

119 구급대원의 임파워먼트에 영향을 미치는 요인

추성주¹ · 박옥임² · 강희순³

순천소방서 119구급대원¹, 순천대학교 사회복지학부 교수², 순천대학교 성희롱성폭력상담실 팀장³

The Factors Influencing Empowerment of 119 Emergency Medical Technicians

Choo, Sung Joo¹ · Park, Ok Im² · Kang, Hee Sun³

¹119 Emergency Medical Technicians, Suncheon Fire Station, ²Professor, Division of Social Welfare, Suncheon National University, ³Leader, Sexual Harassment-Violence Counseling Center, Suncheon National University

Purpose: The purpose of this study is to investigate the impact of job stress, self-efficacy and empowerment of 119 Emergency medical technicians in Jeollanam-do. **Methods:** This study used the data collected from 346 respondents working for first aid in a fire station. To answer research questions, this study employed frequency analysis, reliability test, F (t)-test, ANOVA, Scheffe' post-hoc test, and multiple-regression analysis. **Results:** In terms of demographic characteristics, marital status and age had significant impact on job stress, but sex and education did not. In terms of job characteristics, first placement, rank, and tenure made significant difference on job stress, whereas certificate, department, and area did not. These results address that general characteristics, self-efficacy and job stress are critical variables on empowerment. **Conclusion:** From the research findings, it is concluded that fire fighters' job stress can be reduced if professional development programs are given to them, which is likely to provide better public services such as first aids and welfare, as well as to increase job satisfaction.

Key Words: Emergency medical technicians, Job stress, Self-efficacy, Empowerment

서론

1. 연구의 필요성

우리 사회는 현재 문명의 발달로 삶의 질이 향상되고 삶의 방식도 매우 다양해 졌지만 모든 사람들의 안전에 대한 중요성은 아주 높다고 하겠다. 최근에 발생한 일본의 지진 재난만 보더라도 인류 역사상 재난·재해는 항상 일상 속에 잠재되어 있고 절대 피할 수 없는 현상으로 일본의 재해를 지켜본 우리 국민들은 안전에 대해 예방과 더불어 안전서비스에 대한 관심이 더욱 커졌다.

국민의 안전 및 생명과 직결된 조직인 119구급 현장 활

동 업무는 주 5일 근무 정착으로 레저 활동, 인구 및 차량 이동 증가, 고령화 사회 진입 등으로 날로 증가하는 추세에 있어 소방 현장 활동 업무 중 가장 큰 비중을 차지하고 있을 뿐만 아니라 항상 대기상태에 있어야 함은 물론 민원인과의 잦은 접촉으로 인한 스트레스가 높기 때문에 현실적으로는 소방공무원들이 가장 기피하는 분야이다. 또한 다변화된 사회 환경과 더불어 인간의 삶의 방식과 여러 가지 사건사고의 유형도 너무 다양하게 발생하고 생명과 연관된 응급상황에 대처하기 위하여 항상 긴장된 환경에서 출동대기중인 119구급대원들이 갖는 정신적인 부담이나 스트레스도 점점 가중되고 있는 현실이다.

National Emergency Management Agency (2011)에 의

주요어: 구급대원, 직무 스트레스, 자기효능감, 임파워먼트

Address reprint requests to: Kang, Hee Sun, Sexual Harassment-Violence Counseling Center, Suncheon National University, Suncheon 540-742, Korea, Tel: 82-10-4606-5226 Fax: 82-61-750-3169, E-mail: ganghs7205@hanmail.net

- 이 논문은 제1저자 석사학위논문 일부를 발췌하여 수정한 것임.

투고일 2011년 7월 11일 / 심사완료일 2011년 7월 13일 / 게재확정일 2011년 8월 19일

하면 최근 3년 동안 전국적으로 218건의 구급대원 폭행사건이 있었는데, 그 가해 유형은 주취자의 폭행이 106건(48.6%), 이유 없는 폭행이 68건(31.2%), 가족 및 보호자에 의한 폭행, 정신질환자에 의한 폭행, 폭언 등으로 피로나 외상성 스트레스 증후군, 환자접촉으로 인한 2차 감염 위험성 뿐만 아니라 폭행, 폭언 등이 항상 내재되어 있는 것으로 나타났다.

출동에서 현장 도착까지의 긴장감과 현장에서의 대응을 위한 준비단계에서 출동대원의 스트레스와 중압감이 심하고 스트레스로 인한 갑상선질환과 PTSD로 인한 후유 장애도 심하다. 그밖에 구급대원들은 구급업무 이외에 소내근무, 행정업무, 각종훈련출동 등 업무를 병행하고 있어 격무에 시달리고 있으며, 업무 과중으로 인한 신체적 피로와 정신적 스트레스가 날로 증가하여 구급업무에 대한 수행능력이 저하되어 응급한 상황에 처해있는 환자들에게 병원 전처치를 적절하게 받지 못하여 상태 악화 및 더 위험한 상황을 초래하게 할 가능성이 있다(Lee, 2010).

