

# 의료기관 내 응급구조사의 직무특성과 이직의향 및 조직몰입과의 관련성

박상섭<sup>1\*</sup>, 박재성<sup>2</sup>

<sup>1</sup>충청대학교 응급구조과, <sup>2</sup>동주대학교 응급구조과

## Relationship between Job Characteristics and Turnover Intention·Organizational Commitment in EMT(Emergency Medical Technicians) within Medical Institution

Sang-Sub Park<sup>1\*</sup> and Jae-Seong Park<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Emergency Medical Technology, ChungCheong University

<sup>2</sup>Department of Emergency Medical Technology, Dongju College

**요 약** 본 연구는 병원 내 응급구조사의 이직의향과 조직몰입 분석을 통해 업무개선에 도움을 주고자 한다. 본 연구의 대상자는 응급구조사 188명에 대해 무작위 추출하였다. 조사기간은 2011년 5월 3일부터 5월 19일(G도 5월3일-4일, B광역시 5월14일, D광역시 5월18-19일)까지 이루어졌다. 분석방법은 SPSS WIN program(Version 12.0)으로 분석하였다. 연구결과 이직의향은 여자이며( $p<.001$ ), 30세 이하로(약 4.9배,  $p<.001$ ), 미혼이며(약 4.3배,  $p<.001$ ), 전문대졸이 이직의향이 높았다(약 4배,  $p<.001$ ). 또한, 수입은 150만 원 이하이며(약 3.3배,  $p<.001$ ), 5년 이하의 근무경력으로(약 3.2배,  $p<.001$ ), 법적 업무 한계성을 느끼며(약 1.8배,  $p<.05$ ), 직무만족이 낮은 집단이 이직의향이 높았다( $p<.001$ ). 조직몰입과 변수 간의 상관관계에서 조직몰입은 성별, 직무만족을 제외한 연령, 결혼, 학력, 이직의향, 수입, 경력, 법적 업무 한계성의 변수는 조직몰입과 정적 상관성을 보였다( $p<.01$ ). 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 이직의향( $p<.01$ ), 법적 업무 한계성( $p<.01$ ), 직무만족( $p<.001$ )이 조직몰입에 유의한 영향을 주었다.

**Abstract** The purpose of this study is to be conducive to work improvement through analyzing turnover intention and organizational commitment of EMT within medical institution. The subjects of this study were randomly extracted 188 EMT. The survey period was conducted from May 3, 2011 to May 19 (May 3rd-4th in G Province, May 14th in B Metropolitan City, May 18th-19th in D Metropolitan City). An analytical method was made with SPSS WIN program(Version 12.0). As a result of research, the turnover intention was high in women( $p<.001$ ), in under 30 years old(about 4.9 times,  $p<.001$ ), in the unmarried(about 4.3 times,  $p<.001$ ), and in junior college graduate(about 4 times,  $p<.001$ ). Also, the turnover intention was high in income with under 1,500,000 won(about 3.3 times,  $p<.001$ ), in working career with under 5 years(about 3.2 times,  $p<.001$ ), in feeling the legal work limit(about 1.8 times,  $p<.05$ ), and in group with low job satisfaction( $p<.001$ ). In correlation between organizational commitment and job variable, the variables in age, marriage, academic background, turnover intention, income, career, and legal work limit except gender and job satisfaction showed positive correlation with organizational commitment( $p<.01$ ). As for the factors affected on the organizational commitment, the turnover intention( $p<.01$ ), the legal work limit( $p<.01$ ), and the job satisfaction( $p<.001$ ) had significant effect on organizational commitment.

**Key Words** : Emergency Medical Technician(EMT), Turnover intention, Organizational commitment

\*Corresponding Author : Sang-Sub Park (ChungCheong University)

Tel: +82-10-9552-4876 email: woonseo@hanmail.net

Received October 31, 2012

Revised (1st December 26, 2012, 2nd January 8, 2013)

Accepted February 6, 2013

## 1. 서론

삶의 질 향상에 따른 복잡한 생활양식과 질병구조의 변화로 인해 재해, 사고, 중독, 발작 등 양질의 응급의료 서비스의 수요는 증가하는 추세이다[1]. 이 응급의료 서비스 중 핵심요원은 응급구조사이다[2]. 응급구조사는 사고현장에서 생명을 위협하는 상황에서 환자평가에 따라 적절한 처치 후 긴급 이송하는 역할을 수행하고 있고[3], 병원에서는 진료의 보조자로서의 역할에 한 단계 더 나아가 응급환자의 생존율을 높이는데 기여하고 있다[4]. 이처럼 응급구조사는 응급의료전달체계 중 핵심적인 한 분야의 건강요원으로 타 분야의 건강요원들과 협동관계를 유지하며 구조 및 응급처치는 물론 생명의 유지, 동통의 경감, 이차손상의 예방 등의 치료를 제공하는 전문직업인이다[2]. 하지만, 조직 구성원들 간의 이질성 심화와 불만이 여러 형태로 표출되면 그 일부는 현 직장을 옮기게 되고[5], 만족스럽지 않은 업무와 근무여건일 경우에도 조직 구성원들은 이직을 하게 될 것이다[6,7,8]. 이러한 이직의향이 높아지면 업무의 몰입은 낮아지게 된다[9,10]. 조직몰입이 낮아지면 직무관련행동에서 지각성향과 결근성향이 높아져 업무 집중에 부정적 영향을 줄 수 있고[11], 동료에게 업무량을 증가시킬 수 있다[12]. 또한, 자신의 직무에 대한 불만족으로 효과적인 업무수행이 어렵고 전문직업인으로서 업무발전에 기여할 수 없으며 그 결과 응급환자에게 제공되는 의료서비스의 질적인 저하를 가져 올 수 있다[13].

