

응급구조사의 직무분석에 따른 업무개선과 삶의 질 향상을 위한 문제점 해결 방법에 관한 연구

김재갑* · 고재문** · 김경완* · 정용태*

I. 서 론

아시아나 항공기 추락, 성수대교 붕괴, 지하철 공사장 가스 폭발, 삼풍백화점 붕괴 등 대형사고와 재해뿐만 아니라 각 지역 곳곳에서 발생하는 교통 사고, 만성퇴행성 질환, 가스나 화재 사고가 폭발적으로 증가하고 있어 사고현장의 응급환자를 병원 전 단계에서 응급처치업무가 필요하게 되었다³⁾.

또한 사회의 요구에 따라서 급격히 발전되고 있는 응급처치 업무는 질적 양적으로 많은 변화를 요구하고 있다^{1,7,8)}.

응급구조사가 소방서 구급대원, 병원응급실 응급구조사, 교도소 교정직 응급구조사, 산업체 보건 안전원으로서 활동을 할 때 맡은바 직무를 원활히 수행할 수 있도록 주변 환경이 잘 조성되어 있는가 하는 업무의 효율성 및 삶의 질과 많은 연관성을 가지고 있다²⁾.

현재 우리나라 소방서 구급대원은 피로와 업무 스트레스가 위기상황을 자주 경험하는 경찰관이나 응급실 간호사보다 높으며^{6,10)}, 위기상황 근무로 동료나 환자의 사망⁵⁾, 격일제 24시간 근무체계와 재난재해시 장기근무^{9,12)}, 적절한 대우 부족¹⁴⁾, 사고

처치 후 겪는 정신적 심리적 긴장과 불안¹¹⁾, 새로운 전문지식의 결여와 신장비 사용법 미숙^{1,7)} 등으로 직무만족이 낮다고 보고되었다^{4,13)}.

위에 언급한 대로 지금까지 직무만족도와 관련한 대다수 연구들은 현재의 상태와 실정만을 분석하였고 직무만족도에 영향을 주는 요인을 분석한 연구는 소수이다. 또한 응급구조사의 심리적인 영역과 직업 관련 스트레스 해소방안 제시나 직무만족도를 증진시키는 방안에 대해서는 논하지 않았다. 따라서 기존 연구에서 부분적으로 제시한 변수들을 종합한 직무만족 정도를 규명하고, 응급구조사가 소방서와 병원 근무현장에서 역할을 수행할 때 어떠한 직무만족 요인이 영향을 미치는지 분석해볼 필요성이 있다.

응급환자를 처치함에 있어 본인이 가지고 있는 능력 발휘 저하 및 필요한 장비 불균형은 응급환자를 어려운 상황으로 끌고 갈 수 있는 계기가 되기도 한다^{3,4)}. 또한 직장에서 동료직원들과 업무를 수행하는데 서로 협조하고 사랑하는 인간관계가 형성될 때 본인에 대한 삶의 질은 더욱 향상될 것이다⁶⁾.

본 논문은 이러한 응급구조사들의 업무를 조사 분석하여 무엇이 부족하고 무엇을 보충하고 어느 부분을 지속적으로 개발해 나갈 것인가를 제시하고자 한다.

* 순천청암대학 응급구조과

** 제주한라대학 응급구조과

아울러 응급구조사가 맡은 직무가 각자의 삶에서 어떠한 영향을 미치고 있는지를 분석하여 직장에서나 가정에서 지금 보다 더 나은 삶의 질을 높이는 데 목적을 두고 있다¹⁰⁻¹⁴⁾.

연구 결과를 보면 대상자의 내적요인 영역의 만족도가 가장 높고 자신의 책임감, 성취감, 적성 능력 발휘 측면에서 만족도가 높았다. 그러나 조직적 요인이 가장 낮아, 승진시기와 정책 및 승진기회를 개선할 필요가 있다고 본다. 종교가 대상자의 직무 만족에 기여하는 요인이고, 직업선택 동기와 전직 의도가 직무만족에 유의한 차이를 보였으며, 전체 직무만족도에 영향을 미치는 영향요인에서도 환자를 대하는 역할수행능력 및 전직의도, 직업선택의 동기가 높았다.

