

여성 119구급대원에 대한 응급구조(학)과 학생의 인식유형 연구

한송이 · 박소미* · 최은숙** · 이재민***†

백석대학교 응급구조학과, *전주기전대학교 응급구조과, **공주대학교 응급구조학과,
***광주보건대학교 응급구조과

A Study of Paramedic Students' Perception Type on Female 119 Paramedics

Song-yi Han · So-mi Park* · Eun-sook Choi** · Jae-min Lee*†

Dept. of Emergency Medical Service, Baekseok University

*Dept. of Emergency Medical Service, Jeonju Kijeon College

**Dept. of Emergency Medical Service, Kongju National University

***Dept. of Emergency Medical Technology, Gwangju Health University

(Received March 27, 2015; Revised June 10, 2015; Accepted June 10, 2015)

요 약

본 연구는 여성 119구급대원이 증가하고 있는 추세에 따라 소방 조직 내에서 여성 119구급대원의 이미지를 향상시키고 그들을 효과적으로 활용할 수 있는 기초자료로 활용하고자 시행된 연구이다. 연구는 2013년 5월 1일부터 6월 30일까지 Q표본을 선정하여 구급차동승 현장실습을 경험한 응급구조(학)과 학생 총 31명을 대상으로 QUANL program을 이용한 Q방법론을 사용하여 분석하였다. 연구결과 ‘슈퍼우먼형’, ‘체력한계 히어로형’, ‘섬세한 수호천사형’, ‘능숙한 데스크잡형’의 총 4가지 유형으로 분류되었으며 각각의 설명력은 제I유형 42.2%, 제II유형 4.8%, 제III유형 4%, 제IV유형은 3.6%로 전체변량의 54.7%를 설명하는 것으로 나타났다. 전체적으로 여성 119구급대원을 전문가로 인식하고 있지만 체력적인 면과 출산 및 육아에 대하여 부담을 가지고 있는 것으로 나타나 조직 구성원의 인식 변화와 제도적인 장치가 마련되어야 할 것이다.

ABSTRACT

This research was conducted to improve the image of female emergency workers in a fire service organization by studying the perception trends of the increasing number of female paramedics. This human resource can be utilized more effectively by using the study results as baseline data. We conducted a survey from May 1 to June 30, 2013. The survey was analyzed using Q methodology and the program QUANL. For the Q sample, 31 emergency rescue paramedic students who had experienced ambulance field education were selected. As a result, four types of female paramedics were found; “superwoman,” “hero” (who pushes against limits of stamina), “delicate guardian angel,” and “skillful desk worker.” The explanation powers were as follows: type I: 42.2%; type II: 4.8%; type III: 4%; and type IV: 3.6%. The sum of the figures explained 54.7% of the total variables. Generally, the students recognized female paramedics as professionals, but physical strength, baby care, and caring were considered as burdens. This requires changes in the organization’s perception of female paramedics and an institutional strategy.

Keywords : Female paramedic, Perception, Paramedic student, Q methodology

1. 서 론

현대 사회는 여성 개인의 의식 변화와 더불어 여성 인력에 대한 사회적 요구의 증가와 여성에게도 경제활동을 요구하는 사회적 분위기로 인하여 여성의 사회 진출이 확대되고 있다^(1,2).

여성의 사회진출이 확대되고 있는 현대에 소방에서도 여성인력의 필요성이 강조되어 소방조직 내의 여성 소방공무원의 수는 2005년 1,207명(4.4%)에서 2010년에는 1,961명(5.8%)로 점차 증가 추세를 보이고 있다. 이들 여성소방공무원의 업무는 구급(57.8%), 행정(34.5%), 화재진압(6.8%), 구조(0.5%) 순으로 주로 구급과 행정 업무에 종사하고 있

†Corresponding Author, E-Mail: jea4622@naver.com
TEL: +82-62-958-7753, FAX: +82-62-958-7797

ISSN: 1738-7167
DOI: http://dx.doi.org/10.7731/KIFSE.2015.29.3.070

다⁽³⁾. 행정 업무로는 일반 행정과 전산, 통신 업무 등에 종사하는 것으로 조사되었고 이외에도 산불, 한해지원, 수해 복구, 독거노인 방문 등 생활성 민원의 광범위한 영역까지도 담당하고 있는 것으로 나타났다⁽³⁻⁵⁾. 박소미 등(2011)⁽⁶⁾의 연구에서 응급구조(학)과 여학생은 전체의 49.8%(790명)로 이들 중 졸업 후 진로를 119구급대원이 되기를 희망하는 여학생은 50.3%로 나타났다. 이는 응급구조(학)과 여학생이 졸업 후 의료기관(35.9%)에서 근무하거나 진학 또는 유학(5.7%)을 원하는 비율보다 119구급대원이 되기를 희망하는 학생이 더 많은 것으로 조사되었다. 여성 119구급대원을 꿈꾸는 여학생들은 자신들의 환경과 경험을 구급차동승 현장실습에서 만난 여성 119구급대원들과 자신을 비교하며 역할모형을 선정하고 동기를 부여하며 능력을 높이도록 노력하게 될 것이다. 따라서 여성 119구급대원이 역할모형으로서 본인의 역할을 충실하게 해준다면 응급구조(학)과 여학생들은 여성 119구급대원을 바라보며 자신의 미래를 보다 명확하게 그려나갈 수 있을 것이다.

과거의 소방은 ‘화재진압’을 떠올릴 만큼 체력 위주의 현장 업무와 소방장비 탓에 남성의 영역으로 인식되어 왔다. 그러나 각종 사건 사고에 신속하고 효과적이며 능동적으로 대처하기 위하여 업무가 다양하게 변화하였다⁽⁷⁾. 소방조직은 여성 인력이 증가하는 것에 대하여 여성의 체력적인 한계가 화재 현장이나 구급현장에서 소방인력 운영에 부정적인 영향을 미칠 것으로 여기며, 출산 등의 여성만이 가지는 생리적인 특성이 전반적으로 인력난을 겪고 있는 소방조직의 부담 유발요인 중 하나로 작용하고 있으며, 또한 많은 수의 남성소방공무원들이 여성소방공무원과 같은 팀에서 근무하는 것을 기피하고 성 고정관념상의 여성적 역할과 소방공무원으로서의 남성적 역할이 동시에 요구되는 이중역할에 대한 갈등을 경험하고 있는 실정이다⁽⁸⁾. 또한 소방조직에서는 여성 119구급대원 이미지를 향상시키고 효과적으로 활용하는 방안에 대하여 생각해 볼 시기이다. 이렇듯 여성 119구급대원은 다양한 분야에서 명확하게 일해주시기를 기대하게 되는데, 여성소방공무원에 대한 연구는 주로 역할증진, 직무만족, 훈련 프로그램 개선, 근무 스트레스 개선 등에 대한 연구로 여성 119구급대원의 인식유형에 대한 연구는 부족한 실정이다.

본 연구는 응급구조(학)과 학생이 여성 119구급대원을 바라보는 인식유형과 유형간의 관련성을 파악하고 주관성의 구조를 확인하여 여성 119구급대원의 노령화로 인한 적절한 업무의 개발과 활용 방안을 모색하기 위한 기초자료를 제공하기 위하여 본 연구를 시도하였다.

