



응급실 간호사의 직무특성과 조직몰입 및 이직의도와와의 관계

성 미 혜¹⁾ · 조 수 연²⁾

서 론

연구의 필요성

임상 간호사는 정규 교육과정을 마친 뒤에 일정기간 신규 오리엔테이션 기간을 통해 전문적인 간호 업무에 필요한 지식과 기술을 습득하고, 전문직 정체성을 형성하며 병원 조직의 일원으로서 역할을 수행한다. 이 과정에서 임상 간호사들은 합당한 수준의 기술과 지식습득, 직무만족을 유지하려는 방식으로 자신의 생활을 재구성하게 된다(Kim, 2001).

간호의 질 유지 및 향상을 위해 우수한 역량을 갖춘 경력 간호사의 보유가 중요하지만 위계적이고 관료적인 병원 조직 문화 속에서 간호사들은 직업적 동기를 제대로 부여받지 못하고, 자기개발 및 전문성 개발 기회의 제한으로 인해 이직을 선택하게 된다(Jang, 2000). 간호 인력은 병원 전체 인력의 30~40%를 차지하고 있는데, 국내 간호사의 평균 이직률은 15.8%로 보건 및 복지 사업 종사자 평균 이직률 2.16%와 비교해 월등히 높다(Yang, 2008).

높은 간호사의 이직은 재정적으로 많은 경비 소요와 직원의 사기 저하, 팀의 기능저하, 관리능력을 저하시키게 된다. 따라서 이직에 따른 파급효과와 비용의 측면에서 간호사의 이직에 대한 효과적인 관리가 절실히 요구된다(Coomber, & Barriball, 2007; Yang, 2008).

간호사들의 이직은 단순히 이루어지는 것이 아니라 개인의 상황 변화, 낮은 조직몰입, 직무스트레스등과 같은 간접적인

과정을 거친 뒤 직접적인 행동으로 나타난다(Beecroft, Dorey, & Wenten, 2008).

이직을 예측할 수 있는 이직 의도는 조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도로, 구체적인 행동을 진술하는 의지는 이직을 예견하고 이해하는데 필요하다(Shader, Broome, Broome, West, & Nash, 2001). 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것은 간호사의 이직률을 감소시키기 위하여 선행되어야 하며, 이러한 연구를 통하여 이직률 감소를 위한 간호 인력 관리 전략이 수립되어야 한다(Kim, M. R., 2007).

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 연령, 근무경력, 직위, 밤 근무, 근무병동 등의 개인적인 요인과 의사와의 갈등, 봉급, 조직몰입, 직무특성, 직무만족 등의 조직전체요인, 작업환경요인, 직무내용요인 등이 있다(Cowin, & Hengstberger-Sims, 2006; Beecroft et al., 2008).

이직에 영향을 미치는 요인 중 근무병동 요인을 보면 특히 응급실은 응급 환자의 특성, 응급관리가 제공되는 환경 및 응급관리를 제공할 때 필요한 특수한 지식과 기술 때문에 다른 간호 실무 분야에 비해 독특한 직무 특성을 가지고 있다. 즉 응급실 간호사는 응급실 내원환자의 중증도를 파악하여 생명이 위급한 환자에게 빠른 처치를 시행해야 하며, 간호업무를 신속하고 정확하게 수행함으로써 다양한 환자의 간호요구를 충족시켜주어야 한다(Noh, 2007). 그러나 현재 우리나라의 응급실 현황은 응급환자 수의 증가추세, 응급환자의 종합병원 선호경향, 응급처치 후 입원실 부족으로 인한 입원대기 환자

주요어 : 응급실 간호사, 직무특성, 조직몰입, 이직의도

1) 인제대학교 간호학과 부교수(교신저자 E-mail: nursmh@inje.ac.kr)

2) 원자력병원 간호사

접수일: 2010년 6월 2일 1차 수정일: 2010년 7월 17일 2차 수정일: 2010년 8월 3일 게재확정일: 2010년 8월 20일

의 증가, 비 응급 환자의 응급실 이용 증가 등으로 응급실 과밀화 현상으로 응급실 간호사의 업무량은 매우 과중한 상황이다(Kim et al., 2006). 이러한 업무량 과중으로 응급실 고유의 업무가 강조되고 있음에도 불구하고 실제 간호현장에서는 응급간호의 직접간호제공자로서의 업무보다는 간접적인 업무에 많은 시간이 할애되고 있어 응급실 간호사들의 역할 갈등과 불만족이 증가되고 있는 실정이다(Lee, 2003). 응급실 간호사는 환자를 간호하면서 갈등이 점차 증가하여 의욕상실로 인한 무력감과 소진을 경험하게 되고 이직하기를 원하게 된다(Kim, M. R., 2007). Kim (Hong, 2007에 인용됨)은 직무특성이론에 대한 설명에서 직무특성은 조직구성원들의 태도와 행동을 좌우하는 것으로, 개인이 담당하고 있는 일의 성질에 따라 일에 흥미를 느껴 동기가 부여되고 직무에 만족하여 성과를 올릴 수 있다고 하였다. 그러나, 그 반대의 직무를 담당하면 직무에 불만을 느끼고 일의 성과도 오르지 않으며 결국은 그 조직을 이탈하게 된다고 하였다. 또한, 조직 구성원들이 자신이 수행하고 있는 직무가 중요하고 정체성이 있으며 다양한 기술을 활용할 수 있고 자율적으로 처리할 수 있으며 적절한 피드백을 받을 수 있다고 인식하는 경우에는 자신의 노력이 가치 있고, 의미 있다는 확신을 갖게 됨으로써 높은 수준의 내적 동기가 유발되며 결과적으로 조직에 대한 강한 애착감을 형성하게 된다(Meyer & Allen, 1997). 이와 같이 간호사의 직무특성은 이들의 직무만족 및 조직몰입과 관련되어 있으며 결국 이직에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다. 그러나 타 직종에 비해 간호사의 이직률이 높은 상황에서 특수한 직무특성을 가지고 있는 응급실 간호사의 이직 의도에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다. 따라서 응급실 간호사의 이직의도에 어떤 영향을 미치는 지를 파악할 필요가 있다.

