

韓國應急救助學會誌 第18卷 第2號, 59~71 (2014. 8)
 Korean J Emerg Med Ser Vol. 18, No. 2, 59~71 (2014. 8)
 The Korean Journal of Emergency Medical Services
http://dx.doi.org/10.14408/KJEMS.2014.18.2_059

응급구조사의 전문직 자아개념이 임파워먼트와 소진에 미치는 영향[†]

안은규¹ · 박정미^{2*}

¹국립중앙의료원, ²경일대학교 응급구조학과

The influence of professional self-concept on empowerment and burnout of paramedics[†]

Eun-Gyu An¹ · Jeong-Mi Park^{2*}

¹National Emergency Medical Center

²Department of Emergency Medical Technology, Kyungil University

=Abstract =

Purpose: This study aimed to examine the degree of paramedics' professional self-concept, empowerment, and burnout and to verify the effects of empowerment and burnout on their professional self-concept.

Method: The study subjects were 116 in-hospital paramedics who completed a structured questionnaire. Data were collected between June 18 and 25, 2013.

Results: The results were as follows. First, the paramedics' mean score for professional self-concept was 2.93 (range: 1-4), and the mean scores for empowerment and burnout were 2.87 (range: 1-4) and 2.48 (range: 1-5). Second, in terms of the general characteristics of the paramedics, professional self-concept showed significant differences based on sex, religion, work experience, and medical institution classification. Third, professional self-concept had a positive correlation with empowerment, and professional self-concept and empowerment had negative correlations with burnout. Fourth, the main variables affecting paramedics' professional self-concept were gender and total years of work

접수일: 2014년 6월 25일 수정일: 2014년 8월 6일 게재확정일: 2014년 8월 18일

*Corresponding Author: Jeong-Mi Park

Department of Emergency Medical Technology, Kyungil University, 50, Gamasil-gil, Hayang-up, Gyeongsan-si, GyeongBuk, 314-701, Republic of Korea

Tel: +82-054-776-1339 Fax: +82-054-715-3583 E-mail: mentalchange@naver.com

[†]이 논문은 2013년 경일대학교 응급구조학 석사학위논문을 요약한 것임.

experience.

Conclusion: It is necessary to develop program to reduce paramedics' burnout and qualitatively improve paramedic services.

Key words: Self-concept, Empowerment, Burnout, Paramedics

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리나라는 1994년도 성수대교 붕괴, 1995년도 삼풍백화점 사고 등 1990년대 초에 발생했던 대형 참사로 인해 많은 인명 및 재산 피해를 입으면서 대량재해에 대한 대책마련과 신속한 응급의료체계의 필요성을 인식하게 되었고[1], 이로 인해 1995년 병원 전 응급의료체계를 담당하는 1급 응급구조사를 양성하기 시작하였다.

일반적인 응급구조사는 현장위주의 교육과 응급처치를 담당하는 소방조직 내의 구급대원의 이미지를 떠올리지만, 현실적으로 응급구조사는 의료기관 내에서 부족한 의료진의 진료공백을 메우고 의사의 직접 통제 하에 진료보조 업무를 수행하고 있으나 의료기관내 응급구조사의 역할에 대한 인지도는 매우 낮은 현실이다[2]. 그럼에도 불구하고 의료기관에 근무하는 응급구조사들은 진료의 보조자로서의 역할에서 한 단계 더 나아가 응급환자의 생존율을 높이는데 기여하고 응급처치를 능숙하게 함으로써 응급환자 처치의 시간을 단축시키며 환자와 보호자의 만족도를 증가시키는 역할을 수행하고 있다[1].

응급구조사는 전문 직종으로서 낮은 인지도에도 불구하고 여러 의료직종과 공존하고 있는 의료현장에서 다른 전문직 종사자들과 조화를 이루며 직무를 수행하기 위해서는 전문직 자아개념을 증진시키는 것이 무엇보다 필요하다[3]. 응급구조사뿐만 아

니라 간호사의 전문직 자아개념은 창의적이고 지속적인 교육과정, 전문직 사고와 행동을 보여주는 역할모델의 제공, 그리고 이들을 위한 시간과 노력, 자원의 지원이 있을 때 증대된다고 보고되고 있으며[4], 응급구조사의 전문직 자아개념이 직무능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다[3].

직무능력에 영향을 미치는 요소 중 다른 하나는 임파워먼트라는 연구[5]도 있는데, 이 개념은 1980년대 미국사회의 무력감을 해소하기 위한 수단으로 대두된 이래, 각 구성원의 자율적인 행위를 통해 조직의 발전을 가져오는 방법으로 제시되었다[5]. 조직의 성과는 경영활동의 성과와 구성원들의 행동성과 밀접한 관련이 있어서 그 동안 병원이나 일반조직은 단기적인 경영성과에 치중했을 뿐 구성원들의 창의성이나 자발적인 노력에 대한 성과에는 소홀하였으므로 조직운영의 유연성이나 효과성을 높이기 위해서는 임파워먼트의 형성이 필요하다[5].

