

응급실 간호사의 전문직 정체성, 역할갈등 및 직무만족도의 관계

최성인¹, 성미혜^{2*}

¹인제대학교 간호학과, ²인제대학교 간호학과, 건강과학연구소

Relationships among professional identity, role conflict and job satisfaction of nurses in emergency department(ED)

Sung-In Choi¹ and Mi-Hae Sung^{2*}

¹Department of Nursing, Inje University

²Department of Nursing, Inje University, Institute for Health Science

요약 본 연구는 응급실 간호사의 전문직 정체성, 역할갈등 및 직무만족도 간의 관계를 규명하고 응급실 간호사의 직무만족도에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 수행되었다. 2013년 7월 1일부터 7월 31일까지 B지역 2개의 3차병원과 5개의 2차병원을 포함하여 총 7개 병원의 응급실에서 근무하는 간호사 171명 중 응급실 근무경력이 최소 6개월 이상인 120명을 대상으로 자료를 수집하였다. 대상자의 전문직 정체성과 역할갈등, 전문직 정체성과 직무만족도는 양의 상관관계를 나타냈다. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 전문직 정체성과 '향후 응급실 근무 희망 여부'로 모형의 전체 설명력은 13.0%이었다. 이상의 연구 결과로, 응급실 간호사의 전문성을 향상시키기 위하여 학술대회 참가 및 전문성 강화 교육이 필요하며, 더 나아가 응급전문 간호사의 배출 및 활용이 필요하다고 본다.

Abstract The purpose of this study was to determine the relationships among professional identity, role conflict and job satisfaction of nurses in and emergency department and to verify the factors that influence the job satisfaction. The subjects were 120 nurses in the emergency department of 2 tertiary hospitals and 5 secondary hospitals located in B city from July 1, 2013 to July 31, 2013. The professional identity and role conflict, and the professional identity and job satisfaction showed positive correlations. The factors influencing the job satisfaction were found to be the professional identity and 'hoping to work at an emergency department in the future'. The full explanatory power of the model was 13.0%. Therefore, participating in a symposium and specialty enhancing training will be needed to enhance the specialty of emergency department nurses.

Key Words : Emergency Department, Job Satisfaction, Professional Identity, Role Conflict

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호사는 병원인력의 40% 이상을 차지하는 집단으로 병원의 경쟁력 및 생산성에 커다란 영향을 미친다[1]. 최근 응급실 내원 환자의 수와 중증도가 더해가고 비 응급 환자의 증가로 응급실 과밀화 현상이 심해짐에 따라 응급실 간호사의 업무가 과중되고 복잡해지고 있는데, 이

는 과중한 업무 부담 또한 많은 스트레스를 유발하고 직무만족감 저하와 이직으로 연결된다[2]. 간호 조직은 변화하는 환경에서 간호의 질과 비용 효과를 높이고 조직의 목표를 달성하기 위하여 노력해야 한다. 이를 위해 결근율과 이직률의 감소, 간호 생산성 향상에 긍정적인 영향을 주는 직무만족도를 증가시켜야 한다[3].

그동안 간호사의 직무만족도와 관련된 국내 연구에서는 이들의 직무만족도에 영향을 주는 요인으로 조직몰입

본 논문은 제1저자 최성인의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

*Corresponding Author : Mi Hae Sung(Inje Univ.)

Tel: +82-51-890-6825 email: nursmh@inje.ac.kr

Received February 5, 2014

(Revised 1st March 4, 2014, 2nd April 9, 2014)

Accepted June 12, 2014

[4], 소진[5], 역할갈등[1], 직무스트레스[6], 임파워먼트 [7] 등 다양한 요인들이 보고되었다. 그러나 전문직 정체성은 사회복지사[8], 사회체육지도자[9]를 대상으로 한 연구에서 전문직 정체성이 직무만족도에 영향을 주는 요인으로 밝혀졌다. 그러나, 간호사를 대상으로 이들 관계를 다룬 연구는 거의 없는 실정이다. 사회복지사를 대상으로 직업 정체성을 전문직 개념에서 접근하여 전문 직업성을 연구한 결과에서 전문 직업성이 직무만족 및 조직몰입과 유의한 정 상관관계가 있다고 하였다[8]. 응급실 간호사를 대상으로 한 연구[1]에서 전문직 정체성은 직무만족도와 순 상관관계를 나타내, 응급실 간호사들이 자신의 전문직 정체성을 긍정적으로 확고히 정립할 경우, 간호사 자신의 전문직 업무를 능률적으로 수행할 수 있음은 물론 직무만족도 역시 증가할 수 있음을 보여주었다. 이와 같이, 선행연구 결과를 볼 때 전문직 정체성이 응급실 간호사의 직무만족도와 관련이 있을 것으로 예측되므로 두 변인 간의 관계 규명이 필요하다. 또한 역할갈등은 직무만족도에 영향을 미치는 중요한 변수로, 응급실 간호사를 대상으로 한 연구에서는 응급실 간호사 자신의 역할이 전문적인 가치기준과 맞지 않거나 불필요하다고 생각될 때 역할갈등을 경험하는 것으로 나타났다 [9]. 그러나, 역할갈등과 직무만족도에 대한 연구는 많지 않다. 그 결과 또한 역할갈등과 직무만족도 간의 유의한 역 상관관계가 있는 것으로 나타난 연구[11]와 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타난 연구[12] 등 연구결과가 일치하지 않으므로 본 연구를 통하여 역할갈등과 직무만족도 간의 관계 규명이 필요하다.

