



응급실간호사의 직업존중감, 역할갈등이 재직의도에 미치는 영향

한진영¹⁾ · 서은지²⁾

¹⁾아주대학교 간호대학 대학원생 · 아주대의료원 간호사, ²⁾아주대학교 간호대학 · 간호과학연구소 부교수

Association of Job Esteem and Role Conflict with Retention Intention among Emergency Nurses

Han, Jin Young¹⁾ · Seo, Eun Ji²⁾

¹⁾Graduate Student, College of Nursing, Ajou University · Nurse, Ajou University Medical Center, Suwon, Korea

²⁾Associate Professor, College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Ajou University, Suwon, Korea

Purpose: This study aimed to examine the effects of job esteem and role conflict on retention intention among emergency nurses. **Methods:** This descriptive survey study was conducted among a total of 109 nurses working in the emergency departments of two regional emergency medical centers located in Gyeonggi-do, South Korea. Data were collected from June to July 2024 using the job esteem scale for Korean nurses, role conflict instruments, and nurses' retention index. Data were analyzed using SPSS 26.0 with descriptive statistics, independent t-test, one-way analysis of variance, Pearson's correlation, and multiple regression analysis. **Results:** Mean scores (out of 5) for job esteem, role conflict, and retention intention were 4.07, 4.12, and 3.50, respectively, reflecting a relatively high level of retention intention. Departmental satisfaction ($\beta=-.38, p<.001$) and job esteem ($\beta=.35, p<.001$) emerged as the significant predictors of retention intention, followed by marital status ($\beta=.22, p=.018$) and sex ($\beta=.21, p=.006$). The regression model demonstrated statistical significance, explaining 44.0% of the variance in retention intention. **Conclusion:** Nurses with higher job esteem and greater department satisfaction demonstrated significantly higher retention intention. These findings suggest that enhancing job esteem and departmental satisfaction may effectively improve retention intentions in emergency nursing settings.

Key Words: Emergency responders; Respect; Role conflict; Intention

서론

1. 연구의 필요성

간호사는 보건의료 인력 중 가장 큰 비중을 차지하고, 각 영역에서 환자의 안전을 책임지는 중요한 역할을 맡고 있다 (Omar, Halim, Yusoff, Ahmad, & Ibrahim, 2018). 환자에게 질 높은 간호를 제공하기 위해 적절한 간호 인력을 확보하는 것은 필수적이다(Oliveira, Griep, Portela, & Rotenberg,

2017). 그러나 간호사의 평균 사직률은 2020년 15.2%, 2023년 18.7%로 증가 추세(Korean Hospital Nurses Association [KHNA], 2023)이고 그 중 1년 미만 간호사의 사직률이 43.4%로 가장 높다(KHNA, 2023). 응급 상황에서 신속한 의료 제공이 필수적인 응급실은 환자 수가 많고 급성도가 높아 간호 인력 부족 문제가 더욱 문제로 대두될 수 있다(Oliveira et al., 2017; McDermid, Judy, & Peters, 2020). 응급실의 예측 불가능한 환경과 함께 문제 해결 중심의 대처능력, 직업가치에 대한 긍정적 평가, 사회적 지지, 의료진들 간 역할에서의 갈등 정도, 간호

주요어: 응급실간호사, 직업존중감, 역할갈등, 재직의도

Corresponding author: Seo, Eun Ji <https://orcid.org/0000-0002-6565-0093>

College of Nursing, Ajou University, 206 Worldcup-ro, Yeongtong-gu, Suwon 16499, Korea.

Tel: +82-31-219-7021, Fax: +82-31-219-7020, E-mail: silbia98@ajou.ac.kr

Received: Jul 14, 2025 | **Revised:** Aug 16, 2025 | **Accepted:** Aug 20, 2025

사 권한에 대한 인식 정도 등 다양한 요소들이 응급실 간호사 유지 문제를 악화시키거나 간호사의 재직 여부에 주요 원인으로 작용한다고 보고되고 있다(Al Zamel, Lim Abdullah, Chan, & Piaw, 2020; Boulton & Farquharson, 2024).

