

119 구급대원의 직무스트레스, 직무만족도가 직무수행능력에 미치는 영향

김형수¹, 이종근^{2*}

¹정읍소방서, ²공주대학교

The Influence of Job Stress and Job Satisfaction of 119 Paramedics on Job Performance Ability

Hyong-Soo Kim¹, Jung-Geun Lee^{2*}

¹EMS Team, Jeongeup Fire station

²Department of Nursing, Kongju University

요약 본 연구는 119구급대원의 직무스트레스와 직무만족도가 직무수행능력에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 조사연구이다. 연구대상자는 연구 참여에 동의한 전라북도에 소재하고 있는 소방서에 재직 중인 119구급대원이며 자료 수집은 2020년 7월 1일부터 9월 10일까지 실시되었다. 자료 분석은 SPSS 23.0 프로그램을 이용하였으며, 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, 상관분석, t-test, ANOVA로 하였다. 연구결과 119구급대원의 직무스트레스 평균은 2.85±0.29점, 직무만족도 3.35±0.30점, 직무수행능력 3.53±0.89로 나타났으며, 직무만족도가 높을수록 직무수행능력이 높은 것으로 나타났다. 일반적 특성에 따른 변수들의 특성을 살펴보면 직무수행능력은 결혼여부, 연령, 구급경력에 따라 유의하게 관련이 있는 것으로 나타났다. 이상의 결과를 바탕으로 119구급대원의 직무수행능력을 높이기 위한 방안으로 긍정적인 전문직관을 확립하고, 업무의 만족과 관련된 인식을 증진시켜 직무스트레스를 낮추고 직무만족도를 높이기 위해 수행 개선을 통한 직업관 확립 및 직무만족도를 위한 프로그램 개발과 교육 프로그램이 적극적으로 이루어져야 할 것이다.

Abstract This study is a descriptive research study to determine the effect of job stress and job satisfaction of 119 paramedics on their job performance ability. The subjects were 119 paramedics working at the fire department who agreed to participate in the study, and data collection was conducted from July 1st to September 10th, 2020. Data analysis was performed using the SPSS 23.0 program, with frequency and percentage, mean and standard deviation, correlation analysis, t-test, and ANOVA. As a result, the average job stress, job satisfaction, and job performance ability of 119 paramedics were 2.85±0.29 points, 3.35±0.30 points, and 3.53±0.89, respectively. A higher job satisfaction indicated higher job performance ability. An examination of the characteristics of the variables according to the general characteristics showed that the job performance ability was related significantly to the marital status, age, and first aid experience. Based on this, to establish a positive professional intuition to increase the job performance ability of 119 paramedics, lower job stress, and increases job satisfaction, it is important to raise awareness of job satisfaction, establish a job view, and promote job satisfaction through performance improvement. Program development and education programs for children should be actively carried out.rough performance improvement. Program development and education programs for children should be actively carried out.

Keywords : EMS, Job Stress, Job Satisfaction, Job Performance Ability, 119 Paramedic

*Corresponding Author : Jung Geun Lee(Kongju Univ.)

