

응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사의 직업 불안정성 및 직무열의가 이직의도에 미치는 영향[†]

박제성¹ · 조근자^{2,3*}

¹시화병원, ²공주대학교 응급구조학과, ³공주대학교 건강산업연구센터

Effects of job insecurity and job engagement on turnover intention of paramedics in emergency medical institutions[†]

Che-Sung Park¹ · Keun-Ja Cho^{2,3*}

¹Sihwa Hospital

²Department of Emergency Medical Service, Kongju National University

³Research Center for Health Industry, Kongju National University

=Abstract =

Purpose: This study aimed to identify the effects of job insecurity and job engagement on turnover intention of paramedics who work in emergency medical institutions.

Methods: From October 14 to 28, 2014, data were collected by structured questionnaires from 171 paramedics who were working in emergency medical institutions. The data were analyzed by using SPSS/WIN 21.0.

Results: Of the 171 subjects, 57.3% were temporary employees, of whom 87.5% were working in regional emergency medical centers. The mean scores were 3.19 for job insecurity, 4.58 for job engagement, and 3.28 for turnover intention. The correlation between the variables showed that the higher the job insecurity of the participants, the higher their turnover intention ($r = .397, p < .001$). Moreover, the higher their job engagement, the lower their turnover intention ($r = -.354, p < .001$). The variable that most significantly affected turnover intention was job insecurity. The coefficient of determination (R^2)

Received June 30, 2015 Revised July 17, 2015 Accepted August 19, 2015

*Correspondence to Keun-Ja Cho

Department of Emergency Medical Service, Kongju National University, 56, Gongjudaehak-ro, Gongju-si, Chungcheongnam-do, 32588, Republic of Korea

Tel: +82-41-850-0333 Fax: +82-41-850-0331 E-mail: kjcho@kongju.ac.kr

[†]이 논문은 2015년 국립 공주대학교 일반대학원 응급구조학 석사학위논문 일부를 요약한 것임.

of job insecurity and job engagement was 24.3%.

Conclusion: A law should be enacted to involve paramedics as required personnel for emergency medical institutions in order to enhance the quality of emergency medical services and provide prompt and professional emergency medical services to emergency patients.

Keywords: Job insecurity, Job engagement, Turnover intention, Emergency medical institution, Paramedic

I. 서 론

1. 연구의 필요성

1급 응급구조사는 대학교 또는 전문대학에서 이론교육과 실습교육을 받고, 국가시험에 합격 한 후 보건복지부장관으로부터 자격을 인정받은 사람으로서, 의료기관 안에서 응급처치의 업무에 종사하며, 응급환자 발생 시 상담 및 구조와 이송 시 직접적인 처치를 함으로써[1] 응급의료에 중추적 역할을 담당하고 있다.

1급 응급구조사 양성은 1995년 전국 11개 대학에서 응급구조과의 개설과 함께 시작된 이래 현재 41개의 대학 또는 전문대학에서 진행되고 있으며, 총 11,915명이 배출되었다[2]. 그 중 3,687명이 응급의료기관과 119구급대에 근무하고 있으며, 각각 응급의료기관 663명, 119구급대 2,643명이 근무하고 있는 것으로 나타났다[3].

1급 응급구조사들의 취업분야는 다양하지만, 대학을 졸업하고 가장 희망하는 진로로 119구급대원 등의 공무원이 61.8%, 의료기관이 25.7%로 나타났다. 119구급대원을 희망하는 이유는 안정적이고, 전공을 살릴 수 있고, 적성과 소질에 맞고, 적정수준의 연봉 때문이었다[4].

의료기관에 근무하는 1급 응급구조사들의 업무는 의사의 직접 의료지도 하의 진료보조, 환자 내원 시 중증도 분류, 중환자의 감시와 이동, 환자 이송 및 병원 내 심폐소생술팀, 외상팀, 재난대응팀

의 일원으로서 응급환자의 치료가 신속히 이루어질 수 있도록 운영하는데 중요한 역할을 하고 있다[5,6].

그러나 의료기관의 1급 응급구조사들 중 다수는 의료인의 인력부족으로 인한 대체자원으로 근무하고, 응급의료에 관한 법률에 의한 업무 외의 역할을 하게 되기도 하여 범법자 취급을 받는 등의 사건이 발생하며, 근무여건과 보수의 보장이 이루어지지 않고 있다[7]. 또한 계약직이나 수련직의 고용형태가 대부분이기에[5], 소속감을 느끼기가 쉽지 않다. 병원에서 근무하는 응급구조사들 중 52.5%가 계약직으로 근무하고 있으며, 과반수가 넘는 74%가 이직 계획이 있고, 그들 중 23%는 고용형태가 불안정하기 때문에 타 직종, 즉 공무원 등으로 이직하고 있는 것으로 나타났다[7].

일부 소수 의료기관을 제외한 대부분의 의료기관에서는 응급구조사가 장기적으로 근무할 수 있는 지원책이 마련되지 않고 있는 것이 현실이며, 많은 병원에서는 응급구조사가 119구급대원 공개제한 경쟁시험에 지원하기 위한 필수경력인 2년을 채워서 퇴직하기를 바라는 정책을 공공연하게 사용하고 있으며, 이는 응급구조사를 비정규직으로 양산하는 결과를 낳고 있다.

직무열의는 직무소진과 상반된 개념으로, 직무열의에 영향을 미치는 요인으로는 직무특성, 감정노동의 내면행위, 이직희망 여부, 총 경력, 스트레스 순으로, 책임감과 지식이 증가됨에 따라 직무열의는 상승하며, 직무열의의 정도를 파악하는 것은

조직 몰입 및 인지능력을 파악하는 것과 같이 중요하며 결과에 긍정적 영향을 미치는 요인이다[8].

의료기관 내 응급구조사는 근무여건과 보수 영역에 대한 만족도를 제외하면 직무자체에 높은 만족도를 보였는데, 이는 응급구조사들이 현실적으로 낮은 임금과 근무여건 속에 있으나, 자신들의 직무 자체 즉 전문성에 대한 긍지와 자부심이 높다는 것을 의미하고 있다[9].

응급구조사는 응급의료서비스에서 중추적인 역할을 하는 하나의 직업이며, 전문성과 지속성이 확보되어야 하는 직업인 만큼 직업 환경에서 가장 중요한 요인 중 하나인 직업 불안정성이 높아 직무열의가 떨어지고 이직률이 높으면 국민들에게 질 높은 응급의료서비스의 제공을 담보하기 어렵다.

이에 본 연구에서는 현재 응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사들의 직업 불안정성, 직무열의 정도를 파악하고 이들이 이직의도에 미치는 영향을 파악함으로써, 응급의료기관 내의 1급 응급구조사의 이직률을 줄이고 직업의 안정성을 확보하기 위한 기초 자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 근무관련 특성을 파악한다.
- 3) 대상자의 근무경력과 병원 규모에 따른 고용 형태의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 직업 불안정성, 직무열의 및 이직의도 정도를 파악한다.
- 5) 대상자의 일반적 특성에 따른 직업 불안정성, 직무열의 및 이직의도의 차이를 파악한다.
- 6) 대상자의 근무관련 특성에 따른 직업 불안정성, 직무열의 및 이직의도의 차이를 파악한다.
- 7) 대상자의 직업 불안정성, 직무 열의 및 이직

의도 사이의 상관관계를 파악한다.

- 8) 대상자의 직업 불안정성 및 직무 열의가 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사의 직업 불안정성 및 직무열의가 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해, 구조화된 설문지를 사용한 서술적 조사 연구이다.

