

응급의료종사자들의 자기조절이 직무만족과 이직의사에 미치는 영향

이현지¹, 문태영^{1*}, 최미영¹
¹강원대학교 응급구조학과

Impact of Self-Regulation on Job Satisfaction and Turnover Intention among Emergency Medical Workers

Hyeon-Ji Lee¹, Tae-Young Moon^{1*} and Mi-Young Choi¹

¹Department of Emergency Medical Service, Kangwon National University

요 약 본 연구는 응급의료종사자의 자기조절이 직무만족과 이직의사에 미치는 영향을 파악하고자 수행되었다. 자료는 전국 8개 지역에서 2012년 5월부터 8월까지 4개월간 종합병원의 응급실에 종사하는 응급의료종사자 300명으로부터 설문지를 통하여 수집하였으며 빈도분석, 요인분석, 상관관계 및 다중회귀분석으로 분석하였다. 일반적 특성에 따라 여자가 남자보다 많았으며, 연령별로는 20대가 가장 많았다. 학력은 대졸이 전문대 및 대학원 이상 보다 많았으며, 결혼 여부에서는 미혼이 기혼보다 많았다. 고용형태에 따라서 정규직이 비정규직 보다 많은 것으로 나타났다. 자기조절과 직무만족도 및 이직의사의 상관관계가 매우 높은 것으로 나타났다. 자기조절과 직무만족도의 결과 직무만족의 하위요인인 직무내용에 의사결정요류와 정보인식활용이 영향을 주는 것으로 나타났으며, 인간관계에서는 정보인식활용이, 근무환경에서는 정보인식활용이 영향을 주는 것으로 나타났다. 자기조절과 직무만족이 이직의사에 미치는 영향에 대한 결과 자기조절이 직무만족의 하위요인인 보상체계, 인간관계에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 또한 보상체계는 이직의사에도 영향을 미치는 것으로 나타났다.

Abstract The purpose of this study was to examine the influence of the self-regulation of paramedics on their job satisfaction and turnover intention. The subjects in this study were 300 paramedics who worked at general and larger hospitals. A survey was conducted for about four months from May 6 to August 30, 2012. As for data analysis, the statistical package SPSS WIN 18.0 was employed to make a frequency analysis, and the reliability of the instrument used was checked. A factor analysis was made, and a correlation analysis was carried out to look for connections between the variables, and a multiple regression analysis was utilized. Concerning the general characteristics of the respondents, many of the respondents were female, in their 20s, unmarried and received junior-college or higher education. Self-regulation had a very close correlation to job satisfaction and turnover intention, and self-regulation affected the subfactors of job satisfaction. Self-regulation exerted an influence on job satisfaction and turnover intention. The findings of the study are expected to suggest how to boost the job satisfaction of paramedics to step up the development of the organization that they belong to.

Key Words : Self-Regulation, Job Satisfaction, Turnover Intention, Emergency Medical Workers

1. 서 론

현대의 병원들은 특수 직무에 맞는 전문적 훈련을 받은

각각의 다양한 전문 인력으로 구성되어 있고, 이들이 하나의 유기적인 팀으로서 의료서비스를 제공하도록 조직화되어 있다.

*Corresponding Author : Tae-Young Moon(Kangwon Univ.)

Tel: +82-10-540-3341 email: dems05@kangwon.co.kr

Received August 19, 2012

Revised September 5, 2013

Accepted September 6, 2013

이러한 인적 특성으로 병원조직은 수직적 구조 및 공식적으로 명령과 부서간의 수평적 협력이 존재하는 매트릭스 조직의 특성을 가지며 전문가에 의한 권위체제와 경영층에 의한 일반관리체제가 공존하는 이원적 지배체제로 구성된 복잡한 조직형태를 띤다[1].

이러한 조직형태에서 자기조절은 자신의 목표를 달성하기 위하여 자기를 변화시키려는 일반적인 노력뿐만 아니라 사고, 감정, 충동, 행위 및 수행을 통제하는데 중요한 요인이다[2].

한편, Byrnes[3]는 자기조절을 자신의 기분과 감정 및 생각을 제대로 파악하고 조절하는 능력이라고 하였으며, 자기조절을 잘 하는 사람은 올바른 선택과 판단으로 의사결정을 하는 사람이라고 하였다[4].

따라서 자기조절을 잘 하는 개인은 과제수행 수준이 높고, 계획이나 문제해결과 같은 고차적인 인지기능을 포함하는 실행기능이 뛰어나며, 직장에서 목표한 바를 성공적으로 일구어내고, 좋은 대인관계를 형성하여 신체적·정신적으로 건강하고 만족스러운 삶을 영위한다[5].

특히, 응급의료종사자들은 응급실에서 환자와 다른 직종들과 관계를 맺고 상호작용하면서 수많은 의사결정을 경험하게 되며 원하는 결과를 얻기 위해 가능한 대안 중에서 현명하고 올바른 판단을 하여야 함으로 자기조절을 잘 해야 한다.

