韓國應急救助學會論文誌 第 14 券 第 1 號, 47 ~ 63 (2010. 4)
The Journal of the Korean Society of Emergency Medical Technology Vol. 14, No. 1, 47 ~ 63 (2010. 4)

119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족과의 관계

The Relationship Between the Empowerment and the Job Satisfaction of 119 Emergency Medical Technician

한송이*

Ⅰ. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

현대 사회에는 삶의 양적 측면보다는 삶의 기회나 삶의 질에 더 큰 비중을 둠에 따라 재난과 재해 등으로부터의 안전에 대한 요구가 증대되고 있다. 이러한 요구 증대는 최근 일련의 대규모 재난과 재해의 발생과 결합하여 예방 및 안전서비스에 대한 요구 증대로 나타나고 있다[1]. 따라서 국민의 삶의 질 향상과 관련하여 그 중요성이 증대되고 있으며 119 구급대원에게 보다 높은 수준의 사회적 책임성과 전문성을 요구하고 있다[2].

국민의 생활 및 안전과 직결되는 1차적인 서비스로서 소방서비스를 국민들에게 지속적이고도 효율적으로 제공하기 위해서 소방조직 구성원들은 소방조직 관리자들과 함께 자발적인 참여와 노력을 통하여 소방조직의 목표에 공헌할 수 있도록 보다 나은 관리전략을 구사하여 변화에 적극적으로 대처해 나아가야 한다[3]. 그러기 위한 노력으로 소방조직 내부의 여러 요소들을 변화시킴으로써 이러한 상황을 극복하고, 소방조직을 성공시킬 수 있는 여러 방안을 모색하게 되었는데, 그 일환으로 임파워먼트와 이와 관련된 업무가 최근 들어 등장하게 되었다[4].

임파워먼트는 단순히 권한을 배분한다는 의미를 넘어 구성원들을 동기부여시켜 그들이 단순히 원하는 욕구를 채워주거나 형평성을 유지하는데 그치지 않고 업무수행과정에서 자신감과 힘을 가지고 일할 수 있도록 하는 것을 의미한다[5].

비교적 최근에 이루어진 임파워먼트 관련 선행연구에서 임파워먼트는 창의성, 직무만족과 조직몰입 등과의 영향 관계에 관한 연구가 주를 이루었다. 특히 조직 유효성 평가지표인 직무만족은 소방조직의 유효성을 가장 잘 나타내주는 심리적 성과지표로써[6], 신[7]은 종속변수로 직무만족이 타당성과 신뢰성이 매우 높다고 설명하였다.

또한 임파워먼트는 조직 내 만연되어 있는 무력감을 제거하는 과정이며 그럼으로써 조직의 성과를 증대시키는 것으로 조직운영의 유연성이나 효율성을 높이기 위해서는 임파워먼트가 형성이 되어야 하고, 조직의 관리자는 그 요소로 직무만족을 고려해야 한다[8].

119 구급대원에게 임파워먼트와 직무만족이란 최근 환경 변화에 대처하기 위해 주요하게 요구되는 것으로 119 구급대원의 직무만족에 관한 연구는 김과 권[9], 박[10], 서[11] 등 많은 연구가 이루어져 왔으나 임파워먼트에 관한 연구는 거의 이루어지지 않고 있는 실정이다.

* 공주대학교 시간강사

이 논문은 공주대학교 일반대학원 전문응급구조학 석사학위논문임

투고일(2010. 3. 10), 심사완료일(2010. 4. 5), 게재확정일(2010. 4. 15)

이에 본 연구는 소방대원 중 응급현장에서 환자에게 응급처치를 제공하는 119 구급대원을 대상으로 자신의 업무에 관한 임파워먼트와 직무만족 정도를 파악하고 상관관계를 확인하여 소방 조직의 발전과 119 구급대원의 업무 능률 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 본 연구를 시도하였다.

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

1) 119 구급대원의 임파워먼트 정도를 파악한다.

2) 119 구급대원의 직무만족 정도를 파악한다.

3) 119 구급대원의 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이를 파악한다.

4) 119 구급대원의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이를 파악한다.

5) 119 구급대원의 직무관련 특성에 따른 임파워먼트의 차이를 파악한다.

6) 119 구급대원의 직무관련 특성에 따른 직무만족의 차이를 파악한다.

7) 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족간의 상관관계를 파악한다.

Ⅱ. 대상과 방법

1. 연구설계

본 연구는 소방서에서 근무하는 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족 간의 관련성을 확인하는 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 경기도 일부지역 소방서에서 근무하는 119 구급대원 가운데 현장에서 응급처치를 직접 제공하고 있는 398명의 119구급대원이다.

3. 연구도구

본 연구도구는 구조화된 설문지를 사용하였다. 설문지 내용은 일반적 특성 6문항, 직무관련 특성 6문항, 임파워먼트 관련 특성 17문항, 직무만족 관련 특성 23문항으로 총 52문항으로 구성하였다.

1) 임파워먼트 도구

임파워먼트에 대한 측정도구는 Thomas와 Velthouse, Spreitzer의 연구를 토대로 최[15]가 개발한 임파워먼트 도구를 본 연구자가 지도교수의 도움을 받아 수정·보완하였고, 119구급대원 54명을 대상으로 예비조사를 실시하여 부적절한 문구나 내용을 수정·보완하여 사용하였다.

임파워먼트는 의미성 영역 5문항, 역량 영역 5문항, 자기결정력 영역 3문항, 영향력 영역 4문항으로 총 17문항으로 구성되었다.

예비조사의 신뢰도는 Cronbach's α = 0.88이었으며, 본 조사시 연구도구의 신뢰도는 Cronbach's α = 0.913이었다.

2) 직무만족 도구

직무만족의 측정도구는 Slavitt 등이 개발한 'The Index of Work Satisfaction'을 토대로 작성한 박[10]의 직무만족 도구를 본 연구자가 지도교수의 도움을 받아 수정·보완하였고, 119구급대원 54명을 대상으로 예비조사를 실시하여 부적절한 문구나 내용을 수정·보완하여 사용하였다.

직무만족은 보수 영역 4문항, 직무자체 영역 5문항, 자율성 영역 4문항, 업무요구도 영역 3문항, 상호작용 영역 6문항, 조직요구도 영역 4문항, 근무여건 영역 4문항으로 총 30문항으로 구성되었으며 이 중 신뢰도가 낮은 자율성 영역 4문항(Cronbach's α = 0.343)과 업무요구도 영역 3문항(Cronbach's α = 0.447)을 제외한 23문항으로 연구를 하였다.

예비조사의 신뢰도는 Cronbach's α = 0.867 이었으며, 본 조사시 연구도구의 신뢰도는 Cronbach's α = 0.917이었다.

4. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집 기간은 2009년 6월 26일부

터 8월 21일까지였다. 자료수집 방법은 본 연구자가 연구대상지역에 있는 구급담당자에게 연구의 취지를 설명한 뒤 전자메일을 통하여 설문지를 발송하였고 설문지를 받은 구급담당자가 대상자에게 설문지를 배포하였고 설문 응답에 동의한 119 구급대원이 설문서에 나타난 지시어를 바탕으로 응답자가 자유롭게 응답하고 회수한 후 본 연구자에게 다시 보내주었다. 설문지는 총398부를 발송하여 274부를 회수하였고(회수율 68.8%), 응답내용이 미비하거나 부적합한 설문지 25부를 제외한 249부를 최종분석에 사용하였다.

5. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 14.0 program을 이용하여 분석하였다.

자료 분석방법은 다음과 같다.

1) 119 구급대원의 일반적 특성과 직무관련 특성은 빈도와 백분율로 산출하였다.

2) 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족의 정도는 평균, 표준편차로 산출하였다.

3) 119 구급대원의 일반적 특성과 직무관련 특성에 따른 임파워먼트와 직무만족은 Independent Two Sample t-test와 One-way ANOVA를 이용하여 분석하였다.

4) 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족과의 관계는 Pearson Correlation Coefficient로 분석하였다.

5) 신뢰도를 나타내기 위해서 내적 일관성 분석 방법을 활용하여 Cronbach's α값을 구하였다.

Ⅲ. 결 과

1. 119 구급대원의 일반적 특성

119 구급대원의 일반적 특성은 연령, 성별, 최종학력, 종교, 결혼여부, 월 평균 소득이었고 결과는 〈표 1〉과 같다.

연령별 분포에서는 30-34세가 49.0%(122명)로 가장 많았고, 29세 이하가 30.1%(75명), 35-39세가 12.9%(32명), 40세 이상이 8.0%(20명) 순이었다.

〈표 1〉 119 구급대원의 일반적 특성 (N=249)

특 성	구 분	N	(%)
연령	29세 이하	75	(30.1)
	30-34세	122	(49.0)
	35-39세	32	(12.9)
	40세 이상	20	(8.0)
성별	남자	195	(78.6)
	여자	53	(21.4)
학력	고등학교	27	(10.8)
	전문대학	155	(62.2)
	4년제 대학교 이상	67	(26.9)
종교	유	92	(36.9)
	무	157	(63.1)
결혼	미혼	104	(42.1)
	기혼	143	(57.9)
월평균소득	100-199만원	12	(4.8)
	200-299만원	203	(81.5)
	300만원 이상	34	(13.7)

성별은 남자 구급대원이 78.6%(195명)로 여자구급대원 21.4%(53명)보다 많았다.

최종학력은 전문대학이 62.2%(155명), 4년제 대학교 이상이 26.9%(67명), 고등학교가 10.8%(27명) 순이었다.

종교는 무 63.1%(157명)로 유 36.9%(92명)보다 많았다.

결혼여부는 기혼이 57.9%(143명)로 미혼 42.1%(104명)보다 많았다.

월 평균 소득은 200-299만원이 81.5%(203명), 300만원 이상이 13.7%(34명), 100-199만원이 4.8%(12명) 순이었다.

2. 119 구급대원의 직무관련 특성

119 구급대원의 직무관련 특성은 소지자격, 직급, 근무경력, 근무지역, 근무형태, 하루 평균 출동 횟수 이었으며 결과는 〈표 2〉와 같다.

소지자격은 1급 응급구조사가 43.0%(107명), 2급 응급구조사가 27.7%(69명), 2주 구급전문교육이 27.3%(68명), 간호사가 2.0%(5명) 순이었다.

직급은 소방사가 68.1%(169명), 소방교가 27.4%(68명), 소방장이 4.4%(11명) 순이었다.

소방대원경력은 5-10년이 30.5%(76명), 3-5년이 29.3%(73명), 1-3년이 21.7%(54명), 10년 이상이 10.4%(26명), 1년 미만이 8.0%(20명) 순이었다.

구급대원경력은 1-3년이 35.7%(89명), 3-5년이 26.5%(66명), 5-10년이 19.7%(49명), 1년 미만이 14.5%(36명), 10년 이상이 3.6%(9명) 순이었다.

근무형태는 2교대가 78.3%(195명)로 3교대 21.7%(54명)보다 많았다.

출동횟수(회/day)는 6-10회가 50.2%(125명), 5회 이하가 41.0%(102명), 11회 이상이 8.8%(22명) 순이었다.

〈표 2〉 119 구급대원의 직무관련 특성 (N=249)

특 성	구 분	N	(%)
면허 및 자격	1급응급구조사	107	(43.0)
	2급응급구조사	69	(27.7)
	간호사	5	(2.0)
	2주구급전문교육	68	(27.3)
직급	소방사	169	(68.1)
	소방교	68	(27.4)
	소방장	11	(4.4)
소방대원경력	1년 미만	20	(8.0)
	1-3년	54	(21.7)
	3-5년	73	(29.3)
	5-10년	76	(30.5)
	10년 이상	26	(10.4)
구급대원경력	1년 미만	36	(14.5)
	1-3년	89	(35.7)
	3-5년	66	(26.5)
	5-10년	49	(19.7)
	10년 이상	9	(3.6)
근무형태	2교대	195	(78.3)
	3교대	54	(21.7)
출동횟수 (회/day)	5회 이하	102	(41.0)
	6-10회	125	(50.2)
	11회 이상	22	(8.8)

3. 119 구급대원의 임파워먼트 정도

119 구급대원의 임파워먼트를 측정하는 17개의 문항은 의미성 영역, 역량 영역, 자기결정력 영역, 영향력 영역의 4개 영역으로 분류하였으며, 5점 척도를 기준으로 하여 문항별 점수를 산출한 결과는 〈표 3〉과 같다.

119 구급대원의 임파워먼트 평균 점수는 3.32점(±0.52)으로 나타났으며 영역별 평균점수를 보면, 의미성 영역 3.70점(±0.79), 역량 영역 3.43점(±0.63), 자기결정력 영역 3.28점(±0.66), 영향력 영역 2.76점(±0.72) 순으로 나타났다.