119 구급대원의 현장 활동 중 동료대원의 순직이나 부상을 목격하거나 사체의 수습, 신체훼손이 심한 부상 환자를 대한 경우 정신적 긴장이나 심리적 부담으로 인한 불면, 두통, 흥동과 같은 심리적, 신체적으로 개인의 건강을 상실함은 물론 지속적인 업무 수행에도 지장을 초래하게 된다(Kim, 2009). 또한 사고나 화재의 현장뿐만 아니라 음주 후 벌어지는 싸움과 끝없이 이어지는 민원 등에서 언어적, 신체적 폭력에 노출되어 있으나, 구급대원들을 안전하게 보호해줄 제도적, 물리적 보호장치가 없어 환자보다 구급대원이 먼저 다칠 수도 있고, 구급대원이 제공한 응급처치가 법적인 문제나 민원의 대상으로 나타날 수도 있어 항상 불안한 상태에 놓여 있다(Jung & Lee, 2010). 그렇지만 사고 현장에서 겪는 정신적 스트레스를 조직적 차원에서 관리하거나 치유해주는 프로그램이 부족한 현실이다.

이런 상황에 처한 구급대원들에게 자기효능감은 어려운 상황을 종결시키는데 중요한 요소로 작용하는데, 자기효능감이 부족하여 자기무력증에 빠진 구급대원들은 화재, 교통사고, 인명구조, 위험상황 등 각종 위기현장에서 전개되는 각종상황을 보고 인지하여 대처해 나가야 하는데 자기효능감이 상실되어 있다면 업무를 수행해 나가는데 상당한 애로를 겪게 된다(Moon, 2011). 결국 구급대원의 자기효능감 상실은 생명과 직결되기 때문에 매우 중요한 요인이라 할 수 있다.

임파워먼트 또한 조직 내 만연되어 있는 무력감을 제거

하는 과정으로 급박한 현 상황에서 변화를 신속하게 인지하고, 적절하게 대응하도록 구성원에게 권한과 능력을 배분하는 것으로 최근 조직에서의 가장 중요한 핵심 역량으로 부각되고 있다(Park, 1996).

이러한 119구급대원들에게 가장 필요한 요소는 자신에 대한 무력감에서 벗어나는 것이며, 어떤 상황에 처했을 때, 유연적이고 효율적으로 업무를 처리하는 것이다. 즉, 임파워먼트는 119구급대원들이 다양한 사고현장에서 전문응급처치 요원으로서 자부심을 가지고 효율적으로 응급 환자와 관련된 업무에 대처하여야 하는 구급대원들에게 부과되는 중요한 책임이라 할 수 있다.

임파워먼트 수준을 높이기 위해서는 의미성과 역량을 강조하고 자기결정력과 영향력을 증진시키는데 역점을 두어 주인의식을 가지고 자기 역량을 증진하고 발휘할 수 있도록 하여야 하며 그러기 위해서는 119 구급대원이 하는 일이 갖는 사회적 가치를 강조하고 그 업무에 법적인 제도를 마련하여 자신이 한 일에 책임을 질 수 있도록 하여야 할 것이다(Han, 2010).

119 구급대원에게 직무 스트레스와 자기효능감 및 임파워먼트란 최근 환경 변화에 대처하기 위해 주요하게 요구되는 것으로 119구급대원들의 직무환경에 따른 스트레스와 직무만족도 등에 대한 연구(Hong, Uhm, & Jun, 2010; Jung, 2003; Park, 2004) 및 임파워먼트와 직무만족과의 관계 연구(Han, 2010) 등은 꾸준히 이루어져 왔으나, 자기효능감에 관한 연구는 거의 이루어지지 않고 있는 실정이다. 기존의 연구에서는 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족은 강한 상관관계가 있으며, 직무만족에 영향을 미칠 수 있었다(Han, 2010). 또한, 응급상황에서의 임파워먼트 지각수준과 직무 스트레스와의 상관관계에서는 임파워먼트가 높을수록 직무 스트레스도 낮아지는 것을 알 수 있었다(Park, 2003).

이러한 현 상황에서 생명과 직결된 국민의 안전을 맡고 있는 119구급대원들의 스트레스에 관한 연구와 더 나아가 보다 나은 질적인 구급업무를 위해 자기효능감 및 임파워먼트에 대한 연구는 그 중요성이 매우 높다고 하겠다.

따라서 본 연구는 119구급대원을 대상으로 직무상 발생하는 스트레스와 자기효능감 및 임파워먼트와의 관계를 밝히고자 하였으며, 119 구급대원들의 직무 스트레스를 낮추고 자기효능감 및 임파워먼트를 향상시켜 보다 수준 높은 구급서비스를 제공하고 효율적인 소방조직 인력 양성 및 구급서비스 업무의 생산성 향상을 위한 기초적인 자료를

제공하고자 수행되었다.