이직에 대한 정의는 Mobley[14]는 스스로 조직의 구성원으로서의 역할을 포기하는 것이라 하였고, Mottaz[6]는 조직 구성원을 포기하고 현 직장을 떠나는 것이라 하였다. 조직몰입에 대한 정의는 Mowday 등[15]은 조직에 대한 동일시, 애착성, 조직구성원으로 남으려는 강한 의지라고 하였고, Lee[16]는 조직몰입을 자기가 속한 조직에 대해 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐 하는 정도를 가리키는 말로서 그 개념 속에는 조직에 대한 동일시, 근속의욕, 조직에 대한 애착 등의 구성요소가 포함된다고 하였다.

한편, 응급구조사들의 이직과 조직몰입에 대한 국내 선행 연구들을 살펴보면 Park 등[17]은 이직 희망 기관으로 119 구급대가 51.7%로 가장 높았고, Kim[8]도 이직 희망기관으로 119 구급대가 61.8%로 가장 높게 나타났다. 이직 이유에 있어서는 Park 등[17]은 이직 이유로 불안정한 미래성(41.9%), 근무환경(13.8%)순으로 나타났고, Lee[4]는 이직 이유로 불안정한 고용형태(39.2%), 소방공무원 응시(29.4%), 낮은 보수(17.6%), 과중한 업무량(13.7%)순이었고, Kim[8]은 이직 이유로 다른 직장을 선

택하기 위한 과정(43.8%), 경제적 보상이 적어서(24.7%), 열악한 근무환경(11.2%) 순으로 나타났다. 이러한 이직 선호와 조직몰입에 대한 물음에서 119 구급대 선호현상은 현 고용형태 제도가 불안정하고 보수와 근무환경 등에서도 만족스럽지 않기에 제도적으로 안정성이 마련되어 있는 119 구급대를 선호하는 것으로 판단된다. 조직몰입에 있어서는 Park 등[17]은 이직의향이 없는 집단은 조직몰입이 3.56점으로 높은 반면, 이직의향 있는 집단은 조직몰입이 2.84점으로 낮게 나타났다. 즉, 이직 의도는 조직몰입과 높은 관련성이 있다고 볼 수 있다[18].

한편, 응급구조사의 짧은 역사임에도 불구하고 2000년에 Kim과 Jung[19]은 응급구조사의 병원 내 역할 강화가 중요하다고 제시하였다. 이는 의사의 진료보조의 역할, 심폐소생술 팀의 일원으로서의 역할, 중환자 감시 및 처치의 역할, 환자이송의 역할, 병원 내 중증도 분류 업무로서의 역할 등을 병원 내 응급구조사의 업무 강화 역할이라고 하였다. 또한, 병원 내에서 성공적인 역할을 담당하기 위해서는 의사의 지도하에 응급구조사의 고유 업무를 규정하는 것이 필요하다고 하였다. 이를 통해 응급구조사의 병원 내 업무영역을 확립할 수 있으며 취업에 긍정적인 기여를 할 수 있을 것이라고 주장 하였다. 하지만 응급구조사의 업무 강화를 위한 역할은 시간이 흐를수록 업무 범위의 제도개선이 미흡하게 진행되어 현재 응급구조사의 업무역할에 많은 어려움이 처하게 된 실정이다. 이러한 제도의 뒷받침이 보완되지 않을 경우 응급구조사들의 의료기관내 이직의향은 앞으로도 높아 질것으로 판단된다.

이직은 사회이동의 자연스러운 역동과정으로 조직의 새로운 변화를 촉진하고 유능한 인력으로서의 대체가 가능하다는 긍정적인 면도 있지만, 응급실 의료진의 상황을 더 악화시킬 뿐만 아니라 동료의 사기저하와 업무 증가와 숙련된 대체 인력을 확보하기 위한 비용 증가 등을 발생시킨다[20]. 이러한 이직의향이 높으면 조직몰입을 저하시키고[21], 조직몰입의 저하는 응급환자 의료서비스의 질 저하를 일으킬 수 있다[12,13]. 이러한 부정적인 이직 의도를 줄이기 위해서는 조직구성원들의 이직성향과 관련된 여러 요인들에 대한 면밀한 검토와[22], 구성원의 행동 및 태도를 이해하는 것이 중요하다[23]. 이처럼 의료기관에 종사하는 응급구조사의 이직의향과 조직몰입은 응급의료서비스 질을 결정하는 중요 요인이라 볼 수 있다.

한편, 본 연구에서 의료기관의 의미는 입원환자 30인 이상 가능한 병원 급 기관과 환자 이송기관에 응급구조사가 종사하는 기관을 의미한다. 응급구조사의 직무와 관련된 선행연구를 살펴보면 구급대원 응급구조사의 직무

만족[3], 응급실 응급구조사의 직무만족도[4], 응급구조사의 스트레스와 직무만족도[13], 119구급대원의 직무만족[24], 병원 의료기관 응급구조사 직무만족[25], 구급대 응급구조사의 피로와 직무만족도[26] 등으로 대부분 응급구조사의 직무만족에 관련된 요인들로 이루어진 연구가 주로 이루어졌다. 하지만 이항 로지스틱 회귀분석 적용과 다중 회귀분석을 적용한 응급구조사의 이직의향과 조직몰입에 대한 연구는 없는 실정이다. 이에 본 연구자는 의료기관에 종사하는 응급구조사들의 이직의향과 조직몰입에 관련된 요인을 파악하여 이직의향 감소와 조직몰입을 높이는 계기를 만들고자 본 연구를 시도하게 되었다. 이를 통해 향후 응급구조사의 업무정책 프로그램 마련에 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구대상

본 연구는 2011년 5월 3일부터 5월 19일까지 G도(5월 3일-4일), B광역시(5월14일), D광역시(5월18-19일)에서 시행된 응급구조사 보수교육 기간 동안 시행하였다. 연구의 목적을 이해하고 설문참여를 동의한 응급구조사 215명을 무작위 추출한 후 최종 188명에 대해서 결과 처리하였다. 이는 215명 중 199부(92.5%)가 회수되었고, 이중 설문문항에 불성실하게 기재된 설문지와 미 입력 기재 설문지 11부를 제외한 188명으로 결과처리 하였다. 대상자의 설문지 기입 제출방식은 대상자가 직접 기입한 후 제출하도록 하였다.

