

병원 내 응급구조사의 직무만족도가 조직몰입에 미치는 영향

박상섭* · 박재성** · 박대성***

투고일(2009년 8월 1일), 심사완료일(2009년 8월 10일), 게재확정일(2009년 8월 15일)

I. 서 론

1. 연구의 필요성

우리는 다른 사람과 더불어 살아왔고 혼자서는 단 한순간도 살 수 없다. 이와 같이 누군가와 살아가는 공동체가 조직이고, 그 조직 속에서 함께 살기 위해 상호 작용을 하며, 이와 같이 조직 안에서 개인이 모여 집합체를 이루며 삶의 목표와 가치를 추구하는 인간이 조직을 떠나서 산다는 것은 상상도 할 수 없는 일이다¹⁾.

직무만족은 직무에 대한 정서적 반응이며 개인이 직무에서 원하는 것과 실제 얻은 것과의 비교를 나타내는 주개념으로서 직무에 대한 태도의 하나로 직무나 직무경험을 평가할 때 발생하는 유희하고 긍정적인 정서 상태라고 할 수 있다²⁾. Slavitt 등³⁾은 직무만족을 인생 전반에 걸친 만족감 중의 일부분이라고 했으며 개인의 상황에 적응하는 능력, 타인과 관계를 맺는 능력, 흥미, 준비 등의 직무특성과 관련되어 있다고 하였다. 한편, 이성은⁴⁾은 직무만족을 심리학적 초점을 맞추고 있다고 하였으며, Slocum⁵⁾은 전문직에 종사하는 인력은 심리적 만족과 업무 수행은 긍정적 관계를 가지고 있다고 하였

다. 즉, 직업에 대한 신념과 태도, 지각 행태가 중요한 작용을 하고 자신의 직업에 대한 만족감이 있을 때 효과적인 역할 수행을 기대 할 수 있다²⁾.

조직몰입은 조직과 관련된 개인의 심리적인 상태와 태도로서 태도는 외재적 보상과 가치의 일치 등 여러 근거에 의해 발생하며, 조직몰입은 한 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입의 상대적 정도를 말하는 것으로 자신이 속한 조직에 얼마나 일체감을 가지고 몰두하느냐 하는 정도를 의미할 수 있다⁶⁾. 정서적 몰입은 개별 구성원이 조직에 대하여 감정적으로 애착을 가지고 조직과의 일체감을 느끼는 것으로 조직에 대한 감성적인 관계적 느낌, 긍정적인 공감대, 높은 참여 의식을 반영하는 정신적인 상태를 의미 한다⁷⁾. 즉, 조직몰입은 특정 조직에 대한 개인의 동일시⁸⁾와 충성심으로 조직을 임하는 태도⁹⁾와 조직의 목표와 가치관으로 조직의 역할과 강한 애착¹⁰⁾이라고 할 수 있다.

즉, 직무만족은 직무에 대한 태도인 반면에 조직몰입은 조직자체에 대한 태도라는 점에서 조직몰입이 직무만족보다 더 포괄적인 개념이라 할 수 있으며, 직무만족과 조직몰입은 모두 특정한 대상에 대한 감정 상태를 나타내는 태도라는 점에서 같다¹¹⁾.

하지만, 여러 직업 중에서도 의료인은 인간의 생명을 직접적으로 담당하고 책임지게 되며, 이 막중한 책임으로 인하여 직종 중에서 스트레스로 인한 질병을 많이 갖게 되는 직업이 의료인이 할 수 있으며, 또한, 의료행위는 새로운 지식의 급증, 전

* 성덕대학 응급구조과

** 동주대학 응급구조과

*** 광주보건대학 응급구조과

문직임에도 불구하고 자율성의 부족, 3교대로 일해야 하는 근무조건 등으로 많은 어려움을 갖는다²⁾.

