

직장 내 괴롭힘이 응급구조사의 조직몰입 및
이직의도에 미치는 영향

- 의료기관에 종사하는 1급 응급구조사 대상으로 -

박초희 · 정준호 · 윤성우*

남서울대학교

Perceived Effect of Workplace Bullying in Paramedics on
Organizational Commitment and Turnover Intention

- For the Paramedics Working at Hospitals -

Cho Hui Park · Jun-Ho Jung · Seong-Woo Yun*

Namseoul University

E-mail : love8654@hanmail.net

요 약

본 연구는 직장 내 괴롭힘이 응급구조사의 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구이다. 연구대상자는 현재 의료기관에 종사하는 1급 응급구조사를 대상으로 하였고, 설문지는 일반적 특성 13 문항, 직장 내 괴롭힘 20문항, 조직몰입 12문항, 이직의도 6문항으로 구성되어있다. 대상자의 직장 내 괴롭힘, 조직몰입, 이직의도 간의 상관관계를 분석한 결과, 직장 내 괴롭힘과 조직몰입은 유의한 음(-)적 상관관계를 나타냈고($r=-.457, p<.001$), 직장 내 괴롭힘과 이직의도는 유의한 양(+)적 상관관계를 나타냈으며($r=.389, p<.001$), 조직몰입과 이직의도는 유의한 음(-)적 상관관계를 나타냈다($r=-.775, p<.001$).

ABSTRACT

This study aims to investigate organizational commitment and turnover intention that are affected by workplace harassment. The participants of this study were paramedics working at hospitals and the questionnaire used in the study consisted of a total of 51 questions; 13 on general characteristics, 20 on workplace harassment, 12 on organizational commitment, and 6 on turnover intention. In this study, the correlation between workplace harassment, organizational commitment, and turnover intention was analyzed. The analysis showed a significant negative (-) correlation between workplace bullying and organizational commitment ($r=-.457, p<.001$), and a significant positive (+) correlation between workplace bullying, and turnover intention ($r=.389, p<.001$), and a significant negative (-) correlation between organizational commitment and turnover intention ($r=-.775, p<.001$).

키워드

Workplace Bullying, Organizational Commitment, Turnover Intention, Paramedic

1. 서 론

응급구조사(Paramedic)는 다양한 대량 재해가 발

생하고 그 당시 제대로 된 응급처치가 이루어지지 않아 부상이 악화되는 등의 결과로 당시 열악한 응급의료 현실을 보여주었으며, 그 계기로 응급의료 발전을 위해 응급의료체계 구축과정에서 응급구조사 양성을 시작하였고, 응급구조사의 중요성이

* corresponding author

강조되면서 1995년 대학교에 응급구조학과가 신설되었다. 현재 응급구조사는 의료기관을 비롯하여 소방공무원, 해양경찰, 보건직 공무원, 군대, 시설구급대, 의료관련 업체, 산업체, 스포츠시설 안전요원 등 다양한 분야에서 각자 맡은 직분에 따라 응급환자를 위해 활발히 활동하고 있다[1]. 통계에 따르면 1996년 1급 응급구조사를 처음으로 배출시켰으며, 2012년부터 1급 응급구조사를 매년 1,000명 이상 배출되었으며, 2020년 기준으로 현재 응급구조사의 수는 1급 22,122명, 2급 21,073명으로 합계 43,195명이다. 취업 현황으로는 소방 관련 기관 21,722명, 기타 국가기관 1,856명, 의료기관 4,190명, 응급환자 이송업체 등 2,216명으로 총 29,984명이 응급구조사로 일하고 있으며, 약 10,000명의 응급구조사는 일을 하고 있지 않은 상태이다[2]. 응급구조사의 이직의도는 높은 축에 속하며, 이직률이 높은 그 이유를 파악하기 위해 응급구조사의 스트레스에 대해 조사한 결과 소속감 결여, 업무과중, 역할갈등에서 오는 대인관계의 문제, 직장 내 괴롭힘 등이 있다[3]. 응급구조사는 다양한 이유로 조금이라도 더 나은 병원이나 직장을 찾아 이직하는 경우가 매우 많으나, 응급구조사에 대한 이직의도 연구가 부족한 상태이다. 따라서 본 연구에서는 의료기관에 종사하는 1급 응급구조사를 대상으로 직장 내 괴롭힘이 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아보려 한다.

II. 연구 설계

1. 연구 대상

현재 의료기관에 종사하는 1급 응급구조사를 대상으로 한다. 대상자 수는 G*power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 중간효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .80, 예측변수 13개로 지정하여 산출한 결과 131명이었으며, 설문지는 총 182명에게 수집하였고, 응답 불성실함으로 7부를 제외하고 총 175부를 본 연구에 사용하였다.

2. 연구 도구

설문지는 총 51문항이다. 일반적 특성 13문항, 직장 내 괴롭힘 20문항, 조직몰입 12문항, 이직의도 6문항으로 구성되어있다.