### 2.2 조사도구

본 연구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 대상자의 일반적 특성에 관한 문항 4문항, 이직의향을 비롯한 직무특성에 관한 문항 5문항, 조직몰입에 관한 문항 15문항으로 구성되었다.

이직의향은 Lee[4]가 이분형 명목척도로 적용한 도구를 본 연구에 맞게 이직 의향이 있는가에 대한 물음에서 “유” “무”의 이분형 명목척도로 수정하여 구성하였다. 본 연구에서 이직의향은 이항 로지스틱 회귀분석(Dichotomous logistic regression)을 알고자 종속변수로 활용하였다. 직무특성에서 명목척도로 구성된 직무만족은 Oh[32]가 개인적 특성에 적용한 도구를 본 연구에 맞게 직무 만족 물음에서 “만족” “불만족”으로 이분형 명목척도로 수정하여 독립변수로 활용하였다.

조직몰입의 측정도구는 Mowday 등[15]의 도구를 토

대로 Kim[11]과 Park 등[17]이 적용한 것을 본 연구에 맞게 수정하여 20명을 대상으로 예비조사를 실시하였다. 예비조사 실시 후 의미전달이 미약한 문항과 문장의 부적절한 문항에 대해서 수정·보완하였다. 이후 문항의 적합성 검증을 받기 위하여 응급구조과 교수 2인에게 의뢰하여 내용의 적합성을 검증받은 후 조직몰입도 조사도구에 대하여 최종 이용되었다. 조직몰입도 문항은 총 15문항으로 3개 하부영역으로 구성되었으며, 동일성 5문항, 애착성 5문항, 근속성 5문항으로 구성되었다. 문항은 Likert 5점 등간척도로 구성하였으며 각 단계별 점수는 최저점수 1점부터 최고 점수는 5점으로 점수화하여 점수가 높을수록 조직몰입도 정도가 높음을 의미한다. 한편, 선행연구 Kim[11]과 Park 등[17]의 신뢰계수는 각 Cronbach's  $\alpha = 0.878$ 과 Cronbach's  $\alpha = 0.928$ 이었으며, 본 연구의 신뢰계수 Cronbach's  $\alpha = 0.942$  이었다.

### 2.3 분석방법

수집된 자료는 SPSS WIN(Version 12.0) 프로그램을 사용하여 분석하였다. 본 연구에 사용된 분석방법은  $\chi^2$  분석, 이항 로지스틱 회귀분석(Dichotomous logistic regression), 상관분석(Correlation coefficients), 다중 회귀분석(Multiple Regression analysis)으로 분석하였다. 통계적 유의성은  $p < .05$ 를 유의한 것으로 설정하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 일반적 특성에 따른 이직의향 차이

일반적 특성에 따른 이직의향의 결과는 Table 1과 같다. 성별에 있어서는 여자(34.6%)가 이직의향이 통계적으로 유의하게 높았고( $p < .001$ ), 연령에 있어서는 30세 이하(41.5%)가 이직의향이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $p < .001$ ). 결혼 상태에서는 미혼(45.7%)이 이직의향이 통계적으로 유의하게 높았으며( $p < .001$ ), 학력은 전문대졸(50.0%)이 이직의향이 통계적으로 높게 나타났다( $p < .001$ ).

### 3.2 직무 특성에 따른 이직의향 차이

직무 특성에 따른 이직의향의 결과는 Table 2와 같다. 한 달 내 수입은 150만 원 이하(30.9%)가 전체적으로 이직하고자 하는 의향이 통계적으로 유의하게 높았고( $p < .001$ ), 근무경력은 5년 이하(42.0%)가 전체적으로 이직하고자 하는 의향이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다( $p < .001$ ). 법적 업무 한계성에서는 있다(32.4%)라고 의

[Table 1] Difference in turnover intention according to general characteristics

Unit: Number(%)

		이직 의향		$\chi^2$	p
		유(104)	무(84)		
성별	남	39(20.7)	54(28.7)	13.337	.000***
	여	65(34.6)	30(16.0)		
연령	<30세	78(41.5)	32(17.0)	26.070	.000***
	30세≤	26(13.8)	52(27.7)		
결혼상태	미혼	86(45.7)	44(23.4)	20.013	.000***
	기혼	18(9.6)	40(21.3)		
학력	전문대졸	94(50.0)	59(31.4)	12.448	.000***
	대졸	10(5.3)	25(13.3)		

[Table 2] Difference in turnover intention according to job characteristics

Unit: Number(%)

		이직 의향		$\chi^2$	p
		유(104)	무(84)		
한 달 수입	<150만원	58(30.9)	23(12.2)	15.271	.000***
	150만원≤	46(24.5)	61(32.4)		
근무경력	<5년	79(42.0)	42(22.3)	13.654	.000***
	5년≤	25(13.3)	52(22.3)		
법적 업무 한계성	유	61(32.4)	37(19.7)	3.973	.046*
	무	43(22.9)	47(25.0)		
직무만족	만족	32(17.0)	58(30.9)	27.284	.000***
	불만족	72(38.3)	26(13.8)		

견을 표출한 집단이 이직하고자 하는 의향이 통계적으로 유의하게 높았고(p<.05), 직무만족에서는 불만족(38.3%)이라고 답변한 집단이 이직하고자 하는 의향이 통계적으로 유의하게 높게 나타났다(p<.001).

이직하고자 하는 의향이 약 4.3배 더 높았으며(p<.001), 학력은 전문대졸인 경우가 대졸보다 이직하고자 하는 의향이 약 4배 높게 나타났다(p<.001).

### 3.3 일반적 특성이 이직의향에 미치는 영향

일반적 특성이 이직의향에 미치는 영향에 대한 분석을 위하여 이항 로지스틱 회귀분석(Dichotomous logistic regression)을 시행하였다.