email: gh1511@daum.net

Received December 2, 2020

Accepted March 5, 2021

Revised January 8, 2021

Published March 31, 2021

1. 서론

소방공무원은 24시간 가장 가까워서 국민의 요구에 부응하며 그로 인해 우리나라 공무원 중 국민들의 호응을 가장 많이 받고 있다[1]. 그 중 119 구급대원은 국민에게 가장 신뢰받는 조직으로서 자리 매김 하고 있는 중이다. 반면 급증하는 수요에 상응하는 대응을 하지 못하였으며, 장비노후, 전문성 부족, 갈등, 여러 가지 스트레스를 가진 환경 속에서 근무하고 있다.[2] 급증하는 수요의 출동건수를 보면 2019년 기준 119 구급대원의 출동건수는 2,929,994건으로 매년 증가하고 있으며, 2010년의 출동건수 2,045,097건에 비해 10년간 80만 건 이상이 증가하여 구급대원의 업무가 지속적으로 늘어나고 있다[3]. 구급활동을 하는 구급대원은 항상 응급상황으로 출동을 대비함에 있어 긴장상태에 있게 되는데 이에 따라 직무스트레스가 매우 높은 것으로 알려져 있다[4]. 직무스트레스는 직무 자체나 직무와 관련된 사건, 상황으로부터 파생되는 정신, 신체적 긴장상태를 말한다[5]. 특히 응급상황에 가장 먼저 노출되며 빠른 시간 내에 생명을 구해내고자 현장이라는 불안정한 공간에서 온몸으로 직접 대응해야하는 과중한 직무 스트레스를 지속적으로 경험하고 있다[6]. 119 구급대원들에게 이러한 상황들은 불만족과 피로감이 상승되어 직무 스트레스를 높이게 되며, 직무만족도와 사기를 저하시키는 요인으로 나타날 위험에 노출되어 있다[7]. 이러한 직무스트레스는 올바른 방법을 이용하여 극복하면 신체적·정신적 건강 유지는 물론 구급활동에 있어 도움을 주지만 이러한 직무스트레스가 감당하기 어렵거나 반복, 지속되면 부정적 직업 태도를 갖게 되어 환자 및 서비스 대상자에게 무관심해지고 자신은 직무스트레스 질환이라는 신체적, 정신적 질환이 유발되어 맡은 직무의 만족도가 급격히 떨어지게 된다[8]. 직무만족도란 개인이 직무나 직무 경험에 대한 평가의 결과로 얻게 되는 즐겁고 긍정적인 감정 상태이다[9]. 119 구급대에 다양한 요구가 급증하게 됨에 따라 그 요구에 적절하게 대응해야 하는데 업무상 많은 직무스트레스를 받게 된다. 특히 119구급대원들은 급작스러운 사고나 손상 등 예기치 못한 사건을 당해 판단력이 흐려지고, 불안 및 감정이 격양 되어 있는 환자나 보호자뿐만 아니라 심지어 술에 취해 있는 주취자부터 사건 현장에서 폭력을 당하기도 한다[10,11]. 이에 따라 업무상 스트레스 상황에 빠지는 사건을 경험한 119 구급대원들은 직무만족도가 저하될 수밖에 없게 된다. 119구급대원들이 직면하는 이러한 문제들은 개인의 문제에 국한되지 않고

구급대 전체와 사회 전반 및 국민에게 영향을 줄 수 있다. 이에 따라 119구급대원이 느끼는 직무스트레스, 직무만족도와 직무수행 관련성에 대한 연구는 매우 필요하다고 사료된다. 또한 직무스트레스와 현 근무처에서의 직업적 만족도가 어느 정도인지 파악해봄으로써 구급출동의 효율성을 증진 시키는 방안을 강구하는데 도움이 될 수 있을 것이라 사료된다. 이에 119구급대원들의 직무수행에 대한 직무스트레스와 직무만족도 간의 상관관계를 파악하여 구급업무의 질적 향상방안 및 근무 환경개선에 기초 자료로 제공할 수 있다.

2. 본론

2.1 연구방법

본 연구는 구급대원의 직무스트레스, 직무만족도가 직무수행능력에 미치는 영향을 파악하고자 한 서술적 조사 연구이다.

2.2 연구대상

본 연구대상자는 J도에서 소방본부소속으로 근무 하고 있는 119구급대원 중 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 대상자를 대상으로 실시하였으며, 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 연구대상자의 연구 참여 동의서에 서명한 대상자에 한하여 자료를 수집하였다. 연구 참여 동의서에는 연구목적, 대상자의 익명성, 비밀보장 및 연구철회 등의 내용이 포함되었다. 총 112명의 응답자 가운데 불성실한 응답을 한 설문지 10부를 제외하고 최종 분석에 사용된 대상자는 102명이었다.