2. IRB 승인

본 연구를 시행하기 위한 사전준비로, 연구계획서와 대상자 동의 등에 대한 서류를 K대학교 생명윤리심의위원회(IRB)에 제출하였으며, 승인을 받았다(승인번호: KNU_IRB_2014-28).

3. 연구대상

본 연구의 대상자는 보건복지부가 지정한 서울특별시, 부산광역시, 경기도, 강원도, 충청도, 전라도, 경상도에 소재하는 41개의 권역, 지역 응급의료센터와 지역응급의료기관에서 근무하는 1급 응급구조사들을 대상으로 실시하였다.

4. 연구도구

연구 도구는 구조화된 설문지를 사용하였다. 설문지는 일반적 특성 4문항, 근무관련 특성 13문항, 직업 불안정성 12문항, 직무열의의 11문항, 이직의도 4문항으로 총 44문항으로 구성되었다.

1) 직업 불안정성

Ashford 등[10]의 Job insecurity scale을 바탕으로 Nam과 Ryu[11]의 직무 불안정상황을 측정

할 수 있는 도구 8문항과 Lee[12]와 Sim[13]의 도구를 비교 분석하여, 총 12문항으로 구성하였다. 이후 응급구조학과 교수 1인과 응급의료기관의 5년 이상 경력의 1급 응급구조사 3인의 자문을 받아 각 문항을 수정 및 보완하였고, 그 후 응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사 18명을 대상으로 예비조사를 실시한 후 부적절한 문장과 문항을 수정 및 보완한 후에 사용하였다. 연구도구는 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직업 불안정성이 높음을 의미한다.

본 연구에서 직업 불안정성의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .828로 나타났다. Ashford 등[10]에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값이 .732이었고, 선행 연구인 Nam과 Ryu[11]의 연구에서는 Cronbach's α 값이 .781이었다.

2) 직무열의

Schaufeli와 Bakker[14]가 개발한 UWES (Utrecht work engagement scale) 척도를 바탕으로 Lee[14]가 변안한 도구를 축소한 Park[8]의 도구를 응급구조학과 교수 1인과 응급의료기관의 5년 이상 경력의 1급 응급구조사 3인의 자문을 받아 각 문항을 보완하였고, 응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사 18명을 대상으로 예비조사를 실시한 후 부적절한 문장과 문항을 수정 보완 후에 사용하였다. 전체 문항 수는 11문항으로 구성되었으며, Likert 7점 척도로 점수가 높을수록 직무 열의가 높음을 의미한다.

본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .941$ 로 같은 도구를 사용한 Lee[12]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .086$, Park[8]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .850$ 로 나타났다.

3) 이직의도

Becker[15]의 이직의도 4문항을 Cho[16]가 번역하여 사용한 것을 응급구조학과 교수 1인과 응급의료기관의 5년 이상 경력의 1급 응급구조사 3

인의 자문을 받아 각 문항을 수정 보완한 뒤에 응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사 18명을 대상으로 예비조사를 실시한 후 부적절한 문장과 문항을 연구의 목적에 맞게 수정 및 보완하였다. 전체 문항 수는 4문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 이직 의도가 높음을 의미한다.

본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .848$ 이었고, Kim과 Lee[17]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .796$, Jang과 Baek[7]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .760$ 로 나타났다.

5. 자료 수집 방법

응급의료기관에 근무하는 대상자들에게 전화 또는 메시지로 연구의 취지와 목적을 설명하고, 연구에 참여하기를 동의한 200명에게 2014년 10월 14일부터 2014년 10월 28일까지 설문지를 직접 전달 혹은 E-mail 발송 후 192부가 회신되었고, 이 중 무성의한 답변 혹은 작성되지 않은 설문지 21부를 제외하고, 최종 171부를 연구 분석에 사용하였다.

6. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS PC window 21.0을 이용하여 분석하였다.

일반적 특성과 근무관련 특성은 빈도분석, 근무 경력과 병원 규모에 따른 고용형태의 차이는 카이 제곱 검정, 직업 불안정성, 직무열의 및 이직의도 정도는 평균과 표준편차, 일반적 특성과 근무관련 특성에 따른 직업 불안정성, 직무열의 및 이직의도의 차이는 t-test 또는 ANOVA 그리고 사후 검증을 위해 Tukey test를 사용하였다. 직업 불안정성, 직무 열의 및 이직의도 사이의 상관 관계는 Pearson correlation coefficient, 직업 불안정성 및 직무 열의가 이직의도에 미치는 영향은 다중회귀분석을 실시하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

총 대상자 171명 중 남자 53.8%(92명), 여자 46.2%(79명)로 남자가 더 많았다.

연령은 20세에서 39세까지 분포하고 있었으며, 20세에서 29세가 75.4%(129명)로, 30세에서 39세 24.6%(42명)보다 많았고, 최종학력은 전문대 졸업이 55.6%(95명), 4년제 대졸이 34.5%(59명)이었다<(Table 1)>.

2. 대상자의 근무관련 특성

대상자의 근무관련 특성은 <(Table 2)>와 같다. 근무경력은 1년 이상에서 3년 미만이 40.9%(70명), 1년 미만이 35.1%(60명) 순이었으며, 근무하는 병원 규모는 지역응급의료센터가 47.4%(81명)로 가장 높은 비율로 나타났다.

고용형태는 계약직이 57.3%(98명), 정규직은 42.7%(73명)로 나타났고, 근무형태는 3교대 근무가 66.1%(113명)로 가장 많았고, 소속은 응급의학과 소속이 67.3%(115명), 간호과 소속이 24.6%(42명) 순으로 나타났다.

연봉은 2,400만원 이상에서 3,700만원 미만이 49.1%(84명), 2,400만원 미만이 42.1%(72명) 순으로 나타났으며, 같은 부서에서 근무하는 응급구조사 수는 5명 이상이 74.9%(128명)로 나타났다.

병원에 취직하게 된 이유는 '병원 응급구조사가 내 적성에 맞아서'가 46.2%(79명)로 가장 많았고, '공무원 채용을 위한 경력' 때문이라고 응답한 경우도 26.3%(45명)로 나타났다. 응급구조사의 은퇴 적정나이가 몇 세라고 생각하는지에 대해서는 30세 이상에서 39세가 41.5%(71명), 40세 이상에서 49세가 33.9%(58명) 순으로 나타났다.

현재 근무하는 병원에서 퇴직하기를 희망하는지 묻는 질문에는 '아니오'가 53.2%(91명)로, '예' 46.8%(80명)보다 많았다.

퇴직을 희망하는 이유에 대한 복수응답에는 '직업 불안정성 때문' 61.3%(49명), '낮은 보수' 47.5%(38명) 순으로 나타났고, 퇴직을 희망하지 않는 대상자들 중 언제까지 근무하기를 희망하느냐는 질문에는 '병원 여건이 허락하는 한' 근무하겠다고 응답한 비율이 48.9%(44명)로 가장 높았다.

고용형태가 계약직인 대상자들 중 정규직 전환 시 계속 근무하겠다는지에 대해서는 '예' 51.6%(49명), '아니오' 48.4%(46명)로 나타났다.