재직의도(Retention intention)는 간호사가 현재 직장이나 조직에서 계속 일하려는 욕구나 계획이며 이는 직무 만족도, 조직적 헌신, 업무에 대한 의미와 같은 요인과 밀접하게 연관되어 있다(Cowin, 2002). 개인적 차원에서 자신의 일이 의미 있으며 개인적 목표와 일치하고 조직적 차원에서 그들의 전문직 발전을 지원하고 기여를 인정하는 경우, 간호사는 직장에 남으려는 의지가 증가한다(Park & Jung, 2016). 또한 재직의도가 높은 구성원들은 조직과 직무에 긍정적인 태도를 보이며, 이는 다른 구성원들에게도 긍정적인 영향을 미쳐 조직 전체의 목표 달성에 기여할 수 있다(Kim & Kim, 2023). 특히, 응급실 간호사는 병동과 중환자실에 근무하는 간호사에 비해 재직의도가 낮은 것으로 나타났으며, 응급실의 복잡한 환경적 조직적 특성은 응급실 간호사의 재직의도 저하에 영향을 미치는 요인으로 자주 지적되었다(McDermid et al., 2020). 응급실 간호사의 낮은 재직의도는 간호의 질 저하와 환자안전문제로 이어질 수 있기 때문에(Ji & Choi, 2024) 이들의 재직의도를 높이는 전략이 필요하다.

직업존중감(Job esteem)은 직업과 관련하여 갖는 가치나 신념으로, 간호사가 직업에 대한 자아인식과 유능감을 찾고 조직에서 인정받으며 사회적 신뢰와 존중을 통해 간호사라는 직업에 부여하는 가치 평가와 기대 정도를 의미한다(Choi & Jung, 2020). 간호사가 간호에 대한 가치를 알고 직업적 자부심을 느낄 때 간호직에 장기간 종사할 의도를 가질 수 있다(Lee & Kim, 2023). 때문에 간호사의 직업존중감 정도를 파악하고 수준을 높이는 것이 직무만족과 적응, 재직 등 간호인적자원관리의 주요한 전략이 될 수 있으며, 나아가 대상자에게 제공하는 간호의 질까지 높일 수 있다(Choi & Jung, 2020). 직업존중감이 높을수록 간호직 유지 의도와 직무만족이 높았으며 간호근무환경 내에서 양질의 간호서비스를 제공할 수 있었다(Park & Jeon, 2023). 또한, 병원 간호사(Lee & Kim, 2023)나 밀레니얼 세대 간호사(Seo, Yun, Kim, & Hong, 2021)를 대상으로 진행한 연구에서도 직업존중감이 높을수록 재직의도가 증가하였다. 응급실 간호사는 내원할 환자 수나 중증도를 예측할 수 없고, 응급상황의 환자에게 신속한 치료를 제공하기 위해 면밀한 신체사정과 그에 따른 중재활동 등 간호의 연속성을 유지하기 위한 독자적인 업무가 많다(Ramsey et al., 2018). 따라서 응급실 간호사의 직업존중감이 높다면, 응급실과 같은 예측 불가능

한 환경에서도 자신의 전문성을 인식하고 직무에 대한 긍정적인 태도를 유지할 수 있어(Kim & Kim, 2023), 결과적으로 재직의도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다.

역할갈등(Role conflict)은 개인의 욕구와 수행해야 하는 역할에 대한 요구가 불일치하거나 서로 모순된 기대 사이에 직면하는 경우 발생하는 개인의 심리적 변화를 의미한다(Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). 간호사는 의료조직 내 다양한 부서간의 의료진들과 상호작용을 하며 업무를 수행하게 되는데 이때 스스로의 가치체계와 모순되는 역할을 수행하거나, 성취 수준이 명확히 정의되어 있지 않은 둘 이상의 역할을 접하거나, 불분명한 역할을 맡게 될 때 역할갈등을 느낄 수 있다(Lim & Lee, 2018). 다양한 역할갈등과 비호의적인 업무환경은 간호사가 업무를 지속하는데 어려움으로 작용할 수 있다(Al Zamel et al., 2020). 종합병원 간호사(Cho, Lee, & Son, 2017)와 한방병원 간호사(Park & Shin, 2017)를 대상으로 한 선행연구에서는 역할갈등이 낮을수록 재직의도가 높았다. 응급실 간호사는 업무의 권한과 책임의 한계가 불분명한 상황에 즉각적인 중재가 요구되는 경우가 있어 다른 의료인들과의 업무 중복이나 공백에 따른 갈등이 발생하기도 한다(So, Cho, & Jang, 2025). 이로 인해 응급실 간호사의 역할갈등의 정도는 비교적 높다(Jo & Sung, 2018). 응급 환자 수가 매년 증가하고 있고 응급실 내 다양한 인력 사이에서 역할갈등이 증가(Ramsey et al., 2018)되고 있어 역할갈등과 재직의도 간의 관련성을 살펴보는 것은 의미가 있다.

이에 본 연구는 응급실 간호사의 직업존중감, 역할갈등, 재직의도 간의 관계를 파악하고 응급실 간호사의 재직의도 영향 요인을 확인하여, 응급실 간호사의 재직의도를 높일 수 있는 방안을 마련할 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 응급실 간호사의 직업존중감과 역할갈등이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이다.