전문직 자아개념과 임파워먼트는 전문직종에 종사하는 의료종사자로 하여금 지속적인 업무를 수행하는 데 동기부여를 형성하게 하지만 많은 영향 변수들로 인해 쉽게 소진을 경험하게 된다. 소진은 감정적 요구가 많은 상황에 장기간 노출되면서 야기되는 신체적, 정서적, 정신적 탈진 상태로, 소진이 적절히 해결되지 못할 경우 효율성이 저하되고 직무 불만족은 증가된다고 한다[6]. 결국 소진이 해결되지 못하면 실패감, 죄책감, 후회감 등과 같은 심리적 손실을 주며 또한 높은 소진은 업무 수행 정도를 저하 시키며, 업무 스트레스를 높

이는 악순환이 초래되고 만대[7].

전문직으로서 응급구조사가 소진을 예방하고 업무를 수행하기 위해서는 전문직 자아개념과 임파워먼트를 증진시키는 것이 필요하다. 그럼에도 불구하고 현재까지 응급구조사의 전문직 자아개념, 임파워먼트와 소진의 정도나 각 요소들에게 미치는 영향요인을 연구한 논문은 찾아보기 힘든 현실이다. 현재 응급구조사를 대상으로 한 119구급대원의 임파워먼트와 직무만족과의 관계에 대한 연구[8]와 구급대원의 소진 경험에 관한 연구[9]와 같이 임파워먼트와 소진에 대한 연구 등 주요개념의 일부를 다루는 제한적 연구가 이루어져 있는 실정이다.

응급구조사의 전문직 자아개념, 임파워먼트와 소진의 정도가 어느 정도인지, 응급구조사에게 어떤 영향을 미치는가에 대한 연구는 없는 실정이다. 따라서 본 연구에서는 의료기관에 근무하는 응급구조사의 전문직 자아개념, 임파워먼트 및 소진의 정도와 전문직 자아개념, 임파워먼트와 소진의 상관관계를 파악하고, 전문직 자아개념에 영향을 미치는 요인들을 파악함으로써 응급구조사의 전문직 자아개념과 임파워먼트를 높이고 소진을 최소화하는 업무의 효율성을 증대시키기 위한 기초 자료를 마련하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 의료기관에서 근무하는 응급구조사의 전문직 자아개념이 임파워먼트와 소진에 미치는 영향을 파악하고자 하며 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 인구사회학적, 직무환경 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 전문직 자아개념, 임파워먼트 및 소진의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 의료기관 경력에 따른 전문직 자아개념, 임파워먼트 및 소진의 정도를 파악한다.

4) 대상자의 전문직 자아개념, 임파워먼트와 소진의 상관관계를 파악한다.

5) 대상자의 전문직 자아개념이 임파워먼트와 소진에 미치는 영향을 파악한다.

3. 용어 정의

1) 응급구조사

(1) 이론적 정의

응급환자가 발생한 현장에서 응급환자에 대하여 상담·구조 및 이송 업무를 수행하며, 보건복지부령으로 정하는 범위에서 현장에 있거나 이송중이거나 의료기관 안에 있을 때에 응급처치의 업무에 종사하는 사람을 말한다[10].

(2) 조직적 정의

본 연구에서는 대학에서 응급구조학을 전공하고 한국보건의료인 국가시험원에서 실시하는 국가시험에 합격한 1급 응급구조사로서 K북도, K남도, D광역시, P광역시에 소재한 의료기관에 재직 중인 응급구조사를 말한다.

2) 전문직 자아개념

(1) 이론적 정의

전문직 자아개념이란 전문직 직업인으로서의 자신에 대한 정신적 지각으로, 특히 전문직업인으로서 자신의 업무에 대한 스스로의 느낌과 견해를 말한다[11].

(2) 조직적 정의

본 연구에서는 Arthur[11]가 개발하고 Noh와 Sohng[12]이 번역한 도구를 연구자가 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용한 도구로 측정된 값을 말한다.

3) 임파워먼트

(1) 이론적 정의

임파워먼트란 둘 이상의 인간관계에서 서로를

믿고 신뢰하고 존경하며 타인의 파워 증진을 위해서로 격려하고 지지하며 자원과 기회를 제공해 주는 과정으로 기회, 정보, 지지, 자원의 네 가지 구조에 대한 조직 차원의 접근 정도를 말한다[13].

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Kanter[13]의 이론을 근거로 Chandler[4]가 개발한 CWEQ(Condition of Work Effectiveness Questionnaires) 도구를 수정·보완하여 측정할 값을 말한다.

4) 소진

(1) 이론적 정의

소진이란 스트레스를 더 이상 감당하지 못할 때 나타나는 업무 스트레스 반응의 한 형태로서 부정적인 자아개념 및 부정적인 근무태도, 업무에 대한 관심소실 등의 현상을 포함하는 신체적, 정신적, 정서적 탈진 증후군을 지칭한다[14].

(2) 조작적 정의

소진의 측정도구는 Pines 등[15]이 개발한 도구로 측정할 값을 말한다.

II. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 의료기관에서 근무하는 응급구조사의 전문직 자아개념이 임파워먼트와 소진에 미치는 영향을 확인하고, 각 변수들 간의 구체적인 관계를 확인하고자 하는 서술적 상관관계 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 비확률 표본 추출인 편의 표출방법에 의해 K북도, K남도, D광역시, P광역시 소재한 의료기관에 재직 중인 응급구조사를

대상으로 하였다. 구체적인 대상자의 조건은 현재 의료기관에 근무 중이며 연구의 목적과 방법을 이해하고 참여에 동의한 응급구조사를 대상으로 하였으며, G power 3.17 프로그램을 이용하여 효과 크기 0.15, 유의수준 .05에서 검정력 90%의 경우 최소 99명이 필요하며 본 연구에서는 116명을 연구대상으로 하였다.