2. 연구목적

본 연구는 119 구급대원을 대상으로 구급대원의 인구사회학적 특성과 직무특성에 따른 직무 스트레스의 정도에 대해서 알아보고, 인구사회학적 및 직무특성, 직무 스트레스, 자기효능감이 임파워먼트에 어떤 영향을 미치는지를 알아보고자 하는데 그 목적이 있다. 본 연구의 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

- 119 구급대원의 인구사회학적 특성에 따른 직무 스트레스의 정도를 파악한다.
- 119 구급대원의 직무특성에 따른 직무 스트레스의 정도를 파악한다.
- 119 구급대원의 인구사회학적·직무특성, 직무 스트레스, 자기효능감 및 임파워먼트 간의 관계를 파악한다.
- 119 구급대원의 임파워먼트에는 어떤 변수가 영향을 미치는지를 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 구조화된 설문지를 이용하여 119 구급대원들의 소방조직의 직무 스트레스, 자기효능감 및 임파워먼트 간의 상관관계를 파악하는 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 모집단은 전남 지역 소방서에 근무하는 119구급대원 중 응급처치를 직접 제공하는 등 현장 활동을 하는 119구급대원으로 하였다. 자료수집기간은 2011년 2월 1일부터 3월 15일까지였다. 자료수집방법은 본 연구자가 근무하고 있는 전남 소방본부의 연구대상자들에게 먼저 연구참여를 희망하는 대상자에게 연구의 목적과 절차를 설명한 후, 언제라도 연구참여를 중단할 수 있다는 것을 설명하였다. 그리고 참여 동의서에 서명을 받았으며, 질문지에 대한 응답은 철저히 비밀이 보장되며 익명으로 처리됨을 알려주었다. 구급대원들의 잦은 출동으로 연구대상자들에게 직접 전자메일을 통하여 설문지를 발송하였고, 본 연구자에게 전자메일을 통하여 직접 개개인이 다시 보내주었다. 설문

지는 총 381명에게 발송하여 370부를 회수하였고, 응답이 불성실하거나 결측치가 있는 설문지 24부를 제외한 346부를 최종분석에 사용하였다.

3. 측정도구

본 연구에서 사용한 측정도구는 설문지를 활용하였으며, 설문 문항은 인구사회학적 및 직무특성 13문항, 직무 스트레스 요인 19문항, 자기효능감 16문항, 임파워먼트 관련 요인 17문항 등 총 65문항이다.

1) 직무 스트레스

직무 스트레스 요인은 Lee와 Lee (2007)의 연구에서 사용한 설문지를 본 연구자가 소방조직에 맞게 응급구조 및 소방조직 관련 전문가 4인, 교수 3인의 자문을 받아 수정 보완하여 측정된 도구를 사용하였다. 이 척도는 소방조직 내 역할관계, 소방조직 내 동료관계, 소방조직 내 경력개발, 소방조직 내 문화요인으로 총 19문항으로 구성되어있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '아주 그렇다' 5점 등의 5점 Likert식 척도로 구성되어 있다. 직무 스트레스 유발요인은 최저 19점에서 최고 95점으로 점수가 높을수록 직무 스트레스가 높다. 이 연구에서 산출된 Cronbach's $\alpha = .78$ 로 나타났다.

2) 자기효능감

자기효능감 측정도구는 Bandura (1977)가 개발한 도구를 Kim (2009)의 연구에서 사용한 도구를 사용하였다. 자기효능감 측정도구는 자기가 무엇을 할 수 있는냐에 대한 자기 자신의 신념을 뜻하는 것으로 어떤 일을 수행하는 자신의 능력에 대한 자기 스스로의 능력을 말한다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '아주 그렇다' 5점 등의 5점 Likert식 척도로 구성되어 있으며 총 16문항이다. 자기효능감은 최저 16점에서 최고 80점으로 점수가 높을수록 자기효능감이 높다. 이 연구에서 산출된 Cronbach's $\alpha = .87$ 로 나타났다.

3) 임파워먼트

임파워먼트 측정도구는 Thomas와 Velthouse (1990)의 연구를 토대로 Choi (2002)가 개발하고 Han (2009)가 119 구급대원의 실정에 맞게 수정한 보완한 설문지를 사용하였다. 임파워먼트는 '의미성', '역량', '자기결정력', '영향력'으로 구성되어 있으며 총 17문항이다. 문항 구성은 '전

혀 그렇지 않다' 1점에서 '아주 그렇다' 5점 등의 5점 Likert 식 척도로 구성되어 있으며, 최저 17점에서 최고 85점으로 점수가 높을수록 임파워먼트가 높은 것으로 나타났다. 이 연구에서 산출된 내적 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .92$ 로 나타났다.

4. 자료분석

본 연구에서는 주요 변수들의 관련성을 살펴보기 전에 자료의 정규성 분포와 다중공선성 문제를 점검하였다. 나타난 결과는 다중공선성의 경우 변수 간 상관계수의 값이 모두 .60 이하로 나타났다. Tolerance를 알아본 결과 .90수준으로 나타났으며, 분산팽창계수(VIF)도 모두 2 이하로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 판단되었다.