따라서 역할수행 능력이 부족할수록 만족도가 낮고, 업무의사결정도 상관의 지시나 협의에 의존하며, 경험사건에 두려움을 느낄수록 만족도가 낮아 향후 응급구조사의 직무교육에 역할수행 능력 강화와 응급상황별 스스로 판단능력에 대한 심도있는 교육프로그램 개발이 필요하며, 승진에 대한 제도적 개선이 요망된다. 응급사건 처리 후 심리적 안정을 위한 상담과정도 필요하고, 개인적으로 종교도 권장할 필요가 있다.

본 논문은 응급구조사가 현장근무에서 직업 만족도와 긍지 및 사명감을 가지고 업무의 효율화를 높일 수 있는 대안과 만족도가 낮은 영역에 대한 개선책을 입안하는데 기초 자료를 제공하고자 시도되었다.

II. 연구 방법

1. 연구대상 및 방법

본 연구는 응급구조사의 직무만족도와 영향요인을 파악하는 서술적 조사연구이다. 연구대상자는 광주광역시 및 전남지역 소방파출소에 근무하는 총 154명(1급: 81명, 2급: 73명, 2005년) 중 1급과 2

급의 소방서구급대원 64명과 종합병원 응급구조사 11명을 편의표집하여 직접면담으로 2005년 7월부터 2005년 9월까지 2개월 동안 구조화된 설문지로 자료를 수집하였다. 소속기관의 담당자를 방문하여 설문지 내용과 취지를 충분히 설명한 후 수집하였다.

설문지는 대상자의 일반적인 특성(5문항), 직업 관련 특성(4문항), 근무관련 특성(8문항), 역할수행과 개선(11문항), 내적인 직무만족도 6문항(적성, 능력발휘, 직무수행능력, 성취감, 책임감, 장래성), 외적인 직무만족도 7문항(경영방침, 동료와의 관계, 신뢰감, 협동심, 상사에 대한 존경심, 봉급액, 생활정도), 조직적인 직무만족도 4문항(승진시기, 승진정책, 승진기회, 승진원칙)으로 구성되었다. 직무만족도는 문일봉⁵⁾이 수정보완한 17문항 도구를 사용하였으며, 도구의 신뢰도 Cronback's α 는 내적요인 0.799, 외적요인 0.804, 조직적 요인 0.810이다.

이상 결과를 보면 대상자의 내적요인 영역의 만족도가 가장 높고 자신의 책임감, 성취감, 적성 능력 발휘 측면에서 만족도가 높았다. 그러나 조직적 요인이 가장 낮아, 승진시기와 정책 및 승진기회를 개선할 필요가 있다고 본다. 종교가 대상자의 직무 만족에 기여하는 요인이고, 직업선택 동기와 전직 의도가 직무만족에 유의한 차이를 보였으며, 전체 직무만족도에 영향을 미치는 영향요인에서도 환자를 대하는 역할수행능력 및 전직의도, 직업선택의 동기가 높았다.

따라서 역할수행 능력이 부족할수록 만족도가 낮고, 업무의사결정도 상관의 지시나 협의에 의존하며, 경험사건에 두려움을 느낄수록 만족도가 낮아 향후 응급구조사의 직무교육에 역할수행 능력 강화와 응급상황별 스스로 판단능력에 대한 심도있는 교육프로그램 개발이 필요하며, 승진에 대한 제도적 개선이 요망된다. 응급사건 처리 후 심리적 안정을 위한 상담과정도 필요하다.

2. 자료 분석방법

수집된 자료는 SPSS 10.0 PC+를 이용하여 분석하였다.