2. 연구설계

본 연구는 응급구조(학)과 학생들의 여성 119구급대원에 대한 인식을 파악하고자 Q방법론을 채택하였다. Q방법론은 인간의 주관성 연구를 위해 사회과학 전반에 걸쳐 사용

되고 있는 접근방법으로 주관적 속성들에 걸쳐 사람 간의 상관관계를 찾아내는 연구방법인 동시에 분석방법이다⁽⁹⁾.

2.1 Q 표본 선정

Q표본의 구성을 위해 Q 모집단(Q-population)으로 일반인 8명, 소방공무원 20인과 구급차동승실습을 다녀온 응급구조과 학생 8인의 총 36명을 대상으로 연구의 목적을 이해하고 동의하는 대상자들에게 ‘여성 119구급대원에 대해 어떻게 생각하는지요?’ 라는 비구조화된 심층면담을 시행하여 대상자들이 자신이 생각하고 있는 여성 119구급대원에 대한 인식을 충분히 설명하도록 하였다.

심층면담은 2013년 5월 1일부터 6월 30일까지 대상자들에게 녹음에 대한 허락을 받은 후 질문에 대해 편안하게 응답해 줄 것을 설명하였고, 녹음된 면담자료를 그대로 필사하여 같은 내용으로 분류된 것들은 하나의 범주로 분류하여 최종적으로 153개의 진술내용이 수집되었다. Q표본의 선정은 추출된 153개의 진술내용을 본 연구자 4인이 내용의 타당성 및 표현의 명확성 등을 고려하여 수정 보완을 반복적으로 검토하면서 의미나 가치가 있다고 생각되는 진술문을 통합하여 범주화하였다. Q표본의 선정은 심층면담을 통하여 대상자들에게 추출된 153개의 진술내용을 바탕으로 응급구조학과의 교수로 재직중인 본 연구의 연구자 4인이 비슷한 내용을 하나로 개념화하였으며 예매한 표현들은 보다 구체적으로 만들어서 하나의 문장이 한 가지의 뜻을 가질 수 있도록 진술문을 통합하여 범주화하였다. 이 범주 내 진술문을 잘 대표할 수 있다고 생각되는 최종 55개의 진술문이 Q 표본으로 도출하였다[Table 1].

2.2 P 표본 표집방법

연구대상자가 되는 P 표본은 구급차동승 현장실습을 경험한 총 31명의 응급구조(학)과 3, 4학년을 대상으로 하였으며 여학생 22명, 남학생 9명으로 구성되었다. 선정된 대상자에게는 연구 진행 중 언제라도 철회할 수 있음을 알려주었고 응답한 자료들은 연구 목적 이외에는 사용하지 않을 것을 약속하였다.

2.3 Q 분류

Q 표본으로 선정된 55개의 진술문(Q statement)을 대상자에게 읽게 하고 나서 가장 먼저 긍정(+), 중립(0), 부정(-)의 세 부류로 분류한 후 자신의 견해와 일치하는 정도에 따라 가장 강하게 긍정하는 진술문이 적힌 카드부터 차례로 골라 오른쪽 바깥(+5)에서 안쪽 중립부분(0)에 놓도록 하였으며 가장 강하게 부정하는 진술문은 외쪽 바깥(-5)에서 안쪽 중립부분에 놓도록 하였다[Table 2]. Q방법론의 원리에 따라 11점 척도에 맞추어 정상분포에 가깝게 강세분포 하였다. Q 분류를 완료한 후 다시 한 번 전체적으로 확인할 기회를 주고 Q 분류가 끝난 후에는 양극단에 분류한 진술문에 대한 선택 이유를 기록하게 하였다.

Table 1. Q Statement Selected by Sample

| Question | Q statement |
|----------|---|
| 1 | The female 119 paramedics will be stressed when they are faced with death and bad situations. |
| 2 | The female 119 paramedics play a role as leaders in the field due to their gumption and skilled emergency care. |
| 3 | The female 119 paramedics look like professional lecturers when they teach emergency care skills. |
| 4 | The female 119 paramedics can give first aid more professionally than the male paramedics because they are more competent and intelligent and have rapid skills. |
| 5 | The female 119 paramedics look nice as tough and brave experts. |
| 6 | Because the female 119 paramedics have mild natures, patients feel comfortable and secure. |
| 7 | The female 119 paramedics are reliable people, and we feel maternal love toward them. |
| 8 | As the female 119 paramedics are kind and friendly, patients and caregivers like them. |
| 9 | As the female 119 paramedics can care for the patients gently and give first aid delicately, they can build better rapport with young and old patients. |
| 10 | The female 119 paramedic is the flower of the firefighting operation, representing the organization with her kindness. |
| 11 | While the female 119 paramedics are working, their strength is limited. Therefore they may suffer from backaches. |
| 12 | The female 119 paramedics can't establish trust when they take the patient to the hospital because they look weak. |
| 13 | We feel bad when the female 119 paramedics must lift a fat patient. |
| 14 | The female 119 paramedics look brave and courageous if they don't have any physical problems. |
| 15 | The female 119 paramedics are going to become more and more fatigued due to heavy work. |
| 16 | If the female 119 paramedic works alone, it takes a long time to transfer a patient. |
| 17 | Due to weak health, there is a limit for the female 119 paramedic to be a multi-tasker. |
| 18 | Female patients feel more comfortable with a female 119 paramedic. |
| 19 | The 119 rescue group lacks consideration for pregnant members. |
| 20 | It is difficult for female 119 paramedics to work while pregnant. |
| 21 | People are curious about the female 119 paramedics working in the field. |
| 22 | The female 119 paramedics lack confidence to work in the field because they are afraid of fieldwork. |
| 23 | The female 119 paramedics give passive first aid to patients. |
| 24 | The male paramedics feel some pressure about working with the female 119 paramedics. |
| 25 | The female 119 paramedics handle a crisis slower than the male paramedics. |
| 26 | The female 119 paramedics over age 45 can't work effectively in the field. |
| 27 | The female 119 paramedics don't give active and immediate first aid to patients. (Intubation, IV, CPR, etc.) |
| 28 | If there were female 119 paramedics in the group, the atmosphere would be a nice change of pace. |
| 29 | The female 119 paramedics are always nervous because they are exposed to violence when working. |
| 30 | The female 119 paramedics can be exposed to violence because drunken patients make light of them. |
| 31 | The female 119 paramedics have to be protected by male workers when they transfer drunken patients (assault, etc.). |
| 32 | The female 119 paramedics play a consultative role in the group. |
| 33 | The female 119 paramedics can't express their difficulties because they are a tiny minority. |
| 34 | The female 119 paramedics have no opportunity for promotion because they have just been in charge of first aid. |
| 35 | The female 119 paramedics have more desire for advancement than male paramedics. |
| 36 | The female 119 paramedics feel difficulty as the organization grows and administrative duties are diversified. |
| 37 | Because of male chauvinism, female 119 paramedics may squabble with male paramedics easily. Then it is possible to not be treated as a companion due to the disparaging of women. |
| 38 | The middle-aged female 119 paramedics often allege superiority because of years of experience in fieldwork. In addition, they are overly assertive in some cases. |
| 39 | New female 119 paramedics are selfish sometimes. And they often make grand requests to the organization for what they need. |