Table 1. General characteristics of subjects

(N=171)

Variables	Category	n (%)
Gender	Male	92 (53.8)
	Female	79 (46.2)
Age (years old)	20 ~ 29	129 (75.4)
	30 ~ 39	42 (24.6)
Marital status	Married	21 (12.3)
	Single	150 (87.7)
Educational background	College	95 (55.6)
	University	59 (34.5)
	Above master course	17 (9.9)

Table 2. Work-related to characteristics of subjects

(N=171)

Variables	Category	n (%)
Work experience (years)	< 1	60 (35.1)
	1 ~ < 3	70 (40.9)
	3 ~ < 5	20 (11.7)
	≥ 5	21 (12.3)
Grade of hospital	Regional emergency medical center	40 (23.4)
	Local emergency medical center	81 (47.4)
	Local emergency medical institution	50 (29.2)
Type of employment	Temporary	98 (57.3)
	Permanent	73 (42.7)
Type of shift work	3-shift system	113 (66.1)
	Watch-keeping	23 (13.5)
	Other	35 (20.5)
Department they belong to	Emergency medicine	115 (67.3)
	Nursing	42 (24.6)
	Others	14 (8.2)
Annual income	< 24,000,000	72 (42.1)
	24,000,000 ~ < 37,000,000	84 (49.1)
	≥ 37,000,000	15 (8.8)
Number of total paramedics	≤ 4	43 (25.1)
	≥ 5	128 (74.9)
Reason of job application to hospital	Because of career to apply government employee	45 (26.3)
	Because of conformance of aptitude	79 (46.2)
	Because of no job opportunity to other area	39 (22.8)
	Because of advice of acquaintances	8 (4.7)
Retirement age they hope (years old)	26 ~ 29	6 (3.5)
	30 ~ 39	71 (41.5)
	40 ~ 49	58 (33.9)
	50 ~ 59	25 (14.6)
	60 ~ 65	11 (6.4)
Whether they want to retire now	Yes	80 (46.8)
	No	91 (53.2)
Reason of retirement, if they want to retire (multiple response)	Because of job insecurity	49 (61.3)
	Because of low income	38 (47.5)
	Because of discord with medical personnel	11 (13.8)
	Because of incongruent aptitude	11 (13.8)
	Because of distant residential area	9 (11.3)
Period they want to work, if they don't want to retire	Because of discord with peer paramedics	5 (6.3)
	So far as circumstances of hospital permit	44 (48.9)
	Until they prepare turnover requirement	35 (38.9)
	Other	11 (12.2)
Whether paramedics of temporary employment continuously work if they change to permanent employment	Yes	49 (51.6)
	No	46 (48.4)

Table 3. Difference in type of employment according to work experience and grade of hospital (N=171)

Variables	Category	Type of employment n (%)		χ^2	p
		Temporary (n=98)	Permanent (n=73)		
Work experience	≤ 2 years	83 (72,8)	31 (27,2)	33,571	.000
	> 2 years	15 (26,3)	42 (73,7)		
Grade of hospital	Region emergency medical center	35 (87,5)	5 (12,5)	22,818	.000
	Local emergency medical center	44 (54,3)	37 (45,7)		
	Local emergency medical institution	19 (38,0)	31 (62,0)		

3. 근무경력과 병원 규모에 따른 고용 형태의 차이

2년 이하의 근무경력을 가지고 있는 대상자 중 72.8%(83명)가 계약직이었고, 2년 초과 근무경력을 가지고 있는 대상자에서는 26.3%(15명)가 계약직으로 나타나, 근무경력에 따라 유의한 차이가 있었다($\chi^2 = 33.571, p < .001$).

병원 규모는 권역응급의료센터 근무자 중 87.5%(35명)가 계약직이었고, 지역응급의료센터 근무자 중 54.3%(44명), 지역응급의료기관 근무자 중 38.0%(19명)가 계약직으로 나타나, 병원 규모에 따라 유의한 차이가 있었다($\chi^2 = 22.818, p < .001$) <Table 3>.

4. 대상자의 직업 불안정성, 직무열의 및 이직의도 정도

직업 불안정성은 5점 척도 중 평균이 3.34점으로 나타났고, 100점 만점으로 환산했을 때 63.8점으로 나타났다.

또한 직무 열의는 7점 척도 중 평균이 4.58점으로 나타났고, 100점 만점으로 환산했을 때 65.4점으로 나타났다.

이직 의도는 5점 척도 중 평균이 3.28점으로 나타났고, 100점 만점으로 환산했을 때 65.6점으로 나타났다<Table 4>.

Table 4. Level of job insecurity, job engagement and turnover intention of subjects (N=171)

Variables	Mean ±SD	Basis of 100 points
Job insecurity (5 Likert scale)	3.19 ± 0.62	63.8
Job engagement (7 Likert scale)	4.58 ± 1.19	65.4
Turnover intention (5 Likert scale)	3.28 ± 0.96	65.6

5. 대상자의 일반적 특성에 따른 직업 불안정성, 직무열의 및 이직의도의 차이

일반적 특성에 따른 직업 불안정성은 여자가 3.50점으로, 남자 3.20점보다 높았고, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며($t = -3.279, p = .001$), 연령에 따라서는 20세 이상에서 29세가 3.44점으로, 30세 이상에서 39세 3.02점보다 높았고, 유의한 차이가 있었으며($t = 3.906, p < .001$), 결혼 유무($t = -1.323, p = .188$)와 최종학력($F = 0.733, p = .482$)에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

직무열의는 남자가 4.87점으로, 여자 4.25점보다 높았고, 유의한 차이가 있었으며($t = 3.513, p = .001$), 연령에 따라서는 30세 이상에서 39세가 4.98점으로, 20세 이상에서 29세 4.46점보다 높았고, 유의한 차이가 있었으며($t = -2.513, p =$

Table 5. Difference in job insecurity, job engagement and turnover intention according to general characteristics (N=171)

Variables	Category	Job insecurity		Job engagement		Turnover intention	
		Mean ±SD	t/F	Mean ±SD	t/F	Mean ±SD	t/F
Gender	Male	3.20 ±0.62	-3.279 [†]	4.87 ±1.18	3.513 [†]	3.06 ±0.95	-3.292 [†]
	Female	3.50 ±0.60		4.25 ±1.11		3.53 ±0.91	
Age (years)	20 ~ 29	3.44 ±0.60	3.906 [†]	4.46 ±1.17	-2.513 [*]	3.35 ±0.89	1.613
	30 ~ 39	3.02 ±0.63		4.98 ±1.19		3.05 ±1.13	
Marital status	Married	3.17 ±0.69	-1.323	4.72 ±1.33	0.550	3.36 ±0.89	0.398
	Single	3.36 ±0.62		4.56 ±1.17		3.27 ±0.97	
Educational background	College	3.39 ±0.57	0.733	4.41 ±1.05	2.508	3.33 ±0.90	0.694
	University	3.29 ±0.75		4.75 ±1.33		3.28 ±1.05	
	Above master course	3.22 ±0.51		4.97 ±1.30		3.03 ±0.96	

* $p < .05$, [†] $p < .01$, [‡] $p < .001$

.013), 결혼 유무($t = -0.550$, $p = .581$)와 최종학력($F = -0.550$, $p = .581$)에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

이직의도는 여자가 3.53점으로, 남자 3.06점보다 높았고, 유의한 차이가 있었으며($t = -3.292$, $p = .001$), 연령($t = 1.613$, $p = .112$), 결혼 유무($t = 0.398$, $p = .691$), 최종학력($F = 0.694$, $p = .501$)에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다 <Table 5>.

6. 대상자의 근무관련 특성에 따른 직업 불안정성, 직무특성, 직무 열의, 이직의도의 차이

1) 대상자의 근무관련 특성에 따른 직업 불안정성의 차이

근무관련 특성 중 연봉에 따라서는 2,400만원 미만의 직업 불안정성이 3.33점으로, 3,700만원 이상 2.91점 보다 높았고, 이들 사이에 통계적으로 유의한 차이가 있었다($F = 5.033$, $p = .008$).

