

## 구급대원의 리더십에 대한 인식 유형

이가연 · 최은숙\*

공주대학교 응급구조학과

## Leadership perception types among 119 emergency medical technicians

Ga-Yeon Lee · Eun-Sook Choi\*

Department of Emergency Medical Service, Kongju National University

### =Abstract =

**Purpose:** The purpose of this study was to provide basic data for developing strategic programs based on 119 emergency medical technicians leadership perception types.

**Methods:** The subjects were thirty six 119 emergency medical technicians working for out-of-hospital in Jeollanam-Do, Korea. Data were collected from July 20, 2017 to October 30, 2017. Q sample of 40 statements and P sample of 36 persons using PC QUANL software.

**Results:** Three types of leadership styles were identified from the explanation (71.5% of the variables). The relationship oriented progressive type (the most common), the performance and value oriented type (the second most common), and the experience oriented filed participation type (the third most common).

**Conclusion:** The fire department will need to develop and implemented leadership improvement programs based on the leadership types in order to meet the organization's goals.

**Keywords:** 119 Emergency medical technicians, Leadership, Subjectivity

Received March 17, 2019    Revised March 28, 2019    Accepted April 14, 2019

\*Correspondence to Eun-Sook Choi

Department of Emergency Medical Service, Kongju National University, 56, Gongjudaehak-ro, Gongju, Chungcheongnam-do, 32588, Republic of Korea

Tel: +82-41-850-0334    Fax: +82-41-850-0331    E-mail: eschoi@kongju.ac.kr

## I. 서 론

### 1. 연구의 필요성

구급대원은 구급활동에 필요한 장비를 갖추고 생명이 위독하거나 부상을 당한 환자를 응급처치한 후 병원으로 신속히 이송하는[1] 업무를 수행하여 응급의료에 있어서 국민의 생명을 보호하는 중추적 역할을 감당하고 있다.

구급대는 1990년대 초반까지 간호사와 간호조무사를 특별채용 하였다가 1995년 응급의료에 관한 법률이 시행됨에 따라 1997년부터 1급응급구조사와 간호사를 경력채용하고 있다[2].

10년 동안 구급대 인력 변화는 2008년 5,973명에서 2017년 9,772명으로 증가하였으며[3] 현재 대도시의 경우 구급차에 3인 탑승을 기준으로 현장 활동을 하고 있으며 중·소도시의 경우 구급대원 2인 또는 3인이 탑승하여 응급처치를 시행하고 있다. 또한 다수사상자가 발생할 경우에는 현장 주변의 여러 구급대가 선발대를 지원하기 위해 함께 출동하여 협조하면서 응급처치를 담당하고 있다. 이러한 시간을 다투는 응급현장에서 구급대원이 구급활동을 수행함에 있어서 갖추어야 할 조건은 책임 있는 행동과 응급상황에서도 환자에게 신뢰와 안정을 줄 수 있는 태도와 빠른 판단력이다. 특히 응급현장에서 상황을 파악하고 그에 맞는 적절한 판단을 위해서는 구급대원간의 소통이 중요하며 조직 구성원들의 다양성을 존중하고 의견을 하나로 통합하는 구급대원의 리더십이 필요하다. 특히 10년 전인 2007년과 대비하여 2017년에는 이송건수 507,999건(40%), 이송인원 500,584명(38%)의 증가[3]로 해가 갈수록 사고 발생 건수도 많아져 구급출동이 늘어나고 있으며 구급대원들의 정신적, 신체적 위험이 증가하고 있어 현장에서 리더의 역할은 그 중요성이 매우 클 것이다.

리더십이란 집단의 지도자가 그 집단의 목표를 달성하기 위하여 개인뿐만 아니라 집단에 영향력을

행사하는 행동적 과정으로[4] 구급대에서 리더십은 조직의 목표를 달성하기 위해 조직 구성원들에게 내제되어 있는 잠재적 역량을 발휘시키는 수단으로 일반 기업이나 행정업무에서 필요한 기본적인 리더십 이외에도 구급 현장에서의 지휘능력, 소방법령, 구급장비를 다루는 기술 등을 갖추어야 함으로 구급활동에 있어 리더십은 구급활동의 성패를 좌우한다. 특히 소방조직 내 구급대의 임무, 조직의 특성, 응급상황이라는 독특한 환경 등으로 리더의 역할은 매우 중요하며 잘못된 리더십으로 인해 함께 일하는 동료와 국민에게 인명, 재산 등의 피해가 일어날 수 있다.

이러한 리더십의 중요성에 따라 여러 선행연구[5-8]는 각 분야별로 리더십을 유형화 하여 그 유형에 따라 리더십 발휘에 있어서 그 효과를 높이기 위해 다르게 접근해야 함을 시사하고 있지만 구급대원에 대한 리더십 유형 연구는 아직 부족한 현실이다. Yang 등[9]의 구급대원의 임파워링 리더십과 성장육구와의 상관연구가 있었으나 구급대원들이 생각하고 있는 리더십에 관한 주관성 연구가 필요하다. 특히, 상하관계가 엄격한 공무원들인 구급대라는 특수한 조직은 직무갈등 및 합리적인 소통 결여가 예상되는 문화적 환경[10]에서 자신의 생각을 밖으로 드러내기를 꺼리는 구급대원들에게 리더십의 유형을 알아보기 위해서 Q-분류의 방법이 자신의 생각을 드러낼 수 있기 때문에 적합하다고 판단하였다.

Q-방법론은 각각의 다양한 개인들의 인식을 측정하고 기술하는 것이 가능하고 개인의 가치나 신념 등과 같은 주관성을 체계적으로 측정할 수 있어[11], 구급대원들이 자신이 생각하는 리더 역할에 대한 바람과 기대를 솔직하게 표현해 낼 수 있을 것이다. 따라서 본 연구는 Q-방법론을 적용하여 구급대원들이 인식하고 있는 주관적인 리더십에 대한 인식유형을 탐색하고자 수행되었다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 구급대원들의 리더십에 대한 인식 유형을 파악하여 구급현장의 리더를 양성하는데 있어서 유형별 맞춤형의 전략적 프로그램을 마련하는 기초자료를 제공하고자 하였다.