Yoo와 Hyun (2003)은 개인이 바라는 직무특성과 현재의 직무특성이 일치할수록 조직몰입이 높게 나타난다고 하였는데, 최근 조직몰입이 간호사의 이직률을 감소시키고 조직의 생산성 향상에 중요한 변수로 밝혀지고 있다(Ha & Choi, 2002). 조직몰입은 개인이 소속된 조직에 대한 일체감 또는 몰입정도를 나타내는 것으로, 개인의 조직몰입정도는 조직몰입이 조직전체에 대한 개인의 전반적인 반응을 나타내기 때문에 이직의 예측변인으로 유용하게 작용한다(Kim, 2005). 조직몰입이 조직 관리에서 중요하게 취급되는 이유는 구성원들의 태도 및 행동에 긍정적인 영향을 미치기 때문으로, 조직몰입 수준이 높은 구성원은 결론이나 지각이 적고, 다른 직장을 탐색하거나 자신의 직장을 떠나려는 이직의도가 현저히 낮다(Kim, M. R., 2007; Mathieu & Zaccac, 1990). 따라서, 구성원들의 조직몰입과 이직의도의 연관성을 유추해 볼 때, 응급실 간호사의 이직률을 낮추기 위해서는 이들의 조직몰입 정도를 우선적으로 파악할 필요가 있다고 본다.

지금까지 간호사의 이직의도를 다룬 선행연구들을 보면 직무특성과 이직의도와의 관계에 대한 연구(Park, 2007; Yoo & Choi, 2009)에서는 직무특성이 이직의도와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 조직몰입과 이직의도와의 관계에 대한 연구(Kim, M. R., 2007; Lee, 2005; Park, 2007; Yang, 2003)에서는 조직몰입이 이직의도와 밀접한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 그러나 이 세변수를 함께 다룬 연구(Park, 2007; Yoo & Choi, 2009)는 부족한 상태이다. 또한, 간호사의 이직의도를 부서에 관계없이 포괄적으로 다루었기 때문에 특수부서인 응급실의 직무특성을 고려한다면 응급실 간호사를 대상으로 한 이직의도 및 그 관련 요인의 상대적 중요성을 규명하는 것이 필요하다고 생각된다.

이에 본 연구자는 응급실 간호사의 직무특성, 조직몰입과 이직의도 간의 관계를 규명하고 응급실 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 응급실 간호사의 이직률 감소를 위한 근거중심의 간호중재 전략을 수립하는데 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

연구 목적

본 연구는 응급실 간호사의 직무특성, 조직몰입을 파악하고 이직의도와의 관계를 분석함으로써 응급실 간호사의 효율적인 인력관리 방안을 마련하는데 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 하며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 응급실 간호사의 직무특성, 조직몰입 및 이직의도를 파악한다.
- 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 직무특성, 조직몰입 및 이직의도의 차이를 파악한다.
- 응급실 간호사의 직무특성, 조직몰입 및 이직의도와의 관계를 파악한다.
- 응급실 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 응급실 간호사의 직무특성, 조직몰입과 이직의도와의 관련성을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

연구 대상

본 연구의 대상은 B광역시와 U광역시에 소재하고 있는 300~800명상 규모의 9개 병원의 응급실에 근무하고 있는 간호사 171명을 대상으로 하였다. 표본 수는 G*power(Erdfelder, Faul, & Buchner, 1996)를 이용하여 산출하였으며 본 연구에

서 분석하고자 하는 3개의 변수에 대한 다중회귀분석에서 유의수준 .05, medium effect size 0.15, 검정력을 90%로 계산했을 때 99명이 결정되었고 탈락률을 고려하여 200명을 대상으로 하였다.

