

119 구급대원의 직무만족도와 그의 관련요인

박호진¹, 윤석한², 조영채^{3*}

¹충남대학교 대학원 보건학과, ²대전보건대학 방사선과, ³충남대학교 의과대학 예방의학교실

Job Satisfaction and Its Related Factors among 119 Rescue Workers

Ho-Jin Park¹, Seok-Han Yoon², Young-Chae Cho^{3*}

¹Department of Public Health, Graduate School of Chungnam National University

²Department of Radiological Techniology, Daejeon Health Science College

³Department of Preventive Medicine and Public Health, College of Medicine, Chungnam National University

요약 본 연구는 119구급대원의 인구사회학적특성, 건강관련행위특성, 직업관련 특성, 폭력경험, 소진 및 직무스트레스에 따른 직무만족도 수준을 알아보고, 폭력경험, 소진 및 직무스트레스와 직무만족도와 의 관련성을 규명하고자 시도하였다. 조사대상은 전국 14개 소방서에 근무하고 있는 119구급대원 1,240명으로 하였으며, 조사는 2016년 3월 1일부터 4월 30일까지의 기간 동안에 구조화된 무기명 자기기입식 설문조사에 의하였다. 연구결과, 조사대상자의 인구사회학적 및 건강관련행위특성에 따른 직무만족도는 연령이 낮을수록, 기혼군보다 미혼군에서, 규칙적인 운동을 한다는 군보다 하지 않는다는 군에서, 여가시간이 있다는 군보다 없다는 군에서, 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서, 주관적인 건강상태가 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서 유의하게 낮았다. 직업관련특성에 따른 직무만족도는 직위가 낮을수록, 근무경력 짧을수록, 월수입이 낮을수록, 업무의 신체적 부담정도가 적당하다는 군보다 힘들다는 군에서, 업무에 만족한다는 군보다 만족하지 못한다는 군에서, 업무에 대한 적성이 맞다는 군보다 맞지 않다는 군에서, 직업전환의사가 없다는 군보다 있다는 군에서 유의하게 낮았다. 또한, 조사대상자의 직무만족도 점수는 폭력경험, 직무스트레스 및 소진이 높은 군일수록 유의하게 낮았으며, 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비는 폭력경험, 직무스트레스 및 소진이 낮은 군에 비해 높은 군으로 갈수록 유의하게 증가하였다. 위와 같은 연구결과는 119구급대원의 직무만족도는 인구사회학적 및 건강관련행위 특성이나 직업관련 특성 뿐만 아니라 직무스트레스, 폭력경험 및 소진과도 유의한 관련성이 있음을 시사하고 있다.

Abstract This study examined the level of job satisfaction of rescue workers in accordance with the sociodemographic and health related characteristics, as well as job-related factors. Moreover, this study aimed to know the relationship between job satisfaction and violence experience, job stress, and burn-out. A total of 1,240 rescue workers, who works in 14 fire stations across the country, were surveyed. The survey was conducted by self-administered questionnaires during the period between March 1st and April 30, 2016. As a result, the score of job satisfaction according to the sociodemographic and health related characteristics were significantly lower in the younger-aged group, unmarried group, no-regular exercise group, and poor group of subjective sleep evaluation, unhealthy group of subjective health status than their respective counterparts. From the perspective of job-related characteristics, the job satisfaction scores were significantly lower in the groups of lower rank, lower job career, lower monthly income, hard group of physical burden of work, dissatisfaction group of sense of satisfaction in work, unfit group of the job, without group of consider quitting the job than their respective counterparts. The score of job satisfaction, in accordance with violence experience, job stress, and burn-out were significantly lower in groups with higher scores of violence experience, job stress, and burn-out. In a logistic regression analysis, the adjusted odds ratio of the low-risk job satisfaction were significantly increased in the very high group than in the low group of violence experience, in middle, high and very high group than in low group of job stress, in very high group than in low group of burn-out. The results suggest that the job satisfaction of rescue workers is significantly influenced by various factors, including socio-demographic characteristics, health-related behaviors, job-related characteristics, violence experience, job stress, and burn-out.

Keywords : Job satisfaction; Violence; Job stress; Burn-out; 119 rescue workers.

*Corresponding Author : Young-Chae Cho(Chungnam National Univ.)

Tel: +82-42-580-8265 email: choyc@cnu.ac.kr

Received May 1, 2017

Revised May 11, 2017

Accepted July 7, 2017

Published July 31, 2017

1. 서론

우리나라에서의 구급업무는 1982년 일부 소방서에서 119 구급대를 배치하여 운영하면서 시작되었으며, 1983년부터 소방법이 개정되면서 구급업무가 소방의 기본업무로 법제화되었다[1]. 119 구급대는 불의의 사고나 부상 및 각종 질병으로 응급의료가 필요한 국민에게 신속한 응급처치를 받을 수 있도록 지원하고 있으며, 특히 119구급대원은 사고현장에서 병원까지 환자에게 직접적인 응급처치를 제공하면서 이송하는 전문성을 갖춘 현장민원 최 일선 부서의 중요인력이다[1].

그동안 우리나라는 경제가 발전하면서 산업재해, 교통사고 등으로 인한 손상이 증가하고 국민들의 안전 및 건강에 대한 의식이 높아지면서 119구급에 대한 국민들의 요구도 급증하게 되었다. 2015년 말 현재 119구급대원들의 응급환자 이송 건수는 년 간 2,535,412건을 넘어서게 되었으며, 매년 계속해서 업무가 폭주하고 있는 실정이다[1]. 이렇게 119구급대에 대한 국민들의 다양한 요구가 급증하게 됨에 따라 119구급대원들은 그 요구에 적절하게 대응해야 하므로 업무 상 많은 스트레스를 받게 된다. 특히 119구급대원들은 갑작스런 사고나 손상 등 예기치 못한 사건을 당해 판단력이 떨어지고, 불안 및 감정이 격앙되어 있는 환자나 보호자뿐만 아니라 심지어 술에 취해 있는 상태의 사람들로부터 사건 현장에서 폭력을 당하기도 한다[2,3]. 따라서 이 같은 업무상 사건을 경험하게 되는 119구급대원들은 직무만족도가 저하될 수밖에 없게 된다.

한편, 직무만족이란 한 개인이 직무에 대해서 가지고 있는 감성적이고 정서 적인 선호도를 의미한다. 일반적으로 직무만족은 조직구성원들이 자신의 직무에 대해 느끼는 긍정 혹은 부정적인 감정을 나타내는 것으로, 이는 개인의 성향, 감정, 직무특성, 작업환경 등에 의해 다양하게 나타난다[4-6]. 따라서 직무만족에 영향을 미치는 요인들을 살펴봄으로써 조직 구성원들의 직무만족 수준을 높일 수 있는 계기를 마련할 수 있을 것이다.

그동안 119구급대원의 직무만족도에 관한 선행연구들은 인구사회학적 특성이나 직업관련 특성 변수들과의 관련성을 검토한 단편적인 연구가 대부분이다[7-9]. 따라서 나날이 저하되어 가고 있는 119구급대원의 직무만족도를 향상시키기 위한 방안의 하나로 이들의 직무만족도에 관련된 요인들을 포괄적으로 조사하여 파악할 필요성이 있다고 본다.

이에 본 연구는 119구급대원의 인구사회학적특성, 건강관련행위특성, 직업관련 특성뿐만 아니라 폭력경험, 소진 및 직무스트레스에 따른 직무만족도 수준을 알아보고, 폭력경험, 소진 및 직무스트레스와 직무만족도와의 관련성을 규명하고자 시도하였다.