- 응급실 간호사의 직업존중감, 역할갈등, 재직의도의 정도를 파악한다.
- 응급실 간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 파악한다.
- 응급실 간호사의 직업존중감, 역할갈등, 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 응급실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 응급실 간호사의 직업존중감, 역할갈등이 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 경기도 소재 권역응급의료센터 응급실에 재직 중인 간호사로, 구체적인 대상자 선정기준은 다음과 같다.

- 응급실에서 근무한 경력이 1년 이상인 간호사
- 환자에게 직접 간호를 담당하는 간호사
- 본 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 간호사

대상자 수는 G*Power 3.1.9.7 프로그램으로 다중회귀분석을 위한 중간 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .80, 예측변수 8개(성별, 최종학력, 결혼여부, 총 임상경력, 응급실 근무 희망여부, 부서만족도, 직업존중감, 역할갈등)로 하였을 때 산출한 표본의 수는 109명이었다. 연령과 총 임상경력, 응급실 경력은 높은 상관성이 있기에 총 임상경력을 대표적으로 예측변수에 포함하였다. 탈락률 10%를 고려하여 122명을 대상으로 설문 조사를 수행하였다. 환자에게 직접 간호를 제공하지 않는 교육 간호사 등 선정기준에 맞지 않는 대상자 10명, 응답 내용이 미비하거나 불성실하게 답변한 대상자 3명을 제외한 총 109명을 최종 분석 대상으로 하였다.

3. 연구도구

1) 직업존중감

직업존중감은 Choi와 Jung (2020)이 개발한 한국간호사의 직업존중감도구 Job esteem scale for Korean nurses를 사용하였다. 도구는 저자에게 이메일을 통해 사용에 대한 사전 승인을 받았다. 본 도구는 총 28개 문항이며, 6개의 하위영역은 직업적 자아인식 7문항, 직업적 유능감 5문항, 돌봄의 역할과 전문성 4문항, 사회적 신뢰와 존중 4문항, 조직의 존중과 인정 4문항, 직업적 권위와 미래가치 4문항이다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'(1점), '그렇지 않다'(2점), '보통이다'(3점), '그렇다'(4점), '매우 그렇다'(5점)로 측정되며, 점수가 높을수록 직업존중감이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .94 (Choi & Jung, 2020), 본 연

구에서 Cronbach's α 는 .92였다.

2) 역할갈등

간호사의 역할갈등 측정을 위해 Kim과 Park (1995)이 개발한 역할갈등 도구를 사용하였다. 도구는 저자에게 이메일을 통해 사용에 대한 사전 승인을 받았다. 본 도구는 총 37개 문항이며, 4개의 하위영역인 역할모호 15문항, 능력부족 11문항, 환경장애 6문항, 협조부족 5문항이다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'(1점), '그렇지 않다'(2점), '보통이다'(3점), '그렇다'(4점), '매우 그렇다'(5점)로 측정되며, 점수가 높을수록 역할갈등이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .94 (Kim & Park, 1995), 본 연구에서 Cronbach's α 는 .96이었다.

3) 재직의도

재직의도는 Cowin (2002)이 간호사를 대상으로 개발한 Nurses' retention index를 Kim (2006)이 한국어로 번안한 도구를 사용하였다. 도구는 저자에게 이메일을 통해 사용에 대한 사전 승인을 받았다. 본 도구는 총 6문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다'(1점), '그렇지 않다'(2점), '보통이다'(3점), '그렇다'(4점), '매우 그렇다'(5점)로 측정되며, 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .97 (Cowin, 2002), Kim (2006)의 연구에서 Cronbach's α 는 .88, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 2024년 6월 25일부터 7월 31일까지였다. 경기도 소재 권역응급의료센터 2개의 간호부에 연구목적과 방법을 설명하고 협조를 구하였다. 연구 실시 기관의 응급실에 대상자 모집 공고문을 부착하여 연구대상자가 QR코드를 통해 설문조사에 자발적으로 참여할 수 있도록 하였다. 설문 시작 시에 선정대상 및 제외대상을 확인하는 문항을 넣어 설문에 응하는 대상자가 제외 대상에 해당하는 경우 설문이 자동으로 종료되도록 설정하였다. 연구대상자가 연구참여에 동의한 경우에만 온라인 설문을 시작할 수 있도록 설정하였고, 설문 소요되는 시간은 약 15~20분 정도였다. 수집된 온라인 설문은 연구자만 알 수 있는 암호로 관리하였으며, 연구에 참여한 대상자가 자발적으로 연락처를 제공한 경우 소정의 답례품을 제공하였다.