Table 1. Continued

| Question | Q statement |
|----------|--|
| 40 | The female 119 paramedics work hard with the goal not to be left behind by male paramedics. |
| 41 | The female 119 paramedics don't have much time for self-development because of other administrative duties. |
| 42 | The female 119 paramedics lack willingness to work because of a lot of firefighting training (preparation and testing). |
| 43 | For female 119 paramedics, the sense of poverty is larger than in other professions due to irregular shifts. |
| 44 | The female 119 paramedics do not try to do rescue work or firefighting (training and testing), which their organization needs. |
| 45 | The female 119 paramedics' work capacity is reduced compared with male paramedics' in the case of rescue work and firefighting (training and testing). |
| 46 | The firefighting organizations should consider the convenience of the female 119 paramedics' ability to work. |
| 47 | After the female 119 paramedics have been exposed to violent situations, firefighting organizations should address it aggressively. |
| 48 | When female 119 paramedics meet a patient whom they can't control, they must be strong or else their ability to respond is insufficient. |
| 49 | The middle-aged female 119 paramedics are good at preventing potential work disasters (inspection of installations). |
| 50 | The female 119 paramedics are good at working in situation rooms (first aid counselor). |
| 51 | The female 119 paramedics can be utilized for welfare, education, and post management for poor areas of society. |
| 52 | The female 119 paramedics are good at administrative duties, education, and public affairs. |
| 53 | When vacancies in the organization occur because of pregnancy and childbirth, other employees seem to be affected. |
| 54 | Because their dispatch experience is large, the middle-aged female 119 paramedics can be most familiar with the community. |
| 55 | The male paramedics receive reverse discrimination from the female 119 paramedics. |

Table 2. Female 119 Paramedics Type Recognized Q Sort Distribution

| Score | Strongly disagree | | | | | Neutral | Strongly agree | | | | |
|-----------------|-------------------|--------|--------|--------|--------|---------|----------------|--------|--------|---------|---------|
| | 1 (-5) | 2 (-4) | 3 (-3) | 4 (-2) | 5 (-1) | 6 (0) | 7 (+1) | 8 (+2) | 9 (+3) | 10 (+4) | 11 (+5) |
| Number of Cards | 3 | 4 | 5 | 6 | 6 | 7 | 6 | 6 | 5 | 4 | 3 |

2.4 자료처리 및 분석방법

여성 119구급대원에 대한 인식을 분석하기 위해 P 표본으로 표집된 대상자 31명에 대한 수집된 자료를 점수화하여 코딩한 후 입력하였다. 이때 코딩 점수는 1~11점을 이용하여 코드화 하였으며 강한 부정(-5)을 1점으로 하였고 중립(0)은 6점, 강한 긍정(+5)은 11점으로 점수화하였다. 이러한 자료의 분석은 PC용 QUANL program을 이용하여 처리하였으며 Q 요인분석(Q factor analysis)은 주요인 분석(Principle Component Analysis) 방법을 이용하였다. 가장 이상적인 요인 수의 결정을 위해 아이젠 값(Eigenvalue) 1.0 이상을 기준으로 요인의 수를 다양하게 입력시켜 산출

된 결과 중 최선이라고 판단된 유형을 선택하였다.

3. 연구결과 및 논의

3.1 Q유형의 형성

응급구조(학)과 학생들의 여성 119구급대원에 대한 인식을 조사한 결과 4개의 유형이 나타났다. 이 4개의 유형은 전체변량의 54.7%를 설명하고 있다. 각 유형별 설명력을 보면 제I유형(8명)은 42.2%, 제II유형(8명)은 4.8%, 제III유형(8명)은 4%, 제IV유형(7명)은 3.6%의 설명력을 가지고 있으므로 제I유형을 여성 119구급대원을 가장 많이 설

Table 3. Type Eigenvalue Value and Variance

| | The Type I | The Type II | The Type III | The Type IV |
|---------------------|------------|-------------|--------------|-------------|
| Eigenvalue | 13.1035 | 1.4883 | 1.2490 | 1.1337 |
| Variations | .4227 | .0480 | .0403 | .0366 |
| Cumulative variance | .4227 | .4707 | .5110 | .5476 |

Table 4. Configuration of The Type P Samples

| Type | ID | Age | Sex | Factor Weight | Type | ID | Age | Sex | Factor Weight |
|---------------|----|-----|-----|---------------|----------------|----|-----|-----|---------------|
| I (N = 8) | 1 | 21 | F | 0.8032 | III (N = 8) | 2 | 21 | F | 1.3099 |
| | 5 | 23 | M | 1.7945 | | 7 | 24 | M | 0.9009 |
| | 10 | 24 | M | 1.2085 | | 9 | 24 | M | 0.5112 |
| | 12 | 22 | F | 0.9587 | | 14 | 22 | F | 0.5229 |
| | 13 | 22 | F | 0.7964 | | 15 | 22 | F | 0.7093 |
| | 16 | 22 | F | 0.9185 | | 22 | 23 | F | 0.7565 |
| | 21 | 25 | M | 0.5647 | | 25 | 23 | F | 0.6245 |
| | 23 | 23 | F | 0.5741 | | 30 | 23 | F | 1.2671 |
| II (N = 8) | 3 | 22 | F | 0.9442 | IV (N = 7) | 17 | 22 | F | 1.0007 |
| | 4 | 21 | F | 0.8743 | | 18 | 26 | M | 0.8882 |
| | 6 | 22 | M | 0.6131 | | 19 | 25 | M | 0.5475 |
| | 8 | 24 | M | 0.8004 | | 24 | 23 | F | 1.0470 |
| | 11 | 22 | F | 0.8081 | | 26 | 23 | F | 0.5764 |
| | 20 | 23 | F | 0.6491 | | 27 | 23 | F | 0.6997 |
| | 29 | 23 | F | 1.0057 | | 28 | 23 | F | 0.4745 |
| | 31 | 23 | F | 0.6866 | | | | | |

명하는 유형으로 볼 수 있다[Table 3].

연구 대상자의 유형별 인자 가중치(Factor Weight)를 보여주는 것이 Table 4이다. 인자 가중치는 제I유형 8명, 제II유형 8명, 제III유형 8명, 제IV유형 7명으로 나누어져 나타났다. 여기에서 인자 가중치가 높은 사람일수록 그가 속한 유형에 있어서 전형적인 혹은 이상적인 특성을 나타내므로 제I유형의 경우 5번 남학생이 제I유형을 대표한다고 볼 수 있다[Table 4].