## 3. 연구의 제한점

- 1) 본 연구는 연구대상자들의 개인적인 주관성을 연구한 것이므로 다른 구급대원들의 리더십에 대한 인식 유형으로 해석하는 데는 신중을 기해야 한다.
- 2) 본 연구는 질적 연구의 특성을 가지고 있으므로 연구자의 주관적인 편견을 배제하기에 제한이 있다.

# II. 연구방법

## 1. 연구설계

본 연구는 구급대원들의 리더십에 대한 인식유형을 파악하여 구급 현장의 리더를 양성하는데 있어서 유형별 맞춤형의 전략적 프로그램을 마련하기 위한 Q-방법론을 적용한 탐색적 연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구는 J도에 소속된 1급응급구조사, 간호사, 2급응급구조사 자격 또는 면허를 소지하고 현장에서 구급활동을 하고 있는 구급대원이었다. 리더십의 내용을 도출하기 위해 심층면담과 개방형 질문지 작성자는 8명이었으며, 작성된 진술문을 분류하기 위한 P-표본 대상자는 36명이었다. 이들은 소방사 10명, 소방교 9명, 소방장 10명, 소방위 7명이었다.

## 3. 연구 절차

본 연구의 자료수집은 2017년 7월 20일부터

2017년 10월 30일까지였으며 1급 응급구조사, 간호사, 2급 응급구조사 자격 또는 면허를 소지한 구급대원에게 총 4단계로 진행하였다. 1단계는 Q-표본의 선정으로 Q-모집단을 구성하여 심층면담과 문헌고찰 등을 통해 Q-표본을 선정하고, 5×3cm의 Q-카드와 Q-표본 분포도를 준비하였다. 2단계는 P표본을 선정하고 3단계는 Q-분류와 자료 수집용 설문지를 작성하였으며 4단계는 자료 처리와 분석을 하였다.

### 1) Q-표본 선정

본 연구에서는 구급대원의 리더십에 대한 인식에 관한 진술문으로 심도 있는 자료를 수집하기 위해 심층 면담과 개방형 질문지, 문헌과 선행연구를 통해 Q-표본을 추출하였다. 심층면담과 개방형 질문지는 1급응급구조사, 간호사, 2급 응급구조사 자격 또는 면허를 소지한 구급대원 중 소방사 2명, 소방교 2명, 소방장 2명, 소방위 2명으로 총 8명을 대상으로 하여 중복되어 새로운 내용이 나오지 않을 때까지 심층면담을 실시하였다. 대상자들에게 ‘리더십이 무엇인지?’, ‘리더로서 바람직하거나 바람직하지 않은 태도나 행동은 무엇인지?’로 질문지에 기록하거나 심층 면담을 통해 그 내용을 모두 녹음하고 그 대로 필사하였다. 위 단계를 통하여 비슷하거나 공통된 항목에 속한 진술문은 1개에서 7개까지 다양하게 있었으며 Kim[11]이 제시한 Q-표본 선정 원칙을 근거로 진술문 중 공통된 의미가 있는 진술문은 통합하였고 애매하거나 중복된 문항은 제거하면서 추출된 진술문은 86개였다.

수집된 86개의 문항을 반복하여 읽고 검토하면서 심층토의를 통해 수정작업을 거쳐 완성된 Q-표본은 최종적으로 40개의 진술문으로 구성되었다(Table 1).

### 2) P-표본의 구성

P-표본 연구 대상자는 J도에 소속된 구급대원으로 P-표본은 소표본 이론에 근거하여 진술문의 수와 비슷할 때 가장 이상적[11]으로 알려져 있어 36명으로 선정하였다.

Table 1. Q-statement selected by sample

Statements
1. Support team members' decisions.
2. It gives new paramedics a chance to show their ability.
3. He(She) recognizes insufficient aspects of his expertise and asks for help from the team.
4. He(She) is full of praise for little things.
5. View change in organization in a positive way.
6. If necessary, conduct field activities smoothly through cooperation of related organizations (police, etc.).
7. Actively endeavor to obtain the latest information (knowledge and skills).
8. Recognize the autonomy of each team member at the emergency site.
9. Consider the safety of the team first through repeated training on safety accidents.
10. Return to the team after completing the emergency work to provide feedback on the results of the emergency activities.
11. Clearly present the goals and directions to the team members.
12. Actively support team members to achieve their goals by enhancing their expertise.
13. Understand and respect the members of the team who have different opinions
14. Any conflicts with the team members shall be resolved through proper arbitration.
15. Encourage whatever the consequences of the on-site activities.
16. Inquire after health of the team members and understand the overall situation.
17. Listen to all of the difficulties of the team and solve the problem.
18. Calm in the emergency field and excellent in judgment.
19. Set an example by working with the team at the emergency scene.
20. Try to elicit the potential of the team members.
21. When a team member can not make a decision, he or she clearly presents their views with his own principles.
22. Skills and knowledge are more outstanding than team members.
23. Have a lot of conversation with the team through get-together and tea time.
24. Try to equalize work sharing.
25. It becomes a role model for the beliefs to be given as paramedics.
26. Identify the emergency site and quickly present the procedure according to priority.
27. I feel pressured because I have to take full responsibility for the result.
28. If a problem occurs at the emergency field, share the accumulated experience and solve the problem through conversation.
29. There is consistency in planning and implementing work at the emergency site.
30. Creates a bad relationship between team members.
31. I try to do nothing but the easy ones.
32. Emergency field activities are difficult and therefore are not active in everything.
33. Sacrifice your team for your own benefit.
34. Self-righteously dictate work and looks down on team members personally.
35. It hurts your mind with language that has become habitual.
36. screams and demands obedience to his opinion.
37. Irresponsible and tries to pass the buck to the team.
38. At the emergency site, submit to unconditional instructions and act authoritatively.
39. When an opinion is presented, it is determined by one's own criteria.
40. Living in the past, everything is negative.