3. 연구도구

1) 전문직 자아개념

전문직 자아개념을 측정하기 위해 Arthur[11]가 개발한 간호사의 전문직 자아개념 도구를 본 연구에 맞게 수정·보완 하였으며, 도구는 ‘전문직 실무’ 15문항, ‘만족감’ 8문항과 ‘의사소통’ 4문항으로 총 27문항으로 구성되었다. 도구는 Likert 4점 척도로 측정되었으며 점수가 높을수록 전문직 자아개념이 높음을 의미하며 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .813$ 이었다.

2) 임파워먼트

임파워먼트를 측정하기 위해 Chandler[4]가 개발한 도구(CWEQ)를 연구자가 본 연구에 맞게 수정·보완 하였으며, 도구는 총 27문항으로 ‘기회’ 9문항, ‘정보와 관련’ 8문항, ‘지지’ 7문항과 ‘자원’ 3개 문항으로 구성되었다. 도구는 Likert 4점 척도로 측정되었으며 점수가 높을수록 임파워먼트가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .853$ 이었다.

3) 소진

소진을 측정하기 위해 Pine과 Kanner[14]이 개발한 소진측정도구를 본 연구에 맞게 수정·보완 하였으며, 도구는 총 20문항으로 Likert 5점 척도로 측정되었으며 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .904$ 이었다.

4. 자료수집 기간 및 방법

1) 연구의 윤리적 측면

본 연구는 대상자의 보호를 위하여 K북도 소재 D대학병원의 연구윤리위원회(IRB)의 승인(경인 13-27)을 받은 후 자료를 수집하였다.

2) 자료수집 기간 및 방법

자료수집 기간은 2013년 6월 18일부터 2013년 6월 25까지였으며, 자료 수집을 위해 K남도, K북도, D광역시와 P광역시에 소재한 의료기관에 재직 중인 응급구조사들에게 우선으로 연락하였으며 연구의 목적과 자료 수집을 구두로 설명하고 동의를 구한 후 자발적으로 참여한 대상자를 대상으로 설문지와 자료 수집 의뢰 신청서를 E-mail로 발송하였고, E-mail을 통하여 설문지를 회수하였다. 총 배부된 설문지 134부 중 117부가 회수되었으며, 이 중 불성실한 응답 1부를 제외한 116부를 분석 대상으로 하였다.

5. 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 20.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 조사대상자의 인구사회학적, 직무환경 특성과 전문직 자아개념, 임파워먼트 및 소진 등은 기술통계로 분석하였다.
- 2) 의료기관 경력에 따른 전문직 자아개념이 임파워먼트와 소진의 차이는 분산분석(ANOVA)을 실시하였다.
- 3) 전문직 자아개념, 임파워먼트, 소진의 관계는 상관관계 분석(Pearson correlation)을 실시하였다.
- 4) 전문직 자아개념이 임파워먼트와 소진에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중회귀분석(Multiple regression)을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 응답자 116명 중 79명(68.1%)이 남성이었고, 평균 연령은 28.60세였고, 결혼 상태는 미혼(70.7%)이, 종교는 무교가 54.3%, 학력은 전문대학 졸업(74.1%)이 가장 많았다.

대상자들이 근무하는 의료기관은 종합병원 81명(69.8%), 병원 31명(26.7%), 의료기관 4명(3.4%) 순이었다. 근무부서는 응급실이 97명(83.6%)으로 가장 많았다.

대상자들의 업무형태는 응급구조사 업무가 101명(87.1%)으로 나타나 대부분의 응급구조사들이 고유의 응급구조사 업무를 하는 것으로 나타났다.

대상자들의 근무형태는 3교대가 72명(62.1%)으로 가장 많았으나 24시간 일하는 대상자도 3명(2.6%)으로 나타났다. 주 평균 근무시간은 40시간이 81명(69.8%)으로 가장 많았고, 대상자들의 고용형태는 정규직이 100명(86.2%)으로 나타났으며, 월 소득 수준은 200~300만원 77명(66.4%)으로 가장 많았다.

2. 응급구조사의 전문직 자아개념, 임파워먼트, 소진의 정도

응급구조사의 전문직 자아개념, 임파워먼트, 소진 관계의 문항별 평균은 <Table 2>와 같다.

