

응급구조사의 업무 스트레스와 그 영향 요인

조현태

김해대학교 응급구조과

Work Stress and Affecting Factors of Emergency Medical Technicians

Hyeon Tae Jo

Department of Emergency, Gimhae College

ABSTRACT

Objectives: To identify work stress and affecting factors of the emergency medical technicians(EMT) and to provide basic data for work circumstance improvement and emergency medical service and duty efficiency elevation.

Methods: The data were collected by questionnaire from 635 emergency medical technicians throughout the whole country from August 5 to September 20 2013 and analyzed by using the SPSS(version 18.0) program. Factors affecting stress were analyzed by Multiple Linear Regression Analysis($\alpha=0.05$).

Results: Mean level of job stress was markedly high in the spot situation(3.43 point), user awareness(3.31 point), burden related to work(3.21 point), role and conflict as a professional job(3.10 point), unsuitable treatment(2.95 point) but was lowest in specialty demand of knowledge and skill(2.76 point).

Conclusions: To diminish work stress, understanding and cooperation of the residents and reduction of burden related to work must be improved. Above all, positive interest of 119 and related organ and duty environment improvement will and effort and continuous measure establishment and support and cooperation of the government are needed.

Key words: Emergency Medical Technician, Work Stress, Affecting Factors

접수일 : 2014년 10월 24일, 수정일 : 2014년 12월 25일, 채택일 : 2014년 12월 26일

교신저자 : 조현태(621-706, 경남 김해시 삼방동 112번길 198)

Tel: 055-320-1627 FAX: 055-336-6251 E-mail: jhungung@hanmail.net

· 서론

1. 연구의 필요성

응급구조사란 응급환자가 발생한 현장에서 응급환자에 대하여 상담, 구조 및 이송업무를 행하며 일정한 범위 안에서 현장과 이송 중 또는 의료기관 안에서 응급처치의 업무에 종사할 수 있는 자를 말한다(응급의료에 관한 법률 제 41조). 응급구조사는 응급의료 전달체계의 핵심적인 한 분야를 담당하는 인력으로 병원 전 현장단계에서의 구조 및 응급처치는 물론 생명의 유지, 동통의 경감, 이차손상의 예방 등의 계속적 치료와 간호를 제공하는 전문 직업인이며 환자에게 효율적이고 신속한 주재를 제공함으로써 대중의 신뢰를 쌓아 환자의 빠른 회복을 돕고 편안한 서비스를 제공할 수 있어야 한다(정미성, 2011). 응급의료에 대한 국민들의 요구도가 급증하는 시점에서 소방방재청에 근무하는 응급구조사들의 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 스트레스를 받고 있다(최은숙, 2000). 또한 응급의료체계의 중요성이 강조되면서 더불어 응급의료의 가장 초기 반응자인 응급구조사의 역할에 대한 중요성이 부각되고 있다(최은영 등, 2014). 그러나 이러한 스트레스 상황에서는 피로를 유발시키며 동기부여나 119구급대 서비스의 질이 낮아질 수 있다. 그 결과 업무의 만족도가 떨어지고 효율적인 업무수행에 방해받게 되며 심각한 신체적, 정신적 스트레스 증상을 초래하게 된다(조희 등, 1999). 또 업무 스트레스로 인해 수면장애와 우울증을 초래하여 업무능력과 응급의료서비스의 수준에도 영향을 준다(이춘이 등, 2013). 특히 응급환자를 이송 중 응급구조사의 업무 스트레스는 지속적인 관리와 관심이 있어야 한다(Shows, 2009). 스트레스 직종에서 근무하는 응급구조사들은 항상 화

재, 구조, 구급상황에 긴장하고 있어야 하고 각종 사고와 급성 질환 및 만성 질환의 합병증 증가에 따라 응급환자가 증가 추세에 있어 스트레스와 피로는 막대할 것으로 생각 된다. 각종 위험한 사건과 목숨을 위협하는 질병 등 많은 스트레스 환경 속에서 새로운 환경변화에 대한 중요성을 미처 인식하지 못하고 방치하는 것이 현실이다(김순심 등, 2002).

