

# 119구급대원의 자기이미지와 자아존중감이 직무만족도에 미치는 영향

엄동춘<sup>1</sup>, 황성학<sup>1\*</sup>  
<sup>1</sup>대전대학교 응급구조학과

## Impact of self image and self-esteem on job satisfaction of 119 Rescue workers

Dong-Choon Uhm<sup>1</sup> and Seong-Hak Hwang<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Emergency Medical Technician, Daejeon University

**요약** 이 연구의 목적은 119구급대원의 자기이미지와 자아존중감이 직무만족도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구로 D시 소방본부 산하 119구급대원 169명을 대상으로 2012년 11월 19일부터 12월 08일까지 시행되었다. 수집된 자료는 SPSS 20.0 Program을 이용하여 분석하였다. 자기이미지(직업적·신분적자기, 자기수용, 타인수용)는 연령과 총 근무경력, 직급, 자격증에서 자아존중감은 연령과 직급 및 자격증, 직무만족도는 연령, 총 근무경력, 직급에서 통계적 유의성이 나타났다. 또한, 직무만족도는 자기이미지 3개 하부영역과 자아존중감에서 순 상관관계가 나타났다( $p < .05$ ). 단계적 다중회귀분석 결과 회귀모형에 대한 수정된 R<sup>2</sup> 값이 0.268로 직업적·신분적자기가 직무만족도에 대해 26.8% 설명력이 있는 것으로 나타났다. 그러므로 119구급대원의 직무만족도를 향상을 시키기 위해 직업적·신분적자기이미지를 높여주기 위한 정책이 필요하다.

**Abstract** This study aimed to investigate the influence of self-image, and self-esteem of 119 Rescue workers in D city on job satisfaction. This research design was a descriptive study. Data were collected from November 19, 2012 to December 08, 2012, analyzed by SPSS 20.0 program. There were statistical difference between age, period of employment, position, and license and self-image. There were statistical difference between age, position, license and self-esteem. There were statistical differences between age, period of employment, position and job satisfaction. Job satisfaction was positively related to self-image and self-esteem. In the multivariate regression analysis, adjusted R<sup>2</sup> value was 0.268. It is necessary to enhance the career and awareness of job satisfaction of 119 rescue workers.

**Key Words** : 119 Rescue workers, Job satisfaction, Self-esteem, Self-image

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

오늘날 우리사회는 하루가 다르게 급속히 변해 가고 있으며, 인간의 삶에도 양적으로나 질적으로 많은 변화를 가져왔으며, 사회적 흐름에 맞추어 다양한 직업들도 생겨나게 되었다. 한국고용정보원[1]에 따르면 2012년 기준 약 1만 2천개정도 라고 하며, 한국직업사전에서 정리한

직업의 개수는 11,655개라고 한다.

각 조직체들은 그 분야에서 숙련된 기술과 창의적인 능력을 가진 사람을 원하지만 어떤 조직체에서는 기계적인 움직임, 수동적인 움직임만을 요구하기도 한다. 그러므로 다양한 직업군들 속에서 어느 한 분야에 종사하는 직업인 스스로가 생각하는 직업에 대한 자신의 이미지는 개개인이 다를 것이다.

자기이미지는 자신을 돌보는 데서부터 시작되며, 자기

\*Corresponding Author : Seong-Hak Hwang(Daejeon Univ.)

Tel: +82-10-2742-2549 email: hshag78@naver.com

Received April 16, 2013

Revised (1st May 10, 2013, 2nd July 2, 2013)

Accepted August 7, 2013

이미지는 객관적인 사실이 아니라 주관적인 해석에 근거한다. 주위 환경이나 다른 사람의 생각 같은 객관적인 사실이 아닌, 자신의 잠재의식 속에 내재되어 있는 ‘나는 이런 사람’이라는 주관적인 해석[2]이 곧, 자기이미지인 것이다. 인간이 자신에 대해 가지는 자기이미지는 긍정적이거나 부정적일 수 있다. 자기이미지가 긍정적인 사람은 대인관계도 원만하기 때문에 직장에서 문제가 별로 없게 되고, 그로 인하여 직장에서의 자기성취나 생산성 향상을 수반하게 된다. 그러나 자기이미지가 부정적인 사람은 대인관계가 원만하지 못해서 직장동료나 상사와의 관계에서 협력을 기대하기 어렵고, 의사소통에도 문제가 생기기 쉽다. 이것은 결국 부정적인 자기 이미지를 가진 개인은 직장에서 고립되거나 실패하게 할 확률이 높다는 것을 의미한다[3]. 그러므로 긍정적인 자기이미지는 중요하다고 볼 수 있다.