연구 도구

● 직무특성

직무특성은 직무를 수행함에 있어 개인에게 주어지는 직무에 대한 의미감, 책임감, 결과에 대한 인지 등을 느끼게 하는 핵심적 직무를 특성별로 구분한 것(Yoo & Choi, 2009)으로, Lee (2000)가 개발한 직무특성 도구를 Hong (2007)이 간호사에게 적합하도록 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 직무적합도 5문항, 직무도전성 5문항, 직무자율성 6문항 등 총 16문항으로 구성되어 있다. Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무적합도, 직무도전성, 직무자율성의 정도가 높음을 의미한다. Hong (2007)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 직무적합도 .79, 직무도전성 .85, 직무자율성 .90이었으며, 본 연구에서의 도구의 신뢰도 Cronbach's α 값은 직무적합도 .74, 직무도전성 .80, 직무자율성 .89이었다.

● 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여, 조직에 대한 동일시와 충성에 대한 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것(Mowday, Steers, & Porter, 1979)으로, Mowday 등 (1979)이 개발한 조직몰입 측정도구를 Kim (2005)이 번역한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 총 15문항으로 구성되어 있으며, Likert 7점 척도로 '매우 그렇다' 7점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점까지 점수를 부여하였다. 부정문항은 역산 처리하였으며 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다. Lee (2005)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α = .84이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 Cronbach's α = .79이었다.

● 이직의도

이직 의도는 직무불만족에 대한 반응으로써 현 직장에서 타 직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직종으로 전환하려는 성향(Yoo & Choi, 2009에 인용됨)으로, Kim, Y. R. (2007)이 간호사의 이직의도를 측정하기 위해 개발한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 이직의도 7문항, 이직요인 4문항 등 총 11문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 아니다' 1점까지 점수를 부여하였으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Kim, M. R. (2007)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's α = .88이었고,

본 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's α = .89이었다.

자료 수집 방법

자료는 B광역시와 U광역시에 소재한 300-800병상 규모의 9개 병원 응급실에 근무하는 간호사 전체를 대상으로 설문지를 사용하여 수집하였다. 자료 수집기간은 2009년 9월 1일부터 12월 31일까지였다. 자료수집에 앞서 해당 병원 간호부나 응급실 수간호사에게 연구의 목적을 설명하고 자료 수집을 위한 윤리적 측면의 허락을 구하였다. 대상자에 대한 윤리적 고려를 위하여 설문지 작성에 앞서 연구대상자가 자의적으로 연구 참여에 동의한 자료 하며, 중도 포기하고자 할 때 설문지를 제출하지 않아도 무방함을 설명하였다. 그 후 대상자에게 연구목적을 설명하고 연구 참여에 대한 서면동의서를 받았다. 설문지는 직접 방문 또는 해당 병동에 우편으로 배부한 후 회수하였으며, 배부된 설문지 200부 중 171부가 회수되어 85.5%의 회수율을 보였다. 최종 분석에 이용된 설문지는 총 171부였다.

자료 분석

수집된 자료는 SPSS WIN 17.0프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였으며 직무특성, 조직몰입 및 이직의도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 제 변수의 차이는 t-test, ANOVA로, 사후검정은 Scheffe test를, 직무특성, 조직몰입 및 이직의도와와의 관계는 Pearson correlation coefficient를 산출하였다. 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 Stepwise multiple regression을 실시하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성 중 연령은 26-29세가 35.3%로 가장 많았고 평균연령은 29.3세였으며, 미혼에 70.0%, 종교는 없는 경우 56.8%, 학력은 3년제 대학 졸업이 74.1%로 가장 많았다. 총 임상경력은 3년 미만이 32.2%로 가장 많았으며 응급실 경력은 1-3년이 30.4%로 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 85.4%로 대부분이었으며 근무빈은 3교대가 88.3%, 밤근무 횟수는 6-8회가 55.0%로 가장 많았다. 월수입은 201-249만원이 59.0%, 이직경험은 66.9%가 없었으며 병상 수는 300-500병상 미만이 65.9%로 많았다(Table 1).

Table 1. Differences in Job characteristics, Organizational commitment and Turnover intention by General characteristics (N=171)