이 연구에서 설정된 연구문제를 검증하기 위해 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 각 적재된 문항들의 신뢰성을 구명하기 위하여 문항 내적 신뢰도(Cronbach α)를 산출하였다. 119구급대원들의 인구사회학적, 직무특성 변인에 따른 직무 스트레스, 자기효능감, 임파워먼트의 차이를 알아보기 위해서 t-test, F-test (one way ANOVA), Scheffe 사후 검증을 실시하였다. 또한 인구사회학적, 직무특성, 직무 스트레스, 자기효능감이 임파워먼트에 미치는 영향을 알아보기 위해서 Stepwise 변수 선택방법에 의해서 중다 회귀분석을 실시하였다. 각 통계 검증에서 사용된 유의 수준은 .05 이다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적인 특성

연구대상자의 일반적인 특성을 인구사회학적 특성과 직무 관련 특성으로 나누어 살펴보면 Table 1과 같다. 119 구급대원의 인구사회학적 특성으로는 성별은 남성이 257명(74.3%), 여성이 89명(25.7%) 순이었으며, 결혼여부는 기혼인 경우가 278명(80.3%), 미혼이 68명(19.7%) 순으로 나타났다. 연령으로는 41세 이상이 133명(38.4%)으로 가장 많았고, 36~40세가 78명(22.5%), 35세 미만이 135명(39.0%)으로 나타났다. 학력은 전문대졸이 225명(65.0%)로 가장 많았고, 대학 졸업이 96명(27.7%), 고졸 이하가 25명(7.2%) 순으로 나타났다.

또한 119 구급대원의 직무 관련 특성으로는 처음 소방

임용시의 보직은 구급이 170명(49.1%)로 가장 많았고, 다음은 운전이 116명(33.5%), 경방이 60명(17.3%) 순으로 나타났다. 현재 구급대원으로서의 면허자격은 1급 응급구조사가 119명(34.4%)로 가장 많았고, 2급 응급구조사가 98명(28.3%), 구급교육이 75명(21.7%), 간호사가 54명(15.6%) 순으로 나타났다. 현재 계급은 소방교가 147명(42.5%)로 가장 많았고, 소방장 이상 118명(34.1%), 소방사가 81명(23.4%) 순으로 나타났다.

소방공무원으로 근무한 경력은 5년 이상~10년 미만이 104명(30.1%)으로 가장 많았고, 5년 미만이 88명(25.4%), 15년 이상이 85명(24.6%), 10년 이상~15년 미만이 69명(19.9%) 순으로 나타났다. 구급대원으로 근무한 경력은 10년 이상이 87명(25.1%)으로 가장 많았고, 7년 이상~10년 미만이 56명(16.2%), 1년 이상~3년 미만이 55명(15.9%), 5년 이상~7년 미만이 56명(16.2%), 1년 미만이 48명(13.9%), 3년 이상~5년 미만이 40명(11.6%) 순으로 나타났다.

2. 119구급대원의 인구사회학적 특성에 따른 직무 스트레스 차이 검증

119구급대원의 인구사회학적 특성(성별, 결혼여부, 연령, 학력)에 따른 직무 스트레스에 대한 인식 차이를 분석하기 위해서 F (t) 검증을 실시하였다. Table 2 에서와 같이 결혼여부($t=2.88, p=.004$), 연령($F=5.43, p=.005$)에서는 통계적으로 유의미한 차이가 있었으나 성별, 학력에서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

미혼여성이 기혼여성에 비해서 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났으며, 연령에서는 35세 미만이 36~40세, 41세 이상보다 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났다. 이러한 유의미한 차이가 어떤 집단에서 나타나는지를 알아보기 위해서 Scheffe 사후 검증을 실시한 결과 35세 미만과 36~40세, 35세 미만과 41세 이상 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 즉, 기혼여성이 미혼여성에 비해서, 연령이 35세 미만이 36~40세, 41세 이상보다 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났다.

3. 119구급대원의 직무 관련 특성에 따른 직무 스트레스 차이 검증

직무 관련 특성에서는 Table 3에서와 같이 처음 임용시 보직($F=3.57, p<.05$), 계급($F=13.39, p<.001$), 소방공무

Table 1. General Characteristics of Subjects

(N= 346)

Characteristics	Categories	Categories	n (%)
Demographic characteristics	Gender	Male	257 (74.3)
		Female	89 (25.7)
	Marital status	Single	68 (19.7)
		Married	278 (80.3)
	Age (year)	≤ 35	135 (39.0)
		36~40	78 (22.5)
		≥ 41	133 (38.4)
	Education	High school	25 (7.2)
		2-year college	225 (65.0)
		4-year university	96 (27.7)
Job characteristics	Certificate	Basic life support providers	119 (34.4)
		Nurse	54 (15.6)
		Intermediate life support providers	98 (28.3)
		Related training	75 (21.7)
	Rank	Firefighe	81 (23.4)
		Senior fire sergent	147 (42.5)
		Fire sergent	118 (34.1)
	Tenure in fire fighter (year)	< 5	88 (25.4)
		5~9	104 (30.1)
		10~14	69 (19.9)
		> 15	85 (24.6)
	Tenure in first aids (year)	< 1	48 (13.9)
		1~2	55 (15.9)
		3~4	40 (11.6)
		5~6	56 (16.2)
7~9		60 (17.3)	
> 10		87 (25.1)	