건강 소비자에게 양질의 간호를 제공하기 위해서 전문직 업무를 효율적으로 수행하고 갈등에 대처할 수 있는 능력과 바람직한 간호 전문직의 정체성 확립이 무엇보다도 중요하다[13,14]. 이러한 전문직 정체성은 역할갈등과 상관관계가 있는 것으로 예측된다. 사회복지 전담 공무원을 대상으로 한 연구에서 전문직 정체성은 역할갈등, 역할모호성과 역 상관관계가 있다고 하여, 전문직 정체성이 높아질수록 역할갈등이 낮아지는 것으로 나타났다[15]. 간호사들이 경험하는 역할갈등은 간호업무를 수행하면서 직무의 범위와 수준이 모호하여 경험하게 되는 피할 수 없는 현상이다. 구성원들 간의 역할 기대와 역할 행동은 항상 일치하지 않으며, 오히려 역할 기대와 실제 역할 행동 간의 차이가 생김으로써 역할갈등이 야기되는 경우가 많다[1,16]. 특히 응급실 간호사들은 업무의 권한

과 책임 한계가 불분명한 상황에서 즉각적인 중재나 사정이 요구되므로 다른 의료인들과의 업무 중박이나 공백에 따른 갈등이 발생하게 된다. 어느 정도의 갈등은 문제 해결을 위해서 새로운 변화와 역할수행의 관점에서 역할 적응과 전문직 사회화와 창조성을 유발하거나 강력한 동기유발 인자로 작용할 수 있다. 그러나 적절한 조절이 불가능한 경우는 신체, 심리, 영적으로 여러 증상을 초래할 뿐만 아니라 직무만족, 결근, 이직에 영향을 주는 중요한 요소이다[17]. Moon의 연구에서 전문직 정체성은 역할갈등, 역할모호성과 역 상관관계가 있다고 하여, 전문직 정체성이 높아질수록 역할갈등이 낮아지는 것으로 나타났다[14]. 이러한 역할갈등은 직무만족도와 상관관계가 있는 것으로 보고되고 있는데[12], 특히 응급분야는 특성상 다른 병동과 구별되는 지식과 기술을 요구하는 특수한 분야로 구별된다. 고유의 응급실 간호업무가 강조되고 있음에도 불구하고 실제적으로 그 특성을 살리지 못하고, 응급실 간호사들의 뚜렷한 어떤 역할기준도 없이 응급실 간호사의 역할과 책임이 커지고 있다. 기존의 응급실 간호업무 이상으로 전문적인 업무가 기대되고 있는 실정에서 응급실 간호사들은 역할갈등과 직무에 대한 불만족이 야기될 수 있다[18]. 직무만족도에 대한 연구는 임상간호의 발전을 위하여 다수 이루어졌는데, 응급실 간호사의 직무만족도에 영향을 주는 요인에 관한 선행 문헌을 고찰해보면, 전문직 자아개념[1], 직무스트레스[18], 피로 [18]등 다양한 요인들이 보고되고 있으나, 전문직 정체성 및 역할갈등과 직무만족도 간의 관계를 본 연구가 미흡한 실정이다. 직무만족도에 전문직 정체성이 영향을 미친다는 연구결과[8]와 직무만족도에 역할갈등이 영향을 미친다는 연구결과[1]를 볼 때, 응급실 간호사의 전문직 정체성 및 역할갈등과 직무만족도 간의 관계가 있을 것으로 예측된다. 이에 본 연구는 효율적인 업무 수행을 위하여 응급실 간호사들의 전문직 정체성, 역할갈등 및 직무만족도 간의 관계를 확인하고 응급실 간호사의 직무만족도에 미치는 영향요인을 파악함으로써 응급실 간호사의 직무만족도를 증가시키는 방안을 모색하여 간호의 질적 향상에 기여하고자 한다.

1.2 연구 목적

본 연구의 목적은 응급실 간호사의 직무만족도에 미치는 영향요인을 확인하고자 함이며 구체적인 목적은 응급실 간호사의 전문직 정체성, 역할갈등 및 직무만족도

를 파악한다. 응급실 간호사의 직무만족도를 문항별 분석하여 정도를 파악하고 이들 변수 간의 상관관계 및 직무만족도 영향요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 응급실 간호사의 전문직 정체성, 역할갈등 및 직무만족도를 파악함은 물론 각 개념들 간의 관계를 규명하고 이들의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구는 B지역의 2개의 3차 병원과 5개의 2차 병원을 포함하여 총 7개 병원의 응급실에서 근무하는 간호사 중 응급실 근무경력이 최소 6개월 이상인 171명 중 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 대상자에게 설문지를 배부한 후 회수하였다. 표본 수는 G-Power analysis 3.1을 이용하여 산출하였으며, 분석하고자 하는 3개의 변수(전문직 정체성, 역할갈등, 직무만족도)에 대한 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 효과의 크기 .15, 검정력(1-β)을 95%로 계산하였다. 그 결과 119명으로 나왔으나, 탈락률을 고려하여 산출 결과보다 많은 140명을 대상으로 자료수집을 하였다. 총 140부의 설문지 중 129부(회수율 92%)가 회수되었으며, 응답이 불완전한 설문지 9부를 제외한 총 120부를 본 연구의 자료로 활용하였다.

