

# 직무스트레스가 피로와 직무만족도에 미치는 영향

## - 경기소방 일부 119구급대원을 중심으로 -

박대성\* · 박상섭\*\*

### Influence of Job Stress on Fatigue and Job Satisfaction

- with Some 119 Emergency Medical Technician in Gyeonggido -

Dae-Sung Park\* · Sang-Sub Park\*\*

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

스트레스 직종에서 근무하는 119구급대원은 항상 화재·구조·구급상황에 긴장하고 있어야 하고 각종사고와 급성 질환 및 만성 질환의 합병증 증가에 따라 응급환자가 증가 추세에 있어 스트레스와 피로는 막대할 것으로 생각된다. 각종 위험한 사건과 목숨을 위협하는 질병 등 많은 스트레스 환경 속에서 새로운 환경변화에 대한 중요성을 인식하지 못하고 방치되는 것이 현실이다<sup>1)</sup>.

Mitchell과 Everly는<sup>2)</sup>은 특히 응급실이나 중환자실과 같이 긴장도가 높고 인간의 고통에 노출되어 있는 상황에서 일하는 간호사 및 외상적 상황에 근무하는 군인, 경찰관, 소방관 등은 그 스트레스 정도가 일상생활에서 경험하게 되는 스트레스보다 그 강도가 훨씬 심하다고 하였다. 응급의료에 대한 국민들의 요구도가 급증하는 시점에서 119구급대원들의 역할과 기능의 중요성을 인식해 볼 때, 그들은 각종사고의 현장에서 가장 빠른 시간 내에 대상자의 생명을 구해내고 그에 알맞은 응급처치를 수행함은 물론 병원까지 후송해야 하는 복합적인 스

트레스를 받고 있다<sup>3)</sup>.

이러한 스트레스 상황에서는 피로를 유발시키며 동기부여나 119구급대 서비스의 질이 낮아질 수 있다. 그리고 조 등<sup>4)</sup>은 그 결과 업무의 만족도가 떨어지게 되고 효율적인 업무수행에 방해받게 되며 심각한 신체적, 정신적 스트레스 증상을 초래하게 된다고 하였다. 또한 직무만족이 중요시되고 있는 것은 직무자체가 기쁨 또는 스트레스로 이어지는 내면적인 가치와 관련될 수 있고 환자에게 긍정적 혹은 부정적인 요인으로 적용하여 환자의 만족도와 조직에 직접적인 영향을 미칠 수 있다<sup>5)</sup>.

이러한 관점에서 본다면, 조직은 구성원 모두가 직장에서 만족을 느끼도록 배려해 주어야 할 사회적 책임을 지니고 있는 것이다<sup>6)</sup>.

따라서, 본 연구는 119구급대원의 직무스트레스가 피로 및 직무만족도에 미치는 영향에 대해 연구하고자 하였다. 하지만 대부분의 선행논문 김과 권<sup>1)</sup>, 김<sup>7)</sup>, 안<sup>8)</sup>, 김 등<sup>9)</sup>, 안과 강<sup>10)</sup>의 직무스트레스와 직무만족도에 관한 연구는 많이 이루어졌으나 직무스트레스가 피로와 직무만족도에 미치는 영향에 관한 연구는 미비하여 본 연구를 시행하게 되었다. 이러한 연구 결과는 119구급대원의 직무스트레스 및 피로 수준을 파악하여 직무스트레스를 줄이고 직무만족도를 상승시키기 위한 방향을 제시하고, 앞으로 119구급대원의 관한 연구에 있어 중요한 자료로 활용될 수 있을 것이다.

\* 춘해보건대학 응급구조과

\*\* 성덕대학 응급구조과

## 2. 연구목적

본 연구는 119구급대원의 직무스트레스가 피로 및 직무만족도에 미치는 영향을 파악하여 119구급대원의 직무스트레스를 줄이고, 직무만족도를 높이고, 피로를 감소시키는 방안을 마련하는데 기초 자료를 제공하기 위함이다.

구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 인구·사회학적 특성을 파악한다.

둘째, 대상자의 직무스트레스, 피로, 직무만족도 수준을 파악한다.

셋째, 대상자의 직무관련 특성에 따른 업무스트레스, 피로, 직무만족도의 차이를 파악한다.

넷째, 대상자의 직무스트레스, 피로, 직무만족도 간의 관계를 파악한다.

다섯째, 대상자의 직무스트레스가 피로 및 직무만족도에 미치는 영향을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구대상

본 연구는 경기도 U, N, H, B, A, S, Y, G, G, G, P, I 12개시 총 92개소의 119안전센터에서 근무하는 구급대원 228명을 대상으로 하였다.

### 2. 연구도구

본 연구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 대상자의 인구·사회학적 특성 9문항, 직무관련 특성 12문항, 직무스트레스에 관한 47문항, 피로에 관한 30문항, 직무만족도에 관한 30문항으로 구성되었다.

#### (1) 직무스트레스 측정도구

119구급대의 직무스트레스 측정도구는 조 등<sup>4)</sup>이 소방대원의 스트레스를 측정하기 위해 사용한 17문항, 정<sup>11)</sup>이 응급구조사의 스트레스를 측정하기 위

해 사용한 29문항과 이<sup>12)</sup>의 응급실 간호사의 업무스트레스를 측정하기 위해 사용한 55항목을 본 연구자가 수정·보완한 47문항으로 구성된 도구를 사용하였다. 업무스트레스 측정도구는 8개 하부영역으로 구분되어지는데, (1) 사회적 요인에 관한 4문항, (2) 위기상황에 관한 6문항, (3) 조직 관련에 관한 5문항, (4) 전문직으로서의 역할갈등 7문항, (5) 전문지식과 기술 6문항, (6) 대인관계 및 업무상 갈등 8문항, (7) 의료한계의 심리적 부담 7문항, (8) 부적절한 대우 4문항으로 총 47문항으로 구성되었다. 각 문항은 4단계 Likert Scale로 구성하여 ‘전혀 느끼지 않는다.’ 1점, ‘약간 느낀다.’ 2점, ‘심하게 느낀다.’ 3점, ‘아주 심하게 느낀다.’ 4점으로 배정하여 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구 측정도구에 대한 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .960$ 이었다.

#### (2) 피로도 측정도구

피로를 측정하기 위해 사용된 도구는 1976년 일본 산업피로 연구위원회가 표준화시킨 설문지인 피로 자각증상 조사표(Subjective Symptoms of Fatigue Test)로 선행연구를 통해 국문으로 번역되어진 것을 사용하였다<sup>13)</sup>. 피로 자각증상 조사표의 내용은 신체적 피로 10문항, 정신적 피로 10문항, 신경 감각적 피로 10문항으로 총 30문항으로 구성되었다. 각 문항은 4단계 Likert Scale로 ‘전혀 그렇지 않다.’ 1점, ‘가끔 그렇다.’ 2점, ‘자주 그렇다.’ 3점, ‘항상 그렇다.’ 4점으로 배정하였다. 피로의 점수범위는 30점에서 120점까지로 점수가 높을수록 피로 정도가 높음을 의미한다. 본 연구 측정도구에 대한 신뢰도 Cronbach's  $\alpha = .964$ 이었다.