5. 자료분석

수집된 자료의 분석은 SPSS/WIN 26.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 직업존중감, 역할갈등, 재직의도의 정도는 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 Independent t-test와 One-way ANOVA로 분석하였고 사후검증은 Scheffé test를 실시하였다.
- 대상자의 직업존중감, 역할갈등, 재직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다.
- 대상자의 재직의도 영향요인을 파악하기 위해 다중회귀 분석을 실시하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 연구자가 속한 기관연구윤리위원회에 승인(IRB-SB-2024-282)을 받은 후 시행하였다. 온라인 설문조사를 위해

모집 공고문에 접속 가능한 QR코드를 제공하고, 연구 설명문을 통해 연구목적과 절차, 자료의 익명성 및 비밀보장, 설문 연구 이외의 목적으로 사용되지 않음과 연구참여 후에도 참여 철회를 원하는 경우 언제든지 중단가능하며 참여 중단에 따른 불이익은 없음을 명시하였다. 또한, 수집된 모든 정보는 철저히 비밀 보장되며 연구 이외의 목적으로 사용되지 않음을 안내하였다. 설문 완료 후 답례품 증정을 위해 수집된 연락처는 답례품 증정 이후 즉시 복원 불가능한 방법으로 폐기하였으며, 수집된 자료는 대상자 식별번호를 부여하여 개인정보와 분리하였으며 연구 책임자만 접근 가능한 전자파일 형태로 안전하게 보관하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 109명으로 일반적 특성은 Table 1과 같다.

Table 1. Participant's Characteristics and Difference in Retention Intention

(N=109)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Retention intention		
			M±SD	t or F or r	p (Scheffé)
Sex	Male	37 (33.9)	3.87±0.89	3.23	.002
	Female	72 (66.1)	3.31±0.84		
Age (year)	< 30 ^a	30.7±0.5		.21	.028
	30~34 ^b	58 (53.2)	3.36±0.91		
	≥ 35 ^c	27 (24.8)	3.47±0.73		
		24 (22.0)	3.90±0.94		(a, b < c)
Marital status	Married	26 (23.9)	3.92±0.80	2.82	.006
	Single	83 (76.1)	3.37±0.89		
Education	Bachelor	95 (87.2)	3.46±0.88	-1.32	.190
	Master	14 (12.8)	3.80±0.94		
Job position	General nurse	63 (57.8)	3.38±0.92	-1.67	.098
	Charge nurse	46 (42.2)	3.67±0.84		
Total clinical career (year)		6.52±0.46		.16	.095
	< 5	47 (43.1)	3.33±0.92		
	5~9	37 (34.0)	3.51±0.84		
	≥ 10	25 (22.9)	3.81±0.87		
Career of ER (year)	< 5	5.64±0.39	3.33±0.90	.18	.062
	5~9	57 (52.3)	3.60±0.81		
	≥ 10	32 (29.4)	3.85±0.92		
		20 (18.3)			
Desire to work in ER	Yes	96 (88.1)	3.49±0.86	-0.42	.676
	No	13 (11.9)	3.60±1.13		
Department satisfaction	Satisfied	48 (44.0)	4.04±0.69	6.56	< .001
	Dissatisfied	61 (56.0)	3.08±0.81		

ER=Emergency room; M=Mean; SD=Standard deviation.

대상자의 성별은 남성 37명(33.9%), 여성 72명(66.1%)이었다. 평균 연령은 30.7±0.5세로 30세 미만이 58명(53.2%)으로 가장 많았고, 미혼인 경우가 83명(76.1%)이었으며 최종학력은 4년제 대학 졸업이 95명(87.2%)으로 대부분이었다. 직책은 일반간호사 63명(57.8%), 책임간호사 46명(42.2%)이었다. 총 임상경력의 평균은 6.52±0.46년이지만 응급실 경력은 5년 미만의 간호사가 57명(52.3%)이었다. 응급실 근무를 희망한 간호사는 96명(88.1%), 부서에 만족하는 간호사는 48명(44.0%)으로 나타났다.

2. 대상자의 직업존중감, 역할갈등, 재직의도 수준

연구대상자의 직업존중감, 역할갈등, 재직의도 수준은 Table 2와 같다.

직업존중감은 5점 만점에 평균 4.07±0.46점으로 나타났다. 하위 영역은 돌봄의 역할과 전문성 4.50±0.48점, 직업적 자아 인식 4.26±0.48점, 직업적 유능감 4.22±0.53점, 사회적 신뢰와 존중 4.21±0.58점, 직업적 권위와 미래가치 3.68±0.77점, 조직의 존중과 인정 3.35±0.97점의 순으로 나타났다. 역할갈등은 5점 만점에 평균 4.12±0.55점이었다. 하위 영역은 환경장애 4.33±0.60점, 역할모호 4.20±0.52점, 능력부족 4.00±0.67점, 협조부족 3.91±0.78점의 순으로 나타났다. 재직의도는 5점 만점에 평균 3.50±0.89점이었다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 차이