따라서 본 연구는 병원에서 근무하는 응급구조사들의 직무만족과 조직몰입에 대하여 파악함으로써 개선된 근무 환경을 마련하는데 도움을 주고자 한다. 하지만 선행논문^{1,2,12,13,14,18,20,24)}은 대부분 간호사들의 직무만족이나 조직몰입에 대하여 이루어졌으나, 응급구조사들의 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향에 대한 연구가 미비하여 본 연구를 시행하였다. 향후 직무만족과 조직몰입을 향상시키기 위한 프로그램을 마련하는데 기초자료를 제공하고 자 한다.

2. 연구 목적

본 연구는 병원 내 응급구조사들의 직무만족도가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하여 응급구조사들에게 개선된 근무 환경을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다. 구체적 목적은 다음과 같다.

첫째, 직무특성에 따른 직무만족도와 조직몰입의 차이를 파악한다.

둘째, 직무만족도와 조직몰입도간의 상관관계에 대해서 분석한다.

셋째, 직무만족도가 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 분석한다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 기간

본 연구는 B광역시·U광역시·D광역시·G도 지역 병원에 근무하는 응급구조사를 대상으로 실시하였으며, 대상자에게 교육의 목적과 내용을 설명한 후 설문지를 배부하여 대상자들이 직접 기입하는 방식으로 이용하였다. 설문지는 총 240부 중 214부(회수율 89.1%)가 회수되었고, 이중 설문 내용에 미기재 응답과 부실한 응답을 보인 11부를 제외한 203부에 대하여 결과 처리하였다. 자료 수집은

2009년 4월1일부터 6월 10일까지 이루어졌다.

2. 조사 도구

본 연구는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 대상자의 일반적 특성에 관한 문항 6문항, 직무관련 특성 11문항, 직무만족 30문항, 조직몰입 15문항으로 구성되었다.

(1) 직무만족도

직무만족도 측정도구는 Slavitt 등³⁾이 개발한 도구를 토대로 김 등¹⁵⁾과 정¹¹⁾이 수정·보완하여 적용한 도구를 본 연구의 대상자와 목적에 맞도록 수정·보완하여 응급구조과 교수 2인에게 의뢰하여 내용의 타당도를 검증 받아 연구의 목적에 맞도록 수정·보완하였다. 직무만족도에 대한 문항은 30문항으로 각 단계별 최저점수 1점, 최고 점수는 5점으로 점수화하여 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. 신뢰도 Cronbach's α 계수는 .939이었다.

(2) 조직몰입

조직몰입 측정도구는 Mowday 등¹⁶⁾이 개발한 도구를 토대로 김¹⁷⁾과 김¹⁸⁾과 정¹¹⁾이 수정·보완한 도구를 본 연구의 대상자와 목적에 맞도록 수정·보완하여 응급구조과 교수 2인에게 의뢰하여 내용의 타당도를 검증 받아 연구의 목적에 맞도록 수정·보완하였다. 조직몰입에 대한 문항은 15문항으로 각 단계별 최저점수 1점, 최고 점수는 5점으로 점수화하여 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 신뢰도는 Cronbach's α 계수는 .928이었다.

3. 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 12.0 Version 프로그램을 사용하여 분석하였다. 여기에 사용된 구체적인 실증분석방법은 빈도분석(Frequency Analysis), 기술통계, t-검증(t-test), ANOVA, 상관분석(Pearson correlation coefficients), 회귀분석으로

분석하였다. 통계적 유의성은 $p < .05$ 를 유의한 것으로 설정하였다.

III. 연구결과

1. 조사 대상자의 일반적 특성

조사대상자의 일반적 특성은 <표 1>과 같다. 성별에 대해서 남자(53.7%)가, 여자(46.3%)보다 많았으며, 연령대는 26~30세 사이가 54.2%로 가장 높게 조사되었다. 결혼 상태는 미혼(84.7%)이 높았으며, 학력은 전문대졸이 87.2%로 가장 높았고, 수입은 100~199만원(74.4%), 200~299만원(19.7%), 3백만원 이상(4.4%) 순으로 나타났다.