2.3 연구도구

2.3.1 직무스트레스

직무스트레스는 한국인의 직무스트레스 측정을 위하여 개발된[12]의 한국인 직무스트레스 측정 도구 단축형(KOSS-SF)을 이용하였다. 직무스트레스 측정도구의 하부요인은 7개의 영역(직무요구, 직무자율, 직무불안정, 관계갈등, 조직체계, 보상부적절, 직장문화)으로 총 24문항으로 구성되어있다. 각 문항은 1점(전혀 그렇지 않다)에서 4점(매우 그렇다)까지 4점 Likert 척도로 되어 있다. 부정적인 문항을 제외한 긍정적인 문항을 역산하여 계산하였으며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 선행연구에서 신뢰도 cronbach's $\alpha = 0.86$ 이

었고, 본 연구에서 cronbach's $\alpha = 0.88$ 이었다.

2.3.2 직무만족도

직무만족도에 관한 측정도구는 Stamps(1978)등에 의해 개발된 직무만족 도구[13]등이 한국 실정에 맞게 수정. 보완한 자료로써 30개 문항으로 구성하였으며 하위 영역으로 전문 직업적 수준 7문항, 상호작용 5문항, 직무 4문항, 자율성 5문항, 행정 6문항, 보수 3문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert형 척도로 직무만족도에 따라 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 동의 한다' 5점 척도로 점수화 하였다. 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .71$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

2.3.3 직무수행능력

직무수행능력의 측정도구는 이은경과 김지수가 개발한 수행능력 영향요인 조사도구를[14] 최준원과 이효철이 응급의학과 교수 2명, 응급구조학과 교수 4명, 현장경력이 많은 하트세이버 구급대원 10명으로부터 구성의 타당도를 검토 받고, SALS에 참여하고 있는 경기도지역 내 구급대원 25명에게 Pilot study를 시행하여 수정·보완한 도구[15]를 이용하였다. SALS 직무수행능력과 중요도, 교육요구도에 대해 5점 Likert 척도로 측정하였고 SALS 직무수행능력은 "매우 잘 한다"를 5점, "전혀 하지 못 한다"를 1점으로 하였다. 중요도에서는 "매우 중요하다"를 5점, "전혀 중요하지 않다"를 1점으로 하였으며, 교육요구도에서는 "매우 필요하다"를 5점, "전혀 필요하지 않다"를 1점으로 하였다. 점수가 클수록 SALS 직무수행능력이 높은 것을 의미 하도록 설정하였다. 선행연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS 23.0 program을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 119구급대원의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 산출하였다.
- 2) 119구급대원의 직무스트레스, 직무만족도 및 직무수행능력정도는 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 3) 간호대학생의 직무스트레스, 직무만족도 및 직무수행능력의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하였으며, 사후검증은 Scheffe' test로 분석하였다.

- 4) 직무스트레스, 직무만족도 및 직무수행능력간의 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다.
- 5) 119구급대원의 직무수행능력에 영향을 미치는 요인은 Multiple regression으로 분석하였다.

3. 연구결과 및 논의

3.1 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족도 및 직무수행능력 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족도 및 직무수행능력 차이는 <Table 1.>과 같다.

대상자는 총 102명으로 남자 73명(71.6%), 여자 29명(28.4%)이고, 결혼여부는 45명(44.1%), 57명(55.9%)이었다. 나이는 20대 30명(29.4%), 30대 60명(58.8%), 40대 12명(11.8%)이고, 종교는 있다가 18명(17.6%), 없다가 84명(82.4%)이었다. 병원 경력은 있다가 78명(76.5%), 없다가 24명(23.5%)으로 나타났고, 구급경력은 1~5년이 63명(61.8%)으로 가장 많았으며, 1년 이하 17명(16.7%), 5~10년 15명(14.7%), 10년 이상 7명(6.9%) 순으로 나타났다. 본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족도 및 직무수행능력의 차이를 본 결과 직무수행능력에서 결혼($F=2.64, p=.01$), 나이 ($F=7.36, p<.001$), 구급경력($F=8.07, p<.001$)이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

이는 119 구급대원을 대상으로 직무수행능력 영향요인을 파악한 연구[16]에서 근무 경력이 많을수록 직무수행능력이 높게 나타난 결과와 유사하였다.