연구대상자의 일반적 특성 중 성별($t=3.23, p=.002$), 연령($F=3.34, p=.039; r=.21, p=.028$), 결혼여부($t=2.82, p=.006$),

부서만족도($t=6.56, p<.001$)에 따라 재직의도에 유의한 차이를 보였다(Table 1). 즉, 남성의 재직의도가 여성의 재직의도보다 높았고, 연령이 높을수록 재직의도도 높아졌다. 기혼인 경우가 미혼에 비해 유의하게 재직의도가 높았으며, 부서만족도가 높을수록 통계적으로 유의하게 재직의도가 높게 나타났다. 그 외 최종학력, 직책, 총 임상경력, 응급실 경력, 응급실 근무 희망 여부는 간호사의 재직의도에 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

4. 대상자의 직업존중감, 역할갈등, 재직의도 간의 상관관계

연구대상자의 재직의도는 직업존중감($r=.51, p<.001$), 역할갈등($r=.30, p=.002$)과 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 역할갈등은 직업존중감($r=.56, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계를 나타냈다(Table 3).

Table 3. Correlation among Job esteem, Role Conflict, and Retention Intention (N=109)

Variables	Job esteem	Role conflict
	r (p)	r (p)
Role conflict	.56 (<.001)	1
Retention intention	.51 (<.001)	.30 (.002)

5. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

회귀분석을 위해 가정을 검정한 결과, Durbin-Watson 통계량이 1.74로 자기상관이 없었다. 공차한계의 범위가 0.58~0.88

Table 2. Levels of Job esteem, Role Conflict, and Retention Intention (N=109)

Variables (n)	M±SD	Min	Max	Possible range
Job esteem (28)	4.07±0.46	3.00	5.00	1~5
Professional self-awareness (7)	4.26±0.48	3.00	5.00	
Professional competence (5)	4.22±0.53	3.00	5.00	
Role and expertise of care (4)	4.50±0.48	3.00	5.00	
Social trust and respect (4)	4.21±0.58	3.00	5.00	
Respect and recognition of the organization (4)	3.35±0.97	1.00	5.00	
Professional authority and future value (4)	3.68±0.77	2.00	5.00	
Role conflict (37)	4.12±0.55	3.00	5.00	
Role ambiguity (15)	4.20±0.52	2.00	5.00	
Lack of cooperation (11)	4.00±0.67	2.00	5.00	
Environmental stress (6)	4.33±0.60	2.00	5.00	
Lack of ability (5)	3.91±0.78	2.00	5.00	
Retention intention (22)	3.50±0.89	1.00	5.00	

M=Mean; Max=Maximum; Min=Minimum; SD=Standard deviation.

Table 4. Influencing Factors on Retention Intention

(N=109)

Variables	B	SE	β	t	p	Tolerance	VIF
(Constant)	9.90	4.74		2.09	.039		
Sex (male) [†]	2.42	0.87	.21	2.78	.006	.88	1.14
Age	-0.08	0.10	-.08	-0.80	.427	.58	1.73
Marital status (married) [‡]	2.72	1.13	.22	2.41	.018	.64	1.56
Department satisfaction (dissatisfied) [§]	-4.08	0.87	-.38	-4.67	<.001	.79	1.27
Job esteem	0.15	0.04	.35	3.68	<.001	.59	1.71
Role conflict	-0.01	0.02	-.05	-0.60	.553	.66	1.51
$R^2=.47$, Adj. $R^2=.44$, $F=15.06$, $p<.001$							

Reference: † Female; ‡ Single; §satisfied; SE=Standard error.

로 0.1 이상이었고 분산팽창요인(Variance inflation factors)은 1.14~1.73로 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없는 것으로 파악하였다. 잔차 분석을 통해 잔차의 정규성과 등분산성을 확인하였으며, 다중회귀분석을 시행하기 위한 기본가정이 충족되었음을 확인하였다.

본 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났고($F=15.06$, $p<.001$), 재직의도에 대한 설명력은 44.0%였다. 재직의도에 유의하게 영향을 미치는 요인은 부서만족도($\beta=-.38$, $p<.001$)과 직업존중감($\beta=.35$, $p<.001$)으로 나타났으며 다음으로는 결혼여부($\beta=.22$, $p=.018$), 성별($\beta=.21$, $p=.006$) 순으로 나타났다. 즉, 직업존중감이 높을수록 재직의도가 유의하게 증가하였고, 미혼인 경우나 여성인 경우보다 기혼인 경우나 남성인 경우에 재직의도가 높았다. 그러나 부서에 만족하는 사람에 비해 불만족하는 경우에 재직의도가 낮아졌다(Table 4).