또한 구급대원들의 근무여건을 고려해 사전에 미리 연구 대상자와 통화 후 근무가 끝나는 시간에 맞추어 근무지를 방문하여 대상자들의 편의를 우선하였다. 연구의 취지를 설명하고 참여의사가 있는 대상자에게 연구 목적과 진행절차를 설명한 뒤 대상자들의 정보가 연구 목적으로만 이용되며 무기명으로 처리되어 분석될 것임을 설명하였다. 연구 참여에 동의한 경우 동의서에 자발적으로 서명을 하고 연구에 참여하였다. 또한 자료 수집을 마치며 소정의 선물을 제공하여 보상하였다.

### 3) Q-분류

P-표본으로 선정된 연구대상자에게 40개의 진술문을 모두 읽게 한 후 9점 척도 상에 자신의 견해와 일치하는 정도에 따라 40개의 진술문을 강제적으로 분류하게 하였다. 비동의 하는 진술문은 왼쪽에, 동의하는 진술문을 오른쪽에, 결정하기 어렵거나 중립인 진술문은 가운데로 분류하게 하였다. 연구대상자는 비동의(-4), 중립(0), 동의(+4) 3그룹으로 분류

하여 카드 배열을 마친 후 수정할 수 있는 기회를 주었고 최종적으로 분류를 마친 후에는 강제 분류한 진술문의 번호를 준비한 Q-표본 분포도에 기록하도록 하였다. 분류가 끝난 직 후 양극단에 배치한 가장 비동의 하는 진술문(-4)과 가장 동의하는 진술문(+4)을 선택한 이유에 대해 Q-표본 분포도 양극단 및 부분에 연구대상자가 구체적으로 직접 기술하게 하였다.

### 4. 분석방법

구급대원의 리더십에 대한 인식유형을 분석하기 위해 연구대상자 36명의 조사가 완료된 후 수집된 자료를 가장 비동의 하는(-4) 진술문을 1점으로 시작하여 2점(-3), 3점(-2), 4점(-1), 5점(0), 6점(+1), 7점(+2), 8점(+3), 가장 동의하는(+4) 진술문을 9점으로 점수화 하였다<Table 2>(Fig. 1).

자료 분석은 부여된 점수를 진술문 번호순으로 코딩하여 PC QUNAL program을 이용하였고, Q-

Table 2. Q-sort distribution

Statement number	2	3	5	6	8	6	5	3	2
Score (Actual score)	1 (-4)	2 (-3)	3 (-2)	4 (-1)	5 (0)	6 (+1)	7 (+2)	8 (+3)	9 (+4)

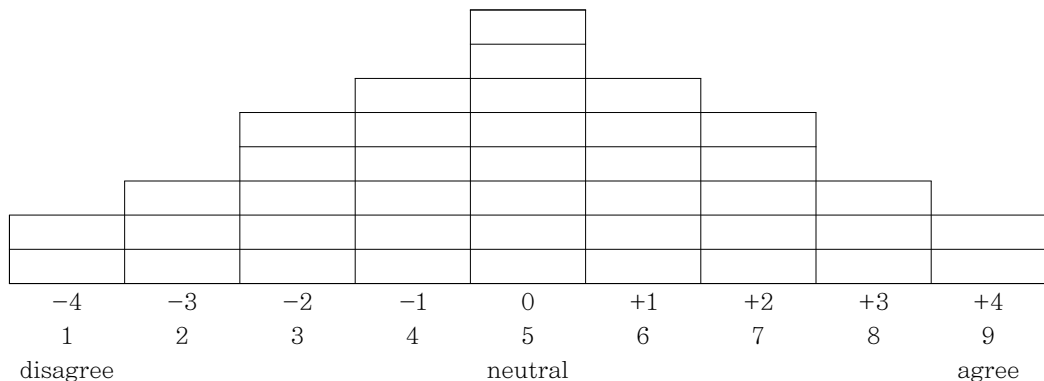


Fig. 1. Q-sample distribution plot and score configuration.

요인 분석(Q-factor analysis)은 주요인 분석(principal component factor analysis)을 이용하여 상관계수와 표준점수(Z-score)를 구하고, 가장 이상적인 요인수는 고유값(Eigen value) 1.0 이상을 기준으로 다양하게 요인수를 입력시켜 최선이라고 판단한 유형을 선택하였다. 각 유형을 구성하는 40개의 진술문 중 표준점수가 가장 긍정(+1.0 이상) 진술문과 강한 부정(-1.0 이하) 진술문 안에 내재되어 있는 특성을 찾고 대상자가 제시한 자료 등을 고려하여 Q-방법론을 연구한 경험이 있는 연구자들이 논의하여 유형의 속성을 명명하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 유형의 형성

##### 1) 유형별 고유값(Eigen value)과 변량의 백분율

구급대원의 리더십에 대한 인식은 3개의 유형으로 분류되었다. 3개 유형의 고유값과 변량 그리고 전체 변량은 <Table 3>과 같다. 3개의 요인은 전체 변량의 71.45%를 설명하였으며 각 유형별 설명력은 제 1유형이 58.12%, 제 2유형이 8.03%, 제 3유형이 5.30%였다.

##### 2) 각 유형별 인자가중치

전체 연구 대상자는 36명으로 제 1유형이 15명, 제 2유형이 10명, 제 3유형이 11명으로 분류되었다.

각 유형별 인자 가중치는 <Table 4>에서 제시하고 있다. 각 유형에서 인자가중치가 높은 사람은 자신이 속한 유형의 전형적인 특성을 대표하는 대상으로 볼 수 있다.