병원에 취직하게 된 이유에 따라서는 다른 취업

자리가 없어서 취업한 경우가 3.45점으로 직업 불안정성이 가장 높았으며, 주위 권유로 취업한 경우가 3.36점, 공무원 채용을 위한 경력 때문에 취업한 경우가 3.18점, 병원이 적성에 맞아서 취업한 경우가 3.05점 순으로 나타났고, 다른 취업자리가 없어서 취업한 경우와 병원이 적성에 맞아서 취업한 경우 사이에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F = 4.172$, $p = .007$).

현재 퇴직을 희망하는 대상자들의 직업 불안정성은 3.35점으로 퇴직을 희망하지 않는 경우 3.05점보다 높게 나타났고, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t = 3.332$, $p = .001$).

그러나 근무경력($F = 1.773$, $p = .154$), 병원규모($F = 0.593$, $p = .554$), 고용형태($F = 0.820$, $p = .414$), 근무형태($F = 0.625$, $p = .536$), 소속($F = 0.922$, $p = .400$), 같이 근무하는 응급구조사 수($t = 1.659$, $p = .099$), 은퇴적정나이($F = 2.218$, $p = .069$), 퇴직을 희망하지 않는 경우 희망하는 근무기간($F = 0.097$, $p = .908$), 계약직 중 정규직 전환 시 계속 근무여부($t = -1.698$, $p = .093$)에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다 <Table 6>.

Table 6. Difference in job insecurity according to work-related to characteristics of subjects (N=171)

Variables	Category	Job insecurity	t/F	p
		Mean ±SD		
Work experience (years)	< 1	3.13 ±0.55	1.773	.154
	1 ~ < 3	3.27 ±0.65		
	3 ~ < 5	3.31 ±0.55		
	≥ 5	2.97 ±0.71		
Grade of hospital	Region emergency medical center	3.13 ±0.69	0.593	.554
	Local emergency medical center	3.17 ±0.51		
	Local emergency medical institution	3.27 ±0.72		
Type of employment	Temporary	3.22 ±0.62	0.820	.414
	Permanent	3.15 ±0.61		
Type of shift work	3-shift system	3.22 ±0.64	0.625	.536
	Watch-keeping	3.20 ±0.59		
	Other	3.09 ±0.58		
Department	Emergency medicine	3.15 ±0.60	0.922	.400
	Nursing	3.29 ±0.67		
	Others	3.27 ±0.63		
Annual income,	< 24,000,000	3.33 ±0.63 ^{b*}	5.033	.008
	24,000,000 ~ < 37,000,000	3.13 ±0.61 ^{ab*}		
	≥ 37,000,000	2.91 ±0.39 ^{a*}		
Number of total paramedics	≤ 4	3.33 ±0.60	1.659	.099
	≥ 5	3.15 ±0.62		
Reason of job application to hospital	Because of career to apply government employee	3.18 ±0.53 ^{ab*}	4.172	.007
	Because of conformance of aptitude	3.05 ±0.61 ^{a*}		
	Because of no job opportunity to other area	3.45 ±0.70 ^{b*}		
	Because of advice of acquaintances	3.36 ±0.28 ^{ab*}		
Retirement age they hope (years old)	26 ~ 29	3.11 ±0.63	2.218	.069
	30 ~ 39	3.35 ±0.65		
	40 ~ 49	3.13 ±0.58		
	50 ~ 59	2.99 ±0.53		
	60 ~ 65	3.04 ±0.64		
Whether they want to retire now	Yes	3.35 ±0.67	3.332	.001
	No	3.05 ±0.53		
Period they want to work, if they don't want to retire	So far as circumstances of hospital permit	3.06 ±0.51	0.097	.908
	Until they prepare turnover requirement	3.06 ±0.55		
	Other	2.98 ±0.61		
Whether paramedics of temporary employment continuously work if they change to permanent employment	Yes	3.12 ±0.61	-1.698	.093
	No	3.34 ±0.64		

*Tukey test

2) 대상자의 근무관련 특성에 따른 직무열의의 차이

같이 근무하는 응급구조사 수에 따라서는 5명 이상인 경우(7점 척도 기준 4.69점)가 4명 이하인 경우(4.26점) 보다 직무열의가 높았으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t = -2.097, p = .037$).

병원에 취직하게 된 이유에 따라서는 적성에 맞아 취업한 경우가 4.96점으로 직무열의가 가장 높았으며, 다른 취업자리가 없어서 취업한 경우가 4.04점, 주위의 권유로 취업한 경우가 3.86점으로 나타났고, 적성에 맞아 취업한 경우와 나머지 두 이유 사이에는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F = 6.920, p < .001$).

또한 현재 퇴직을 희망하지 않는 경우(4.82점)가 퇴직을 희망하는 경우(4.32점)보다 직무열의가 유의하게 높은 것으로 나타났다($t = -2.818, p = .005$).

퇴직을 희망하지 않는 경우 희망하는 근무기간에 따라서는 병원 여건이 허락하는 한 근무하고 싶다고 응답한 경우에 직무열의가 5.07점으로 가장 높았고, 이직요건을 갖출 때까지만 근무하고 싶다고 응답한 경우는 4.45점으로 나타났으며, 이들 사이에 통계적으로 유의한 차이가 있었다($F = 3.471, p = .035$).

계약직 중 정규직 전환 시 계속 근무하겠다고 응답한 경우(5.00점)가 계속 근무하지 않겠다고 응답한 경우(4.38점) 보다 유의하게 직무열의가 높은 것으로 나타났다($t = 2.881, p = .005$).

그러나 근무경력($F = 0.251, p = .860$), 병원규모($F = 1.615, p = .202$), 고용형태($t = 1.312, p = .191$), 근무형태($F = 2.477, p = .087$), 소속($F = 0.043, p = .958$), 연봉($F = 1.139, p = .323$), 은퇴적정나이($F = 1.463, p = .216$)에 따라서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다 <Table 7>.

3) 대상자의 근무관련 특성에 따른 이직의도의 차이

병원규모에 따른 이직의도는 5점 척도 중 지역응급의료기관이 3.78점으로 가장 높았고, 권역응급의료센터 3.19점, 지역응급의료센터 3.01점으로 나타났으며, 지역응급의료기관과 나머지 두 기관과는 통계적으로 유의한 차이가 있었다($F = 11.711, p < .001$).

또한 응급의학과(3.08점)가 아닌 기타 소속(3.70점)이거나, 간호과 소속(3.68점)인 경우 이직의도가 높게 나타났고, 응급의학과인 경우와 아닌 경우와는 통계적으로 유의한 차이가 있었다($F = 8.249, p < .001$).

같이 근무하는 응급구조사 수가 4명 이하(3.66점)인 경우가 5명 이상(3.15점)인 경우보다 이직의도가 높게 나타났고, 통계적으로 유의한 차이가 있었다($t = 3.509, p = .001$).

병원에 취직하게 된 이유에 따라서는 다른 취업자리가 없어서 취업한 경우 3.71점, 공무원 채용을 위한 경력 때문에 취업한 경우 3.53점, 주위의 권유로 취업한 경우 3.09점, 적성에 맞아서 취업한 경우 2.94점 순으로 나타났고, 다른 취업자리가 없어서 취업한 경우와 적성에 맞아서 취업한 경우 사이에는 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($F = 7.891, p < .001$).