최근의 연구에서 김종희 등(2013)의 일부 대학부속병원 외래간호사와 병동간호사의 업무 스트레스와 직무 만족도 비교, 김영미 등(2012)의 중소병원 간호사의 직무 스트레스와 임파워먼트가 간호업무 성과에 미치는 영향 등 간호사를 대상으로 업무 스트레스를 한 연구는 많았으나 이옥희(2011)의 대학병원 응급실 내 1급 응급구조사의 업무와 직무 만족도, 황희진 등(2004)의 응급구조사의 직무 만족도와 조직몰입도에 관한 연구, 박대성(2004)의 소방방재청에 근무하는 응급구조사의 업무 스트레스와 피로 및 직무 만족도에 관한 연구, 한송이(2010)의 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족과의 관계, 배기숙(2010)의 소방방재청에 근무하는 응급구조사의 직무 만족도와 이직의도와의 관계 등 응급구조사의 직무 만족도에 관한 연구가 업무 스트레스에 관한 연구보다 많았다. 업무스트레스에 관한 연구도 대부분 그 대상자가 일부지역에 그치거나 대상자의 수가 적었다. 그리고 응급구조사의 업무 스트레스와 영향을 미치는 요인에 관한 연구는 많지 않았다. 이에 본 연구는 전국에 있는 소방방재청에 근무하는 응급구조사를 대상으로 응급구조사의 업무 스트레스와 그 영향 요인을 파악하고 응급구조사의 근무여건 개선과 응급의료서비스 및 업무의 효율성 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 119에 근무하는 응급구조사의

업무 스트레스와 그 영향 요인을 파악하고자 한다. 그 구체적인 목적은 다음과 같다

첫째, 소방방재청에 근무하는 응급구조사의 일반적 특성을 파악한다.

둘째, 대상자의 업무적 특성을 파악한다.

셋째, 응급구조사의 업무 스트레스를 주된 인식, 현장 상황, 업무 관련 부담감, 전문직으로서의 역할, 지식과 기술의 전문성 요구, 대인 관계 갈등, 자신의 한계에 대한 심리적 부담감, 부적절한 대우 등에 대해 구체적으로 파악한다.

넷째, 응급구조사의 업무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

· 연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 소방방재청에 근무하는 응급구조사의 업무 스트레스와 그 영향 요인을 분석하기 위해 구조화된 설문지를 사용한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

1) 연구대상

전국의 소방방재청에 근무하는 응급구조사 635명을 대상으로 하였다. 설문지에 응답한 소방방재청에 근무하는 응급구조사는 1급이 363명, 2급이 272명이었으며 남자가 504명, 여자가 131명이었다.

2) 연구기간

2013년 7월 20일 Pilot test를 하였으며 설문지를 수정 보완하여 8월 5일부터 9월 20일까지 설문조사를 실시하였고 자료입력과 분석은 2013년 10월 21일부터 11월 12일까지 이루어졌다. 11월 20일에

FGI(전문가 조언)를 통해 분석한 결과를 재검토하였다.

3. 연구도구

대상자의 일반적 특성으로는 성별, 연령, 학력, 결혼상태, 주거형태를, 업무적 특성으로는 응급구조사 자격종류, 근무경력, 근무형태, 한 달 평균 케어 환자 수, 월수입, 휴가기간을 포함시켰다. 업무 스트레스 도구의 문항 신뢰도는 이용자 인식, 현장 상황, 업무관련 부담감, 전문인으로서의 역할 갈등, 지식과 기술의 전문성 요구, 대인관계 및 업무상 갈등, 자신의 한계에 대한 심리적 부담, 부적절한 대우에 대해 분석하였다. 업무 스트레스 도구는 조희(1999) 등이 사용한 항목과 정지연(2002)이 사용한 항목을 참고하여 ‘①거의 안 느낀다 ②별로 많이 안 느낀다 ③느끼는 편이다 ④매우 많이 느낀다’로 구성된 Likert 4점 척도를 사용하였으며, 이용자 인식 4항목, 현장 상황 6항목, 업무 활동 부담 5항목, 전문직으로서의 역할 갈등 7항목, 전문지식과 갈등 6항목, 대인 관계 및 업무상 갈등 8항목, 한계에 대한 심리적 부담 7항목, 부적절한 대우 4항목 등 총 47항목으로 구성하였다. 업무 스트레스에 영향을 미치는 요인으로는 성별, 학력, 응급구조사 자격 종류, 근무경력을 분석하였다.