119구급대원은 응급상황의 최전방에서 일하는 인력으로써 환자의 응급상황을 해결하기 위해서는 병원과의 긴밀한 관계형성이 중요하며, 이러한 대인관계 형성은 자기 이미지에 의해 영향을 받는다[3]. 119구급대원에게는 응급상황에 적극적이고 효율적으로 대처하기 위한 직업의 동기가 필요하고 최대한의 능력을 응급의로 활동에 쏟아 붓기 위해서는 자신의 가치를 믿고 행동하는 높은 자아존중감이 요구된다[4]. 자아존중감 장애가 발생하면 새로운 일이나 생활을 시도하지 못하고 주저할 뿐 아니라 열등감을 느끼고 자기 부정적인 언어를 사용하고 수치심과 죄책감을 표현한다고 하였다[5]. 그러나 자아존중감이 높을수록 전문직에 대한 자아개념이 확고하며 자신감을 가지고 효율적인 업무수행을 할 수 있다[6]고 하였다.

119구급대원으로서 업무를 잘 수행하려면 내·외적으로 직무를 수행하는 능력과 부서 내 직원간의 갈등 및 타 부서와의 조직관계 등에서 직무만족이 우선 되어야 하며 [7], 응급관리의 질 향상에도 영향을 준다[8]. 그러므로 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도는 서로 긴밀한 관계가 있다고 할 수 있다.

그러나 선행연구에서는 119구급대원을 대상으로 자기 이미지와 자아존중감 및 직무만족도 등과 같은 변수 간의 개념을 파악한 연구는 거의 없는 실정이다. 그러므로 본 연구는 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도간의 관계를 확인하기 위하여 시도 되었다.

## 1.2 연구 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 가. 대상자의 일반적인 특성에 따른 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도를 파악한다.
- 나. 대상자의 자기이미지와 자아존중감 및 직무 만족

도간의 상관관계를 파악한다.

- 다. 대상자의 일반적인 특성과 자기이미지 및 자아존중감이 직무만족도에 미치는 영향을 파악한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 119구급대원의 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구 대상

본 연구는 D시 소방본부 산하 169명의 119구급대원을 대상으로 하였다.

### 2.3 자료 수집 방법 및 윤리적 고려

본 연구는 D시에 위치한 119안전센터에서 근무하는 119구급대원을 대상으로 설문조사를 시행하였으며 자료 수집기간은 2012년 11월 19일부터 12월 08일까지이었다. 자료 수집은 소방본부관계자에게 협조를 구한 후 각 119안전센터에 공문을 보내어 대상자에게 연구내용을 설명하고 동의를 얻은 후 설문지를 배포하였다. 설문지는 총 188부를 배부하여 177부를 회수하였으나 응답자 중 내용이 미비한 8부를 제외한 169부를 분석에 이용하였다.

### 2.4 연구 도구

본 연구는 구조화 된 설문지를 사용하였으며, 설문지에 포함된 내용은 대상자의 일반적인 특성(14문항), 자기 이미지(13문항), 자아존중감(10문항) 및 직무만족도(33문항)등 총 70문항으로 구성되었다.

#### 2.4.1 자기이미지

자기이미지는 전성연[9]의 도구를 기초로 하여 박영준 [10]이 수정한 도구를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였으며, 자기이미지를 측정하기 위한 변수는 직업적·신분적자기(6문항), 자기수용(5문항), 타인수용(2문항) 등 총 13문항으로 구성되었다. ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 아니다’ 1점까지 5점 척도로 측정하였다. 박영준[10]의 연구에서 도구의 신뢰도는 직업적·신분적자기( $\alpha=0.84$ ), 자기수용( $\alpha=0.74$ ), 타인수용( $\alpha=0.72$ )이었다. 본 연구에서 직업적·신분적자기( $\alpha=0.83$ ), 자기수용( $\alpha=0.67$ ), 타인수용( $\alpha=0.67$ )이었으며, 도구의 전체신뢰도는Cronbach's  $\alpha=0.87$ 이었다.

### 2.4.2 자아존중감

자아존중감(self-esteem)은 Rosenberg[11]가 개발하고 전병재[12]가 번역한 도구로 긍정적인 문항(5문항)과 부정적인 문항(5문항) 총 10개 문항으로 구성되었다. ‘매우 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점까지 4점 척도로 측정하였다. 부정적인 문항은 역환산하였다. 전병재[12]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.62$ 였다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha=0.81$ 이었다.

### 2.4.3 직무만족도

직무만족도는 Slavitt[13]등이 개발한 도구를 기초로 하여 조현태[8]가 수정·보완한 도구를 사용하였으며, 7개의 하부요인(보수(6문항), 프라이드(6문항), 자율성(4문항), 역할 부담(2문항), 협조공조(6문항), 의사결정구조(5문항), 제반근무여건(4문항))으로 총 33문항으로 구성되어 있다. ‘매우 불만이다’ 1점에서 ‘매우 만족한다’ 4점까지 4점 척도로 측정하였다. 조현태[8]의 연구에서 도구의 신뢰도는 보수( $\alpha=0.93$ ), 프라이드( $\alpha=0.85$ ), 자율성( $\alpha=0.77$ ), 역할 부담( $\alpha=0.75$ ), 협조공조( $\alpha=0.90$ ), 의사결정구조( $\alpha=0.86$ ), 제반근무요건( $\alpha=0.77$ )이었다. 본 연구에서는 보수( $\alpha=0.88$ ), 프라이드( $\alpha=0.78$ ), 자율성( $\alpha=0.60$ ), 역할 부담( $\alpha=0.62$ ), 협조공조( $\alpha=0.79$ ), 의사결정 구조( $\alpha=0.83$ ), 제반근무요건( $\alpha=0.81$ )이었으며, 도구의 전체신뢰도는 Cronbach's  $\alpha=0.91$ 이었다.

