '업무'(M=2.18) 순으로 나타났다. 그리고 응급구조사와 간호사가 생각하는 응급구조사의 이미지 차이는 업무가 높은 것으로 나타났다 ( $p < .05$ ).

Yoon[13]은 응급구조사의 이미지 측정에서 '업무'가 가장 높았고, 다음으로 '직업의식'이었으며, 가장 낮은 영역은 '역할', '자질' 순으로 나타났는데, 이러한 결과는 Yoon[13]의 연구에서 응급실과

수술실에 근무하는 간호사를 대상으로 한 반면, 본 연구는 의료기관 내 응급실 응급구조사와 간호사를 중심으로 연구가 진행되었기 때문에 나타난 결과라고 사료된다. 본 연구에서 응급구조사와 간호사가 생각하는 응급구조사의 이미지 영역 중 '업무'에 있어서 '다른 직업보다 더 많은 스트레스를 받는다'고 나타났으며, 이는 Yoon[13]의 연구에서 응급구조사는 '힘들고 스트레스를 많이 받는 이미지'로 나타나, 본 연구와 유사한 결과를 보였다.

응급실 내 응급의료 서비스의 발전방향은 응급구조사와 간호사 모두 '상호의식', '공조체제', '법제도개선' 순으로 나타났고, 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지 않았다( $p > .05$ ).

업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한에 대해서는 '예' 92명(73.0%), '아니오' 34명(27.0%)으로 나타나 전체 조사대상자의 2/3 이상이 '업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한이 응급구조사에게 부여되어야 한다'고 생각하는 것으로 나타났다. 그리고 간호사보다는 응급구조사가 더 높게 '업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한이 응급구조사에게 부여되어야 한다'고 하였다.

본 연구의 결과에서와 같이 1급 응급구조사가 가장 많이 근무하는 의료기관에서 1급 응급구조사의 법적인 업무 인식, 현재 수행 중인 업무, 갈등관리 방식, 이미지, 응급실 내 응급의료 서비스의 발전방향, Acting Check 입력 권한을 살펴보았을 때 응급구조사를 중심에 두고 응급구조사의 의견과 간호사의 의견은 차이를 보인다. 이는 응급구조사에 대한 일반적인 인식에 있어서 병원 전 응급의료체계에 중심을 두고 교육이 이루어지고 있으며 소방서 119 구급대를 통한 홍보가 이루어지며 현재의 법적인 응급구조사의 업무범위 또한 병원 전 응급의료체계에 중심을 두고 있기 때문으로 생각된다. 따라서 의료기관에서 근무하는 응급구조사에 대한 지속적인 연구를 통하여 병원 내 응

급구조사의 업무에 대한 홍보와 노력이 필요하며 현실과 맞지 않는 응급구조사의 법적인 업무범위 또한 병원 내 응급구조사들이 마음껏 역량을 펼칠 수 있도록 응급구조사의 업무 확대와 관련한 법률 개정이 필요하다.

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 1급 응급구조사가 가장 많이 근무하는 의료기관에서 1급 응급구조사의 역할을 확대시키기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 전체 조사대상자 중 1급 응급구조사는 45명, 간호사는 81명이고, 여자가 82.5%로 많았고, 최종학력은 대졸이 50.0%로 가장 많았다. 현재 근무하는 병원은 응급구조사의 경우 상급종합병원이 53.3%로 가장 많았으나 간호사의 경우 종합병원이 56.8%로 가장 많았고, 임상경력은 두 그룹 모두 1년 이상-5년 미만이 가장 많았다. 현 부서 근무경력에 응급구조사의 경우 1년 미만이 46.7%, 1년 이상-5년 미만이 46.7%로 나타났고 간호사의 경우 1년 이상-5년 미만이 50.6%, 5년 이상이 38.3%로 나타나 간호사에 비하여 응급구조사의 근무경력이 낮았다. 소속은 응급구조사의 경우 기타 37.8%, 진료부 35.6%, 진료지원부 13.3%, 간호부 13.3%로 나타났고 간호사의 경우 98.8%가 간호부로 나타나 응급구조사를 관리하는 부서가 정해져있지 않음을 알 수 있었다. 조직 내 직위는 응급구조사의 경우 사원 71.1%, 기타 24.4%, 주임 4.4%로 나타났고 간호사의 경우 사원 82.7%, 주임 14.8%, 계장, 팀장은 2.5%로 나타나 응급구조사의 직위가 낮았으며 직위가 불분명한 사람에서 응급구조사는 24.4%로 나타났지만 간호사는 100% 직위가 있는 것으로 나타나 두 그룹 간 차이를 보였다. 월수입