결국 자기조절을 잘 할수록 자신의 감정을 인지하여 감정을 조절 할 수 있고, 스트레스를 완화시키며, 좋은 인간관계 형성 및 직무성과를 달성할 수 있다[6].

이러한 자기조절은 응급의료종사자들의 직무만족과 이직의사에 긍정적 영향을 미칠 수 있는 중요한 요인임을 예측할 수 있다.

병원의 직무만족도는 지금까지 경영학의 조직행동론과 인사관리에 관해서 많은 연구가 이루어져 왔던 분야이다[7]. 이러한 직무만족도의 요인을 살펴보면[7], Vroom[8]은 감독, 작업집단, 직무내용, 임금, 승진의 기회, 작업시간을 들고 있다. Locke[9](1976)의 연구에서는 작업, 임금, 승진, 인정, 복지, 작업조건, 감독, 동료작업자, 회사와 관리로 분류하고 있다. 또 Smith Kendall & Hulin[10]의 연구에서는 직무자체, 임금, 감독, 승진, 동료의 요인으로 직무만족을 결정한다고 연구되었다.

그러나 응급의료종사자들의 직무만족과 관련한 선행 연구에 있어서는 소방과 병원의 응급구조사의 직무만족도[11], 병원 응급실 간호사들의 직무만족과 관련하여 응급실 간호사의 직무스트레스와 대처방안[12], 응급실 중증도 분류간호사의 업무현황, 업무스트레스, 직무만족[13], 응급환자 이송에 종사하는 응급의료종사자의 직무만족도와 이직의도[14] 등의 선행연구가 있었지만 종합

병원 응급실에서 근무하는 응급의료종사자들을 모두 포함하여 이루어진 응급의료종사자의 자기조절과 자기효능감과 관련하여 직무만족도에 관한 연구는 거의 없는 실정이다.

한편, 이직의사란 근로자가 현 직장을 떠나려고 하는 것이다. 이직의사는 이직 행위를 이끌어내는 심리적 상태로 수많은 이직연구에 사용되어 왔으며, 명백한 행위의 인지적 선행변수로서 가장 직접적이고 즉각적인 것이 바로 행위의도라는 태도이론 분야의 개념적, 이론적 개발과 함께 실질적으로도 이직의사가 이직의 과정에서 이직을 결정짓는 가장 강력한 예측 변수라는 견해는 더욱 지지되고 있다[15].

최근 들어 이직의사에 영향을 미치는 요인으로 직무스트레스, 조직몰입, 직무만족 등과 관련된 연구가 이루어지고 있다[16].

따라서 본 연구에서는 응급실에 근무하는 응급의료종사자들의 자기조절이 직무만족과 이직의사에 어떤 영향을 미치는지를 규명하여 응급의료종사자들의 직무만족을 증진시키며 조직의 효율적인 발전 방안을 모색할 수 있는 길을 시사해줄 것이다.

2. 연구 방법

2.1 연구 대상 및 표집

본 연구의 대상자를 선정하는데 있어서 Borg와 Gall[17]은 두 가지 조건을 제시 하였다. 첫 번째 조건은 선택된 표본은 전체를 대표하는가에 관한 것이며, 두 번째 조건은 대상자의 특성을 설명할 수 있도록 적절한 인원수를 포함하는가 하는 것이다. 이러한 조건에 만족할 수 있도록 본 연구에서는 Cluster Sampling방법에 의해 표본지역을 선정하고 선정된 지역의 대표적인 병원을 선택하여 병원종사자 전원을 표본으로 선택하는 방법을 적용하여 서울, 부산, 대전, 광주, 경북, 충북, 충남, 강원 등 8개 지역의 12개 종합병원급 이상의 병원응급실에서 근무하는 응급의료종사자인 의사, 간호사, 응급구조사를 대상으로 병원마다 각 30명씩 총 360명을 대상으로 2012년 5월 6일부터 2012년 8월 30일까지 진행하였다.

회수된 설문지 중 획일적 응답 등 불성실하게 응답한 자료로 판단되거나 응답내용의 일부가 누락된 60부를 제외한 총 300부를 이 연구 대상으로 사용하였다. 설문지의 작성은 먼저 연구의 목적과 설문작성 시의 유의점을 인식시키고 응급의료종사자들의 자기조절, 직무만족, 이직의사에 대한 정서를 솔직하게 답할 수 있도록 시간을 할애하여 자기평가기입식(self-adminstration method) 으로

실시하였다.

2.2 측정 도구

본 연구의 목적을 규명하기 위하여 사용한 측정도구는 구조화된 설문지를 사용하였다. 설문지 문항의 구성은 일반적 특성, 자기조절, 요인별 직무만족(직무내용, 보상체계, 인간관계, 근무환경), 이직의사 총 56문항으로 구성되어 있다. 설문문항의 구성은 Table 1과 같다.