2. 직무 특성

직무 특성은 <표 2>와 같다. 근무경력은 1~5년 사이가 60.1%로 가장 많았으며, 근무형태는 3교대

<표 1> 일반적 특성 (단위 : 명, %)

구분		명 203	% 100.0
성별	남	109	53.7
	여	94	46.3
연령(세)	21~25세	56	27.6
	26~30세	110	54.2
	31~35세	26	12.8
	36세 이상	11	5.4
결혼 상태	미혼	172	84.7
	기혼	29	14.3
	이혼	2	1.0
학력	고졸	4	2.0
	전문대졸	177	87.2
	대졸	19	9.4
	대학원졸 이상	3	1.5
종교	불교	75	36.9
	기독교	35	17.2
	천주교	10	4.9
	기타	83	40.9
수입 (만원)	100만원 미만	3	1.5
	100~199만원	151	74.4
	200~299만원	40	19.7
	3백만원 이상	9	4.4
종별	1급 응급구조사	194	95.6
	2급 응급구조사	9	4.4

<표 2> 직무 특성 (단위 : 명, %)

구분		명	%	명		%	
근무경력	1년 미만	42	20.7	이직 의향	있다	145	71.4
	1~5년	122	60.1		없다	58	28.6
	6~10년	30	14.8	이직 이유 ^{주1)}	근무환경	28	13.8
	10년 이상	9	4.4		업무위협성	7	3.4
근무형태	일근(주간근무)	54	26.6		보수	15	7.4
	2교대	24	11.8		미래성	85	41.9
	3교대	125	61.6	사회적 이미지	5	2.5	
				기타	5	2.5	
직업선택동기	업무의 보람성	42	20.7	이직 희망 기관 ^{주2)}	소방서	75	51.7
	직업의 안정성	12	5.9		교정직	5	3.4
	적성에 맞아서	36	17.7		병원	1	0.7
	취업이 잘되어서	18	8.9		종합병원	8	5.5
	주위 권유로	33	16.3		대학병원	7	4.8
	기타	62	30.5		해양경찰	7	4.8
근무부서	응급실	94	46.3		마사회	4	2.8
	중환자실	6	3.0		보건직	9	6.2
	수술실	43	21.2		기타	29	20.0
	병동	31	15.3				
	외래	9	4.4				
	기타	20	9.9				

주1) 203명 대상자중 이직 의향이 있는 145명만 응답

주2) 203명 대상자중 이직 의향이 있는 145명만 응답

(61.6%), 일근(26.6%), 2교대(11.8%) 순으로 나타났다. 직업 선택동기로는 업무의 보람성(20.7%)과 적성에 맞아서(17.7%)가 높게 나타났으며, 근무부서로는 응급실(46.3%)과 수술실(21.2%)에 근무하는 비율이 높았다.

이직 의향에 대해서 살펴보면 이직 할 수 있다가 71.4%로 절반 이상이 이직하고자 하는 생각을 가지고 있었으며, 이직하고자 하는 이유로는 미래성(41.9%)과 근무환경(13.8%) 때문이라는 응답이 높게 나타났다. 이직하고자 하는 희망 기관은 소방서가 51.7%로 가장 높게 조사되었다.

3. 직무만족 및 조직몰입 기술통계

직무만족·조직몰입 기술통계는 <표 3>과 같다. 직무만족도 전체 점수는 3.06점이었으며, 하부영역으로는 직무자체(3.63), 상호성(3.22), 자율성(3.02)이 높게 나타났다. 조직몰입도 전체점수는 3.05점이었으며, 하부영역으로는 애착심(3.21), 동일성(3.14), 근속성(2.70) 순으로 나타났다.