## 2.5 자료분석 방법

본 연구의 분석을 위해 수집된 자료는 IBM SPSS 20.0 Program을 이용하여 다음과 같이 통계처리 하였다.

첫째, 대상자의 일반적인 특성과 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도를 파악하기 위하여 빈도분석과 백분율을 산출하였다.

둘째, 대상자의 일반적인 특성에 따른 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도의 정도는 t-test와 One-way ANOVA로 분석하였다.

셋째, 대상자의 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도간의 상관관계는 Pearson 상관계수를 산출하였다.

넷째, 대상자의 자기이미지와 자아존중감이 직무만족도에 미치는 영향은 단계별 다중회귀분석(Stepwise Multiple Regression Analysis)을 실시하였다.

다섯째, 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha로 측정하였다.

여섯째, 모든 통계적 유의수준은  $p<.05$ 로 하였다.

## 2.6 연구의 제한점

본 연구는 D시 119안전센터에 근무하는 119구급대원

만을 대상으로 하였으므로 연구 결과를 전국의 모든 119구급대원에게 일반화 시킬 수 없다.

## 3. 연구 결과

### 3.1 대상자의 일반적인 특성

본 연구에 참여한 대상자는 총 169명이었다. 성별에서 남성구급대원(132명, 78.1%)이 여성구급대원(37명, 21.9%)에 비해 많았다. 연령은 30대가(87명, 51.5%)으로 가장 많았으며, 40대 이상(61명, 36.1%), 20대(21명, 12.4%)순으로 나타났으며, 전체 대상자의 평균연령은 37.0세이었다. 종교에서는 없다(88명, 52.1%)와 결혼 상태에서는 기혼자(136명, 80.5%)가 최중학력에서는 대졸 이상(157명, 92.9%)이 많은 것으로 확인되었다. 총 근무경력(평균 10.5년)이었으며, 5년 이하(55명, 32.5%)의 근무경력자가 많은 것으로 나타났다. 직급은 소방장 이상(73명, 43.2%)이 가장 많았으며, 대상자의 50.9%(86명)이 1급 응급구조사 자격증을 가지고 있었다. 연간보수는 4,000만원 미만을 받는다고 대답한 대상자(101명, 59.8%)가 많았으며, 현 직장을 평생직장이라고 답한 대상자는 97명으로 57.4%가 119 구급대원으로서 근무를 지속할 것이라고 하였으며, 3교대(162명, 95.9%)근무를 하였다.

[Table 1] General characteristics of the subjects

		(n=169)		
Variables		N	%	Mean
Gender	Male	132	78.1	
	Female	37	21.9	
Age (yr)	20~29	21	12.4	37.0
	30~39	87	51.5	
	≥40	61	36.1	
Religion	Yes	81	47.9	
	No	88	52.1	
Marital status	Unmarried	33	19.5	
	married	136	80.5	
Education level	≤High school	12	7.1	
	≥College	157	92.9	
Period of employment (yr)	≤5	55	32.5	10.5
	6~10	37	21.9	
	11~15	25	14.8	
	≥16	52	30.8	
Position	Fire fighter	53	31.4	
	Senior fire fighter	43	25.4	
	≥Fire sergent	73	43.2	
License	EMT paramedic	86	50.9	
	EMT basic	62	36.7	
	Others	21	12.4	

Annual income (million won)	<4000	101	59.8
	≥4000	68	40.2
Job for life	Yes	97	57.4
	No	72	42.6
Type of duty	others	7	4.1
	3 shift	162	95.9

### 3.2 일반적 특성에 따른 자기이미지, 자아 존중감 및 직무만족

일반적인 특성에 따른 자기이미지 중 직업적 신분적 자기는 연령( $p<.001$ ), 총 근무경력( $p<.01$ ), 직급( $p<.01$ ), 자격증( $p<.01$ )에서 통계적 유의성이 나타났다. scheffe 분석결과, 연령에서 20대가 3.72(±0.62)점으로 30대와 40대 이상 보다 높았으며, 총 근무경력에서 6~10년 이하에서 3.46(±0.55)점으로 가장 높았고 16년 이상에서 가장 낮은 것으로 나타났다. 직급에서는 소방사가 3.42(±0.61)점으로 가장 높았으며, 소방장 이상에서 가장 낮은 것으로 분

석되었다. 자격증에서는 1급응급구조사가 3.42 (±0.60)점으로 2급 응급구조사와 기타보다 높았다.