Table 2. Job Stress Comparison by Demographic Characteristics

Characteristics	Categories	Factors		t or F	P	Scheffe's post hoc test
		n	M±SD			
Gender	Male	257	52.80±7.98	-1.74	.083	
	Female	89	54.46±6.92			
Marital status	Single	68	55.63±9.04	2.88	.004	
	Married	278	52.64±7.32			
Age (year)	≤ 35 ^a	135	54.92±8.49	5.43	.005	a > b, a > c
	36~40 ^b	78	52.03±6.41			
	≥ 41 ^c	133	52.21±7.41			
Education	High school ^a	25	53.20±8.75	2.15	.118	
	2-year college ^b	225	53.81±7.81			
	4-year university ^c	96	51.86±7.23			

원 근무경력($F=8.70, p<.001$), 구급대원 근무경력($F=7.98, p<.001$)에서는 통계적으로 유의한 차이가 있었으나 구급대원 면허자격에서는 통계적으로 유의미한 차이가 없는 것으로 나타났다.

처음 임용 시 보직이 구급인 경우에 운전이나 경방에 비해서 직무 스트레스 요인이 높은 것으로 나타났으며, Scheffe 사후 검증 결과, 구급과 경방 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 즉, 구급이 다른 직종에 비해서 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났다.

계급에서는 소방사가 소방교와 소방장 이상에 비해서 직무 스트레스 요인이 높은 것으로 나타났다. Scheffe 사후 검증 결과, 소방사와 소방교, 소방사와 소방장 이상 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 즉, 소방사가 다른 계급에 비해서 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났다.

소방공무원 근무경력이 5년 미만인 5년 이상에 비해서 직무 스트레스 요인이 많은 것으로 나타났으며, Scheffe 사후 검증 결과, 5년 미만과 5~10년 미만, 5년 미만과 10~15년 미만, 5년 미만과 15년 이상 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 즉, 소방공무원 근무경력이 낮을수록 직무

스트레스가 높은 것으로 나타났다.

구급대원 근무경력에서는 경력이 1년 미만인 경력이 많은 구급대원에 비해서 직무 스트레스 요인이 높은 것으로 나타났다. Scheffe 사후 검증 결과, 1년 미만과 1년 이상 간에 통계적으로 유의미한 차이가 있었다. 즉, 구급, 소방사 경력이 낮을수록, 구급경력이 낮을수록 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났다.

4. 119구급대원의 일반적인 특성, 직무 스트레스, 자기효능감 및 임파워먼트와의 상관관계

119 구급대원의 일반적인 특성, 직무 스트레스, 자기효능감 및 임파워먼트 간의 상관관계는 Table 4와 같이, 자기효능감과 임파워먼트($r=.46$)간에는 정적 상관관계가 있었으며, 임용보직과 구급대원 근무경력($r=.15$), 임용보직과 구급대원 근무경력($r=.13$) 간에는 낮은 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그러나 연령과 임용보직($r=-.54$) 간에는 부적상관관계가 있었으며, 직무 스트레스와 임파워먼트($r=-.21$), 직무 스트레스와 자기효능감($r=-.19$), 연령과

Table 3. Job Stress Comparison by Job Characteristics

Characteristics	Categories	Job stress		F	p	Scheffe's post hoc test
		n	M±SD			
First placement	First aids ^a	170	54.3±7.71	3.57	.029	a > c
	Driving ^b	116	52.3±7.36			
	Fire man ^c	60	51.9±8.24			
Certificate	Basic life support providers ^a	119	54.2±8.24	2.19	.091	
	Nurse ^b	54	54.1±7.16			
	Intermediate life support providers ^c	98	51.7±7.39			
	Related training ^d	75	53.1±7.61			
Rank	Firefighter ^a	81	57.0±8.71	13.39	<.001	a > b, a > c
	Senior fire sergeant ^b	147	52.1±6.69			
	Fire sergeant ^c	118	52.1±7.52			
Tenure in fire fighter (year)	< 5 ^a	88	56.8±8.63	8.70	<.001	a > b, c, d
	5~9 ^b	104	52.1±6.65			
	10~14 ^c	69	52.0±6.58			
	> 15 ^d	85	52.0±7.90			
Tenure in first aids (year)	< 1 ^a	48	58.5±9.26	7.98	<.001	a > b, c, d, e, f
	1~2 ^b	55	55.3±7.12			
	3~4 ^c	40	52.8±8.03			
	5~6 ^d	56	52.0±5.94			
	7~9 ^e	60	51.0±7.32			
	> 10 ^f	87	51.6±6.94			

직무 스트레스($r=-.14$), 연령과 임파워먼트($r=-.10$), 임용보직과 임파워먼트($r=-.10$) 간에는 약한 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉, 연령, 임용보직, 구급대원 근무경력, 직무 스트레스 그리고 자기효능감과 임파워먼트 간에는 관련이 있는 것으로 나타났다.