이항 로지스틱 회귀분석은 종속변수가 이분형 질적 변인일 때 이용되며, 본 연구에서는 이직의향 유무의 이분형 변수를 종속 변수로 구성하였다. 독립변수는 일반적 특성으로 구성된 변수인 성별, 연령, 결혼상태, 학력으로 구성하였으며, 독립변수를 더미변수로 전환하여 분석을 시행하였으며 결과는 Table 3과 같다. 성별에 있어서는 남자보다 여자가 이직하고자 하는 의향이 높았으며(p<.001), 연령은 30세 이하인 경우가 30세 이상인 경우보다 이직하고자 하는 의향이 약 4.9배 더 높게 나타났다(p<.001), 결혼 상태는 미혼인 경우가 기혼인 경우보다

### 3.4 직무 특성이 이직의향에 미치는 영향

직무 특성이 이직의향에 미치는 영향에 대한 분석을 위하여 이항 로지스틱 회귀분석(Dichotomous logistic regression)을 시행하였다.

본 연구에서 이직의향 유무의 이분형 변수를 종속변수로 두고, 직무특성을 독립변수로 구성하였다. 독립변수로 구성된 변인은 한 달 수입, 근무경력, 법적 업무 한계성, 직무만족으로 구성하였으며, 독립변수를 더미변수로 전환하여 분석을 시행하였으며 결과는 Table 4와 같다. 한 달 수입에 있어서는 150만 원 이하인 경우가 150만 원 이상인 경우보다 이직하고자 하는 의향이 약 3.3배 높았으며(p<.001), 근무경력은 5년 이하인 근무경력이 5년 이상의 근무 경력보다 약 3.2배 이직의향이 높게 나타났다(p<.001). 법적 업무 한계성은 한계가 있다가 한계가 없다보다 약 1.8배 이직의향이 높았고(p<.05), 직무만족에

[Table 3] Influence of general characteristics upon turnover intention

		B	Wald	Odds Ratio	p	95%의 신뢰구간	
						하한	상한
성별#	남	-1.099	12.995	0.333	.000***	.183	.606
	여			1.00			
연령#	<30세	1.584	24.660	4.875	.000***	2.609	9.110
	30세≤			1.00			
결혼상태#	미혼	1.469	18.771	4.343	.000***	2.235	8.441
	기혼			1.00			
학력#	전문대졸	1.382	11.397	3.983	.001***	1.785	8.885
	대졸			1.00			

# Dummy variable : 성별(남=1, 여=0), 연령(<30세=1, 30세≤=0),  
결혼상태(미혼=1, 기혼=0), 학력(전문대졸=1, 대졸=0).

[Table 4] Influence of job characteristics upon turnover intention

		B	Wald	Odds Ratio	p	95%의 신뢰구간	
						하한	상한
한 달 수입#	<150만원	1.207	14.742	3.344	.000***	1.806	6.193
	150만원≤			1.00			
근무경력#	<5년	1.151	13.202	3.160	.000***	1.699	5.878
	5년≤			1.00			
법적 업무 한계성#	유	.589	3.943	1.802	.047*	1.008	3.233
	무			1.00			
직무만족#	만족	-1.613	25.809	0.199	.000***	.107	.371
	불만족			1.00			

# Dummy variable : 한 달 수입(<150만원=1, 150만원≤=0), 근무경력(<5년=1, 5년≤=0),  
법적 업무 한계성(유=1, 무=0), 직무만족(만족=1, 불만족=0),

서는 만족한다는 경우 보다 만족스럽지 않는다고 한 경우가 이직하고자 하는 의향이 높게 나타났다(p<.001)

### 3.5 조직몰입과 직무변수 간의 상관관계

일반적 특성, 직무특성, 이직의향과 조직몰입 간의 상관성을 알아보하고자 상관분석을 시행하였으며, 결과는 Table 5와 같다. 조직몰입은 성별(r=-.279, p<.01)과 직무만족(r=-.770, p<.01)에는 유의한 부적 상관성 보이는 반면, 연령(r=.275, p<.01), 결혼상태(r=.287, p<.01), 학력(r=.206, p<.01), 이직의향(r=.480, p<.01), 한 달 수입(r=.227, p<.01), 근무 경력(r=.251, p<.01), 법적 업무 한계성(r=.235, p<.01)에는 유의한 정적 상관성을 보이는 것으로 나타났다.

### 3.6 조직몰입에 영향을 미치는 요인

조직몰입에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 다중 회귀분석을 실시하였으며, 분석결과는 Table 6과 같다. 조직몰입을 설명하는 설명력(R<sup>2</sup>)은 총 분산의 57.1%이며 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(p<.001). 각 항목에서 이직의향(β=-.176, t=-3.069, p<.01), 법적 업무 한계성(β=-.166, t=-3.141, p<.01), 직무만족(β=.610, t=11.249, p<.001)이 조직몰입에 유의한 영향을 주는 요인으로 나타났다. 즉, 이직의향이 높을수록 조직몰입은 낮아지고, 법적 업무 한계성이 높을수록 조직몰입이 낮아지고, 직무만족이 높아지면 조직몰입은 높게 작용하나, 직무만족이 낮아지면 조직몰입이 낮게 작용하는 것을 알 수 있다.