자기수용에서는 연령( $p<.01$ ), 총 근무경력( $p<.05$ ), 직급( $p<.05$ ), 평생직장( $p<.05$ )에서 통계적 유의성이 나타났다. scheffe 분석결과, 연령에서 20대가 3.66(±0.56)점으로 30대와 40대 이상보다 높았으며, 총 근무경력에서는 6~10년 이하가 3.56(±0.43)점, 직급에서는 소방교가 3.50 (±0.44)점, 119구급대를 평생직장이라고 답한 대상자가 3.47(±0.52)점으로 통계적으로 유의하게 높은 것으로 분석되었다.

타인수용에서는 연령( $p<.05$ )과 평생직장( $p<.05$ )에서 통계적 유의성이 나타났으며, scheffe 분석결과, 연령에서는 20대가 3.74(±0.58)점으로 30대와 40대 이상보다 높은 것으로 나타났다. 또한, 119구급대를 평생직장이라고 답한 대상자가 3.49(±0.67)점으로 높은 것으로 분석되었다.

자아존중감은 연령( $p<.01$ ), 직급( $p<.05$ ), 자격증( $p<.05$ )

[Table 2] Self-image, self-esteem and job satisfaction according to general characteristics

(n=169)

Variables		Self-image						Self-esteem		Job satisfaction	
		The career and status awareness		Self acceptance		Other acceptance					
		M±SD	F(t)	M±SD	F(t)	M±SD	F(t)				
Gender	Male	3.30±0.60	.480	3.46±0.50	2.747	3.45±0.65	1.526	3.02±0.38	.379	2.60±0.33	-1.838
	Female	3.25±0.55		3.22±0.40		3.26±0.75		2.99±0.34		2.70±0.26	
Age (yr)	20~29	3.72±0.62 <sup>a</sup>	13.166 <sup>***</sup>	3.66±0.56 <sup>a</sup>	6.073 <sup>**</sup>	3.74±0.58 <sup>a</sup>	3.492 <sup>*</sup>	3.25±0.36 <sup>a</sup>	6.198 <sup>**</sup>	2.77±0.25 <sup>a</sup>	6.850 <sup>**</sup>
	30~39	3.36±0.54 <sup>b</sup>		3.45±0.48 <sup>b</sup>		3.40±0.73 <sup>b</sup>		3.02±0.35 <sup>b</sup>		2.66±0.31 <sup>b</sup>	
	≥40	3.04±0.54 <sup>c</sup>		3.26±0.45 <sup>c</sup>		3.30±0.58 <sup>c</sup>		3.02±0.37 <sup>c</sup>		2.51±0.33 <sup>c</sup>	
Religion	Yes	3.30±0.51	.262	3.37±0.46	-.901	3.30±0.69	-1.923	3.04±0.38	.925	2.63±0.32	.580
	No	3.28±0.66		3.44±0.51		3.50±0.64		2.99±0.36		2.61±0.32	
Marital status	Unmarried	3.31±0.63	.262	3.47±0.55	.761	3.55±0.71	1.337	2.98±0.41	-.681	2.66±0.32	.892
	Married	3.28±0.58		3.39±0.48		3.37±0.66		3.02±0.36		2.61±0.32	
Education level	≤High school	3.03±0.63	-1.598	3.15±0.51	-1.907	3.21±0.62	-1.053	2.88±0.35	-1.293	2.49±0.37	-1.451
	≥College	3.31±0.58		3.43±0.48		3.42±0.68		3.02±0.37		2.63±0.32	
Period of employment (yr)	≤5	3.41±0.61 <sup>b</sup>	4.201 <sup>**</sup>	3.49±0.53 <sup>b</sup>	3.825 <sup>*</sup>	3.51±0.69	.899	3.01±0.39	2.401	2.66±0.27 <sup>b</sup>	2.788 <sup>*</sup>
	6~10	3.46±0.55 <sup>a</sup>		3.56±0.43 <sup>a</sup>		3.43±0.77		3.14±0.36		2.67±0.36 <sup>a</sup>	
	11~15	3.14±0.59 <sup>c</sup>		3.30±0.47 <sup>c</sup>		3.34±0.67		3.03±0.33		2.66±0.31 <sup>c</sup>	
	≥16	3.11±0.54 <sup>d</sup>		3.27±0.45 <sup>d</sup>		3.31±0.58		2.93±0.35		2.51±0.33 <sup>d</sup>	
Position	Fire fighter	3.42±0.61 <sup>a</sup>	5.486 <sup>**</sup>	3.49±0.54 <sup>b</sup>	3.475 <sup>*</sup>	3.51±0.71	1.208	3.01±0.38 <sup>b</sup>	3.257 <sup>*</sup>	2.67±0.27 <sup>b</sup>	3.206 <sup>*</sup>
	Senior fire fighter	3.41±0.55 <sup>b</sup>		3.50±0.44 <sup>a</sup>		3.42±0.72		3.13±0.36 <sup>a</sup>		2.68±0.35 <sup>a</sup>	
	≥Fire sergent	3.12±0.56 <sup>c</sup>		3.30±0.46 <sup>c</sup>		3.32±0.61		2.95±0.35 <sup>c</sup>		2.55±0.33 <sup>c</sup>	
License	EMT paramedic	3.42±0.60 <sup>a</sup>	5.408 <sup>**</sup>	3.49±0.51	2.417	3.48±0.73	2.840	3.07±0.37 <sup>a</sup>	3.606 <sup>*</sup>	2.66±0.28	2.467
	EMT basic	3.11±0.55 <sup>c</sup>		3.32±0.46		3.25±0.60		3.00±0.36 <sup>b</sup>		2.55±0.36	
	Others	3.28±0.55 <sup>b</sup>		3.35±0.46		3.57±0.55		2.83±0.33 <sup>c</sup>		2.65±0.32	
Annual income (million won)	<4000	3.34±0.62	1.328	3.44±0.50	.883	3.42±0.72	.247	3.01±0.36	-.040	2.63±0.31	.641
	≥4000	3.22±0.55		3.37±0.47		3.39±0.60		3.02±0.38		2.60±0.34	
Job for life	Yes	3.46±0.58	4.648	3.47±0.52	1.851 <sup>*</sup>	3.49±0.67	2.027 <sup>*</sup>	3.03±0.35	.791	2.71±0.29	4.236
	No	3.06±0.52		3.33±0.44		3.28±0.66		2.99±0.39		2.50±0.33	
Type of duty	others	3.24±0.41	-.232	3.17±0.35	-1.308	3.43±0.61	.093	3.00±0.70	-.064	2.71±0.18	.491
	3 shift	3.29±0.60		3.42±0.49		3.40±0.68		3.01±0.36		2.61±0.33	
Total		3.29±0.590		3.41±0.491		3.41±0.673		3.01±0.37		2.62±0.32	
				3.35±0.48							