2. 조사대상 및 방법

2.1 조사대상

본 연구의 대상자는 국민안전처 중앙소방본부 산하 전국의 소방서에 근무하고 있는 119 구급대원 중 사전에 설문참여에 동의한 1,400명을 선정하였다. 선정기준은 서울특별시, 5개의 광역시(부산, 대구, 인천, 광주, 대전) 및 8개 도(경기, 강원, 충북, 충남, 경북, 경남, 전북, 전남)에서 각각 1개소씩 14개의 소방서를 임의로 선정하였으며, 설문조사 결과 응답내용이 미비하거나 불확실한 설문 응답자 160명을 제외한 1,240명(회수율 88.6%)의 자료를 분석대상으로 하였다.

2.2 자료수집방법

자료 수집은 2016년 3월 1일부터 4월 30일까지의 기간 동안에 구조화된 무기명 자기기입식 설문조사에 의하였다. 설문조사는 조사대상자들에게 사전에 설문 참여의 동의를 얻은 후 설문지를 배포하고 일과시간 외에 작성토록 하여 회수하였다.

2.3. 연구에 사용한 변수

2.3.1 인구사회학적 및 건강관련행위 특성:

인구사회학적 및 건강관련행위 특성을 나타내는 변수로는 성, 연령, 결혼상태, 비만도(Body mass index; BMI), 음주 여부, 규칙적 운동 여부, 커피음용 여부, 주관적인 수면의 질, 여가활동시간, 주관적인 건강상태 등을 조사하였다. 연령은 「29세 이하」, 「30~39세」, 「40~49세」, 「50세 이상」으로 구분하였고, 결혼 상태는 「기혼」과 「미혼」으로 구분하였다. BMI는 최근 정기건강검진시에 측정된 신장 및 체중을 사용하여 체중을 신장의 제곱근으로 나눈 Quetelet 지수 $[BMI(kg/m^2) = \text{체중}(kg) / \text{신장}(m)^2]$ 를 활용하였다. BMI의 구분은 세계보건기구 아시아 태평양 기준[10]에 따라 18.5kg/m² 미만을 「저체중군」, 18.5~23.0kg/m² 미만을 「정상

군), 23.0~25.0kg/m² 미만을 「과체중군」, 25.0kg/m² 이상을 「비만군」으로 구분하였다. 음주여부는 「음주」와 「비음주」로 구분하였고, 규칙적 운동 여부는 1주일에 3회 이상, 회 당 30분 이상의 운동을 하는 사람을 「운동군」으로, 그렇지 않은 사람을 「비운동군」으로 구분하였으며, 커피음용 여부는 「음용」과 「비음용」으로 구분하였다. 주관적인 수면의 질은 1일 수면시간이 7~8시간인 군을 「적당한 수면 군」, 7시간미만 또는 8시간 이상인 군을 「부적당한 수면 군」으로 구분하였다. 여가활동 시간은 「있다는 군」과 「없다는 군」으로 구분하였으며, 주관적인 건강상태는 「건강하다」, 「보통이다」 및 「건강하지 않다」로 구분하였다.

2.3.2 직업관련 특성:

직업관련 특성으로는 직위, 근무경력, 근무부서, 교대 근무여부, 업무의 신체적 부담정도, 업무에 대한 만족도, 직업에 대한 적성, 직업전환의사 등을 조사하였다. 직위는 「소방사」, 「소방교」 및 「소방장 이상」으로 구분하였고, 근무경력은 「5년 미만」, 「5~9년」, 「10년 이상」으로 구분하였다. 근무부서는 「행정」, 「운전」, 「구급」, 「구조」와 「기타」로 구분하였고, 교대근무 여부는 「한다」와 「하지 않는다」로 구분하였으며, 업무에 대한 신체적 부담 정도는 「적당하다」와 「힘들다」로 구분하였다. 업무에 대한 만족 여부에 대해서는 「만족한다」와 「만족하지 못하다」로 구분하였고, 직업에 대한 적성은 「맞는다」와 「맞지 않는다」로 구분하였다. 현재의 직업에서 다른 직업으로의 전환의사에 대해서는 「전환할 의사가 있다」와 「전환할 의사가 없다」로 구분하였다.

2.3.3 폭력경험(Violence experience):

폭력경험의 측정은 Yun[11]이 응급실 간호사를 대상으로 사용한 도구를 119구급대원에게 맞게 수정하여 사용하였다. 이 도구는 「언어적 폭력」 4항목, 「신체적 위협」 5항목, 「신체적 폭력」 7항목의 3개 하위영역의 총 16항목으로 구성되어 있다. 「언어적 폭력」과 「신체적 위협」은 각각 주 단위, 월 단위로 하여 「경험한 적이 없다」를 0점, 「1회 이내」는 1점, 「1~2회」는 2점, 「3~4회」는 3점, 「5회 이상」은 4점을 주었다. 이 때 1회 이내란 1년 동안의 폭력경험을 주 또는 월로 나누는 것을 의미한다. 신체적 폭력은 1년 단위로 구분하

였다. 「1회 이내」는 1점, 「1~2회」는 2점, 「3~4회」는 3점, 「5회 이상」은 4점으로 측정하였다. 점수가 높을수록 폭력의 경험과 빈도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 전체 문항에 대한 내적신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.940이었고, 하위영역별로는 언어적 폭력 영역 $\alpha=0.905$, 신체적 위협 영역 $\alpha=0.918$, 신체적 폭력 영역 $\alpha=0.879$ 의 수준이었다.

2.3.4 직무스트레스(Job stress):

직무스트레스의 측정은 Karasek 등[12]의 직무내용설문지(Job Content Questionnaire; JCQ)를 우리나라 근무 환경에 맞게 번안하여 타당도가 검증된 설문지를 사용하였다[13]. JCQ는 직장환경에 기인하는 직업성 스트레스의 요인으로서 업무의 요구도, 업무의 자율성 및 직장의 사회적 지지로 구성되어 있다. 업무의 요구도는 5개 항목으로 구성된 척도이며, 업무의 자율성은 의사결정권한(decision authority) 3개 문항과 기량의 활용성(skill decision) 6개 문항으로 구성된 척도로서 총 14개 항목에 대해 「항상 그렇다」, 「자주 그렇다」, 「가끔 그렇다」 및 「전혀 그렇지 않다」의 4점 척도로 응답하게 하며, 각각에 대해 0-1-2-3점을 부여하였다. 직장의 사회적 지지를 나타내는 상사나 동료로부터의 지지는 각각 4 문항의 척도로 되어 있다. 각 문항은 「매우 그렇다」 3점, 「대부분 그렇다」 2점, 「조금 그렇다」 1점, 「전혀 그렇지 않다」에 0점을 부여하였으며, Karasek 등[12]의 점수산정방식에 따라 점수를 산정하였다. 업무의 요구도 점수가 높으면 업무에 대한 심리적 부담 정도가 높음을 의미하며, 업무의 자율성 점수가 높으면 업무에 대한 의사결정권한이 높고 자신의 기량활용성이 높음을 의미한다. 상사나 동료로부터의 지지는 각각의 합산한 득점이 높을수록 사회적지지 수준이 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 직무스트레스 전체 문항의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.763이었고, 하위영역별로는 업무의 요구도 영역 $\alpha=0.759$, 업무의 자율성 영역 $\alpha=0.763$, 상사의 지지 영역 $\alpha=0.915$, 동료의 지지 영역 $\alpha=0.912$ 의 수준이었다.