4. 자료 분석

통계분석은 SPSS 프로그램(ver. 18.0, Chicago, Illinois, USA)을 이용하였다. 대상자의 일반적 특성, 업무적 특성은 빈도와 백분율로, 업무 스트레스 정도는 평균을 기술통계를 사용하여 산출하였다. 측정 도구의 신뢰도를 Cronbach 계수로 평가하였으며 업무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 다중선형회귀분석으로 파악하였다. 통계적 유의성의 판단기준은 $\alpha = 0.05$ 로 하였다.

· 연구 결과

1. 일반적 특성

대상 응급구조사의 성별 분포는 남자가 79.4%로 여자 20.6%보다 더 많았고, 연령대는 30-39세가 60.6%로 가장 많았으며 다음으로 30세 이하가 21.4%로 많았다. 학력은 대학교 졸업이 84.3%로 가장 많았고 다음으로 고졸 이하가 13.7%, 대학원 졸업 이상이 2.1%였다. 결혼상태는 기혼(유배우)이 64.8%로 가장 많았고 다음으로 미혼이 33.1%였으며 기혼(무배우)은 2.1%였다. 주거형태는 자택이 85.3%로 가장 많았고 다음으로 하숙과 자취가 10.9%로 많았다(표 1).

<표 1> 대상자의 일반적 특성

		N (%)
특성	구분	명(%)
성별	남	504 (79.4)
	여	131 (20.6)
연령 (세)	<30	136 (21.4)
	30-39	385 (60.6)
	≥40	114 (18.0)
학력	≤고졸	87 (13.7)
	대학교	535 (84.3)
	≥대학원	13 (2.0)
결혼상태	기혼(유배우)	411 (64.8)
	기혼(무배우)	13 (2.1)
	미혼	210 (33.1)
주거형태	자택	540 (85.3)
	하숙, 자취	69 (10.9)
	기숙사	3 (0.5)
	기타	21 (3.3)

2. 업무적 특성

응급구조사 자격 종류는 1급이 57.2%로 2급 42.8%보다 많았다. 근무경력은 7년 이상이 37.2%로 가장 많았고 3-5년이 21.4%, 5-7년이 20.6%의

순으로 많았으며 1-3년은 9.8%로 가장 적었다. 근무형태는 3교대가 54.2%로 가장 많았고 일근이 6.1%로 가장 적었다. 한 달 평균 케어 환자수는 51-100명이 42.8%로 가장 많았고 50명 이하가 29.5%, 101-200명이 26.5%의 순으로 많았고 201명 이상이 1.3%로 가장 적었다. 월수입은 250만원 이상이 51.5%로 가장 많았고 100-149만원이 0.5%로 가장 적었다. 휴가는 10일 이상이 57.0%로 가장 많았고 1-3일이 7.4%로 가장 적었다(표 2).

<표 2> 대상자의 업무적 특성

		N (%)
특성	구분	명(%)
응급구조사 자격종류	1급	363 (57.2)
	2급	272 (42.8)
근무경력 (년)	1 이하	70 (11.0)
	1-3 미만	62 (9.8)
	3-5 미만	136 (21.4)
	5-7 미만	131 (20.6)
	7 이상	236 (37.2)
근무형태	일근(9-18시)	39 (6.1)
	2교대(격일제)	252 (39.7)
	3교대	344 (54.2)
한 달 평균 케어환자수 (명)	≤50	187 (29.4)
	51-100	272 (42.8)
	101-200	168 (26.5)
	≥201	8 (1.3)
월수입 (만원)	100-149	3 (0.5)
	150-199	40 (6.3)
	200-249	265 (41.7)
	≥250	327 (51.5)
휴가기간 (1년 기준)	1-3일	47 (7.4)
	4-6일	77 (12.1)
	7-9일	149 (23.5)
	10일 이상	362 (57.0)

3. 조사 도구의 신뢰도(업무 스트레스)

Cronbach 계수로 평가한 업무 스트레스 도구의 문항 신뢰도는 지식과 기술의 전문성 요구 영역(=0.9028), 대인관계 및 업무상 갈등 영역(

<표 3> 업무 스트레스 도구의 문항 신뢰도 분석

영역	문항 수	Cronbach's alpha 신뢰도계수
이용자 인식	4	0.7549
현장 상황	6	0.8708
업무관련 부담감	5	0.8111
전문인으로서의 역할 갈등	7	0.8466
지식과 기술의 전문성 요구	6	0.9028
대인관계 및 업무상 갈등	8	0.8899
자신의 한계에 대한 심리적 부담	7	0.8844
부적절한 대우	4	0.8316
전체 문항	47	0.9573

=0.8899)에서 높았고, 이용자 인식 영역(=0.7549), 업무 관련 부담감 영역(=0.8111)에서 낮았으며 전체의 신뢰도는 =0.9573으로 매우 높은 편이었다(표 3).