3.2 유형별 특성

3.2.1 제I유형: 슈퍼우먼형

제I유형은 아이겐 값(Eigenvalue)이 13.1035로 응급구조(학)과 학생이 인식하는 여성119구급대원에 대한 가장 지배적인 유형이라고 할 수 있으며 이에 속한 응답자는 8명(남 3, 여 5)이다. 강한 긍정적 진술문과 부정적 진술문을 통해 제 I 유형의 특징을 살펴보면 ‘여성 환자(산부인과 문제 등)에게는 여성119구급대원이 더 편안하다.’에 응답자는 가장 긍정적으로 동의하였고, 그 외에 ‘환자를 부드럽게 다루고 섬세한 응급처치를 할 수 있어 어린 환자와 노인들에게 편안하게 접근할 수 있다.’, ‘상황실 근무(응급처치 상담 업무)를 잘 담당할 수 있다.’ ‘남자 직원에 비해 이미지가 따뜻하고 부드러워 환자들이 편안해하고 안정감을 느낀다.’ 등의 순으로 긍정적 동의를 하였다. 반면 응답자가 동의하지 않은 진술문은 ‘적극적인 응급처치(기도삽관과 정맥로 확보, CPR 등)를 별로 하지 않는다.’ ‘소극적인 응급처치를 하려고 한다.’ ‘현장에 대한 두려움으로 자신감이 부족해 가까이 다가가지 못한다.’ 순이었다[Table 5].

제I유형의 특성을 보다 더 구체적으로 이해하기 위해 제I유형의 대표성을 지닌 5번 남학생(인자 가중치 1.7945)의 강한 긍정과 부정 진술문 선택의 이유를 살펴본 결과 “여성119구급대원이라고 하여 현장 업무 지체될 것 같지는 않다.” “여성이 남성에 비해 섬세한 면이 있어 응급처치는 더 잘할 것 같다.” “직장의 교육 담당을 마다하는 여성119구급대원은 없을 듯하다.” “행정업무는 사람마다 개인차가 있는 것이지 성별에 따라 잘하고 못하는 것은 아니다.” “여성119구급대원은 병원의 여자 간호사 느낌이라서 친근감이 들 것 같다.” “어린이 또는 노인 환자에게는 남성보다 여성이 더 친근감이 들 것이다.” “상황실에서 근무하면 섬세하고 정확한 정보를 파악하여 보호자 혹은 신고자로 하여금 구급대원의 도착 전까지 환자의 생명을 유지하고 상태를 유지할 수 있는 방법들을 설명하여야 하므로 남성보다는 여성이 잘 할 것이다.” “임신한 여성119구급대원이 현장에서 일을 하는 것은 힘들 것이라고 생각된다. 휴가 및 휴직 등을 신경써주면 좋을 듯하다.”라고 하였으며, 10번 남학생(인자 가중치 1.2085)은 “남자랑 똑같은 것 같다.” “여자라 해서 못하지 않는다.” “남자도 폭력적인 상황에 노출된다.” “기회는 여자도 남자와 똑같다.” “여자는 폭력적인 상황에서 남자보다 더 위험할 수 있다.” “남자보다 여자가 목소리도 좋고 친근하게 다가온다.” “여자가 남자보다 체력적으로 약한 건 사실이지만 체력적으로만 문제가 없다면 여자가 응급처치는 더 섬세함으로 잘할 것 같다.” 등으로 설명하였다.

제I유형을 종합해보면 대상자들은 남자 대원과 여자 대원의 평등적인 면을 강조하였으며, 또한 다양한 업무에 대

Table 5. The Statements Above ± 1 of Z-score in Factor I

| Q-item | Z-score |
|---|---------|
| 18. Female patients feel more comfortable with a female 119 paramedic. | 2.00 |
| 09. As the female 119 paramedics can care for the patients gently and give first aid delicately, they can build better rapport with young and old patients. | 1.54 |
| 50. The female 119 paramedics are good at working in situation rooms (first aid counselor). | 1.43 |
| 06. Because the female 119 paramedics have mild natures, patients feel comfortable and secure. | 1.37 |
| 52. The female 119 paramedics are good at administrative duties, education, and public affairs. | 1.27 |
| 25. The female 119 paramedics handle a crisis slower than the male paramedics. | -1.51 |
| 45. The female 119 paramedics' work capacity is reduced compared with male paramedics' in the case of rescue work and firefighting (training and testing). | -1.51 |
| 22. The female 119 paramedics lack confidence to work in the field because they are afraid of fieldwork. | -1.53 |
| 23. The female 119 paramedics give passive first aid to patients. | -1.71 |
| 27. The female 119 paramedics don't give active and immediate first aid to patients. (Intubation, IV, CPR, etc.) | -2.02 |

해서 긍정적이고 팀의 분위기를 살릴 수 있는 특징으로 미루어보아 ‘슈퍼우먼형’으로 명명하였다.

슈퍼우먼형은 여성이라고 구급대원의 역할을 잘하지 못하고 남성이라고 해서 잘한다는 입장이 아니라 남녀의 조건이 평등하다는 그룹이며 오히려 여성이기 때문에 119 구급대원으로서 적극적인 응급처치(기관내삽관, 정맥로 확보, CPR 등)를 잘하고 여성 환자(산부인과 등), 소아, 노인환자에게 더 편안함을 제공하며 상황실 근무(응급처치 상담)를 잘 담당한다고 긍정적으로 인식됨으로써 직업적 성숙함을 보이고 있다. 이선미 등⁽¹⁰⁾의 연구에서는 전문성을 높게 인식하고 책임감, 성실성, 자기개발을 위한 노력을 매우 긍정적으로 지각하는 자긍형이라고 표현되었고, 김수희⁽¹¹⁾의 연구에서 여성의 보직 현황을 보면, 최근 특별 채용한 구급업무를 제외하면 민원실이나 단순행정요원의 직무를 오랫동안

안 배치되어 왔기에 보직의 이동시 업무의 전문성과 효율성이 제대로 반영되지 않은 경우가 많아 소방업무의 전반적으로 거치지 못하여 운신의 폭이 좁았다고 한다. 이에 따라 재난현장 활동 분야의 긴박성과 위험성이 높은 업무 특성상 체력적으로 부족한 여성의 역할이 제한되어 소방력이 저하되고 여직원이 증가함에 따라 인사 및 보직관리에 있어서 문제점이 발생할 수가 있다. 이에 순환보직방법으로 119 상황실의 수보업무 등에 여성 119구급대원의 이점을 활용한 전략적 배치 및 인사업무 폭의 확대 및 인식전환이 필요하며 상황관리자 물론 구급현장 경험을 바탕으로 한 응급처치 등의 응급의료지도 안내도 가능할 것으로 사료된다.