[Table 5] Correlation between organizational commitment and job variable

		조직몰입 (3.16±0.72)			
		동일성 (3.36±0.76)	애착성 (3.19±0.76)	근속성 (2.93±0.89)	전체 (3.16±0.72)
일반적 특성	성별	-.271**	-.276**	-.249**	-.279**
	연령	.188**	.272**	.273**	.275**
	결혼상태	.241**	.289**	.248**	.287**
	학력	.194**	.217**	.154*	.206**
직무 특성	이직의향	.408**	.333**	.497**	.480**
	한 달 수입	.167*	.208**	.200**	.227**
	근무경력	.174*	.226**	.250**	.251**
	법적 업무 한계성	.310**	.223**	.093	.235**
	직무만족	-.638**	-.660**	-.697**	-.770**

[Table 6] Factors affected on the organizational commitment

		조직몰입				
		B	S.E	β	t	p
일반적 특성	성별#	.049	.091	.034	.537	.592
	연령#	.066	.129	.045	.508	.612
	결혼상태#	-.132	.116	-.084	-1.142	.255
	학력#	-.182	.098	-.098	-1.857	.065
직무 특성	이직의향#	-.257	.084	-.176	-3.069	.002**
	한 달 수입#	.158	.087	.108	1.823	.070
	근무경력#	-.028	.114	-.019	-.246	.806
	법적 업무 한계성#	-.242	.077	-.166	-3.141	.002**
	직무만족#	.885	.079	.610	11.249	.000***

F=26.327  
p=.000  
R<sup>2</sup>=.571

# Dummy variable : 성별(남=1, 여=0), 연령(<30세=1, 30세≤0), 결혼상태(미혼=1, 기혼=0), 학력(전문대졸=1, 대졸=0), 이직의향(있음=1, 없음=0), 한 달 수입(<150만원=1, 150만원≤0), 근무경력(<5년=1, 5년≤0), 법적 업무 한계성(유=1, 무=0), 직무만족(만족=1, 불만족=0),

## 4. 논의 및 결론

### 4.1 논의

본 연구는 의료기관 내 응급구조사의 이직의향과 조직몰입과의 관련성을 파악하여 향후 응급구조사의 업무제도 개선에 도움을 주고자 본 연구를 시행하였다. 본 연구에서 이직의향에 미치는 영향을 알아보기 위하여 이항로지스틱 회귀분석을 시행하였으며, 성별에 있어서는 남자보다 여자가 이직의향이 높았고(p<.001), 연령은 30세 이하가 30세 이상 보다 이직의향이 약 4.9배 높았다

(p<.001). 결혼 상태는 미혼이 기혼 보다 이직의향이 약 4.3배 높았으며(p<.001), 학력은 전문대졸이 대졸보다 이직의향이 약 4배 높았다(p<.001). 한 달 수입은 150만 원 이하가 150만 원 이상 보다 이직의향이 약 3.3배 높았고(p<.001), 근무경력은 5년 이하가 5년 이상의 근무 경력 보다 약 3.2배 이직의향이 높게 나타났다(p<.001). 법적 업무 한계성은 업무에 한계를 느끼는 집단이 업무에 한계를 느끼지 못하는 집단 보다 약 1.8배 이직의향이 높았고(p<.05), 직무만족에서는 만족스럽지 않는다고 한 경우가 이직하고자 하는 의향이 높게 나타났다(p<.001).

Kim[8]은 응급의료 종사자들의 이직의도 차이분석에서 성별에 있어서 여성이, 연령에 있어서는 연령이 낮을수록, 학력에 있어서는 전문대 졸업자가, 근무경력에 있어서는 근무경력이 낮을수록, 보수에 있어서는 보수가 낮을수록 이직의도에 영향을 미친다고 하였다. Lee[4]는 병원 내 응급구조사들이 직무만족이 낮으면 이직의향 높다고 하였고, 또한, 고용형태에 따라 직무만족의 차이가 발생된다고 하였다. Bae[24]는 구급대 응급구조사들의 이직의향에 있어서 직급 차이가 이직의향에 영향을 미치는 요인이라 하였다. 한편, Park 등[17]은 병원 내 응급구조사들의 이직의향이 높은 대상자가 이직의향이 낮은 대상자 보다 조직몰입과 직무만족에 부정적 영향을 미친다고 하였다. 위 연구들과 본 연구에서 보수, 근무경력, 직위 및 승진, 고용형태, 직무만족 등이 이직의향에 영향을 미치는 요인이라는 점에서 공통점은 있으나, 본 연구에서 직무특성의 모든 변수들이 이직의향에 영향을 미치고 있다는 점에서 우려되는 상황이다. 또한, 의료기관 내 종사하는 응급구조사들이 업무에 있어서 법적 업무 한계성으로 인하여 이직의향에 부정적인 영향을 미치고 있다는 점에서도 우려되는 부분이다.

본 연구에서 조직몰입과 변수 간의 상관관계 결과 성별과 직무만족을 제외한 연령, 결혼, 학력, 이직의향, 수입, 경력, 법적 업무 한계성의 변수는 조직몰입과 정적 상관성이 있는 것으로 나타났다( $p < .01$ ). 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 다중 회귀분석을 실시하였으며 다중회귀분석 결과 이직의향( $p < .01$ ), 법적 업무 한계성( $p < .01$ ), 직무만족( $p < .001$ )이 조직몰입에 유의한 영향을 주는 요인으로 나타났다.

Jeong[25]은 의료기관 응급구조사들의 조직몰입과 직무 변수 간의 상관관계에서 보수, 자율성, 상호작용, 근무여건 등이 조직몰입에 높은 관련성이 있다고 하였다. 이는 보수가 많을수록, 자율성이 좋을수록, 상호작용이 좋을수록, 근무 여건이 좋을수록 조직몰입이 높아질 수 있으나, 이와 반대로 보수가 적을수록, 자율성이 나쁠수록, 상호작용이 나쁠수록, 근무 여건이 나쁠수록 조직몰입이 낮아지는 의미를 포함한다는 분석이다. Park 등[17]은 의료기관 내 응급구조사들의 조직몰입과 직무만족 간의 상관관계에서 정적 상관성을 보였으나, 이는 직무만족이 낮아지면 조직몰입이 나빠질 수 있음을 반증하는 의미이기도하다. Kim[8]과 Bae[24]는 응급구조사들의 이직의도와 직무 변수 간의 상관관계에서 보수, 근무여건, 직무만족 등은 이직의도에 부적 상관성을 보였다. 이는 보수가 적을수록, 근무여건이 나쁠수록, 직무만족이 낮을수록 이직의향이 높아짐을 의미한다. 응급구조사들의 조직몰입에 영향을 미치는 변수를 살펴보면 Park 등[17]은 의료기

관 내 응급구조사의 직무특성에 따라 이직의향, 이직이유에 따라 조직몰입에 변화를 준다고 하였고, 직무만족 요인 중에서는 근무환경, 자율성, 보수가 조직몰입에 영향을 미치는 중요 요인이라 하였다. Jeong[25]은 의료기관 내 응급구조사들이 조직몰입에 영향을 미치는 변수로 수입, 근무형태라 하였고, Joe[27]는 소방공무원의 조직몰입에 영향을 미치는 변수로 직무만족 요인이라 하였다.