의미성 영역에서 가장 점수가 높은 항목은 "내가 하고 있는 일이 나에게 매우 중요하다"(3.79±0.93), "내가 하고 있는 일은 나에게 의미가 있

〈표 3〉 119 구급대원의 임파워먼트 정도

영 역	문 항 내 용	M	SD
의미성	1. 내가 하고 있는 일이 나에게 매우 중요하다.	3.79	(.93)
	2. 나의 업무와 관련된 활동은 나에게 의미 있는 것이다.	3.76	(.88)
	3. 내가 하고 있는 일은 나에게 의미가 있다.	3.78	(.89)
	4. 내가 하고 있는 일은 우리 부서 업무에 중요한 의미를 가진다.	3.73	(.89)
	5. 내가 지금하고 있는 일은 나의 목표 달성에 매우 도움이 된다.	3.43	(.94)
	소 계	3.70	(.79)
역량	6. 나는 업무를 수행할 수 있는 나의 능력에 대하여 자신이 있다.	3.52	(.78)
	7. 나는 나의 직무에 필요한 기술, 지식에 숙달되어 있다.	3.35	(.79)
	8. 나는 우리 부서의 목표를 성공적으로 달성할 자신이 있다.	3.46	(.73)
	9. 나는 어려운 업무도 성공적으로 처리할 수 있는 능력이 있다.	3.41	(.69)
	소 계	3.43	(.63)
자기 결정력	10. 나는 나의 업무를 어떻게 수행해 나갈 것인가를 나 스스로 결정할 능력이 있다.	3.45	(.78)
	11. 나는 나의 직무를 수행하는데 있어 상당한 독립성과 재량을 가지고 있다.	3.16	(.79)
	12. 나는 업무상의 목표를 내 스스로 결정한다.	3.20	(.83)
	13. 나는 나의 직무를 수행하는데 필요한 방법들을 내가 선택한다.	3.31	(.76)
	소 계	3.28	(.66)
영향력	14. 나는 나의 부서에서 일어나는 많은 일을 통제할 수 있다.	2.78	(.79)
	15. 나는 나의 부서에서 일어나는 일에 대하여 영향력을 발휘할 수 있다.	2.81	(.78)
	16. 나는 나의 부서 업무 수행 방법의 결정 및 변경에 상당한 영향력을 발휘할 수 있다.	2.76	(.84)
	17. 나는 나의 부서 목표달성에 상당한 영향력을 행사할 수 있다.	2.69	(.76)
	소 계	2.76	(.72)
	총 계	3.32	(.52)

〈표 4〉 119 구급대원의 직무만족 정도

영 역	문 항 내 용	M	(SD)
보 수	1. 현재 받고 있는 급여에 만족한다.	3.00	(.92)
	2. 시간외 근무수당은 만족스럽다.	2.49	(1.03)
	3. 급여는 능력과 경력에 비추어볼 때 적당하다.	2.83	(.94)
	4. 타부서(또는 타 직종의 같은 직급)에 근무하는 직원들과 비교해 볼 때 급여는 합당하다.	2.78	(.94)
	소 계	2.77	(.85)
직무자체	5. 다른 어떤 업무보다 내가 수행하는 업무는 중요하다.	3.67	(.90)
	6. 직장에서 하고 있는 일에 대해 다른 사람에게 자랑스럽게 이야기 한다.	3.41	(.95)
	7. 또다시 업무를 결정한다 해도 여전히 현재 수행하는 업무에 종사할 것이다.	3.01	(1.11)
	8. 나의 업무는 과도한 이론과 기술을 필요로 한다.	3.50	(.88)
	9. 내가 하는 업무가 중요하다는 점에 추호의 의심도 없다.	3.67	(.88)
	소 계	3.45	(.73)
상호작용	10. 근무하는 부서는(대원 간에는) 자격증과 학력 및 계급과 무관하게 좋은 관계를 이루며 협조한다.	3.52	(.82)
	11. 근무하는 부서는(대원 간에는) 바쁠 때 서로 돕는 것을 주저하지 않는다.	3.45	(.81)
	12. 현장 활동 시 문제에 대해 의논할 기회와 시간을 충분히 가지고 있다.	3.10	(.84)
	13. 행정적인 의사결정에 참여할 기회가 충분하다.	2.91	(.83)
	14. 근무하는 부서는 복지시설에 많은 배려를 한다.	2.79	(.85)
	15. 근무하는 부서는 서로의 업무를 이해하며 인정한다.	3.16	(.72)
	소 계	3.16	(.61)
조직 요구도	16. 현장 활동이 조직적이고 수행방법이 만족스럽다.	3.10	(.78)
	17. 외근업무 중 사무실 행정업무와 현장 출동 업무를 비교했을 때 만족감에는 차이가 없다.	2.76	(.82)
	18. 현장 활동의 효율적 수행을 위해 행정조직이 체계화되어 있다.	2.71	(.88)
	19. 근무하는 부서를 위한 정책과 절차를 계획할 때 의견을 제시할 수 있다.	2.88	(.77)
	소 계	2.87	(.64)
근무여건	20. 현행 교대근무에 만족한다.	2.22	(1.08)
	21. 대기실의 환경은 충분한 휴식공간이 된다.	2.71	(1.03)
	22. 타 행정직 공무원과 비교했을 때 현행 근무시간은 적당하다.	1.89	(.99)
	23. 근무시간 외 비번활동에 동원되어 근무하는 경우 그에 대한 적정한 보상을 받는다.	1.96	(.97)
	소 계	2.20	(.82)
	총 계	2.94	(.53)

다"(3.78±0.88) 순이었고 점수가 가장 낮은 항목은 "내가 지금하고 있는 일은 나의 목표 달성에 매우 도움이 된다"(3.43±0.94)이었다.

역량 영역에서는 가장 점수가 높은 항목은 "나는 업무를 수행할 수 있는 나의 능력에 대하여 자신이 있다"(3.52±0.78), "나는 우리 부서의 목표를 성공적으로 달성할 자신이 있다"(3.46±0.73) 순이었고 점수가 가장 낮은 항목은 "나는 나의 직무에 필요한 기술, 지식에 숙달되어 있다"(3.35±0.79)이었다. 자기결정력 영역에서 가장 점수가 높은 항목은 "나는 나의 업무를 어떻게 수행해 나갈 것인가를 나 스스로 결정할 능력이 있다"(3.45±0.78)이었고 점수가 가장 낮은 항목은 "나는 나의 직무를 수행하는데 있어 상당한 독립성과 재량을 가지고 있다"(3.16±0.79)이었다.

영향력 영역에서는 "나는 나의 부서에서 일어나는 일에 대하여 영향력을 발휘할 수 있다"(2.81±0.78), "나는 나의 부서에서 일어나는 많은 일을 통제할 수 있다"(2.78±0.79), "나는 나의 부서 업무 수행 방법의 결정 및 변경에 상당한 영향력을 발휘할 수 있다"(2.76±0.84), "나는 나의 부서 목표달성에 상당한 영향력을 행사할 수 있다"(2.69±0.76) 문항 순으로 타나났다.