2.3 연구 도구

본 연구를 위해 구조화된 설문지를 사용하였으며 설문지는 대상자의 일반적 특성에 대한 내용 15문항, 전문직 정체성에 대한 내용 21문항, 역할갈등에 대한 내용 30문항, 직무만족도에 대한 내용 38문항의 총 104문항으로 구성되어 있다.

2.3.1 응급실 간호사의 전문직 정체성

전문직 정체성은 체계적인 학식과 장기간의 교육과 경험에 의해 공공에 대한 전문적 서비스를 제공하는 직업을 가진 자가 사회적 맥락 안에서 자신의 전문성을 스스로 판단하는 주관적인 평가[19]로, Park[20]이 사회복지사의 직업적 정체성을 측정하기 위하여 사용한 도구를

Kim 등[21]이 응급실 간호사의 상황에 맞게 바꾸어 사용한 도구로 총 21문항의 Likert 5점 척도를 사용한 점수를 말한다. ‘매우 그렇다’5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’1점까지 점수를 배정하였고, 부정 문항은 역 환산하였으며, 점수가 높을수록 전문직 정체성 정도가 높음을 의미한다. Kim 등[21]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach’s α =.85이었고, 본 연구에서의 신뢰도는 .81이었다.

2.3.2 역할갈등

역할갈등은 어떤 개인에게 양립할 수 없는 역할이 주어진 상황[22]으로, Kim과 Park[22]이 간호사의 역할갈등을 측정하기 위해 개발한 도구로, 이 도구는 역할 모호 13문항, 협조 부족 5문항, 환경 장애 5문항, 능력 부족 7문항 등 총 30문항으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’1점까지 점수를 배정하였다. 최저 30점에서 최고 150점까지 측정되며 점수가 높을수록 역할갈등 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach’s α =.94였고, 본 연구에서는 .91이었다. 세부적으로 영역별 역할갈등의 신뢰도는 역할 모호 요인 .89, 협조 부족 요인 .85, 환경 장애 요인 .85, 능력 부족 요인 .89이었다.

2.3.3 직무만족도

직무만족도는 개인의 직무에 대한 호의적 태도[23]로, 의사, 간호사, 보건인력의 직무만족을 측정하기 위해 Slavitt 등[24]이 개발한 도구를 Lee와 Hong[18]이 응급실 간호사의 직무만족도를 측정하기 위해 수정, 보완한 도구로, 이 도구는 총 38문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 척도로, ‘매우 그렇다’5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’1점까지 점수를 배정하였다. 부정 문항은 역산 처리하였으며, 점수가 높을수록 직무만족도가 높다는 것을 의미한다. Lee와 Hong[18]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach’s α =.87이었고, 본 연구에서는 .91이었다.

2.4 자료 수집 방법

자료 수집 기간은 2013년 7월 1일부터 7월 31일까지이고, 본 연구자가 기관윤리위원회(IRB)의 승인(승인번호: 2-1041024-AB-N-01-20130618-HR-001-003-02)을 받은 후 대상 병원의 간호부장에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 협조를 구했다. 자료수집 방법은 본 연구자가 연구 대상자에게 연구에 대하여 설명한 뒤 동의한 경우

서면동의서를 받고 윤리적 측면을 설명한 후 설문지를 배부, 수거하였다.

2.5 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 19.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 응급실 간호사의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로, 전문직 정체성, 역할갈등 및 직무만족도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족도는 t-test, ANOVA를 이용하였으며, 사후 검정은 Scheffe test로 하였다. 세 변수 간의 상관관계는 Pearson 상관계수를 이용하여 검정하였고, 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 단계적 다중 회귀분석으로 분석하였다.

2.6 연구의 제한점

본 연구는 B시 소재의 응급실 간호사들을 대상으로 하였으므로 연구결과를 응급실 간호사 전체에 일반화하는데 신중을 기하여야 한다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자들의 일반적 특성에서 평균 연령은 28.87±5.29세 이었으며, 결혼 상태는 미혼이 77.5%(93명), 기혼이 22.5%(27명)으로 나타났고, 종교 유무는 '있다'가 37.5%(45명), '없다'가 62.5%(75명)이었다. 교육수준은 3년제 졸업이 66.6%(80명)로 많았으며, 현재 직위는 일반간호사가 91.6%(110명)로 일반 간호사가 대부분이었고, 응급실 근무 희망 여부는 '예'가 64.1%(77명), '아니오'가 35.8%(43명)이었다. 밤 근무 여부에는 '예'가 46.6%(56명)이었으며, 이직 경험은 '예'가 27.5%(33명), '아니오'가 72.5%(87명)이었다.