대상자의 전문직 자아개념의 전체 평균은 4점 만점에 평균 2.93점이었다. 전문직 자아개념을 영역별로 살펴보면 전문직 실무(2.99점), 의사소통(2.97점), 만족감(2.96점) 순으로 나타났고, 임파워먼트의 전체 평균은 4점 만점에 평균 2.87점이었다. 임파워먼트의 영역별로 살펴보면 자원(2.91점), 정보(2.81점), 지지(2.77점), 기회(2.75점)의 순으로 나타났고, 소진의 전체 평균은 5점 만점에

Table 1. General characteristics (N=116)

Variables	Category	N	(%)
Gender	Male	79	(68.1)
	Female	37	(31.9)
Age	≥25	26	(22.5)
	25~30	47	(40.4)
	30~35	33	(28.5)
	35≤	10	(8.6)
Marital status	Single	82	(70.7)
	Married	34	(29.3)
Religion	Christianity	31	(26.7)
	Roman Catholicism	3	(2.6)
	Buddhism	8	(6.9)
	No religion	63	(54.3)
	Etc.	11	(9.5)
Educational status	College	86	(74.1)
	University or above	25	(21.6)
	Graduate school	5	(4.3)
Hospital scale	General hospital	81	(69.8)
	Hospital	31	(26.7)
	Medical institution	4	(3.4)
Work part	Emergency room	97	(83.6)
	Ward	5	(4.3)
	Operating room	2	(1.7)
	Etc.	12	(10.3)
Major job	EMT*	101	(87.1)
	Nurse	7	(6.0)
	Nursing assistants	3	(2.6)
	Etc.	5	(4.3)
Work pattern	2shift	20	(17.2)
	3shift	72	(62.1)
	24H	3	(2.6)
	Etc.	21	(18.1)
Work hour	39≥	1	(0.9)
	40	81	(69.8)
	44	11	(9.5)
	48	22	(19.0)
	49≤	1	(0.9)
Employment type	Non-regular worker	16	(13.8)
	Regular	100	(86.2)
Income (Korean Won/month)	1,000,000~2,000,000	29	(25.0)
	2,000,000~3,000,000	77	(66.4)
	3,000,000≤	10	(8.6)

*EMT: Emergency medical technician

평균 2.48점이었다. 소진의 영역별로 살펴보면 신체적(2.59점), 정서적(2.57점), 정신적(2.27점) 순으로 나타났다.

Table 2. The degree of professional self-concept, empowerment and burnout of paramedics (N=116)

Variables	Item	Mean ±SD
Professional self-concept	Professional practice	2.99±0.33
	Satisfaction	2.96±0.89
	Communication	2.97±0.27
Empowerment	Average	2.93±0.25
	Opportunity	2.75±0.40
	Information	2.81±0.33
Burnout	Resources	2.91±0.40
	Support	2.77±0.46
	Average	2.87±0.23
Burnout	Physical	2.59±0.61
	Emotional	2.57±0.48
	Psychological	2.27±0.52
	Average	2.48±0.49

3. 의료기관 경력에 따른 전문직 자아 개념, 임파워먼트, 소진

본 연구의 대상자의 의료기관 경력에 따른 전문직 자아개념, 임파워먼트, 소진의 정도는 <Table 3>과 같다.

대상자의 의료기관 경력에 따라서 전문직 자아개념($p=.002$), 임파워먼트($p<.001$)와 소진($p=.002$)은 모두 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 의료기관 경력별 전문직 자아개념의 하부영역에서는 전문직 실무($p=.003$)와 만족감($p=.010$)에서 유의한 차이를 보였으나 의사소통($p=.120$)에서는 유의한 차이가 없었다. 사후분석을 통해 의료기관 경력별 전문직 실무에서는 5년 이상이 1~3년 보다 유의하게 높게 나타났고, 만족감의 항목에서는 1년 미만이 1~3년, 3~5년 보다 유의한 차이가 있었다.

Table 3. Professional self-concept, empowerment and burnout of paramedics by clinical career (N=116)

Variables	Average	≥1year ^a	1~3year ^b	3~5year ^c	5year≤ ^d	F	p	Scheffe test
	Mean±SD							
Professional self-concept	2.93±0.25	3.03±0.34	2.86±0.27	2.84±0.18	3.04±0.22	5.367	.002	
Professional practice	2.99±0.33	3.05±0.44	2.88±0.35	2.90±0.26	3.13±0.25	4.853	.003	d>b
Satisfaction	2.82±0.36	3.06±0.34	2.76±0.39	2.71±0.26	2.86±0.35	3.983	.010	a>b, a>c
Communication	2.97±0.27	2.88±0.29	2.98±0.25	2.91±0.32	3.04±0.22	1.987	.120	
Empowerment	2.87±0.23	3.06±0.21	2.78±0.28	2.81±0.21	2.93±0.16	6.784	.001	a>b, a>c
Opportunity	2.75±0.40	3.23±0.44	2.70±0.33	2.68±0.43	2.66±0.28	10.194	.001	a>b, a>c, a>d
Information	2.81±0.33	2.95±0.37	2.64±0.39	2.86±0.25	2.88±0.23	5.475	.002	a>b
Resources	2.91±0.40	3.09±0.43	2.78±0.45	2.85±0.41	3.00±0.28	3.139	.028	
Support	2.77±0.46	3.00±0.48	2.78±0.45	2.65±0.50	2.76±0.42	1.900	.134	
Burnout	2.49±0.49	2.15±0.69	2.63±0.44	2.63±0.33	2.37±0.48	5.299	.002	b>a, c>a
Physical	2.59±0.61	2.14±0.80	2.80±0.57	2.72±0.40	2.47±0.58	5.505	.001	b>a, c>a
Emotional	2.57±0.48	2.38±0.56	2.64±0.52	2.72±0.36	2.45±0.47	2.837	.041	
Psychological	2.27±0.52	1.88±0.79	2.43±0.41	2.41±0.37	2.16±0.49	5.676	.001	b>a, c>a

임파워먼트의 하부 영역에서는 기회($p < .001$), 정보($p = .002$), 지지($p = .028$)의 영역에서는 유의한 차이를 보였으나 자원($p = .134$)에서는 유의한 차이가 없었다. 의료기관 경력에 따른 임파워먼트는 사후 검정 결과 1년 미만은 1~3년, 3~5년 보다 유의하게 높게 나타났다.