3.2 119구급대원의 직무스트레스, 직무만족도 및 직무수행능력 정도

119구급대원의 직무스트레스, 직무만족도 및 직무수행능력 정도는 <Table 2.>와 같다.

119구급대원의의 직무스트레스 4점 만점에 평균 2.48점이었고, 직무만족도는 5점 만점에 평균 3.34점이었으며, 직무수행능력은 5점 만점에 평균 3.92점으로 나타났다.

선행 연구인 소방공무원을 대상으로 직무스트레스에 대한 음악감상 효과 연구[17]에 나타난 직무스트레스 2.37점, 119 구급대원을 대상으로 의사소통능력과 직무스트레스의 관계에 대한 연구[18]에 나타난 직무스트레스 2.59점으로 본 연구결과와 유사하였다. 선행 연구인

Table 1. Differences between Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance Ability to the general characteristics (n=102)

Characteristics	Categories	n(%)	Job Stress		Job Satisfaction		Job Performance ability	
			Mean(SD)	t or F(p)	Mean(SD)	t or F(p)	Mean(SD)	t or F(p)
Gender	Male	73(71.6)	2.16±0.27	-0.989 (.325)	3.36±0.29	0.823 (0.412)	3.92±0.50	.174 (0.862)
	Female	29(28.4)	2.22±0.33		3.30±0.35		3.92±0.58	
Marriage	Yes	45(44.1)	2.19±0.30	0.471 (0.639)	3.35±0.32	0.079 (0.937)	4.02±0.49	2.644 (0.01)
	No	57(55.9)	2.17±0.28		3.34±0.30		3.85±0.53	
Age	20s	30(29.4)	2.19±0.31	0.049 (0.952)	3.32±0.34	1.562 (.215)	3.73±0.61	7.364 ($<.001$) a<b,c
	30s	60(58.8)	2.17±0.28		3.38±0.27		4.00±0.47	
	40s	12(11.8)	2.19±0.30		3.38±0.38		4.04±0.39	
Religion	Yes	18(17.6)	2.10±0.26	0.392 (0.696)	3.36±0.30	0.864 (0.389)	3.99±0.42	-1.067 (0.289)
	No	84(82.4)	2.18±0.29		3.36±0.32		3.91±0.54	
Final educational background	College	47(46.1)	2.19±0.28	0.283 (0.596)	3.32±0.33	0.383 (0.537)	3.80±0.55	-.901 (0.370)
	University	55(53.9)	2.16±0.30		3.36±0.29		3.90±0.63	
Clinical career	Yes	78(76.5)	2.18±0.29	0.235 (0.814)	3.36±0.31	-1.122 (0.265)	3.94±0.49	-.852 (0.396)
	No	24(23.5)	2.17±0.31		3.28±0.30		3.87±0.61	
Years of service for Paramedics	>1y	17(16.7)	2.10±0.40	0.595 (0.620)	3.38±0.35	2.078 (.108)	3.27±0.66	8.076 ($<.001$) a<b,c,d
	1y~5y	63(61.8)	2.18±0.26		3.29±0.28		3.94±0.53	
	5y~10y	15(14.7)	2.20±0.26		3.48±0.33		4.02±0.47	
	<10y	7(6.9)	2.26±0.31		3.46±0.30		4.14±0.39	
License or Certificate	1EMT	50(49)	2.18±0.30	-0.031 (0.997)	3.31±0.30	.432 (.667)	3.87±0.55	0.909 (0.343)
	Nurser	52(51)	2.18±0.28		3.41±0.36		3.97±0.48	

*a, **b, ***c, ****d

간호사를 대상으로 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도에 대한 연구[19]에 나타난 직무만족도 2.95점, 간호사를 대상으로 업무수행능력, 직무스트레스, 직무만족도에 대한 연구[20]에 나타난 직무만족도 3.10점으로 나타난 본 연구보다 낮게 나타났다. 이는 공무원이라는 안정성의 특성과 조직이 체계적이고 직무의 불안정성을 낮춘 것으로 생각되어진다[21]. 119 구급대원을 대상으로 직무스트레스와 직무만족도에 대한 연구[22]에서 열악한 근무환경이나 근무조건이 임상간호사 보다 직무만족도가 크게 낮게 측정되어 본 연구와 차이가 있는 것으로 나타났다. 진행된 선행 연구인 119 구급대원을 대상으로 스마트의료지도에 따른 직무수행능력 영향요인을 파악한 연구[16]에서 나타난 직무수행능력 4.08점으로 유사하게 나타났다.