은 응급구조사의 경우 250만원 미만이 93.4%로 나타났고 간호사의 경우 250-300만원 미만 48.1%, 300만원 이상 34.6%로 나타나 두 그룹 간 월수입에서 차이를 보였다. 근무형태는 응급구조사의 경우 2교대 근무가 51.1%로 가장 많았고 간호사의 경우 3교대 근무가 93.8%로 가장 많았다. 한 달 평균 밤 근무 개수는 두 그룹 모두 1-7개가 가장 많았고 근무하는 부서의 응급구조사와 간호사 수는 평균 5.8명, 평균 34.9명으로 나타났다. 현재 자격, 면허를 택한 동기는 응급구조사의 경우 '적성에 잘 맞아서'가 42.2%로 가장 많았고 간호사의 경우 '취직이 보장되어서'가 43.2%로 가장 많아서 두 그룹 간 차이를 보였다. 응급실에 종사할 의향 기간은 응급구조사(68.9%)가 간호사(54.3%)보다 '가능한 오래 할 것이다'라고 답하였고 응급실 근무 만족도는 응급구조사의 경우 절반 이상이 만족하는 것으로 나타났으나 간호사의 경우 절반 이상이 불만족하는 것으로 나타났다. 직장생활을 하는 가장 큰 이유는 응급구조사의 경우 '자기 전공과 적성을 살리기 위해서'가 64.4%로 가장 많았고 간호사의 경우 '경제적인 도움을 얻기 위해서'가 55.6%로 가장 많아서 두 그룹 간 차이를 보였다. 계약 형태는 응급구조사의 경우 비정규직 60.0%, 정규직 33.3%, 기타 6.7%로 나타났고 간호사의 경우 정규직 98.8%, 비정규직 1.2%로 나타나 두 그룹 간 차이가 있었다. 응급실 내 응급구조사의 주된 업무는 '외상처치'가 아니라 '병원단계'이며, 응급구조사와 간호사가 생각하는 응급구조사의 갈등관리 방법은 강요 방식을 많이 취한 것으로 나타났다. 응급구조사와 간호사가 생각하는 응급구조사의 이미지 인식 정도는 '직업의식'이 가장 높게 나타났고, 가장 낮은 영역은 '업무'로 나타났으며, 응급구조사와 간호사가 생각하는 응급구조사의 이미지 차이는 '업무'가 높은 것으로 나타났다. 응급실 내 응급의료 서비스의 발전방향은 통계적으로 유의미한 차이는 나타나지

않았으며, 업무 수행 과정에서 환자에 대한 Acting Check 입력 권한에 대해서는 전체 조사대상자의 2/3 이상 그리고 간호사보다는 응급구조사가 더 높게 ‘응급구조사에게 Acting Check 입력 권한이 부여되어야 한다’고 하였다.

이와 같이 응급구조사는 소속, 조직 내 직위, 월수입 등 간호사와 비교하여 열악한 환경에서 근무하고 있지만 적성에 잘 맞고 자기 전공과 적성을 살리기 위한 직장생활을 하여 만족도를 높이는 것으로 생각된다. 소속, 직위, 월수입 등의 열악한 상황을 개선하려면 응급구조사의 정규직 채용이 더욱 늘어나야 하고 현 부서에서의 근무경력을 높여야 하는데, 이를 위해서는 의료기관이 소방서 119 구급대를 가기 위한 응급구조사의 임상경력을 쌓는 곳으로 인식되어서는 안 될 것이다. 또한 의료기관 내 응급구조사의 주된 업무는 ‘외상처치’가 아니라 ‘병원단계’이므로 병원 전 응급의료체계에 중심을 둔 교육에서 병원 내 응급의료체계에 중심을 둔 교육으로 변화가 필요하며, 응급구조사의 갈등관리 방법에 대한 교육도 선행되어야 한다. 그리고 응급구조사의 병원 전 처치에 국한된 업무범위를 병원 내 처치에 가능한 수준으로 법 제도 개선이 필요하며, 병원 내 응급구조사를 관리할 수 있는 조직화가 필요하다.