현재 퇴직을 희망하는 경우(3.83점)가 퇴직을 희망하지 않는 경우(2.79점)보다 이직의도가 높았고, 유의한 차이가 있었으며($t = 8.411, p < .001$), 퇴직을 희망하지 않는 경우 희망하는 근무기간은 이직요건을 갖출 때까지만 근무하고 싶다고 응답한 경우(3.19점)가 병원 여건이 허락하는 한 근무하고 싶다고 응답한 경우(2.58점) 보다 이직의도가 높았고, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다 ($F = 5.562, p = .005$).

계약직 중 정규직 전환 시에도 계속 근무하지 않겠다고 응답한 경우(3.80점)가 계속 근무하겠다

Table 7. Difference in job engagement according to work-related to characteristics of subjects (N=171)

Variables	Category	Job engagement	t/F	p
		Mean ±SD		
Work experience (years)	< 1	4.53 ± 1.10	0.251	.860
	1 ~ < 3	4.64 ± 1.25		
	3 ~ < 5	4.43 ± 0.80		
	≥ 5	4.69 ± 1.55		
Grade of hospital	Region emergency medical center	4.70 ± 1.26	1.615	.202
	Local emergency medical center	4.68 ± 1.13		
	Local emergency medical institution	4.33 ± 1.21		
Type of employment	Temporary	4.69 ± 1.08	1.312	.191
	Permanent	4.45 ± 1.32		
Type of shiftwork	3-shift system	4.67 ± 1.21	2.477	.087
	Watch-keeping	4.08 ± 0.92		
	Other	4.65 ± 1.22		
Department	Emergency medicine	4.61 ± 1.12	0.043	.958
	Nursing	4.53 ± 1.18		
	Others	4.55 ± 1.74		
Annual income,	< 24,000,000	4.43 ± 1.20	1.139	.323
	24,000,000 ~ < 37,000,000	4.72 ± 1.17		
	≥ 37,000,000	4.56 ± 1.25		
Number of total paramedics	≤ 4	4.26 ± 1.36	-2.097	.037
	≥ 5	4.69 ± 1.11		
Reason of job application to hospital	Because of career to apply government employee	4.53 ± 1.02 ^{ab*}	6.920	.000
	Because of conformance of aptitude	4.96 ± 1.02 ^{b*}		
	Because of no job opportunity to other area	4.04 ± 1.44 ^{a*}		
	Because of advice of acquaintances	3.86 ± 1.05 ^{a*}		
Retirement age they hope (years old)	26 ~ 29	4.53 ± 1.03	1.463	.216
	30 ~ 39	4.38 ± 1.21		
	40 ~ 49	4.62 ± 1.19		
	50 ~ 59	4.83 ± 1.14		
	60 ~ 65	5.17 ± 1.16		
Whether they want to retire now	Yes	4.32 ± 1.23	-2.818	.005
	No	4.82 ± 1.10		
Period they want to work, if permit they don't want to retire	So far as circumstances of hospital	5.07 ± 0.92 ^{b*}	3.471	.035
	Until they prepare turnover requirement	4.45 ± 1.26 ^{a*}		
	Other	5.00 ± 1.04 ^{ab*}		
Whether paramedics of temporary employment continuously work if they change to permanent employment	Yes	5.00 ± 0.95	2.881	.005
	No	4.38 ± 1.14		

* Tukey test

Table 8. Difference in turnover intention according to work-related to characteristics of subjects (N=171)

Variables	Category	Turnover intention	t/F	p
		Mean ± SD		
Work experience (years)	< 1	3.07 ± 0.94	2.570	.060
	1 ~ < 3	3.48 ± 0.91		
	3 ~ < 5	3.04 ± 0.75		
	≥ 5	3.43 ± 1.17		
Grade of hospital	Region emergency medical center	3.19 ± 1.01 ^{a*}	11.711	.000
	Local emergency medical center	3.01 ± 0.97 ^{a*}		
	Local emergency medical institution	3.78 ± 0.66 ^{b*}		
Type of employment	Temporary	3.22 ± 0.97	-0.949	.344
	Permanent	3.36 ± 0.93		
Type of shiftwork	3-shift system	3.25 ± 0.98	2.835	.062
	Watch-keeping	3.70 ± 0.69		
	Others	3.11 ± 0.98		
Department	Emergency medicine	3.08 ± 0.96 ^{a*}	8.249	.000
	Nursing	3.68 ± 0.74 ^{b*}		
	Others	3.70 ± 1.06 ^{b*}		
Annual income,	< 24,000,000	3.38 ± 0.89	2.883	.059
	24,000,000 ~ < 37,000,000	3.29 ± 0.97		
	≥ 37,000,000	2.73 ± 1.05		
Number of total paramedics	≤ 4 paramedics	3.66 ± 0.77	3.509	.001
	≥ 5 paramedics	3.15 ± 0.98		
Reason of job application to hospital	Because of career to apply government employee	3.53 ± 0.84 ^{ab*}	7.891	.000
	Because of conformance of aptitude	2.94 ± 0.96 ^{a*}		
	Because of no job opportunity to other area	3.71 ± 0.86 ^{b*}		
	Because of advice of acquaintances	3.09 ± 0.79 ^{ab*}		
Retirement age they hope (years old)	26 ~ 29	3.54 ± 1.05	1.463	.216
	30 ~ 39	3.54 ± 0.90		
	40 ~ 49	3.18 ± 0.89		
	50 ~ 59	2.98 ± 1.09		
	60 ~ 65	2.68 ± 0.90		
Whether they want to retire now	Yes	3.83 ± 0.75	8.411	.000
	No	2.79 ± 0.85		
Period they want to work, if they don't want to retire	So far as circumstances of hospital permit	2.58 ± 0.82 ^{a*}	5.562	.005
	Until they prepare turnover requirement	3.19 ± 0.78 ^{b*}		
	Other	2.75 ± 1.01 ^{ab*}		
Whether paramedics of temporary employment continuously work if they change to permanent employment	Yes	2.68 ± 0.82	-6.667	.000
	No	3.80 ± 0.83		

*Tukey test

Table 9. Correlation between job insecurity, job engagement and turnover intention of subjects (N=171)

Variables	Job insecurity	Job engagement	Turnover intention
Job insecurity	1,000		
Job engagement	-.162 ($p = .034$)	1,000	
Turnover intention	.397 ($p < .001$)	-.354 ($p < .001$)	1,000

Table 10. Influence to turnover intention of job insecurity and job engagement (N=171)

Variables	Non-standardized coefficient		standardized coefficient (β)	t	p	R ² variation
	B	Standard error				
Job insecurity	0.522	0.104	.337	4.996	.000	.157
Job engagement	-0.221	0.055	-.276	-4.051	.000	.086

고 응답한 경우(2.68점) 보다 이직의도가 높았고, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($t = -6.667$, $p < .001$).

그러나 근무경력($F = 2.570$, $p = .060$), 고용형태($F = -0.949$, $p = .344$), 근무형태($F = 2.835$, $p = .062$), 연봉($F = 2.883$, $p = .059$), 은퇴적정나이($F = 1.463$, $p = .216$)에 따른 이직의도는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다<Table 8>.

7. 대상자의 직업 불안정성 및 직무열의와 이직의도 사이의 상관관계

직업 불안정성은 직무열의($r = -.162$, $p = .034$)와 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보여 직업 불안정성이 높을수록 직무열의는 낮은 것으로 나타났다.

직업 불안정성과 이직의도와는 유의한 양의 상관관계를 보여($r = .397$, $p < .001$), 직업 불안정성이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

직무열의와 이직의도는 유의한 음의 상관관계를 보여($r = -.354$, $p < .001$), 직무열의가 높을수

록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다<Table 9>.