4. 업무 스트레스

전체로는 현장상황 영역(3.43점)이 가장 높았고 다음으로 이용자의 인식 영역(3.31점), 업무관련 부담감 영역(3.21점), 전문직으로서의 역할 갈등 영역(3.10점), 부적절한 대우 영역(2.95점)의 순으로 높은 편이었으며, 지식과 기술의 전문성 요구 영역

(2.76점)이 가장 낮았다.

문항별로는 현장 활동 중 동료가 사망할 때(3.59점), 현장 활동 중 자신의 건강과 생명에 위협을 느낄 때(3.55점), 현장 활동 중 주민들이 함부로 대할 때(3.51점), 현장 활동 중 동료가 부상을 당할 때(3.46점), 재난, 재해 등으로 쉬는 날 없이 연속 근무해야 할 때(3.40점), 구급대원이 적절한 대우를 받지 못할 때(3.40점) 등의 순으로 높았고 학력과 자격증 등에 따라 대우가 다를 때(2.50)가 가장 낮았다.

100점 만점의 업무스트레스 평균 평점은 76.9점이었다(표 4).

<표 4> 업무 스트레스

문 항	평균
1. 응급상황이 아닌 경우의 응급 요청일 때	3.21±0.77
2. 비응급상황 출동 때문에 진짜 응급출동이 방해 받을 때	3.27±0.69
3. 주민들의 이해, 협조 부족으로 출동이나 현장 활동이 지연되거나 방해를 받을 때	3.25±0.70
4. 현장 활동 중 주민들의 구타, 폭언 등 함부로 대할 때	3.51±0.68
주민, 이용자 인식	3.31±0.54
1. 현장 활동 중 동료가 부상을 당할 때	3.46±0.66
2. 현장 활동 중 동료가 사망할 때	3.59±0.69
3. 현장에서 사람들이 부상을 당할 때	3.21±0.71
4. 현장에서 사람들이 사망할 때	3.31±0.69
5. 현장 활동 및 이송 중에 환자가 사망할 때	3.43±0.68
6. 현장 활동 중 자신의 건강과 생명에 위협을 느낄 때	3.55±0.62

<표 4> 업무 스트레스(계속)