논 의

본 연구는 응급실 간호사의 직업존중감, 역할갈등이 재직의도에 미치는 영향을 확인하고자 시도되었다.

본 연구대상자의 재직의도 평균은 5점 만점에 3.50점으로 나타났다. 이는 응급실 간호사를 대상으로 한 연구에서 3.27점(Ji & Choi, 2024), 병원 간호사를 대상으로 한 연구(Lee & Kim, 2023)에서 3.29점, 임상간호사를 대상으로 한 연구(Oh & Kim, 2023)에서 3.29점과 유사한 수준이다. 반면, Jung과 Park (2021)의 응급실 간호사 대상 연구에서는 2.98점으로 상대적으로 낮게 나타났는데, 이는 응급실 이용률이 높은 지역 내 다양한 응급의료기관을 대상으로 하였기에 인력 부족 및 업무과중의 편차가 심한 근무 환경에 기인한 것으로 보고되었다.

이러한 차이는 응급실 간호사 집단 내에서도 근무 환경에 따라 재직의도 수준이 달라질 수 있음을 시사한다. 실제로 Ji와 Choi (2024)의 연구에서 권역응급의료센터에 근무하는 간호사의 재직의도가 지역응급의료센터에 근무하는 간호사보다 높게 나타났다. 권역응급의료센터는 응급의학과 전문의가 5명 이상 배치되는 반면 지역응급의료센터는 응급실 전담 전문의가 2명만 근무하므로(Ministry of Health and Welfare [MOHW], 2024), 이러한 의사 인력 규모의 차이가 간호사의 업무 부담의 차이로 이어질 수 있다. 따라서 본 연구의 조사 대상이 권역응급의료센터에 근무하는 간호사로 한정되었기 때문에, 다른 선행연구결과에 비해 재직의도가 높게 나타난 것으로 해석된다.

본 연구에서 대상자의 직업존중감 평균은 5점 만점에 4.07점으로, 동일한 측정도구를 사용한 병원 간호사 대상 연구(Park & Jeon, 2023)의 3.81점과 종합병원 간호사 대상 연구(Kim & Kim, 2023)의 3.75점보다 높았다. 이러한 결과는 응급실 간호사가 응급 환자를 간호하는 과정에서 자신의 전문적 역할을 자각(So et al., 2025)하며 직무를 상대적으로 더 긍정적으로 인식할 수 있음을 시사한다. 하위 영역별 평균에서도 돌봄의 역할과 전문성이 4.50점으로 가장 높게 나타나, 본 연구의 응급실 간호사들이 직무에서 직업적 자부심과 보람을 크게 느끼고 있음을 보여준다. 반면 조직의 존중과 인정은 3.35점으로 가장 낮게 나타났으며, 이는 선행연구(Park & Jeon, 2023)와도 일치했다. 응급실의 업무 특성상 다양한 타 부서와의 협력이 요구되는 다학제적 환경이 오히려 간호사의 역할을 제한적으로 인식하게 할 수 있다(So et al., 2025). 한편 사회적 신뢰와 존중의 점수는 4.21점으로 비교적 높게 나타났는데, 이는 간호사들이 병원 내에서는 기대만큼 존중받지 못한다고 느끼더라도 사회적으로는 간호직에 대한 높은 신뢰와 존중을 경험(Lee & Kim,

2023)하고 있음을 의미한다. 이러한 결과는 간호사가 소속 조직 내에서 상대적으로 소외감을 느낄 수 있으나, 사회적 평가를 통해 직업의 가치를 재확인하고 있음을 보여준다. 따라서 조직 내에서 간호사의 전문성을 인정하고 존중하는 조직 문화를 조성하는 것은 간호직에 대한 자긍심을 증가시킬 수 있는 방안이 될 수 있다.

본 연구대상자의 역할갈등 평균은 5점 만점에 4.12점이었으며, 동일한 측정도구를 사용해 간호간병통합서비스 병동과 일반병동의 역할갈등을 비교한 연구(So & Hwang, 2020)에서 각각 3.50점, 3.70점보다 높았다. 이는 응급실 간호사가 타 부서의 간호사보다 상대적으로 높은 역할갈등을 경험하는 것으로, 권한과 책임의 경계가 명료하지 않고 즉각적인 대응이 요구되는 응급실 특성(So et al., 2025)에 기인한 것으로 보인다. 하위 영역별로 역할갈등 정도를 살펴보면 환경장애가 4.33점으로 가장 높았고, 다음으로 역할모호, 능력부족, 협조부족 순으로 나타났다. 이는 응급실 간호사를 대상으로 한 연구(Jo & Sung, 2018)와 유사하였다. 즉, 역할갈등의 주요 내용은 필요한 행정 및 시설의 지원 부족, 과다한 업무량과 불충분한 인력배치 등의 환경장애 요인과 응급실 내에서의 역할모호일 수 있다. 실제로, 매년 증가되는 응급실 내원 환자 수에 비해 충분한 인력과 시설, 기구가 확보되지 못한 응급실 상황으로 인해 간호를 수행하는데 필요한 행정 및 시설상의 지원이 부족(Lim & Lee, 2018)하고 이는 환경장애와 협조부족으로 인식될 수 있다. 이러한 점에서 응급실 간호사의 역할갈등을 감소시키기 위해 업무 표준화와 팀 기반 협력 시스템 구축 등의 업무 관련 정책뿐 아니라 행정·시설적 지원 강화를 이끌어내는 제도적 보완도 필요하다.