8. 대상자의 직업 불안정성 및 직무열의가 이직의도에 미치는 영향

대상자의 이직의도에 가장 영향을 많이 미치는 변수는 직업 불안정성으로 나타났다($p < .001$), 직업 불안정성과 직무열의는 대상자의 이직의도를 24.3% 설명하였다<Table 10>.

IV. 고 찰

본 연구 결과에 따르면 응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사는 남자가 53.8%로 약간 더 많았고, 20세 이상에서 29세가 75.4%로 현저히 많았다. 또한 근무경력에서는 '1년 이상에서 3년 미만'이 40.9%, 1년 미만이 35.1%를 차지했고, 계약직으로 고용된 인원이 57.3%로 나타났고, 병원이 적성에 맞아서 취업한 대상자는 46.2%로 가장 많았다. 그럼에도 불구하고 퇴직을 희망하는 대상자

는 46.8%로 조사되었고, 그 이유는 직업 불안정성이 61.3%로 가장 많았다. Lee[5]의 연구에서도 대학병원 내 응급구조사의 39.2%가 불안정한 고용형태로 이직을 계획하고 있는 것으로 나타났다. 이와 같이 30세 미만의 응급구조사들 중 상당수는 적성을 고려하여 취업한 병원에서 업무를 수행함에 있어, 불안정한 고용형태를 실감하고 이직을 고려하고 있는 것으로 사료된다.

또한 근무경력이 2년 이하인 경우는 72.8%가 계약직이었고, 권역응급의료센터에 근무하는 경우 87.5%가 계약직인 것으로 나타났다. 종종 응급환자 중심의 진료 및 대형 재해 등의 발생시 응급의료 지원 등의 업무[1]로 신속하고 질 높은 응급의료서비스를 제공해야 함에도, 응급의료지원팀의 일원인 응급구조사들이 계약직 고용형태로 인해 이동이 잦다는 것은 질 높은 응급의료서비스 제공에 차질을 초래할 수 있는 것으로, 매우 안타까운 일이라 하지 않을 수 없다.

응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사들의 직업 불안정성의 평균은 3.19점(100점 만점 기준 63.8점)으로 나타났으며, Jang과 Baek[7]의 연구에서는 병원에 근무하는 응급구조사들이 병원 측의 대우가 소홀한 것과, 병원 내 부적절한 물리적 환경에 의해 가장 많은 스트레스를 느끼고 있었다.

한편 종합병원 간호사들의 경우 직무스트레스의 하부영역으로서 직업 불안정이 100점 만점에 42.5점으로 직무요구 스트레스(65.1점), 물리적 환경 스트레스(58.8점)의 다른 영역에 비해 비교적 낮은 점수를 나타냈다[18]. 따라서 응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사는 보건의료 유사직종보다 훨씬 높은 수준의 불안정한 고용형태로 인해 불안감을 가지고 있으며 이는 업무에 부정적인 영향을 미칠 것으로 사료된다.

응급의료기관에 근무하는 여자 응급구조사(3.50점)는 남자(3.20점)보다 직업 불안정성이 높았고, 유의한 차이가 있었으며, 이직의도에서도

남자보다 높았고(3.53점) 유의한 차이를 나타냈다. 대부분의 응급구조사들은 공무원으로서 안정적인 119구급대원을 꿈꾸지만, 채용인원에서 여성의 비율은 현저하게 낮으며, 병원에 취업을 하여도 그들 중 상당수가 부족한 간호사를 대신하는 업무에 종사하고 있어[7] 전공과 다른 업무를 배우는 경우도 있다. 이와 같은 업무의 모호성은 직업 불안정성을 상승시키며 반대로 조직몰입도를 떨어뜨리는 계기가 된다[19]. 이는 1급 응급구조사 중 특히 여성의 취업의 길은 남성에 비해 협소하고, 그들이 하는 업무가 고유성을 띄지 않으며, 결혼·임신·육아 등의 경우에도 불안정한 고용형태로 직업을 포기해야 할 상황이 발생하기 때문이라 생각된다.

연령에서는 20세 이상에서 29세(3.44점)가, 30세 이상에서 39세(3.02점)보다 직업 불안정성이 높았고, 유의한 차이가($p < .001$) 있는 것으로 나타났다. 계약직의 직업 불안정성(3.22점)이 평균(3.19점)보다 높은 것으로 나타났다. 연령이 높은 응급구조사들은 근속연수를 감안할 때 상대적으로 정규직 비율이 높을 것으로 추정되고, 이에 따라, 상대적으로 경력이 부족한 20대의 1급 응급구조사들의 직업 불안정성이 높게 나타난 것으로 사료된다. 선행연구에서도 우리나라의 경우 근속연수가 긴 구성원의 승진기회나 보수를 우대하는 연공서열제 적용으로 상대적으로 젊고 경력이 부족한 세대의 실직 가능성이 높게 나타난 것으로 보고되었다[20].

또한 연봉이 2,400만원 미만(3.33점)인 경우의 직업 불안정성이 3,700만원 이상(2.91점)보다 높게 나타났고, 현재 퇴직을 희망하는 사람(3.35점)이 희망하지 않는 사람(3.05점)보다 직업 불안정성이 높게 나타났다. 대상자 중 42.1%(72명)는 2,400만원 미만의 연봉을 받고 있는 것으로 나타났는데, 이는 2012년 전문대졸 졸업자의 평균 연봉(2,985만원)과 보건업 종사자의 평균 연봉

(3,463만원)보다 낮은 것이다[21]. 이와 맥을 같이 하는 것으로 Kim[22]은 급여가 낮을수록 직업불안 평균값이 높아진다고 하였으며, Jeong[9]은 의료기관 응급구조사의 직무만족도에서 가장 큰 불만족 요인이 업무의 중요도에 비해 낮게 측정되어지는 보수에 있다고 하였다.

1급 응급구조사는 응급의료에서 중요한 업무를 수행하는 응급의료인이지만 수행하는 업무에 비해 낮은 대우를 받고 있다. 이는 직업의 불안감을 높이는 계기가 되며, 결과적으로 퇴직을 희망하게 만드는 것으로 사료된다.

병원에 취직하게 된 이유에서는 ‘병원 말고는 마땅히 취업할 곳이 없어서’가 3.45점으로 가장 높게 나타났으며 ‘병원 응급구조사가 내 적성에 맞아서’가 3.05점으로 가장 낮은 직업 불안정성을 보였다. 의료기관내에 근무하는 1급 응급구조사는 자신의 적성을 살려 소신 있게 병원을 선택할 때 조직몰입이 높아지고 최선을 다해 일하게 된다고 보고되었고[9], 대학 보건실 간호사의 경우에도 고용형태가 정규직일수록 직무만족도 및 조직몰입도가 증가하였다[23]. 따라서 본인의 적성에 따라 병원을 선택한 응급구조사의 직업 불안정성을 낮추고 조직몰입을 증가시키기 위해서는 그들의 직업을 안정되게 만들어 줄 수 있는 제도적인 뒷받침이 반드시 필요하다.

본 연구 대상자의 직무열의는 7점 척도에서 4.58점으로 나타났다.