문항	평균
현장 상황	3.43±0.53
1. 근무시간 내내 긴장된 상태에서 출동 대기해야 할 때	3.20±0.76
2. 격일제로 24시간 근무할 때	3.17±0.80
3. 재난, 재해 등으로 쉬는 날 없이 연속 근무해야 할 때	3.40±0.73
4. 합동 현장 활동 시 원활한 공조체제가 이루어지지 않을 때	3.05±0.71
5. 구급대원의 결원 상태에서 일해야 할 때	3.22±0.75
업무 관련 부담감[†]	3.21±0.57
1. 현장 활동 외의 잡다한 일까지 책임져야 할 때	3.32±0.66
2. 이론과 현장 활동 실무의 차이를 느낄 때	2.99±0.69
3. 타부서와의 관계가 비협조적, 비합리적일 때	3.08±0.71
4. 환자의 문제가 복잡하여 해결하는 데 한계를 느낄 때	3.04±0.72
5. 환자가 현장 활동에 협조하지 않을 때	3.26±0.69
6. 보호자가 지시, 충고를 따르지 않을 때	3.14±0.71
7. 업무 관련 새로운 지식 습득이나 능력 개발의 기회가 없을 때	2.85±0.70
전문직으로서의 역할, 갈등[†]	3.10±0.50
1. 응급환자에 대한 질병, 치료, 검사 등의 지식이 부족할 때	2.89±0.72
2. 투약, 처치 등 수행 시 실수나 빼먹은 것을 발견했을 때	2.93±0.77
3. 의사가 없는 상태에서 환자상태에 대한 즉각적인 판단을 내려야 할 때	2.87±0.77
4. 현장 활동 시 사용하는 기구 및 장비조작을 잘 모를 때	2.61±0.86
5. 현장 활동 및 환자상태에 대한 적절한 구급활동기록을 하지 못할 때	2.59±0.81
6. 환자 개개인의 상태파악이 부족할 때	2.67±0.77
지식과 기술의 전문성 요구[†]	2.76±0.64
1. 환자와의 관계가 좋지 않을 때	2.75±0.82
2. 동료 구급대원과의 관계가 좋지 않을 때	2.81±0.91
3. 보호자로 인해 현장 활동에 방해가 될 때	3.06±0.76
4. 부서의 상사, 부하, 동료와의 관계가 좋지 않을 때	2.93±0.88
5. 의사와 간호사가 구급대원의 역할 및 능력을 인정하지 않을 때	3.04±0.81
6. 의사와 간호사가 환자에 대한 정보를 귀담아듣지 않을 때	3.00±0.80
7. 의사와 간호사가 자신의 업무 및 책임을 전가시킬 때	3.13±0.79
8. 지식 및 기술면에서 의사와 간호사를 신뢰할 수 없을 때	2.66±0.81
대인 관계 갈등[†]	2.92±0.62
1. 전문 1급 응급구조사의 부족으로 충분한 현장 활동을 하지 못할 때	3.10±0.77
2. 충분히 노력했다고 생각했는데 환자상태가 나빠지거나 좋아지지 않을 때	3.05±0.72
3. 회복가능성이 없는 환자를 현장 활동할 때	2.79±0.80
4. 환자가 고통스러워하는 것을 볼 때	2.97±0.68
5. 환자에게 고통을 주는 현장 활동을 행할 때	2.94±0.70
6. 업무범위의 한계 때문에 현장 활동을 제대로 하지 못할 때	2.92±0.71
7. 현장 활동에 필요한 장비 및 의약품이 부족할 때	2.75±0.82
자신의 한계에 대한 심리적 부담감[†]	2.93±0.57
1. 구급대원이 적절한 대우를 받지 못할 때	3.40±0.73
2. 상사로부터 충분한 신임을 받지 못할 때	2.93±0.91
3. 승진이나 승급할 수 있는 적절한 기회가 없거나 있어도 언제 될 지 예측할 수 없다고 생각할 때	2.96±0.87
4. 학력과 자격증 등에 따라 대우가 다를 때	2.50±0.94
부적절한 대우[†]	2.95±0.69
총 스트레스 평균 (4점 만점) [†]	3.08±0.43 (1.3~4.0)
총 스트레스 평균 (100점 만점) [†]	76.9±10.9 (33.5~100)

5. 업무 스트레스에 영향을 미치는 요인

업무 스트레스에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석결과에서 여성은 증가요인으로 고학

력은 감소요인, 응급구조사 자격(2급구조사)은 증가요인이었으나 통계적으로 유의하지는 않았다. 긴 경력은 증가요인으로 통계적으로도 유의하였다(표 5).

<표 5> 업무 스트레스에 영향을 미치는 요인(다중선형회귀분석)

Independent variables	Coefficient ()	Std. Error	t	p
(Constant)	74.3216			
성별	0.9251	1.1270	0.821	0.4120
학력	-0.6626	1.2119	-0.547	0.5848
응급구조사 자격 종류	0.8452	0.9618	0.879	0.3799
근무경력(년)	0.7797	0.3200	2.437	0.0151

R-square=0.01354, Adjusted R-square=0.005703

· 논의

본 연구에서는 업무 스트레스 도구를 이용하여 응급구조사의 업무 스트레스와 업무 스트레스에 영향을 미치는 요인을 파악하였다. 또한 본 연구를 통해 119에 근무하는 응급구조사의 보다 나은 근무 여건 개선과 응급의료서비스 및 업무의 효율성 향상에 일조하고자 하였다.

응급구조사는 어떠한 사고가 발생할지 모르는 상황에서 항상 긴장하고 있어야 하며 긴장된 업무를 수행할 때 극도의 정신적 스트레스를 받게 된다(최희정 등, 2009). 또한, 응급구조사들은 직장에서 급성, 만성적 업무스트레스를 경험하고 있다(Ploeg, 2003).