p<sup>\*\*</sup><.01, p<sup>\*\*\*</sup><.001

에서 통계적 유의성이 나타났으며, scheffe 분석결과, 연령에서는 20대가 30대와 40대 이상보다 높은 것으로 나타났다으며, 직급에서는 소방교가 자격증에서는 1급응급구조사가 가장 높은 것으로 분석되었다.

직무만족도는 연령( $p<.01$ ), 총 근무경력( $p<.05$ ), 직급( $p<.05$ )에서 통계적 유의성이 나타났으며, scheffe 분석결과, 연령은 20대, 총 근무경력은 6~10년 이하, 직급에서는 소방교가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 분석되었다.

### 3.3 자기이미지, 자아존중감 및 직무만족의 상관관계

대상자의 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도 간의 상관관계는 (Table 3)과 같이 직무만족도는 자기이미지(직업적·신분적자기, 자기수용, 타인수용)와 자아존중감과 순상관관계가 있었다( $p<.01, p<.001$ ).

[Table 3] Correlation between self-Image, self-esteem and job satisfaction

(n=169)

Variables	Self-image			Self-esteem
	X1	X2	X3	
Y	.522***	.225**	.389***	.279***

$p^{**}<.01, p^{***}<.001$ ; x1=The career and status awareness  
x2=Self acceptance; x3=Other acceptance; Y=Job satisfaction

### 3.4 직무만족에 미치는 영향 요인

대상자의 직무만족에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 일반적인 특성과 자기이미지(직업적·신분적자기, 자기수용, 타인수용) 및 자아존중감을 독립변수로, 직무만족도를 종속변수로 단계적 다중회귀분석을 시행하였다. 그 결과 회귀모형에 대한 수정된  $R^2$  값이 0.268로 회귀모형이 26.8%로 적합( $F=62.385, p<.001$ )하였으며, 직업적·신분적자기가 직무만족도에 대해 26.8% 설명력이 있는 것으로 분석되었다.

[Table 4] Effect on job satisfaction

	B	$\beta$	t	p
Constant	1.685		14.030	.000
The career and status awareness	.284	.522	7.898	.000

Adjusted  $R^2 = .268(F= 62.385, p<.001)$

## 4. 논의

직무만족도는 업무에 대한 태도의 하나로 한 개인의 업무나 업무경험 평가 시에 발생하는 유쾌하고 긍정적인 상태[8]로서 응급의료현장에서 활동하는 응급구조사들이 긍정적인 정서 상태를 가지고 근무하도록 하는데 필요한 바람직한 요소이다. 자기이미지란, 개인이 자기 자신을 보는 자화상으로서 자기 자신의 경험과 그 경험이 바탕이 된 결과[14]이다. 왜곡된 자기이미지는 대인관계 능력에 부정적인 영향을 미치기 때문에 직장 내 업무성과를 저하시키거나 자신의 인생목표를 달성하는데 어려움을 경험하게 된다. 그러므로 한 개인으로서 긍정적인 자기이미지 형성은 개인·조직·사회에 매우 중요한 과제라고 할 수 있다[3]. 직업을 선택할 때에도 자기이미지를 충족시켜 줄 수 있는 직업을 선택하게 된다[10]. 또한, 자아존중감이 높은 사람은 자기 자신의 모든 상황을 가치 있고 보람 있다고 생각하며 자신 있게 행동하기 때문에 긍정적인 사회생활과 진취적이고 활력 있는 생활을 하는 것 [15]으로 알려져 있다. 그러므로 본 연구에서는 응급구조사의 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도간의 관련성을 비교하고, 직무만족도에 미치는 영향을 검증하고자 본 연구를 실시하였다.