#### 2. 유형별 분석

##### 1) 제 1유형: 관계중심 진보지향형

제 1유형은 전체 대상자 36명 중 15명이 포함되었으며 제 1유형에 속한 대상자들의 구성계급은 소방사 9명, 소방교 2명, 소방장 3명, 소방위 1명이었다. 제 1유형에 속한 대상자들이 긍정적인 동의를 보인 진술문은 “7. 최신지견(지식과 술기)을 습득하는데 적극적으로 노력한다(Z=1.59)”, “2. 신입구급대원도 능력을 발휘할 수 있도록 기회를 준다(Z=1.51)”, “1. 팀원의 결정을 지지해 준다(Z=1.44)”, “10. 구급활동 후 귀소 하여 팀원들과 구급활동 결과에 대한 피드백을 제공한다(Z=1.36)”, “6. 필요하다면 유관기관(경찰 등)의 협조를 통하여 원활하게 현장활동을 지휘한다(Z=1.29)”, “5. 조직에서의 변화를 긍정적인 시각으로 바라본다(Z=1.26)”, “3. 자신의 전문성 등의 미흡한 부분을 인정하고 팀원에게 도움을 요청한다(Z=1.24)”, “9. 안전사고에 대한 반복훈련을 통해 팀원들의 안전을 우선시 한다(Z=1.18)”순으로 나타났다. 반면 제 1유형에 속한 대상자들의 부정적인 동의를 보인 진술문은 “30. 팀원들 사이를 이간질 시키려 한다(Z=-2.10)”, “31. 중요한 일에는 물러나고 사소한 일에 앞장서는 모습을 보인다(Z=-1.83)”, “34. 독선적으로 업무를 지시하고 인격적으로 팀원들을 무시한다(Z=-1.71)”, “33. 자기를 위해 팀원들

Table 3. Type by Eigen value and variance

	The type I	The type II	The type III
Eigen value	20.92	2.89	1.91
Variations(%)	58.12	8.03	5.30
Cumulative variance(%)	58.12	66.15	71.45

Table 4. Factor weight for P-sample

(N=36)

Type	ID	Factor weight
	32	1.200
	26	0.938
	12	0.775
	36	0.755
	27	0.728
The type I (N=15)	33	0.720
Fire fighter=9	20	0.526
Senior fire fighter=2	23	0.507
Fire sergeant=3	14	0.474
Fire lieutenant=1	17	0.470
	24	0.466
	10	0.400
	08	0.367
	02	0.366
	21	0.295
	06	1.107
	35	1.066
	25	1.055
The type II (N=10)	34	0.942
Fire fighter=0	01	0.560
Senior fire fighter=4	28	0.491
Fire sergeant=3	16	0.489
Fire lieutenant=3	22	0.419
	19	0.345
	29	0.331
	11	1.319
	03	0.904
	07	0.586
The type III (N=11)	05	0.550
Fire fighter=1	09	0.497
Senior fire fighter=3	31	0.477
Fire sergeant=4	15	0.454
Fire lieutenant=3	18	0.421
	30	0.340
	13	0.322
	04	0.270

을 희생시키려 한다( $Z=-1.63$ )”, “35. 습관화된 언어들로 상처를 많이 준다( $Z=-1.42$ )”, “36. 소리를 지른다거나 자기 의견에 대해 순종적인 관계를 요구 한다( $Z=-1.29$ )”, “32. 구급대원은 서로 힘들다보니 기피하는 경향이 있어 어쩔 수 없이 떠밀려서 해야 하므로 적극성이 결여된 모습을 보인다( $Z=-1.22$ )” 등의 순이었다.

이러한 연구 결과로 제 1유형 대상자들은 조직의 변화를 긍정적으로 바라보며 새로운 것을 받아들이고 팀원을 존중하고 믿으며 팀원의 결정을 지지해주는 유형으로 제 1유형을 ‘관계중심 진보지향형’으로 명명하였다(Table 5).

## 2) 제 2유형: 성과중심 가치지향형

제 2유형은 전체 대상자 36명 중 10명이 포함되었으며 제 2유형에 속한 대상자들의 구성 계급은 소

방사 0명, 소방교 4명, 소방장 3명, 소방위 3명이었다. 제 2유형에 속한 대상자들이 긍정적인 동의를 보인 진술문은 “12. 팀원들이 전문성을 강화시켜 목표를 달성할 수 있도록 적극적으로 지원한다( $Z=1.88$ )”, “9. 안전사고에 대한 반복훈련을 통해 팀원들의 안전을 우선시 한다( $Z=1.65$ )”, “13. 자신과 다른 의견을 가지고 있는 팀원을 이해하고 존중한다( $Z=1.58$ )”, “26. 현장을 파악하고 우선순위에 따라 절차를 신속하게 제시한다( $Z=1.21$ )”, “25. 구급대원으로서 가져야 할 신념에 대한 역할 모델이 된다( $Z=1.12$ )”, “10. 구급활동 후 귀소 하여 팀원들과 구급활동 결과에 대한 피드백을 제공한다( $Z=1.08$ )” 순이었다. 반면 부정적인 동의를 보인 진술문은 “30. 팀원들 사이를 이간질 시키려 한다( $Z=-2.07$ )”, “37. 책임을 등한시하고 떠넘기려 한

Table 5. The statements above  $\pm 1$  of Z-score in factor I

Item No.	Statements	Z-score
7	Actively endeavor to obtain the latest information (knowledge and skills).	1.59
2	It gives new paramedics a chance to show their ability.	1.51
1	Support team members' decisions.	1.44
10	Return to the team after completing the emergency work to provide feedback on the results of the emergency activities.	1.36
6	If necessary, conduct field activities smoothly through cooperation of related organizations (police, etc.).	1.29
5	View change in organization in a positive way.	1.26
3	He(She) recognizes insufficient aspects of his expertise and asks for help from the team.	1.24
9	Consider the safety of the team first through repeated training on safety accidents.	1.18
32	Emergency field activities are difficult and therefore are not active in everything.	-1.22
36	screams and demands obedience to his opinion.	-1.29
35	It hurts your mind with language that has become habitual.	-1.42
33	Sacrifice your team for your own benefit.	-1.63
34	Self-righteously dictate work and looks down on team members personally.	-1.71
31	I try to do nothing but the easy ones.	-1.83
30	Creates a bad relationship between team members.	-2.10