[Table 1] The composition of the questionnaire

Variables	Sub-variables	Number of Item
Self-regulating	Decision-making errors	10
	Information Awareness utilized	4
Job Description	Participation decision-making	3
	Job itself	3
	Role Conflict	4
Job Satisfaction	Salary	4
	Promotion	2
	Social well-being	3
Human relation	Supervisor relation	6
	Comradeship	3
	Customer relation	3
Work Environment	Workload	3
	Working conditions	6
Turnover intention		2
Total		56

2.3 자기조절

최근에 자기조절을 의사결정역량과 관련지어 척도가 제안되고 있다. 이러한 자기조절은 생활의 모든 과정에서 자신의 행동을 스스로 계획, 점검, 평가하고 합리적으로 의사결정을 할 수 있는 능력으로 정의 하였다[4].

따라서 응급의료종사자들의 자기조절에 사용된 측정도구는 남선이[18]가 사용한 설문지로 신뢰도와 타당도 검증을 거친 표준화된 측정도구로서 하위요인으로 의사결정 오류 10문항, 정보인식 활용 4문항으로 총 14문항으로 구성하였으며, “매우 그렇다 5점”에서 “전혀 그렇지 않다 1점”의 likert 5점 척도로 점수가 높을수록 자기조절에 대한 긍정적임을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .716$ 이었다.

2.4 직무만족도

직무만족은 직무를 구성하는 여러가지 측면 만족(face satisfaction)의 복합지표를 뜻하는 것으로 직무내용, 보상

체계, 인간관계, 근무환경 등 4개의 요인으로 추출하였다.

첫째, 직무내용의 측정도구는 Slavity 등이[19]가 개발한 척도 중에서 남선이, 남승규, 남미애[20]등이 사용한 도구를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 직무내용에 대한 하위요인으로는 직무자체 3문항, 참여자의 사결정 3문항, 역할갈등 4문항을 포함한 3개의 하위요인, 총 10문항으로 구성되었으며, 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .699$ 이었다.

둘째, 보상체계의 측정도구는 Smith, Kendall & Hulin[21]에 의해 개발된 직무기술지표(Job Descriptive Index : JDI)의 척도를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 보상체계에 대한 요인으로 급여 4문항, 승진기회 3문항, 사회적 인정 3문항을 포함한 3개의 하위요인, 총 10문항으로 구성되었으며, 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .847$ 이었다.

셋째, 인간관계의 측정도구는 Smith, Kendall & Hulin[10]에 의해 개발된 직무기술지표(Job Descriptive Index : JDI)의 척도를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 인간관계에 대한 요인으로는 상급자 관계 6문항, 동료관계 3문항으로 구성되었으며, 고객관계의 문항은 남선이[18]가 사용한 문항을 본 연구에 맞게 재구성하여 3문항으로 사용하였다. 인간관계의 척도는 12문항으로 구성되었으며, 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .862$ 이었다.

넷째, 근무환경의 측정도구는 윤혜미[22]에 의해 개발된 척도를 본 연구에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 근무환경에 대한 요인으로는 업무량 3문항, 근무여건 6문항으로 구성되었으며, 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .770$ 이었다.

따라서 요인별 직무만족에 대한 4개의 하위요인으로 “매우 그렇다 5점”에서 “전혀 그렇지 않다 1점”의 리커트(likert) 5점 척도로 점수가 높을수록 요인별 만족도에 대한 태도가 긍정적임을 의미한다. 본 연구에 사용된 전체 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .793$ 이었다.

2.5 이직의사

이직의사는 현재의 조직을 떠나 다른 조직원으로 이동하겠다는 자발적 이직의 협의적 이직에 대한 의도로써 구성원이 현 조직을 떠나고자하는 의사를 의미하며, 한 개인이 소속된 분야에서 현 직무를 계속 수행한다면 자신의 목표달성이 어렵다고 인지하기 때문에 현 직무를 떠나려는 심리상태이다[23]. 이러한 이직의사의 측정도구는 Mathieu와 Zajac[24]의 연구를 바탕으로 개발된 측정도구를 정한열[25]의 연구에서 상용된 2개의 문항으로 측정하였다. 이직의사의 신뢰도를 측정하기 위하여 문항 내적 일치도를 측정하는 결과 Cronbach's $\alpha = .825$ 로 신뢰도가 높은 것으로 나타났다.

2.6 자료처리

본 연구에서 수집된 자료는 Windows용 SPSS 20.0을 사용하였으며, 모든 통계분석은 유의수준 .05에서 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 이용하여 빈도분석을 실시하였다.
- 2) 자기조절, 직무만족 및 이직의사에 대한 상관관계를 실시하였다.
- 3) 자기조절이 직무만족에 미치는 영향을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 일반적 특성

본 연구에 사용된 표본은 총 300명의 응급의료종사자들 가운데 남자가 85명(28.3%), 여자가 215명(71.7%)이고, 연령별로는 20대가 189명(63.0%), 30대 86명(28.7%), 40대 이상 25명(8.3%)이었다.