소진의 하부영역에서는 신체적($p = .001$), 정신적($p = .001$)과 정서적($p = .041$)영역 즉 모든 영역에서 유의한 차이를 보였다. 사후 검정 결과 의료기관 경력에 따른 소진은 총 근무경력이 1년 미만보다는 1~3년 미만과 3~5년 미만이 유의하게 높게 나타났다.

4. 전문직 자아개념, 임파워먼트, 소진 간의 상관관계

전문직 자아개념, 임파워먼트와 소진의 변수간 상관관계는 <Table 4>와 같다.

전문직 자아개념은 임파워먼트와 통계적으로 유의한 양의 상관관계($r = .859, p < .001$)가 나타났

으나 소진과는 음의 상관관계($r = -.678, p < .001$)가 있는 것으로 나타났고, 임파워먼트와 소진은 음(-)의 상관관계($r = -.554, p < .001$)가 있는 것으로 나타났다.

전문직 자아개념과 임파워먼트 영역 중 가장 높은 양의 상관관계가 있는 영역은 정보 영역이었고($r = .538, p < .001$), 그 다음이 기회영역($r = .397, p < .001$), 지지영역($r = .341, p < .001$), 자원영역($r = .208, p < .001$)의 순이었다.

전문직 자아개념과 소진 영역 중 가장 높은 음의 상관관계가 있는 영역은 정신적($r = -.677, p < .001$)이었고, 정서적($r = -.603, p < .001$), 신체적($r = -.601, p < .001$)이 다음으로 나타났다.

임파워먼트와 소진의 영역 중 가장 높은 양의 상관관계가 있는 영역은 정신적 영역이었고($r = -.537, p < .001$), 정서적($r = -.526, p < .001$), 신체적($r = -.476, p < .001$) 순으로 나타났다.

Table 4. Correlations among professional self-concept, empowerment and burnout of paramedics (N=116)

	A	B	C	A			B				C		
				A-a	A-b	A-c	B-a	B-b	B-c	B-d	C-a	C-b	C-c
A													
B	.859**	1											
C	-.678**	-.554**	1										
A-a	.940**	.794**	-.568**	1									
A A-b	.778**	.725**	-.609**	.557**	1								
A A-c	.078	-.025	-.156	-.004	-.183*	1							
B-a	.397**	.721**	-.264**	.319**	.464**	-.130	1						
B B-b	.538**	.745**	-.268**	.524**	.360**	.109	.458**	1					
B B-c	.341**	.683**	-.119	.321**	.350**	-.196*	.551**	.526**	1				
B B-d	.208*	.299**	-.305**	.183*	.229*	.099	.107	.059	.173	1			
C-a	-.601**	-.476**	.945**	-.480**	-.574**	-.153	-.219*	-.205*	-.075	-.292**	1		
C C-b	-.603**	-.526**	.922**	-.461**	-.627**	-.117	-.271**	-.264**	-.173	-.304	.819**	1	
C C-c	-.677**	-.537**	.884**	-.645**	-.469**	-.160	-.247**	-.283**	-.085	-.239**	.745**	.724**	1

* < .05, ** < .01

A: Professional self-concept, B: Empowerment, C: Burnout

A-a: Professional practice, A-b: Satisfaction, A-c: Communication

B-a: Opportunity, B-b: Information, B-c: Resources, B-d: Support

C-a: Physical, C-b: Emotional, C-c: Psychological

5. 전문직 자아개념이 임파워먼트와 소진에 미치는 영향

대상자의 전문직 자아개념이 임파워먼트와 소진에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였으며 결과는 <Table 5>에 요약하였다.

최종 모형에서 독립변수들 간의 독립성을 살펴본 결과 공차한계는 모두 0.1 이상이고, 0.1 이하 또는 10 이상인 분산팽창지수(VIF)가 발견되지 않았으므로 다중 공선성에는 문제가 없었으며 Durbin-Watson값은 종속변수가 임파워먼트인 모형에서 1.812, 종속변수가 소진인 모형에서는 1.643으로 모두 2에 가까우므로 잔차들 간의 자기상관이 존재하지 않았으며, 절대값 3을 넘는 잔차가 없으므로 정규성을 만족하여 회귀모형의 적합성이 입증되었다.

임파워먼트가 종속변수인 회귀모형을 살펴보면,

검정통계량 값 $F = 166.45$ 과 유의확률 $p < .001$ 으로 유의하며, 전문직 자아개념의 하부 영역 중 전문직 실무와 만족감이 최종적으로 모형에 포함되었는데 임파워먼트에 상대적으로 더 큰 영향을 미치는 변수는 전문직 실무였으며 설명력은 74.2%로 나타났다.