다( $Z=-1.69$ )”, “33. 자기를 위해 팀원들을 희생시키려 한다( $Z=-1.55$ )”, “34. 독선적으로 업무를 지시하고 인격적으로 팀원들을 무시한다( $Z=-1.47$ )”, “31. 중요한 일에는 물러나고 사소한 일에 앞장서는 모습을 보인다( $Z=-1.46$ )”, “40. 과거 속에 살며 매사가 부정적이다( $Z=-1.41$ )”, “35. 습관화된 언어들로 상처를 많이 준다( $Z=-1.39$ )”, “32. 구급대원은 서로 힘들다보니 기피하는 경향이 있어 어쩔 수 없이 떠밀려서 해야 하므로 적극성이 결여된 모습을 보인다( $Z=-1.12$ )”, “39. 의견을 제시하면 본인의 기준에서 판단한다( $Z=-1.12$ )”. “38. 현장에서는 무조건 지시에 따르라 하며 권위적으로 행동한다( $Z=-1.10$ )” 순이었다.

이런 연구 결과로 제 2유형 대상자들은 리더로서

구급 현장에서의 목표를 달성하기 위해 자신만의 신념을 가지고 팀원을 이끌며, 팀원들이 자신만의 전문성을 키울 수 있도록 적극적으로 지원하는 유형으로 제 2유형을 ‘성과중심 가치지향형’으로 명명하였다(Table 6).

### 3) 제 3유형: 경험중심 현장참여형

제 3유형은 전체 대상자의 36명 중 11명이 포함되었으며 제 3유형에 속한 대상자들의 구성 계급은 소방사 1명, 소방교 3명, 소방장 4명, 소방위 3명이었다. 제 3유형의 긍정적인 동의를 보인 진술문은 “26. 현장을 파악하고 우선순위에 따라 절차를 신속하게 제시한다( $Z=1.54$ )”, “21. 팀원이 결정을 내리지 못할 때 자신만의 원칙을 가지고 명확하게 자신

Table 6. The statements above  $\pm 1$  of Z-score in factor II

Item No.	Statements	Z-score
12	Actively support team members to achieve their goals by enhancing their expertise.	1.88
9	Consider the safety of the team first through repeated training on safety accidents.	1.65
13	Understand and respect the members of the team who have different opinions.	1.58
26	Identify the emergency site and quickly present the procedure according to priority.	1.21
25	It becomes a role model for the beliefs to be given as paramedics.	1.12
10	Return to the team after completing the emergency work to provide feedback on the results of the emergency activities.	1.08
38	Sacrifice your team for your own benefit.	-1.10
39	When an opinion is presented, it is determined by one's own criteria.	-1.12
32	Emergency field activities are difficult and therefore are not active in everything.	-1.12
35	It hurts your mind with language that has become habitual.	-1.39
40	Living in the past, everything is negative.	-1.41
31	I try to do nothing but the easy ones.	-1.46
34	Self-righteously dictate work and looks down on team members personally.	-1.47
33	Sacrifice your team for your own benefit.	-1.55
37	Irresponsible and tries to pass the buck to the team.	-1.69
30	Creates a bad relationship between team members.	-2.07

의 견해를 밝힌다( $Z=1.54$ )”, “28. 구급현장에서 문제가 생기면 축적된 경험을 공유하고 대화로 해결한다( $Z=1.35$ )”, “18. 현장에서 침착하고 적절한 판단력으로 임기응변이 뛰어나다( $Z=1.25$ )”, “19. 현장에 직접 뛰어 들어가서 함께 땀을 흘리며 술선수범을 보이려 노력한다( $Z=1.16$ )” 순으로 나타났다. 반면 부정적인 동의를 보인 진술문은 “30. 팀원들 사이를 이간질 시키려한다( $Z=-2.12$ )”, “34. 독선적으로 업무를 지시하고 인격적으로 팀원들을 무시한다( $Z=-1.87$ )”, “37. 책임을 등한시하고 떠넘기려 한다( $Z=-1.72$ )”, “33. 자기를 위해 팀원들을 희생시키려 한다( $Z=-1.61$ )”, “40. 과거 속에 살며 매사가 부정적이다( $Z=-1.60$ )”, “36. 소리를 지른다거나 자

기 의견에 대해 순종적인 관계를 요구한다( $Z=-1.31$ )”, “38. 현장에서는 무조건 지시에 따라 하며 권위적으로 행동한다( $Z=-1.24$ )”, “35. 습관화된 언어들로 상처를 많이 준다( $Z=-1.15$ )”, “31. 중요한 일에는 물러나고 사소한 일에 앞장서는 모습을 보인다( $Z=-1.15$ )”, “39. 의견을 제시하면 본인의 기준에서 판단한다( $Z=-1.04$ )” 순이었다. 제 3유형의 대상자들은 리더로서 판단력이 뛰어나고 술선수범을 보이며 경험을 중시하고 체계적으로 계획성 있게 팀을 이끄는 현장형 유형으로 제 3유형을 ‘경험 중심 현장참여형’으로 명명하였다(Table 7).

Table 7. The statements above  $\pm 1$  of Z-score in factor III

Item No.	Statements	Z-score
26	Identify the emergency site and quickly present the procedure according to priority.	1.54
21	I was disappointed because I had little chance to practice.	1.54
28	We observed from the side when the medical staff treated the patient to learn how to face the patient.	1.35
18	When I made a mistake to the patient, I thought, 'I should do well next time.	1.25
19	It was burdensome to be with strangers in an unfamiliar environment.	1.16
39	I tried to observe and learn much from classmates and medical staffs to avoid mistakes.	-1.04
31	Looking at the skill of the medical staff, I thought "I should learn."	-1.15
35	During the clinical practice period, my classmates encouraged each other and tried to become more friendly.	-1.15
38	When dealing with contagious patients, I tried to concentrate more on isolating body secretions as I learned.	-1.24
36	When I was praised by a patient for good conducted evaluation and treatment, I felt good.	-1.31
40	Clinical practice was very helpful to my study as a whole.	-1.60
33	I regret that I did not show a positive attitude during the training.	-1.61
37	It is rewarding if the patient I treated is discharged.	-1.72
34	I was able to see the patient directly and practice it, so it was good.	-1.87
30	Creates a bad relationship between team members.	-2.12

## IV. 고 찰

본 연구는 구급대원들이 인식하고 있는 주관적인 리더십에 대한 인식유형을 탐색하고, 그 특성을 파악하여 구급현장의 리더를 양성하는데 있어서 유형별 맞춤형의 전략적 프로그램을 마련하는 기초자료를 제공하고자 Q-방법론적 연구를 시행하였다.