학력은 대졸이 157명(52.3%)이고 전문대졸 이하 116명(38.7%), 대학원 이상 27명(9.0%)으로 나타났다. 결혼 여부에 있어서 미혼이 237명(79.0%)으로 기혼 63명(21.0%)보다 많은 것을 알 수 있었다.

고용형태에 있어서는 정규직 196명(65.3%), 비정규직 104명(34.7%)로 이었다. 직종별로는 간호사가 113명(37.7%), 응급구조사 103명(34.3%), 의사 84명(28.0%)이었다. 조사대상자의 일반적 특성은 Table 2와 같다

[Table 2] The general characteristics of the subjects

General Characteristics		n	%
Gender	Man	85	28.3
	Woman	215	71.7
Age	20	189	63.0
	30	86	28.7
	Above 40	25	8.3
Education	Below College graduates	116	38.7
	College	157	52.3
	Above Graduate school	27	9.0
Marriage	Single	237	79.0
	Married	63	21.0
Form of employment	Full-time	196	65.3
	Non-regular workers	104	34.7
Occupations	Doctor	84	28.0
	Nurse	113	37.7
	Emergency Medical Technician	103	34.3

3.2 자기조절, 직무만족도 및 이직의도의 관계

응급의료종사자들의 자기조절, 직무만족도 및 이직의도 관계를 알아보기 위해 Pearson의 적률상관분석을 위하여 실시한 결과는 Table 3과 같다.

[Table 3] The correlation between self-regulation, Job satisfaction, turnover intention

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6
Q1	1					
Q2	-.105	1				
Q3	.193**	.279**	1			
Q4	.291**	.373**	.175**	1		
Q5	.328**	.360**	.380**	.131*	1	
Q6	.133**	.224**	.335**	.340**	.077	1

* p<.05 ** p<.01

Q1: Job Description, Q2: Compensation scheme

Q3: Human relations Q4: Work Environment

Q5: Turnover intention Q6: Self-regulating

Table 3에서 보는 바와 같이 응급의료종사자들의 자기조절과 직무만족의 하위요인인 직무내용, 보상체계, 인간관계, 근무환경 및 이직의사의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계를 실시한 결과 보상체계와 근무환경간의 상관계수가 .373(p<.05)로 높은 정적상관관계를 보였으며, 직무내용과 근무환경 .291(p<.05), 보상체계와 인간관계 .279(p<.05), 직무내용과 인간관계 .193(p<.05), 인간관계와 근무환경 .175(p<.05)로 유의수준 .05에서 유의미하게 정적상관관계를 나타냈다.

3.3 자기조절이 요인별 직무만족에 미치는 영향

3.3.1 자기조절이 요인별 직무만족 하위요인인 직무내용에 미치는 영향

응급의료종사자들의 자기조절이 요인별 직무만족 하위요인인 직무내용에 미치는 영향을 알아보기 위한 다중회귀분석의 결과는 Table 4와 같다.

[Table 4] The impact of the self-regulating Job Description

	B	SE	β	t	p
Constant	1.928	.223		8.632	.000
Q1	.281	.056	.276	4.984	.000
Q2	.148	.048	.169	3.058	.002

$R^2 = .123$ F = 12.801 (p=.000)

** p<.01 *** p<.001

Q1 : Decision-making errors

Q2 : Information awareness and utilization

Table 4에서 보는 바와 같이 자기조절이 요인별 직무만족도의 하위요인인 직무내용에 미치는 영향을 분석한

결과, 의사결정오류($p<.001$), 정보인식활용($p=.002<.01$)이 직무만족에 유의한 영향을 주었다. 의사결정오류가 높을수록($\beta=.281$), 정보인식활용이 높을수록($\beta=.145$) 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 자기조절이 직무내용 직무만족을 설명하는 설명력은 12.3%로 드러났다.

3.3.2 자기조절이 요인별 직무만족 하위요인인 보상체계에 미치는 영향

응급의료종사자들의 자기조절이 요인별 직무만족 하위요인인 보상체계에 미치는 영향을 알아보기 위한 다중회귀분석의 결과는 Table 5와 같다.

[Table 5] The impact of the self-regulating compensation system type

	B	SE	β	t	p
Constant	3.098	.278		11.150	.000
Q1	-.045	.070	-.038	-.638	.524
Q2	-.029	.060	-.028	-.477	.634
$R^2 = .003$ F =.390($p=.678$)					

Q1 : Decision-making errors

Q2 : Information awareness and utilization

Table 5에서 보는 바와 같이 자기조절이 요인별 직무만족 하위요인인 보상체계에 미치는 영향을 분석한 결과, 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다.