5. 일반적인 특성, 직무 스트레스, 자기효능감이 임파워먼트에 미치는 영향

119 구급대원의 일반적인 특성, 직무 스트레스, 자기효능감이 임파워먼트에 미치는 영향을 알아보기 위해서 ‘일반적인특성’, ‘직무 스트레스’, ‘자기효능감’을 독립변수로 하고 ‘임파워먼트’를 종속변수로 설정하여, Stepwise 변수 선택방법에 의해서 중다 회귀분석(multi-regression analysis)을 실시한 결과는 Table 5와 같다. ‘인구사회학적특성’ 4개 변수, ‘직무특성’ 5개 변수, ‘직무 스트레스’, ‘자기효능감’ 변수 중에서 ‘인구사회학적특성’ 변수에서는 ‘연령’, ‘직무특성’ 변수에서는 ‘임용보직’과 ‘구급대원 근무경력’, ‘직무 스트레스’, ‘자기효능감’의 5개 변수가 119구급대원의 ‘임파워먼트’에 영향을 미치고 있는 것으로 나타났다.

임파워먼트에 영향을 미치는 변수의 관련성의 강도를 분석하기 위해 표준화된 변수로 이용한 회귀계수 값을 비교해보면, 자기효능감 .44, 연령 -.23, 임용보직 -.17, 직무 스트레스 -.13, 구급대원 근무경력 -.10 순으로 종속변인을 설명하는 것으로 나타났다. 즉, 119구급대원의 자기효능감이 높으면 임파워먼트가 향상되나, 직무 스트레스, 연령, 임용보직, 구급대원 근무경력 등에 따라서 임파워먼트가 낮아지기도 하는 것으로 나타났다. ‘일반특성’, ‘직무특성’, ‘직무 스트레스’, ‘자기효능감’가 임파워먼트에 대한 설명력은 26%이다. 대체적으로 임파워먼트 형성에는 자기효능감, 연령, 임용보직, 직무 스트레스, 구급대원 근무경력 등이 중요한 변수로 작용하고 있음을 알 수 있었다.

논 의

본 연구는 119구급대원의 직무 스트레스 요인과 자기효능감 및 임파워먼트를 연구함으로써 119구급대원의 직무 스트레스를 해소하고 자기효능감과 임파워먼트를 높여 국민들에게 보다 수준 높은 구급서비스 제공과 119구급대원들의 전문성을 향상시키고 더 나아가 소방조직의 발전을

Table 4. Correlations between General Characteristics, Job Stress, Self-efficacy, and Empowerment

Variables	Age	First placement	Tenure in fire fighter	Job stress	Self-efficacy	Empowerment
Age	1					
First placement	-.54***	1				
Tenure in fire fighter	.03	.15*	1			
Job stress	-.14***	.13*	-.02	1		
Self-efficacy	.06	-.04	-.01	-.19***	1	
Empowerment	-.10*	-.10*	-.12*	-.21***	.46***	1

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Table 5. The Influences of General Characteristics, Job Stress and Self-Efficacy on Empowerment

Dependent variable	Independent variable	β	R^2	Adjusted R^2	F	Durbin Watson
Empowerment	Age	-.23***	.26	.25	19.57***	2.00
	First placement	-.17**				
	Tenure in fire fighter	-.10*				
	Psychological stress	-.13***				
	Self-efficacy	.44***				

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

위한 기초자료로 활용하고자 연구되었다.

본 연구대상자의 인구사회학적 특성에 따른 직무 스트레스의 차이를 분석한 결과 연령에서는 35세 미만이 36세 이상보다, 결혼 여부에서는 미혼여성이 기혼여성에 비해서 직무 스트레스 정도가 높은 것으로 나타났다. 즉 연령이 낮을수록 근무경력이 적어 전문성이 떨어짐으로 인하여 응급 상황에서 많은 스트레스로 작용하는 것으로 판단되는데, 이는 Yun (2005)의 구급대원을 대상으로 한 연구결과에서 연령이 높고 근무경력이 높은 대상들이 현장 활동 업무의 숙련도가 높아지는 반면 상대적으로 책임감, 의무감이 부담으로 작용하여 스트레스가 증가한다는 연구와는 상반된 결과로 나타나 좀 더 심도 깊은 연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다. 또한 미혼여성인 경우 직무 스트레스 유발 요인이 많은 것으로 나타났는데, 이는 소방공무원의 스트레스 수준과 직무환경적 유발 요인에 대해 연구한 Moon (2011)의 미혼자 집단이 기혼자 집단보다 스트레스 정도가 약간 높았으나 통계적으로는 그 차이가 유의미하지 않았다는 결과와 어느 정도 일치하지만 결혼여부별 직무 스트레스 정도차이는 큰 의미가 없는 것으로 생각된다.