#### (3) 직무만족도 측정도구

직업만족도의 측정은 Slavitt 등<sup>14)</sup>이 직업만족도 총점뿐만 아니라, 여러 가지 직업만족 구성요소의 상대적인 중요성과 구성요소에 대한 태도를 측정하기 위해 개발한 ‘The Index of Work Satisfaction’을 토대로 본 연구자가 수정·보완하여 사용하였다.

본 도구는 7개 하부영역으로 구분되어지는데, (1) 보수 4문항, (2) 직무자체 5문항, (3) 자율성 4문항, (4) 업무요구도 3문항, (5) 상호작용 6문항, (6) 조직요구도 4문항, (7) 근무여건 4문항으로 총 30문항으로 구성되었다. 각 문항은 5단계 Likert Scale로 ‘매우 그렇다.’ 5점, ‘대체로 그렇다.’ 4점, ‘약간 그렇다.’ 3점, ‘그렇지 않다.’ 2점, ‘전혀 그렇지 않다.’ 1점으로 배정하였으며, 30문항 중 부정문항은 역산처리 하였다. 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구 측정도구에 대한 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .933$ 이었다.

### 3. 자료수집기간 및 분석 방법

본 연구의 자료수집 기간은 2007년 7월 11일부터 9월 10일까지였다. 자료수집은 우편으로 연구의 목적을 설명한 설문 동의서와 설문지를 배부하고 작성하게 한 후 다시 우편으로 회수하였으며, 설문지는 총 340부를 배부하여 257부(회수율 75.6%)를 회수하였고, 응답내용이 미비하거나 부적합한 29부를 제외한 228부를 최종분석에 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS 14.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다.

자료 분석을 위해 사용한 통계적 기법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 인구·사회학적 특성과 직무관련 특성에 대한 분석은 빈도와 백분율로 산출하였다.

둘째, 대상자의 직무스트레스, 피로, 직무만족도는 평균 및 표준편차를 구하였다.

셋째, 대상자의 인구·사회학적 특성, 직무관련 특성에 따른 직무스트레스, 피로, 직무만족도의 차이를 알아보기 위해 t-test, ANOVA로 분석하였다.

넷째, 대상자의 직무스트레스, 피로, 직무만족도 간의 관계는 Pearson's correlation coefficients로 구하였다.

다섯째, 대상자의 직무스트레스가 피로 및 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위해 stepwise linear regression으로 분석하였다.

## III. 연구결과

### 1. 인구·사회학적 특성

대상자의 인구·사회학적 특성은 <표 1>과 같다. 성별은 ‘남’ 173명(75.9%), ‘여’ 55명(24.1%)이었다. 연령은 ‘만 35세 이상’ 143명(62.7%), ‘만30세 이상-만34세 이하’ 57명(25.0%), ‘만25세 이상-만29세 이하’ 28명(12.3%) 순이었다. 최종학력은 ‘전문대학 졸업’ 123명(53.9%), ‘대학교 졸업’ 75명

<표 1> 인구·사회학적 특성 N=228

특 성	구 분	실 수(%)
성 별	남	173(75.9)
	여	55(24.1)
연 령	만 25세 이상-만 29세 이하	28(12.3)
	만 30세 이상-만 34세 이하	57(25.0)
	만 35세 이상	143(62.7)
최종학력	고등학교 졸업	17(7.5)
	전문대학 졸업	123(53.9)
	대학교 졸업	75(32.9)
	대학원 이상	13(5.7)
결혼여부	미혼	39(17.1)
	기혼	181(79.4)
	기타	8(3.5)

(32.9%), ‘고등학교 졸업’ 17명(7.5%), ‘대학원 이상’ 13명(5.7%) 순이었다. 결혼여부는 ‘기혼’ 181명(79.4%), ‘미혼’ 39명(17.1%), ‘기타’ 8명(3.5%)으로 나타났다.

## 2. 직무관련 특성

대상자의 직무관련 특성은 <표 2>와 같다. 자격증은 ‘응급구조사 교육수료’ 96명(42.1%) ‘2급 응급구조사’ 74명(32.5%), ‘1급 응급구조사’ 58명(25.4%) 순이었다. 자격증 종류는 ‘2급 응급구조사’ 142명(62.3%), ‘1급 응급구조사’ 86명(33.7%), ‘응급구조사 교육수료’ 17명(21.0%) 순이었다. 총 근무년수는 ‘10년 이상’ 89명(39.0%), ‘7년 이상-9년 미만’ 77명(33.8%), ‘1년 미만’ 28명(12.3%), ‘4년 이상-6년 미만’ 23명(10.1%), ‘1년 이상-3년 미만’ 각각 11명(4.8%) 순이었다. 현보직의 근무년수는 ‘4년 이상-6년 미만’ 72명(31.6%), ‘1년 미만’ 55명(24.1%), ‘1년 이상-3년 미만’ 53명(23.2%), ‘7년 이상-9년 미만’ 33명(14.5%), ‘10년 이상’ 15명(6.6%) 순이었다. 현재 계급은 ‘소방교’ 149명

(65.4%), ‘소방사’ 58명(25.4%), ‘소방장’ 21명(9.2%) 순이었다.

## 3. 직무스트레스

대상자의 직무스트레스는 <표 3>과 같다. 영역 전체 평균은 2.54점 이었다. 각 영역별 직무스트레스를 살펴보면, 가장 높은 영역은 위기상황(3.02)이었으며, 전문직으로서의 역할 갈등(2.58), 사회적 요인(2.54) 및 부적절한 대우(2.54), 조직관련(2.52), 대인관계 및 업무상 갈등(2.44), 전문지식과 기술(2.37), 의료한계의 심리적 부담(2.34) 순으로 나타났다.

## 4. 피로

대상자가 느끼는 피로<표 4>는 영역 합계 평균은 2.05점이었으며, 각 영역별 피로를 살펴보면, 신체적 피로(2.17)가 가장 높게 나타났고, 정신적 피로(2.11), 신경 감각적 피로(1.86) 순이었다.