한편, 간호사들을 대상으로 한 연구에서 Yoon과 Lee[10], Kim[11], Kim과 Lee[21] 등은 이직의향과 조직몰입 간의 상관관계에서 부적 상관성을 보였다. 그리고 간호사들의 조직몰입에 영향을 미치는 변수로 Kim[11]은 업무만족이 조직몰입에 영향을 미치는 주요 변수라고 하였고, Kim과 Lee[21]은 이직의향이 조직몰입에 영향을 미치는 주요 변수라고 하였다. Yoon과 Lee[10]는 급여와 근무환경이 조직몰입에 영향을 미치는 주요 변수라 하였고, Oh 등[28]은 급여수준이 조직몰입에 영향을 미치는 주요 변수라 하였다.

위 선행연구와 본 연구의 공통점은 이직의향, 직무만족 등이 조직몰입에 영향을 미치는 주요 변수라는 점에 공통점이 있다. 이직의향이 높을수록, 직무만족이 낮을수록 조직몰입에 영향을 끼치는 주요 변수이며, 이는 업무의 집중도와 질 높은 응급의료서비스에 영향을 미치는 주요 원인이라고 판단된다.

한편, 본 연구의 특이성으로는 대상자들의 법적 업무 한계성이 이항 로지스틱 회귀분석을 통한 결과에서 이직의향에 부정적 영향을 미치는 점과 다중 회귀분석 결과에서 조직몰입에 부정적 영향을 미치는 요인이라는 점에서 주목해 봐야 할 대목이라 판단된다. 이는 현재 응급구조사들이 의료기관 내 업무역할에 있어서 제도적 기반이 미약하다는 의미를 반증하는 것이기도 하다. 이러한 응급구조사의 의료기관 내 업무역할에 대한 문제점을 보완하기 위한 노력으로 최근에 언론 기사와 포럼을 통한 업무역할 강화를 위한 홍보활동이 진행되었다. 2009년 1월 13일 Medipana[29] 기사에 따르면 “의사와 응급구조사 역할 ‘법적 재정립’ 필요”라는 기사제목으로 응급구조사의 업무 책임 소재로 환자 처치에 소극적 일 수밖에 없다는 점과 중환자 처치의 법률상 제한으로 제도적 보완이 필요하다라는 기사가 게재되어 응급구조사의 법적 제도 보호장치가 필요하다는 인식을 대중들에게 알리게 되었다. 또한, Dailymedi[30] 기사에 따르면 2012년 6월에 응급구조사 업무범위 확대와 응급의료서비스 질 향상 방안을 위한 ‘응급구조사 역할과 비전을 위한 대국민 포럼’이 진행돼 응급구조사의 업무범위 개선과 처우개선에 도움을 주기위한 포럼이 진행되었다.

하지만, 현재 응급구조사의 처우개선과 업무 범위 확

대를 위한 언론 기사와 포럼의 횟수는 많지 않기에 향후에는 질적·양적으로 많은 횟수의 언론 기사와 포럼 개최가 필요하다고 본다. 앞으로 제도적 보완의 미흡함이 반복되고 신분보장과 근무환경이 개선되지 않는다면 이직의향과 조직몰입에 대한 반감이 높아져 자칫 질 높은 응급의료서비스가 미흡하게 될 수 있으리라 본다. 또한, 미래에 대한 불확실성이 확산된다면 구직을 구하기에 몰입하는 현상이 발생하게 돼 응급의료서비스가 부실하게 될 수도 있으리라 본다. 마지막으로 응급구조사의 고용형태가 안정적으로 정착되지 못한다면 불안정한 신분이 지속적으로 유지될 수도 있으리라 본다.

실 예로 Hankyoreh[31]의 2012년 5월 보도에 따르면 일 지역 병원에서 응급구조사들이 저임금의 노동, 정규직 전환을 피하려는 근로계약서 재작성, 법정공휴일에도 근무해야 하는 열악한 근무환경과 정규 근무시간의 추가 업무에 대한 법정수당 미지급 등 불합리한 처사에 대한 보도가 있었다. 또한, 이 보도는 응급구조사들이 80.0% 이상의 비정규직, 휴일·초과근무 법정수당의 불이익, 1년마다 계약하는 고용불안 형태에 대하여 의료인 신분보장과 처우개선이 절실하다고 보도하였다. 이러한 의료기관 내의 제도적, 보수적, 법적 한계성은 개인적이든 외부 환경적이든 불안정한 근무환경을 스스로 벗어나기 위하여 응급구조사들은 119 구급대로 이직하는 경향이 높아지고 있는 실정이다. 앞서 언급했듯이 이직희망 기관으로 119 구급대를 가장 선호하는 기관으로 나타났다[8,17]. 이처럼 의료기관의 2년의 경력사항은 119 구급대로 이직하기 위한 하나의 절차과정이라는 인식이 확대되고 있는 실정이다. 또한, 일부 의료기관은 응급구조사의 근무 기간을 2년으로 명시해 두어 자동적으로 퇴사를 하게끔 규정을 만들어 놓아 한시적 직장이라는 인식의 확대와 업무역할과 처우 문제가 언론에 노출되는 부정적인 현상이 이직의향을 높게 작용시키는 원인으로도 판단된다.