Variables	Categories	N (%)	Job characteristics				Organizational commitment			Turnover intention			
			M (SD)	t or f	p	Scheffe	M(SD)	t or f	p	M (SD)	t or f	p	Scheffe
Age in years	≤25 ^a	48 (28.2)	3.32 (.34)	.390	.760		4.28 (.56)	1.340	.263	3.25 (.58)	3.540	.016	c>d
	26-29 ^b	60 (35.3)	3.36 (.49)				4.22 (.69)			3.41 (.72)			
	30-35 ^c	38 (22.4)	3.42 (.34)				4.07 (.56)			3.65 (.56)			
	≥36 ^d	24 (14.1)	3.37 (.51)				4.37 (.63)			3.19 (.67)			
Marital status	Married	51 (30.0)	3.42 (.44)	1.121	.264		4.29 (.59)	.873	.384	3.42 (.62)		.333	.740
	Single	119 (70.0)	3.34 (.41)				4.20 (.63)			3.38 (.67)			
Religion	Yes	73 (43.2)	3.35 (.40)	-3.31	.741		4.17 (.61)	-.887	.376	3.40 (.61)		.187	.852
	No	96 (56.8)	3.37 (.44)				4.26 (.64)			3.38 (.69)			
Education level	Junior college	126 (74.1)	3.35 (.43)	.590	.556		4.23 (.63)	.856	.427	3.38 (.65)		1.257	.287
	University	35 (20.6)	3.43 (.39)				4.27 (.55)			3.34 (.69)			
	Post graduate	9 (5.3)	3.39 (.44)				3.97 (.79)			3.72 (.45)			
Total career in years	<3 ^a	55 (32.2)	3.34 (.36)	.166	.919		4.39 (.58)	2.341	.075	3.17 (.55)	6.432	<.001	c>a
	3-6 ^b	50 (29.2)	3.36 (.41)				4.14 (.62)			3.46 (.73)			
	7-10 ^c	38 (22.2)	3.40 (.46)				4.08 (.60)			3.71 (.56)			
	≥11 ^d	28 (16.4)	3.39 (.49)				4.24 (.69)			3.24 (.64)			
Career of emergency department in years	≤1	44 (25.7)	3.29 (.38)	.787	.503		4.38 (.48)	2.039	.110	3.25 (.53)	1.598	.192	
	1-3	52 (30.4)	3.40 (.34)				4.27 (.63)			3.42 (.73)			
	4-6	51 (29.8)	3.36 (.52)				4.13 (.65)			3.52 (.73)			
	≥7	24 (14.0)	3.44 (.42)				4.04 (.71)			3.28 (.44)			
Position	Staff nurse ^a	146 (85.4)	3.33 (.42)	4.875	.009	c>b>a	4.20 (.61)	1.192	.306	3.40 (.67)		.992	.373
	Charge nurse ^b	16 (9.4)	3.56 (.37)				4.28 (.60)			3.42 (.60)			
	Head nurse ^c	9 (5.2)	3.67 (.34)				4.52 (.82)			3.09 (.43)			
Shift pattern	Three shifts	151 (88.3)	3.52 (.42)	-1.495	.137		4.20 (.62)	-1.461	.146	3.41 (.65)	1.511	.133	
	Day shift only	20 (11.7)	3.50 (.38)				4.42 (.62)			3.17 (.62)			
Number of days on night duty	≤5 ^a	17 (11.3)	3.26 (.46)	4.117	.018		4.20 (.67)	.694	.501	3.66 (.59)	2.401	.094	
	6-8 ^b	83 (55.0)	3.44 (.32)				4.25 (.53)			3.32 (.67)			
	≥9 ^c	51 (33.7)	3.23 (.52)				4.12 (.72)			3.48 (.63)			
Average income (10,000won)	<200 ^a	30 (18.6)	3.49 (.31)	5.092	.007	a>b	4.24 (.72)	2.069	.130	3.47 (.73)	6.185	.003	c<a, b
	201-249 ^b	95 (59.0)	3.26 (.43)				4.14 (.65)			3.49 (.61)			
	≥250 ^c	36 (22.4)	3.45 (.41)				4.39 (.46)			3.05 (.65)			
Experience of turnover	Yes	56 (33.1)	3.40 (.47)	.920	.359		4.20 (.66)	-.154	.878	3.35 (.64)	-.668	.505	
	No	113 (66.9)	3.34 (.39)				4.22 (.59)			3.42 (.66)			
Number of bed	<300-500	110 (65.9)	3.38 (.42)	-.036	.972		4.22 (.62)	-.289	.773	3.36 (.65)	-.605	.546	
	500-800	57 (34.1)	3.38 (.39)				4.25 (.59)			3.42 (.67)			

대상자의 직무특성, 조직몰입, 이직의도 정도

대상자의 직무특성은 총 4점 만점에 평균 평점이 3.37 (±0.42)점이었고, 하위영역별로는 직무적합도의 평균 평점은 3.59 (±0.50)점, 직무도전성의 평균평점은 3.72 (±0.52)점, 직무

자율성은 평균 평점이 2.88 (±0.52)점이었다. 조직몰입은 총 7점 만점에 평균평점이 4.22 (±0.62)점이었고, 이직의도는 총 5점 만점에 평균 평점이 3.39 (±0.65)점이었다(Table 2).

일반적 특성에 따른 직무특성, 조직몰입 및 이직의도

대상자의 일반적 특성에 따른 직무특성은 직위(F=4.87, P=.009), 밤근무 횟수(F=4.11, p=.018), 월수입(F=5.09, p=.007)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffe test로 사후 검정한 결과에서, 직위가 높을수록 직무특성인식이 높았으며, 월수입이 200만원 미만인 경우 200-249만원인 경우보다 직무특성인식이 높았다. 그러나 밤 근무 회수에서는 사후 검정에서 통계적으로 유의한 차이가 없었다.