<표 2> 직무관련 특성

특 성	구 분	실 수(%)
자격증 종류	1급 응급구조사	58(25.4)
	2급 응급구조사	74(32.5)
	응급구조사 교육수료	96(42.1)
총 근무년수(년)	1년 미만	28(12.3)
	1년 이상-3년 이하	11(4.8)
	4년 이상-6년 이하	23(10.1)
	7년 이상-9년 이하	77(33.8)
	10년 이상	89(39.0)
현보직의 근무년수(년)	1년 미만	55(24.1)
	1년 이상-3년 이하	53(23.2)
	4년 이상-6년 이하	72(31.6)
	7년 이상-9년 이하	33(14.5)
	10년 이상	15(6.6)
현재 계급	소방사	58(25.4)
	소방교	149(65.4)
	소방장	21(9.2)

〈표 3〉 직무스트레스

영역	문항내용	Mean	SD
사회적요인	비응급상황 출동으로 인해 응급출동이 늦어질 때	2.25	0.60
	현장 활동 중 주민(시민)들의 구타, 폭언 등 함부로 대할 때	3.03	0.78
	응급상황이 아닌 경우에도 요청할 때	2.40	0.63
	주민(시민)들의 응급의료 이해부족으로 현장 활동이 지연되거나 방해받을 때	2.48	0.63
	소 계	2.54	0.42
위기상황	현장 활동 중 동료가 부상을 당할 때	3.01	0.80
	현장 활동 중 동료가 사망할 때	3.31	0.87
	현장에서 사람들이 부상을 당할 때	2.71	0.83
	현장에서 사람들이 사망할 때	2.97	0.85
	현장 활동 및 이송 중에 환자가 사망할 때	3.07	0.76
	현장 활동 중 자신의 건강과 생명에 위협을 느낄 때	2.98	0.83
소 계	3.02	0.65	
조직관련	근무시간 내내 긴장된 상태에서 출동 대기해야 할 때	2.35	0.65
	적일제로 24시간 근무할 때	2.50	0.82
	재난, 재해의 응급상황 발생 시 쉬는 날 없이 근무해야 할 때	2.72	0.75
	합동 현장 활동 시 원활한 공조체제가 이루어지지 않을 때	2.52	0.69
	구급대원의 결원상태에서 일해야 할 때	2.50	0.75
소 계	2.52	0.54	
전문직으로서의 역할 갈등	현장 활동외의 잡다한 일까지 책임져야할 때	2.66	0.71
	이론과 실무에서의 현장 활동의 차이를 느낄 때	2.42	0.57
	타부서와의 관계가 비협조적, 비합리적일 때	2.51	0.69
	환자의 문제가 복잡하여 해결하는 데 한계를 느낄 때	2.57	0.66
	보호자가 지시, 충고를 따르지 않을 때	2.39	0.59
	환자가 현장 활동에 협조하지 않을 때	2.57	0.71
	업무에서 새로운 지식을 습득하거나 능력을 개발시킬 수 있는 기회가 없을 때	2.32	0.65
소 계	2.58	0.76	
전문지식과 기술	투약, 처치 등 수행 시 실수나 빼먹은 것을 발견했을 때	2.38	0.53
	의사가 없는 상황에서 환자상태에 대한 즉각적인 판단을 내려야 할 때	2.40	0.69
	응급환자에 대한 질병, 치료, 검사 등의 지식이 부족할 때	2.33	0.67
	현장 활동 시 사용하는 기구 및 장비조작을 잘 모를 때	2.28	0.67
	현장 활동 및 환자상태에 대한 적절한 구급활동기록을 하지 못할 때	2.21	0.61
	환자 개개인의 상태파악이 부족할 때	2.29	0.56
소 계	2.37	0.65	
대인관계 및 업무상 갈등	환자와의 관계가 좋지 않을 때	2.35	0.57
	동료 구급대원과의 관계가 좋지 않을 때	2.66	0.89
	보호자로 인해 현장 활동에 방해가 될 때	2.44	0.61
	부서의 상사, 부하, 동료와의 관계가 좋지 않을 때	2.63	0.83
	의사와 간호사가 구급대원의 역할 및 능력을 인정하지 않을 때	2.48	0.78
	의사와 간호사가 환자에 대한 정보를 귀담아 듣지 않을 때	2.32	0.68
	의사와 간호사가 자신의 업무 및 책임을 전가시킬 때	2.47	0.75
	지식 및 기술면에서 의사와 간호사를 신뢰할 수 없을 때	2.21	0.67
소 계	2.44	0.56	
의료관계의 심리적 부담	전문 1급 응급구조사 부족으로 충분한 현장 활동을 하지 못할 때	2.28	0.66
	충분히 노력했다고 생각했는데 환자상태가 나빠지거나 호전되지 않을 때	2.52	0.69
	회복가능성이 없는 환자를 현장 활동할 때	2.25	0.60
	환자가 고통스러워하는 것을 볼 때	2.32	0.66
	환자에게 고통을 주는 현장 활동을 행할 때	2.34	0.59
	업무범위의 한계 때문에 현장 활동을 제대로 하지 못할 때	2.27	0.66
현장 활동에 필요한 장비 및 의약품이 부족할 때	2.35	0.57	
소 계	2.34	0.48	
부적절한 대우	구급대원이 적절한 대우를 받지 못할 때	2.74	0.79
	상사로부터 충분한 신임을 받지 못할 때	2.60	0.79
	승진이나 승급할 수 있는 적절한 기회가 없거나 있어도 언제 될지 예측할 수 없다고 생각할 때	2.62	0.73
	학력과 자격증 등에 따라 대우가 다를 때	2.21	0.77
	소 계	2.54	0.61
합 계		2.54	0.43

〈표 4〉 피로

영역	문항내용	Mean	SD
신체적 피로	머리가 무겁게 느껴진다.	2.07	0.60
	온몸이 나른하다.	2.24	0.68
	다리가 무겁게 느껴진다.	2.11	0.60
	하품이 나온다.	2.20	0.53
	머리가 멍하다.	2.13	0.55
	졸립다.	2.26	0.57
	눈이 피로하다.	2.14	0.53
	동작이 둔해진다.	1.98	0.56
	다리에 힘이 없다.	1.98	0.58
	눕고 싶다.	2.23	0.63
소 계		2.17	0.51
정신적 피로	생각이 집중되지 않는다.	2.03	0.53
	말하는 것이 귀찮다.	2.02	0.53
	짜증이 난다.	2.13	0.55
	마음이 산란하다.	2.08	0.51
	일이 열심히 되지 않는다.	2.00	0.58
	금방 할 일을 잊어버리는 수가 있다.	2.09	0.57
	하는 일에 실수가 많다.	1.95	0.62
	매사에 신경이 쓰인다.	2.18	0.66
	안정감이 없어진다.	1.94	0.64
참을성이 없어진다.	1.98	0.70	
소 계		2.11	0.58
신경 감각적 피로	머리가 아프다.	2.06	0.61
	어깨가 결린다.	2.04	0.71
	허리가 아프다.	2.02	0.69
	숨이 답답하다.	1.69	0.65
	입안이 마른다.	1.78	0.66
	쉰 목소리가 난다.	1.61	0.67
	현기증이 난다.	1.69	0.71
	눈꺼풀에 경련이 일어난다.	1.84	0.73
	손과 발이 떨린다.	1.61	0.70
	기분이 안좋다.	1.90	0.63
소 계		1.86	0.61
<b>합 계</b>		2.05	0.47

## 5. 직무만족도

대상자의 영역별 직무만족도에 대한 결과는 〈표 5〉와 같다. 영역 합계 평균은 2.69점이었으며, 전체 7개의 영역 중 근무여건(3.69)에서 직무만족도가 가장 높았으며, 조직요구도(2.82), 자율성(2.71), 상호작용(2.61), 보수(2.53), 업무요구도(2.50), 직무자책(2.11) 순으로 나타났다.