현재 응급구조사의 직무만족에 관련된 연구는 있지만, 이항 로지스틱 회귀분석을 이용한 이직의향과 조직몰입에 대한 분석 연구는 없는 실정이다. 따라서 본 연구결과가 향후 응급구조사의 이직의향 감소와 조직몰입도 향상을 효과적으로 적용시키기 위해서는 첫째, 이직의향과 관련된 원인을 파악한 후 이를 조정하기 위한 프로그램 마련이 필요하다. 둘째, 보수개선·근무환경개선·고용형태의 정규직 근속을 위한 법적제도 개선도 필요하다. 마지막으로 응급구조사의 병원 내 업무역할 강화를 위한 업무범위 가이드라인 재정립이 필요하다고 본다. 이러한 의견들이 개선된다면 이직의향은 감소 될 것이고 조직몰입은 향상될 것이라 본다. 이를 통해 응급환자의 질 높은 응급처치가 수행될 것이라 본다.

한편, 본 연구를 수용하는데 제한점을 가지고 있는데, 이는 의료기관 내 응급구조사들의 이직의향에 대하여 전체 대상으로 선별하지 않고 일부지역(G도, B광역시, D광역시)의 대상으로 한정 시킨 점으로 인하여 전체 의료기관 내 응급구조사들에게 일반화하기에는 신중성을 기하여야 한다.

## 4.2 결론

본 연구는 의료기관 내 응급구조사의 이직의향과 조직몰입과의 관련성을 파악하여 업무개선에 도움을 주고자 한다.

1. 이직의향에 미치는 영향을 알아보기 위하여 이항 로지스틱 회귀분석을 적용한 결과에서 성별은 남자보다 여자가 이직의향이 높았고( $p < .001$ ), 연령은 30세 이하가 30세 이상 보다 이직의향이 약 4.9배 높았다( $p < .001$ ). 결혼 상태는 미혼이 기혼 보다 이직의향이 약 4.3배 높았으며( $p < .001$ ), 학력은 전문대졸이 대졸보다 이직의향이 약 4배 높았다( $p < .001$ ). 한 달 수입은 150만 원 이하가 150만 원 이상 보다 이직의향이 약 3.3배 높았고( $p < .001$ ), 근무경력 5년 이하가 5년 이상의 근무 경력 보다 약 3.2배 이직의향이 높게 나타났다( $p < .001$ ). 법적 업무 한계성은 한계가 있다는 집단이 한계가 없다는 집단 보다 약 1.8배 이직의향이 높았고( $p < .05$ ), 직무만족에서는 만족스럽지 않는다고 한 경우가 이직의향이 높게 나타났다( $p < .001$ ).
2. 조직몰입과 직무 변수 간의 상관관계에서 조직몰입은 성별과 직무만족을 제외한 연령, 결혼, 학력, 이직의향, 수입, 경력, 법적 업무 한계성의 변수는 조직몰입과 정적 상관성을 보였다( $p < .01$ ).
3. 조직몰입에 영향을 주는 요인을 알아보기 위한 다중 회귀분석 결과에서 이직의향( $p < .01$ ), 법적 업무 한계성( $p < .01$ ), 직무만족( $p < .001$ )이 조직몰입에 유의한 영향을 주는 요인으로 나타났다.

연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

본 연구에서 의료기관 내 응급구조사들의 이직의향과 조직몰입에 대한 분석은 일부지역을 바탕으로 이루어졌으나, 후속 연구에서는 지역범위 확대와 대상자 수 확대를 통한 분석 연구가 필요하다. 또한, 업무범위 문제 사례를 통한 법률 보완에 대한 구체적인 연구가 필요하다.

본 연구결과 젊은 미혼이며 보수가 적고 법적 업무 한계가 높다고 느끼며 직무만족이 낮은 대상자가 이직의향이 높았고, 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 이직의향, 법적 업무 한계성, 직무만족이 조직몰입에 영향을 주는 요인으로 나타났다. 이를 토대로 향후 응급구조사들이



의료기관 내 업무에 있어서 우선 시 해결되어야 할 것은 이직 원인 분석, 업무역할 강화, 법적제도 개선이라 할 수 있다.