[Table 1] Job Satisfaction by General Characteristics of Subjects (N=120)

Characteristics	Categories	n	%	Mean	SD	t/F	p
Sex	Male	10	8.3	2.91	0.19	0.30	0.584
	Female	110	91.6	2.84	0.37		
Age in years	≤24	20	16.6	2.85	0.32	0.29	0.835
	25-29	61	50.8	2.83	0.37		
	30-34	26	21.6	2.85	0.38		
	≥35	13	10.8	2.93	0.33		

Marital status	Single	93	77.5	2.82	0.31	2.14	0.146
	Married	27	22.5	2.93	0.47		
Religion	Yes	45	37.5	2.91	0.46	2.57	0.111
	No	75	62.5	2.81	0.26		
Education level	Junior College	80	66.6	2.79	0.31	2.11	0.125
	University	24	20	2.96	0.49		
	Graduate	16	13.3	2.87	0.33		
Total clinical careers(year)	<5	65	54.1	2.85	0.36	1.42	0.244
	5-10	40	33.3	2.79	0.29		
	≥11	15	12.5	2.97	0.45		
Career of emergency room(years)	<1	17	14.1	2.94	0.32	0.79	0.502
	1-3	35	29.1	2.83	0.37		
	4-5	33	27.5	2.88	0.40		
Current position	Staff nurse	110	91.6	2.84	0.36	0.91	0.404
	Charge nurse	7	5.8	2.80	0.32		
Hoping to work as an ED nurse	Yes	77	64.1	2.92	0.38	9.91	0.002
	No	43	35.8	2.71	0.27		
Working on night shift	Yes	56	46.6	2.85	0.31	0.02	0.891
	No	64	53.3	2.84	0.39		
intention to turnover	Yes	33	27.5	2.93	0.40	2.51	0.115
	No	87	72.5	2.81	0.33		
Monthly income (10000won)	<200	46	38.3	2.81	0.37	0.48	0.686
	200-249	30	25	2.84	0.37		
	250-299	37	30.8	2.79	0.33		
	≥300	7	5.8	2.91	0.42		
Sleeping time(hours)	≤5	18	15	2.88	0.52	0.20	0.820
	6-8	91	75.8	2.85	0.33		
	>8	11	9.1	2.79	0.26		
Main reason for working	For economic reason	73	60.8	2.81	0.36	1.05	0.374
	For self-realization	9	7.5	2.94	0.41		
	Preferring a career woman to a house wife	7	5.8	2.81	0.17		
	Utilizing specialty and aptitude	31	25.8	2.92	0.35		
Spending time to enrich your life	Never	19	15.8	2.82	0.52	1.80	0.151
	Unusually	56	46.6	2.79	0.32		
	Usually	35	29.1	2.90	0.28		
	Frequently	10	8.3	3.04	0.32		

3.2 대상자의 전문직 정체성, 역할갈등 및 직무만족도

직장생활을 하는 가장 큰 이유로 '경제적인 도움을 얻기 위해서'가 60.8%(73명)로 가장 많았고, 내 삶을 풍요롭게 할 수 있는 시간을 보내는지에 대한 질문에는 '별로 그렇지 않다'가 46.67%(56명)로 가장 많았다. 총 근무경력 평균 69.82±55.75개월이었으며, 응급실 경력은 평균 47.8±33.46개월이었다. 평균 수입은 238±54.87만원이고, 평균 수면시간은 6.9±1.34시간으로 나타났다[Table 1].

본 연구의 전문직 정체성, 역할갈등 및 직무만족도를 조사한 결과는 Table 2와 같다. 전문직 정체성의 평균평점은 총 5점 만점에 3.38±0.35점이었으며, 역할갈등의 정도는 총 5점 만점에 평균평점 3.87±0.45점이었으며, 영역별로는 환경 장애가 평균평점 4.16±0.59점으로 가장 높았

고, 역할 모호가 평균평점 3.84±0.48점, 협조 부족이 평균평점 3.73±0.58점, 능력 부족이 평균평점 3.84 ±0.62점이었다. 직무만족도는 총 5점 만점에 평균평점이 2.85±0.35점이었다.

[Table 2] The Degree of Professional Identity, Role Conflict, Job Satisfaction (N=120)

Variables	Categories	Min	Max	Mean(SD)
Professional Identity		2.52	4.33	3.38(0.35)
Role Conflict	Role Ambiguity	2.38	5	3.84(0.48)
	Lack of Cooperation	2.20	5	3.73(0.58)
	Environmental Stress	2.00	5	4.16(0.59)
	Lack of Ability	1.29	5	3.84(0.62)
	Total	2.43	5	3.87(0.45)
Job Satisfaction		1.89	4.21	2.85(0.35)

한편, 대상자가 지각하는 직무만족도의 문항별 분석결과는 Table 3과 같다. 총 38문항 중 점수가 가장 높은 문항은 ‘내가 하는 일은 중요하다는 점에 추호의 의심도 없다’가 평균평점 3.70±0.79점으로 나타났고, 그 다음으로 높은 문항은 ‘동료 간호사끼리 업무가 매우 바쁠 때 서로 도우며 일한다’가 평균평점 3.60±0.87점으로 나타났다. 반면 가장 낮은 점수는 ‘현재 나의 보수는 만족스럽다’가 평균평점 2.08±0.99점으로 나타났다.

[Table 3] The Degree of Job Satisfaction per Question (N=120)

Question	Mean(SD)
I have no doubt about the importance of my job.	3.70(0.79)
We, nurses, help each other while we are very busy.	3.60(0.87)
There are big differences between administration and nursing department.	3.52(0.79)
Good cooperation systems are established among other grades of nursing jobs.	3.51(0.71)
The nursing job is recognized as a professional compared with other jobs.	3.42(0.92)
I'm more satisfied with working at this hospital due to its good working circumstances than working at other hospitals of higher pay.	2.44(0.95)
There are a lot of chances for promotion in proportion to my ability and career.	2.30(0.87)
The pay is reasonable for my ability and career.	2.16(0.86)
The nurses' pay of this hospital is higher than that of other hospitals.	2.15(0.87)
I'm satisfied with my pay.	2.08(0.99)