Q-방법론은 개인이 갖고 있는 다양한 가치를 탐색해 보고 연구 대상자의 주관적인 견해를 감안한 인식유형을 파악함으로써 각 유형별로 유사견해를 가진 집단을 추출하게 된다. 이에 구급대원들의 리더십에 대한 주관적인 인식구조를 파악하는데 적합하여 본 연구가 시도되었다.

그동안 구급대원의 리더십과 관련한 양적인 연구에서는 임파워링 리더십을 효과적으로 발휘하면 구급대원들의 업무 및 조직의 만족감이 높아지고 이직 의도가 낮아진다고 보고하였고[9], Lee의 연구[12]에서도 구급대원의 셀프리더십과 조직몰입 조직시민 행동은 서로 양의 상관관계가 있었으며 구급대원이 다른 직종의 공무원(경찰공무원, 세무공무원)보다 셀프리더십이 낮았고 조직몰입이 낮아 구급대원의 셀프리더십과 조직몰입을 함양할 수 있는 교육 프로그램 개발 및 훈련이 필요하다고 하였다. Kim과 Han의 연구[13]에서 수간호사의 진성리더십은 간호사의 직무만족에 긍정적인 영향을 미치며 임파워먼트가 간호사의 간호업무수행과 직무만족에 많은 영향을 주어서, 조직의 성과와 직접적인 관련이 있는 직무만족과 간호업무수행을 향상시키기 위해서는 수간호사의 진성리더십이 발휘되어야 하며 동시에 구성원의 임파워먼트를 높여야 한다고 하였다. 이렇듯 양적인 연구들에서 조직에서의 리더십은 구성원들의 업무역량을 향상시키고 만족도를 높여서 리더와 구성원들 간의 팀워크를 향상시켜 조직의 업무효율성을 높일 것이다.

본 연구에서 구급대원 리더십에 대한 인식유형 결과는 관계중심 진보지향형, 성과중심 가치지향형,

경험중심 현장참여형의 3개 유형으로 도출되었다.

관계중심 진보지향형으로 정의한 제 1유형의 구급대원들은 리더십 중 가장 중요한 요인으로 리더가 조직의 변화를 긍정적으로 생각하고 팀원을 존중해 줄 때 팀원들은 조직의 목표를 달성하는데 있어서 강한 동기를 부여하게 된다는 것이다. 제 1유형으로 분류된 관계중심 진보지향형의 구급대원들의 경력을 보면 이제 막 구급대원이 된 팀원이 다수 분포되어 있다. 이러한 상황은 구급대원으로 업무를 시행함에 있어서 얼마 되지 않아 환자를 잘 처치 할 수 있을지에 대한 불안감을 가질 때 리더가 자신을 믿어주고 기회를 주는 리더십을 보인다면 리더에게 의지하면서 안정감을 느낄 것이며 또한 환자 처치 시 실수를 했을 때는 귀소 해서 구급활동 결과에 대한 절절한 피드백을 주고받으면서 격려를 아끼지 않는다면 리더에 대한 신뢰감이 높아질 것이다. 또한 신입 구급대원은 구급대원으로서 배운 지식보다는 임상이나 학교에서 배운 최신 지식들이 더 많아 기존의 구급대원들에게 최신 지견을 전달할 때 리더가 적극적으로 받아준다면 현장에서 환자에게 응급처치를 시행할 때 자신감을 얻어 자신의 기량을 최대한 발휘할 수 있을 것이다.

구급현장에서는 팀워크가 가장 중요하며 신뢰가 바탕이 되지 않는다면 환자를 처치함에 있어서 잘못된 판단을 하게 되고 환자의 생명과도 직결되게 된다. 사소한 일부터 서로 배려하고 솔선수범하는 자세가 필요하며 배려하지 않고 힘든 일에는 물러서고 사소한 일에만 앞장서는 모습을 보인다면 리더십에 부정적인 영향을 줄 것이다. 또한 리더는 구급업무를 계획하고 실행할 때 구급대원으로서 가져야 할 신념과 목표의식을 가지고 역할모델의 본보기가 되어 업무의 추진력을 향상시킬 수 있는 리더십 프로그램 교육과 팀원들에게 잠재되어 있는 능력을 이끌어 내어 그 능력을 현장에서 활용할 수 있는 리더십 프로그램 교육을 개발하고 실행하는 것이 필요하다. Kang[14]의 연구에 따르면, 리더로서 임무수행과

구성원들에게 효과적으로 영향을 미치는 필수적인 사항들로 실무적 지식과 비전을 구상하고 제시하는 능력, 대인관계 기술 등이 리더의 역량 개발로 구성원의 능력을 개발할 수 있다고 하여 본 연구와 유사한 결과이다.

제 2형으로 분류된 성과중심 가치지향형의 구급대원은 리더로서 구급현장에서의 목표를 달성하기 위해 자신만의 신념을 가지고 팀원을 이끌며 현장의 안전을 중요시하고 팀원들이 자신만의 전문성을 키울 수 있도록 적극적으로 지원하는 것을 리더십 중 가장 중요한 요인으로 생각하는 유형이다.