### 4.1 일반적 특성에 따른 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도

본 연구에서 자기이미지는 5점 만점에 전체 평균 3.35점으로 3개 하부 영역 중 자기수용과 타인수용에 대한 평균점수는 각각 3.41점, 3.41점으로 직업적·신분적자기(3.29점) 보다 높게 나타났다. 이것은 일반 재직자를 대상으로 자기이미지를 조사한 박영준[10]의 연구에서 평균 3.15점보다 높게 나타났다. 이것은 본 연구는 119구급대원으로 전문직이기 때문인 것으로 사료된다. 박영준[10]의 연구 결과 전문가 집단이 관리직이나 사무직에 비해 자기이미지 점수가 통계적으로 유의하게 보고한 결과로서 알 수 있다.

자아존중감은 4점 만점 중 평균3.01점으로 본 연구 대상자와 같은 119 구급대원을 대상으로 조사한 연구[16] 보다는 높게 나타났고, 병원에 근무하는 응급구조사를 대상으로 조사한 연구결과[4]보다는 낮게 나타났다. 또한, 직무만족도는 4점 만점에 2.62점으로 사회복지시설 종사자[17]나 미용사[18]를 대상으로 조사한 연구결과보다 자아존중감과 직무만족도가 높았다. 이것은 본 연구 대상자가 좀 더 전문직업인으로서 인식하고 있기 때문인 것으로 추정된다.

일반적인 특성에 따른 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도에 대한 분석결과 연령에서는 자기이미지 3개 하부영역(직업적·신분적자기, 자기수용, 타인수용)과 자아존중감 및 직무만족도에서 모두 통계적 유의성이 나타났다. 특히, 20대 대상자가 30대와 40대 이상 대상자 보다 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도 점수가 높게 나타났으나 박영준[10]의 연구에서는 연령과 자기이미지와 통계적 유의성이 나타나지 않았다. 이러한 차이는 연구 대상자가 다르기 때문에 나타난 결과라고 할 수 있으나 자기이미지와 연령 간의 관계를 분석한 선행연구가 없으므로 추후 연령과 자기이미지와와의 관계를 분석할 필요성이 있다. 또한, 20대가 자아존중감 점수가 유의하게 높은 것으로 분석되었으나 강연지[19] 연구에서는 50대가 자아존중감 점수가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 분석되어 본 연구 결과와 차이가 있었다. 이러한 차이는 연구 대상자의 직업적 특성에 따른 차이 때문에 나타난 결과라고 할 수 있다. 또한, 김미숙과 김남희[4]가 의인급 이상 응급실에 근무하는 응급구조사를 대상으로 자아존중감과 직무만족도를 분석한 결과 연령에서 모두 통계적 유의성이 나타나지 않아 본 연구 결과와 다른 결과를 보고하고 있다. 이것은 병원에 근무하는 응급구조사와 119구급대원의 직무만족도를 비교분석한 조현태[8]의 연구에서 119구급대원의 직무만족도가 병원근무 응급구조사에 비해 통계적으로 높게 나온 것에서 그 차이점을 찾을 수 있다. 대부분의 119구급대원은 2년간의 임상경력을 거쳐 시험자격이 주어진 후 소방구급대원이 된 경우가 많으므로 2년간의 계약직으로 병원에 근무하는 것 보다 좀 더 안정적인 공무원이라는 신분을 갖추게 되었기 때문에 나타난 결과라고 추론해 볼 수 있다. 그러나 정확한 원인분석을 위해서 추후 질적연구가 필요할 것으로 사료된다.

일반적인 특성 중 총 근무경력에서는 6~10년 이하 대상자의 자기이미지(직업적·신분적자기, 자기수용)와 직무만족도의 점수가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 박영준[10]의 연구결과와 같은 것으로, 이는 근무를 함으로서 생긴 축적된 지식과 경험으로 심리적 여유에 의한 결과로 볼 수 있다. 그러나 조현태[8]의 연구에서는 3~5년 이하의 대상자의 직무만족도 점수가 유의하게 높은 것으로 분석되었다. 이러한 차이가 나타난 정확한 원인 분석을 위한 추후 연구가 필요할 것으로 사료된다. 또한, 직급에서 소방교가 자기이미지(직업적·신분적자기, 자기수용)와 자아존중감 및 직무만족도에서 통계적 유의성이 나타났다. 박대성과 박상섭[20]의 연구에서도 소방교의 직무만족도가 다른 직급에 비해 높은 것으로 보고되어 본 연구 결과를 뒷받침해주고 있다. 그러나

서의수[21]의 연구에서는 소방사의 직무만족도가 통계적으로 유의하게 높은 것으로 분석되었다. 김지희, 엄동춘, 김은애[16]연구에서는 소방사의 자아존중감이 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 차이가 있었다. 이러한 차이는 같은 119구급대원을 대상으로 하였으나 지역적 특성과 직급에 따른 업무의 차이 때문에 나타난 결과로 볼 수 있다.