Table 2. 119 Paramedics' Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance ability

	Mean±SD	Range
Job Stress	2.48±0.29	1~4
Job Satisfaction	3.34±0.31	1~5
Job Performance Ability	3.92±0.52	1~5

3.3 119 구급대원의 직무스트레스, 직무만족도 및 직무수행능력과의 관계

119구급대원의 직무스트레스, 직무만족도 및 직무수행능력과의 관계는 <Table 3.>과 같다

119구급대원의 직무스트레스는 직무만족도($r=-.431, p<.001$)와 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 직무만족도와 직무수행능력($r=.321, p<.001$)은 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

진행된 선행연구인 119 구급대원을 대상으로 직무스트레스가 피로와 직무만족도에 미치는 영향에 대한 연구 [23]에서 구급상황에서 누적된 직무스트레스는 직무만족도를 떨어트린다는 연구결과와 유사하였다. 진행된 선행 연구인 119 구급대원을 대상으로 자기계발 교육 참여가 업무능력, 자신감, 직무만족도 및 삶의 질에 미치는 영향 연구[24]에서 직무만족이 높은 119 구급대원이 직장 생활에 영향을 미치고 실제로도 직무수행능력이 높다는 연구결과와 유사하다. 연구대상자의 학습동기, 학습몰입 및 대학생활 적응간의 상관관계를 살펴보면 학습동기는 학습몰입($r=.258, p<.002$)과 양의 상관관계를 보였고, 학업성취도($r=.567, p<.000$)와 양의 상관관계를 보였다.

학습몰입은 학업성취도($r=.567, p<.000$)와 양의 상관관계를 보였다.

Table 3. Correlation between Job Stress, Job Satisfaction and Job Performance Ability of 119 Paramedic.

	Job Stress	Job Satisfaction	Job Performance Ability
Job Stress	1		
Job Satisfaction	-.431 ($<.001$)	1	
Job Performance Ability	-.016 (.871)	.321 ($<.001$)	1

3.4 직무수행능력에 영향을 미치는 요인

119구급대원의 직무수행능력에 영향을 미치는 요인은 <Table 4.>와 같다.

119구급대원의 직무수행능력에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 일반적 특성에서 유의한 차이를 나타낸 교육, 임상경력, 구급대원 근무년수, 응급자격증 및 직무만족도를 설정하여 다중 회귀분석을 실시하였다. 잔차분석결과 Durbin-Watson 통계량 1.521으로 2에 가깝고 0또는 4와 가깝지 않으므로 잔차의 독립성을 만족하였고, 독립변인 간의 다중공선성을 검정한 결과 공차한계(tolerance)는 0.893로 1.0 이하의 값이었고, 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF)은 1.017로 기준치 10이하로 나타나 독립변수들 간에 다중공선성의 문제는 없었다. 119구급대원의 직무수행능력에 영향을 미치는 변인은 구급경력($\beta=.209, p=.085$), 직무만족도($\beta=.283, p=.002$)으로 나타났으며, 임상수행능력에 대한 설명력은 20.9%였다.

Table 4. Multiple Regression on Major Satisfaction

	B	SE	β	t	p
Constant	1.752	.631		2.776	.007
marry	-.144	.122	-.120	-1.179	.241
age	.088	.119	.091	.744	.459
Rescue career	.250	.071	.317	3.511	.001
Major Satisfaction	.545	.174	.283	3.136	.002

Adjusted R²=.209 F=2.569(p <.012)

4. 결론

본 연구는 119구급대원의 직무스트레스, 직무만족도

및 직무수행능력의 상관관계를 파악하고, 119구급대원의 직무스트레스와 직무만족도가 직무수행능력에 미치는 영향을 확인하여 119구급대원의 직무수행능력을 높여주기 위한 기초자료를 제공하기 위하여 시도되었다. 119구급대원은 앞으로 닥칠 응급상황을 항상 긴장상태로 대기하며, 출동과 현장 활동을 수행하는 과정에서 느끼게 되는 생명의 위협, 사망하거나, 심각한 손상이 있는 대상자를 목격함으로써 오는 직무스트레스를 받게 된다.