3.3.3 자기조절이 요인별 직무만족 하위요인인 인간관계에 미치는 영향

응급의료종사자들의 자기조절이 요인별 직무만족의 하위요인인 인간관계에 미치는 영향을 알아보기 위한 다중회귀분석의 결과는 Table 6과 같다.

[Table 6] The impact of self-regulating human relation

	B	SE	β	t	p
Constant	2.692	.241		11.182	.000
Q1	.102	.061	.097	1.669	.096
Q2	.114	.052	.127	2.180	.030
$R^2 = .030$ F =4.643($p=.010$)					

* $p<.05$

Q1 : Decision-making errors

Q2 : Information awareness and utilization

Table 6에서 보는 바와 같이 자기조절이 요인별 직무만족 하위요인인 인간관계에 미치는 영향을 분석한 결과, 정보인식활용($p=.030<.05$)이 인간관계 직무만족에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 정보인식활용이 높을수

록($\beta=.114$) 인간관계 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 자기조절이 인간관계 직무만족을 설명하는 설명력은 3.0%로 드러났다.

3.3.4 자기조절이 요인별 직무만족 하위요인인 근무환경에 미치는 영향

응급의료종사자들의 자기조절이 요인별 직무만족 하위요인인 근무환경에 미치는 영향을 알아보기 위한 다중회귀분석의 결과는 Table 7과 같다.

[Table 7] The impact on the working environment self-adjustment

	B	SE	β	t	p
Constant	3.169	.275		11.508	.000
Q1	.006	.070	.005	.080	.936
Q2	-.173	.060	-.169	-2.907	.004
$R^2 = .028$ F =4.343($p=.014$)					

** $p<.01$

Q1 : Decision-making errors

Q2 : Information awareness and utilization

Table 7에서 보는 바와 같이 자기조절이 요인별 직무만족 하위요인인 근무환경에 미치는 영향을 분석한 결과, 정보인식활용($p=.004<.01$)이 근무환경 직무만족에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 정보인식활용이 낮을수록($\beta=-.169$) 근무환경 직무만족이 높아지는 것으로 나타났다. 자기조절이 근무환경 직무만족을 설명하는 설명력은 2.8%로 드러났다.

3.4 자기조절, 요인별 직무만족도가 이직의사에 미치는 영향

응급의료종사자들의 자기조절, 요인별 직무만족도가 이직의사에 대한 차이를 분석한 결과 Table 8, 9와 같다.

[Table 8] The impact of self-regulation, Job satisfaction, Turnover intention

	B	SE	β	t	p
Constant	5.947	.520		11.447	.000
Q1	.092	.182	.037	.504	.614
Q2	.036	.114	.023	.318	.751
Q3	-.312	.084	-.227	-3.722	.000
Q4	-.204	.106	-.130	-1.915	.056
Q5	-.159	.084	-.116	-1.878	.061
$R^2 = .162$ F = 9.450 ($p=.000$)					

* $p<.05$

** $p<.01$

Q1 : Self-regulating,

Q2 : Job Description

Q3 : Compensation scheme

Q4 : Human relations,

Q5 : Work Environment

자기조절과 요인별 직무만족이 이직의사에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석을 실시한 결과, 보상체계 만족 ($p<.001$)이 이직의사에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 보상체계 만족이 낮을수록($\beta=-.227$) 이직의사가 높아지며, 보상체계 만족으로 이직의사에 영향을 주는 것으로 드러났다. 이직의사를 설명하는 설명력은 16.2%로 나타났다.

이직의사에 미치는 영향에 대하여 자기조절, 요인별 직무만족 하위 영역이 이직의사에 미치는 영향에 대하여 단계선택 방법에 의한 다중회귀분석을 실시한 결과, 승진 기회 만족($\beta=-.162$, $p<.01$), 업무량 만족($\beta=-.147$, $p<.01$), 급여 만족($\beta=-.111$, $p<.05$), 직무자체 만족($\beta=-.171$, $p<.01$), 상급자 관계 만족($\beta=-.178$, $p<.01$) 순으로 이직의사에 유의한 영향을 주는 것으로 드러났다. 추진력이 이직의사를 설명하는 설명력은 8.2%로 가장 높았으며, 승진 기회 만족이 추가되어 7.2%, 업무량 만족은 5.4%, 급여 만족 1.3%, 직무자체 만족 1.1%, 상급자 관계 만족 2.3%를 설명하며 이직의사를 설명하는 전체 설명력은 25.6%로 드러났다.