4. 119 구급대원의 직무만족 정도

119 구급대원의 직무만족을 측정하는 23개의 문항은 보수 영역, 직무자체 영역, 상호작용 영역, 조직요구도 영역, 근무여건 영역의 5개 영역으로 분류하였으며, 최대 평균 5점 만점을 기준으로 하여 문항별 점수를 산출한 결과는 〈표 4〉와 같다.

119 구급대원의 직무만족의 평균 점수는 2.94점(±0.53)으로 나타났으며, 영역별 평균점수를 보면, 보수 영역 2.77점(±0.85), 직무자체 영역 3.45점(±0.73), 상호작용 영역 3.16점(±0.61), 조직요구도 영역 2.87점(±0.64), 근무여건 영역 2.20점(±0.82) 순으로 나타났다.

보수 영역에서 가장 점수가 높은 항목은 "현재 받고 있는 급여에 만족한다"(3.00±0.92)이었고 점수가 가장 낮은 항목은 "시간외 근무수당은 만족스럽다"(2.49±1.03)이었다.

직무자체 영역에서 가장 점수가 높은 항목은 "다른 어떤 업무보다 내가 수행하는 업무는 중요하다"(3.67±0.90), "내가 하는 업무가 중요하다는 점에 추호의 의심도 없다"(3.67±0.88) 순이었고 점수가 가장 낮은 항목은 "또다시 업무를 결정한다 해도 여전히 현재 수행하는 업무에 종사할 것이다"(3.01±1.11)이었다.

상호작용 영역에서 가장 점수가 높은 항목은 "근무하는 부서는(대원 간에는) 자격증과 학력 및 계급과 무관하게 좋은 관계를 이루며 협조한다"(3.52±0.82)이었고 점수가 가장 낮은 항목은 "근무하는 부서는 복지시설에 많은 배려를 한다"(2.79±0.85)이었다.

조직요구도 영역에서 가장 점수가 높은 항목은 "현장 활동이 조직적이고 수행방법이 만족스럽다"(3.10±0.78)이었고 점수가 가장 낮은 항목은 "현장 활동의 효율적 수행을 위해 행정조직이 체계화되어 있다"(2.71±0.88)이었다.

근무여건 영역은 "대기실의 환경은 충분한 휴식공간이 된다"(2.71±1.03), "현행 교대근무에 만족한다"(2.22±1.08), "근무시간 외 비번활동에 동원되어 근무하는 경우 그에 대한 적정한 보상을 받는다"(1.96±0.97), "타 행정직 공무원과 비교했을 때 현행 근무시간은 적당하다"(1.89±0.99) 문항 순으로 타나났다.

5. 119 구급대원의 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이

119 구급대원의 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이는 〈표 5〉와 같다.

연령, 성별, 학력, 종교, 결혼, 평균소득에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

〈표 5〉 119 구급대원의 일반적 특성에 따른 임파워먼트의 차이

		임파워먼트		t 또는 F	p
		M	(SD)		
연령	29세 이하	3.34	(.52)	.690	.559
	30-34세	3.31	(.49)		
	35-39세	3.22	(.70)		
	40세 이상	3.41	(.38)		
성별	남자	3.31	(.53)	-.466	.641
	여자	3.35	(.48)		
학력	고등학교	3.23	(.55)	2.014	.136
	전문대학	3.37	(.53)		
	4년제 대학교 이상	3.23	(.48)		
종교	유	3.39	(.51)	1.680	.094
	무	3.27	(.52)		
결혼	미혼	3.30	(.50)	-.666	.506
	기혼	3.34	(.54)		
평균소득	100-200만원	3.19	(.61)	.728	.484
	200-300만원	3.33	(.51)		
	300만원 이상	3.25	(.55)		

〈표 6〉 119 구급대원의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이

		직무만족		t 또는 F	p
		M	(SD)		
연령	29세 이하	2.96	(.54)	2.596	.053
	30-34세	2.89	(.46)		
	35-39세	2.86	(.67)		
	40세 이상	3.23	(.60)		
성별	남자	2.97	(.56)	2.296	.023*
	여자	2.82	(.39)		
학력	고등학교	3.13	(.56)	1.968	.142
	전문대학	2.92	(.52)		
	4년제 대학교 이상	2.91	(.56)		
종교	유	2.97	(.50)	.640	.523
	무	2.92	(.56)		
결혼	미혼	2.88	(.48)	-1.503	.134
	기혼	2.98	(.57)		
평균소득	100-200만원	2.88	(.84)	.346	.708
	200-300만원	2.93	(.51)		
	300만원 이상	3.00	(.57)		

* $p < .05$

6. 119 구급대원의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이

119 구급대원의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 〈표 6〉과 같다.

성별에 따른 직무만족의 차이는 "남자"는 평균 2.97점, "여자"는 평균 2.82점으로 "남자"의 직무만족이 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이(t = 2.296, p = .023)가 있는 것으로 나타났다.

연령, 학력, 종교, 결혼, 평균소득에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

7. 119 구급대원의 직무관련 특성에 따른 임파워먼트의 차이

119 구급대원의 직무관련 특성에 따른 임파워먼트의 차이는 〈표 7〉과 같다.

면허 및 자격에 따른 임파워먼트의 차이는 "1급응급구조사"는 평균 3.43점, "2급응급구조사"는 평균 3.26점, "간호사"는 평균 3.44점, "2주구급전문교육"은 평균 3.18점으로 "1급응급구조사"의 임파워먼트가 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이(F = 3.767, p = .011)가 있는 것으로 나타났다.

직급, 소방대원경력, 구급대원경력, 근무형태, 출동횟수에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

〈표 7〉 119 구급대원의 직무관련 특성에 따른 임파워먼트의 차이

		임파워먼트		t 또는 F	p	Scheffe
		M	(SD)			
면허 및 자격	1급응급구조사[A]	3.43	(.48)	3.767	.011*	D〈A
	2급응급구조사[B]	3.26	(.56)			
	간호사[C]	3.44	(.55)			
	2주구급전문교육[D]	3.18	(.50)			
직급	소방사	3.32	(.50)	.008	.992	
	소방교	3.31	(.58)			
	소방장	3.30	(.40)			
소방대원경력	1년 미만	3.21	(.46)	2.347	.055	
	1-3년	3.44	(.55)			
	3-5년	3.29	(.45)			
	5-10년	3.23	(.51)			
	10년 이상	3.48	(.66)			
구급대원경력	1년 미만	3.18	(.50)	1.786	.132	
	1-3년	3.37	(.54)			
	3-5년	3.27	(.52)			
	5-10년	3.32	(.49)			
	10년 이상	3.62	(.48)			
근무형태	2교대	3.32	(.52)	.284	.777	
	3교대	3.30	(.54)			
출동횟수 (회/day)	5회 이하	3.31	(.50)	.173	.841	
	6-10회	3.33	(.53)			
	11회 이상	3.26	(.59)			