<표 3> 직무만족·조직몰입도 기술통계

	M	SD
직무만족도	3.06	.591
보수	2.69	.767
자율성	3.02	.721
상호성	3.22	.859
근무환경	2.93	.738
조직요구도	2.87	.670
직무자체	3.63	.774
조직몰입	3.05	.683
동일성	3.14	.686
애착심	3.21	.733
근속성	2.70	.954

4. 직무특성에 따른 직무만족도·조직몰입 차이

직무만족도·조직몰입 차이검증 결과는 <표 4>와 같다. 직무만족도에 대해서 살펴보면 근무경력에서는 6~10년 사이가 3.20점으로 직무만족도가 가장 높았으며, 근무형태에서는 일근(3.10)이 가장 높았고, 근무부서별로는 외래(3.42)와 응급실(3.10)이 높게 나타났다. 직업선택 동기에서는 업무의 보람성(3.30)과 직업의 안정성(3.27)이 높았으며, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(p<.05). 이직성향은 없다(3.41) 집단이 있다(2.92) 집단보다 직무만족도가 높은 것으로 조사되었으며, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(p<.001). 이직 이유로는 사회적 이미지(2.46), 보수(2.75), 근무환경(2.83)이 낮게 나타나 직무만족도가 낮음을 알 수 있으며, 또한, 이직하고자 하는 주된 이유인 것으로 나타났다.

조직몰입에 대해서 살펴보면 근무경력은 10년 이상 근무 경력자가 3.33점으로 가장 높았고, 근무형태에서는 2교대(3.17)가 가장 높게 나타났다. 근무부서별로는 외래가 3.37점으로 가장 높았으며, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(p<.05). 직업선택 동기로는 직업의 안정성(3.43)과 업무의 보람성(3.27)이 높았으며, 통계적으로 유의하게 나타났다(p<.05). 이직성향은 없다(3.56)집단이 있다(2.84) 집단보다 조직몰입이 높은 것으로 조사되었으며, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(p<.001). 이직 이유로는 사회적 이미지(2.22), 보수(2.58), 근무환경(2.75)이 낮게 나타나 조직몰입이 낮음을 알 수 있으며, 또한, 이직하고자 하는 주된 이유인 것으로 조사되었으며, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(p<.01).

〈표 4〉 직무특성에 따른 직무만족도 · 조직몰입 차이

구 분		직무만족도				조직몰입			
		M	S,D	t/F	p	M	S,D	t/F	p
근무 경력	1년미만	3.17	.637			3.14	.832		
	1~5년	3.01	.552			2.95	.594		
	6~10년	3.20	.564	2.075	.105	3.24	.634	2.464	.064
	10년 이상	2.78	.835			3.33	1.013		
근무 형태	일근	3.10	.523			3.13	.630		
	2교대	3.07	.749	.142	.868	3.17	.070	1.197	.304
	3교대	3.04	.509			2.99	.664		
근무 부서	응급실	3.10	.607			3.08	.704		
	중환자실	2.86	.329			2.75	.405		
	수술실	3.05	.557	1.523	.184	3.04	.616	2.871	.016*
	병동	2.88	.623			2.73	.645		
	외래	3.42	.262			3.37	.286		
	기타	3.10	.643			3.34	.788		
직업 선택 동기	업무의 보람성	3.30	.580			3.27	.728		
	직업의 안정성	3.27	.573			3.43	.497		
	적성에 맞아서	3.08	.620	2.710	.022*	3.01	.641	2.944	.013*
	취업이 잘되어서	2.96	.584			2.84	.563		
	주위 권유로	2.92	.529			2.80	.636		
	기타	2.95	.578			3.03	.706		
이직 성향	있다	2.92	.557	.662	.000***	2.84	.599	.903	.000***
	없다	3.41	.529			3.56	.611		
	근무환경	2.83	.557			2.75	.636		
	업무위험성	3.06	.645			3.23	.408		
이직 이유	보수	2.75	.645	1.865	.104	2.58	.514	3.415	.006**
	미래성	2.97	.511			2.89	.566		
	사회적 이미지	2.46	.801			2.22	.841		
	기타	3.30	.350			3.34	.354		

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

5. 직무만족도와 조직몰입도 간의 상관관계

직무만족도와 조직몰입 간의 상관관계의 결과는 표 5와 같다. 직무만족은 조직몰입에 양의 상관관계($r=.736, p<.01$)를 보였다.