이러한 결과는 종합병원에 근무하는 간호사의 직무열의 평균(4.37점)보다 높은 것으로[8], 응급구조사의 직무열의가 타 보건의료직종보다 결코 뒤지지 않음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 또한 선행 연구에서도 병원 내 응급구조사들은 업무 자체의 보람을 찾아 직업을 선택하였고, 조직 몰입에서 애착심(3.21점)을 평균 이상으로 가지고 있으며[24], 내적요인인 책임감(4.07점), 성취감(3.96점) 등이 높게 나타났[25]. 이와 같이 응급

구조사는 계약직이며 불안한 직업 환경 속에서도 본인이 수행하는 업무에 열의를 가지고 업무를 수행하고 있다. 이는 응급구조사가 취업이 잘되기 때문에 혹은 경제적으로 부유함을 생각하고 선택하는 직업이 아니라 환자를 살린다는 열의가 있어야 함을 알 수 있다.

대상자의 직무열의는 남자(4.87점)와 30세 이상에서 39세(4.98점) 연령에서 높았고, 유의한 차이가 나타났는데, 이는 본 연구에서 남자의 직업 불안정성이 낮게 나타난 것으로 보아 정규직인 경우가 여자에 비해 많은 것으로 추정되고 그로 인해 직무열의도 높고 오래 근무하며 결국 이직의도를 낮게 만드는 것으로 나타났다.

또한 같이 근무하는 응급구조사의 수가 5명 이상일 때 직무열의가 높게 나타났는데, 이는 상사와 동료에 의해 비공식적으로 개인 간 감정적 관심, 지원 정보와 인정의 흐름 등이 사회적 관계에서 제공되어, 자신의 직무에 대한 불만족을 완화할 수 있다는 연구결과[26]와 일치한다. 따라서 응급의료기관 내 응급구조사의 필수 채용인원 기준을 5명 이상으로 정하여 직무 불만족 완화와 열의를 상승시키는 요인으로 활용해야 할 것이라 사료된다.

현재 근무하는 병원에서 퇴직하기를 희망하지 않는 경우의 직무열의(4.82점)가 퇴직하기를 희망하는 경우(4.32점)보다 높게 나타났고, 병원 여건이 허락하는 한 근무를 하겠다는 대상자(5.07점), 정규직 전환 시 계속 근무하겠다는 대상자(5.00점)들에게서 직무열의가 높게 나타났는데, 이는 1급 응급구조사들이 병원에서 근무할 여건만 된다면 퇴직하지 않고, 직무에 열의를 가지고 계속 맡은 바 책임을 다할 의지가 있음을 나타내는 것이라 할 수 있다.

본 연구에서 대상자의 이직의도는 3.28점으로 나타났다. 이는 병원급 이상의 의료기관 내 근무하는 응급구조사를 대상으로 한 결과(평균 3.64

점)보다 낮고[7], 응급환자이송업에 종사하는 응급 의료종사자를 대상으로 진행한 1급 응급구조사의 이직률 평균(4.23점)보다[17] 낮은 것이다. 이는 응급의료기관 내 1급 응급구조사들은 응급의료에 관한 법률에 의거하여 의료기관 안에 있을 때 응급처치의 업무에 종사할 수 있기 때문에, 전공 활용도가 높고, 전문성을 가지고 일할 수 있는 빈도가 높은 반면, Jang과 Baek[7]의 연구에서는 타 부서인 병동과 중환자실에 근무하는 1급 응급구조사도 다수 포함되어 있으므로, 본 연구의 대상자들이 상대적으로 낮은 이직의도를 나타낸 것으로 사료된다. 또한 응급환자 이송업의 경우 1급 응급구조사가 직업을 선택하는 과정에서 가장 중요하게 고려하는 ‘적성과 소질’, ‘적정수준의 연봉’이 충족되지 못하며, 소방공무원이 되기 위한 필요조건인 2년의 임상경력을 충족시키기 위해 취업하는 경우가 많기 때문에 이직의도가 높게 나타난 것이라 할 수 있다. 그러나 본 연구에서 병동 및 중환자실이 아닌 응급의료기관은 1급 응급구조사의 법적인 업무 범위 내에서 응급 환자에게 응급처치를 하고, 직업의 전공을 살릴 수 있는 곳임에도 불구하고 평균 이상의 이직의도를 보이는 것으로 나타났다. 그 이유에 대해서 Jeong[9]은 의료기관 내에서 의료인들이 기피하는 응급실에서 고정근무를 하면서도 직위와 보수 그리고 근무여건에서 직장으로부터 보장을 받을 수 없는 현실 때문이라고 보고하였다.

근무관련 특성에 따라서는 지역응급의료기관(3.78점)에 근무하는 경우, 응급의학과 소속이 아닌 간호과(3.68점)나 기타 소속(3.70점)인 경우, 근무인원이 4명 이하인 경우(3.66점)에 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 지역응급의료기관에 근무하는 응급구조사가 상대적으로 정규직 비율이 높음에도 불구하고(62%) 권역응급의료센터나 지역응급의료센터에 비해 상대적으로 병원 규모가 작다보니 직무의 특성상 직무의 전문성은 낮

고, 과중성은 높으며, 이렇게 병원규모가 상대적으로 작은 지역응급의료기관에서는 응급구조사가 간호과나 기타 소속인 경우가 많을 뿐만 아니라, 근무인원도 적어 직무의 과중성이 높게 나타나며[27] 이로 인해 이직의도가 높은 것으로 사료된다. 연봉에 따라서는 2,400만원 미만 3.38점, 3,700만원 이상 2.73점으로 연봉이 낮을수록 이직의도가 높았다. 이는 1급 응급구조사를 대상으로 연봉이 낮을수록 이직의도가 높게 나타난 선행 연구들과 일치하는 결과이다[7,17,28]. 연봉은 직업 선택에서 중요한 요소이며 일한 만큼의 대우를 보상받는 하나의 지표이기에, 응급실에서 24시간 과중한 업무를 담당하는 응급구조사들에게 낮은 연봉은 이직의도를 상승시키는 원인으로 사료된다.

또한 상관관계에서는 직업 불안정성이 높을수록 이직의도는 높아지며($r = .397, p < .001$), 직무열의가 높을수록 이직의도는 낮아지는($r = -.354, p < .001$) 것으로 나타났다. Lim[26]의 연구에서도 직업 불안정을 높게 지각할수록 조직구성원의 조직 몰입은 낮아지고 이직의도는 높아진다고 보고하였고, Kim[29]의 연구에서도 전문 영업사원들의 직무열의 하위요인 중 헌신이 이직의도를 감소시킨 것으로 나타났다.

본 연구에서 대상자의 이직의도에 미치는 영향 역시 직업 불안정성이 15.7%로 가장 높은 설명력을 나타냈다.

이는 응급의료기관의 1급 응급구조사들이 높은 계약직 비율로 인한 미래에 대한 불확실성 및 낮은 연봉 등으로 직업의 불안정성을 느끼고 있으며 이는 이직에 영향을 주고 있음을 알 수 있다.

Park과 Park[28]의 연구에서도 제도적 보완의 미흡함이 반복되고 신분보장과 근무환경이 개선되지 않는다면 조직몰입을 낮추게 되어 응급의료서비스의 질을 낮추게 될 수 있다고 보고하였다.

그러므로 국민들에게 준비된 전문 인력의 수준 높은 응급의료서비스를 제공하고, 응급의료 분야

의 전문적인 인적 자원의 손실을 막기 위해서는 1급 응급구조사의 직업의 안정성을 확보하고 처우를 개선하는 것이 필요하며, 1급 응급구조사를 응급의료기관에 상주하는 필수 인력 기준에 포함시킬 수 있도록 법률을 개정하는 것이 절실하다고 할 수 있다.