Table 2. Summary of Descriptive Statistics for Study Variables

Variables	M±SD	Maximum	Minimum
Job characteristics	3.37±0.42	4.31	1.60
Job fitness	3.59±0.50	4.80	1.60
Job challenge	3.72±0.52	5.00	2.00
Job autonomy	2.88±0.52	4.00	1.00
Organizational commitment	4.22±0.62	6.20	2.53
Turnover intention	3.39±0.65	5.00	1.91

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 이직 의도는 연령($F=3.54, p=.016$), 총 임상경력($F=6.43, p<.001$), 월수입($F=6.18, p=.003$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffe test로 사후검정한 결과, 연령이 35세 이상인 경우 30-35세 미만인 연령군보다 이직의도가 낮았으며, 임상경력이 1년 이하인 경우 7-10년인 경우보다 이직의도가 낮았다. 월수입이 250만원 이상인 경우 250만원 미만보다 이직의도가 낮았다(Table 1).

직무특성, 조직몰입 및 이직의도 간의 상관관계

직무특성, 조직몰입 및 이직의도간의 상관관계를 분석한 결과, 직무특성과 조직몰입($r=.453, p<.001$)은 양의 상관관계를 보였으며, 직무특성과 이직의도($r=-.221, p=.004$), 조직몰입과 이직의도($r=-.491, p<.001$)는 음의 상관관계를 보였다(Table 3).

이직의도에 영향을 미치는 요인

이직의도에 대한 예측변인을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 사용하기 전에 독립변수(연령, 총 임상경력, 월수입, 직무특성, 조직몰입)들 간의 상관성을 분석한 결과 상관계수가 0에서 .661로 모두 .8미만으로 나타나 다중공선성의 문제가 없었으므로(Munro, 2000), 모두 변수를 다중회귀분석에 투입하여 분석하였다. 응급실 간호사의 이직의도를 설명하는 변수는

조직몰입의 22.7% 설명력을 보였으며 월수입과 임상경력을 포함하여 전체 설명력은 27.6%로 조직몰입이 가장 영향력이 많은 것으로 나타났다(Table 4).

논 의

대상자의 직무특성은 총 5점 만점에 평균평점이 3.37점으로, 대학병원 간호사를 대상으로 한 Er 등(2004)의 연구에서 3.84점으로 나온 결과와 유사한 것이며, 지방 중소병원의 간호사를 대상으로 한 Yoo와 Choi (2009)의 연구에서 2.90점으로 나온 결과보다는 높은 것이다. 이러한 결과의 차이는 본 연구에서의 대상자가 300-800병상 규모의 응급실에 근무하는 간호사를 대상으로 한 것과 관련이 있다고 본다. 즉 중소규모 이상의 병원에 근무하는 간호사들이 중소병원에 근무하는 간호사보다는 자신들이 수행하는 직무가 도전성, 적합성, 자율성 등 직무특성이 더 있다고 인지하는 것으로 사료된다.

하위영역별로는 직무도전성(3.72 ± 0.52), 직무적합도(3.59 ± 0.50), 직무자율성(2.88 ± 0.52)순으로 나타나 간호사를 대상으로 한 Hong (2007)의 연구결과와 연구전문직 종사자를 대상으로 한 Lee (2000)의 연구결과와 일치하였다.

간호사의 직무특성 중 직무도전성과 직무적합도가 높은 반면 자율성이 가장 낮게 나타난 결과에 대해 Hong (2007)은 간호사들이 자신의 직무에 대하여 정형화되지 않고 일상적이지 않으며 매우 다양하고 도전적이라고 지각하고 있다고 하였다. 또한 이러한 직무를 보다 잘 수행하기 위해 끊임없이

Table 3. Relationships among the Study Variables

(N=171)

	Job characteristics	Job fitness	Job challenge	Job autonomy	Organizational commitment	Turnover intention
Job characteristics	1					
Job fitness	.823 ($p<.001$)	1				
Job challenge	.703 ($p<.001$)	.661 ($p<.001$)	1			
Job autonomy	.750 ($p<.001$)	.351 ($p<.001$)	.134 ($p<.001$)	1		
Organizational commitment	.453 ($p<.001$)	.349 ($p<.001$)	.449 ($p<.001$)	.270 ($p<.001$)	1	
Turnover intention	-.221 ($p<.001$)	-.132 ($p<.001$)	-.152 ($p<.001$)	-.200 ($p<.001$)	-.491 ($p<.001$)	1

Table 4. Factors Influencing on Turnover Intention among Emergency Department Nurses

(N=171)

Variables	B	SE	β	t	p	Adjusted R ²	F	p
Constant	5.583	.773					20.836	<.001
Organizational commitment	-.455	.073	-.433	-6.207	.000	.227		
Average income	-.259	.078	-.247	-3.312	.001	.252		
Total career	.115	.046	.186	2.481	.014	.276		