〈표 5〉 직무만족도와 조직몰입도 간의 상관관계

	직무만족	조직몰입
직무만족	1	
조직몰입	.736**	1

*p<.01

6. 직무만족도 요인이 조직몰입에 미치는 영향

직무만족도 요인이 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위해 다중 회귀분석을 실시하였으며, 분석결과는 〈표 6〉과 같다. 보수($\beta =.162, t=2.739, p<.01$), 자율성($\beta =.372, t=4.633, p<.001$), 근무환경($\beta =.139, t=1.968, p<.05$), 조직요구도($\beta =.172, t=2.291, p<.05$)가 조직몰입도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 직무만족도 요인이 조직몰입을 설명하는 설명력의 정도는 57.4%로 나타났다.

〈표 6〉 직무만족도 요인이 조직몰입도에 미치는 영향

	조직몰입도				
	B	S.E	β	t	p
보수	.145	.053	.162	2.739	.007**
자율성	.352	.076	.372	4.633	.000***
상호성	.030	.056	.038	.540	.590
근무환경	.128	.065	.139	1.968	.050*
조직요구도	.175	.076	.172	2.291	.023*
직무자체	.016	.049	.018	.327	.744

F=44.046, p=.000, R²=.574

*p<.05, **p<.01, ***p<.001

IV. 고 찰

직무를 효율적으로 수행하기 위해서는 직업에 대한 지각, 신념, 태도가 중요하며, 또한 업무를 행함에 있어 직업에 대한 뚜렷한 소명감과 긍지가 요구되어진다¹⁹⁾. 병원 조직은 다른 조직과는 달리 독특한 목적과 구조로 이루어져 행정인과 의료진으로 구성되어 있으며, 다양한 기능과 능력을 가진 사람들의 고도로 전문화 양질의 서비스 집단이라고 할 수 있다²⁰⁾. 응급구조사의 직무만족과 조직몰입은 업무성과를 넘어 스스로 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도를 가지고 질적인 환자 처치를 하는데 영향을 끼친다는 점에서 매우 중요하다²⁵⁾.

본 연구는 병원 내 응급구조사들의 직무만족도가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하여 응급구조사들에게 개선된 근무 환경을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

직무 특성에 대해서 살펴보면 김 등¹⁵⁾의 연구에서 다른 보직으로 이동을 원하는가에 대해서 절반 이상이 보직 이동을 원하고 있었으며, 본 연구에서도 절반 이상이 이직의향이 있는 것으로 나타나 김 등¹⁵⁾의 연구와 유사하게 나타났다. 또한, 이직 이유로 김 등¹⁵⁾의 연구에서 기타 다음으로 근무환경이 두 번째로 높게 나타났는데, 본 연구에서도 미

래성 다음으로 근무환경이 두 번째로 높게 나타나 김 등¹⁵⁾의 연구와 유사하였다. 이 결과로 보아 근무환경에 따라 이직 성향을 보여주고 있는데 이러한 이직 성향을 줄이기 위해서는 근무환경 개선이 필요하다고 사료되어진다.

직무만족도와 조직몰입도 전체 평균에 대해서 살펴보면 정¹¹⁾의 연구에서 직무만족도와 조직몰입 전체 평균은 본 연구의 직무만족도와 조직몰입 전체 평균과 유사하게 나타났다.

직무만족도와 조직몰입 차이에 대해서 살펴보면 직무만족도는 김 등¹⁵⁾의 연구에서는 다른 보직으로 이동성향이 없는 집단이 직무만족이 높았으며, 본 연구에서도 이직 성향이 없는 집단이 직무만족이 높게 나타나 두 연구 간에 일치하였다. 또한, 김 등¹⁵⁾과 황 등²⁵⁾의 연구에서 보수가 적으면 직무만족이 낮았으며, 본 연구에서도 이직 이유로 보수가 적으면 직무만족도가 낮은 것으로 조사되어 본 연구와 일치하였다. 조직몰입은 정¹¹⁾의 연구에서 보수가 적은 집단에서 조직몰입이 낮게 나타났고, 차¹⁹⁾와 황 등²⁵⁾의 연구에서도 보수가 적은 집단은 조직몰입이 낮은 것으로 조사되었으며, 본 연구에서도 이직 이유로 보수가 적으면 조직몰입이 낮은 것으로 조사되어 본 연구와 일치하였다. 한편, Sebolt²¹⁾는 직업 자체, 작업환경에서의 여러 가지 상호작용 및 조직