또한 직무 관련 특성에 따른 직무 스트레스의 차이를 분석한 결과 처음 임용 시 보직이 구급인 경우가 운전이나 경방에 비해, 계급에서 소방사가 소방장 이상에 비해서, 근무경력이 5년 미만이 5년 이상에 비해서 직무 스트레스 유발 요인이 많은 것으로 나타났다. 즉, 임용 시 보직이 구급인 경우, 계급이 소방사인 경우, 근무경력이 5년 미만인 경우가 직무 스트레스 유발 요인이 많은 것으로 나타났다. 첫 보직이 구급인 경우 경방이나 운전에 비해 구급 환자에게 접촉하는 시간이 많고 직접 응급 환자 처치를 시행하기 때문에 스트레스 요인이 많은 것으로 생각된다. 이는 Yun (2005)의 연구를 보면 2년 이내의 119구급대원이 가장 스트레스를 많이 느끼고 있었으며 신체적, 정신적으로는 구급대원이 가장 스트레스가 심한 것으로 나타난 연구결과와 일치하여 본 연구를 지지해주고 있다. 이와 같은 연구결과를 보면 사고현장에는 항상 잠재적인 위험이 내재되어 있어 신체적 사고에 대한 염려를 갖고 있고 국민의 생명을 보호한다는 심적 부담감도 매우 큰 스트레스의 주요 요인으로 작용하고 있음을 알 수 있었다.

다음으로 119 구급대원의 직무 스트레스, 자기효능감 및 임파워먼트 간의 관계에서는 자기효능감이 높아지면 임파워먼트가 향상되는 것으로 나타났으며, 직무 스트레스 요인이 많으면 자기효능감과 임파워먼트가 낮아지는 것으로

나타났다. 이는 임파워먼트 수준이 높을수록 자기효능감, 동기부여, 조직몰입의 정도가 높아짐으로써 임파워먼트는 업무성과와 긍정적인 상관관계가 있다는 Yang (1999)의 연구에서도 임파워먼트가 높을수록 자기효능감도 높아진다고 하였는데, 이 연구에서는 119구급대원의 자기효능감이 높으면 임파워먼트가 향상되나, 직무 스트레스가 높을수록 임파워먼트는 낮아지는 것으로 나타난 연구결과와 일치하여 본 연구를 지지해주고 있다. 또한 Kim (1999)의 연구에서 개인 임파워먼트가 향상되면 임파워된 개인은 집단을 임파워시키고, 임파워된 집단은 조직을 임파워시켜 궁극적으로 직무만족과 환자의 간호생산성을 높이는 시너지 효과를 가져 온다고 하였다. 대체적으로 임파워먼트 형성에는 자기효능감, 직무 스트레스 요인 등이 중요한 변수로 작용하고 있음을 알 수 있었다. 또한 스트레스 요인이 높을수록 자신감이 없어지므로 자기효능감이 낮아지고 임파워먼트 역시 낮아 질 수밖에 없다. 국민에게 응급의료를 제공하는 119구급대원의 스트레스 관리를 위해 조직적인 차원에서 관심을 가지고 대함으로써 직무 스트레스 요인에 대처하고 자기효능감과 임파워먼트를 높여 양질의 구급 서비스를 제공하고 직무에 대한 만족도 또한 높일 수 있을 것으로 생각 된다. 이는 자기효능감이 높을수록 직무에 대한 만족도 높기 때문에 직원 상하 간에 신뢰감을 쌓고 자기 능력을 향상 시킬 수 있는 여건을 만들어주는 등 자기효능감을 높일 수 있는 직장분위기 조성이 중요함을 알 수 있었다.

결론 및 제언

본 연구는 119 구급대원을 대상으로 소방조직의 직무 스트레스 요인, 자기효능감 및 임파워먼트간의 관계를 살펴보고자 전남 지역 10개 소방서에 근무하는 119 구급대원 346명을 대상으로 구조화설문지를 통해 자료수집하여 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용해 분석하였다. 측정도구로는 일반적 특성 13문항, 직무 스트레스 요인 19문항, 자기효능감 16문항, 임파워먼트 관련 요인 17문항을 사용하였다. 본 연구결과는 다음과 같다.

첫째, 119구급대원의 경우에는 인구사회학적 특성에 따라 직무 스트레스 요인을 알아본 결과에서는 미혼여성이 기혼여성에 비해서 직무 스트레스가 높은 것으로 나타났으며, 연령에서는 35세 이하가 36세 이상보다 직무 스트레스 요인이 높은 것으로 나타났다. 직무 관련 특성에 따른 직무

스트레스 요인에서는 처음 임용 시 보직이 구급인 경우에 운전이나 경방에 비해서 직무 스트레스 요인이 높은 것으로 나타났으며, 소방사가 소방교와 소방장 이상에 비해서 직무 스트레스 요인이 높은 것으로 나타났다. 또한 소방공무원 근무경력이 5년 미만인 5년 이상에 비해서 직무 스트레스 요인이 많은 것으로 나타났다. 따라서 119구급대원들의 직무 스트레스를 줄이기 위해서는 경력여부, 결혼여부 등에 따라서 차별화된 다양한 정책 등이 필요함을 알 수 있었다.

둘째, 임파워먼트 형성에는 자기효능감, 연령, 임용보직, 직무 스트레스, 구급대원 근무경력 등이 중요한 변수로 작용하고 있음을 알 수 있었다. 119구급대원의 자기효능감이 높으면 임파워먼트가 향상되나, 직무 스트레스, 연령, 임용보직, 구급대원 근무경력 등에 따라 임파워먼트가 낮아지기도 하는 것으로 나타났다.