자격증에서는 1급 응급구조사가 자기이미지(직업적·신분적자기)와 자아존중감에서 통계적 유의성이 나타났다. 이는 김지희, 엄동춘, 김은애[16] 연구와 같은 결과이다. 이것은 2급 응급구조사보다 1급 응급구조사가 업무에 대해 자신감을 가지고 있기 때문에 나타난 결과로 사료된다. 마지막으로 119 구급대원이라는 직업을 평생직장으로 생각하고 있는 대상자가 자기이미지(자기수용과 타인수용)에서 점수가 높게 나타났다. 이것은 자기이미지와 평생직장이라는 개념 간에 관계를 분석한 선행연구가 없으므로 본 연구결과와 비교분석할 수 없으나 119구급대원이라는 직업 특성 상 응급환자의 생명을 구한다는 점이 전문직업인으로서의 자부심이 자기이미지 형성에 기여하고 있다.

#### 4.2 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도

자기이미지(직업적·신분적자기, 자기수용, 타인수용)와 자아존중감 및 직무만족도간의 상관관계를 분석한 결과 통계적으로 모두 유의하게 순 상관관계가 있는 것으로 분석되었다( $p < .01$ ,  $p < .001$ ). 이것은 일반 직장인을 대상으로 한 강연지[19]의 연구에서 자아존중감이 자기이미지와 높은 순상관관계( $p < .01$ )가 있음을 보고한 결과와 치위생사를 대상으로 연구한 서주희[22]도 자아존중감이 전문직 이미지와 높은 상관관계가 있음을 보고한 결과와 같다. 또한, 김미숙, 김남희[4]가 병원 응급구조사를 대상으로 한 연구결과와 같다.

자기이미지와 자아존중감이 직무만족도에 미치는 영향 정도를 파악하기 위하여 직무만족도의 총합을 종속변수로 일반적인 특성과 자기이미지 3개 하부 영역과 자아존중감을 가변수 처리하여 독립변수로 삽입하여 단계적 다중회귀분석을 실시한 결과 수정 $R^2$  값은 0.268로 통계적으로 유의하였다.

( $F=62.385$ ,  $p < .001$ ). 즉, 직업적·신분적 자기이미지가 직무만족을 26.8% 설명하는 것으로 나타났다.

이 결과는 박영준[10]의 연구에서는 직업적·신분적 자기이미지가 직무만족을 61% 설명하는 것으로 보고한 결과와 같다. 그러나 본 연구와 같이 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족 등과 같이 세 가지 변수를 동시에 측정 한 선행연구가 없으므로 직접 비교 분석은 어려운 상황

이다. 그러므로 직무만족도에 미치는 영향을 정확하게 파악하기 위해서는 모형구축에 대한 연구가 필요할 것으로 사료된다. 또한, 연구결과를 요약해 볼 때 119구급대원의 직무만족도를 높이기 위해서는 직업적·신분적자기이미지를 높일 수 있는 계획적인 정책이 마련되어야 할 것으로 사료된다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 2012년 11월 19일부터 12월 8일까지 D시에 위치한 119안전센터에서 근무하는 119구급대원 169명을 대상으로 자기이미지와 자아존중감이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 시도되었다.

본 연구 결과 자기이미지의 평균점수는 3.35(±0.48)점, 자아존중감은 3.01(±0.37)점, 직무만족도는 2.62(±0.32)점으로 100점 만점환산 시 각각 67점, 75점, 66점으로 자아존중감의 평균점수가 가장 높게 측정되었다. 일반적인 특성 중 자기이미지의 하부 영역 중 직업적·신분적자기는 연령, 총 근무경력, 직급 및 자격증에서 통계적 유의성이 나타났으며, 자기수용은 연령, 총 근무경력, 직급 및 평생직장으로 생각하고 있는 경우, 타인수용에서는 연령과 평생직장으로 생각하는 경우에 통계적 유의성이 나타났다. 자아존중감과 직무만족도는 연령, 총 근무경력 및 직급에서 통계적 유의성이 나타났다. 자기이미지와 자아존중감 및 직무만족도 간에는 순 상관관계가 있었으며, 단계적 다중회귀분석결과 자기이미지의 하위영역 중 직업적·신분적자기가 직무만족도에 대해 26.8% 설명력이 있는 것으로 나타났다. 본 연구에서 사용된 자기이미지 도구는 119 구급대원을 대상으로 개발된 것이 아니므로 119 구급대원을 위한 자기이미지 도구 개발이 필요할 뿐 아니라 자기이미지가 직무만족도에 미치는 영향력을 확인하기 위해서는 일반인이 인식하고 있는 119 구급대원의 이미지와 119 구급대원 자신이 스스로에 대한 자기이미지 간의 관계뿐 아니라 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 모형구축에 대한 연구를 제언한다.