자신의 능력을 개발하기 위해 노력하고 있다는 것을 시사한다고 하였다. 그러나 본 연구에서 직무자율성이 낮은 것은 응급실 간호사들이 자신의 전문지식과 기술 부족, 그리고 판로적인 의료체계에서 자율성을 발휘하기 어려운 상황에 놓여 있기 때문에 자율성이 부족하다고 인식하는 것이라 사료된다. 우리나라는 권역응급의료센터, 전문응급의료센터 지정기준 중 인력기준에 의사, 간호사, 응급구조사의 수는 명시되어 있으나 구체적인 업무 범위나 수준에 대해서는 기술되어 있지 않다(Kim et al., 2006). 또한 질적인 간호를 제공하기 위해서는 적정 수준의 간호업무시간과 간호 인력의 배치가 이루어져야 최대의 효과를 이룰 수 있다(Clarke & Aiken, 2003). 그러나 응급실 간호사들은 자신이 수행하는 업무를 중요하게 인식하고 있으나 업무량 과다와 잦은 전화, 서류 작성 등의 간접간호업무가 많아 질적인 간호를 제공하지 못하고 있으므로 이로 인해 업무스트레스를 받고 있다(Kim et al., 2006). 따라서, 응급실 간호사의 자율성을 확보하기 위해서는 응급실 간호업무의 표준을 설정하고 빈도가 높고 우선적으로 행해야 할 업무를 중심으로 간호영역을 강화할 필요가 있으며, 이를 위해 응급의료체계의 확립은 물론 의료기관의 지원이 요구된다고 본다.

조직몰입은 총 7점 만점에 평균 평점이 4.22점으로 나타나, 신규간호사를 대상으로 한 Lee (2005)의 연구에서 3.92점으로 나온 결과보다는 높았다. 이와 같이 응급실 간호사가 평균이상의 조직몰입을 나타낸 것은 응급실 간호업무가 다른 부서의 업무보다 전문성과 책임성을 요구하기 때문에, 이들 간호사가 자신의 직무와 조직에 더 많이 몰입하는 것으로 판단된다.

이직의도는 평균 평점이 총 5점 만점에 3.39점으로 나타났는데, 이는 간호사를 대상으로 한 Yoo와 Choi (2009)의 연구에서 3.08점, 신규간호사를 대상으로 한 Lee (2005)의 연구에서 2.75점으로 나온 결과보다 높은 것이다. 이러한 결과의 차이는 대상자의 차이에서 나타난 것이라 생각되는데, 응급실 간호사는 일반 간호사들이나 신규간호사보다 업무량의 과중과 직접업무보다는 간접업무의 수행이 많음으로 역할갈등 및 업무스트레스가 높아 보다 많이 이직하기를 원하고 있음을 암시하는 것이라 사료된다. 따라서 간호 조직 내에서 부서 순환 제도 등을 활용하여 인력을 효과적으로 관리하는 전략이 필요하며, 이직을 조기에 예방하기 위한 의료기관 차원의 구체적인 실행전략이 필요하다고 본다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무특성은 직위, 밤 근무 횟수, 월수입에서 유의한 차이가 있었는데, 이는 Yoo와 Choi (2009)의 연구에서 급여 수준에서 차이를 나타낸 결과와 Er 등 (2004)의 연구에서 연령, 결혼상태, 근무경력, 직위 등에 유의한 차이를 나타낸 결과, Hong (2007)의 연구에서 대학원 이상과 수간호사 이상의 집단이 직무적합도, 직무자율성이 높았으며 총 근무년수가 길수

록 전체 직무특성이 높게 나타난 결과와 부분적으로 일치하는 것이다. 따라서, 응급실 간호사의 직무특성을 높임으로써 조직의 효율성을 증대시키기 위해서는 응급실 간호사들의 근무형태를 다양화시킴으로써 밤 근무 횟수를 줄이려는 노력이 필요하며, 이들의 업무량에 합당한 보수체계의 개선도 요구된다. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직 의도는 연령, 총 임상경력, 월수입에서 유의한 차이를 나타냈는데, 이는 Kim, M. R. (2007)의 연구에서 연령, 결혼상태, 학력, 임상경력, 급여수준 등에서 유의한 차이를 보인 결과와 유사한 것이지만 Lee (2005)의 연구에서 희망부서 배치유무, 밤번 근무유무에서 유의한 차이를 보인 결과와는 상반되는 것이다. 이러한 결과의 차이는 Lee (2005)의 연구는 신규간호사를 대상으로 하였기 때문에 나타난 결과라 생각된다. 본 연구에서 30세 전후로 이직의도가 높고 35세 이상에서 이직의도가 가장 낮게 나타난 결과는 30세 전후는 결혼, 출산 및 육아 등의 문제가 있는 시기이기 때문에 이러한 요인이 이직의도에 영향을 준 결과라 판단된다. 또한, 35세 이상의 연령 군에서 이직의도가 가장 낮게 나타난 결과는 연령이 증가하면 경력의 증가를 의미하므로 담당하는 업무의 내용이나 근무변의 형태가 변화될 수 있고 밤 근무도 단축되거나 없어질 수 있기 때문에 이들의 이직의도가 낮아지는 것이라 판단된다. 직무특성은 조직몰입과 양의 상관관계를 나타냈는데, 이는 Park (2007)의 연구와 Yoo와 Choi (2009)의 연구결과와 일치하는 것이다. 따라서 응급실 간호사들이 자신의 직무특성을 높게 인지할수록 조직의 목표, 가치 및 미션의 내재화를 통해서 개인적으로 느끼는 심리적 애착정도를 나타내는 조직몰입이 높음을 알 수 있다.