소진이 종속변수인 회귀모형은 검정통계량 값 $F = 38.052$ 과 유의확률 $p < .001$ 으로 유의하며, 전문직 자아개념의 하위 영역 중 전문직 실무, 만족감과 의사소통이 최종 모형에 포함되었다. 소진에 큰 영향을 미치는 것은 만족감, 다음으로 전문직 실무, 마지막으로 의사소통으로 나타났다. 회귀계수는 음(-)이며 모형의 설명력은 49.2%로 나타났다.

Table 5. The effects of empowerment and burnout by professional self-concept of paramedics (N=116)

Dependent variable	Final independent variable	Summary of the final model			Coefficient				
		Adjustment R ²	F	p	Regression coefficients	Standardized coefficients (β)	t	p	VIF*
Empowerment	(Literal)				.881		8,007	.001	
	Professional self-concept	0.742	166,450	.001	.409	.566	9,921	.001	1,450
	Satisfaction				.274	.410	7,191	.001	1,450
Burnout	(Literal)				7.089		13,867	.001	
	Professional self-concept	0.492	38,052	.001	-.445	-.296	-3,672	.001	1,471
	Satisfaction				-.681	-.489	-5,965	.001	1,522
	Communication				-.452	-.247	-3,632	.001	1,050

*VIF: Variance inflation factor

IV. 고 찰

응급구조사의 전문직 자아개념, 임파워먼트 및 소진의 정도를 파악하고자 시도된 본 연구에서 대상자의 전문직 자아개념은 4점 척도로 평균 평점은 2.93점으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 Noh와 Sohng[12]의 연구결과를 비교해 보면 전문직 자아개념의 평균이 2.79점으로 나타나 응급구조사의 전문직 자아개념이 간호사보다 조금 더 높게 나타났으나 유의성을 검증하기는 어렵다.

또한 전문직 자아개념의 하위 영역별 점수는 전문직 실무가 2.99점으로 가장 높은 점수를 나타냈으며, 다음으로 의사소통이 2.97점, 만족감이 2.82점으로 순으로 나타났다. 전문직 실무영역에서 전문성을 확보한 경우에 전문직 자아개념을 높이는 요인으로 해석되어진다. 반면 만족감의 요소가 낮을수록 전문직 자아개념도 낮아지며, 선행연구들 Noh와 Sohng[12], Arthur[11]에서도 전문직 자아개념의 하위영역 중 만족감영역의 점수가 가장 낮은 것으로 보고되고 있다. 본 연구결과를 볼

때, 종합병원에서 응급구조사를 필요로 하고 있으며 적절한 업무 분담으로 만족감이 증가하는 반면에 병원이나 의료기관은 근무여건이나 인력의 부족으로 인한 업무과다 등으로 만족감이 낮은 것으로 보여지며, 만족감을 향상시킬 수 있다면 전문직 자아개념도 높일 수 있을 것으로 사료된다. 따라서 우리나라 응급구조사의 전문직 직업의식을 고취시키기 위해서는 전문적 실무의 강화와 더불어 만족감 요인을 향상시킬 수 있는 다양한 훈련 프로그램의 개발이 필요하며, 이와 함께 응급구조사가 사회적으로 존경받고 자부심을 느낄 수 있는 방안을 위한 홍보나 복지 정책 등이 시도되어야 할 것으로 사료 되고, 수요가 높은 종합병원에 응급구조사 인력 확충에 대한 제도적이고 정책적인 배려가 필요하다.

응급구조사의 임파워먼트는 4점 척도로 평균 평점 2.87점으로 나타났다. 이 결과는 Chandler [4]의 도구를 사용하고 인공지능실 간호사를 대상으로 한 연구 Hur와 Lee[16]의 평균 3.22점/5점과 비교해 볼 때 통계적인 유의성을 확보하기 어렵지만 응급구조사의 임파워먼트가 조금 더 높은

것으로 나타났다. 영역별로 살펴보면 지지가 2.91점으로 가장 높게 나타났으며, 다음으로 정보 2.81점, 자원이 2.77점, 기회가 2.75점 순으로 나타나 임파워먼트에 가장 큰 영향을 주는 세부 항목은 지지로 나타났다.

의료기관 근무경력의 변수를 볼 때, 1년 미만의 경력을 가지고 있는 응급구조사가 임파워먼트 각 항목에서 높은 수치를 나타냈는데, 이는 Yang[17]의 연구와 일치하는 결과를 보였다. 이는 입사 초기에 새로운 기술 및 지식을 획득 할 수 있는 훈련 프로그램에 참여 할 수 있는 기회나 정보에 많이 있기 때문이라고 볼 수 있는 반면에, 1~3년 미만의 응급구조사들이 다른 응급구조사들에 비해 임파워먼트가 가장 낮은 것으로 나타났으며 특히 정보 영역의 임파워먼트 평균이 다소 낮은 것으로 나타났다. 그 이유는 2년 재직을 마치면 소방으로 갈 것이라는 결과와 직장 내 계급에도 변화가 없는 것의 결과 Jang[18]의 연구에서 나온 결과와 유사하였다. 따라서 1~3년 미만의 응급구조사들의 임파워먼트 수준을 높이기 위해서는 병원 내 응급구조사의 고용제도 방안이 개선되어야 할 것이다.