의 정책이라고 보았는데, 그 중에서 보수가 직무에 가장 큰 영향을 미치는 요인이라고 언급하였다. 이 결과로 보아 보수가 많고 적음은 직무만족과 조직몰입에 영향을 주고 있는 것으로 나타나, 이러한 직무만족과 조직몰입 향상을 위하여 보수 개선이 이뤄져야 할 것으로 여겨진다.

직무만족도와 조직몰입도간의 상관관계를 살펴보면 정¹¹⁾의 연구에서는 직무만족요인인 직무자체, 보수, 자율성, 상호작용, 조직요구도, 근무여건이 조직몰입에 대하여 양의 상관관계를 보였으며, 본 연구에서도 직무만족도와 조직몰입도간에 양의 상관관계를 나타나 정¹¹⁾의 연구와 일치하였다. 또한, 오²²⁾의 연구와 황 등²⁵⁾의 연구에서도 직무만족과 조직몰입 간에 양의 상관관계를 나타나 본 연구와 일치하였다. 이 결과로 보아 직무만족도가 높을수록 조직몰입에 밀접한 영향이 있다고 여겨지며, 응급구조사들이 병원 내에서 조직몰입을 높이기 위하여 직무만족도를 높여야 한다고 여겨진다.

직무만족도 요인이 조직몰입에 미치는 영향에 대해서 살펴보면 본 연구에서는 보수, 자율성, 근무환경이 조직몰입에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 홍²³⁾의 연구에서는 보수, 자율성, 업무요구, 상호작용에서 유의한 것으로 나타나 본 연구와 유사하였다. 전²⁴⁾ 연구에서는 보수, 자율성, 업무요구, 상호작용에서 조직몰입에 유의한 것으로 나타나 본 연구와 일치하였다. 한편, 차¹⁹⁾ 연구에서는 자율성, 직업에 대한 소명의식에서 조직몰입에 유의하게 나타나 본 연구와 다소 차이점이 있는 것으로 나타났다. 이 결과로 보아 조직몰입에 영향을 미치는 것은 보수, 자율성, 근무환경이라 할 수 있으며, 이러한 조직몰입을 높이기 위해서는 보수에 대한 적절한 지급과 업무에 대한 자율적인 분위기 형성, 근무환경의 변화가 이루어져야 할 것으로 여겨진다. 즉, 조직몰입을 위하여 직무개선이 이루어져야 효과적인 역할 수행을 할 것으로 사료된다.

따라서, 본 연구 결과를 토대로 응급구조사들이 근무부서에서 만족적인 업무와 조직몰입이 이루어질 수 있도록 근무환경 및 제도 개선이 마련되어야

할 것으로 여겨진다. 한편, 본 연구의 대상자를 전체 응급구조사들의 특성으로 일반화하기에는 신중성을 기하여야 한다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 병원 내 응급구조사들의 직무만족도가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하여 응급구조사들에게 개선된 근무 여건을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 한다. 본 연구의 결론은 다음과 같다.

첫째, 직무 특성에서 근무경력은 1~5년 사이가 60.1%로 가장 많았으며, 직업선택 동기로는 업무의 보람성(20.7%)과 적성에 맞아서(17.7%)가 높게 나타났다. 이직 의향에 대해서 살펴보면 이직 할 수 있다가 71.4%로 절반 이상이 이직하고자 하는 생각을 가지고 있었다.

둘째, 직무만족·조직몰입 기술통계에서 직무만족도 전체 평균은 3.06점이었으며, 하부영역으로는 직무자체(3.63), 상호작용(3.22), 자율성(3.02)이 높게 나타났다. 조직몰입의 전체 평균은 3.05점 이었으며, 하부영역으로는 애착심(3.21), 동일성(3.14), 근속성(2.70) 순으로 나타났다.