2.3.5 소진(Burn-out):

소진의 측정은 Maslach와 Jackson[14]이 개발한 도구를 Choi[15]가 번안하여 사용한 MBI (Maslach Burnout Inventory)를 119구급대원에게 맞게 수정하여 사용하였

다. 이 도구는 정서적 탈진 9항목, 비인격화 5항목 및 개인의 성취감 8항목의 3개 하위영역의 총 22개 항목으로 구성되어 있으며, 「전혀 그렇지 않다」 1점, 「별로 그렇지 않다」 2점, 「보통이다」 3점, 「어느 정도 그렇다」 4점, 「매우 그렇다」 5점으로 측정하였다. 정서적 탈진과 비인격화는 점수가 높을수록 소진의 정도가 높은 것을 의미하고, 개인의 성취감은 8항목의 점수가 높을수록 소진의 정도가 낮은 것을 의미하며, 전체 점수가 높을수록 소진의 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서의 전체 문항에 대한 내적신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.851이었고, 하위영역별로는 정서적 탈진 영역 $\alpha=0.778$, 비인격화 영역 $\alpha=0.781$, 개인의 성취감 영역 $\alpha=0.705$ 의 수준이었다.

2.3.6 직무만족도(Job satisfaction):

직무만족도 측정도구로는 Slavitt 등[16]이 개발한 업무만족도 목록(The index of work satisfaction) 48문항을 기초로 우리나라 실정에 맞게 Park 등[17]이 수정한 41문항의 도구를 119구급대원에게 맞게 수정하여 사용하였다. 직무만족 하위영역으로는 보수(5항목), 자율성(5항목), 업무요구(4항목), 행정(10항목), 상호작용(8항목) 전문적 지위(6항목), 구급대원간의 상호관계(3항목)로 구성되었다. 측정척도는 각각의 요인별로 「전혀 그렇지 않다」에서 「매우 그렇다」까지의 Likert의 5점 척도를 사용하였으며, 부정적인 문항은 역방향으로 환산하여 사용하였다. 각각의 합산한 득점범위는 41~205점으로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 직무만족 전체 문항에 대한 내적신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.896이었고, 하위영역별로는 보수 영역 $\alpha=0.814$, 자율성 영역 $\alpha=0.768$, 업무요구 영역 $\alpha=0.759$, 행정 영역 $\alpha=0.758$, 상호작용 영역 $\alpha=0.745$, 전문적 지위 영역 $\alpha=0.775$, 구급대원간의 상호관계 영역 $\alpha=0.773$ 의 수준이었다.

2.4 자료처리 및 통계분석

수집된 자료는 SPSS WIN(ver 22.0)프로그램을 사용하여 통계분석 하였다. 단변량 분석에서 인구사회학적 특성, 건강관련행위특성, 직업관련 특성, 폭력경험, 소진 및 직무스트레스에 따른 직무만족도 평균점수의 비교는 t-test 및 ANOVA로 검정하였다. 또한, 폭력경험, 직무스트레스 및 소진이 직무만족도에 미치는 위험비를 산출하

기 위해 로지스틱 회귀분석(Logistic regression)을 이용하여 다른 변수를 통제하지 않은 단변량 모델과 단변량 분석에서 유의하였던 변수를 통제한 다변량 모델에 의해 직무만족도에 대한 폭력경험의 교차비(odds ratio)와 95% 신뢰구간을 구하였다. 모든 통계량의 유의수준은 $p<0.05$ 로 하였다.

Table 1. Mean score of job satisfaction by sociodemographic characteristics and health related behavior factors

Variables	N(%)	Job satisfaction Mean \pm SD	t(F)	p-value
Sex			4.317	0.417
Male	1051(84.8)	131.16 \pm 16.37		
Female	189(15.2)	130.13 \pm 14.07		
Age(years)			12.721	0.000
≤ 29	288(23.2)	128.29 \pm 14.95		
30-39	678(54.7)	129.30 \pm 15.67		
40-49	247(19.9)	129.52 \pm 12.23		
50 \leq	27(2.2)	137.49 \pm 16.45		
Marital status			11.316	0.000
Married	517(41.7)	134.22 \pm 17.20		
Unmarried	723(58.3)	128.70 \pm 14.74		
Education			3.423	0.237
\leq High school	127(10.2)	132.60 \pm 17.19		
College \leq	1113(89.8)	130.82 \pm 15.90		
BMI(kg/m ²)			4.335	0.648
<18.5	24(1.9)	128.21 \pm 12.30		
18.5-22.9	462(37.3)	131.61 \pm 15.90		
23.0-24.9	381(30.7)	130.60 \pm 15.44		
≥ 25.0	373(30.1)	130.85 \pm 17.01		
Smoking habits			4.158	0.161
Smoking	418(33.7)	131.96 \pm 16.93		
Non-smoking	694(56.0)	130.80 \pm 14.86		
Ex-smoking	128(10.3)	128.98 \pm 18.84		
Alcohol drinking			5.903	0.072
Drinking	862(69.5)	131.11 \pm 16.13		
Non-drinking	326(26.3)	131.51 \pm 16.00		
Ex-drinking	52(4.2)	126.08 \pm 14.00		
Coffee drinking			5.812	0.061
Yes	732(59.0)	130.30 \pm 16.07		
No	508(41.0)	132.03 \pm 15.95		
Regular exercise			9.023	0.043
Yes	870(70.2)	131.61 \pm 16.27		
No	370(29.8)	129.59 \pm 15.42		
Leisure time			14.125	0.000
With	867(69.9)	132.66 \pm 16.32		
Without	373(30.1)	127.16 \pm 14.68		
Subjective sleep evaluation			13.987	0.000
Good	542(43.7)	136.23 \pm 16.16		
Poor	698(56.3)	126.95 \pm 14.72		
Subjective health status			13.208	0.000
Healthy	1009(81.4)	133.13 \pm 15.76		
Unhealthy	231(18.6)	121.71 \pm 13.81		
Total	1,240(100.0)	131.01 \pm 16.04		

3. 연구결과

3.1 인구사회학적특성 및 건강관련행위 특성별 직무만족도

조사대상자의 인구사회학적특성 및 건강관련행위특성별 직무만족도 수준은 [Table 1]과 같다. 직무만족도의 평균 점수는 연령이 낮을수록($p<0.001$), 기혼군보다 미혼군에서($p<0.001$), 규칙적인 운동을 한다는 군보다 하지 않는다는 군에서($p<0.001$), 여가시간이 있다는 군보다 없다는 군에서($p<0.001$), 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서($p<0.001$), 주관적인 건강상태가 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서($p<0.001$) 유의하게 낮았다.

3.2 직업관련 특성별 직무만족도

조사대상자의 직업관련특성별 직무만족도 수준은 [Table 2]와 같다. 직무만족도의 평균 점수는 직위가 낮

Table 2. Mean score of job satisfaction according to job related factors

Variables	N(%)	Job satisfaction Mean±SD	t(F)	p-value
Job position			15.212	0.000
Staff	513(41.4)	127.42±16.96		
Charge	419(33.8)	128.57±14.99		
Head	308(24.8)	135.33±14.03		
Job career(year)			12.907	0.000
≤1	270(21.8)	127.87±16.06		
2-9	630(50.8)	128.57±16.26		
10-19	268(21.6)	129.46±14.11		
20≤	72(5.8)	137.35±13.61		
Monthly income(₩10,000)			5.132	0.148
≤200	56(4.5)	131.64±14.77		
201-399	1051(84.8)	131.30±16.26		
400≤	133(10.7)	128.44±14.58		
Shift work			6.158	0.073
With	1223(98.6)	130.91±15.98		
Without	17(1.4)	137.94±18.77		
Physical burden of work			12.174	0.000
Adequate	768(61.9)	135.47±15.70		
Hard	472(38.1)	123.74±13.79		
Sense of satisfaction in work			11.539	0.000
Satisfaction	743(59.9)	136.60±14.99		
Dissatisfaction	497(40.1)	122.64±13.76		
Fit to the job			12.012	0.000
Fit	885(71.4)	133.98±15.86		
Unfit	355(28.6)	123.59±13.97		
Consider quitting the job			12.439	0.000
With	456(36.8)	123.77±13.52		
Without	784(63.2)	135.21±15.89		
Total	1,240(100.0)	131.01±16.04		

을수록($p<0.001$), 근무경력이 짧을수록($p<0.001$), 월수입이 낮을수록($p<0.001$), 업무의 신체적 부담정도가 적당하다는 군보다 힘들다는 군에서($p<0.001$), 업무에 만족한다는 군보다 만족하지 못한다는 군에서($p<0.001$), 업무에 대한 적성이 맞는다는 군보다 맞지 않는다는 군에서($p<0.001$), 직업전환의사가 없다는 군보다 있다는 군에서($p<0.001$) 유의하게 낮았다.