## 6. 인구·사회학적 특성에 따른 직무스트레스와 피로 및 직무만족도

대상자의 인구·사회학적 특성에 따라 제 변수를 살펴본 결과 〈표 6〉과 같다. 직무스트레스는 성별에서 남(2.59)이 여(2.35)보다 높았으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $t = 3.654, p < 0.01$ ), 최종학력에서는 고등학교 졸업(2.77) 그룹에서 가장

〈표 5〉 직무만족도

영역	문항내용	Mean	SD
보수	현재 받고 있는 봉급에 만족한다.	2.14	0.63
	시간 외 근무수당은 만족스럽다.	2.77	0.99
	봉급은 능력과 경력에 비추어 적당하다.	2.59	0.91
	타 부서에 근무하는 직원들과 비교하면 봉급은 합당하다.	2.60	0.90
	소 계	2.53	0.71
직무자체	다른 어떤 업무보다 내가 수행하는 업무는 중요하다.	1.90	0.74
	직장에서 하고 있는 일에 대해 다른 사람에게 자랑스럽게 이야기 한다.	2.23	1.01
	또다시 업무를 결정한다 해도 여전히 현재 수행하는 업무에 종사할 것이다.	2.59	1.19
	나의 업무는 많은 이론과 기술을 필요로 한다.	2.01	0.87
	내가 하는 업무는 중요하다는 점에 추호의 의심도 없다.	1.83	0.79
소 계	2.11	0.73	
자율성	구급대원이 발전할 기회가 많이 있다.	2.61	1.06
	내가 원한만큼 통제를 받고 있다고 느낀다.	2.71	0.80
	내가 근무하는 부서에서는 상관이 모든 것을 결정 내리지 않으며 내가 결정할 일도 많다.	2.74	0.84
	내 뜻대로 중요한 업무를 결정할 수 있으며 이때 상관이 지지해준다.	2.76	0.97
	소 계	2.71	0.70
업무 요구도	현재 수행하는 업무활동에 만족하다.	2.55	0.94
	업무상 요구되는 서류업무가 어느 정도 있다.	2.18	0.71
	서류업무 소요시간은 합리적이며 현장 활동에 피해를 본다고 생각하지 않는다.	2.76	1.09
	소 계	2.50	0.67
상호작용	근무하는 부서는 자격증과 학력 및 계급에 무관하게 좋은 관계를 이루며 협조한다.	2.27	0.90
	근무하는 부서는 바쁠 때 서로 돕는 것을 주저하지 않는다.	2.20	0.79
	현장 활동 시 문제에 대해 의논할 기회와 시간을 충분히 가지고 있다.	2.51	0.86
	행정적인 의사결정에 참여할 기회가 충분하다.	2.88	0.93
	근무하는 부서는 복지시설에 많은 배려를 한다.	3.14	0.93
	근무하는 부서는 서로의 업무를 이해하며 인정한다.	2.66	0.84
소 계	2.61	0.67	
조직 요구도	현장 활동이 조직적이고 수행되는 방법에 대해 만족한다.	2.65	0.83
	행정과 현장 활동의 일상문제 사이에 커다란 차이가 없다.	2.94	0.96
	현장 활동의 효율적 수행을 위해 행정조직이 체계화되어 있다.	2.87	0.80
	근무하는 부서를 위한 정책과 절차를 계획할 때 의견제시를 한다.	2.82	0.92
	소 계	2.82	0.74
근무여건	현행 24시간 교대근무(3교대 포함)에 만족한다.	3.59	1.23
	대기실의 환경은 충분한 휴식공간이 된다.	3.44	1.07
	행정직 공무원과 비교해 현행 근무시간은 적당하다.	3.99	1.09
	근무시간외 비변활동에 동원되어 근무하는 경우 그에 대한 적절한 보상을 받는다.	3.73	1.12
	소 계	3.69	0.98
합 계		2.69	0.54

〈표 6〉 인구·사회학적 특성에 따른 업무스트레스와 피로 및 직무만족도

특 성	구 분	직무스트레스		피 로		직무만족도	
		M(SD)	t/F p	M(SD)	t/F p	M(SD)	t/F p
성 별	남	2.59(0.44)	3.645	2.10(0.47)	3.088	2.66(0.54)	-1.624
	여	2.35(0.35)	0.000**	1.88(0.40)	0.002**	2.79(0.53)	0.106
연 령	만 25세 이상- 만 29세 이하	2.36(0.37)		1.86(0.32)		2.51(0.35)	
	만 30세 이상- 만 34세 이하	2.58(0.35)	2,831 0,061	2.06(0.50)	2,595 0,077	2.84(0.54)	3,947 0,021*
	만 35세 이상	2.55(0.46)		2.08(0.47)		2.67(0.56)	
	고등학교 졸업	2.77(0.39)		2.34(0.46)		2.51(0.48)	
	전문대학 졸업	2.52(0.51)	5.761	1.93(0.44)	6.496	2.59(0.60)	6.170
최종학력	대학교 졸업	2.58(0.26)	0.001**	2.15(0.46)	0.000**	2.90(0.32)	0.000**
	대학원 이상	2.54(0.43)		2.14(0.45)		2.65(0.73)	
결혼여부	미혼	2.35(0.34)	5.900	1.88(0.47)	3.385	2.69(0.45)	6.742
	기혼	2.59(0.44)	0.003**	2.09(0.47)	0.036*	2.72(0.55)	0.001**
	기타	2.34(0.22)		1.96(0.32)		2.01(0.44)	

\* p &lt; 0.05, \*\* p &lt; 0.01

높게 나타났으며, 대학교 졸업(2.58), 대학원 이상(2.54), 전문대학 졸업(2.52) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F = 5.761, p < 0.01). 결혼여부에서는 기혼(2.59) 그룹에서 가장 높게 나타났으며, 미혼(2.35), 기타(2.34) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F = 5.900, p < 0.01).

피로는 성별에서 '남'(2.10)이 여(1.88)보다 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F = 3.088, p < 0.01). 최종학력에서는 고등학교 졸업(2.34) 그룹에서 가장 높게 나타났으며, 대학교 졸업(2.15), 대학원 이상(2.14), 전문대학 졸업(1.94) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F = 6.496, p < 0.01). 결혼여부에서는 기혼(2.09) 그룹에서 가장 높게 나타났으며, 기타(1.96), 미혼(1.88) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F = 3.385, p < 0.05).