업무 스트레스를 규명하여 개선하기 위해서는 응급구조사들의 처우 개선 및 근본적인 대책의 강구와 대학에서의 응급구조과 학생의 현장 실무 능력을 향상시킬 수 있도록 학교 실습 및 이론 교육을 강화하는 프로그램 개발이 필요하다(손인아, 2005).

업무스트레스는 영역별 업무 스트레스 수준의 평균 평점은 4점 만점으로 현장 상황 3.43점이 가장 높았는데, 박대성(2004)과 박대성 등(2008)의 연구에서도 현장상황의 점수가 각각 2.98, 3.02로 가장 높았다. 김종희 등(2013)의 연구에서는 업무 관련 부담감이 2.7점으로 가장 높았다. 현장출동 때 현장 활동 중에 느끼는 중압감이나, 동료의 사고나 부상, 사망, 자신의 부상이나 생명의 위험 등에서 엄청난 스트레스를 느끼고 있고 하루 업무가 끝나면 현장 활동 중에 받는 스트레스로 인해 피곤함을 더 느끼고 병원은 바쁜 업무로 가족과 보내는 시간이 거의 없고 많은 환자를 돌보는데 스트레스를 느끼고 있었다.

업무 스트레스 평균 평점은 4점 만점에 3.08점, 100점 만점에 76.9점으로 박대성(2004)의 2.54점, 박대성 등(2008)의 2.54점, 김종희 등(2013)의 2.3점보다 높았다.

항목별로는 현장 활동 중 동료가 사망할 때, 현장 활동 중 자신의 건강과 생명에 위협을 느낄 때, 현장 활동 중 동료가 부상을 당할 때 등에서 스트

레스 인지가 높았는데, 주로 대원들이 현장 출동을 많이 하는 직업 특성상 현장에서 느끼는 상황이나 생명의 위협에서 느끼는 스트레스가 컸다. 박대성(2004)의 연구에서는 현장 활동 중 동료의 사망할 때, 현장 활동 중 주민의 구타, 폭언 등 함부로 대할 때, 현장 활동 및 이송 중에 환자가 사망할 때, 현장에서 사람들이 사망할 때, 현장 활동 중 자신의 건강과 생명에 위협을 느낄 때 등에서 스트레스 인지가 높았고, 박대성 등(2008)의 연구에서는 현장 활동 중 동료의 사망할 때, 현장 활동 및 이송 중에 환자가 사망할 때, 현장 활동 중 주민의 구타, 폭언 등 함부로 대할 때, 현장 활동 중 동료의 부상을 당할 때, 현장 활동 중 자신의 건강과 생명에 위협을 느낄 때 등에서 스트레스 인지가 높았다. 김중희 등(2013)의 연구에서는 업무 외의 잡다한 일에 대한 부담감이 3.0점으로 가장 높았고 다음으로 업무 중의 응급상황이 2.9점으로 높았다.

업무스트레스에 영향을 미치는 요인으로는 성별, 응급구조사 자격 종류, 근무경력이었다. 박대성 등(2008)의 연구에서 업무 스트레스에 영향을 미치는 요인으로는 성별, 학력, 결혼 상태였다. 스트레스 상황에서는 피로를 유발시키며 동기부여나 서비스의 질이 낮아질 수 있다(박대성, 2004). 의료서비스의 질이 낮아지면 결국 환자에게 그 영향이 가기 때문에 응급구조사의 스트레스의 원인을 찾아내어 대책을 세우고 해결방법을 찾는 것이 중요하다.

. 결론 및 제언

응급구조사의 업무 스트레스 수준은 개인 특성과 직무관련 특성에 따라 차이를 보였다.

업무 스트레스는 현장상황, 이용자의 인식, 업무 관련 부담감, 전문직으로서의 역할 갈등, 부적절한 대우의 순으로 높았는데 이들 요인에 관한 관리와 대책이 요구된다. 구체적인 문항을 볼 때 현장 활

동 중 동료의 사망, 현장 활동 중 자신의 건강과 생명에 위협을 느낄 때, 현장 활동 중 주민들이 함부로 대할 때, 현장 활동 중 동료의 부상, 재난과 재해 등으로 쉬는 날 없이 연속 근무, 구급대원의 부적절한 대우의 순으로 높았는데 구체적이고 체계적인 관리와 대책이 역시 필요하다.