3.3 폭력경험에 따른 직무만족도

조사대상자의 폭력경험에 따른 직무만족도 수준은 [Table 3]과 같다. 폭력경험에 따른 직무만족도 평균 점수를 비교하기 위해 폭력경험 총점과 하위영역별 점수를 4분위 수(quartile)를 기준으로 Q1군(낮은 군), Q2군(중간 군), Q3군(높은 군) 및 Q4군(매우 높은 군)으로 구분하여 분석하였다. 그 결과 직무만족도 점수는 폭력경험 총점이 높은 군일수록 유의하게 낮았다($p<0.001$). 하위영역별로는 언어적 폭력($p<0.001$), 신체적 위협($p<0.001$) 및 신체적 폭력($p<0.001$) 모두 높은 군일수록 직무만족도 점수는 유의하게 낮았다.

Table 3. Mean score of job satisfaction according to violence experience

Variables	N(%)	Job satisfaction Mean±SD	F	p-value
Total score of violence experience			19.865	0.000
Low(Q1)	309(24.9)	134.40±16.06		
Middle(Q2)	286(23.1)	134.13±16.02		
High(Q3)	338(27.3)	129.85±14.63		
Very high(Q4)	307(24.7)	125.95±16.11		
Verbal violence			15.575	0.000
Low(Q1)	306(24.7)	133.88±16.01		
Middle(Q2)	376(30.3)	131.92±15.52		
High(Q3)	268(21.6)	132.24±14.06		
Very high(Q4)	290(23.4)	125.64±17.24		
Physical threat			17.093	0.000
Low(Q1)	336(27.1)	134.98±16.20		
Middle(Q2)	252(20.3)	132.91±15.79		
High(Q3)	351(28.3)	129.59±14.74		
Very high(Q4)	301(24.3)	126.63±16.28		
Physical violence			24.613	0.000
Low(Q1)	352(28.4)	134.02±15.24		
Middle(Q2)	344(27.7)	132.96±16.36		
High(Q3)	222(17.9)	128.92±16.04		
Very high(Q4)	322(26.0)	125.06±14.26		
Total	1,240(100.0)	131.01±16.04		

3.4 직무스트레스에 따른 직무만족도

조사대상자의 직무스트레스에 따른 직무만족도 수준은 [Table 4]와 같다. 직무스트레스에 따른 직무만족도 평균 점수를 비교하기 위해 직무스트레스 총점과 하위영역별 점수를 4분위수(quartile)를 기준으로 Q1군(낮은 군), Q2군(중간 군), Q3군(높은 군) 및 Q4군(매우 높은 군)으로 구분하여 분석하였다. 그 결과, 직무만족도 점수는 직무스트레스 총점이 높은 군일수록 유의하게 낮았다($p<0.001$). 하위영역별로는 업무의 요구도가 높은 군일수록($p<0.001$), 업무의 자율성($p<0.001$), 상사의 지지도($p<0.001$) 및 동료의 지지도($p<0.001$)가 낮은 군일수록 직무만족도 점수는 유의하게 낮았다.

Table 4. Mean score of job satisfaction according to job stress

Variables	N(%)	Job satisfaction Mean±SD	F	p-value
Total score of job stress			54.390	0.000
Low(Q1)	298(24.0)	139.01±15.12		
Middle(Q2)	280(22.6)	131.98±15.11		
High(Q3)	355(28.6)	128.73±17.32		
Very high(Q4)	307(24.8)	123.74±12.58		
Job demand			12.525	0.000
Low(Q1)	307(24.8)	134.81±17.58		
Middle(Q2)	225(18.1)	133.08±16.30		
High(Q3)	447(36.0)	129.11±15.07		
Very high(Q4)	261(21.0)	127.99±14.40		
Decision latitude			14.245	0.000
Low(Q1)	279(22.5)	127.87±14.98		
Middle(Q2)	352(28.4)	128.87±16.39		
High(Q3)	247(19.9)	132.24±15.15		
Very high(Q4)	362(29.2)	135.41±17.01		
Supervisor support			162.062	0.000
Low(Q1)	426(34.4)	122.32±13.46		
Middle(Q2)	177(14.3)	126.59±12.16		
High(Q3)	455(36.7)	134.25±12.55		
Very high(Q4)	182(14.7)	147.52±17.31		
Coworker support			130.433	0.000
Low(Q1)	338(27.3)	121.20±12.23		
Middle(Q2)	123(9.9)	127.20±13.28		
High(Q3)	468(37.7)	131.34±13.07		
Very high(Q4)	311(25.1)	142.66±17.08		
Total	1,240(100.0)	131.01±16.04		

3.5 소진에 따른 직무만족도

조사대상자의 소진에 따른 직무만족도 수준은 [Table 5]와 같다. 소진에 따른 직무만족도 평균 점수를 비교하기 위해 소진 총점과 하위영역별 점수를 4분위수(quartile)를 기준으로 Q1군(낮은 군), Q2군(중간 군), Q3군(높은 군) 및 Q4군(매우 높은 군)으로 구분하여 분

석하였다. 그 결과 직무만족도 점수는 소진의 총점이 높은 군일수록 유의하게 낮았다($p<0.001$). 하위영역별로는 정서적 탈진($p<0.001$)과 비인격화($p<0.001$)는 점수가 높을수록, 개인의 성취감은 점수가 낮을수록($p<0.001$) 직무만족도 점수가 유의하게 낮았다.

Table 5. Mean score of job satisfaction according to burn-out

Variables	N(%)	Job satisfaction	F	p-value
		Mean±SD		
Total score of burn-out			73.744	0.000
Low(Q1)	303(24.4)	139.41±17.02		
Middle(Q2)	329(26.5)	133.39±14.41		
High(Q3)	309(24.9)	128.82±12.98		
Very high(Q4)	299(24.1)	122.12±14.53		
Emotional exhaustion			80.903	0.000
Low(Q1)	306(24.7)	139.02±16.65		
Middle(Q2)	359(29.0)	133.90±14.47		
High(Q3)	248(20.0)	129.33±13.06		
Very high(Q4)	327(26.4)	121.60±14.09		
Depersonalization			53.912	0.000
Low(Q1)	263(21.2)	138.66±18.30		
Middle(Q2)	320(25.8)	134.39±14.40		
High(Q3)	395(31.9)	128.08±13.69		
Very high(Q4)	262(21.1)	123.59±14.39		
Personal accomplishment			8.265	0.000
Low(Q1)	291(23.5)	129.06±15.78		
Middle(Q2)	292(23.5)	129.36±15.39		
High(Q3)	382(30.8)	131.21±16.84		
Very high(Q4)	275(22.2)	134.80±15.70		
Total	1,240(100.0)	131.01±16.04		

3.6 직무만족도에 대한 폭력경험의 관련성

조사대상자의 직무만족도에 대한 폭력경험의 관련성을 알아보기 위한 로지스틱회귀분석결과는 [Table 6]과 같다. 폭력경험과 직무만족도와의 관련성을 파악하기 위해 폭력경험 점수를 4분위 수(quartile)를 기준으로 낮은 군(Q1군), 중간 군(Q2군), 높은 군(Q3군) 및 매우 높은 군(Q4군)으로 구분하고, 직무만족도 점수를 4분위수(quartile)를 기준으로 첫 번째의 가장 낮은 집단(Q1)을 「직무만족도가 낮은 군」으로, 나머지 세 집단(Q2, Q3, Q4)을 「직무만족도가 높은 군」으로 구분하여 분석하였다. 이때 다른 변수를 통제하지 않은 단변량 모델과 단변량 분석에서 유의하였던 변수인 연령, 결혼상태, 규칙적인 운동여부, 여가시간, 주관적인 수면의 질, 주관적인 건강상태, 자격증유무, 직위, 근무경력, 업무의 신체적 부담 정도, 업무에 대한 만족여부, 업무에 대한 적성여부 및 직업전환의사를 통제변수로 투입한 다변량 모델에 의

해 직무만족도에 대한 폭력경험의 교차비와 95% 신뢰구간을 구하였다.