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이

연구 대상자들의 일반적 특성에 따른 직무만족도 의 차이는 성별($t=0.30, p=0.584$), 연령($t=0.29, p=0.835$), 결혼 상태($t=2.14, p=0.146$), 종교 유무($t=2.57, p=0.111$), 교육수준($t=2.11, p=0.125$), 총 근무경력($t=1.42, p=0.244$), 응급실 경력($t=0.79, p=0.502$), 현 직위($t=0.91, p=0.404$), 향후 응급실 근무 희망($t=9.91, p=0.002$), 밤 근무 여부($t=0.02, p=0.891$), 이직 경험($t=2.51, p=0.115$), 총 수입($t=0.48, p=0.696$), 수면시간($t=0.20, p=0.820$), 직장생활을 하는 가장 큰 이유($t=1.05, p=0.374$), 내 삶을 풍요롭게 할 수 있는 시간($t=1.80, p=0.151$)으로, ‘향후 응급실 근무 희망 여부’($t=9.91, p=0.002$)가 직무만족도에 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다[Table 1].

3.4 대상자의 전문직 정체성, 역할갈등 및 직무만족도와의 상관관계

응급실 간호사의 전문직 정체성, 역할갈등 및 직무만족도 간의 상관관계 결과는 Table 4와 같다. 응급실 간호사의 전문직 정체성과 역할갈등은 양의 상관관계($r=0.38, p<.001$)를, 전문직 정체성과 직무만족도는 양의 상관관계($r=0.32, p<.001$)를 나타냈다. 전문직 정체성이 증가할수록, 역할갈등과 직무만족도가 증가하는 것으로 나타났다.

[Table 4] Correlation among Professional Identity, Role Conflict and Job Satisfaction (N=120)

	Professional Identity $r(p)$	Role Conflict $r(p)$
Role Conflict	0.35(<.001)	
Job Satisfaction	0.30(<.001)	0.08(.349)

3.5 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

응급실 간호사의 직무만족도 영향요인은 Table 5와과 같다. 응급실 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위하여 일반적 특성 중 직무만족도에 차이를 나타낸 향후 응급실 근무 희망 여부와 전문직 정체성을 독립변수로 투입하고, 불연속 변수는 가변수로 전환한 후 다중회귀분석을 실시하였다.

[Table 5] Influencing factors on Job Satisfaction (N=120)

Variables	B	SE	β	t	p	Adj R ²	F	p
Constant	1.75	0.29		6.04	<0.001			
Professional identity	0.29	0.09	0.29	3.36	0.001	0.05	13.44	p<0.001
Hoping to work as an ED nurse (Yes)*	0.16	0.07	0.21	2.38	0.019	0.130		

*Dummy variable

분석 결과, Durbin-Watson 통계량이 1.986으로 자기상관이 없고, 다중공선성 문제는 공차한계(tolerance)가 0.97로 0.1 이상으로 나타났으며, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor: VIF)값이 1.02로 기본인 10 이상을 넘지 않아 다중공선성 문제가 없는 것으로 나타났다. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 전문직 정체성이 9.5%의 설명력을 보였으며, 향후 응급실 근무 희망 여부를 포함한 전체 설명력은 13.0%였다.

4. 논의

본 연구에서 응급실 간호사의 전문직 정체성 정도는 총 5점 만점에 평균평점이 3.38점으로, 응급실 간호사를 대상으로 한 Kim 등[21]의 연구에서 3.51점으로 나온 결과와 유사하였다. Kim[25]의 연구에서 수술실 간호사들은 새로운 장비와 새로운 수술기법의 꾸준한 발전으로 전문성 향상을 위한 외부 교육이나 학위 취득 등의 노력을 하고 있다고 하였는데 반해, 본 연구에서는 전문직 정체성의 세부항목 중“나는 체계적으로 간호(또는 응급간호) 관련 전문잡지와 신문을 읽는다”가 2.2점으로 항목 중 가장 낮은 점수를 나타냈다. 이러한 결과를 볼 때 응급실 간호사가 자신의 전문성을 향상시키기 위해 다른 영역의 간호사보다 노력을 하지 않는다는 것을 알 수 있다. 우리나라는 다른 병동과 구별되는 지식과 기술이 요구되어지는 응급실 간호사의 전문성을 인식하여 2003년부터 응급전문간호사 제도가 법제화되어졌다. 2012년 보건복지통계연보에 따르면 2011년 총 간호사 수가 291,218 명인데 비해 응급전문간호사는 187명에 불과하고, 또한 응급의료기관 수가 전국 462개소로, 응급의료기관 당 응급전문간호사는 0.4명으로 간호사 중 응급전문간호사보다 일반 간호사가 대부분인 실정이다[26]. 따라서, 응급실 간호사의 전문직 정체성을 향상시키기 위해 지속적인 응급전문간호사의 양성이 필요하고, 그에 따른 제도적 뒷받침이 필요하다고 사료된다. 또한 응급실은 타 병동과