* p〈.05

〈표 8〉 119 구급대원의 직무관련 특성에 따른 직무만족의 차이

		직무만족		t 또는 F	p	Scheffe
		M	(SD)			
면허 및 자격	1급응급구조사	2.90	(.42)	.693	.558	
	2급응급구조사	3.00	(.71)			
	간호사	2.81	(.18)			
	2주구급전문교육	2.94	(.50)			
직급	소방사^{A}	2.93	(.51)	3.222	.042*	A,B〈C
	소방교^{B}	2.89	(.55)			
	소방장^{C}	3.32	(.65)			
소방대원경력	1년 미만^{A}	2.90	(.37)	2.689	.035*	D〈E
	1-3년^{B}	2.89	(.59)			
	3-5년^{C}	2.97	(.52)			
	5-10년^{D}	2.84	(.43)			
	10년 이상^{E}	3.24	(.74)			
구급대원경력	1년 미만^{A}	2.89	(.46)	3.991	.007**	A,B,C,D〈E
	1-3년^{B}	2.96	(.63)			
	3-5년^{C}	2.91	(.44)			
	5-10년^{D}	2.85	(.41)			
	10년 이상^{E}	3.61	(.68)			
근무형태	2교대	2.97	(.55)	1.672	.096	
	3교대	2.83	(.46)			
출동횟수 (회/day)	5회 이하	3.03	(.59)	2.854	.060	
	6-10회	2.86	(.50)			
	11회 이상	2.94	(.42)			

* p〈.05 ** p〈.01

〈표 9〉 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족간의 상관관계

	의미성	역 량	자기결정력	영향력	임파워먼트
보 수	.142* (p=.025)	.078 (p=.217)	.048 (p=.454)	.114 (p=.073)	.137* (p=.031)
직무자체	.675*** (p=.000)	.545*** (p=.000)	.414*** (p=.000)	.353*** (p=.000)	.695*** (p=.000)
상호작용	.372*** (p=.000)	.385*** (p=.000)	.295*** (p=.000)	.393*** (p=.000)	.493*** (p=.000)
조직요구도	.232*** (p=.000)	.226*** (p=.000)	.123 (p=.053)	.378*** (p=.000)	.328*** (p=.000)
근무여건	.088 (p=.165)	.099 (p=.118)	.030 (p=.640)	.236*** (p=.000)	.153* (p=.015)
직무만족	.424** (p=.000)	.372*** (p=.000)	.259*** (p=.000)	.397*** (p=.000)	.502*** (p=.000)

* p〈.05 ** p〈.01 *** p〈.001

8. 119 구급대원의 직무관련 특성에 따른 직무만족의 차이

119 구급대원의 직무관련 특성에 따른 직무만족의 차이는 〈표 8〉과 같다.

직급에 따른 직무만족의 차이는 "소방사"는 평균 2.93점, "소방교"는 평균 2.89점, "소방장"은 평균 3.32점으로 "소방장"의 직무만족이 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이(F = 3.222, p = .042)가 있는 것으로 나타났다.

소방대원경력에 따른 직무만족의 차이는 "1년 미만"은 평균 2.90점, "1-3년"은 평균 2.89점, "3-5년"은 평균 2.97점, "5-10년"은 평균 2.84점, "10년 이상"은 평균 3.24점으로 "10년 이상"의 직무만족이 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이(F = 2.689, p = .035)가 있는 것으로 나타났다.

구급대원경력에 따른 직무만족의 차이는 "1년 미만"은 평균 2.89점, "1-3년"은 평균 2.96점, "3-5년"은 평균 2.91점, "5-10년"은 평균 2.85점, "10년 이상"은 평균 3.61점으로 "10년 이상"의 직무만족이 높게 나타났으며 통계적으로 유의한 차이(F = 3.991, p = .007)가 있는 것으로 나타났다.

면허 및 자격, 근무형태, 출동횟수에서는 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

9. 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족간의 상관관계

119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족 간의 상관관계는 〈표 9〉와 같다.

119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족과의 관계는 통계적으로 유의한 정상관관계(r = .502, p = .000)가 있는 것으로 나타났다.

임파워먼트에서 직무만족의 영역 중 가장 점수가 높은 항목으로는 직무자체 영역(r = .695, p = .000)이었으며 상호작용 영역(r = .493, p = .000), 조직요구도 영역(r = .328, p = .000), 근무여건 영역(r = .153, p = .015), 보수 영역(r = .137, p = .031) 순으로 나타났다.

직무만족에서 임파워먼트의 영역 중 가장 점수가 높은 항목은 의미성 영역(r = .424, p = .000)이었으며 영향력 영역(r = .397, p = .000), 역량 영역(r = .372, p = .000), 자기결정력 영역(r = .259, p = .000) 순으로 나타났다.

Ⅳ. 논 의

본 연구는 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족의 상관관계를 파악함으로써 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족을 높이기 위한 프로그램 개발에 기초 자료로 제공하고자 시도하였다.

1. 임파워먼트

119 구급대원의 임파워먼트를 살펴보면 임파워먼트의 총평균은 3.32점으로 나타났다.

영역별 임파워먼트는 의미성 영역(3.70점)이 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 역량 영역(3.43점) 순으로 나타났다. 이러한 결과는 박[10]의 연구에서 의미성 영역(3.52점)이 가장 높게 나타났고, 다음으로는 역량 영역(3.51점) 순으로 나타난 결과와는 일치를 보였으며 이[13]의 연구와도 일치를 보였으나 1급 응급구조사 105명을 대상으로 한 박과 김의 연구 결과에서는 역량(4.27점), 의미성(3.86점), 자기결정력(3.17점), 영향력(2.70점) 순으로 나타나 본 연구와는 일치하지 않았다. 따라서 119 구급대원은 자신의 업무에 큰 의미성을 갖고 중요하게 생각하며 자신의 역량을 높게 평가하고 있는 것으로 나타났다. 반면에 직무를 수행하는데 결정할 수 있는 재량은 적고 부서에서 일어나는 일에 대해 자신이 영향력을 갖고 있지 못하다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 그러므로 임파워먼트 수준을 높이기 위해서는 의미성과 역량을 강조하고 자기결정력과 영향력을 증진시키는데 역점을 두어 주인 의식을 가지고 자기 역량을 증진하고 발휘할 수 있도록 하여야 하며 그러기 위해서는 119 구급

대원이 하는 일이 갖는 사회적 가치를 강조하고 그 업무에 법적인 제도를 마련하여 자신이 한 일에 책임을 질 수 있도록 하여야 할 것이다.