그 결과 다른 변수를 통제하지 않은 단변량 모델에서는 폭력경험 총점이 낮은 군(Q1군)에 비해 높은 군(Q3군)과 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다. 하위영역별로는 언어적 폭력 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 매우 높은 군(Q4군)에서, 신체적 위협 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 높은 군(Q3군)과 매우 높은 군(Q4군)에서, 신체적 폭력 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다. 다른 변수를 통제한 다변량 모델에서는 폭력경험 총점이 낮은 군(Q1군)에 비해 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다. 하위영역별로는 언어적 폭력, 신체적 위협 및 신체적 폭력의 모든 영역에서 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다.

Table 6. Odds ratios and 95% confidence intervals for job satisfaction and violence experience factors

Variables	Crude		Adjusted ^a	
	ORs	(95% CI)	ORs	(95% CI)
Total score of violence experience				
Low(Q1)	1.000		1.000	
Middle(Q2)	1.763	(0.204-4.440)	1.742	(0.163-3.515)
High(Q3)	3.478	(1.159-7.896)	2.467	(0.576-4.237)
Very high(Q4)	4.268	(2.084-9.859)	3.289	(1.077-8.082)
Verbal violence				
Low(Q1)	1.000		1.000	
Middle(Q2)	1.711	(0.985-2.972)	1.968	(0.825-4.696)
High(Q3)	2.018	(0.940-4.333)	1.950	(0.848-3.629)
Very high(Q4)	3.320	(1.706-6.461)	3.401	(1.600-7.229)
Physical threat				
Low(Q1)	1.000		1.000	
Middle(Q2)	1.651	(0.227-3.993)	1.609	(0.376-2.986)
High(Q3)	3.783	(1.457-6.341)	2.838	(0.452-5.551)
Very high(Q4)	5.858	(2.427-9.722)	3.102	(1.500-7.431)
Physical violence				
Low(Q1)	1.000		1.000	
Middle(Q2)	1.840	(0.524-3.348)	1.033	(0.719-2.116)
High(Q3)	1.367	(0.959-4.949)	1.399	(0.937-4.089)
Very high(Q4)	3.240	(1.877-7.751)	2.366	(1.123-5.019)

^aAdjusted for age, marital status, subjective sleep evaluation, subjective health status, job position, job career, physical burden of work, sense of satisfaction in work, fit to the job, consider quitting the job, perception on socioeconomic status of oneself, perception on socioeconomic status of nursing officers, future status of nursing officers.

3.7 직무만족도에 대한 직무스트레스의 관련성

조사대상자의 직무만족도에 대한 직무스트레스의 관련성을 알아보기 위한 로지스틱회귀분석결과는 [Table 6]과 같다. 직무스트레스와 직무만족도와의 관련성을 파악하기 위해 직무스트레스 점수를 4분위수(quartile)를 기준으로 낮은 군(Q1군), 중간 군(Q2군), 높은 군(Q3군) 및 매우 높은 군(Q4군)으로 구분하고, 직무만족도 점수를 4분위 수(quartile)를 기준으로 첫 번째의 가장 낮은 집단(Q1)을 「직무만족도가 낮은 군」으로, 나머지 세 집단(Q2, Q3, Q4)을 「직무만족도가 높은 군」으로 구분하여 분석하였다. 이때 다른 변수를 통제하지 않은 단변량 모델과 단변량 분석에서 유의하였던 변수인 연령, 결혼상태, 규칙적인 운동여부, 여가시간, 주관적인 수면의 질, 주관적인 건강상태, 자격증유무, 직위, 근무경력, 업무의 신체적 부담정도, 업무에 대한 만족여부, 업무에 대한 적성여부 및 직업전환의사를 통제변수로 투입한 다변량 모델에 의해 직무만족도에 대한 직무스트레스의 교차비와 95% 신뢰구간을 구하였다.

그 결과 다른 변수를 통제하지 않은 단변량 모델에서는 직무스트레스 총점이 낮은 군(Q1군)에 비해 중간 군(Q2군), 높은 군(Q3군) 및 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다. 하위영역별로는 업무의 요구도 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 중간 군(Q2군), 높은 군(Q3군) 및 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다. 업무의 자율성, 상사의 지지도 및 동료의 지지도는 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 높은 군(Q3군)과 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 감소하였다. 다른 변수를 통제한 다변량 모델에서는 직무스트레스 총점이 낮은 군(Q1군)에 비해 중간 군(Q2군), 높은 군(Q3군) 및 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다. 하위영역별로는 업무의 요구도 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 중간 군(Q2군), 높은 군(Q3군) 및 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였으며, 업무의 자율성과 상사의 지지도는 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 매우 높은 군(Q4군)에서, 동료의 지지도는 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 높은 군(Q3군)과 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 감소하였다.

Table 7. Odds ratios and 95% confidence intervals for job satisfaction and job stress factors

Variables	Crude		Adjusted ^a	
	ORs	(95% CI)	ORs	(95% CI)
Total score of job stress				
Low(Q1)	1.000		1.000	
Middle(Q2)	3.574	(2.224-5.744)	3.387	(2.034-5.640)
High(Q3)	5.412	(2.960-9.895)	5.274	(2.744-10.137)
Very high(Q4)	8.941	(3.773-21.188)	7.411	(2.879-19.081)
Job demand				
Low(Q1)	1.000		1.000	
Middle(Q2)	1.714	(1.029-2.855)	1.868	(1.065-3.275)
High(Q3)	2.082	(1.362-3.182)	1.947	(1.212-3.129)
Very high(Q4)	4.703	(2.622-8.437)	5.795	(2.978-11.278)
Decision latitude				
Low(Q1)	1.000		1.000	
Middle(Q2)	0.774	(0.491-1.218)	0.989	(0.597-1.641)
High(Q3)	0.508	(0.286-0.903)	0.687	(0.362-1.304)
Very high(Q4)	0.413	(0.212-0.807)	0.386	(0.072-0.952)
Supervisor support				
Low(Q1)	1.000		1.000	
Middle(Q2)	0.798	(0.205-1.263)	0.717	(0.434-1.184)
High(Q3)	0.659	(0.152-0.922)	0.723	(0.344-1.176)
Very high(Q4)	0.622	(0.145-0.891)	0.656	(0.254-0.818)
Coworker support				
Low(Q1)	1.000		1.000	
Middle(Q2)	0.714	(0.429-2.855)	0.868	(0.365-3.275)
High(Q3)	0.582	(0.212-0.928)	0.447	(0.212-0.878)
Very high(Q4)	0.303	(0.122-0.837)	0.395	(0.178-0.829)

^aAdjusted for age, marital status, subjective sleep evaluation, subjective health status, job position, job career, physical burden of work, sense of satisfaction in work, fit to the job, consider quitting the job, perception on socioeconomic status of oneself, perception on socioeconomic status of nursing officers, future status of nursing officers.