III. 자료분석방법

대상자의 일반적인 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다. 대상자의 직장 내 괴롭힘, 조직몰입, 이직의도의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따라 조직몰입, 이직의도의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하였고, 사후 검증은 Scheffe test를 이용하여 분석하였다. 대상자의 직장 내 괴롭힘, 조직몰입, 이직의도 간 상관관계

는 Pearson's 상관분석으로 분석하였다. 위계적 다중회귀분석(Hierarchical Multiple Regression Analysis)을 이용하여 단계별로 독립변수의 상대적 영향력을 파악하였다. 1단계 회귀분석에는 일반적 특성 중 조직몰입과 이직의도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 변수를 투입하였으며, 2단계 회귀분석에는 직장 내 괴롭힘을 투입하였다. 통계분석은 IBM SPSS Statistics version 25.0을 이용하였다.

IV. 결과

대상자는 남성 86명(49.1%), 여성 89명(50.9%)이었고, 연령으로는 31-35세가 71명(40.6%)으로 가장 많았으며, 최종학력은 학사가 104명(59.4%), 근무병원 종류로는 지역응급의료센터 69명(39.4%), 소속 부서는 응급의학과 114명(65.1%), 근무 부서는 응급실 119명(68.0%), 응급구조사의 총 인원 수는 5-10명 미만이 88명(50.3%), 한 근무마다 같이 일하는 응급구조사의 수는 본인포함 2명인 경우가 97명(55.4%), 근무 기관 교대 형태를 살펴보면 3교대가 93명(53.1%), 고용 형태로는 정규직 84명(48.0%), 연차는 1년 이상-2년 미만이 48명(27.4%), 월급여는 250-300만원 미만이 61명(34.9%), 이직 경험이 있는 대상은 99명(56.6%)로 나타났다. 대상자의 직장 내 괴롭힘, 조직몰입, 이직의도 간의 상관관계를 분석한 결과, 직장 내 괴롭힘과 조직몰입은 유의한 음(-)적 상관관계를 나타냈고($r=-.457, p<.001$), 직장 내 괴롭힘과 이직의도는 유의한 양(+)적 상관관계를 나타냈으며($r=.389, p<.001$), 조직몰입과 이직의도는 유의한 음(-)적 상관관계를 나타냈다($r=-.775, p<.001$). 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 단계적으로 파악하기 위해 성별, 연령 등의 일반적 특성 변수와 직장 내 괴롭힘의 독립변수에 대한 위계적 다중회귀분석을 실시하였다. 성별, 근무 병원 종류, 소속 부서, 근무 부서를 투입한 모형1에서 조직몰입에 유의한 영향을 미친 변수는 성별 중 여성($\beta=-.172, p=.026$)과 근무 부서 중 응급실($\beta=.290, p=.012$), 같이 일하는 응급구조사 수($\beta=.151, p=.032$)이었으며, 모형1의 설명력은 27.0%($F=5.587, p<.001$)으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 모형2에는 모형1에 독립변수로 직장 내 괴롭힘을 추가로 투입하였다. 모형2에서 조직몰입에 유의한 영향을 미친 변수는 성별 중 여성($\beta=-.231, p<.001$), 근무 부서 중 응급실($\beta=.303, p=.003$), 연차($\beta=.196, p=.019$), 직장 내 괴롭힘($\beta=-.490, p<.001$)이었으며, 설명력은 43.3%($F=9.857, p<.001$)으로 통계적으로 유의하게 나타났다. 모형2에서 모형1보다 설명력이 약 16.3% 증가되어 조직몰입에 대한 직장 내 괴롭힘의 영향을 설명할 수 있었다.

V. 결 론

본 연구에서는 직장 내 괴롭힘, 조직몰입, 이직 의도를 평가하였다. 조직몰입은 여성이 남성에 비해, 근무 부서가 응급실인 경우 기타에 비해, 응급 구조사의 수가 많을수록 조직몰입에 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한, 직장 내 괴롭힘이 증가함에 따라 이직의도는 증가하고, 조직몰입은 감소하며, 조직몰입이 증가함에 따라 이직의도는 감소하는 것으로 확인하였다. 이를 위해 직장 내 괴롭힘을 방지하고, 조직몰입을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발 및 중재가 필요할 것으로 사료된다.

References

- [1] Hwang, S. H., Uhm, D. C. “Factors influencing the image about emergency medical technology jobs in paramedis students,” *Journal of Korean Emergency Medical Services*. Vol. 18, No. 3, pp 63-75. Dec 2014.
- [2] Korean Association of Emergency Medical Technician. 2020.
- [3] Jang, H. J., Baek, M. L. “Influencing factors of the turnover intention in hospital paramedics,” *Journal of Korean Emergency Medical Services*. Vol. 17, No. 3, pp 39-51. Dec 2013.