본 연구에서 응급실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 주요 요인은 직업존중감이었다. 즉, 직업존중감이 높을수록 재직의도 수준도 높아짐을 의미한다. 이는 종합병원의 밀레니얼 세대 간호사를 대상으로 한 연구(Seo et al., 2021)와 병원 간호사를 대상으로 한 연구(Lee & Kim, 2023) 결과와 일치하며, 응급실 간호사에게도 직업존중감이 재직의도에 영향을 미치는 핵심 요인임을 시사한다. 코로나19 팬데믹 기간 동안 감염에 가장 취약한 환경에서 헌신적으로 일한 응급실 간호사가 부각되었고 대중은 성실함과 사명감이 필요한 전문 직업으로 간호직의 가치를 인식하게 되었다(Boulton & Farquharson, 2024). 직업존중감이 개인적인 차원에서 그치는 것이 아니라 조직적, 사회적 차원까지 포함하는 포괄적인 개념(Choi & Jung, 2020)이기 때문에 사회적 긍정 평가를 통한 직업가치의 재확인 은 간호사의 재직의도를 높일 수 있다. 반면, 직업존중감이 잘 형성

되어 있지 않은 간호사는 직무만족뿐 아니라 업무가치, 업무태도에 부정적인 영향을 미쳐 이직하기도 한다(Seo et al., 2021). 따라서 응급실 간호사의 직업존중감 수준을 정확하게 파악하고 관리하는 것이 재직의도 향상의 주요한 전략이 될 수 있다.

응급실 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 다른 주요 요인은 부서만족도였다. 즉, 부서만족도가 높은 대상자는 낮은 대상자에 비해 재직의도가 의미있게 높았다. 이는 종합병원 간호사의 높은 부서만족도가 직무 몰입도를 높이고 재직의도를 증진시키는 중요한 요인임을 보고한 Kim과 Song (2025)의 결과와도 일치한다. 그러나 Yang과 Lee (2021)에 따르면, 응급실 간호사의 부서만족도는 기본적인 간호업무뿐 아니라 심전도 판독, 응급약물 투여, 위기중재 등 복합적이고 전문적인 간호실무를 동시에 수행해야 하는 업무 특성으로 인해 비교적 낮게 나타났다. 이러한 과중한 업무는 타 부서에 비해 응급실 간호사의 만족도를 저하시켜 재직의도에 부정적인 영향을 미칠 수 있다(McDermid et al., 2020). 그럼에도 불구하고, 응급실은 협력적인 팀 기반 간호체계와 타 직종과의 활발한 상호작용을 통해 간호사가 자신의 전문성을 발휘하고 즉각적인 피드백을 경험할 수 있는 환경을 제공할 수 있다(Yang & Lee, 2021). 따라서 응급실 간호사의 전문성 향상과 발휘 기회를 지속적으로 보장하고, 응급상황에 체계적으로 대응할 수 있는 효과적인 팀워크와 상호존중에 기반한 협력 문화를 강화하는 노력이 필요하다.

본 연구에서 역할갈등과 재직의도 간에 유의한 양의 상관관계가 있었으나, 역할갈등은 재직의도에 유의한 영향요인이 아니었다. 이는 일부 선행연구와 차이를 보인다. 한방병원 간호사를 대상으로 한 Park과 Shin (2017)의 연구에서는 역할갈등이 높을수록 재직의도가 유의하게 낮아졌다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Cho 등(2017)의 연구에서는 역할갈등과 재직의도 간에 유의한 음의 상관관계가 존재했으나 역할갈등이 재직의도에 의미있는 영향요인으로 나타나지 않았다. 응급실 간호사는 명확히 정해지지 않은 업무를 다양한 직종과 협력하여 수행해야 할 때 혼란을 경험할 수 있지만(So et al., 2025), 신속한 판단과 협업이 요구되는 응급실 특성으로 인해 일정 수준의 역할갈등은 직무 수행 과정의 일부로 수용될 수 있다. 더욱이 본 연구대상자는 모두 권역응급의료센터에 근무하는 간호사이고, 본 연구가 수행된 시점에는 응급실 간호사 주도의 업무 프로토콜, 정기적인 팀 기반 간호 교육, 인력 보강과 같은 제도적·조직적 지원을 시행하고자 노력하고 있었다(MOH, 2024). 이러한 환경과 지원은 역할갈등으로 인한 혼란보다 간호사가 업무에 대한 자율성과 통제감을 유지하고 전문성과 직업가치를 인식하는데 기여했을 가능성이 크다. 따라서 응급실 간호사의