응급구조사의 소진은 5점 척도로 평균은 2.48점으로 나타났다. 같은 도구를 사용한 응급센터 간호사를 대상으로 연구한 Choi[19]의 평균 평점은 2.59점/4점으로 본 연구가 간호사를 대상으로 실시한 연구보다 소진정도와 차이를 보였으며, 119구급대원을 대상으로 연구한 Lee 등[20]의 평균 점수 3.76점으로 119구급대원을 대상으로 실시한 연구보다도 소진정도가 낮게 나타나 119구급대원으로 소방에 근무하는 것보다 병원 등 의료기관에 근무하는 응급구조사의 소진정도가 낮은 것을 알 수 있었다. 소진의 하위 영역별 평균은 신체적 소진 정도 2.59점, 정신적 2.48점, 정서적 2.37점 순으로 신체적 소진 정도가 가장 높았으며, 이는 Lee 등[20]의 연구 결과와 일치하였다. 이러한 결과는 간호사들이나 응급구조사들의 업무 특성과

관계없이 전문 직종 일수록 정신적, 정서적 소진이 낮은 반면 신체적 소진현상이 높다는 것을 알 수 있으며, 이는 교대근무로 인한 불규칙한 생활과 다양하고 심각한 건강요구를 가진 환자와 상호작용 하는 과정에서 만성적 피로[21]가 축적되었기 때문인 것으로 해석된다.

본 연구에서는 전문직 자아개념, 임파워먼트와 소진과의 상관관계를 살펴 보았으며 전문직 자아개념과 임파워먼트는 양의 상관관계, 전문직 자아개념과 소진 그리고 임파워먼트와 소진과는 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 전문직 자아개념이 높을수록 임파워먼트가 높으면, 전문직 자아개념과 임파워먼트가 높을수록 소진이 낮아진다고 볼 수 있다. 다른 비교할 선행연구들이 찾기 어려워 직접적인 비교는 할 수 없었으나 관련 개념을 다룬 연구[16,19,21]에서도 본 연구의 결과들을 지지하였다. 따라서 응급구조사의 소진을 예방하려면 전문직 자아개념과 임파워먼트를 증진할 수 있는 정책적인 제도의 마련이 강구되어야 할 것이다.

구체적인 세부항목에서 볼 때 임파워먼트에는 전문직 자아개념 중 전문직 실무가 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 소진에서는 세 가지 모두 만족을 하였고, 만족감, 전문직 실무, 의사소통으로 인과관계를 나타내고 있다.

전문직 자아개념과 임파워먼트 영역 중 가장 높은 양의 상관관계가 있는 영역은 정보 영역이었으며 이는 소통의 시대에 정보 영역은 전문직 자아개념을 가지는 데 중요한 항목일 뿐만 아니라 응급구조사의 임파워먼트를 증진시키는데 핵심 요소로 보인다. 따라서 의료기관 내에서 응급구조사를 위한 정보를 공유하기 위한 게시판이나 소통의 장이 마련하는 것이 필수 불가결한 요소로 보인다.

전문직 자아개념과 소진 영역 중 가장 높은 음의 상관관계가 있는 영역은 정신적이었고, 정서적 신체적 순으로 나타나 소진을 예방하기 위해서는 신체적인 소진보다는 정신적인 소진정도가 전문직

자아개념을 가지는데 더 큰 영향이 나타나 정신적인 지지를 위한 프로그램 개발이 필요할 것으로 보인다.

임파워먼트에 더 큰 영향을 미치는 변수는 전문직 자아개념의 하부영역 중 전문직 실무였으며, 소진에 큰 영향을 미치는 것은 전문직 자아개념의 하위 영역 중 만족감, 전문직 실무, 그리고 의사소통으로 나타났다. 따라서 응급구조사의 전문직 자아개념 중 전문직 실무의 향상은 임파워먼트를 향상시키고, 전문직 자아개념 중 만족감, 전문직 실무, 의사소통 등의 모든 영역은 소진에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 응급구조사의 소진을 예방하기 위해서는 전문적인 실무를 향상시키기 위한 지속적인 교육 프로그램의 개발과 만족감을 향상과 의사소통을 향상시키기 위한 프로그램 개발이 무엇보다 시급하다고 생각된다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 의료기관에서 근무하는 응급구조사의 전문직 자아개념이 임파워먼트와 소진에 미치는 영향을 확인하고, 각 변수들 간의 구체적인 관계를 확인하고자 하는 서술적 상관관계 조사연구이다.

본 연구 결과의 요약은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성은 남성(68.1%), 중합병원(69.8%), 응급실(83.6%), 응급구조사의 업무(87.1%), 3교대 근무(62.1%), 정규직(86.2%), 그리고 월소득수준이 200~300만원(66.4%)이 가장 많은 빈도를 차지하였다.

둘째, 대상자의 전문직 자아개념은 평균 2.93 점, 임파워먼트는 평균 2.87점이며 소진은 평균 2.48점이었다.

셋째, 의료기관의 경력에 따른 대상자의 전문직 자아개념은 유의한 차이가 있었으며, 만족감의 향

목에서 1년 미만이 1~3년, 3~5년 보다 유의한 차이가 있었고, 임파워먼트 또한 1년 미만이 1~3년, 3~5년보다 유의하게 높게 나타났다. 소진은 총 근무경력이 1년 미만보다는 1~3년 미만과 3~5년 미만이 높게 나타났다.