직무특성은 이직의도와 음의 상관관계를 나타냈는데, 이는 Er 등 (2004)의 연구, Yoo와 Choi (2009)의 연구에서 직무특성은 이직의도와 관련성이 없는 것으로 나타난 결과와는 상반되는 것이지만 직무특성과 이직의도간의 관련성을 나타낸 Kim (2004), Yoon (2001)의 연구결과와는 일치하는 것이다. 본 연구에서 나타난 것처럼 직무특성이 이직의도와 관련성이 있지만 상반된 결과가 도출된 것은 직무특성이 이직의도에 영향을 미치지만 이직의도에 영향을 주는 다른 관련요인과 조화를 이루지 못한다면 큰 효과를 기대하기 어렵다(Yoo & Choi, 2009)는 것을 시사하는 것이라 할 수 있다. 따라서 응급실 간호사의 직무특성과 이직의도간의 관계를 규명하기 위한 추후 연구가 필요하다고 본다.

조직몰입은 이직의도와 음의 상관관계를 나타냈는데, 이는 Park (2007), Kim (2004), Kim, M. R. (2007)의 연구결과와 일치하는 것이다. 따라서 응급실 간호사는 조직몰입이 높을수록 이직 의도는 낮아짐을 확인할 수 있었으므로 간호 관리자는 응급실 간호사중 조직몰입이 낮은 대상자를 미리 파악하여 조직몰입을 높일 수 있도록 도와줄 필요가 있다고 본다.

이직의도를 예측하는 요인 중에서 조직몰입이 22.7%로 가장 강력한 영향요인으로 나타났는데, 이는 Park (2007), Yoo와 Choi (2009), Kim, M. R. (2007)의 연구결과와 일치하는 것이다. Wagner와 Huber (2003)는 간호사의 낮은 조직몰입은 이직행위와 직접적으로 강한 상관성이 있다고 하였으며, McNeese-Smith (2001)는 간호사의 부족현상을 해결하기 위해서는 간호사들의 조직몰입을 높여주어야 한다고 하였다. 따라서, 응급실 간호사의 이직을 최소화하기 위해서는 이들의 조직몰입을 높여줄 수 있는 방안을 마련하여야 하며, 이들의 조직몰입과 관련된 변인들을 찾는 노력이 필요하다고 본다. 이상의 연구결과를 통해 응급실 간호사의 직무특성, 조직몰입 및 이직 의도는 서로 관련성이 있음을 알 수 있었다. 또한 응급실 간호사의 이직의도에 가장 강력한 영향요인은 조직몰입으로 이들의 이직의도를 낮추기 위해서는 조직몰입을 높여주는 것이 필요하며 이직의도에 영향을 주는 요인들을 적절히 통제하고 관리할 수 있는 중재방안이 마련되어 적용되어야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 응급실 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 시도하였다. 연구대상은 응급실 간호사 171명으로, 수집된 자료는 SPSS Win 17.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

본 연구결과에서 대상자의 직무특성은 대상자의 직위, 밤근무 횟수, 월수입에서 통계적으로 유의한 차이를 나타냈고, 이직 의도는 연령, 총 임상경력, 월수입에서 유의한 차이가 있었다. 또한, 대상자의 직무특성은 조직몰입과 양의 상관관계를 보였으며, 이직의도와는 음의 상관관계를 보였다. 조직몰입과 이직 의도는 음의 상관관계를 보였다. 대상자의 이직 의도에 가장 강력한 영향요인은 조직전체요인인 조직몰입으로 22.7% 설명력을 보였다. 개인적인 요인인 월수입과 임상경력도 영향요인으로 확인되었으며 이들 요인을 모두 포함하여 총 27.6%의 설명력을 나타냈다.

본 연구는 특수한 단위로 구별되고 있는 응급실 간호사의 직무특성, 조직몰입 및 이직의도에 대한 분석을 통해 이들 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인을 규명했다는 점에서 의의가 있다고 본다.

이상의 연구결과에서 응급실 간호사의 이직의도에 가장 영향력을 미치는 요인은 조직몰입으로 규명되었으므로, 이를 토대로 응급실 간호사의 이직을 감소시키기 위한 효율적인 인사관리 전략을 마련하는데 조직몰입을 높이는 방안을 적극 활용해야 할 것으로 본다. 또한 본 연구결과가 응급실 간호사의 이직 의도를 감소시키는데 도움이 될 것으로 기대한다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다. 본 연구에서 확인된 예측인자를 중심으로 한 효율적인 인사관리 프로그램의 적용과 효과검증을 제안한다. 또한 본 연구에서 다루어지지 않은 변수들을 포함하여 다양한 지역의 응급실 간호사를 대상으로 한 후속연구를 제안한다.