B%A0%A5

- Lee, Y. N., & Kim, E. (2023). Effects of nursing work environment on intention to stay of Hospital nurses: A two-mediator serial mediation effect of career motivation and job-esteem. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 53(6), 622-634. <https://doi.org/10.4040/jkan.23038>
- Lim, S. R., & Lee, S. Y. (2018). A systematic review on role conflicts of medical service workers. *Journal of Convergence for Information Technology*, 8(5), 1-10. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2018.8.5.001>
- McDermid, F., Judy, M., & Peters, K. (2020). Factors contributing to high turnover rates of emergency nurses: A review of the literature. *Australian Critical Care*, 33(4), 390-396. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2019.09.002>
- Ministry of Health and Welfare. (2024). *Enforcement rule of the emergency medical services act*. Retrieved June 30, 2025, from <https://www.law.go.kr/LSW/lsBylInfoPLinkR.do?lsiSeq=269843&lsNm=%EC%9D%91%EA%B8%89%EC%9D%98%EB%A3%8C%EC%97%90+%EA%B4%80%ED%95%9C+%EB%B2%95%EB%A5%A0+%EC%8B%9C%ED%96%89%EA%B7%9C%EC%B9%99&bylNo=0005&bylBrNo=02&bylCls=BE&bylEfYd=20250311&bylEfYdYn=Y>
- Oh, J. W., & Kim, M. R. (2023). Analysis of the relationship between career anchors, job embeddedness, career motivation, and retention intention of clinical nurses. *Journal of Industrial Convergence*, 21(7), 105-114. <https://doi.org/10.22678/JIC.2023.21.7.105>
- Oliveira, D. R., Griep, R. H., Portela, L. F., & Rotenberg, L. (2017). Intention to leave profession, psychosocial environment and self-rated health among registered nurses from large hospitals in Brazil: A cross-sectional study. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1949-6>
- Omar, K., Halim, M. A. S. A., Yusoff, Y. M., Ahmad, A., & Ibrahim, R. Z. A. R. (2018). Assessing intention to leave among public hospital nurses in Malaysia. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 10(3S), 294-305.
- Park, H. S., & Shin, S. H. (2017). The relationships of Korean medicine(KM) nursing knowledge, nursing practice and role conflict with retention intention in KM nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 23(2), 160-170. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2017.23.2.160>
- Park, J. O., & Jung, K. I. (2016). Effects of advanced beginner-stage nurses' sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(2), 137-147. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.137>
- Park, M. H., & Jeon, M. K. (2023). Effects of job esteem, nursing practice environment, and communication within organizations on the quality of nursing service of hospital nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*, 17(2), 39-52. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2023.17.2.039>
- Ramsey, Z., Palter, J. S., Hardwick, J., Moskoff, J., Christian, E. L., & Bailitz, J. (2018). Decreased nursing staffing adversely affects emergency department throughput metrics. *Western Journal of Emergency Medicine: Integrating Emergency Care with Population Health*, 19(3), 496-500. <https://doi.org/10.5811/westjem.2018.1.36327>
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163. <https://doi.org/10.2307/2391486>
- Seo, E., Yun, S. H., Kim, H. J., & Hong, E. (2021). The effect of millennials generation nurse's nursing work environment, job embeddedness and job esteem on retention intention. *Journal of the Korea Safety Management & Science*, 23(2), 1-8. <https://doi.org/10.12812/ksms.2021.23.2.001>
- So, H. E., & Hwang, J. I. (2020). A Comparison of nursing work environment, role conflict, and job embeddedness of nurses working in comprehensive nursing care service wards and general wards in a tertiary hospital. *Quality Improvement in Health Care*, 26(1), 11-22. <https://doi.org/10.14371/QIH.2020.26.1.11>
- So, S. M., Cho, J. H., & Jang, S. G. (2025). The Influence of clinical decision-making ability and role conflict on nursing work performance ability in emergency room nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 31(1), 59-68. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2025.31.1.59>
- Yang, H., & Lee, J. H. (2021). The Effect of the working environment of nurses working in emergency departments in medically vulnerable areas on work dissatisfaction and turnover intention. *Health Policy and Management*, 31(1), 24-34. <https://doi.org/10.4332/KJHPA.2021.31.1.24>