[Table 9] The impact of self-control and job satisfaction sub-factors, turnover intention

	B	β	R^2	ΔR^2	F
Constant	5.704				
Q1	-.166	-.162**	.154	.072***	27.025***
Q2	-.162	-.147**	.208	.054***	25.963***
Q3	-.111	-.115*	.221	.013*	20.981***
Q4	-.201	-.171**	.233	.011*	17.830***
Q5	-.210	-.178**	.256	.023**	16.783***

* $p<.05$ ** $p<.01$ *** $p<.001$

Q1 : Opportunities for promotion

Q2 : Workload, Q3 : Salary

Q4 : Job itself, Q5 : Supervisor relationship

4. 논의

본 연구는 종합병원급 이상의 응급실에 근무하는 응급 의료종사자들을 대상으로 자기조절이 직무만족과 이직의사에 미치는 영향을 규명하는데 목적이 있다. 따라서 본 연구문제에 따른 연구결과를 토대로 논의하고자 한다.

첫째, 본 연구의 일반적 특성에서 이들의 성별 분포에서는 여성이 71.7%였다. 간호사로 종사하는 인력이 대부분 여성이고 병원에 근무하는 응급구조사 또한 대부분 여성이기 때문에 나타나는 결과라 사료된다. 하지만 차츰 남성 인력도 증가하고 있는 추세라 생각된다. 향후 연구에 있어서는 남성의 분포도 늘 것이라고 생각된다. 연령

분포도는 20대가 63.0%로 가장 많았다. 30대가 33.8%로 가장 높은 비율을 차지한 김희진[26]의 연구와는 부합되었다. 이는 병원 내의 다른 부서와는 달리 응급실의 특성상 입사 초기에 업무미숙, 상급자 관계 등으로 인한 업무 스트레스와 직무만족도의 관계가 다른 부서보다 크게 작용하므로 이직률이 높아 20대의 분포가 가장 많다고 사료된다. 학력은 대졸이 52.3%로 절반이상을 차지했는데 이는 의사의 경우는 모두 대졸이상의 학력이었으며 최근 간호학과와 응급구조학과에서도 4년제 대학교가 많이 신설되어 졸업생을 배출하기 때문이라고 볼 수 있다. 결혼 여부에 있어서 미혼이 237명(79.0%)으로 기혼 63명(21.0%)보다 많은 것을 알 수 있었다. 고용형태에 있어서는 정규직 196명(65.3%), 비정규직 104명(34.7%)로 있었다. 직종별로는 간호사가 113명(37.7%), 응급구조사 103명(34.3%), 의사 84명(28.0%)이었다.

둘째, 그리고 응급의료종사자들의 자기조절과 직무만족 및 이직의사의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계를 실시한 결과 관련성이 매우 높은 것으로 나타났다. 자기조절은 근무환경과 인관관계 간의 상관계수가 가장 높았으며, 직무내용, 보상체계에 정적상관관계를 보였다. 이는 박혜림[27]의 연구결과와 최효숙[28]의 결과와 일치한다.

셋째, 응급의료종사자들의 자기조절이 직무만족도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무만족의 하위요인인 직무내용에 의사결정오류와 정보인식활용이 요인별 직무만족에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 인간관계에 정보인식활용이 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고, 근무환경에 정보인식활용이 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 그러나 보상체계에서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

끝으로 자기조절과 직무만족이 이직의사에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석을 실시한 결과, 직무만족의 보상체계, 인간관계에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 이직의사에 대한 결과, 보상체계가 이직의사에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 심지목[29]의 연구의 병원 근무자의 자기조절이 조직 유효성에 미치는 영향에 관한 연구에서도 유사한 결과를 나타내었다. 또한 장기보[30]는 간호장교 대상 연구에서 자기조절이 높을수록 소진의 정도가 낮은 것으로 보고하였다. 홍혜연[31]의 연구에서도 자기조절이 직무만족에 하위요인인 인간관계가 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

또 구급대원을 대상으로 한 응급의료종사자 소진 영향에 대한 연구에서는 자기조절이 119 구급대원의 소진에도 영향을 미쳤다고 했다[32].

따라서 어떤 일이든 계획대로 자신감 있게 끝까지 포기하지 않고 잘 수행하며, 어떤 상황에서도 사람들과 잘

사귀는 사람일수록 직무만족도가 높다는 것을 알 수 있었다.

5. 결론

본 연구의 목적은 응급의료종사자들의 자기조절과 직무만족이 이직의사에 대한 관계를 조사하고 이와 관련된 요소를 탐색하여 궁극적으로는 응급의료종사자들의 직무만족도를 높이기 위한 기초 자료를 제공하고자 시행한 서술적 상관관계 연구이다.

이러한 목적을 달성하기 위하여 응급의료종사자들의 자기조절과 직무만족에 미치는 영향에 대해 조사하였다. 자료 분석을 위하여 사용된 통계방법은 Windows용 SPSS 20.0을 사용하였으며, 빈도분석, 요인분석과 문항내적 일치도를 측정하는 Cronbach's α , 자기조절, 직무만족 및 이직의사에 미치는 영향을 다중회귀분석을 실시하였다. 모든 통계분석은 유의수준 .05에서 분석하였다.