업무스트레스를 줄이기 위해서는 요원들 자신의 부상이나 사망 위협에 대비한 철저한 준비와 안전 점검, 안전수칙 준수 등의 사전 조치 강화, 현장 활동을 방해 받지 않고 수행할 수 있는 여건 조성, 그리고 무엇보다도 주민들의 이해와 협조, 업무와 관련한 부담감 경감이 우선적으로 개선되어야 할 필요가 있다.

무엇보다도 119와 관계기관의 지역보건의교육적 측면에서 응급구조사를 대상으로 한 보건의교육의 중요성을 인식하고 응급구조사의 업무 스트레스와 관련된 여러 요인들을 교육하고 인식시켜 개선하려는 적극적인 관심과 근무 환경 개선 의지와 노력, 지속적인 대책수립, 정부의 지원과 협조가 필요하다. 추후 응급구조사의 업무 스트레스에 관한 지속적인 연구가 필요하고 응급구조사의 업무스트레스 측정도구의 보완 및 정확한 도구의 개발이 필요하다.

참고문헌

1. 김순심, 권혜란. 119구조 구급대원 직업 만족도에 관한 연구. 대한응급구조학회논문집 2002;6(6): 169-184.
2. 김영미, 이여진. 중소병원 간호사의 직무 스트레스와 임파워먼트가 간호업무성과에 미치는 영향. 한국직업건강간호학회지 2012;21(3):258-265.
3. 김중희, 조현숙. 일부대학부속병원 외래간호사와 병동간호사의 업무 스트레스와 직무 만족도 비교. 한국직업건강간호학회지 2013;22(2):83-92.
4. 박대성. 119 구급대원의 업무 스트레스와 피로

- 및 직무 만족도에 관한 연구. 한국응급구조학회지 2004;8(1):71-86.
5. 박대성, 박상섭. 직무 스트레스가 피로와 직무 만족도에 미치는 영향. 한국응급구조학회지 2008; 12(3):71-86.
 6. 배기숙. 119 구급대원의 직무 만족도와 이직의도와와의 관계. 한국응급구조학회지 2010;14(1): 65-80.
 7. 손인아. 1급 응급구조사의 직무분석에 관한 연구. 한국응급구조학회지 2005;9(1):43-53.
 8. 이옥희. 대학병원응급실 내 1급 응급구조사의 업무와 직무 만족도. 한국응급구조학회지 2011; 15(1):47-63.
 9. 이춘이, 변은경, 김남희. 응급구조사의 수면상태와 업무 스트레스가 우울에 미치는 영향. 한국직업건강간호학회지 2013;22(3):191-197.
 10. 정미성. 일개 종합병원에 내원한 외상환자에 대한 1급 응급구조사의 처치 유무에 따른 만족도 분석. 한국응급구조학회지 2011;15(1):25-35.
 11. 정지연. 응급구조사의 스트레스와 대처방법과의 관계 연구[석사학위논문]. 전남: 조선대학교 대학원, 2002.
 12. 조희, 강윤숙, 이옥철, 전시자, 이승한, 윤정금. 소방대원의 스트레스와 정신건강에 관한 연구. 적십자간호대학논문집 1999;23:113-125.
 13. 최은숙. 소방대원의 출동충격스트레스에 관한 구조모형[박사학위논문]. 충남: 충남대학교 대학원, 2000.
 14. 최은영, 이경열. 중등교사의 응급구조사에 대한 이미지. 한국응급구조학회지 2014;18(1):29-41.
 15. 최희정, 박정미, 서순림. 응급구조사의 이차 외상성 스트레스 정도와 관련 요인. 한국응급구조학회지 2009;13(2):5-15.
 16. 한송이. 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족과의 관계. 한국응급구조학회지 2010;14(1): 47-63.
 17. 황희진, 김진선, 정지연. 응급구조사의 직무 만족도와 조직몰입도에 관한 연구. 한국응급구조학회지 2004;8(1):5-18.
 18. Ploeg EV, Kleber. Acute and chronic job stressors among ambulance personnel: predictors of health symptoms. *Occup Environ Med* 2003;60(Suppl 1):40-46.
 19. Shows, C. "Fathering, Class and Gender: A Comparison of Physicians and Emergency Medical Technicians". *GENDER AND SOCIETY* 2009;23(2):161-187.