3.2.2 제II유형: 체력한계 히어로형

제II유형에 속한 응답자는 8명(남 2, 여 6)이다. 강한 긍

Table 6. The Statements Above ± 1 of Z-score in Factor II

| Q-item | Z-score |
|---|---------|
| 14. The female 119 paramedics look brave and courageous if they don't have any physical problems. | 1.81 |
| 05. The female 119 paramedics look nice as tough and brave experts. | 1.78 |
| 47. After the female 119 paramedics have been exposed to violent situations, firefighting organizations should address it aggressively. | 1.63 |
| 09. As the female 119 paramedics can care for the patients gently and give first aid delicately, they can build better rapport with young and old patients. | 1.49 |
| 49. The middle-aged female 119 paramedics are good at preventing potential work disasters (inspection of installations). | 1.28 |
| 22. The female 119 paramedics lack confidence to work in the field because they are afraid of fieldwork. | -1.47 |
| 39. New female 119 paramedics are selfish sometimes. And they often make grand requests to the organization for what they need. | -1.57 |
| 44. The female 119 paramedics do not try to do rescue work or firefighting (training and testing), which their organization needs. | -1.77 |
| 23. The female 119 paramedics give passive first aid to patients. | -2.01 |
| 27. The female 119 paramedics don't give active and immediate first aid to patients. (Intubation, IV, CPR, etc.) | -2.27 |

정적 진술문과 부정적 진술문을 통해 제II유형의 특징을 살펴보면, 응답자가 가장 동의하는 진술문은 ‘체력에 문제가 없다면 직업인으로 당차고 씩씩해 보인다.’ ‘당차고 씩씩한 전문가로서 멋있어 보인다.’ ‘폭력적인 상황에 노출된 후에는 소방조직에서 적극적으로 대처해줘야 한다.’ 순이었다. 반면 동의하지 않는 진술문은 ‘적극적인 응급처치(기도삽관과 정맥로 확보, CPR 등)를 별로 하지 않는다.’ ‘소극적인 응급처치를 하려고 한다.’ ‘조직에서 요구하는 구급업무 외의 소방업무(훈련 및 검사)를 하려하지 않는다.’ 순이었다[Table 6].

제II유형의 특성을 보다 더 구체적으로 이해하기 위해 인자 가중치가 높은 29번 여학생(1.0057)을 중심으로 진술문을 선택한 이유를 분석해 본 결과 “소방에 취업한 신규 여성소방공무원이라고 해서 꼭 다 이기적이고 당돌하다고 볼 수 없다. 여성 119구급대원에 대한 사회적인 시선이 문제다.” “중년 여성소방공무원이 독단적이라고 하기 보단 개인의 성격에 따른 차이가 있을 것이라고 생각한다. 여성이 조금 더 노인과 아동을 섬세하게 응급처치 할 수 있다고 생각한다. 그리고 남성보다 더 친근감 있게 복지 교육에 참여할 수 있다. 본능적으로 여성은 자기보다 덩치 크고 힘센 남성에게 폭력적인 상황에 마주치게 되면 더 위축되고 불안한 마음이 들 것이다.”라고 했다. 3번 여학생(0.9442)은 “응급상황이라면 성별을 떠나서 119구급대원이라는 책임감을 가지고 적극적으로 처치 할 것이다.” “여성 환자의 산부인과 문제 등은 동성의 119구급대원이 다루는 것이 심리적으로 환자에게 더 안정감이 들 것이다.” “이성의 구급대원에게 말하기 민망한 증상을 여성 119구급대원에게 더 쉽게 말할 수 있을 것이다.”, “체력적인 면을 떠나서는 개인의 능력차이라고 생각한다.” “체력적인 열세가 있지만 사람의 생명을 구하는 일을 하는 것은 멋있는 일이라고 생각한다.” “응급처치 상담업무는 체력을 요하는 부분이 적으므로 여성 119구급대원에게 적합하다고 생각한다.” 등으로 설명하였다.

제II유형을 종합해보면 여성 119구급대원은 체력한계 및 여성적인 약한 면에서 나오는 폭력상황에 대체를 배제한다면 소방예방(시설물 검사) 업무, 소방업무(훈련 및 검사), 응급처치를 잘할 수 있는 전문가로 남성과의 차별이 없으며 당차고 씩씩하게 자신의 업무를 행한다고 보아 ‘체력한계 히어로형’이라고 명명하였다.

체력한계 히어로형은 전문적인 응급처치에 적극성을 지니고 조직에서 요구하는 소방업무도 적극적인 직업인으로서 당차고 씩씩한 전문가형으로 인식된다. 또한 제II유형 응답자는 구급현장에서 양성평등하고 기본적으로 현장에서 근무하는 119구급대원은 자기 임무에 충실할 것이라고 하였다. 다만 그 정도가 다른 것은 성격에 따라 차이가 있을 거라고 했다. 안세린⁽¹²⁾의 연구에서도 여성 119구급대원의 현장 업무 중 가장 어려움 점에 대한 질문에 체력적 한계라고 응답한 대상자가 34.9%로 가장 많았고, 예상하

지 못한 위험이 28.2%, 동료 소방관들의 편견이 26.8%로 여성의 체력적인 한계를 여성 스스로 지각하고 높은 비율을 차지하고 있었다. 이에 따라 여성 스스로가 대표성을 가지고 개개인이 조직 내 자신의 역량강화를 위한 다양한 전략을 세우고, 성별에 따른 신체적·생리적 차이를 인정하는 진정한 양성평등의 인식이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구결과로 나타난 여성 119구급대원의 폭력적인 상황에서 남자가 도와주어야 한다는 의견을 통해 주취자 출동 등 위험한 현장에 대한 조직적 배려로 인원을 추가 배치해야 하며, 조직 및 팀원 간의 갈등, 남녀 간의 갈등 또한 중요할 것으로 사료된다. 폭력적인 상황 등으로 위험한 상황을 업무적인 특성으로 가지고 있다고 조사되었다. 구급대원으로 근무하는 1급 응급구조사와 2급 응급구조사, 2주 응급구조사 교육, 간호사를 대상으로 한 공하성⁽¹³⁾ 등의 연구에서 보직변경을 원하는 경우 그 이유로 ‘업무의 위험성이 갖는 사고의 위험성’이 15명(46%)로 가장 높게 조사되었으며 다음으로는 ‘과중한 업무량’이 6명(18%)이었다. 인원확충에 대한 소방력 기준에 관한 규칙⁽¹⁴⁾ 제7조 2항에 의거 운전요원 1인과 구급대원 2인으로 증원하여 기준에 맞는 9명의 인력을 확보하고 소방력을 운용할 수 있도록 한다면 구급서비스의 질이 향상되고, 여성 119구급대원의 체력문제가 해소될 것이다. 또한 OTA (offday after tendays) 제도 도입하기 위해서는 현 인원에 20% 추가인원을 확보되어야 한다. 또한 공하성⁽¹³⁾ 등의 각 영역별 업무스트레스 척도 4점 만점에서 가장 높은 영역이 위기상황(2.98)으로 조사되었고 업무스트레스 영역에서 가장 높은 영역은 부적절한 대우(2.53)로 조사되었다. 따라서 구급대원의 인원의 증가와 구급대원의 역량강화가 뒷받침되어야 할 것이다.

3.2.3 제III유형: 섬세한 수호천사형

제III유형에 속한 응답자는 8명(남 2, 여 6)이다. 강한 긍정적 진술문과 부정적 진술문을 통해 제III유형의 특징을 살펴보면 이 유형에서 응답자가 가장 동의하는 진술문은 ‘여성 환자(산부인과 문제 등)에게는 여성 119구급대원이 더 편안하다.’ ‘주취자나 환자들이 여성 119구급대원을 만만히 보고 함부로 대하는 면이 있어 위험에 많이 노출된다.’ ‘환자를 부드럽게 다루고 섬세한 응급처치를 할 수 있어 어린 환자와 노인들에게 편안하게 접근할 수 있다.’ 순이었다. 반면 동의하지 않는 진술문은 ‘구급업무 외 행정업무 시에는 남성 119구급대원보다 업무능력이 떨어진다.’ ‘적극적인 응급처치(기도삽관과 정맥로 확보, CPR 등)를 별로 하지 않는다.’ ‘소극적인 응급처치를 하려고 한다.’ ‘조직에서 요구하는 구급업무 외의 소방업무(훈련 및 검사)를 하려하지 않는다.’ 순이었다[Table 7].