조사대상자의 인구사회학적 일반적 특성과 직업 관련 특성, 근무관련특성, 역할수행과 개선은 빈도와 백분율, 직무만족도는 평균과 표준편차로 분석하였고, 제 특성별 직무만족도의 차이는 t-test, ANOVA, 직무만족도에 영향을 주는 요인은 다중회귀분석으로 분석하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 일반적인 사회특성 및 직업특성

<표 1> 인구사회학적 특성

특 성	내 용	수(%)
성 별	남	60(80.0)
	여	15(20.0)
연 령	20대	15(20.0)
	30대	46(61.3)
	40대	14(18.7)
결 혼	미혼	21(28.0)
	기혼	53(70.7)
학 력	고졸	9(12.0)
	전문대졸	43(57.3)
	대졸	22(29.3)
	대학원졸	1(1.3)
종 교	있다	42(56.0)
	없다	33(44.0)

<표 2> 직업관련 특성 N = 75

특 성	내 용	수(%)
현 근무종별	소방서(구급대)	64(85.3)
	병원	11(14.6)
현 근무지	광역시	7(9.3)
	시	54(72.0)
	군	14(18.7)
응급구조사 취득 후 현 직장 근무경력	5년 미만	45(60.0)
	5~10년미만	18(24.0)
	10~15년미만	8(10.7)
	15~20년	2(2.7)
월평균 급여	100~150만원	2(2.7)
	151~200만원	20(26.7)
	201~250만원	27(36.0)
	251~300만원	20(26.7)
	301만원 이상	6(8.0)

30대의 전문대졸 이상 기혼인 남성이 주축을 이루고 있는데, 삶의 원천인 가정에 대해서 직장의 환경이 미치는 영향력은 아주 크다고 할 수 있다(표 1, 2).

(1) 문제점

- 1) 나이가 많은 여성의 지속적인 구급활동에 두려움을 가지고 있다.
- 2) 병원근무의 형태(2교대 및 3교대)와 결혼 여부에 따라 스트레스가 다르다.
- 3) 근무하는 종별에 따라 더 나은 직장으로 옮기고 싶은 마음이 있다.

(2) 개선 및 보완할 점

- 1) 종교를 가짐으로써 마음의 평안을 가져올 수 있다.
- 2) 그 동안 쌓은 경험을 주무기로 삼아 업무의 능률화를 높인다.
- 3) 근무지가 농촌인 경우 쾌적한 환경의 농촌 특성을 살려 본다.
- 4) 이론과 실무 능력을 쌓아가며 소방서 구급대원이 되는 기회를 갖자.
- 5) 급여는 계속 증가하고 연금을 받는 희망을 갖자.

2. 직무 관련

직업관련 특성은 <표 3>과 같다.

(1) 문제점

- 1) 위기상황에서 근무한다.
 - 위험한 현장에서 동료나 환자가 사망한다.
 - 전염성 질병에 감염될 수 있다.
- 2) 긴장된 상태에서 항상 대기한다.
- 3) 재난재해 때 쉬는 날 없이 근무에 임한다.
 - 충분한 휴식 없이 다음 근무에 임한다.
- 4) 행정 및 업무책임의 이중적 부담을 느낀다.
- 5) 병원
 - 응급구조사로서의 역할 및 능력을 인정치 않은 경향이 있다.

<표 3> 근무관련 특성 N = 75

특 성	내 용	수(%)
직업선택 동기	직업의 안정성과 장래성	31(41.3)
	전공과 맞아서	11(14.7)
	성격과 맞아서	10(13.3)
	주위의 권유로	8(10.7)
	취업이 용이해서	6(8.0)
	보수가 적절해서	3(4.0)
	기타	6(8.0)
업무수행 중 애로사항	근무환경요인	43(57.3)
	승진문제	14(18.7)
	업무수행 자율성부족	7(9.3)
	급여문제	5(6.7)
	장래발전 가능성	4(5.3)
전직의도	월 1회	32(42.7)
	전혀 없었다.	30(40.0)
	주 1회 이상	12(16.0)

- 6) 응급상황이 아닌 경우도 구급요청을 하여 출동하여 피로가 누적된다.
- 7) 격일제 24시간 근무를 한다.
- 8) 착각이나 환상을 느낀다.
- 9) 경험한 사건에 대하여 꿈을 꾸다.