## References

[1] Korea Employment Information Service, Korea Dictionary of Occupations, 4, 2012.  
 [2] T. Sato, "The habit of miracle", S. S. Lee Translate, Joongangbooks, 2010.  
 [3] K. H. Kim, "A study on establishment of the concept

of image-making and the effectiveness analysis of the image-making program", Unpublished Doctoral Dissertation, Myongji University, Seoul, 2004.

- [4] M. S. Kim, and N. H. Kim, "Impact of self-esteem and job stress on job satisfaction of the emergency medical technicians", The Korean Journal of Health Service Management, Vol. 5(2), 2011.  
 [5] R. P. Rawlins. and C. K. Beck. "Mental health psychiatric nursing(3rd.)" St. Louice: Mosby Co, 1993.  
 [6] K. A. Song, and C. H. No, "Survey on the relationship self-esteem and professional self-concept of nurses" Korean Academy of Fundamentals of Nursing, Vol. 4(1), pp61-71, 1996.  
 [7] J. G. Kim, "Job satisfaction of emergency medical technicians in gwangju city and jeollaNamdo province", Unpublished master's thesis, Chonnam University, Gwangju, 2007.  
 [8] H. T. Jo, "Job stress and satisfaction of emergency medical technicians", Unpublished doctoral dissertation, Inje University, Pusan, 2012.  
 [9] S. Y. Jeon, "The study of self-concept trait of korea teachers", Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, 1987.  
 [10] Y. J. Park, "The effects of vocational adjustment for vocational prestige and self image accordance of the employee", Unpublished master's thesis, Kyonggi University, Suwon, 2009.  
 [11] M. Rosenberg. "The association between self-esteem and anxiety". Journal of Psychiatric Research, Vol. 1, 132-152, 1962.  
 DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0022-3956\(62\)90004-3](http://dx.doi.org/10.1016/0022-3956(62)90004-3)  
 [12] B. J. Jeon, "Self - esteem : A test of it's measurability", Yonsei University, Vol. 11, pp107-130, Seoul, 1974.  
 [13] D. B. Slavitt. P. L. Stamps, E. B. Piedmont. and A. M. Haase, "Nurses satisfaction with their work situation", Nursing Research, Vol. 27(2), pp207-219, 1978.  
 DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00006199-197803000-00018>  
 [14] I. Ross, "Self-concept and brand preference", Journal of Business of the University of Chicago, Vol. 44, pp38-55, 1971.  
 [15] S. J. Moon, "The effect of the program for improving self-esteem of reasoner on the self-esteem of adolescents", Unpublished master's thesis, Pusan University, Pusan, 1991.  
 [16] J. H. Kim, D. C. Uhm, and E. A. Kim, "Corelation between violence, burn-out, and self-esteem of 119 rescue workers", Journal of the Korea Academia-

Industrial Cooperation Society, Vol. 11(11), pp.4433-4440, 2010.

DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2010.11.11.4433>

- [17] S. H. Lee, "The relating among the working situation, job satisfaction, and self-esteem among workers at residential facilities", Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, 2009.
- [18] S. J. Song, "The effect of self esteem and professional identity on the job satisfaction of hair designers", Unpublished master's thesis, Wonkwang University, Iksan, 2010.
- [19] Y. J. Gang, "Effect of worker's self-esteem on self-efficiency and self-image", Unpublished master's thesis, Korean International Culture University, Kongju, 2009.
- [20] D. S. Park, and S. S. Park, "Influence of job stress on fatigue and job satisfaction - with some 119 emergency medical technician in gyeonggido", The Journal of the Korean Society of Emergency Medical Technology, Vol. 12(3), pp71-86, 2008.
- [21] O. S. Seo, "A study on the factors influencing to the job satisfaction of 119-members of emergency:Seoul metropolitan city", Unpublished master's thesis, Dongguk University, Seoul, 2009.
- [22] J. H. Seo, "The impact of uniform related attitude on the professional identity and job satisfaction : in the case of dental hygienist", Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, 2007.

**황 성 학(Seong-Hak Hwang)**

[정회원]



- 2011년 2월 : 광주보건대학교 응급구조학과 (응급구조학사)
- 2011년 8월 ~ 현재 : 대전대학교 일반 대학원 응급구조학과 (응급구조학 석사과정)
- 2010년 9월 ~ 2012년 2월 : 목포기독병원 응급실 응급구조사

<관심분야>

전문 응급구조학, 응급의료,

**엄 동 춘(Dong-Choon Uhm)**

[정회원]



- 1987년 2월 : 서울대학교 의과대학원 간호학과 (석사)
- 2003년 8월 : 서울대학교 간호대학원 간호학 (박사)
- 1982년 1월 ~ 1996년 8월 : 서울대학교 병원 (수)간호사
- 1996년 9월 ~ 2008년 2월 : 대전보건대학 간호과 교수
- 2008년 3월 ~ 현재 : 대전대학교 응급구조학과 교수

<관심분야>

병원 전 단계 응급처치, 응급간호, 대체요법 등