또한 임파워먼트의 영향력 영역(2.76점)이 가장 낮게 나타난 점은 일반 공무원들과는 다른 업무가 소방 조직 지휘체제하에 체계적인 조직력을 요구하지만, 모든 주요 의사결정이 정점에서 이루어지든가 상관의 의지와 명령에 따라 좌우되는 경향이 강하기 때문에 상하간의 의사소통이 원활치 못하거나 단절되어 개인의 자발성이 억압되어 비간부들에 대한 직무수행과 관련한 재량권 조사 결과 "재량권이 별로 없다. 또는 전혀 없다"의 부정적인 표현이 전체의 61%로 나타난 소방연구논문집[14]에서 나타난 것과도 일치한다.

119 구급대원의 직무관련 특성에 따른 임파워먼트 정도는 면허 및 자격($F = 3.767$, $p = .011$)에서 1급 응급구조사와 2주 구급전문교육을 받은 구급대원에서 유의한 차이를 보였는데 이는 1급 응급구조사가 2주 구급전문교육을 받은 구급대원에 비해 업무 자체의 의미성과 중요성, 업무를 수행할 수 있는 능력에 대한 자신감에서 차이를 보이기 때문으로 생각된다. 이는 구급업무를 전문가가 아닌 2주 구급전문교육을 받은 일반 대원이 함으로써 전문적 지식의 부족으로 많은 스트레스를 받는 것으로 나타나며 전문교육을 받고 본인이 희망하여 구급업무를 담당하는 1급 응급구조사가 업무에 효율적이라는 고[15]의 연구와 유사한 것으로 나타났다. 또한 조직구성원들을 임파워먼트 시키기 위해서는 조직구성원들의 직무관련 특성을 고려하여 일에 대한 다양성의 정도보다는 업무를 수행하는데 있어 얼마나 자율권을 가지고 있느냐, 그리고 자신이 하는 업무가 중요하다고 인식하느냐, 자신이 수행한 업무의 결과에 대해 직접적이고 분명하게 알 수 있는 피드백이 잘 되어 있는 정도에 따라 대원의 임파워먼트의 정도가 영향을 받는다는 박[4]의 연구와도 유사한 것으로 나타났다.

직급($F = 0.008$, $p = .992$)과 소방대원경력($F = 2.347$, $p = .055$), 그리고 구급대원경력($F = 1.786$, $p = .132$)에서는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았는데 이는 서울특별시 및 수도권 지역에 소재하고 있는 의료기관의 물리치료실에서 근무하는 물리치료사 352명을 대상으로 한 심[16]의 연구에서 총 근무경력이 10년 이상 된 물리치료사 군이 10년 미만의 근무경력을 가진 물리치료사 군에 비하여 임파워먼트 점수가 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다는 결과($F = 13.374$, $p = .000$)와 서울시내 대학부속병원 중 7개 대학병원 수술실에 재직하고 있는 간호사 170명을 대상으로 한 김[17]의 연구에서 10년 이상의 임상경력을 가진 간호사가 10년 미만의 임상경력을 가진 간호사에 비하여 임파워먼트 점수가 높았으며 이는 통계적으로 유의하였다는 결과($F = 6.91$, $p = .001$)와는 다른 결과를 나타내었다. 이는 119 구급대원이 소방대원이나 구급대원으로써의 경력이 쌓여 직급이 높아진다 하더라도 경력이나 직급에 따라 하는 일에 차이가 나지 않으므로 임파워먼트가 차이가 나지 않는 것으로 생각할 수 있다. 그러므로 선행연구에 따라 119 구급대원이 경력과 직급이 올라가게 되면 경력과 직급이 낮은 119 구급대원을 관리하는 조직관리자의 역할을 부여하게 된다면 119 구급대원의 임파워먼트가 보다 높아질 것이라고 생각한다.

2. 직무만족

119 구급대원의 직무만족을 살펴보면 직무만족의 총평균은 2.94점으로 나타났다.

영역별 직무만족은 직무자체 영역(3.45점)이 가장 높게 나타났으며, 다음으로는 상호작용 영역(3.16점) 순으로 나타났으며 이러한 결과는 상호작용 영역(3.20점)과 직무자체 영역(3.08점)이 가장 높게 나타난 고[16]의 결과와 비슷하였지만 박[10]의 연구에서 근무여건 영역(3.70점)이 가장 높게 나타났고, 이어서 조직요구도 영역(2.85점) 순으로 나타난 결과와는 차이를 보였다. 이는 119 구급대원은 직무자체에서 매우 중요하고 자신의 일을 자랑스럽게 생각하며 대원들 간에 긴밀한 협조체계를

가진다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 반면에 보수가 합당하지 않고 근무여건이 좋지 않다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 따라서 직무만족 수준을 높이기 위해서는 보수와 근무여건을 증진시키는데 중점을 두어 직무에 만족할 수 있도록 하여야 할 것이다.

직무만족의 보수 영역 중에 "현재 받고 있는 급여에 만족한다(3.00점)"가 가장 점수가 높고 "시간외 근무수당은 만족스럽다(2.49점)"이 가장 점수가 낮은 점은 박[18]의 연구에서 대부분의 직원들은 보수 체계의 시정을 요구하는 것보다 특히 시간외 근무수당, 관내출장비, 위험수당 등 부분적인 문제에 더 관심을 갖는 것으로 파악되었다는 내용과 일치하였다.

또한 성별($t = 2.162$, $p = .033$)에서 남자가 여자보다 직무 만족도가 높게 나타났는데 이는 정[19]의 경기도 소방재난본부에 근무하고 있는 3,059명을 대상으로 한 논문에서 여자소방공무원(2.82점)이 남자소방공무원(2.67점)보다 다소 높은 만족도를 나타낸 연구와 차이가 있으며 이는 현장에서 구급업무를 맡고있는 119 안전센터 내 여자 구급대원의 직장내 분위기나 편의시설 등이 소방재난본부 보다는 아직 부족하여 여성의 만족도가 남성보다 낮은 것으로 생각된다.

또한 직급($F = 3.222$, $p = .042$)에서 소방사, 소방교와 소방장에서 유의한 차이를 보였으며 소방대원경력($F = 2.689$, $p = .035$)에서 5-10년의 경력을 가진 구급대원 10년 이상의 경력을 가진 구급대원과 유의한 차이를 보였으며 구급대원경력($F = 3.991$, $p = .007$)에서도 10년 이상의 경력을 가진 구급대원이 다른 구급대원과 유의한 차이를 보였다. 이와 같이 계급이 높고 경력이 오래 될수록 직무만족이 높은 것은 사회 구성원의 신분, 연령의 차이 및 선후배 관계 등에 근거한 위계질서와 지배, 복종의 관계를 중요시하는 계급사회의 특성에서 나타나는 소방연구논문집[15] 내 소방조직의 특성에 따라 나타나는 현상이라고 생각된다.