(2) 개선 및 보완할 점

스트레스는 질병으로 이어지는데 개인의 삶 및 직장과 국가의 생산성 모두에 영향을 준다.

- 1) 응급구조사 보수교육을 통한 전문응급처치술 및 새로운 장비 사용법 등을 주기적으로 교육한다.
- 2) 실제 상황을 영상화하여 교육한다.
- 3) 소방서 구급대에 적극적인 재정 지원을 한다.
 - 인원을 확충한다.
 - 새로운 장비를 구입한다.
 - 구조대원에게 교육비를 지원한다.
- 4) 나이가 많고 현장경험이 많은 여성의 구급대원을 활용할 수 있는 근무여건을 개선한다(행정직).
- 5) 소방서에 대기하는 의사를 한의사가 아닌 응급전문의사로 배치한다.

- 6) 직무로 인한 질병 발생시 건강검진을 받고 치료할 수 있는 근무여건을 개선한다.
- 7) 응급의료인으로 활동할 수 있도록 법적 지위를 개선한다.
- 8) 병원에서는 응급구조사와 간호사의 역할을 분명히 구분한다.
- 9) 근무시간외 출동시 초과수당을 지급한다.
- 10) 대도시와 농촌과의 인력 균형을 유지하여 배치한다.
 - 긴급 상황 발생시 대처 능력 불균형이 이루어지고 있다.

3. 응급구조사의 역할 수행과 개선

응급구조사의 역할수행과 개선점은 <표 4>와 같다.

(1) 문제점

- 1) 발전되고 있는 새로운 전문지식에 따라가지 못하고 있다.
- 2) 신장비 사용법에 미숙하다.

(2) 개선 및 보완할 점

- 1) 응급구조사로서 특별한 지식이나 기술을 가지고 있다는 자부심을 갖자.
- 2) 외국 장비이므로 내가 먼저 사용법을 익히면 최고라는 것을 인식하자.
- 3) 남도 잘 모를 수 있으므로 항상 물어보고 모든 일에 자신감을 갖자.
- 4) 구급장비 및 통신시설 확충
- 5) 정기적인 전문지식과 구급장비 교육을 실시한다.
- 6) 실제 상황을 동영상으로 촬영 후 교육용으로 활용한다.

4. 직무 만족도

직무만족도는 <표 5>와 같다.

(1) 문제점

- 1) 병원에서 응급구조사에게 간호사와 의사 업무를 책임 전가하는 경향이 있다.

<표 4> 응급구조사의 역할 수행과 개선

특 성	내 용	수(%)
소방서 응급구조사 * 역할수행	충분히 하고 있다.	20(31.7)
	응급환자를 직접처치할 기회 적음.	23(36.5)
	충분히 못하고 있는 실정이다. 비해당	9(14.2) 11(17.4)
환자에 대한 역할 * 수행 태도	전력을 다해 성실히 수행한다.	34(45.3)
	아직도 두려움이 있을 때가 있다.	20(26.7)
	더욱 더 많은 실력을 쌓아야 한다고 느낀 적이 있다.	16(21.3)
업무의사 결정	혼자 결정 한다.	10(13.3)
	상관의 지시를 받는다.	26(34.7)
	협의한 후 결정한다.	39(52.0)
장비사용능력	잘 익혀서 문제없이 잘 하고 있다.	39(52.0)
	아직 사용치 않은 것이 많다.	29(38.7)
	많이 부족함을 느낀다.	7(9.3)
배우자 만족도	대단히 만족	2(2.7)
	비교적 만족	31(41.3)
	그저 그렇다	13(17.3)
	비교적 불만족	6(8.0)
	아주 불만족	2(2.7)
위험도	비해당	21(28.0)
	자주 있다.	23(30.7)
	가끔 발생한다.	50(66.7)
경험사건에 대한 느낌	없다.	2(2.7)
	두려움을 느낀다.	18(24.0)
	가끔꿈을 꾸적이 있다.	43(57.3)
긴장감 (현 업무느낌)	아무것도 느끼지 않는다.	14(18.7)
	항상 긴장감을 느낀다.	47(62.7)
	평온하다.	12(16.0)
소방서에서 업무개선 필요성	책임이 많다.	16(21.3)
	개선할 필요를 느낀다	30(40.0)
	팬찮은 것 같다.	21(28.0)
필요성	전면적으로 개선해야 한다.	10(13.3)