본 연구의 일반적 특성 중 결혼여부, 나이, 구급대원 경력에서 직무수행능력에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 구급대원경력의 경우에 10년 이상에서 직무수행능력 점수가 가장 높은 것으로 나타났고, 5~10년, 1~5년, 1년 이하 순으로 나타났다($t=8.076, p=.001$). 이는 119 구급대원의 직무수행능력의 경우 환자에 대한 응급상황과 대처에 대한 교육과 현장상황의 특수성의 적응으로 인해 나타난 결과로 사료된다.

본 연구의 대상자인 119 구급대원의 직무스트레스의 경우 평균 2.48점으로 나타났다. 이는 다른 직종에 비해 119 구급대원으로 응급상황과 행정적인 업무를 함께 진행되는 상황에서 역할과다, 책임과중, 잘못된 직무설계로 인한 결과로 사료된다.

본 연구대상자의 직무만족도의 경우 평균 3.34점으로 나타났다. 최근 시민들의 고품질의 서비스 수요에 응하는 혁신적인 발전으로 직무만족도가 상승한 것으로 유추할 수 있다. 이에 추후 타 소방본부의 119 구급대원과의 비교 연구를 해볼 필요가 있다고 사료된다.

본 연구의 대상자인 119 구급대원의 직무수행능력의 경우 평균 3.92점으로 나타났다. 이는 국가직과 지방직으로 이원화된 이후 2020년 4월 1일 국가직 전환과 관련되어 국민들에게 높은 수준의 차별없는 서비스를 제공할 수 있도록 지휘, 감독의 일원화가 구급대원의 직무수행능력 상향평준화를 이뤄낸 것이라 사료된다.

본 연구에서 119 구급대원의 직무스트레스는 직무만족도($r=-.431, p<.001$)와 유의한 음의 상관관계가 있었다. 이는 직무스트레스가 낮을수록 직무만족도가 높다는 것을 확인할 수 있었다. . 이에 119구급대원들의 직무스트레스를 감소시키기 위한 다양한 중재방안을 연구하여 직무스트레스를 낮추는 것이 필요하다. 119구급대원의 직무수행능력은 직무만족도($r=.321, p<.001$)와 유의한 양의 상관관계가 있었다. 이는 직무만족도가 높을수록 직무수행능력이 높아진다는 것을 확인할 수 있었다. 이에 119 구급대원의 직무수행능력을 증진시키기 위해 특성에 맞는 보다 다양한 교육과, 중재방안을 연구하고 직무

만족도를 높이기 위해 노력이 필요하다.

이상의 연구결과를 바탕으로 119 구급대원의 직무수행능력을 높이기 위한 방안으로 긍정적인 환경을 제공하여 직무만족도를 높이고, 구급경력에 따른 다양한 시뮬레이션과 교육 프로그램을 개발하여 적극적인 적용이 이루어져야 할 것이다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언 할 수 있다. 첫째, 연구결과와 일반화를 위해 모집단의 표본을 선정하고, 크기를 늘려 반복 연구를 수행할 것을 제언한다. 둘째, 119 구급대원의 직무수행능력에 영향을 미치는 요인으로 직무스트레스, 직무만족도 이외에 다른 변수 추가하여 그 효과를 검증하는 후속 연구를 수행할 것을 제언한다. 셋째, 119 구급대원의 직무수행능력에 영향을 주었던 변수를 확인하여 관련 교육 프로그램 개발과 효과성 연구를 수행할 것을 제언한다.