구별되는 전문적인 지식과 기술을 필요로 하는 부서이므로 각종 학술대회에 참가하고 전문성을 강화시키기 위한 교육이 필요하다고 본다. 이러한 간호사를 위한 다양한 프로그램의 개발 및 적용을 통하여 응급실 간호사가 자신의 직업에 대한 전문성을 인식할 뿐 아니라, 대상자에게도 질 높은 간호를 제공하기 위한 노력이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 역할갈등 정도는 총 5점 만점에 평균평점이 3.87점으로, 응급실 간호사를 대상으로 한 Sung과 Oh[1]의 연구에서 3.37점, 신경외과 간호사를 대상으로 한 Lee[2]의 연구에서 3.6점보다 높게 나왔다. 이는 매년 증가되는 응급환자의 수에 따라 근무량이 늘어남으로써 의사, 환자, 간호사 사이에서 역할갈등이 증가되고, 일반 병동보다 즉각적인 사정과 중재를 많이 적용함으로써 다른 부서의 간호사보다 상대적으로 역할갈등이 높아지는 것으로 판단된다. 이러한 결과는 우리나라의 경우 권역 응급의료센터, 전문응급의료센터 지정기준의 인력기준 중 의사, 간호사, 응급구조사의 수는 명시되어 있지만 구체적인 업무 범위 또는 능력 수준에 대해서는 명시되어 있지 않은 것[13]과 관련되어 있다고 본다. 또한 이 문제는 응급실 간호사들의 역할갈등을 증가시키고 있는 것으로 생각된다. 영역별 역할갈등 정도를 살펴보면 환경 장애가 4.16점으로 가장 높았고 다음이 역할 모호가 3.84점, 능력 부족이 3.84점, 협조 부족이 3.73점 순으로 나타났는데, 이러한 결과는 한 응급실 간호사를 대상으로 한 Sung과 Oh[1]의 연구결과와는 일치하지 않는 것이다. 이와 같이 선행연구 결과와 차이가 있는 것은 대상자의 특성과 관련이 있을 것으로 사료되지만, 응급실 간호사의 역할갈등에 대한 구체적인 규명을 위해서는 응급실 간호사를 대상으로 어떤 영역에서 갈등이 높은지를 확인하고 응급실 간호사의 역할갈등을 완화시킬 수 있는 요인을 찾는 추후 연구가 필요하다.

본 연구에서 직무만족도는 총 5점 만점에 평균 2.85점으로 응급실 간호사를 대상으로 한 Lee와 Hong[18]의 연구에서 2.75점으로 나타난 연구 결과와 유사한 결과로 응급실 간호사의 직무만족도가 높지 않음을 알 수 있었다. 직무만족도 문항을 분석한 결과, ‘내가 하는 일은 중요하다’는 점에 추호의 의심도 없다’가 3.70점으로 가장 높은 점수를 보였는데, 이는 자신의 일을 인정할수록 직무만족도가 높음을 보여주는 것이라 할 수 있다. 또한, ‘현재 나의 보수는 만족스럽다’가 2.15점으로 가장 낮은 점수를

보였는데, 이는 Lee와 Hong[18]의 연구결과와 일치하는 것이다. Ericsson, Charness, Hoffman,과 Feltovich[27]는 전문성 수준에 따라 보상이 이루어지게 되면 개인은 자신의 전문성 개발에 주력하게 되고, 조직의 성과도 높아지게 된다고 주장하면서 전문성에 대한 보상은 직업 전체에 대한 보상과 구별되어야 함을 강조하였다. 보수와 관련해서는 단순히 간호사들만의 문제가 아닐 뿐더러, 간호사들만의 해결 방법을 모색할 수 없는 문제이기도 하나 지속적인 문제 제기가 이루어지고 있으므로, 간호사들의 요구도를 조사 및 평가하여 보수의 적정성 문제 또는 다른 보상의 방법을 모색해야 할 것으로 생각된다.

일반적 특성 중 직무만족도에 통계적으로 유의한 항목은 향후 응급실 근무의 희망 여부로 나타냈는데, 이는 자신의 일에 책임감을 느끼거나, 자신의 상황에 만족하거나 혹은 개선해 나가면서 이겨내겠다는 신념이 향후 응급실 근무의 희망 여부에 영향을 미치고, 또 직무만족도에 긍정적인 영향으로 작용되어 향후 응급실 근무를 희망하는 군이 직무만족도가 높은 것으로 생각된다. 따라서, 주변 사람들의 격려와 지지가 향후 응급실 근무 여부에 영향을 미쳐 직무만족도를 높이는 요인이라고 생각된다. 또한, 간호업무환경과 이직의도 간에 부적 상관관계를 나타내 병원 간호사들이 근무환경이 좋으면 직무만족도가 높아지고, 이직의도가 낮게 나타난 Kang[28]의 연구결과에서처럼 응급실 간호사들이 자신의 근무지에서 계속 근무할 자세를 가질 수 있도록 응급실 내 업무환경의 개선은 물론 응급실 간호사들에게 인센티브를 제공하는 등의 복지 제도도 마련하여 계속해서 응급실 근무를 희망할 수 있도록 근무환경을 개선할 필요가 있다고 본다. 한편, 직무만족도는 다양한 일반적 특성에 따라 유의한 차이를 보일 수 있다고 생각되므로, 좀 더 많은 대상자와 전문직 정체성에 미치는 다양한 일반적 특성을 포함한 추후 연구가 필요하다고 본다.