셋째, 직무만족도·조직몰입 차이에서 직무만족도 집단에서는 직업선택 동기($F=2.710, p<.05$), 이직성향($t=.662, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 조직몰입 집단에서는 근무부서($F=2.871, p<.05$), 직업선택 동기($F=2.944, p<.05$), 이직 성향($t=.903, p<.001$), 이직 이유($F=3.415, p<.01$)에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다.

넷째, 직무만족도와 조직몰입도간의 상관관계는 직무만족은 조직몰입에 양의 상관관계($r=-.135, p<.01$)를 보였다.

다섯째, 직무만족도 요인이 조직몰입에 미치는 영향은 보수($\beta =.162, t=2.739, p<.01$), 자율성($\beta =.372, t=4.633, p<.001$), 근무환경($\beta =.139, t=1.968, p<.05$), 조직요구도($\beta =.172, t=2.291,$

$p < .05$)가 조직몰입에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 직무만족도 요인이 조직몰입을 설명하는 설명력의 정도는 57.4%로 나타났다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

병원 내 응급구조사들의 직무만족이 조직몰입에 영향을 미치는 것은 보수, 자율성, 근무환경, 조직요구도로 나타났다. 응급구조사들이 병원 내에서 직무만족과 조직몰입이 향상될 수 있도록 보수, 자율성, 근무환경, 조직요구도의 제도적 개선이 필요하다고 사료되어진다. 또한 근무자 간의 상호성과 직무자체 등의 개선을 위한 제도적 마련이 이루어져야 할 것으로 여겨진다. 한편, 차후 병원 내 응급구조사의 직무만족도와 조직몰입에 대한 연구가 지속적으로 수행되어야 한다.

참 고 문 헌

- 박정혜. 임상간호사의 조직 커뮤니케이션 만족과 직무만족과의 관계연구. 이화여자대학교 석사학위논문. 2002.
- 이행희. 종합병원간호사의 스트레스 지각정도 와 직무만족간의 관계. 경성대학교 석사학위 논문. 2001.
- Slavitt, D. B., Stamps, P. L., Piedmont, E. B. & Haase, A. M. Nurses Satisfaction with their work situation, *Nursing Research*, 1978;27(2):114-120.
- 이성은. 직무스트레스와 직무만족의 상관관계 분석-서울시내 일반계 고등학교 교사들을 중심으로-. 동국대학교 석사학위논문. 2004.
- Slocum, et, al, Anaysis of need satisfaction and job performance among professional and paraprofessional hospital personnel, *NR*, July-Aug.1972;(21): 338-342.
- 김선근. 조직구성원의 조직몰입 및 경력몰입에 관한 이중몰입 연구-자기효능감과 사회적 자본의 조절효과를 중심으로-. 한국외국어대학교 석사학위논문. 2006.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J, "Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis," *Journal of Occupational Psychology*. 1988:61:159-209.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. "Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians," *Journal of Applied Psychology*. 1974;59: 603-609.
- Wiener, Y., & Vardi, Y. "Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes-An integrative approach," *Organizational Behavior and Human Performance*. 1980;26:81-96.
- Buchanan, B. "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations," *Administrative Science Quarterly*. 1974;19: 533-546.
- 정준호. 응급구조사의 의료기관 직무만족도에 관한 연구. 대구가톨릭대학교 석사학위논문. 2007.
- 남정남. 임상간호사의 개인적 특성이 직무만족도에 미치는 영향. 단국대학교 석사학위논문. 2002.
- 이민희. 병원간호조직특성과 조직몰입과의 관계연구. 경희대학교 석사학위논문. 2000.
- 이경미. 임상간호사의 직무스트레스와 조직몰입. 고신대학교 석사학위논문. 1997.
- 김순심, 권혜란. 119구조구급대원 직업만족도에 관한 연구, *한국응급구조학회논문지*. 2002; (.6)6:pp.169-184.
- Moeday, R, T. Steers, R, M & Porter, L, W. *The Measuremint of Organizational com-*

- mitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1978;(14):224-247.
17. 김계정. 이직결정과정 모형에 관한 실증적 연구. 고려대학교 석사학위논문. 1986.
 18. 김연근. 임상간호사의 직무만족도 정도와 조직몰입에 관한 연구. 경희대학교 석사학위논문. 1998.
 19. 차인자. 임상간호사의 전문직업성과 직무만족·조직몰입. 한양대학교 석사학위논문. 2008.
 20. 박명화. 중앙공급실 간호사와 일반병동 간호사의 역할갈등과 직무만족도 비교연구. 전남대학교 석사학위논문. 2008.
 21. Sebolt, J. W. Dealing with Premature Employee Turnover. *Journal of Nursing Administration*, 1986;16(2):6-32.
 22. 오창택. 조직몰입에 관한 연구 -영향 변수를 중심으로. 광운대학교 석사학위논문. 1990.
 23. 홍옥동. 임상간호사의 조직몰입과 직무만족도에 관한연구. 경희대학교 석사학위논문. 1998.
 24. 전영주. 지방공사의료원 간호사의 조직몰입과 직무만족에 관한 연구. 경희대학교 석사학위논문. 2003.
 25. 황희진, 김진선, 정지연. 응급구조사의 직무만족도와 조직몰입도에 관한연구-광주·전남 응급구조사를 중심으로-. 한국응급구조학회지. 2004;8(1):5-17.

=Abstract =

Influence of Job Satisfaction in Emergency Medical Technician within Hospital upon Organizational Commitment

Sang-Sub Park* · Jae-Seong Park** · Dae-Sung Park***

Purpose : The purpose of this study is to offer basic data in arranging the improved working environment to Emergency Medical Technicians, by analyzing the influence of job satisfaction in Emergency Medical Technician within hospital upon organizational commitment.

Method : This study was carried out targeting 203 Emergency Medical Technicians who are working at hospitals in B Metropolitan City, U Metropolitan City, D Metropolitan City, and G Province. The data collection was performed from April 1, 2009 to June 10. The statistical processing was used a program of SPSS WIN 12.0 Version. The statistical significance was set to $p < .05$.

Results : 1. In the descriptive statistics of the job satisfaction and the organizational commitment, the whole average for job satisfaction was 3.06 points. The whole average for organizational commitment was 3.05 points. 2. In the difference between job satisfaction and organizational commitment, the group for job satisfaction was indicated to be statistically significant in job-choice motive ($F=2.710$, $p < .05$) and turnover propensity ($t=.662$, $p < .001$). The group for organizational commitment was indicated to be statistically significant in working department ($F=2.871$, $p < .05$), job-choice motive ($F=2.944$, $p < .05$), turnover propensity ($t=.903$, $p < .001$), and turnover reason ($F=3.415$, $p < .01$). 3. In the correlation between job satisfaction and organizational commitment, the job satisfaction showed positive correlation ($r=.736$, $p < .01$) with organizational commitment. 4. As for the influence of job-satisfaction factor upon organizational commitment, salary ($\beta = .162$, $t=2.739$, $p < .01$), autonomy ($\beta = .372$, $t=4.633$, $p < .001$), working environment ($\beta = .139$, $t=1.968$, $p < .05$), and organizational needs ($\beta = .172$, $t=2.291$, $p < .05$) were indicated to have significant effect on organizational commitment.

Conclusion : The institutional arrangement is considered to be likely to be necessarily made highly for improving social image and enhancing salary and working environment so that Emergency Medical Technician within hospital can be enhanced job satisfaction and organizational commitment.

Key Word : Emergency Medical Technician, Job satisfaction, Organizational commitment

* Dept. of Emergency Medical Technology, Sungduk C. University

** Dept. of Emergency Medical Technology, Dongju University

*** Dept. of Emergency Medical Technology, Gwangju Health University