본 연구의 한계점은 첫째, J도 소재 소방서에 근무하는 소방공무원 총 102명을 대상으로 하였기에 대표성이 부족할 수 있고, 소방공무원 전체를 대표하기에는 다소 무리가 있다. 이를 일반화하기 위해서는 다른 지역의 119구급대원에게도 확대하여 연구할 필요가 있다. 둘째, 119구급대원들의 직무만족도에 대한 연구를 직무만족에 영향을 미치는 구성요인 중에서 외재적 구성요인으로만 연구를 시행함으로써 내재적 구성요인의 영향은 간과하는 결과를 낳았다. 향후 내재적 구성요인과 외재적 구성요인을 확인하여 구급대원의 직무만족에 대한 폭넓은 연구가 필요하다. 지금까지 언급한 한계로 인해 연구결과가 전국의 모든 119구급대원들까지 일반화하는 데에는 이 연구는 아직 미흡하다. 따라서 본 연구의 결과를 일반화하기 위해서는 다양하고 많은 표본을 대상으로 조사하고 다양한 연구가 필요하다.

References

- [1] S. S. Kim, H. R. Kwon, "A study on 119 Rescue and First aids' satisfaction level of Occupation", *Journal of the Korea society of computer and information*, vol. 6, no. 6, pp. 169-184, 2002.
- [2] S. S. Kim, H. R. Kwon, "A study on 119 Rescue and First aids' satisfaction level of Occupation", *Journal of the Korea society of computer and information*, vol. 6, no. 6, pp. 169-184, 2002.
- [3] K. H. Seo, K. H. Kim, "The Meaning and Challenges of Health Care Workforce Support Act," *The Korean Society Of Law And Medicine*, vol. 20, no. 3, pp. 211-233, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.29291/kslm.2019.20.3.211>
- [4] J. M. Kim, B. S. Seo, K. Y. Jeong, D. I. Kim, W. S. Kim, "The study for musculoskeletal symptoms and job stress in firemen". *The Korean journal of aerospace and environmental medicine*, vol. 16, no. 2, pp. 25-31, 2006.
- [5] S. J. Choo, O. I. Park, H. S. Kang, "The Factors Influencing Empowerment of 119 Emergency Medical Technicians". *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, vol. 20, no. 2, pp. 153-162, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.5807/KJOHN.2011.20.2.153>
- [6] D. S. Kim, M. K. Moon, K. S. Kim, "A Survey of Musculoskeletal Symptoms & Risk Factors for the 119 Emergency Medical Services (EMS) Activities", *Journal of the Ergonomics Society of Korea*, vol. 29, no. 2, pp. 211-216, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.5143/jesk.2010.29.2.211>
- [7] D. K. Lee, "The Evaluation of the Customer Satisfaction Rate for Fire and Disaster Administration Service", *Korean Urban Management Association*, vol. 18, no. 1, pp. 103-123, 2005.
- [8] Y. S. Bong, H. S. So, H. S. You, "A Study on the Relationship between Job Stress, Self-Efficacy and Job Satisfaction in Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 15, no. 3, pp. 425-433, 2009.
- [9] G. Davis, "Job satisfaction survey among employees in small business", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 11, no. 4, pp. 495-503, 2004.
DOI: <https://doi.org/10.1108/14626000410567143>
- [10] S. Y. Shin, "The Factors Influencing Empowerment of 119 Emergency Medical Technicians", *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 10, no. 12, pp. 3870-3878, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2009.10.12.3870>
- [11] J. H. Kim, D. C. Uhm, E. A. Kim, "Correlation between Violence, Burn-out, and Self-esteem of 119 Rescue workers", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, vol. 11, no. 11, pp. 4433-4440, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2010.11.11.4433>
- [12] S. J. Jang, S. B. Go, D. M. Kang, S. A. Kim, M. G. Kang, "Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees", *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 17, no. 4, pp. 297-317, 2005.
DOI: <https://doi.org/10.35371/kioem.2005.17.4.297>
- [13] S. A. Park, S. N. Yun. "Measurement of job Satisfaction of Nurses and Health Workers in Health Centers", *Journal of Korean academy of nursing*, vol. 22, no. 3, pp. 316-324. 1992.
DOI: <https://doi.org/10.4040/inas.1992.22.3.316>
- [14] E. K. Lee, J. S. Kim, "Factors Influencing Triage Nurses' the Korean Triage and Acuity Scale Performance Ability", *Journal of Korean Clinical Nursing*