3.8 직무만족도에 대한 소진의 관련성

조사대상자의 직무만족도에 대한 소진의 관련성을 알아보기 위한 로지스틱회귀분석결과는 [Table 6]과 같다. 소진과 직무만족도와 관련성을 파악하기 위해 소진의 점수를 4분위 수(quartile)를 기준으로 낮은 군(Q1군), 중간 군(Q2군), 높은 군(Q3군) 및 매우 높은 군(Q4군)으로 구분하고, 직무만족도 점수를 4분위수(quartile)를 기준으로 첫 번째의 가장 낮은 집단(Q1)을 「직무만족도가 낮은 군」으로, 나머지 세 집단(Q2, Q3, Q4)을 「직무만족도가 높은 군」으로 구분하여 분석하였다. 이때 다른 변수를 통제하지 않은 단변량 모델과 단변량 분석에서 유의하였던 변수인 연령, 결혼상태, 규칙적인 운동여부, 여가시간, 주관적인 수면의 질, 주관적인 건강상태, 자격증유무, 직위, 근무경력, 업무의 신체적 부담정도, 업무에 대한 만족여부, 업무에 대한 적성여부 및 직업전환의사를 통제변수로 투입한 다변량 모델에 의해 직무만족도

에 대한 사회적 지지의 교차비와 95% 신뢰구간을 구하였다.

Table 8. Odds ratios and 95% confidence intervals for job satisfaction and burn-out factors

Variables	Crude		Adjusted ^a	
	ORs	(95% CI)	ORs	(95% CI)
Total score of burn-out				
Low(Q1)	1.000		1.000	
Middle(Q2)	1.572	(0.231-5.989)	1.539	(0.297-5.980)
High(Q3)	3.525	(1.020-7.148)	1.954	(0.238-5.291)
Very high(Q4)	4.354	(1.122-9.025)	3.356	(1.111-6.139)
Emotional exhaustion				
Low(Q1)	1.000		1.000	
Middle(Q2)	1.260	(0.415-3.497)	1.171	(0.223-2.896)
High(Q3)	1.532	(0.599-3.946)	1.732	(0.592-3.367)
Very high(Q4)	3.289	(1.146-7.575)	2.596	(1.277-5.285)
Depersonalization				
Low(Q1)	1.000		1.000	
Middle(Q2)	1.458	(0.989-2.150)	1.731	(0.134-4.641)
High(Q3)	3.785	(1.512-7.203)	2.926	(1.584-6.468)
Very high(Q4)	4.736	(2.419-9.293)	3.897	(1.985-8.660)
Personal accomplishment				
Low(Q1)	1.000		1.000	
Middle(Q2)	0.798	(0.205-3.263)	0.841	(0.334-3.854)
High(Q3)	0.409	(0.252-0.928)	0.561	(0.302-2.176)
Very high(Q4)	0.362	(0.125-0.895)	0.406	(0.224-0.876)

^aAdjusted for age, marital status, subjective sleep evaluation, subjective health status, job position, job career, physical burden of work, sense of satisfaction in work, fit to the job, consider quitting the job, perception on socioeconomic status of oneself, perception on socioeconomic status of nursing officers, future status of nursing officers.

그 결과 다른 변수를 통제하지 않은 단변량 모델에서는 소진 총점이 낮은 군(Q1군)에 비해 높은 군(Q3군)과 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다. 하위영역별로는 정서적 탈진 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 매우 높은 군(Q4군)에서, 비인격화 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 높은 군(Q3군)과 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였으나, 개인의 성취감에서는 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 높은 군(Q3군)과 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 감소하였다. 다른 변수를 통제 한 다변량 모델에서는 소진 총점이 낮은 군(Q1군)에 비해 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다. 하위영역별로는 정서적 탈진 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 매우 높은 군(Q4군)에서, 비인격화 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 높은

군(Q3군)과 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였으나, 개인의 성취감에서는 점수가 낮은 군(Q1군)에 비해 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 감소하였다.

4. 고찰

본 연구는 119구급대원의 인구사회학적특성, 건강관련행위특성, 직업관련 특성, 폭력경험, 소진 및 직무스트레스에 따른 직무만족도 수준을 알아보고, 특히 폭력경험, 소진 및 직무스트레스와 직무만족도와와의 관련성을 규명하고자 시도하였다. 본 연구에서 사용된 설문도구로써 직무만족도는 Slavitt 등[16]의 The index of work satisfaction을, 직무스트레스는 Karasek 등[12]의 Job Content Questionnaire(JCQ)를, 소진은 Maslach와 Jackson[14]이 개발한 Maslach Burnout Inventory(MBI)를 우리나라 실정에 맞게 변안한 타당도가 검증된 도구를 사용하였고, 폭력경험은 Yun[11]이 개발한 도구를 사용하였다. 본 연구에서 사용한 이 도구들의 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.7이상으로 대체적으로 만족할 만한 수준이었다. 따라서 연구결과의 신뢰성에는 문제가 없을 것으로 판단되었다.

연구결과, 조사대상자의 인구사회학적 및 건강관련행위특성에 따른 직무만족도 점수는 연령이 낮을수록, 기혼군보다 미혼군에서, 규칙적인 운동을 한다는 군보다 하지 않는다는 군에서, 여가시간이 있다는 군보다 없다는 군에서, 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서, 주관적인 건강상태가 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서 유의하게 낮았다. 이 같은 결과는 119구급대원을 대상으로 한 선행연구[18]에서도 뒷받침되고 있는데 연령이 낮을수록, 학력이 낮을수록, 종교가 있는 군보다 없는 군에서, 구급대원의 선택 동기가 다른 사람의 권유에 의한 경우에서 직무만족도가 유의하게 낮은 것으로 보고되고 있다. 또한 간호장교를 대상으로 한 Park 등[19]의 연구에서도 직무만족도는 연령이 낮을수록, 기혼군보다 미혼군, 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군, 주관적인 건강상태가 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서 유의하게 낮았다고 보고하였다. 119구급대원의 연령이 낮을수록 직무만족도가 낮은 것

은 역으로 연령이 많아질수록 경력이 높아지고 다양한 근무환경을 경험함으로써 숙련된 구급서비스와 노하우를 학습하고 터득하게 되며, 이것이 근간이 되어 업무를 수행함으로써 119구급대원의 만족도가 높아진 것이 아닌가 생각된다. 또한, 미혼자일수록 직무만족도가 낮게 나타난 것은 미혼여성은 기혼여성보다 가족의 지지를 받지 못하며 안정적으로 업무에 더욱 매진할 수 없기 때문으로 보인다. 119구급대원에서의 수면의 질은 24시간 구급업무를 수행해야 하는 직무특성으로 인해 교대근무와 밀접한 관련이 있으며 교대근무는 피로를 증가[20]시켜 직무만족도를 저하시킬 것으로 추측할 수 있다. 한편, 규칙적인 운동, 여가시간, 주관적인 건강상태 등도 직무만족과 유의한 변수로 작용하였는데 현대사회에서 직장인들에게 이러한 여러 건강행태는 건강실천에도 영향을 주는 변수이므로 충분히 고려하여 직무만족과의 관련성을 살펴볼 필요가 있다고 생각된다.