*무응답 제외

- 2) 의사, 간호사와 관계가 좋지 않을 때 스트레스를 받는다.
- 3) 소방서와 병원 조직 업무체계가 개선되어야 한다.

<표 5> 직무 만족도

특 성	내 용	평균±표준편차	F	p
내적요인	적성	3.84±0.87	10.4	0.00
	능력 발휘	3.81±0.82		
	직무수행	3.79±0.66		
	능력	3.96±0.76		
	성취감	4.07±0.79		
	책임감	3.76±0.79		
	장래성	3.76±0.79		
소 계		3.87± 0.55		
외적요인	경영방침	3.43±0.93	16.3	0.00
	동료관계	3.73±0.83		
	신뢰감	3.89±0.80		
	협동심	4.03±0.79		
	존경심	3.57±0.84		
	월급여	3.60±0.70		
	생활정도	3.52±0.79		
소 계		3.68±0.50		
조직적요인	승진시기	2.41±1.01	10.1	0.00
	승진정책	2.63±0.94		
	승진기회	2.64±1.04		
	승진원칙	3.04±0.91		
소 계		2.68±0.84		
총 계		3.41±0.63	6.5	0.00

4) 승진이나 승급이 원칙하에 이루어져야 한다.

(2) 개선 및 보완할 점

- 1) 소방서 업무체계 개선이 필요하다.
 - 구급대와 구조대 분리 운영
 - 구급대원의 행정적인 업무량 축소
- 2) 병원의 업무체계 개선이 필요하다.
 - 응급구조사 역할 배분
 - 진급제도 실시
 - 적절한 급여 지급
- 3) 병원에서는 의사와 간호사, 응급구조사의 조직에서 각자의 업무를 분담한다.
- 4) 오늘 나에게 처한 문제는 언젠가는 크게 쓰일 때가 있으므로 좋은 방향으로 생각한다.

- 5) 무엇이든 나에게 필요할 것이라고 생각하고 현재 있는 그대로를 받아들이고, 환경에 적응하려 한다.
- 6) 지금 문제가 되는 것을 무엇이 문제인지 구체적으로 생각하며 침착하게 해결한다.

5. 직무 만족도에 영향을 미치는 요인

- (1) 문제점
 - 1) 승진, 승급에 매우 불만족이다.
 - 2) 병원, 응급이송단의 근무환경이나 급여가 업무량에 비하여 많은 편이 아니다.
- (2) 개선 및 보완할 점
 - 1) 정상근무 외 출동 수당을 정확하게 지급해 주어야 한다.
 - 2) 업무과다와 과로로 인한 해결을 위해 인원을 보충해야 한다.
 - 3) 원칙을 지킨 승진, 승급이 이루어져야 한다.
 - 4) 이송단의 경우 이송료를 현실화하여 응급구조사의 급여를 높인다.
 - 5) 쾌적한 환경에서 근무할 수 있도록 복지시설을 개선한다.
 - 6) 불필요한 업무를 없애거나 간소화 한다.

<표 6> 직무만족도에 영향을 미치는 요인

항 목	회귀 계수(β)	F or t	p	R ²	누적R ²
전직의도	.482	27.144	.000	0.288	0.288
환자를 대하는 역할 수행능력	-.247	14.914	.000	0.166	0.396
직업선택 동기	-.237	18.032	.000	0.108	0.562

V. 결론 및 제언

본 연구는 소방구급대원과 종합병원 응급센터의

응급구조사를 대상으로 조사하였다. 대상자의 총 직무만족도는 5점 만점에 3.41점이었고 인구사회학적 특성에서 종교가 유일한 차이를 보여 본인이 관심있는 종교를 권장하거나 직장에서 심리적 안정을 주는 프로그램을 실시하거나 심리상담사가 필요하다고 본다.