본 연구에서 전문직 정체성과 역할갈등은 순 상관관계를 나타냈는데, 전문상담교사를 대상으로 한 Kim 과 Yu[19]의 연구에서는 전문직 정체성과 역할갈등 간의 유의한 상관관계가 나타나지 않았다고 하여 본 연구결과와 상반된 결과를 나타냈다. 하지만 본 연구에서는 역할갈등의 요인에 환경적 요인과 협조와 같은 외적인 기대요인까지 포함한 것에 반해 Kim 과 Yu[19]의 연구에서는 역할갈등을 자신이 바라보는 역할 기대와 역할 수행의 차이로 본 만큼 각각의 연구결과가 달라질 수 있다고 본

다. Sung과 Oh[1]는 응급실은 업무의 특성상 여러 의료인들이 같이 협동하여 응급관리가 이루어지기 때문에 응급실 간호사가 자신의 직업에 대한 전문직 정체성이 긍정적으로 확립되었을지라도 업무 수행 과정에서 역할갈등이 발생할 수 있다고 하였다. 전문직 정체성은 직무만족도와 순 상관관계를 나타냈는데, 이러한 결과는 응급실 간호사들이 자신의 전문직 정체성을 긍정적으로 확고히 정립할 경우, 간호사 자신의 전문적 업무를 능률적으로 수행할 수 있음은 물론 직무만족도 역시 증가할 수 있음을 시사하는 것이라 할 수 있다. Sung과 Oh[1]는 응급실 간호사들이 자신의 업무에 대한 확고한 직업관을 형성할 수 있도록 도와주어야 하며, 이들이 적절한 역할을 수행할 때 응급실 간호사의 직무만족도가 향상된다고 하였다. 역할갈등과 직무만족도 간의 관계를 규명하고자 한 선행 연구를 보면, 두 변수 간에 유의한 상관관계가 있다고 나타난 연구 결과[11]와 유의한 상관관계가 없다고 한 연구 결과[12]들로 결과의 일관성이 결여되어 있었다. 이와 같이 응급실 간호사를 대상으로 한 역할갈등과 직무만족도에 대한 연구가 많지 않은 가운데 연구의 결과에서 일관성이 결여되어 있으므로 추후 지속적인 연구를 통한 이에 대한 관계 규명이 필요하다고 본다. 본 연구에서 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과에서 전문직 정체성이 9.5%의 설명력을 보였으며, ‘향후 응급실 근무 희망 여부’를 포함하여 전체 13.0%의 설명력을 보여, 응급실 간호사의 직무만족도를 향상시키기 위하여 전문직 정체성을 높이기 위한 방안의 모색이 필요하다고 생각된다. 그러나 본 연구결과로 직무만족도에 영향을 미치는 요인에 대하여 13.0%밖에 설명하지 못하였으므로 응급실 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 추가적 연구가 필요하다고 사료된다.

이상의 결과를 통하여 응급실 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인이 전문직 정체성과 ‘향후 응급실 근무 희망 여부’로 확인되었다. 따라서 응급실 간호사의 양질의 간호 제공, 생산성 향상 및 이직률 저하를 위하여 직무만족도를 높이기 위해서는 각종 학술대회 참가 및 전문성 강화 교육, 응급실 간호사를 위한 다양한 프로그램을 개발 및 적용하여 이들의 전문직 정체성을 높여줄 필요가 있으며, 아울러 응급전문간호사의 지속적인 양성으로 응급실 간호사의 전문직 정체성을 향상시켜야 한다. 또한, 이들이 계속해서 응급실 근무를 희망할 수 있도록 병원 관리자는 간호등급 향상 및 특수부서에 대한 인센

티브 제공 등으로 이들의 근무환경을 개선하는 등의 노력이 필요하다고 본다. 이러한 전략을 통해 응급실 간호사가 계속해서 응급실에 근무할 수 있도록 도와줄 필요가 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 응급실 간호사의 전문직 정체성, 역할갈등 및 직무만족도 간의 관계를 규명하고 응급실 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 시도하였다. 연구 대상은 응급실 간호사 120명으로 자료 수집은 2013년 7월 1일부터 7월 31일까지 실시되었다. 수집된 자료는 SPSS Win 19.0 프로그램을 이용하여 기술적 통계, t-test, ANOVA, Pearson 상관계수, 단계적 다중회귀 분석으로 분석하였다.

응급실 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로는 전문직 정체성과 '향후 응급실 근무 희망 여부'로 나타났다. 전문직 정체성이 9.5%의 설명력을 보였으며, 향후 응급실 근무 희망여부를 포함한 전체 설명력은 13.0%였다. 이상의 연구 결과로 응급실 간호사의 전문성을 향상시키기 위하여 학술대회 참가 및 전문성 강화 교육이 필요하며, 더 나아가 응급전문간호사의 배출 및 활용이 필요하다고 본다. 또한, 응급실 근무를 희망하는 군이 계속해서 근무를 희망할 수 있도록 특수부서에 대한 인센티브 제공과 같은 전문성 수준에 따른 보상과 간호등급 향상으로 인한 근무환경 개선 등 다양한 프로그램 개발과 근무환경 개선을 도모할 전략을 마련하고, 이를 토대로 응급실 간호사의 직무만족도를 높이기 위한 중재 전략이 요구된다. 그러나, 본 연구의 직무만족도에 대한 영향요인의 설명력이 비교적 낮았으므로 응급실 간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 변수에 대한 규명이 다양한 변수를 포함한 추후 연구를 통해 이루어져야 할 것으로 본다.

References

[1] M. H. Sung, M. O. Oh, "The relationships of professional self-concept, role conflict and job satisfaction on emergency department nurses", *Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol. 18, No. 1, pp. 107-115,

2011.