제III유형의 특성을 보다 더 구체적으로 이해하기 위해 인자 가중치가 높은 2번 여학생(1.3099)의 강한 긍정과 부정 진술문을 선택한 이유로는 “여성 119구급대원이 더 적

Table 7. The Statements Above ± 1 of Z-score in Factor III

| Q-item | Z-score |
|---|---------|
| 18. Female patients feel more comfortable with a female 119 paramedic. | 2.29 |
| 30. The female 119 paramedics can be exposed to violence because drunken patients make light of them. | 1.81 |
| 09. As the female 119 paramedics can care for the patients gently and give first aid delicately, they can build better rapport with young and old patients. | 1.74 |
| 47. After the female paramedics have been exposed to violent situations, firefighting organizations should address it aggressively. | 1.65 |
| 31. The female 119 paramedics have to be protected by male workers when they transfer drunken patients (assault, etc.). | 1.58 |
| 35. The female 119 paramedics have more desire for advancement than male paramedics. | -1.28 |
| 44. The female 119 paramedics do not try to do rescue work or firefighting (training and testing), which their organization needs. | -1.32 |
| 23. The female 119 paramedics give passive first aid to patients. | -1.48 |
| 27. The female 119 paramedics don't give active and immediate first aid to patients (Intubation, IV, CPR, etc.). | -1.53 |
| 45. The female 119 paramedics' work capacity is reduced compared with male paramedics' in the case of rescue work and firefighting (training and testing). | -1.77 |

극적인 응급처치를 잘한다고 생각한다.” “출산휴가를 내면 대체 인력을 뽑아서 인원을 충원한다고 들었다. 다른 소방 공무원이 피해 받지 않는다고 생각한다.” “부담스러워 하지는 않고 오히려 남성 대원들끼리 현장 활동을 하는 것보다 분위기나 업무능력은 더 향상된다고 본다.” “여성이 남성보다 더 꼼꼼히 세심하게 응급처치를 한다고 생각한다.” “여성119구급대원이 여성만이 가지고 있는 능력으로 더 편히 접근할 수 있다.” “아무래도 여성 환자는 여성119구급대원이 더 편히 느껴지는 게 당연할 것입니다.” “여성119구급대원이 소수여서 남성 119구급대원에게 애로사항을 편히 이야기 하지는 못할 것이다.” “환자들이 여성119구급대원을 남성119구급대원보다 약하다고 생각해서 더 만만히 보는 경향이 있는 것 같다.” “여성119구급대원이 피해를 겪을 확률이 높으므로 소속된 소방조직에서 적극적으로 대처해주어야 한다고 생각한다.”라고 했다. 인자가중치 1.2671인 30번 여학생은 “여자라고 해서 업무 능력이 떨어지거나 현장상황에 빠르게 대처한다고 단정 지을 수 없다. 그것은 개인차가 있는 것이라고 생각한다.” “여자보다는 듬직한 남자가 들것을 드는 것이 더 안정적으로 보일 것이다. 실제로 여자가 들지 말고 주위 남자 분에게 들어달라고 요청했었다.” 등으로 설명하였다.

제III유형을 종합해보면 여성 환자(산부인과 문제 등), 어린환자와 노인환자들에게 편안하고 업무능력이 남자직원에게도 떨어지지 않는 전문가로 여성119구급대원을 설명하여 ‘섬세한 수호천사형’으로 명명하였다.

김복순⁽¹⁵⁾ 등은 전문적인 직관력으로 환자의 마음을 헤아려서 보살피려고 돌보이주는 고유한 서비스 영역으로 인식하는 ‘전문성 지향형’, 최혜숙⁽¹⁶⁾ 등은 ‘백의의 천사형’ 및 직업에 대한 본질을 중시하며 긍정적이고 성실성과 책임감을 바탕으로 직업에 대한 자부심을 갖는 ‘자질 중시형’,

이인수⁽¹⁷⁾ 등은 위급한 상황에서 가장 먼저 환자의 생명을 구하기 위해 신속정확하게 처치와 이송을 하면서도 환자에 대한 따뜻한 마음과 최선을 다하는 태도에 강하게 긍정 하는 ‘수호천사형’과 비슷하다고 하였다. 또한 ‘섬세한 수호천사형’은 현장을 부담스러워 하지 않을 뿐만 아니라 사무실 분위기 및 업무능력을 향상시킬 것으로 인식하고 있었으며 여성적인 산부인과 환자, 노인, 어린이 환자에게 편안하고 따사로우며 줄 수 있는 고품질의 응급처치를 한다고 하였다. 또한 주취자나 환자들은 여성119구급대원에 대한 인식이 낮아 더욱 만만하게 볼 수 있기 때문에 위급한 상황에 소방조직이 공무집행방해 및 인원보충 등의 적극적인 방안을 시행한다면 여성119구급대원에 대한 인식이 향상될 것으로 사료된다.

채진⁽¹⁸⁾ 등의 연구에서도 직무역량 향상을 위하여 멘토-멘티 제도에 대해 언급하였다. 모범적인 조직생활에서 멘티는 배울 수 있어야 하고, 멘토의 도움으로 소방공무원 직무역량에 기여할 수 있을 것이라고 하였다. 하지만 본 연구에서는 여성119구급대원이 소수이기 때문에 애로사항을 이야기 할 대상이 많지 않다고 나타났다. 여성119구급대원을 위한 멘토링 제도를 효율적으로 정착시켜서 여성119구급대원이 윤리의식과 전문지식, 기술개발, 봉사 및 희생정신을 긍정적으로 지각한다면 조직의 발전과 여성119구급대원의 역량강화로 이어져서 응급처치능력 향상과 더불어 전문가의 모습을 확고히 갖출 것으로 사료된다.