이러한 유형은 구급대원의 가치 측면에서 가져야 할 신념에 대한 역할모델로서 환자에 대한 존중과 신념과 태도에 대한 구급대원의 본보기가 되는 것을 가장 중요하게 생각한다. 또한 구급대원들의 개별적인 관심보다는 조직의 목표를 달성하는 성과를 중요시 한다. 구급대원으로서 최고의 목표는 사고 없이 안전하게 국민의 생명을 보호하는 것으로 구급현장에서 예고 없이 발생하는 위험으로부터 구급대원 자신과 환자를 보호할 수 있도록 반복적인 훈련을 통해 전문성을 강화시켜 나가야 할 것이다. 어떠한 상황에서든 안전을 우선시 한다면 조직이 목표를 달성하는데 밑거름이 될 수 있을 것이다.

구급현장에서는 모든 일에는 책임이 뒤따르며 특히 리더는 권한이 있으며 권한에 따른 책임을 져야 할 일들이 많다. 리더로서 책임을 등한시 하며 책임을 팀원에게 떠넘기려 하거나 자기를 위해 팀원을 희생시키는 일은 팀을 와해시키며 조직의 효율성을 떨어뜨려 리더십에 부정적인 영향을 줄 것이다.

이에 제 2유형으로 분류된 성과중심 가치지향형은 팀원의 의견을 들어주고 수렴해주며 팀원과 소통할 수 있는 능력과 자신의 신념만을 고집하는 것이 아니라 필요하면 유관기관과도 협조를 구할 수 있는 리더십 프로그램 교육과 조직의 미래를 생각하고 변화를 긍정적으로 바라보는 시각이 필요하다. Kim[15]의 연구에서도 리더로서 의사소통 교육을

통해 올바른 가치관으로 끝없이 구성원을 격려하고 어려움을 함께 극복하려는 노력이 리더를 양성하는 밑바탕이 된다고 하여 본 연구와 비슷하였다. 또한 Yang 등[9]의 연구에서 리더의 임파워링 리더십은 구급대원들에게 기본적인 욕구를 충족시킬 뿐만 아니라 성장에 대한 갈망 및 욕구를 증진시키는 계기가 될 수 있다고 하였고 그로 인해 자신에 대한 지성, 기술성, 사회성을 높이고 보다 나은 응급의료서비스를 시행할 수 있다고 하였다.

제 3유형으로 분류된 경험중심 현장참여형은 리더로서 판단력이 뛰어나고 현장에서 먼저 솔선수범을 보이며 경험을 중시하고 체계적으로 계획성 있게 팀을 이끄는 현장 형으로 오랜 시간동안 구급대원로서의 축적된 경험을 토대로 현장 파악 능력이 빠르고 응급상황에서도 침착하게 팀원들을 이끄는 유형이다.

응급상황에서는 누구나 긴장하고 불안해하며 특히 신입 구급대원들은 더욱더 현장이 어렵고 환자를 대하는 것이 낯설다. 이러한 상황에서 리더가 축적된 경험을 토대로 신속하게 상황을 판단하고 그에 맞는 절차를 제시한다면 따르는 팀원도 안정감을 가지고 자신의 기량을 최대한 발휘 할 수 있을 것이다. 제 3유형으로 분류된 경험중심 현장참여형은 대부분 구급대원 경력이 제 1, 2유형 보다 많은 구급대원으로 분포되어 있어 팀원들과 피드백을 주고받거나 팀원들의 애로사항을 듣고 문제를 해결해 나가야 할 것이다. 현장에서의 경험이 많다는 것은 문제해결에 매우 긍정적인 영향을 미칠 수 있지만 그것만으로는 문제를 해결해 나가는데 오히려 옳지 않은 방향이 될 수도 있고 팀워크를 해치는 결과를 초래해 리더십에 부정적인 영향을 줄 것이다.

이에 제 3유형으로 분류된 경험중심 현장참여형은 제 2유형과 함께 조직의 미래에 대해 관심을 두고 긍정적인 방향으로 조직의 변화를 이끌어 갈 수 있는 리더십 프로그램 교육과 팀원들에게 잠재되어 있는 기량을 발굴하고 신입 구급대원들도 구급현장

에서 자신의 기량을 보여 줄 수 있는 자신감을 키울 수 있는 리더십 프로그램이 필요할 것이다. Kang[14]의 연구에서는 리더로서 정신적 특성과 품성을 갖출 수 있는 교육을 통해 구성원들의 자신감을 키우는 방법을 습득하고, 실천행동을 통해 실제 업무현장에서 임무형 리더십을 적용함으로써 목표와 비전을 설정하고 이를 달성하기 위한 전략을 구상하는 교육을 통해 구성원들에게 조직의 미래에 대한 관심을 가질 수 있도록 교육해야 한다고 하였다.

본 연구 결과 구급대원의 리더십 인식에 대한 3가지 유형에서 보이는 공통적 진술문 중 가장 동의하지 않은 진술로 “팀원들 사이를 이간질 시킨다”로 나타났다는데 이는 생명을 다루는 긴박한 상황에서 사명감을 가지고 구급대원들은 서로의 신뢰를 바탕으로 응급처치를 시행하고 있으나 서로의 신뢰가 깨진다면 구급대원들은 서로를 믿지 못하고 응급현장에서 자신의 역할을 협업하지 못해 질 높은 응급의료서비스를 제공하지 못할 수 있기 때문에 팀원 간의 이간질은 리더로서 가장 좋지 않은 행동일 것이다. IT프로젝트 팀원들의 연구에서도 리더는 팀원의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 격려하고 지원하는 것을 리더십 요인으로 보았고 리더가 업무 수행에 필요한 것만을 요구하거나 업무 성과중심으로 평가를 하는 것에 대해서는 부정적으로 인식하고 있었다[8].

조직의 효율성을 향상시키기 위해서는 리더와 팔로워 간의 팀워크가 원활하게 이루어져 서로 신뢰하고 지지하며 격려하는 조직문화가 형성되어야 할 것이다. Choi의 연구[16]는 구급대원 팔로워십에 책임감으로 업무를 충실히 하고, 리더를 인정하여 지지 사항을 재빠르게 수행하며 항상 최신의 정보를 찾는 자기개발의 노력들이 있다고 하였다. 구급현장에서 리더 역할을 하고 있는 중견그룹들과 팔로워들 간의 소통의 기회를 늘리고 리더와 팔로워로서 역량을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발과 교육과정이 필요할 것이다.