직무만족도는 연령에서 만 30세 이상-만 34세 이하(2.84) 그룹에서 가장 높게 나타났으며, 만 35세 이상(2.67), 만 25세 이상-만 29세 이하(2.51)

순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(F = 3.947, p < 0.05). 최종학력에서는 '대학교 졸업'(2.90) 그룹에서 가장 높게 나타났으며, 대학원 이상(2.65), '전문대학'(2.59), 고등학교 졸업(2.51) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(F = 6.170, p < 0.01). 결혼여부에서는 기혼(2.72) 그룹에서 가장 높게 나타났으며, 미혼(2.69), 기타(2.01) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(F = 6.742, p < 0.01).

## 7. 직무관련 특성에 따른 업무 스트레스와 피로 및 직무만족도

대상자의 직무관련 특성에 따른 제 변수를 살펴본 결과〈표 7〉, 직무스트레스는 자격증 종류에서 '응급구조사 교육수료'(2.68) 그룹에서 가장 높게 나타났으며, '2급 응급구조사'(2.64), '1급 응급구조사'(2.38) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(F = 18.441, p < 0.01). 현 보직의 근무년수에서는 '1년 미만'(2.59) 그룹에서 가장 높게 나타났



〈표 7〉 직무관련 특성에 따른 직무스트레스와 피로 및 직무만족도

특 성	구 분	직무스트레스		피 로		직무만족도	
		M(SD)	t/F p	M(SD)	t/F p	M(SD)	t/F p
자격증 종류	1급 응급구조사	2.38(0.33)		1.91(0.37)		2.70(0.55)	
	2급 응급구조사	2.64(0.46)	18.441	2.13(0.50)	12.380	2.68(0.54)	0.844
	응급구조사	2.68(0.41)	0.000**	2.25(0.32)	0.001**	2.37(0.50)	0.039*
	교육수료						
총 근무년수	1년 미만	2.40(0.35)		1.97(0.46)		2.66(0.57)	
	1년 이상-3년 이하	2.65(0.36)		2.21(0.28)		2.72(0.36)	
	4년 이상-6년 이하	2.41(0.36)	1.535	1.85(0.48)	2.544	2.76(0.61)	0.155
	7년 이상-9년 이하		0.193		0.041*		0.961
	10년 이상	2.56(0.40)		2.00(0.42)		2.67(0.56)	
		2.57(0.49)		2.05(0.47)		2.69(0.53)	
현 보직의 근무년수	1년 미만	2.59(0.38)		1.97(0.41)		2.74(0.43)	
	1년 이상-3년 이하	2.58(0.38)		2.18(0.41)		2.58(0.60)	
	4년 이상-6년 이하	2.55(0.44)	4.819	2.13(0.57)	4.499	2.70(0.53)	0.962
	7년 이상-9년 이하		0.001**		0.002**		0.429
	10년 이상	2.56(0.50)		1.92(0.35)		2.79(0.48)	
		2.08(0.40)		1.72(0.28)		2.61(0.82)	
현재 계급	소방사	2.38(0.38)	7.644	1.88(0.44)	6.507	2.65(0.60)	6.279
	소방교	2.62(0.40)	0.001**	2.13(0.48)	0.002**	2.76(0.49)	0.002**
	소방장	2.39(0.62)		1.93(0.33)		2.32(0.59)	

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01

으며, 1년 이상-3년 이하(2.58), 7년 이상-9년 이하(2.56), 4년 이상-6년 이하(2.55), '10년 이상'(2.08) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(F = 4.819, p < 0.01). 현재 계급에서는 '소방교'(2.62) 그룹에서 가장 높게 나타났으며, '소방장'(2.39), '소방사'(2.38) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(F = 7.644, p < 0.01).

피로는 자격증 종류에서 '응급구조사 교육 수료'(2.25) 그룹에서 가장 높게 나타났으며, '2급 응급구조사'(2.13), 1급 응급구조사(1.91) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(F = 12.380, p < 0.01). 총 근무년수에서는 '1년 이상-3년 이하'(2.21) 그룹에서 가장 높게 나타났으며, '10년

이상'(2.05), '7년 이상-9년 이하'(2.00), '1년 미만'(1.97), '4년 이상-6년 이하'(1.85) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(F = 2.544, p < 0.05). 현 보직의 근무년수에서는 '1년 이상-3년 이하'(2.18) 그룹에서 가장 높게 나타났으며, '4년 이상-6년 이하'(2.13), '1년 미만'(1.97), '7년 이상-9년 이하'(1.92), '10년 이상'(1.72) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(F = 4.499, p < 0.01). 현재 계급에서는 '소방교'(2.13) 그룹에서 가장 높게 나타났으며, '소방장'(1.93), '소방사'(1.88) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다(F = 6.507, p < 0.01).

직무만족도는 자격증 종류에서 '1급 응급구조

사'(2.70) 그룹에서 가장 높았으며, '2급 응급구조사'(2.68), '응급구조사 교육수료'(2.39) 순으로 나타났다( $F = .844, p < 0.05$ ). 현재 계급에서 '소방교'(2.76) 그룹에서 가장 높게 나타났으며, '소방사'(2.65), '소방장'(2.32) 순으로 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다( $F = 6.279, p < 0.01$ ).

**8. 직무스트레스와 피로 및 직무만족도 간의 상관관계**

대상자의 직무스트레스, 피로, 직무만족도 간의 상관관계의 결과는 <표 8>과 같다. 직무스트레스는 피로와 정적인 상관관계( $r = 0.428, p < 0.01$ ), 직무만족도와 부적인 상관관계( $r = -0.301, p < 0.01$ )를 보였으며, 피로는 직무만족도와 부적인 상관관계( $r = -0.308, p < 0.01$ )를 나타냈다.

**9. 직무스트레스가 피로에 미치는 영향**

대상자의 직무스트레스가 피로에 미치는 영향을

알아보기 위하여 stepwise linear regression을 실시한 결과는 <표 9>와 같다. 독립변수로 직무스트레스 요인들이 대입되었을 때 조직관련 요인( $B = 0.334, p < 0.01$ )이 피로에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 위기상황 요인( $B = 0.2042, p < 0.01$ ), 부적절한 대우의 요인( $B = 0.174, p < 0.05$ ), 전문직으로서의 역할 갈등 요인( $B = 0.109, p < 0.05$ ) 및 전문지식과 기술 요인( $B = 0.109, p < 0.05$ ) 순으로 나타났으며, 직무스트레스 요인이 피로에 미치는 영향을 설명하는  $R^2 = 0.340$ 으로 나타났다.