[2] C. Billie, K. Louise, "Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurse: A review of the research literature", *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 44, pp. 297-314, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004>

[3] K. H. Nam, J. H. Park, "A study on the relationship of empowerment with job satisfaction and organizational commitment perceived by nurses", *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 8, No. 1, pp. 137-150, 2002.

[4] M. J. Kim, S. S. Han, "Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and job experience between national/public hospital nurses and private hospital nurses", *Journal of East-West Nursing Research*, Vol. 13, No. 1, pp. 22-30, 2007.

[5] M. H. Sung, "Relationship of the experience of violence to burnout and job satisfaction in emergency department nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 14, No. 2, pp. 83-92, 2008.

[6] B. N. Kim, H. S. Oh, Y. S. Park, "A study of nurses' resilience, occupational stress and satisfaction", *Korean Journal Occupational Health Nursing*, Vol. 20, No. 1, pp. 14-23, 2011.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2011.20.1.014>

[7] M. S. Koh, "A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses", *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 9, No. 3, pp. 315-327, 2003.

[8] M. J. Cha, S. B. Je, "Mediating effect of professional identity on the relationship between job- and organization-related factors and job satisfaction among social workers in senior welfare facilities", *Journal of the Korean Gerontological Society*, Vol. 29, No. 2, pp. 669-682, 2009.

[9] T. J. Chon, J. S. Kim, O. Y. Cho, "The mediating effect analysis of job satisfaction between professional identity and turnover intention of sport for all leaders", *Journal of Leisure and Recreation Studies*, Vol. 32, No. 2, pp. 93-104, 2008.

[10] B. Piko, "Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 43, No. 3, pp. 311-31, 2005.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.05.003>

[11] L. Wu, I. J. Norman, "An investigation of job satisfaction, organizational commitment and role conflict and ambiguity in a sample of Chinese undergraduate nursing

- students", Nurse Education Today, Vol. 26, pp. 304-314, 2006.
 DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2005.10.011>
- [12] H. J. Lee, "Study on role conflict and job satisfaction of neurosurgery nurse specialist", Department of nursing Gyeongsang National University Unpublished master's thesis, 2005.
- [13] B. J. Kim et. al., "A study of job analysis of the emergency room nurse", Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol. 12, No. 1, pp. 81-95, 2006.
- [14] E. A. Herda, "Research conversations and narrative, a critical hermeneutic orientation in participatory inquiry", Praeger(Westport), pp. 1-5, 1999.
- [15] Y. J. Moon, "Latent means analysis of mentor of role stress, professional identity and job performance for public social workers", Korean Journal of Social Welfare Studies, Vol. 35, pp. 93-115, 2007.
- [16] K. D. Park, "Organizational behavior", Seoul: Parkyoungsa, 2006.
- [17] J. Almost, "Conflict within nursing work environments: concept analysis", Journal of Clinical Nursing, Vol. 12, pp. 625-629, 2005.
- [18] K. M. Lee, M. S. Hong, "A study on relationships of work stress, fatigue, and job satisfaction in emergency room nurses", Chonnam Journal of Nursing Science, Vol. 8, No. 1, pp. 87-103, 2003.
 DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1742-7924.2010.00162.x>
- [19] J. S. Kim, K. L. Yu, "A moderating effect of professional identity for the professional school counselors in the relationship between role conflict and burnout", The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy", Vol. 22, No. 1, pp. 53-69, 2010.
- [20] J. W. Park, "Study on the professional identity of social worker", Seoul National University Unpublished doctoral dissertation, 1994.
- [21] J. H. Kim, H. Y. An, M. R. Yeom, M. Y. Lee, "A study of emergency room nurses' burn-out, nursing performance, and professional identity", Korean Journal Occupational Health Nursing, Vol. 19, No. 1, pp. 50-59, 2010.
- [22] M. S. Kim, S. Y. Park, "Development of a role conflict scale for clinical nurses", Journal of Korean Academy of Nursing, Vol. 25, No. 4, pp. 741-750, 1995.
- [23] Y. K. Shin, "Management for human respect", Seoul: Dasan, 2007.
- [24] D. B. Slavitt, P. L. Stamps, E. B. Piedmont, A. M. Haase, "Nurses Satisfaction with their work situation", Nursing Research, Vol. 27, No. 2, Mar-Apr, pp. 114-120, 1978.
 DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00006199-197803000-00018>
- [25] M. J. Kim, "Organizational culture, professional identity and organizational performance in operating room", Department of nursing Hanyang University Unpublished master's thesis, 2013.
- [26] MOHW, "Division of Healthcare Resources Policy", License information system of MOHW, 2012.
- [27] K. A. Ericsson, N. Charness, R. R. Hoffman, P. J. Feltovich, "The cambridge handbook of expertise and expert performance", Cambridge: Cambridge University Press, 2007.
- [28] K. N. Kang, "Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals", Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 18, pp. Vol. 12, pp. 625-629, 2012.

최 성 인(Sung In Choi)

[정회원]



- 2014년 2월 : 인제대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2013년 9월 ~ 2014년 4월 : 인제대학교 간호학과 조교

<관심분야>
 응급간호, 여성건강

성 미 혜(Mi Hae Sung)

[정회원]



- 1981년 2월 : 경희대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 1996년 2월 : 경희대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1996년 9월 ~ 현재 : 인제대학교 간호학과 교수

<관심분야>
 여성건강, 건강증진