3. 임파워먼트와 직무만족간의 상관관계

임파워먼트와 직무만족과의 관계를 살펴보면 정상관관계($r = .502$, $p = .000$)가 있는 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 김[18]의 연구와 물리치료사를 대상으로 한 심[17]의 연구에서 임파워먼트와 직무만족에는 정상관관계가 있음을 확인한 결과와 같은 결과를 보인다.

임파워먼트와 직무만족에서 119 구급대원은 의미성, 역량, 자기 결정력, 영향력의 임파워먼트 수준이 높을수록 보수, 직무만족, 상호작용, 조직요구도, 근무여건, 보수에 대한 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 이와 같은 결과는 김[18]의 연구에서 임파워먼트 수준은 직무만족과 높은 상관관계가 있다는 결과와 같은 결과를 보이며 김과 이[20]의 연구에서 임파워먼트의 결과변인이 직무만족이라는 연구결과와도 일치하는 것이다.

그러나 광주·전남 지역 일반직 회사원 248명을 대상으로 한 백[21]의 연구에서는 의미성과 영향력 영역에서만 유의한 차이가 있는 것으로 나타나며 자기결정력과 역량의 영역에서는 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타난 결과와 다르게 나타났다. 이는 119 구급대원이라는 직무의 특성상 일반직 회사원과는 다르게 현장에서 자신이 모든 일을 통솔한다는 점의 차이로 인하여 자기결정력과 역량영역에서도 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 생각된다.

이상의 연구 결과로 볼 때 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족은 유의한 상관관계를 가졌으며 그 중 임파워먼트는 직무 자체에서 가장 높은 직무만족을 보였으나 보수에서는 다소 낮은 직무만족을 보였으며, 직무만족은 의미성에서 가장 높은 임파워먼트를 보였으나 자기결정력에서 다소 낮은 임파워먼트를 보였다. 119 구급대원의 보수와 근무여건, 자기결정력을 높인다면 임파워먼트와 직무만족이 증가할 수 있다고 사료된다. 임파워먼트와 직무만족을 높이기 위한 보수와 근무여건 등 제도적 뒷받침이 필요하다.

또한 119 구급대원은 임파워먼트를 통해서 스스로 자신을 하나의 자원으로 이용하여 자기 능력을 높일수록 직무에 대한 만족감을 높일 수 있게 된다고 할 수 있다. 그러므로 임파워된 119 구급대원은 자신의 업무를 중요하게 생각하고 직무에 대한 만족감을 느끼게 되므로 직무만족을 높이기 위해서는 임파워먼트를 증진시키는 전략이 필요하다고 할 수 있다.

그러므로 직무만족을 높이기 위해서는 임파워먼트가 중요하다는 것을 소방조직의 관리자들이 인식하여 비전을 제시해주고, 119 구급대원에게 관심과 격려를 이끌어주어야 할 것이다.

Ⅴ. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 현장에서 직접 응급처치를 제공하는 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족을 파악하고 상관관계를 확인하여 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족을 높일 수 있는 프로그램 개발에 기초 자료로 제공하고자 시도하였다.

연구 대상은 경기도 일부지역 15개 소방서에서 근무하는 119 구급대원 249명을 대상으로 하였으며, 2009년 6월 26일에서 2009년 8월 21일까지 자기기입식 설문지를 통해 자료를 수집하였다.

연구도구는 Thomas와 Velthouse, Spreitzer의 연구를 토대로 최[12]가 작성한 임파워먼트 도구와 Slavitt 등이 개발한 'The Index of Work Satisfaction'을 토대로 박[10]의 직무만족의 도구를 수정·보완하였으며 일반적인 특성 6문항, 직무관련 특성 6문항, 임파워먼트 관련 특성 17문항, 직무만족 관련 특성 23문항으로 총 52문항으로 구성되었으며, 임파워먼트 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α = 0.913, 직무만족 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α = 0.917이었다.

수집된 자료는 SPSS 14.0 program을 이용하여 빈도와 백분율, 평균, 표준편차, Independent Two Sample t-test와 One-way ANOVA, Pearson Correlation Coefficient, Cronbach's α로 분석하였다.

본 연구 결과를 요약하면 다음과 같다.

1) 대상자의 임파워먼트 평균점수는 3.32점이고 직무만족 평균점수는 2.94점으로 나타났다.

2) 일반적인 특성에 따른 임파워먼트는 통계적으로 유의한 차이가 없었으나 직무만족은 성별(t = 2.296, p = .023)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

3) 직무관련 특성에 따른 임파워먼트는 면허 및 자격(F = 3.767, p = .011)에서 유의한 차이가 나타났으며 직무만족은 직급(t = 3.222, p = .042), 소방대원경력(t = 2.689, p = .035), 구급대원경력(t = 3.991, p = .007)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다.

4) 임파워먼트와 직무만족의 상관관계는 전체적으로 정상관관계(r = .502, p = .000)를 보였고, 각 영역별로 임파워먼트에서 직무만족의 영역 중 가장 점수가 높은 항목은 직무자체 영역(r = .695, p = .000)이었으며 상호작용 영역(r = .493, p = .000), 조직요구도 영역(r = .328, p = .000), 근무여건 영역(r = .153, p = .015), 보수 영역(r = .137, p = .031) 순으로 나타났으며, 직무만족에서 임파워먼트의 영역 중 가장 점수가 높은 항목은 의미성 영역(r = .424, p = .000)이었으며 영향력 영역(r = .397, p = .000), 역량 영역(r = .372, p = .000), 자기결정력 영역(r = .259, p = .000) 순으로 나타났다.

결론적으로 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족은 강한 상관관계가 있으며 임파워먼트는 직무만족에 영향을 미친다. 이것은 119 구급대원의 임파워먼트를 향상시킴으로서 업무수행 능력의 효율성을 높일 수 있다는 것을 시사한다. 그러므로 이러한 결과는 119 구급대원을 임파워시켜 직무만족을 높일

수 있는 인력관리 방안을 계획하는데 중요한 자료가 될 것이다. 이는 119 구급대원 업무의 효율성을 증진시키고 환자에게 질 높은 서비스를 제공함으로써 소방의 이미지를 제고시키는데 크게 기여할 수 있음을 시사한다.

2. 제언

본 연구의 결과를 종합하여 다음과 같이 제언한다.

1) 본 연구는 경기도 일부지역에 한정되었으므로 결과를 일반화하기 위해서는 다른 지역의 119 구급대원에게 확대하여 연구할 필요가 있다.

2) 소방 조직 내에서 임파워먼트와 직무만족에 영향을 주는 요인에 대한 연구가 필요하다.