**10. 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향**

대상자의 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위하여 stepwise linear regression을 실시한 결과는 <표 10>과 같다. 독립변수로 직무스트레스 요인들이 대입되었을 때 의료한계의 심리적 부담 요인( $B = -0.606, p < 0.01$ )이 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며,

<표 8> 직무스트레스와 피로 및 직무만족도 간의 상관관계

영역	직무스트레스(r(p))	피로(r(p))	직무만족도(r(p))
직무스트레스	1		
피로	0.428(0.000 <sup>**</sup> )	1	
직무만족도	-0.301(0.000 <sup>**</sup> )	-0.308(0.000 <sup>**</sup> )	1

\*\* p < 0.01

<표 9> 직무스트레스 요인이 피로에 미치는 영향

구분	B	SE	$\beta$	t	p
사회적 요인	0.082	0.07	0.074	1.060	0.290
위기상황 요인	0.204	0.05	0.283	3.610	0.000 <sup>**</sup>
조직관련 요인	0.334	0.06	0.387	4.857	0.000 <sup>**</sup>
전문직으로서의 역할 갈등 요인	0.109	0.04	0.166	2.269	0.024 <sup>*</sup>
전문지식과 기술 요인	0.109	0.05	0.151	2.044	0.042 <sup>*</sup>
대인관계 및 업무상 갈등 요인	0.154	0.09	0.183	1.604	0.110
의료한계의 심리적 부담 요인	0.016	0.09	0.016	0.175	0.862
부적절한 대우의 요인	0.174	0.08	0.228	2.178	0.030 <sup>*</sup>

$F = 14.116, p < 0.001, R^2 = 0.340$

\* p < 0.05, \*\* p < 0.01

〈표 10〉 직무스트레스 요인이 직무만족도에 미치는 영향

구 분	B	SE	$\beta$	t	p
사회적 요인	-0.063	0.09	-0.049	-0.683	0.496
위기상황 요인	-0.130	0.06	-0.155	-1.937	0.054
조직관련 요인	-0.473	0.08	-0.473	-5.359	0.000**
전문직으로서의 역할 갈등 요인	-0.071	0.05	-0.093	-1.245	0.214
전문지식과 기술 요인	-0.045	0.06	-0.054	-0.713	0.447
대인관계 및 업무상 갈등 요인	-0.339	0.11	-0.349	-2.980	0.003**
의료한계의 심리적 부담 요인	-0.606	0.10	-0.537	-5.713	0.000**
부적절한 대우의 요인	-0.053	0.09	-0.060	-0.560	0.576

F = 12.174, p < 0.001, R<sup>2</sup> = 0.308

\*\* p &lt; 0.01

조직관련 요인(B = -0.473, p < 0.01), 대인관계 및 업무상 갈등 요인(B = -0.339, p < 0.01) 순으로 나타났다. 직무스트레스 요인이 피로에 미치는 영향을 설명하는 R<sup>2</sup> = 0.308로 나타났다.

#### IV. 고 찰

피로는 근육이 활동하는 동안에 발달하는 최대의 힘을 생성할 수 있는 능력을 상실한 상태로서 일상생활을 수행하는 능력의 저하와 생산성 저하를 초래한다. 급성 피로는 휴식이나 수면, 기분 전환 등으로 쉽게 다시 활력을 찾을 수 있지만, 만성 피로는 복잡하고 다양화되어 가는 현대사회에 대한 적응력 저하를 가져올 뿐만 아니라 질병의 원인이 되고, 피로가 회복되지 않고 장기적으로 쌓이면 과로 상태에 빠져 건강상태에 심각한 영향을 주며 사망에까지도 이르게 된다고 알려져 있다<sup>15)</sup>.

직무만족이란 업무에 대한 태도의 하나로 한 개인의 업무나 업무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 의미 한다<sup>16)</sup>.

조 등<sup>4)</sup>의 연구에서는 소방대원이 경험하는 스트레스 요인을 4개영역으로 구분하여 스트레스 결과를 파악한 결과, 사회적 요인이 가장 높게 나타났으며, 응급상황 요인, 과제특성 요인 순으로 나타

났다고 하였으며, 김과 권<sup>1)</sup>은 직업만족의 7개영역의 직무자체, 보수, 자율성, 업무요구도, 상호작용, 조직요구도, 근무여건에서 직무자체에서 가장 만족하고 있으며, 근무여건에 대해 가장 불만족 하는 것으로 나타났으며, 직무자체에 있어서는 자긍심이 높은 반면, 근무여건에 대해서 불만족을 나타내고 있어 인력 충원 등을 통해 24시간 근무제도 개선과 시간 외 근무시간에 따른 보상, 주당 근무시간 조정 등과 같은 처우개선을 통해 직업 만족도를 높이는 방안을 마련해야 할 것으로 생각했으며, 특히 근무지역에 따라 만족도의 차이가 있어 지방자치단체에 따른 정책 결정시 고려되어야 할 것으로 사료된다고 하였다. 이<sup>12)</sup>의 응급실 간호사 직무만족도 6개영역의 자율성, 대인관계, 전문적 위치, 필수적 직무, 행정, 보수 및 승진에서 자율성 영역에서 직무만족도가 가장 높았다. 그 다음은 대인관계 영역, 전문적 위치 영역 순위였다. 가장 낮은 영역은 보수 및 승진 영역이었고, 그 다음은 행정영역으로 나타났다. 황<sup>17)</sup>의 응급구조사 직무만족도는 직무자체, 보수, 자율성, 업무요구도, 상호작용, 조직요구도, 근무여건의 7개영역으로 측정하였으며, 각 영역별 직무만족도를 살펴보면, 직무자체가 가장 높게 나타났고, 조직요구도, 상호작용, 자율성, 업무요구도 순으로 나타났으며, 낮은 영역은 보수, 근무여건 순으로 대상자들의 경우 직무자체에 가장 만

족하고 이었으며, 근무여건에 대해 가장 불만족스러워 했다고 보고하였다.

Blegen<sup>18)</sup>은 직무만족을 연령, 자율성, 조직요구도, 의사소통, 교육, 스트레스, 조절력, 공정성, 전문직 상태, 인식도 및 경력 등 많은 변수들이 복합된 현상으로 보았으며, 그 중에서도 간호사의 직무만족에 가장 큰 영향을 주는 변수는 스트레스였고, 그 다음을 조직욕구라고 하였다. Sebolt<sup>19)</sup>는 직업자체, 작업환경에서의 여러 가지 상호작용 및 조직의 정책이라고 보았는데, 그 중에서 보수가 가장 크게 직무만족에 영향을 미치는 요인이라고 지적하였다.

본 연구 결과 영역별 직무스트레스를 살펴보면, 가장 높은 영역은 위기상황 이었으며, 전문직으로서의 역할 갈등, 사회적 요인 및 부적절한 대우, 조직관련, 대인관계 및 업무상 갈등, 전문지식과 기술, 의료한계의 심리적 부담 순으로 나타났다.

응급실 간호사를 대상으로 연구한 이<sup>20)</sup>는 대상자가 느끼는 피로 정도는 영역별로는 신체적 피로에서 가장 높게 나타났고, 다음으로 정신적 피로, 신경 감각적 피로 순으로 나타났으며, 연령이 낮고, 미혼 군에서 피로 정도가 높은 경향을 보였다고 보고하였다.