본 연구에서의 조사대상자의 직업관련 특성에 따른 직무만족도 점수는 직위가 낮을수록, 근무경력이 짧을수록, 월수입이 낮을수록, 업무의 신체적 부담정도가 적당하다는 군보다 힘들다는 군에서, 업무에 만족한다는 군보다 만족하지 못한다는 군에서, 업무에 대한 적성이 맞다는 군보다 맞지 않는다는 군에서, 직업전환의사가 없다는 군보다 있다는 군에서 유의하게 낮았다. 119구급대원을 대상으로 한 선행연구[21]에서도 근무경력이 짧을수록, 직위가 낮을수록, 직무스트레스가 높을수록, 다른 부서로의 이동이 심할수록 직무만족도가 저하된다고 하였다. 또한 응급실간호사를 대상으로 한 연구[22,23]에서는 직책이 낮을수록, 직무스트레스가 높을수록 직무만족도는 유의하게 낮다고 보고하였고, 간호장교를 대상으로 한 Park[19]의 연구에서도 근무경력이 짧을수록, 직위가 낮을수록, 업무의 신체적 부담 정도가 적당하다는 군보다 힘들다는 군, 업무에 만족한다는 군보다 만족하지 못한다는 군, 직업에 대한 적성이 맞다는 군보다 맞지 않는다는 군, 직업전환의사가 없다는 군보다 있다는 군에서 직무만족도가 유의하게 낮았다고 보고하여 본 연구결과와 유사한 경향을 보이고 있다.

본 연구에서의 조사대상 119구급대원의 폭력경험에 따른 직무만족도 점수는 폭력경험 총점이 높은 군일수록 유의하게 낮았으며, 하위영역별로도 언어적 폭력, 신체적 위협 및 신체적 폭력 모두 높은 군일수록 직무만족도 점수는 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 이 같은 결과는

폭력경험은 직무만족도에 부정적인 역할을 하고 있음을 시사하고 있는데 폭력과 같은 부정적인 근무환경은 신체적, 심리적, 행동적 상태에 부정적인 영향을 줌으로서 업무수행에 지장을 줄 뿐만 아니라 두통과 수면장애 등 신체적 증상과 함께 소진에도 심각한 영향을 주게 된다 [24,25]. 또한, 119구급대원은 응급환자의 생명을 구한다는 사명감을 갖고 있는 전문직업인으로서 업무 중 폭력을 경험할 경우 감수해야 하는 역할에 대해 회의감이나 환자를 대하는 자신의 능력부족 등으로 원인을 돌리게 되어 신체적 심리적 탈진상태인 소진에 이르게 될 수 있으며, 그로 인한 직무만족 또한 저하되게 된다. 따라서 119구급대원에 대한 폭력은 국가적인 차원에서 폭력에 방과 대처방법에 대한 적극적인 교육프로그램을 개발하여 지속적으로 교육할 필요성이 있다고 생각된다.

본 연구에서의 조사대상 119구급대원의 직무스트레스에 따른 직무만족도 점수는 직무스트레스 총점이 높은 군일수록 유의하게 낮았으며, 하위영역별로는 업무의 요구도가 높은 군일수록, 업무의 자율성, 상사의 지지도 및 동료의 지지도가 낮은 군일수록 직무만족도 점수는 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 직무만족은 조직의 구성원들이 자신의 직무에 대해 느끼는 긍정적 또는 부정적인 감정을 나타내는 것으로서 이는 개인의 성향, 감정, 직무특성, 작업환경 등에 의해서 다양하게 나타난다고 보고되고 있다[26]. 간호장교를 대상으로 한 선행연구[19]에서도 직무스트레스에 따른 직무만족도는 직무스트레스가 높으면 직무만족도는 유의하게 낮았으며, 하위요인 중 업무요구도가 높은 군에서 직무만족이 낮고, 업무자율성이 높고, 직장의 사회적 지지가 높은 군에서 직무만족도가 유의하게 증가한다고 보고하고 있어 본 연구를 뒷받침해주고 있다. 따라서 119구급대원의 조직체계에서 직무스트레스를 줄이고 직무만족도를 높이기 위해서는 업무활동이 예측 가능하고 표준화된 업무체계와 대원들이 이수한 전문 구급업무체계를 모두 수용하고 포용할 수 있는 구급업무관리 훈련이 필요하다고 본다.

본 연구에서의 조사대상 119구급대원의 소진정도에 따른 직무만족도 점수는 소진의 총점이 높은 군일수록 유의하게 낮았으며, 하위영역별로는 정서적 탈진과 비인격화는 점수가 높을수록, 개인의 성취감은 점수가 낮을수록 직무만족도 점수가 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 이 같은 결과는 선행연구에서도 유사한 결과를 보이고 있는데 간호사를 대상으로 한 연구에서 Jeon[22]은

소진점수가 높을수록 직무만족도는 감소한다고 보고하였고, Cho[24]와 Song 등[27] 또한 직무소진은 직무만족에 부정적인 영향을 미친다고 보고하고 있다. 한편, Lee와 Kim[28]은 사회복지사를 대상으로 한 연구에서 직업만족도가 높을수록 소진의 정도는 낮아지는 것으로 분석하고 있다. 결과적으로 소진은 직무만족도에 부정적인 영향을 미치는 것을 알 수 있다.

본 연구에서의 조사대상 119구급대원의 폭력경험, 직무스트레스 및 소진이 직무만족도와 어떠한 관련성이 있는가를 파악하기위해 로지스틱회귀분석을 실시한 결과, 다른 변수를 통제하지 않은 단변량 모델과 다른 변수를 통제한 다변량 모델 모두에서 조사대상자의 폭력경험, 직무스트레스 및 소진 모두 점수가 낮은 군에 비해 높은 군에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다. 이 같은 양상은 기존의 선행연구가 없어 비교하기 어려우나 폭력경험, 직무스트레스 및 소진은 직무만족도에 영향을 주는 위험 요인임을 알 수 있었다. 향후의 연구에서는 119구급대원의 직무만족도 연구에 폭력경험, 직무스트레스 및 소진과 같은 요인들의 특성을 반영한 연구가 수행되어야 할 것으로 생각된다.

본 연구의 제한점으로 지적될 수 있는 것은 첫째, 본 연구는 단면연구(cross-sectional)이기 때문에 종속변수(직무만족도)에 대한 관련변수들의 영향을 파악하지 못하고 조사시점에서의 종속변수와 독립변수들 간의 관련성만을 파악한 점이다. 둘째, 폭력경험, 직무스트레스, 소진 및 직무만족도 등의 측정은 응답자의 주관적인 자기기입방식에 의존하여 측정하였기 때문에 응답편의(response bias)가 개재될 위험성을 배제할 수가 없다. 그러나 본 연구는 전국의 119구급대원을 모집단으로 하여 이들의 인구사회학적특성, 건강관련행위특성, 직업관련특성, 폭력경험, 소진 및 직무스트레스에 따른 직무만족도 수준을 알아보고, 특히, 폭력경험, 소진 및 직무스트레스와 직무만족도와의 관련성을 규명함에 대해 큰 의의가 있다고 본다. 향후 연구에서는 119 구급대원의 직무만족도에 관련된 위험요인에 대한 대규모 표본조사를 통한 연구와 개인 및 직장 단위의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 방안에 대한 프로그램의 개발 및 실천 등에 대한 제도적 뒷받침이 이루어져야 할 것으로 본다.

5. 요약 및 결론

본 연구는 119구급대원의 인구사회학적특성, 건강관련행위특성, 직업관련 특성, 폭력경험, 소진 및 직무스트레스에 따른 직무만족도 수준을 알아보고, 특히, 폭력경험, 소진 및 직무스트레스와 직무만족도와의 관련성을 규명하고자 시도하였다. 조사대상은 전국 14개 소방서에 근무하고 있는 119구급대원 1,240명으로 하였으며, 조사는 2016년 3월 1일부터 4월 30일까지의 기간 동안에 구조화된 무기명 자기기입식 설문조사에 의하였다. 주요 연구결과는 다음과 같다.