직업선택동기는 직업의 안정성과 장래성이었고, 업무 중 애로사항은 근무환경요인이 높았다. 그럼에도 불구하고 내적요인인 책임감, 성취감, 적성에서 만족도가 높았다. 업무가 위험성에 항상 노출되어있고, 긴장감이 지속됨에도 불구하고 응급구조사로서의 자부심은 높았다. 또한 충분히 휴식을 취하지 않은 상태에서 응급환자발생시 곧바로 출동을 해야 하는 긴장감이 있으며 위기상황에 처한 경우는 만족도가 낮은 경향이였다.

직무만족도는 내적영역이 가장 높았고, 조직적 영역에서 가장 낮았다. 내적영역의 만족도는 높지만 조직적 요인의 만족도가 매우 낮아 적성이 맞고 긍정적 동기로 업무에 임하고 있으나 승진관련 요인이 불만족 요인으로 작용함으로 승진기회와 시기 및 승진정책과 원칙 부분에서 공정한 제도적 개선이 중요하다고 본다.

근무관련 특성에서 직무만족도가 높은 경우는 선택 동기가 전공 및 성격과 일치, 직업의 안정성과 장래성, 전직의도가 없는 경우, 업무 중 애로사항이 없는 경우였다. 직무만족도가 낮은 경우는 자율성이 없는 경우였다. 이로 인한 업무능력의 자신감 결여와 지시적 업무환경도 만족도에 영향을 주었다고 판단된다. 이 연구결과를 토대로 응급구조사 보수교육 내용에 응급상황별 의사결정 방법을 포함할 필요가 있다고 본다.

응급구조사의 역할 수행 상황을 보면 응급처치 기회가 적고, 두렵고, 실력부족, 약 반수가 장비를 사용해보지 않았으며 사용기회가 부족하였다. 항상 위험한 상황에서 역할을 수행하며, 경험사건에 대한 두려움과 긴장감을 느끼고 있고, 소방서 업무개선 요구가 과반수였다. 이러한 문제를 해결하는 방안으로 직장내에서 정기적으로 전문기를 초빙하여 새로

운 응급처치술과 신장비 사용 능력을 훈련하는 보수 교육 체계가 필요하다. 그리고 직장에서 동료들 간의 유대관계를 통하여 상호 기술을 실습해보는 시간을 배정할 뿐만 아니라 응급구조사 보수교육을 장비 중심의 실기훈련 교육으로 전환할 필요가 있다.

역할수행 능력이 부족할수록 만족도가 낮고, 업무의사결정도 상관의 지시나 협의에 의존하며, 경험사건에 두려움을 느낄수록 만족도가 낮아 향후 응급구조사의 직무교육에 역할수행 능력 강화와 응급상황별 스스로 판단능력에 대한 심도있는 교육프로그램 개발이 필요하며, 승진에 대한 공정한 제도적 개선이 요망된다.

우리의 신체는 중요하지 않는 것이 없다. 어느 한곳이 아프게 되면 그것으로 고통을 받게 되고, 좋지 않은 암이 발생되면 내 몸이 죽어가는 것이다. 내 주위에 나를 괴롭히는 암이 만들어지지 않도록 항상 주위를 경계해야 한다.

결론적으로 행복이란 많은 금전과 높은 지위에서 오는 것이 아니고 자기의 마음에서 오는 것인 만큼 모든 일에 내가 먼저 나를 내려놓고 희생과 봉사로서 한 알의 씨앗이 썩어 많은 열매를 맺는 법으로 직장생활을 할 때 누구보다도 나의 삶의 질은 높아질 것으로 결론을 내려 본다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 한다.