3.2.4 제IV유형: 능숙한 데스크잡형

제IV유형에 속한 응답자는 7명(남 2, 여 5)이다. 강한 긍정적 진술문과 부정적 진술문을 통해 제IV유형의 특징을 살펴보면 이 유형에서 응답자가 가장 동의하는 진술문은 ‘여성 환자(산부인과 문제 등)에게는 여성119구급대원이

Table 8. The Statements Above ± 1 of Z-score in Factor IV

| Q-item | Z-score |
|---|---------|
| 18. Female patients feel more comfortable with a female 119 paramedic. | 2.04 |
| 50. The female 119 paramedics are good at working in situation rooms (first aid counselor). | 1.78 |
| 53. When vacancies in the organization occur because of pregnancy and childbirth, other employees seem to be affected. | 1.70 |
| 20. It is difficult for female 119 paramedics to work while pregnant. | 1.51 |
| 26. The female 119 paramedics over age 45 can't work effectively in the field. | 1.43 |
| 39. New female 119 paramedics are selfish sometimes. And they often make grand requests to the organization for what they need. | -1.50 |
| 38. The middle-aged female 119 paramedics often allege superiority because of years of experience in fieldwork. In addition, they are overly assertive in some cases. | -1.51 |
| 44. The female 119 paramedics do not try to do rescue work or firefighting (training and testing), which their organization needs. | -1.61 |
| 27. The female 119 paramedics don't give active and immediate first aid to patients (Intubation, IV, CPR, etc.). | -1.85 |
| 24. The male paramedics feel some pressure about working with the female 119 paramedics. | -1.94 |

더 편안하다.’ ‘상황실 근무(응급처치 상담업무)를 잘 담당할 수 있다.’ ‘임신, 출산 등으로 조직 내 결원이 생겨 함께 근무하는 직원이 피해를 받을 것 같다.’ 순이었다. 반면 동의하지 않는 진술문은 ‘여성 119구급대원과 팀을 이루는 남성 대원은 현장 활동을 하는데 부담스러워 한다.’ ‘적극적인 응급처치(기도삽관과 정맥로 확보, CPR 등)를 별로 하지 않는다.’ ‘조직에서 요구하는 구급업무 외의 소방업무(훈련 및 검사)를 하려하지 않는다.’ 순이었다[Table 8].

제IV유형의 특성을 보다 더 구체적으로 이해하기 위해 인자 가중치가 높은 24번 여학생(1.0470)을 중심으로 진술문을 선택한 이유로는 “여자 반장님과 남자 반장님이 같이 출동을 나간 적이 있는데 부담된다는 면은 찾아 볼 수 없었고 서로 협조하여 의견을 나누는 등 동료로서 편하게 대하는 것 같았다.” “소방서 내에 남자가 훨씬 많긴 하지만 남자와 여자로 따로 나뉘지 않고 서로 잘 어울리는 모습을 보았다.” “여성 환자의 경우 수줍어하거나 부끄러운 측면이 없지 않아 있는데 대원이 여자다 보면 확실히 더 편안하고 솔직하게 대화하는 것 같았다.” “여자다 보니 45~50세 정도가 되면 남자에 비해 힘도 약하고 피로를 느끼는 등 체력소모가 더욱 심할 것 같아서 현장에서 일하는 것은 힘들 것 같다.”라고 했다. 17번 여학생(1.0007)은 “부담스러워 하지 않고 활발하고 즐거운 분위기를 만든다. 그래서 팀을 이루었을 때 남성 대원들만 있는 것보다 더욱 능률적일 것 같다.” “산과력이 있는 여성 119구급대원이라면 더욱 더 편안할 것이라고 생각한다. 여성의 신체구조에 대한 이해가 빠르고 정서적으로도 공감해줄 수 있는 능력이 있다고 생각한다.” “아무래도 현장에는 의식을 잃거나 몸을 가누기 힘든 환자가 많은데 이런 상황에서 힘이 밀릴 수밖에 없을 것 같다. 그럴 때 남성 대원과 힘을 합쳤을 때 더 좋은 효과가 나는 것 같다. 서로에게 보완점이 될

것이다.” “45~50세 여성 119구급대원이라면 신체적 변화도 많이 올 것이고, 특히 심폐소생술(CPR)을 해야 할 경우에는 더욱 효율적이지 못한 결과가 나올 것 같다.” 등으로 나타났다.

제IV유형을 종합해보면 여성 119구급대원을 상황실 근무(응급처치 상담업무), 오랜 경험을 가진 구급현장 활동 전문가로 인식하였으므로 ‘능숙한 데스크잡형’으로 명명하였다.

능숙한 데스크잡형에서는 남녀의 차별은 보이지 않았으며 서로 잘 어울리며 근무하고 응급처치 또한 적극적으로 잘하고 있었다는 인식을 가진 집단으로 설명하였다. 또한 중년 여성 119구급대원은 다양한 현장의 노하우를 가졌기에 교육과 홍보 업무를 한다면 좋을 것이다. 안세란⁽¹²⁾은 소방조직 내에서 남성들과 다른 체력조건 때문에 주 인력에 위치하지 못하지만 정보통신 분야나 구급업무, 민원, 홍보, 교육 등의 분야에서는 주 인력으로 역량을 발휘할 수 있을 거라 하였고, 양성평등 시대에 여성 인력의 활용도를 높이기 위해 인재를 적재적소에 사용해야만 할 것이다. 또한 중년 여성 119구급대원의 노하우를 잘 활용한다면 소방 조직의 질적 향상을 가져올 것으로 사료된다.

젊은 여성 119구급대원인 경우에는 임신, 출산의 문제와 조직내부의 갈등이 있으므로 갈등해소 방안으로 김수희⁽¹¹⁾의 연구에서는 여성의 출산이나 육아의 인한 업무 공백 등을 없애기 위해 ‘대체인력과 예산확보에 노력하여 남성 동료들이 느끼는 여성소방공무원의 육아휴직에 대한 거부감을 없애도록 해야 한다. 또한 채용 시 남성과 같은 기준을 적용하는 외국과 비교하여 볼 때 여성의 체력 검정 기준이 남성보다 낮게 설정되어 있어 오히려 남성이 역차별 받고 있다는 느낌을 줄 수도 있다. 따라서 체력검정 기준을 화재진압, 구조, 구급 분야로 나누어 동일한 체력조건에 동

일한 채용시험을 남녀를 구별하지 않고 채용을 하는 것은 문제가 된다고 지적하고 이에 따라 각각 분야의 업무를 수행할 수 있을 정도의 체력확보를 위한 검정기준을 책정해야한다.'고 하였다. 그리고 임신과 출산, 육아의 문제가 남성보다는 여성에게 더 큰 책임과 의무로 지워져 있는 풍토이기에 인식의 전환도 필요하다. 또한 임신과 출산, 육아의 실정에 맞는 전면적인 3교대 근무시스템과 여성119구급대원이 출산과 육아를 할 수 있도록 조직적인 협조 및 이해, 대체인력확보, OTA제도 도입하기 위한 추가인원을 확보하여야 한다. 임용권자는 출산을 전후한 여성119구급대원 보호하기위해 국가공무원 복무규정 제20조 제2항, 지방공무원복무조례, 공무원휴가업무예규 등에서 규정에 따라 90일간의 유급보호휴가를 주어야하고, 임신 4개월 이후의 분만으로 유산, 사산, 조산 등을 모두 포함하고 임금은 전액 지급하도록 법규에 규정되어야 하며, 또한 국가공무원법(제71조 3항), 지방공무원법(제63조 3항)⁽¹⁴⁾에 의거하여 휴직기간을 근무기간에 삽입하며, 법규에 명시 및 준수되어야 하고 유아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 안 된다. 고충을 상담하고 고충을 수용할 수 있는 제도적인 장치가 마련되어야 한다. 또한 임신 중 여성119구급대원의 상당수가 119 안전센터의 현장업무를 담당하는 동료직원들의 부담감과 스트레스를 겪고 있는 문제도 함께 고려되어야 할 것이다⁽¹²⁾. 누군가 여성119구급대원의 업무를 대신하여 구급활동을 하는데 구급활동수당지급 및 중앙인사위원회에서 도입하여 시행 중인 업무대행수당을 지급할 수 있도록 규정이 마련되어야한다. 또한 특수적인 구급현장에서 119구급대원이 갖추어야할 전문가적 태도와 긍정적인 이미지를 유지 및 강화할 수 있도록 임신, 출산에 따른 전문인원이 추가확보가 되어야 할 것이며, 현장에서 난폭한 환자가 있을 경우에는 조직의 적극적인 협조, 경찰의 조기 지원 및 구급차에 반드시 동승할 수 있도록 법적 개정이 필요할 것이다.