1. 조사대상자의 인구사회학적 및 건강관련행위특성에 따른 직무만족도 점수는 연령이 낮을수록 ($p<0.001$), 기혼군보다 미혼군에서($p<0.001$), 규칙적인 운동을 한다는 군보다 하지 않는다는 군에서 ($p<0.001$), 여가시간이 있다는 군보다 없다는 군에서($p<0.001$), 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서($p<0.001$), 주관적인 건강상태가 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서($p<0.001$) 유의하게 낮았다.
2. 조사대상자의 직업관련 특성에 따른 직무만족도 점수는 직위가 낮을수록($p<0.001$), 근무경력이 짧을수록($p<0.001$), 월수입이 낮을수록($p<0.001$), 업무의 신체적 부담정도가 적당하다는 군보다 힘들다는 군에서($p<0.001$), 업무에 만족한다는 군보다 만족하지 못한다는 군에서($p<0.001$), 업무에 대한 적성이 맞는다는 군보다 맞지 않는다는 군에서 ($p<0.001$), 직업전환의사가 없다는 군보다 있다는 군에서($p<0.001$) 유의하게 낮았다.
3. 조사대상자의 직무만족도 점수는 폭력경험 총점이 높은 군일수록($p<0.001$), 직무스트레스 총점이 높은 군일수록($p<0.001$), 소진의 총점이 높은 군일수록($p<0.001$) 유의하게 낮았다.
4. 로지스틱회귀분석 결과, 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비는 폭력경험 총점이 낮은 군(Q1군)에 비해 매우 높은 군(Q4군)에서, 직무스트레스 총점이 낮은 군(Q1군)에 비해 중간 군(Q2군), 높은 군(Q3군) 및 매우 높은 군(Q4군)에서, 소진 총점이 낮은 군(Q1군)에 비해 매우 높은 군(Q4군)에서 직무만족도가 낮은 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다.

위와 같은 연구결과는 119구급대원의 직무만족도는 인구사회학적 및 건강관련행위 특성이나 직업관련 특성 뿐만 아니라 직무스트레스, 폭력경험 및 소진과도 유의한 관련성이 있음을 시사하고 있다.

Reference

- [1] National Security Agency. Statistical Yearbook, 2016.
- [2] Shin SY. From patients and caregivers 119 rescue party's experiences for violence in the pre-hospital emergency medical field. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 10(12):3870-3878, 2009. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2009.10.12.3870>
- [3] Kim JH, Uhm DC, Kim EA. Correlation between violence, burnout, and self-esteem of 119 rescue workers. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 11(11):4433-4440, 2010. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2010.11.11.4433>
- [4] Davis G. Job satisfaction survey among employees in small business. Journal of Small Business and Enterprise Development, 11(4):495-503, 2004. DOI: <https://doi.org/10.1108/14626000410567143>
- [5] Kim JY, Kwon IS, Cho YC. Job satisfaction and psychosocial stress among public officers; and their related factors. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 11(1):341-351, 2010. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2010.11.1.341>
- [6] Lee JW. A study using structural equations on how the role stress of administrative workers in general hospitals affects burnout, job satisfaction, and organizational commitment analysis. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 17(1):622-628, 2016.
- [7] Lee SH, Choi YH. A study on job stress and satisfaction of 119 relief squads. Journal of Korean Academy of Community Health Nursing, 17(4):521-529, 2006.
- [8] Park DS, Park SS. Influence of job stress on fatigue and job satisfaction - with Some 119 emergency medical technician in Gyeonggido. The Korean Journal of Emergency Medical Services, 12(3):71-86, 2008.
- [9] Choi SS, Han MA, Park J, et al. Impact of Job-related Characteristics and Post-traumatic Stress on Job Satisfaction Among 119 Rescue Crews. The Korean Society of Emergency Medicine, 26(4):286-296, 2015.
- [10] WHO. The Asia-Pacific Perspective: Redefining obesity and its treatment. Sydney, Australia, Health Communications Australia Pty Ltd, 2000.
- [11] Yun JS. A study of violence experience from patients and their families and job satisfaction of emergency department nurses. Master's thesis, Graduate School of Ulsan University, 2004.
- [12] Karasek RA, Theorell T, Schwartz JE, Schnall PL, Pieper CF, Michela JL. Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the US health examination survey(HES) and the health and nutrition

- examination survey(HANES). Am J Public Health 1988 Aug;78(8):910-8.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.1.622>
- [13] Chang SJ. A study on the distribution and risk factors for psychosocial distress, and the development work site stress reduction program. Ministry of Health & Welfare 2001.
- [14] Maslach C, Jackson S. Maslach burnout inventory manual. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1981.
- [15] Choi HY, Cheong NH. Perfectionism tendency, social support, and burnout among counselors. Korean Journal of Health Psychology, 8(2):279-300, 2003.
- [16] Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Haase AMB. Nurses satisfaction with their work situation. Nurs Res 27(2):114-120, 1978.
DOI: <https://doi.org/10.1097/00006199-197803000-00018>
- [17] Park SA, Yun SN. A study for development of a tool measuring organizational characteristics in nursing. Journal of Korean Academy of Nursing, 16(3): 31-37, 1983.
- [18] Lee SH, Choi YH. A study on job stress and satisfaction of 119 relief squads. Journal of Korean Academy of Community Health Nursing, 17(4):521-529, 2006.
- [19] Park AS, Cho YC. Analysis of the related factors on job satisfaction in nursing officers using the structural equation model. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 12(10):4502-4512, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.10.4502>
- [20] Son MA, Sug JH, Yum MG, Kong JO, Lee HU, Kim IA, Kim JY. Circadian disruptions of heart rate variability among weekly consecutive -12-hour 2 shift workers in the automobile factory in Korea. J Prev Med Public Health 37(2):182-9, 2004.
- [21] Lee HJ, Cho YC. Relationship between job stress and job satisfaction among nurses in general hospitals. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 16(8):5314-5324, 2015.
DOI: <http://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.8.5314>
- [22] Jeon HS. Effect of violence experience of emergency department nurse on burnout and job satisfaction. Master's thesis, Graduate School of Kyunghee University, 2012.
- [23] Normandale S, Davis J. Bullying at work. Community Practitioner, p75, 2002.
- [24] Cho CH. An effect of nurses' job stress and job burnout, job satisfaction and turnover intention: focusing on large-sized hospital in Daegu, Gyeongbuk Area. Proceedings of the Fall Conference of the Korean Society of Business Administration, pp. 366~380, November, 26, 2010.
- [25] Kim MY, Ha TW, Hwang Y, Kang JS. Violence response, burnout and job satisfaction according to violence episode of emergency room worker. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 18(1):406-416, 2017.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.1.406>
- [26] Cheong YM, kang YS. The effect of job stress and burnout by job environment of care-givers on job satisfaction. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 11(10):3688-3699, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2010.11.10.3688>
- [27] Song YB, Lee TY, Kim YR. Relationships of emotional

labor, job satisfaction and burnout among medical technologists in a university hospital. Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, 15(8):5140-5149, 2014.

DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.8.5140>

박 호 진(Ho-Jin Park)

[정회원]



- 2012년 2월 : 충남대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2017년 2월 : 충남대학교 대학원 (보건학박사)
- 2008년 6월 ~ 현재 : (주)메스코리아 대표이사

<관심분야>

보건학, 의료관리학, 의료기술학

윤 석 한(Seok-Han Yoon)

[정회원]



- 2013년 2월 : 충남대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2015년 8월 : 충남대학교 대학원 (보건학박사)
- 2014년 2월 ~ 현재 : 대전보건대학교 방사선과 외래교수

<관심분야>

보건학, 방사선학

조 영 채(Young-Chae Cho)

[정회원]



- 1980년 2월 : 서울대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 1991년 2월 : 충남대학교 대학원 (수의학박사)
- 1990년 2월 ~ 현재 : 충남대학교 의과대학 예방의학교실 교수

<관심분야>

환경 및 산업보건, 건강관리