자료 수집은 2012년 5월부터 8월까지 조사를 실시하여 표본은 전국 8개 종합병원급 이상의 응급실에 근무하는 응급의료종사자들을 대상으로 자기평가기입식(self-administrated questionnaire) 설문지를 360부 실시하였으나 응답내용이 부실하다고 판정된 것 중 60부를 제외한 300명을 수집된 자료를 활용하였다. 이 연구에서 밝혀진 결론은 다음과 같다.

첫째, 본 연구에 사용된 표본은 총 300명의 전국의 종합병원급 이상의 응급실에 근무하는 응급의료종사자들이다. 이들 가운데 남자가 85명(28.3%), 여자가 215명(71.7%)이고, 연령별로는 20대가 189명(63.0%), 30대 86명(28.7%), 40대 이상 25명(8.3%)이었다. 학력은 대졸이 157명(52.3%)이고 전문대졸 이하 116명(38.7%), 대학원 이상 27명(9.0%)으로 나타났다. 결혼 여부에 있어서 미혼이 237명(79.0%)으로 기혼 63명(21.0%)보다 많은 것을 알 수 있었다. 고용형태에 있어서는 정규직 196명(65.3%), 비정규직 104명(34.7%)로 이었다. 직종별로는 간호사가 113명(37.7%), 응급구조사 103명(34.3%), 의사 84명(28.0%)이었다.

둘째, 응급의료종사자들의 자기조절과 직무만족도 및 이직의사의 관계를 살펴보기 위하여 상관관계를 실시한 결과 상관관계가 매우 높은 것으로 나타났다.

셋째, 응급의료종사자들의 자기조절과 직무만족도의 다중회귀분석을 실시한 결과 직무만족의 하위요인인 직무내용에 의사결정오류와 정보인식활용이 직무만족에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 인간관계에 정보인식활용이 유의한 영향을 주는 것으로 나타났고, 근무환경

에 정보인식활용이 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

넷째, 자기조절과 직무만족이 이직의사에 미치는 영향에 대한 다중회귀분석을 실시한 결과, 자기조절이 직무만족의 하위요인인 보상체계, 인간관계에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며, 이직의사에 대한 결과, 직무만족에서는 보상체계가 이직의사에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

본 연구는 몇 개 지역의 응급의료종사자들을 대상으로 하였다는 한계점이 있어 모든 응급의료종사자들을 대표한다고 볼 수 없다. 추후 연구를 통해 응급의료종사자들의 자기조절이 직무만족 및 이직의사에 대한 다각적인 연구가 필요하다.

References

- [1] I. S. Park, An assessment of job satisfaction of hospital employees : In case of General hospital in Yeong Kwang, Department of public Administration Graduate School of Business and Publin Administration Mokpo National University, 2005.
- [2] M, R, Banaji, D, A, Prentice, The self in social contexts. In L. Porter & M, Rosenzweig(Eds), Annual Rrview of Psychology. Vol, 45, 297-332, 1994.
- [3] J, P, Byrnes, The Nnature and Development of Decision-making : A Self-regulation Model, Hildale. NJ : Erlbaum, 1998.
- [4] D, C, Miller & J, P, Byrnes. Adolescents Decision Making in Social Situation : A Self-regulation. Perspective, Applied Developmental Psychbology, Vol, 22, 237-256, 2001.
- [5] M, J, Lee, The Problems and Challenges for Self-regulation Studies. The Journal of Research in Education, Vol, 29, 161-193, 2011.
- [6] S, Y, Nam, The Self-Regulation Model of Job Satisfaction in the Workera of Residential Facilities, Department of Social Welfare Graduate School Daejeon University, 2007.
- [7] Herzberg, F. Mausner, B. Sanderman, B, The Motivation to Work, Wiley, New York, 1969.
- [8] V, H, Vroom, Work and Motivation, New York. John Wiley and Sons Inc, 1964.
- [9] Locke. A, The nature and cause of job satisfaction. IM M.D. Dunette(ed), Handbook of Industrial and Organizational Psychology. 1297-1349. chicago : Rand McNally. 1976.
- [10] P, C, Smith, L, M, Kendall & C, L, Hulin, The

- Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago Rand Hill, 1969.
- [11] H, T, Jo, Job Stress and Satisfaction of Emergency Medical Technicians Working in National Emergency Management Agency and Hospital, Department of Public Health, Graduate School, Inje University, 2012.
- [12] K, S, Yoon, A Study on the Job Stress and Coping of Emergency Nurses, Department of Public Health, The Graduate School of Social Development Chung- Ang University, 2003.
- [13] Y, M, Lee, Activities, Stress and Job Satisfaction of Triage Nurses Working in University Affiliated Hospital, Department of Nursing, The Graduate School Yonsei University, 2009.
- [14] M, S, Kim, The Job Satisfaction and Turnover Intention of Emergency Medical Technician in the Private Ambulance Service, Department of Emergency Medical Service Graduate School of Kongju National University, 2012.
- [15] S, J, Yoon, Impacts of Job Satisfaction, Organization Commitment, and Occupational Commitment on Turnover Intentions among Employees in Sport Organizations, Department of Physical Education Graduate School of Inha University, 2007.
- [16] Y, J, Kim, A Study on Job Satisfaction and Turnover Intention of the Long-term Mental Health Care Facility employees in Daejeon and Chungnam, Department of Management and Administration Social Welfare Graduate School Daejeon University, 2007.
- [17] W, R, Borg & M, D, Gall, "Education research", New York, Longman, 1983.
- [18] S, Y, Nam, "The Self-Regulation Model of Job Satisfaction in the Workers of Residential Facilities, Department of Social Welfare Graduate School Daejeon University, 2007.
- [19] D, B, Slavitt, P, L, Stamp, E, B, Piedmont, A, M, B, Hasse, Nurses Satisfaction with Their Work Satisfaction, Nursing Research, Vol, 27(2), 114-120, 1978.
- [20] S, Y, Nam, S, K, Nam, M, A, Nam, Effects of Self-Efficacy and Facet Job Satisfaction on Global Job Satisfaction among the Workers of Residential Facilities, Korean journal of Social Welfare, Vol, 58(3), 195-221, 2006.
- [21] P, C, Smith, L, M, Kendal & C, L, Hulin, The Measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago Rand Hill, 1969.
- [22] H, M, Yun, Social Worker Job Satisfaction and Turnover Intention When it comes to predicting the role of job Stress, Personal Characteristics and Coping Behaviors, Korean Journal of Social Welfare, 28, 251-280, 1996.
- [23] W, H, Mobley, "Employee Turnover : Cause, Consequences, and Control, MA: Addison-Wesley, 1982.
- [24] J, E, Mathieu & D, Zajac, "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment, Psychological Bulletin, Vol, 108, 171-194, 1990.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- [25] H, Y, Jeong, "A Study on the Employee Perceived Organizational Support, Commitment, and Turnover Intention", Journal of Industrial Studies, Vol, 14, 205-224, 2001.
- [26] H, J, Kim, The degree of Job Stress, Self-efficacy and Job Satisfaction in Psychiatric Nurses, Department of Nursing, Graduate School Inje University, 2010.
- [27] H, L, Park, Factors Associated with Job Satisfaction of New Nurse, Department of Nursing, Graduate School of Sungshin Women's University, 2010.
- [28] H, S, Choi, A Study on the Factors Influencing on Burn out of Nurses in Public Health Center, Department of Nursing Graduate School of Kong-Ju National University, 2007.
- [29] J, M, Sim, A Study on the Effect of Hospital Employee's Self-Efficacy on Organizational Effectiveness : Focused on Mediated Effects of Motivation, Department of Medical Business Kyung Hee University Business School, 2011.
- [30] K, B, Chang, The Relation between the Perceived Social Support, Self-Efficacy and the Nurse Offices's Burnout, Graduate School The Catholic University of Korean, 2003.
- [31] H, Y, Hong, The Effect of Service Education Training on Self-respect, Self-Efficacy and Job-Satisfaction : Based on the Hospitals Located in Seoul, Department of Hotel Management Graduate School of Tourism Kyung-Hee University, 2009.
- [32] H, J, Hong, Factors Affecting Burnout of Staffs in Emergency Medical Service : Focusing on 119 rescuers in Busan and Gyeongnam, Department of Nursing Graduate School of In-Je University, 2011.

이 현 지(Hyeon-Ji Lee)

[정회원]



- 2013년 2월 : 강원대학교 보건과 학대학 응급구조학과 (보건학 석사)
- 2011년 9월 : 강릉아산병원 응급구조사
- 2013년 2월 ~ 현재 : 강원대학교 응급구조학과 박사과정

<관심분야>
환자평가, 일반응급처치

최 미 영(Mi-Yuong Choin)

[정회원]



- 2013년 2월 : 강원대학교 보건과 학대학 응급구조학과 (보건학 석사)
- 2012년 9월 : 분당차병원 응급구조사
- 2013년 2월 ~ 현재 : 강원대학교 응급구조학과 박사과정

<관심분야>
응급의료장비, 기초의학

문 태 영(Tae-Yuong Moon)

[정회원]



- 1993년 2월 : 국민대학교 체육학과 (운동생리학 체육학 석사)
- 2000년 2월 : 명지대학교 체육학과 (이학박사)
- 2005년 3월 ~ 현재 : 강원대학교 응급구조학과 교수

<관심분야>
보건학, 건강증진학