Research, vol. 24, no. 1, pp. 94-102, 2018
 DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2018.24.1.94>

- [15] J. W. Choi, H. C. Lee, Factors influencing the performance of emergency medical technicians utilizing smart advanced life support (SALS), *The Korean Journal of Emergency Medical Services*, vol. 23, no. 3, pp. 7-16, 2019
 DOI: <https://doi.org/10.14408/KJEMS.2019.23.3.00>
- [16] J. W. Choi, H. C. Lee, "Factors influencing the performance of emergency medical technicians utilizing smart advanced life support", *The Korean Journal of Emergency Medical Services*, vol. 23, no. 3, pp. 7-16, 2019.
 DOI: <https://doi.org/10.14408/KJEMS.2019.23.3.007>
- [17] M. L. Baek, Y. R. Kim, Effect of Music Listening on Convergent Job Stress of Fire-Fighter, *Journal of the Korea Convergence Society*, vol. 7, no. 6, pp. 99-104, 2016.
 DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.6.099>
- [18] J. W. Choi, J. Y. Mun, E. S. Choi. "Analysis of patients retransferred to a tertiary hospital through paramedics", *The Korean journal of emergency medical services*, vol. 24, no. 2, pp. 79-88, 2020.
 DOI: <https://doi.org/10.14408/KJEMS.2020.24.2.079>
- [19] E. K. Lee, J. S. Kim, "Factors influencing triage nurses' the korean triage and acuity scale performance ability", *Journal Korean Clinical Nurings Research*, vol. 24, no. 1, pp. 94-102, 2018.
 DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2018.24.1.94>
- [20] M. Y. Kim, H. K. Lee, "A Study on The Influence Factors of Self-Efficacy, Job Performance, and Job Satisfaction of University Hospital Nurses", *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, vol. 36, no. 3, pp. 726-736, 2019.
- [21] S. W. Hong, D. C. Uhm. M. H. Jun, "Job Stress and Work-Related Musculoskeletal Symptoms of 119 Emergency Medical Technicians", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, vol. 19, no. 2, pp. 223-235, 2010.
- [22] S. H. Lee, Y. H. Choi, "A Study on Job Stress and Job Satisfaction of 119 Relief Squads", *Journal of korean academy of community health nursing*, vol. 17, no. 4, pp. 521-529, 2006.
- [23] D. S. Park, S. S. Park, "Influence of Job Stress on Fatigue and Job Satisfaction-with Some 119 Emergency Medical Technician in Gyeonggido", *The Korean Journal of Emergency Medical Services*, vol. 12, no. 3, pp. 71-86, 2008.
- [24] S. R. Kim, *Influence of Participation in Self-Help Education on Job Competence, Confidence, Job Satisfaction and the Quality of Life in 119 Emergency Medical Technicians*, master's thesis, Department of Emergency Medical Service Graduate School of Industry & Science, Kangwon National University, Chuncheon. Korea, pp. 38-39, 2020.

김 형 수(Hyong-Soo Kim)

[정회원]



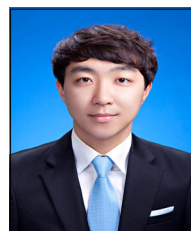
- 2021년 3월 : 공주대학교 일반대학원 (간호학 석사과정)
- 2016년 2월 : 전북소방본부 정읍소방서 119구급대 구급대원

<관심분야>

응급간호학, 노인, 정신, 스트레스

이 중 근(Jung-Geun Lee)

[종신회원]



- 2018년 2월 : 공주대학교 일반대학원 (간호학석사)
- 2021년 2월 : 공주대학교 일반대학원 (간호학박사)
- 2018년 3월 ~ 2019년 2월 : 영남외국어대학 간호학과 교수
- 2019년 3월 ~ 2020년 2월 : 김천대학교 간호학과 교수

<관심분야>

성인간호학, 중년기, 감염, 스트레스, 삶의 질