4. 결론 및 제언

본 연구는 주관성을 측정하여 객관화 시킬 수 있는 Q방법론을 적용하여 소방의 여성 119구급대원에 대한 응급구조(학)과 학생들의 인식을 파악하고 유형별 특성을 확인하기 위해 시행하였다. 일반인 8명, 소방공무원 20인과 구급차동승실습을 다녀온 응급구조과 학생 8인의 총 36명을 Q표본으로 선정하여 55개의 진술문을 확보하였으며 2013년 5월 1일부터 6월 30일까지 응급구조학과 학생 31명을 대상으로 Q 분류를 시행하여 최종적으로 여성 119구급대원에 대한 응급구조(학)과 학생들의 인식을 4개의 유형으로 분류하였다.

제I유형은 '슈퍼우먼형'으로 여성119구급대원과 남성119구급대원이 평등하며 다양한 업무를 능숙하게 해내고 팀의 분위기를 살린다고 인식하고 있었다. 제II유형은 '체

력한게 히어로형'으로 여성으로서 체력적인 한계 및 폭력 상황에 대한 대처 방안이 마련된다면 응급처치를 잘하는 전문가로 당차고 씩씩하게 자신의 업무를 행한다고 인식하였다. 제III유형은 '섬세한 수호천사형'으로 여성환자와 노인환자들을 편안하게 느끼도록 해주며 부드럽고 섬세한 응급처치를 한다고 인식하는 특성을 보였다. 제IV유형은 '능숙한 데스크잡형'으로 다양한 노하우로 상황실 근무를 잘 담당하며 동료들과 유대관계가 좋다고 인식하고 있었다. 이렇듯 현장의 전문가로 인식되는 여성 119구급대원을 효율적으로 활용하기 위해서는 다음과 같은 부분을 고려하여야 한다. 순환보직을 통하여 응급의료지도 등의 다양한 분야로 활용할 수 있도록 교육 프로그램 개발 및 직장 훈련이 개발되어 여성 119구급대원의 장점을 강화시켜야 한다. 또한 구급대원의 근무조당 최소인원 3명을 확보하여 여성 119구급대원의 체력적 한계를 보강할 수 있도록 근무제도의 개선 방안과 여성 119구급대원의 임신·육아와 관련된 현실적인 정책 및 제도가 개발되어 전문 인력 확보가 필요하다. 그리고 주취자나 난폭자 등의 위험 상황에 대비하여 공무원집행방해죄나 경찰 동승 등에 필요한 강력한 법적방안이 필요하다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 여성 119구급대원에 대한 소방공무원의 인식유형 연구가 필요하다. 또한 응급구조(학)과 학생들 이외의 대상자인 병원 내 응급의료종사자나 일반인 등을 통한 여성 119구급대원에 대한 소방공무원의 인식유형 연구가 필요하다. 또한 여성 119구급대원의 이미지를 향상시키기 위한 역할모델 개발이 필요하다.

References

1. National Statistical Office, "Economically Active Population", pp. 23-27 (2014).
2. National Statistical Office, "Women's Life seen through Statistics", pp. 3-8 (2014).
3. S. W. Yoo, "Drinking Habits and related Factors in Female Firefighters", Unpublished master's thesis, Catholic University, p. 3 (2011).
4. J. M. Park, D. S. Kim and J. H. Lee, "The Job Satisfaction Determinants of Public Female Fire Fighters as Internal Customers", Korean Governance Review, Vol. 17, No. 3, pp. 109-125 (2010).
5. H. Kim and Y. A. Chung, "A Study on the Determinants of Fire Officers' Internal Customer Satisfaction - Focused on the Case of Gyeonggi Province -", Journal of Korean Institute for Local Administration, Vol. 19, No. 4, pp. 285-303 (2005).
6. S. M. Park, Y. S. Choi, M. S. Kim and K. Y. Lee, "Career Choice and Employment Preparation Condition for EMT Students", The Journal of the Korean Society of Emergency Medical Technology, Vol. 15, No. 1, pp. 65-

- 78 (2011).
7. H. S. Kong, R. Lee and S. C. Lee, "A Study on Searching for Reduction of Women EMTs's Stress", *Journal of Korea Safety Management & Science*, Vol. 15, No. 4, pp. 113-121 (2013).
 8. S. B. Lim, "A Study on the Relations among Gender Role Identity, Self Efficacy, and Job Satisfaction of Female Fire Fighting Officials", Unpublished Master's Thesis, Chungnam National University, pp. 50-52 (2011).
 9. H. K. Kim, "Q Methodology", Communicationbooks, Inc., Seoul, Korea, p. 1 (2008).
 10. S. M. Lee and K. S. Park, "A Q-methodological Study on the Professional Image of a Dental Hygienist", *The Journal of The Chung-Ang of Nursing*, Vol. 3, No 2, pp. 73-94 (1999).
 11. S. H. Kim, "A Study on a Plan for Role Promotion in Female Fire Officials", Graduate School of Public Administration Kyonggi University, pp. 27-28 (2008).
 12. S. L. Ahn, "A Study on the Improvement of Female Firefighter's Role in the Fire Services Organization - Focused on the Kyeonggi-Do Female Firefighters -", Unpublished Master's Thesis, Kyunghee University, pp. 72-74, 102 (2007).
 13. H. S. Kong, W. S. Lee and S. C. Woo, "Job Satisfaction Improvement Ways of Fire Official - With a Focus on First-aid Staff -", *Journal of Korean Institute of Fire Science & Engineering*, Vol. 21, No. 1, pp. 19-28 (2007).
 14. Korea Ministry of Government Legislation. <http://www.law.go.kr/>.
 15. B. S. Kim, J. H. Jo, D. W. Ji, S. S. Hyun, J. S. Chae, S. Y. Lee, H. Y. Ji, E. K. Jung et al., "A Perception on the Professional Nursing Image of the Nurse College Students : Q-Methodological Approach", *Chung-Ang Journal of Medicine*, Vol. 23, No. 4, pp. 219-236 (1998).
 16. H. S. Choi and B. H. Kim, "A Q-Methodological Study on the Image of a Professional Nurse", *Journal of KSSSS*, Vol. 9, pp. 109-133 (2004).
 17. I. S. Yi and J. H. Oh, "A Study on the Job Image of EMTs", *Journal of KSSSS*, Vol. 16, pp. 149-160 (2008).
 18. J. Chae, S. C. Woo and J. E. Kim, "The Effect of Mentoring to the Fire Officials Job Ability", *Journal of Korean Institute of Fire Science & Engineering*, Vol. 25, No. 2, pp. 71-76 (2011).