본 연구 결과 대상자가 느끼는 피로는 신체적 피로가 가장 높게 나타났고, 정신적 피로, 신경 감각적 피로 순으로 나타나 이<sup>20)</sup>의 연구결과와 일치하였다.

응급실 간호사를 대상으로 연구한 이<sup>20)</sup>는 업무스트레스는 피로와 양적 상관관계를, 직무만족과는 부적인 상관관계를 보였으며 또한 피로는 직무만족도와 부적인 상관관계를 나타냈다고 보고하였다. 또한, 박<sup>20)</sup>의 119구급대원의 업무스트레스는 피로와 정적인 상관관계, 직무만족도와 부적인 상관관계를 보였으며, 또한 피로는 직무만족도와 부적인 상관관계로 나타났다고 하였다.

본 연구의 직무스트레스, 피로, 직무만족도 간의 상관관계의 결과는 직무스트레스는 피로와 정적인 상관관계, 직무만족도와 부적인 상관관계를 보였으

며, 피로는 직무만족도와 부적인 상관관계로 나타났다. 이는 이<sup>20)</sup>와 박<sup>20)</sup>의 연구결과와 일치하였다.

본 연구 결과 직무스트레스가 피로에 미치는 영향은 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 조직관련 요인이 피로에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 위기상황 요인, 부적절한 대우의 요인, 전문직으로서의 역할 갈등 요인 및 전문지식과 기술 요인 순으로 나타났다.

이<sup>21)</sup>의 공무원을 대상으로 한 연구에서 직무스트레스가 전체 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다는 보고가 있다.

본 연구 결과 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향은 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 직무스트레스 요인들이 의료한계의 심리적 부담 요인이 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직관련 요인, 대인관계 및 업무상 갈등 요인 순으로 나타났다.

## V. 결론 및 제언

### 1. 결론

본 연구는 119구급대원의 직무스트레스가 피로와 직무만족도에 미치는 영향을 파악하여 119구급대원의 직무스트레스를 줄이고, 직무만족도를 높이고, 피로를 감소시키는 방안을 마련하는데 기초 자료를 제공하고자 한다.

연구대상은 경기도 U, N, H, B, A, S, Y, G, G, G, P, I 12개시 총 92개소의 119안전센터에서 근무하는 구급대원 228명을 대상으로 하였다.

자료 수집은 2007년 7월 11일부터 9월 10일까지 구조화된 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 연구도구는 대상자의 인구·사회학적 특성 9문항, 직무관련 특성 12문항, 직무스트레스에 관한 47문항, 피로에 관한 30문항, 직무만족도에 관한 30문항으로 구성되었다.

수집된 자료는 SPSS 14.0 통계 프로그램을 이

용하여 빈도와 백분율, 평균 및 표준편차, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, stepwise linear regression으로 분석하였다.

본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 직무스트레스는 영역 합계 평균은 2.54점 이었다. 각 영역별 직무스트레스를 살펴보면, 가장 높은 영역은 위기상황(3.02)이었으며, 전문직으로서의 역할 갈등(2.58), 사회적 요인(2.54) 및 부적절한 대우(2.54), 조직관련(2.52), 대인관계 및 업무상 갈등(2.44), 전문지식과 기술(2.37), 의료한계의 심리적 부담(2.34) 순으로 나타났다.

2. 피로는 영역 합계 평균은 2.05점 이었으며, 각 영역별 피로를 살펴보면, 신체적 피로(2.17)가 가장 높게 나타났고, 정신적 피로(2.11), 신경 감각적 피로(1.86) 순이었다.

3. 직무만족도는 영역 합계 평균은 2.69점 이었으며, 근무여건(3.69)에서 직무만족도가 가장 높았으며, 조직요구도(2.82), 자율성(2.71), 상호작용(2.61), 보수(2.53), 업무요구도(2.50), 직무자체(2.11) 순으로 나타났다.

4. 인구·사회학적 특성에 따른 직무스트레스는 성별( $t = 3.654, p < 0.01$ ), 최종학력( $F = 5.761, p < 0.01$ ), 결혼여부( $F = 5.900, p < 0.01$ )에서 통계적으로 유의한 차이로 나타났다. 피로는 성별( $F = 3.088, p < 0.01$ ), 최종학력( $F = 6.496, p < 0.01$ ), 결혼여부( $F = 3.385, p < 0.05$ )에서 통계적으로 유의한 차이로 나타났다. 직무만족도는 연령( $F = 3.947, p < 0.05$ ), 최종학력( $F = 6.170, p < 0.01$ ), 결혼여부( $F = 6.742, p < 0.01$ )에서 통계적으로 유의한 차이로 나타났다.

5. 직무관련 특성에 따른 직무스트레스는 자격증 종류( $F = 18.441, p < 0.01$ ), 현 보직의 근무년수( $F = 4.819, p < 0.01$ ), 현재 계급( $F = 7.644, p < 0.01$ )에서 통계적으로 유의한 차이로 나타났다. 피로는 자격증 종류( $F = 12.380, p < 0.01$ ), 총 근무년수( $F = 2.544, p < 0.05$ ), 현 보직의 근무년수( $F = 4.499, p < 0.01$ ), 현재 계급( $F = 6.507, p < 0.01$ )

에서 통계적으로 유의한 차이로 나타났다. 직무만족도는 자격증 종류( $F = 0.844, p < 0.05$ ), 현재 계급( $F = 6.279, p < 0.01$ )에서 통계적으로 유의한 차이로 나타났다.

6. 직무스트레스, 피로, 직무만족도 간의 상관관계는 직무스트레스는 피로와 정적인 상관관계( $r = 0.428, p < 0.01$ ), 직무만족도와 부적인 상관관계( $r = -0.301, p < 0.01$ ), 피로는 직무만족도와 부적인 상관관계( $r = -0.308, p < 0.01$ )로 나타났다.

7. 직무스트레스가 피로에 미치는 영향은 직무스트레스 요인들 중 조직관련 요인( $B = 0.334, p < 0.01$ )이 피로에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 위기상황 요인( $B = 0.2042, p < 0.01$ ), 부적절한 대우의 요인( $B = 0.174, p < 0.05$ ), 전문직으로서의 역할 갈등 요인( $B = 0.109, p < 0.05$ ) 및 전문지식과 기술 요인( $B = 0.109, p < 0.05$ ) 순으로 나타났으며, 직무스트레스 요인이 피로에 미치는 영향을 설명하는  $R^2 = 0.340$ 으로 나타났다.

8. 직무스트레스가 직무만족도에 미치는 영향은 직무스트레스 요인들 중 의료한계의 심리적 부담 요인( $B = -0.606, p < 0.01$ )이 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직관련 요인( $B = -0.473, p < 0.01$ ), 대인관계 및 업무상 갈등 요인( $B = -0.339, p < 0.01$ ) 순으로 나타났으며, 직무스트레스 요인이 피로에 미치는 영향을 설명하는  $R^2 = 0.308$ 로 나타났다.