References

- Beecroft, P. C., Dorey, F., & Wenten, M. (2008). Turnover intention in new graduate nurses: A multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 62, 41-52.
- Clarke, S. P., & Aiken, L. H. (2003). Registered nurse staffing patient and nurse outcomes in hospitals: A commentary. *Policy, Politics, & Nursing Practice*, 4, 104-111.
- Coomber, B., Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44, 297-314.
- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. (2006). New graduate nurse self-concept and retention: A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43, 59-70.
- Er, K. S., Hur, H. K., Kim, K. K., Cho, Y. J., Kim, E. H., & Kim, S. J. (2004). The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 9(2), 81-92.
- Erdfelder, E., Faul, F., & Buchner, A. (1996). Gpower: A general power analysis program. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 28, 1-11.
- Ha, N. S., & Choi, J. (2002). The relationship among leadership styles of nurse managers, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 32, 812-822.
- Hong, J. Y. (2007). *Influential factors on career commitment of nurses: The affect of nurse's job characteristics and career characteristics to career commitment*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Jang, K. S. (2000). *A study on establishment of clinical career development model of nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Kim, B. J., Lee, E. N., Kang, K. H., Kim, S. S., Kim, S. A., Sung, Y. H., et al. (2006). A study of job analysis of the emergency room nurse. *Clinical Nursing Research*, 12(1), 81-95.
- Kim, B. S. (2001). *A study on the socialization process of nurses in hospital setting*. Unpublished doctoral dissertation, Jung Ang University, Seoul.
- Kim, K. E. (2004). *An analysis of the factors affecting nurse's intention to leave the job*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul.
- Kim, M. R. (2007). *Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnovers intention*. Unpublished

- master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Kim, S. K. (2005). *Organization and human behaviors*(3rd ed.). Seoul: Myung Kyung Co.
- Kim, Y. R. (2007). *A study on the turnover intention of the oncology nurse*. Unpublished master's thesis, Chonnam National University, Gwangju.
- Lee, H. K. (2005). *Relationship among personality, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of new nurses*. Unpublished master's thesis, Dankook University, Cheonan.
- Lee, K. (2000). *Determinants of career commitment and its influences on employees' attitudes*. Unpublished doctoral dissertation, Sogang University, Seoul.
- Lee, K. M. (2003). *A study on relationship of work stress, fatigue, and job satisfaction of emergency room nurses*. Unpublished master's thesis, Chonnam National University, Gwangju.
- Mathieu, J. E., & Zaccac, C. M. (1990). Review and meta-analysis of the antecedents, correlation and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*, 171-194.
- McNeese-Smith, D. K. (2001). A nursing shortage: Building organizational commitment among nurses. *Journal of Healthcare Management, 46*, 173-186.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.
- Munro, B. H. (2000). *Regression*. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Noh, H. K. (2007). *A study on the violence experience, emotional response and job satisfaction of emergency department nurses*. Unpublished master's thesis, University of Gongju, Gongju.
- Park, O. B. (2007). *The relationship between job characteristics and organizational commitment and turnover intention in hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Shader, K., Broome, M. E., Broome, C. D., West, M. E., & Nash, M. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *Journal of Nursing Administration, 31*, 210-216.
- Wagner, C. M., & Huber, D. L. (2003). catastrophe and nursing turnover: nonlinear models. *Journal of Nursing Administration, 33*, 486-492.
- Yang, Y. (2008). *ICU new nurses' job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Yoo, S. J., & Choi, Y. H. (2009). Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 15*, 16-25.
- Yoo, T. Y., & Hyun, H. J. (2003). Effects of the fit of current-ideal organizational personality and the fit of current-ideal job characteristics on the attitudes toward the organization and the job. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology, 16*, 201-222.
- Yoon, M. S. (2001). *The attempt to turnover by a general hospital nurses and its related factors*. Unpublished master's thesis, Chosun University, Gwangju.

The Relationship between Job Characteristics and Organizational Commitment, and Turnover Intention in Emergency Department Nurses

Sung, Mi Hae¹⁾ · Cho, Soo Yeon²⁾

1) Associate Professor, Department of Nursing, Inje University

2) Staff Nurse, Korea Cancer Center Hospital

Purpose: This study was done to identify the relationship of emergency department(ED) nurse's job characteristics, organizational commitment and turnover intention. **Method:** This study was conducted through a survey of 171 nurses from ED in nine general hospitals of B and U cities. The data were collected by self-report questionnaires and analyzed with the SPSS WIN 17.0 program using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression. **Results:** The mean score for job characteristics was 3.37. Job characteristics according to position, number days night duty, and monthly income showed significant differences. Turnover intention according to age, total career, and monthly income showed significant differences. A significant positive correlation was found between job characteristics and organizational commitment. Significant negative correlations were found between job characteristics and turnover intention, organizational commitment and turnover intention were found. The significant factors influencing turnover intention were organizational commitment, monthly income, and total career, which explained 27.6% of the variance. **Conclusion:** The findings indicate that nurse managers should analyze the reasons for high turnover intention, focusing on the main factors affecting turnover intention and consider solutions for decreasing turnover intention.

Key words : Emergency Nursing, Job Application, Personnel Loyalty, Personnel Turnover

• Address reprint requests to : Sung, Mi-Hae

Department of Nursing, Inje University

633-165, Gaegum-dong Busanjin-gu, Busan 614-735, Korea

Tel: 82-51-890-6825 Fax: 82-51-896-9840 E-mail: nursmh@inje.ac.kr