1. 자격증이 없는 대상자를 포함하여, 근무지역별, 근무기관별로 전국 단위 비율층화 표집의 연구가 필요하다.
2. 응급구조사의 처우개선, 팀원간 역할규명, 승진제도 개선, 업무환경 개선에 대한 정책연구를 제언한다.
3. 응급의료인으로서 활동할 수 있는 법적 보장에 대한 연구도 필요하다.

참 고 문 헌

1. 권혜란. 응급구조사의 업무에 관한 연구. *한국*

응급구조학회논문지. 2004;8(1):127-139.

2. 김재갑. 광주·전남 응급구조사의 만족도. 전남대학교 대학원 석사학위논문. 2007.

3. 김명룡. 119구급대에 대한 이용자의 인식도, 만족도 및 향후 발전방향에 대한 연구. 조선대학교 대학원 석사학위논문. 2003.

4. 김순심, 권혜란. 119구조·구급대원 직업만족도에 관한 연구. *한국응급구조학회논문지*. 2002;6(6):169-184.

5. 문일봉. *일 광역시 방사선사의 직무만족도와 관련 요인*. 전남대학교 대학원 석사학위논문. 2005.

6. 박대성. 119구급대원의 업무스트레스와 피로 및 직무만족도에 관한 연구. *한국응급구조학회논문지*. 2004;8(1):71-85.

7. 손인아. 1급 응급구조사의 직무분석에 관한 연구. *한국응급구조학회논문지*. 2005;9(1):43-54.

8. 유일순, 권선옥. 119구급대원들의 활동실태와 업무만족도. *한국응급구조학회논문지*. 1998;9(2):207-219.

9. 이강오, 정지연. 응급구조사의스트레스와 건강과의 관계 연구. *한국응급구조학회논문지*. 2001;5(3):23-35.

10. 정지연. *응급구조사의 스트레스와 대처방법과의 관계연구*. 조선대학교 대학원 석사학위논문. 2002.

11. 정지연. 119구급대의 스트레스에 영향을 미치는 요인. *한국응급구조학회논문지*. 2003;7(1):119-126.

12. 최은숙. *소방대원의 출동충격스트레스에 관한 구조모형*. 충남대학교 대학원 박사학위논문. 2000.

13. 최재열. *직무만족 수준의 결정요인에 관한 실증적 연구*. 조선대학교 대학원 박사학위논문. 1991.

14. 황희진, 김진선, 정지연. 응급구조사의 직무만족도와 조직몰입도에 관한 연구. *한국응급구조학회논문지*. 2004;8(1):5-18.

=Abstract=

A study on problem solution method for works improvement and advancement quality of life on Job analysis of Emergency Medical Technicians

Jae-Gab kim* · Jae-Moon Koh** · Kyung-Wan Kim* · Young-Tae Jung*

This study is a descriptive survey research to know the levels of job satisfaction and influential factors for emergency medical technicians(EMT). This study sampled Level 1 and Level 2 Rescue Members from fire stations and EMT from general hospitals in the Gwangju City and JeollaNamdo area. Interviews for the 75 participants of this convenience sample were conducted for a two month period from July to September 2006. Data was collected on interviewing questionnaires.

When looking at the results above internal factions were most influential towards satisfaction and self-responsibility, fulfillment, displays of Aptitude were highest for satisfaction. However, organizational factors were the lowest. There is a need for reform in promotion term periods and policy as well as promotion opportunities. Influential factors for job satisfaction were Role Performance Ability, Intentions for Changing Jobs, and Job Selection Motivation. Therefore, the more insufficient your ability to perform your job the less satisfied you are with it and the more fear you feel from experiences on the job the less satisfied you are with your job. Henceforth, there is a need to reform the educational programs offered to EMT for job training emphasizing job performance ability and the ability to judge for oneself on emergency situations, and reform the promotional system. Finally, there is a need for psychological consultation to offer stability to those after treating an emergency situation and encouragement for personal religion.

Key Words : Job satisfaction, Emergency medical technicians, the improvement of life quality

* Dept. of Emergency Medical Technology, Suncheon Cheongam College

** Dept. of Emergency Medical Technology, JeJu Hanla College