넷째, 전문직 자아개념과 임파워먼트는 양의 상관관계($r = .859, p < .001$), 전문직 자아개념과 소진은 음의 상관관계($r = -.678, p < .001$)가 나타났고, 임파워먼트와 소진은 음의 상관관계($r = -.554, p < .001$)가 있는 것으로 나타났다

다섯째, 대상자의 전문직 자아개념 중 전문직 실무가 임파워먼트에 가장 유의한 영향을 미쳤고 ($\beta = .566, p < .001$), 소진에선 의사소통($\beta = -.247, p < .001$)이 가장 유의한 영향이 있는 것으로 나타났다.

이상의 결과를 통해 응급구조사의 전문직 자아개념이 높을수록 임파워먼트가 높고 소진의 정도는 낮았으며, 임파워먼트가 높을수록 소진의 정도가 낮은 것을 알 수 있었다. 따라서 응급구조사의 전문직 실무와 임파워먼트를 높일 수 있는 방법과 소진을 낮추기 위한 정책적인 대안 모색과 해결 프로그램을 개발하는 것이 필요한 것으로 보이며 본 연구의 결과를 통해 응급구조사의 실무환경 개선을 위한 기초자료를 제공할 수 있을 것이라 기대된다.

2. 제언

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 1) 본 연구결과는 전 지역을 대상이 아니므로 지역적 제한점을 가지고 있으므로 일반화를 위한 지역의 확대를 통한 반복연구를 제언한다.
- 2) 의료기관에서 응급구조사의 전문직 자아개념과 임파워먼트를 향상시키고 소진을 감소시킬 수 있는 정책과 프로그램 개발을 제언한다.

References

1. Lee OH. The work and job satisfaction of paramedics in the emergency room of university hospitals. *Korean J Emerg Med Ser* 2011;15(1):47-63.
2. Yun JG, Lee YH, Jeong JY. Emergency medical technician's works within hospital at partial areas. *Korean J Emerg Med Ser* 2005;9(2):21-8.
3. Lee CH, Jung JH. Comparison of professional self-concepts and care perceptions between emergency medical technician trainees and emergency medical technician basics. *J Korean Acad Industrial cooperation Society* 2012;13(12):5826-38.
4. Chandler GF. The relationship of nursing work environment to empowerment and powerlessness. Unpublished doctoral dissertation, University of Utah 1986, Salt Lake City, USA.
5. Park JH. Empowerment is the type of organization, the atmosphere within the organization impact on innovative behavior and job satisfaction. Master. Sogang University 1996, Seoul, Korea.
6. Pines AM & Keinam G. Stress and burnout in israeli border police. *International Journal of Stress Management* 2006; 13(4):519-40.
7. Lee EH. Relationship between the degree of stress, coping methods, and the burn-out states in nursing job. *The Journal of Catholic Medical College* 1987;40(1):361-8.
8. Han SY. The relationship between the empowerment and the job satisfaction of 119 emergency medical technician. *Korean J Emerg Med Ser* 2010;14(1):47-63.
9. Oh JH, Lee IS. A study of paramedics burnout: Q-methodological approach. *J Koran Psy & Mental Health Nur Acad Soc* 2007;16(01):23-31.
10. Korea Ministry of Government Legislation. Available at: <http://www.law.go.kr>, 2012.
11. Arthur D. The professional self-concept of nurses, A review of the literature from 1992-2006. *Aust J Adv Nurs* 2007;24(3): 60-4.
12. Noh CH, Sohng KY. Survey on the relationship self-esteem and professional self-concept of nurses. *J Korean Acad Fundam Nurs* 1997;4(1):61-71.
13. Kanter RM. Power failure in management circle. *Harvard Business Review* 1979; 57(4):65-75.
14. Pines AM, Kanner AD. Nurse burnout: Lack of positive conditions and presence of negative conditions as two independent sources of stress. *Journal of Psychiatric Nursing and Mental Health Science* 1982;20(8): 30-5.
15. Pines AM, Aronson E, Kafry D. Burnout from tedium to personal growth. *Scandinavian Journal of Work, Environment, & Health* 1988;14(1):27-8.
16. Hur YJ, Lee BS. Relationship between empowerment, job stress and burnout of nurses in hemodialysis units. *Journal of Nursing Science, Keimyung University* 2011;15(1):21-30.
17. Yang KM. Analysis of the relationship between the empowerment, the job-related individual characteristics and the work

- performance of nurses, *J Korean Acad Nurs Adm* 1999;05(01):39-61.
18. Jang HJ. Influencing factors of the turnover intention in hospital paramedics. *Korean J Emerg Med Ser* 2013;17(03):39-51.
 19. Choi YS, Choi YH. Factors influencing burnout of health care provider in emergency medical center. *Korean J Emerg Med Ser* 2012;16(02):91-102.
 20. Lee HJ, Kim GM, Joh JH. The correlations between the egostates and the burnout of 119 paramedics by egogram. *Korean J Emerg Med Ser* 2011;15(03):19-30.
 21. Jeoun JH. The influence of emotional labor on burnout and job satisfaction. Unpublished master's thesis, Gyungbuk University 2010, Daegu, Korea.