따라서 임파워먼트 수준을 높이기 위해서는 동료 및 상사의 지지와 원활한 의사소통 등을 통해 업무능력과 자기결정력을 증진시킬수 있도록 조직 내에서의 체계적인 교육 프로그램과 법적제도가 마련되어야 한다. 나아가 잦은 구급출동 및 출동에 대비한 지속적인 긴장감과 과도한 업무로 인한 스트레스를 경험하고 있는 구급대원의 감정을 충분히 표현할 수 있도록 상담을 통한 체계적이고 지속적인 정신건강관리가 필요하다.

본 연구결과를 바탕으로 한 제한점 및 제언을 하면 다음과 같다.

첫째, 이 연구는 농촌형과 중소도시가 복합된 지역인 일부 지역에 국한되어 있으므로 결과를 일반화하기 위해서는 대도시나 산업형 지역 등 다른 지역의 119구급대원에게 확대하여 연구할 필요가 있다. 대도시나 산업형 지형들로 이루어진 곳일수록 여러 유형들의 사건이 많고 복잡하여 농촌형과 중소도시가 복합된 전남 지역과는 다른 결과가 나올 수 있기 때문에 향후 연구에서는 보다 더 다양한 지역의 119 구급대원 대상을 확대하여 연구되어야 할 것이다.

둘째, 119구급대원의 직무 스트레스를 해소할 수 있는 방안에 대한 연구가 필요하다. 구급현장 활동을 함으로써 발생하는 외상성 스트레스 등을 관리해주는 프로그램이나 지역의 전문적인 심리상담가 등을 통한 면담 등으로 구급대원들의 스트레스를 해소할 수 있는 구체적인 방안마련이 모색되어야 할 것으로 생각된다.

셋째, 119구급대원의 열악한 직무환경으로 인한 직무 스트레스 개선 및 소방조직의 유효성과 서비스의 질적 향상을

을 위하여 추후 연구에서는 다양한 변인 간에 대한 관계성 연구가 이루어져야 할 것이다.

REFERENCES

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Towards a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Choi, C. S. (2002). *Employee empowerment and job performance in travel agencies*. Unpublished doctor thesis, Kyonggi University, Suwon.
- Chong, J. Y. (2003). Factors affecting stress of 119 emergency medical technicians. *The Journal of the Korean Society of Emergency Medical Technology*, 7(1), 119-126.
- Han, S. Y. (2010). The relationship between the empowerment and the job satisfaction of 119 emergency medical technicians. *The Journal of the Korean Society of Emergency Medical Technology*, 114(1), 47-63.
- Hong, S. W., Uhm, D. C., & Jun, M. H. (2010). Job stress and work-related musculoskeletal symptoms of 119 emergency medical technicians. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 19(2), 223-235.
- Jung, H. Y., & Lee, H. J. (2010). Work experiences of nurses working as 119 paramedics. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 19(2), 128-137.
- Kim, S. G. (2009). Fire officials have impaired post-traumatic stress diagnostics. *Collection on Fire Fighting*, 20, 1-79.
- Kim, S. H., Cho, Y. S., Park, S. J., Kim, Y. J., Jung, S. I., Youn, E. J., et al. (1999). Perception of hospital nurses about empowerment in nursing organization. *The Journal of Central Nurse*, 3(1), 66-84.
- Kim, Y. J. (2009). *The effect of efficacy on the relationships between job stress and organizational effectiveness of home helper*. Unpublished masters thesis, Chosun University, Gwangju.
- Lee, K. K. (2010). Emergency medical technician positions circulation system. *School on fire fighting, research text* 1-24.
- Lee, S. K., & Lee, Y. K. (2007). Empirical study on the causes and results of job stress among fire fighters: Focusing on job characteristics, role confusion, relationships with co-workers and organizational commitment. *Journal of Korean Institute of Fire Sci & Eng*, 21(2), 74-86.
- Moon, Y. S. (2011). The level and job-related provoking factors of fire fighters' stress. *The Research of Region Government*, 15(1), 119-141.
- National Emergency Management Agency. (2011). The statistics on rescue · emergency activity of 2010.
- Park, D. S. (2004). A study on job stress, fatigue and job satisfaction of 119 emergency medical technician. *The*

Journal of the Korean Society of Emergency Medical Technology, 8(1), 71-86.

Park, J. H. (1996). *The impact of organizational climates and employee empowerment on innovative behavior and satisfaction*. Unpublished masters thesis, Sogang University, Seoul.

Park, J. Y. (2003). *Study on empowerment level, job stress and nursing work performance*. Unpublished masters thesis, Chung-Ang University, Seoul.

Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements

of empowerment An interpretive model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.

Yang, G. M. (1999). Analysis of the relationship between the empowerment the job-related individual characteristics and the work performance of nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic*, 5(1), 39-61.

Yun, J. K. (2005). A study on traumatic stress of firefighters. *The Collection of Dissertations on Joongang Fire Fighting*, 11, 1-70.