V. 결론 및 제언

1. 결론

응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사들은 57.3%가 계약직이었으며, 이 중 권역응급의료센터에 근무하는 대상자들의 87.5%가 계약직인 것으로 나타났다.

대상자들의 직업 불안정성은 평균 3.19점이었고, 여자, 20~29세, 연봉 2,400만원 미만, 다른 취업자리가 없어서 병원에 취업한 경우, 현재 퇴직을 희망하는 경우에 유의하게 높게 나타났다.

직무열의는 평균 4.58점으로, 남자, 30~39세, 같이 근무하는 응급구조사 수가 5명 이상인 경우, 병원이 적성에 맞아서 취업한 경우, 현재 퇴직을 희망하지 않는 경우, 병원 여건이 허락하는 한 근무를 희망하는 경우, 계약직 중 정규직으로 전환되면 계속 근무를 희망하는 경우에 유의하게 직무열의가 높게 나타났다.

이직의도는 평균 3.28점으로, 여자, 지역응급의료기관, 응급의학과 소속이 아닌 경우, 같이 근무하는 응급구조사 수가 4명 이하인 경우, 다른 취업자리가 없어서 병원에 취업한 경우, 현재 퇴직을 희망하는 경우에 유의하게 높게 나타났다.

응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사들의 직업 불안정성이 높을수록 이직의도는 높게 나타났으며, 직무열의가 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다.

응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사의 이직의도에 가장 영향을 많이 미치는 변수는 직업 불안정성으로 나타났다.

이와 같이 응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사는 보통 이상의 직무열의를 가지고 맡은바 업무를 긍정적이고 적극적으로 몰두하지만, 응급의료기관 내 입지가 불안정하며, 이는 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

따라서, 응급의료기관에서 응급환자들에게 신속하고 전문적이며 질 높은 응급의료서비스를 제공하기 위해서는 응급의료팀의 일원으로서 전문인력인 1급 응급구조사들을 응급의료기관의 필수 인력으로 제정하는 법률과 제도의 뒷받침이 필요하다.

2. 제언

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

- 1) 각 응급의료기관에 근무하는 1급 응급구조사들의 고용환경과 관련된 대대위 조사가 필요하다.
- 2) 응급의료기관에서 응급의료 전문직으로서의 정립을 위해 1급 응급구조사의 역할을 규명하고 이를 통한 고유 업무 확립과 업무 확대에 대한 연구가 지속적으로 필요하다.
- 3) 응급의료기관에서 1급 응급구조사가 법적으로 필수인력이 되기 위한 제도를 뒷받침할 수 있는 후속연구가 필요하다.

References

1. Ministry of Government Legislation, Emergency Medical Service Act, Available at: <http://www.law.go.kr/lsSc.do?menuId=0&subMenu=1&query=%EC%9D%91%EA%>

- B8%89#liBgcolor1, 2014.
2. National Emergency Medical Center. An annual reports of national emergency medical center. Available at: <http://www.nemc.or.kr/egen/inf.emb13.do>, 2013.
 3. Korean Statistical Information Service. Current situation of number of ambulances and working emergency medical technician by the organization. Available at: http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parmTabId=M_01_01#SubCont, 2014.
 4. Park SM, Choi ES, Kim MS, Lee KY. Career choice and employment preparation condition for EMT students. *Korean J Emerg Med Ser* 2011;15(1):66-78.
 5. Lee OH. The work and job satisfaction of paramedics in the emergency room of university hospitals. *Korean J Emerg Med Ser* 2011;15(1):47-63.
 6. Youu SK, Kwon HR, Park HJ, Shin SD, Choi ES, Uhm TH. Job analysis of paramedic on the developing a curriculum method. *Korean J Emerg Med Ser* 2013; 17(3):115-37.
 7. Jang HJ, Baek ML. Influencing factors of the turnover intention in hospital paramedics. *Korean J Emerg Med Ser* 2013;17(3):39-51.
 8. Park MS. The factors that affect work engagement and work burnout for nurses. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University 2010, Seoul, Korea.
 9. Jeong JH. Job satisfaction and organizational commitment among emergency medical technicians of general hospital. Unpublished master's thesis, Catholic University of Daegu 2007, Daegu, Korea.
 10. Ashford SJ, Lee C, Bobko P. Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *The Academy of Management Journal* 1989;32(4):803-29. <http://dx.doi.org/10.2307/256569>
 11. Nam KS, Ryu BJ. A Study on the effects of the perception of job insecurity on mental health and organizational performance. *Korean Journal of Business Administration* 2007;20(1):65-85.
 12. Lee R. The role of emotional labor strategies in the job demand-resource model with burnout and engagement: Call centre employees case. Unpublished master's thesis, Ajou University 2006, Suwon, Korea.
 13. Sim JH. Study on the effects of job insecurity of employee EVLN response. Unpublished master's thesis, University of Seoul 2009, Seoul, Korea.
 14. Schaufeli W, Bakker A. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 2004; 25(3):293-315. <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>
 15. Becker HS. Note on the of commitment. *American Journal of Psychology* 1960;66: 32-40.
 16. Cho YS. A Study on organizational commitment and turnover intention of secretaries: With special focus on career variables. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University 1998, Seoul, Korea.
 17. Kim MS, Lee KY. The job satisfaction and turnover intention of emergency medical technician in the private ambulance

- service. *Korean J Emerg Med Ser* 2012; 16(1):65-80.
18. Yoon KS, Kim SY. Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *J Korean Acad Nurs Adm* 2010; 16(4):507-16.
19. Han YM. Influence of job related and personal characteristics on organizational commitment among hospital employees. Unpublished master's thesis, Inje University 2003, Kimhae, Korea.
20. Han SS. A study on relationship between job insecurity and psychosocial distress. Unpublished master's thesis, Yonsei University 2003, Seoul, Korea.
21. Ministry of Employment and Labor. Statistics of employment and labor. Available at: <http://laborstat.moel.go.kr>, 2014.
22. Kim TS. The relationship between occupation satisfaction, job satisfaction, job insecurity and turn over of marine sports industry employees. Unpublished doctoral dissertation, Pukyong National University 2013, Busan, Korea.
23. Choi ES. A study of the job satisfaction and organizational commitment of non-tenured health care workers: With special emphasis on university and college school nurses. Unpublished doctoral dissertation, Myongji University 2014, Seoul, Korea.
24. Park SS, Park JS, Park DS. Influence of job satisfaction in emergency medical technician within hospital upon organizational commitment. *Korean J Emerg Med Ser* 2009;13(2):99-108.
25. Kim JG, Koh JM, Kim KW, Jung YT. A study on problem solution method for works improvement and advancement quality of life on Job analysis of emergency medical technicians. *Korean J Emerg Med Ser* 2007;11(1):73-80.
26. Lim VKG. Job insecurity and it's outcomes: Moderating effects of work based and non-work-based social support. *Human Relations* 1996;49(2):171-94. <http://dx.doi.org/10.1177/001872679604900203>
27. Park JS. Influence to turnover intention of job insecurity, job characteristics and job engagement of paramedics in hospital. Unpublished master's thesis, Kongju National University 2015, Gongju, Korea.
28. Park SS, Park JS. Relationship between job characteristics and turnover intention · organizational commitment in emergency medical technicians within medical institution. *J Korea acad-ind coop Soc* 2013; 14(2):768-77. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.2.768>
29. Kim NG. The effects of salesperson's emotional labor on turnover and customer orientation mediated by burnout and work engagement: The moderating effect of emotional intelligence. Unpublished doctoral dissertation, Chonbuk National University 2011, Gwangju, Korea.