## References

- [1] H. K. Jang, J. D. Lim, Y. C. Lee, "Research on Job Recognition and Satisfaction of Medical Experts in Emergency Medical Information Center", J of Korea Contents Association, Vol.9, No.6, pp.275-288, 2009.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2009.9.6.275>
- [2] J. M. Park, S. S. Kim, "Comparison study of satisfaction levels on Field Practice of EMT college students by 5 Practice Fields", J of Korean Soc of Emerg Med Tech, Vol.2, No.1, pp.7-25, 1998.
- [3] J. G. Kim, "Job Satisfaction of Emergency Medical Technicians in Gwangju City and JeollaNamdo Province", Channam National University, A thesis for the degree of master, 2007.
- [4] O. H. Lee. "The work and job satisfaction of paramedics in the Emergency Room of University Hospitals". KongJu National University, A thesis for the degree of master, 2011
- [5] C. H. Kim, S. H. Yu, S. H. Lee, T. Y. Sohn, "Factors affecting the Intention of transferring of Radiology Technologists to Different Institutions", Korean journal of hospital management. Vol.1, No.1. pp.37-55, 1996.
- [6] C. J. Mottaz. "Work satisfaction among hospital nurses", Hospital & health Service Administration, Vol.33, No.1, 57-74, 1988.
- [7] J. A. Schaeffe, R. H. Moos, "Effects of works stressors and work climate on long-term care staffs job morale and functioning", Reserch in Nursing & Health, Vol.19, No.1, 63-73, 1996.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-240X\(199602\)19:1<63::AID-NUR7>3.0.CO;2-J](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1098-240X(199602)19:1<63::AID-NUR7>3.0.CO;2-J)
- [8] M. S. Kim, "The Job Satisfaction and Turnover Intention of Emergency Medical Technician in the Private Ambulance Service", Kongju National University, A thesis for the degree of master, 2012.
- [9] C. M. Wargner & D. L. Huber, "Catastrophe and nursing turnover: nonlinear models". J of Nurs Adm, Vol.33, No.9, 486-492. 2003.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200309000-00009>
- [10] J. A. Yoon, H. J. Lee, "Internal Marketing, Job Stress, Organizational Commitment and Turnover Intention in Nursing Organization", J of Korean Acad Nurs Admin, Vol.13, No.3, pp. 293-301, 2007.
- [11] Y. K. Kim, "A Study on Job Satisfaction Degree and Organizational Commitment of the Clinical Nurses ", Kyunghee University, A thesis for the degree of master, 1998.
- [12] J. Peltier, A. Nill, & J. A. Schibrowsky, "Internal marketing, nurse loyalty and relationship marketing: An exploratory study of German nurses", Health Mark Q, Vol.20, No.4, 63-82, 2003.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1300/J026v20n04\\_05](http://dx.doi.org/10.1300/J026v20n04_05)
- [13] M. S. Kim, N. H. Kim, "Impact of Self-Esteem and Job Stress on Job Satisfaction of the Emergency Medical Technicians", Korean J of Heal Ser Management, Vol.5, No.2, pp.147-155, 2011.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.4174/jkss.2011.80.2.147>
- [14] W. H. Mobley, "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover", J of Applied Psychology, Vol.62. No.2, 237-240, 1977.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- [15] R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter, "The measurement of organizational commitment", J of Vocational Behavior, Vol.14, No.2, pp.224-247, 1979.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- [16] M. H. Lee, "A Study of Hospital Nurse Organizational Character and Organizational Commitment", Kyunghee University, A thesis for the degree of master, 2000.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.2.219>
- [17] S. S. Park, J. S. Park, D. S. Park, "Influence of Job Satisfaction in Emergency Medical Technician within Hospital upon Organizational Commitment", J of Korean Soc of Emerg Med Tech, Vol.13, No.2, pp.99-107, 2009.
- [18] L. J. Williams, J. T. Hazer, "Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods". J of Applied Psychology, Vol.71, No.2, pp.219-231. 1986.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.2.219>
- [19] S. M. Kim, M. S. Jung, "Role of Emergency Medical Technician(EMT) in Hospital", J of Korean Soc of Emerg Med Tech, Vol.4, No.4, 31-34, 2000.
- [20] W. Y. Nho, J. K. Kim, "Emergency Physician Turnover in Private Clinics", J of Korean Soc Emerg Med, Vol.22, No.16, pp.716-727, 2011.
- [21] H. O. Kim, & B. S. Lee, "The influence of nursing organizational commitment and job satisfaction on

- intention of resignation of clinical nurses", J of Korean Nurs Admin, Vol.7, No.1, pp.85-95, 2001.
- [22] Y. A. Lim, K. Y. Kim, S. M. Choi, "Factors Affecting Job Satisfaction, Organizational Attachment and Job Leaving Attitude of General Hospital Employees by Job Category", J of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol.13, No.8, pp.3586-3596, 2012.
- [23] M. R. Kim, "Influential Factors on Turnover Intention of Nurses : The Affect of Nurse's Organizational Commitment and Career Commitment to Turnover Intention", J of Korean Nurs Admin, Vol.13, No.3, pp.335-344, 2007.
- [24] K. S. Bae. "The Relationship between the Job Satisfaction and the Turnover Intention of 119 Emergency Medical Technicians", KongJu National University, A thesis for the degree of master, 2010.
- [25] J. H. Jeong, "Job Satisfaction and Organizational Commitment among Emergency Medical Technicians of General Hospital", Catholic University of Daegu, A thesis for the degree of master, 2007.
- [26] D. S. Park, & S. S. Park, "Influence of Job Stress on Fatigue and Job Satisfaction - with Some 119 Emergency Medical Technician in Gyeonggido -", J of Korean Soc of Emerg Med Tech, Vol.12, No.3, pp.71-86, 2008.
- [27] S. G. Joe, "A Study on Organizational Commitment in Local Street-level Fire Station", Paichai University, A thesis for the degree of master, 2012.
- [28] M. O. Oh., M. H. Sung, Y. W. Kim, "Job Stress, Fatigue, Job Satisfaction and Commitment to Organization in Emergency Department Nurses", J of Korean Clinical Nursing Research, Vol.17, No.2, pp.215-227, 2011.
- [29] Medipana News, <http://www.medipana.com/>, "Necessity of 'legal re-establishment' in roles of doctor and emergency medical technician", January 31, 2009.
- [30] Dailymedi News, <http://www.dailymedi.com/>, "Possibility of expanding emergency medical technician's service area?", June 16, 2012.
- [31] Hankyoreh News. <http://www.hani.co.kr/>, "SOS in emergency medical technicians' with low wage and heavy labor", May 21, 2012.
- [32] H. S. Oh, "A Study of the Effect on the Motivation with Job Stress of the Emergency Room Nurses", ChungJu National University, A thesis for the degree of master, 2011.

**박 상 섭(Sang-Sub Park)**

[정회원]



- 2004년 2월 : 대구한의대학교 보건학 석사
- 2007년 2월 : 대구한의대학교 보건학 박사
- 2011년 8월 : 성균관대학교 약학 석사
- 2012년 3월 ~ 현재 : 고려대학교 약학 박사 재학 중
- 2010년 3월 ~ 현재 : 충청대학교 응급구조과 교수

<관심분야>

병원전 응급의료체계, 보건학, 약학

**박 재 성(Jae-Seong Park)**

[정회원]



- 2007년 2월 : 부산가톨릭대학교 보건학 석사
- 2007년 3월 ~ 현재 : 동주대학교 응급구조과 교수

<관심분야>

병원전 응급의료체계, 보건학