## 2. 제 언

- 1) 본 연구에서 사용한 갈등관리 방식 도구와 응급실 내 응급의료 서비스의 발전방향 도구는 공무원의 갈등관리 방식 측정과 서비스 발전방향 측정을 위해 개발된 도구이므로 응급구조사의 갈등관리 방식을 측정하기 위한 도구와 응급실 내 응급의료 서비스 발전방향을 측정하기 위한 도구의 개발이 요구된다.
- 2) 연구의 대상이 서울특별시, 인천광역시, 경기도에 소재한 8개 병원 응급실에서 근무하는 1급 응급구조사와 간호사를 대상으로 하

였기 때문에 본 연구결과를 일반화하는 데는 한계가 있다.

- 3) 병원 내에서 근무하는 1급 응급구조사 중 응급실을 제외한 곳에서 근무하고 있는 1급 응급구조사에 대한 추가적인 연구가 필요하다.

## References

1. Park CS, Cho KJ. Effects of job insecurity and job engagement on turnover intention of paramedics in emergency medical institutions. *Korean J Emerg Med Ser* 2015; 19(2):51-69. <http://dx.doi.org/10.14408/KJEMS.2015.19.2.051>
2. Park JH. Recognition and request for medical direction by 119 emergency medical technicians. *Korean J Emerg Med Ser* 2011; 15(3):31-44.
3. Han SY, Ji HK, Yoon SW, Lee CH. Legislation feasibility studies for expanding the business scope of paramedics: Focused on high level task in importance, need and allowance. *J Emerg Med Ser* 2015;19(3):117-38. <http://dx.doi.org/10.14408/KJEMS.2015.19.3.117>
4. Seo HY, Lee KY. Analysis of direct medical control conducted to 119 emergency medical technicians in an emergency medical information center. *Korean J Emerg Med Ser* 2012;16(3):29-43.
5. Yang SI. Early childhood teachers' perspectives and actual conditions of earthquakes and tsunami safety education. *Korean J Emerg Med Ser* 2011;15(3):81-96.
6. Lee JW, Kim KW. The Study on improving



- medical care service by analyzing the time while the homeless patients length of stay emergency medical institution. *J of Digital Policy & Management* 2013;11(10):619-27.
7. Kim HS, Lee YA. Comparative Analysis on Three-Year Period Curriculum of Emergency Medical Technology of College. *Korean J Emerg Med Ser* 2007;11(2):29-50.
  8. Korean Emergency Medical Technician Association. [www.emt.or.kr](http://www.emt.or.kr) (retrieved August 10, 2016)
  9. Yang HM, Jeon HJ, Gang BR. A study on correlation between empowering leadership, growth needs and turnover intentions 119 emergency medical technicians. *Korean J Emerg Med Ser* 2013;17(3):29-37.
  10. Lee SY, Kwon YJ, Lim DO, Kim MG, Park HJ, Kwon HR, Ju YC. Analysis and utilization of emergency big data. *Korean J Emerg Med Ser* 2016;20(1):41-55. <http://dx.doi.org/10.14408/KJEMS.2016.20.1.041>
  11. Bae GS, Han SI. Emergency medical participants' recognition of the emergency medical technicians' job awareness. *Journal of Acad-Indust Coop Soc* 2013;14(6):2908-14. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.6.2908>
  12. Machen I, Dickinson A, Williams J, Widiatmoko D, Kendall S. Nurses and paramedics in partnership: Perceptions of a new response to low-priority ambulance calls. *Accident and Emergency Nursing* 2007; 15(4):185-92. <http://dx.doi.org/10.1016/j.aeen.2007.09.001>
  13. Yoon JG. Analysis on Image and Job Preception of EMTs among Nurse. Unpublished master's thesis, Chosun University 2005, Gwangju, Korea.
  14. Lee GH. The Relationship Between the Style of Communication and Conflict Management Approaches. Unpublished master's thesis, Dankook University 2007, Yongin, Korea.
  15. Raisi A, Asadzadeh N. The relationship between principals' reward power and their conflict management styles based on Thomas-Kilmann conflict mode instrument. *Management Science Letters* 2015;5(6): 611-8. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2015.4.004>
  16. Lee DS. A Study on the image of a nurse who as ordinary people. Unpublished master's thesis, Hanyang University 1995, Seoul, Korea.
  17. Ha TC. A study on awareness of cooperation between the police and private security. Unpublished doctoral dissertation, Wonkwang University 2013, Iksan, Korea.
  18. Park JS. Job satisfaction according to the type of role conflict and conflict management of Emergency medical technician. Unpublished master's thesis. Kyungil University 2015, Gyeongsan, Korea.