## V. 결 론

### 1. 결론

본 연구를 통해 구급대원들의 리더십에 대한 인식유형은 3가지로 파악할 수 있었으며 구급대원의 리더십에 대한 인식 유형을 이해하고 구급 현장에서의 지휘를 효율적으로 할 수 있도록 계획해야 할 것이다. 따라서 제 1유형은 관계중심 진보지향형으로 조직의 변화를 긍정적으로 바라보며 새로운 것을 받아들이고 팀원을 존중하고 믿으며 팀원의 결정을 지지해주는 유형으로 구급대원이 가져야 할 신념과 목표 의식을 가지고 업무의 추진력을 향상시킬 수 있는 리더십 프로그램 교육이 요구되며, 중증환자의 구급출동 후 구급대원의 질 높은 응급처치에 대한 팀원 간의 피드백을 통한 의사소통 활성화로 리더십을 향상시키는 방안이 필요하다. 제 2유형인 성과중심 가치지향형은 리더로서 구급 현장에서의 목표를 달성하기 위해 자신만의 신념을 가지고 팀원을 이끄는 유형으로 팀원의 의견을 들어주고 수렴해주며 팀원들에게 잠재되어 있는 능력을 이끌어 그 능력을 현장에서 활용할 수 있는 리더십 프로그램 교육이 요구되며, 구급대원으로서 팀원들과 브레인스토밍을 통해 소방조직의 업무효율을 높이는 목표설정과 실천행동의 가치를 공유하는 기회를 제공하는 것이 필요하다. 제 3유형 경험중심 현장 참여형은 리더로서 판단력이 뛰어나고 출선수법을 보이며 경험을 중시하고 체계적으로 계획성 있게 팀을 이끄는 현장형 유형으로 조직의 미래에 대해 관심을 두고 조직의 변화를 긍정적인 방향으로 이끌어 갈 수 있는 리더십 프로그램 교육이 요구된다. 여러 응급상황의 시뮬레이션을 통해 리더와 처치자 역할의 팀워크를 효율적으로 발휘할 수 있도록 시나리오를 구성하고 반복적으로 연습하는 훈련이 필요하다.

또한 본 연구는 리더양성 교육을 계획함에 있어서 유형별 맞춤형의 전략적 프로그램을 마련하는 기

초자료로 활용되어 구급현장에서 조직의 목표를 달성할 수 있는 리더의 리더십 향상에 긍정적인 영향을 줄 것이다.

## 2. 제언

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 1) 구급대원들의 유형별 특성에 따른 효과적인 리더 양성 교육을 위한 맞춤형 교육 프로그램 개발이 필요하다.
- 2) 리더십 진술문을 토대로 구급대원 리더십 도 구개발 연구가 필요하다.
- 3) 구급 현장에서 리더십을 발휘 할 수 있도록 리더의 역량을 향상시키는 요인에 관한 연구가 필요하다.

## References

1. Korea Ministry of Government Legislation, 119 Rescue and Emergency Act Article 2 (4), <http://www.law.go.kr/lsInfoP.do?lsiSeq=200188&efYd=20180627#0000>, 2019
2. NAMUWIKI, 119 emergency services personnel, <https://namu.wiki/w/119%EA%B5%AC%EA%B8%89%EB%8C%80>
3. KOSTAT. 119 report on the rescue & first aid activities, [http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=156&tblId=TX\\_15602\\_A002&conn\\_path=I2](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=156&tblId=TX_15602_A002&conn_path=I2), 2019.
4. Barrow J. The variables of leadership: A review and conceptual framework, *Academy of Management Review* 1977;2:231-51, <https://doi.org/10.2307/257906>
5. Lim SJ. A study on subjective recognition of pre-kindergarten teachers on teacher leadership, *Korean Journal of Children's Media* 2017;16(2):73-98, <https://doi.org/10.21183/kjcm.2017.03.16.2.73>
6. Yu YS, Lee DH. A study on the types of sport leadership using Q methodology, *Korean Journal of Sports Science* 2015;24(5):795-809.
7. Song DJ. A study on the types of the dance sport coach prefer in dance sport a players: Q-methodology, *Journal of KSDS* 2016;33(4):63-78, <https://doi.org/10.21539/ksds.2016.33.4.63>
8. Lee HJ, Kim IK, Lee JW. Exploring leadership types of IT project managers using Q-methodology on team members' perception, *Journal of KSSSS (Korean Society for the Scientific Study of Subjectivity)* 2015;30:65-88.
9. Yang HM, Jeon HJ, Gang BR. A study on correlation between empowering leadership, growth needs and turnover intentions in 119 emergency medical technicians, *Korean J Emerg Med Ser* 2013;17(3):29-37.
10. Yun YS, Hong SW. Effects of job stress and burnout on the quality of life among 119 EMTs, *Korean J Emerg Med Ser* 2018;22(3):131-48, <https://doi.org/10.14408/KJEMS.2018.22.3.131>
11. Kim HG. Q method, 1st ed, Seoul, Communication Books, 2008, 11-41, 86-113.
12. Lee MJ. The effects of self-leadership on organizational commitment and organizational citizenship behavior in 119 emergency workers, Unpublished master's thesis, Chosun University 2016, Gwangju, Korea.
13. Kim MJ, Han JY. Effect of head nurses' authentic leadership on nurses' job satisfaction and nursing performance: Focusing on the mediating effects of empowerment, *J*

- Korean Acad Nurs Adm 2019;25(1):25-34. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.1.25>
14. Kang SM. A study on youth leadership. Korean Society for Youth Protection and Guidance 2013;19:97-117.
15. Kim BH. Teaching communication ability for leadership improvement. The Journal of Silla leaderships 2008;1:85-103.
16. Choi ES. The perception types of follower-ship in 119 EMT. Korean J Emerg Med Ser 2018;22(3):101-15. <https://doi.org/10.14408/KJEMS.2018.22.3.101>