3) 119 구급대원의 임파워먼트와 직무만족을 높일 수 있도록 구급전문교육인력 양성 프로그램을 위한 지속적인 연구가 필요하다.

4) 임파워먼트에 대한 개념은 단시일에 교육되거나 훈련되어지는 것이 아니므로, 119 구급대원의 임파워먼트 지각수준을 높이기 위해서는 지속적으로 임파워먼트를 기본 개념으로 한 교육 및 훈련 프로그램의 개발의 연구가 필요하다.

5) 119 구급대원을 대상으로 한 조직문화 및 정서에 맞는 새로운 임파워먼트 척도 개발 연구가 필요하다.

참 고 문 헌

1. 경기개발연구원. 소방행정체제 개선방안. 경기개발연수원. 2001.
2. 서의수. 119 구급대원들의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 서울특별시 119 구급대원들을 중심으로. 동국대학교행정대학원 석사학위논문. 2009.
3. 김종민. 개인 임파워먼트를 통한 군 조직 유효성 향상에 관한 연구. 공주대학교 경영행정대학원 석사학위논문. 2003.
4. 박선아. 조직문화, 리더쉽, 직무특성이 임파워먼트에 미치는 영향에 관한 연구. 숙명여자대학교대학원 석사학위논문. 1995
5. Carolyn LB, Phyllis RS.. An organizational strategy for empowering nursing. Nursing Economics; 1991;4(2):69-73.
6. 박혜진. 팀비서의 임파워먼트 요인이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. 이화여자대학원 석사학위논문. 2009.
7. 신유근. 인적자원관리의 이론개발 및 실제적용을 위한 연구방법. 한국인사조직학회 1992; 1(1):1-41.
8. 박준회. 조직분위기 유형과 임파워먼트가 조직내 혁신행동 및 직무만족에 미치는 영향. 서강대학교대학원 석사학위논문. 1996.
9. 김순심, 권혜란. 119 구조·구급대원의 직업만족도에 관한 연구 - 전국을 대상으로. 한국응급구조학회논문지; 2002;6(6):169-184.
10. 박대성. 119 구급대원의 업무스트레스와 피로 및 직무만족도에 관한 연구. 한국응급구조학회논문지; 2004;8(1):71-86.
11. 서의수. 119 구급대원들의 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구 : 서울특별시 119 구급대원들을 중심으로. 동국대학교행정대학원 석사학위논문. 2009.
12. 최철수. 여행사 종사원의 임파워먼트와 직무성과에 관한 연구. 경기대학교 대학원 박사학위논문. 2002.
13. 이현주. 종합병원 간호사의 임파워먼트와 비판적 사고성향에 관한 연구. 경희대학교행정대학원 석사학위논문. 2002.
14. 박대성, 김은주. 1급 응급구조사의 임파워먼트와 비판적 사고성향에 관한 연구. 한국응급구조학회논문지; 2006;10(3):5-20.
15. 배석홍, 이동규, 제종윤, 조봉현, 김신연, 정승호. 소방인력의 효율적 운용방안에 관한 연구. 소방연구논문집; 2007;7(5):191-263.

16. 고봉연. 경기도 일부 소방공무원의 직무 만족도에 관한 연구. 동남보건대학 논문집; 2001; 19(1):83-91.
17. 심재훈. 물리치료사의 사회 . 심리적 요인이 임파워먼트, 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한양대학교 대학원 박사학위논문. 2009.
18. 김현경. 수술실 간호사의 임파워먼트 지각수준과 직무만족. 중앙대학교 대학원 석사학위논문. 2001.
19. 박현규. 소방공무원 근무환경 개선방안-경상북도 하위직 소방공무원을 중심으로. 안동대학교 대학원 석사학위논문. 2009.
20. 정요안. 119 소방공무원의 내부고객 만족도에 관한 연구 : 경기도 소방재난본부를 중심으로. 한경대학교 산업대학교 석사학위논문. 2002.
21. 김은실, 이명하. 임상간호사의 임파워먼트 관련 요인에 관한 연구. 간호행정학회지; 2001;7(1): 146-151.
22. 백수영. 조직구성원의 임파워먼트가 조직유효성에 미치는 영향에 관한 연구. 조선대학교교육대학원 석사학위논문. 2009.

=Abstract =

The Relationship Between the Empowerment and the Job Satisfaction of 119 Emergency Medical Technicians

Song-Yi Han*

Objective : The objective of this study was to survey the job-related empowerment and job satisfaction of 119 emergency medical technicians provide emergency patients with first aid, to examine the correlation between their empowerment and job satisfaction, and to provide basic materials for developing programs to enhance 119 emergency medical technicians' empowerment and job satisfaction.

Methods : The survey was conducted with 249 119 emergency medical technicians working at fire stations in an area of Gyeonggi-do during the period from June 26 to August 21, 2009. Using SPSS 14.0 program, we obtained frequencies percentages, means, and standard deviations, and performed independent two sample t-test, one way ANOVA, and Pearson correlation analysis, and Cronbach's α.

Results :

1) The mean score of the subjects' empowerment was 3.32, and that of their job satisfaction was 2.94.

2) As to difference according to general charactefistics, no statistically significant difference was observed in empowerment but job satisfaction was statistically significantly different according to gender($t = 2.296$, $p = .023$).

3) As to difference according to job related characteristics, empowerment was significantly different according to license type($F = 3.767$, $p = .011$), and job satisfaction was statistically significantly different according to position($t = 3.222$, $p = .042$), fire fighting experience($t = 2.689$, $p = .035$), and first aid experience($t = 3.991$, $p = .007$).

4) Empowerment was in a positive correlation with job satisfaction($r = .502$, $p = .000$) in general, and by the sub areas of job satisfaction, the correlation with empowerment was high in order of job itself($r = .695$, $p = .000$), interaction area($r = .493$, $p = .000$), organizational demand area($r = .328$, $p = .000$), working condition area($r = .153$, $p = .015$), and wage area($r = .137$, $p = .031$). By the sub areas of empowerment, the correlation with job satisfaction was high in order of significance($r = .424$, $p = .000$), influence($r = .397$, $p = .000$), competence($r = .372$, $p = .000$), and self determination($r = .259$, $p = .000$).

Conclusion : The 119 emergency medical technicians' empowerment was in a high correlation with their job satisfaction, and had a strong effect on it. This suggests that 119 emergency medical technicians' job performance can be enhanced by improving their empowerment. These results are expected to be useful in making human resource management plans to enhance 119 emergency medical technicians' job satisfaction by empowering them.

Key Words : 119 Emergency Medical Technicians, Empowerment, Job satisfaction

* Dept. of Emergency Medical Service, Kongju National University