이상의 결과로 소방 119구급대의 요구도가 급증하는 시점에서 119구급대원은 구급상황에 직무스트레스가 누적되고 있는 상황이며, 이러한 누적된 직무스트레스는 직무의 효율성을 떨어트린다. 직무스트레스를 줄이기 위해서는 개인적 차원에서는 적절한 자기개발을 확대하고 조직 구성원간에 밀접한 관계를 유지하여 상호 협력관계를 맺고 있는 것이 중요하며, 조직적 차원에서는 역할갈등의 해소와 조직역할의 명확화를 규명하고, 구급직무 외 과다로 적용되는 직무의 분배를 적절히 배분해야 할 것이다.

## 2. 제언

본 연구의 결과를 기반으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 대상자를 확대하는 반복연구가 필요하다.

둘째, 본 연구도구는 타 직종에서 사용한 측정도구이므로 119구급대원을 위한 측정도구의 개발이 요구된다.

셋째, 직무스트레스를 줄일 수 있는 해소 프로그램, 상담 프로그램을 개발 및 운영하여 실제적인 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

## 참 고 문 헌

1. 김순심, 권혜란. 119 구조·구급대원 직업만족도에 관한 연구. 한국응급구조학회논문지 2002; 6(6):169-184.
2. Mitchell J, Everly G. Critical Incident Stress Management : The Basic Course Workbook, International Critical Incident Stress Foundation, Inc, 1998.
3. 최은숙. 소방대원의 출동충격스트레스에 관한 구조모형. 충남대학교 대학원 박사학위논문. 2000.
4. 조희, 강윤숙, 이옥철, 전시자, 이승한, 윤정금. 소방대원의 스트레스와 정신건강에 관한 연구. 적십자간호대학논문집 1999;23:113-125.
5. 박광옥. 간호생산성에 관한 연구 -관련변수의 검증에 중심으로-. 대학간호학회지 1994; 26(4):584-594.
6. 최재열. 직무만족 수준의 결정요인에 관한 실증적 연구. 조선대학교 박사학위논문. 1991.
7. 김미숙. 119 구급대원의 성격유형, 직무스트레스, 직무만족의 경로모형 분석. Journal of the Korean Data Analysis Society 2008; 10(1):169-181.
8. 안혜경. 간호대학생의 임상실습스트레스와 정신건강과의 관계. Journal of the Korean Data Analysis Society 2006;8(6):2249-2263.
9. 김주성, 안혜경, 강미옥. 보건교사의 직무스트레스에 영향을 미치는 변수들의 인과관계 분석. Journal of the Korean Data Analysis Society 2007;9(4):1707-1723.
10. 안혜경, 강인순. 임상간호사의 직무스트레스, 직무만족도 및 이직충동. Journal of the Korean Data Analysis Society 2008;10(1): 149-167.
11. 정지연. 응급구조사의 스트레스와 대처방법과의 관계연구. 조선대학교 대학원 석사학위논문. 2002.
12. 이경미. 응급실 간호사의 업무 스트레스와 피로 및 직무만족도 관계연구. 전남대학교 대학원 석사학위논문. 2003.
13. 김화윤, 박지희, 임현빈. 임상간호사의 직무스트레스와 피로의 상관관계 연구. 동남보건대학논문집 2000;18(2):95-107.
14. Slavitt DB., Stamps PL., Piedmont EB. & Haase AM. Nurses Satisfaction with their work situation. Nursing Research 1978; 27(2):114-120.
15. 김신정, 성명숙. 병원 근무 간호사가 자각하는 피로. 대한간호학회지 1998;28(4):908-919.
16. 김소인, 김정아. 간호단위문화와 간호업무수행, 직무만족 및 이직의도와의 관계. 간호행정학회지 1997;3(2):17-40.
17. 황희진. 응급구조사의 직무만족도와 조직몰입도에 관한 연구. 조선대학교 환경보건대학원 석사학위논문. 2003.
18. Blegen MA. : Nurse's job satisfaction. Study of educational experiences, support and job satisfaction among critical care nurse preceptors. Nursing Research 1993;42(1):36-41.

19. Sebolt JW. Dealing with Premature Employee Turnover, *Journal of Nursing Administration* 1986;16(2):6-32.
20. 박대성. 119구급대원의 업무스트레스와 피로 및 직무만족도에 관한 연구. *한국응급구조학회논문지* 2004;8(1):71-86.
21. 이부영. 공무원의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향-외교통상부를 중심으로-. 동국대학교 행정대학원 석사학위논문. 2008.

=Abstract =

## Influence of Job Stress on Fatigue and Job Satisfaction

– with Some 119 Emergency Medical Technician in Gyeonggido –

Dae-Sung Park\* · Sang-Sub Park\*\*

**Purpose :** This study was to examine the influence of job stress of 119 Emergency Medical Technician on fatigue and job satisfaction.

**Methods :** Subjects of this study were 228 Emergency Medical Technicians who worked at 119 Safety Center of total 92 fire stations in 12 cities of Gyeonggido including U, N, H, B, A, S, Y, G, G, G, P and I and the period of data collection was from July 11 to Sep. 10, 2007. Collected data were analyzed with SPSS 14.0 version.

**Results :** Conclusions of this study were as follows.

- 1) Factor related to organization among job stress factors had the greatest influence on fatigue ( $B=0.334$ ,  $p<0.01$ ), followed by crisis situation factor ( $B=0.2042$ ,  $p<0.01$ ), inappropriate treatment factor ( $B=0.174$ ,  $p<0.05$ ), role conflict factor as special job ( $B=0.109$ ,  $p<0.05$ ) and professional knowledge and technique factor ( $B=0.109$ ,  $p<0.05$ ), and the influence of job stress factors on fatigue was explained as  $R^2=0.340$ .
- 2) Mental burden factor of job stress factors had the greatest influence on job satisfaction ( $B=-0.606$ ,  $p<0.01$ ), followed by organization factor ( $B=-0.473$ ,  $p<0.01$ ) and interpersonal relation and conflict factor ( $B=-0.339$ ,  $p<0.01$ ), and the influence of job stress factor on fatigue was explained as  $R^2=0.308$ .

**Conclusions :** Job stress of 119 rescuer is increasing continuously and such an accumulated stress lowers the job efficiency. In order to reduce, job stress, it is important to extend(→ have) proper self-development, maintain close relationships and mutual correlations among members of organization in personal dimension and to solve the role conflicts, define the organizational roles and simplify excessive job description into concrete work.

**Key Words :** 119 Emergency Medical Technician, Job Stress, Fatigue, Job Satisfaction

투고일	심사일	게재확정일
2008. 10. 15	2008. 11. 7	2008. 12. 5

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

\*\* Dept. of Emergency Medical Technology, Sungduk College