

간호사의 직무 스트레스와 이직 간의 관련성

연세의료원 세브란스병원 간호국¹⁾, 연세대학교 원주의과대학 예방의학교실 및 직업의학연구소²⁾,
연세대학교 의과대학 예방의학교실 및 산업보건연구소³⁾, 연세의료원 심장혈관병원 심장내과⁴⁾

이은희¹⁾ · 장세진²⁾ · 김현옥¹⁾ · 노재훈³⁾ · 박은정⁴⁾ · 원종욱³⁾

— Abstract —

Relationship between Job Stress and Turnover of Registered Nurses in a University Hospital

Eun-Hee Lee¹⁾, Sei-Jin Chang²⁾, Hyun-Ok Kim¹⁾,
Jaehoon Roh³⁾, Eun jung Park⁴⁾, Jong-Uk Won³⁾

*Division of Nursing Severance Hospital Yonsei University Medical Center¹⁾,
Department of Preventive Medicine and Institute of Occupational Medicine Yonsei University Wonju College of Medicine²⁾,
Department of Preventive Medicine Yonsei University College of Medicine and Institute for Occupational Health³⁾,
Division of Cardiology Cardiovascular Hospital Yonsei University Medical Center⁴⁾*

Objectives: This study was performed to investigate the relationship between job stress and the type of turnover of registered nurses in a university hospital.

Methods: A total of 553 registered nurses who left the hospital between 1994 and 2005 were surveyed, and an interview record and self-administered questionnaire completed at the time of the turnover were used to assess the relationship. Job stress was categorized into four sub-scales (factor I: insufficient work authority and lack of autonomy, factor II: work overload and time urgency, factor III: interpersonal conflict and communication problems, and factor IV: role strain and ambiguity) using factor analysis. The type of turnover was classified into two categories: voluntary and involuntary. SPSS (version 11.0) was used for the statistical analyses.

Results: The direct cause of the turnover was getting a new job, and the nurses in the voluntary turnover group were younger and less experienced than those in the involuntary turnover group. The discriminant analysis findings indicated that the determinant factors affecting the type of turnover were marital status, factor I (insufficient work authority and lack of autonomy), factor II (work overload and time urgency), educational background, and the intention to get a new job. Meanwhile, the voluntary turnover was associated with marital status (single), insufficient work authority and lack of autonomy, high educational background, the intention to get a new job, and low work overload and time urgency.

Conclusions: Job stress played a crucial role in the turnover of the registered nurses, and some job stressors such as insufficient work authority and lack of autonomy, work overload and time urgency were more related to the type of turnover. These results confirm the necessity for a management program or job redesign to eliminate or reduce job stressors which lead to turnover such as insufficient work authority, lack of autonomy, work overload and time urgency. Furthermore, greater opportunities need to be provided for developing their careers. Finally, further research is required to elucidate the specific job stressors affecting the turnover of registered nurses.

Key Words: Job stress, Turnover, Voluntary turnover, Involuntary turnover

서 론

오늘날의 질병양상이 감염성 질환에서 만성 퇴행성 질환으로 전환됨에 따라 의료행위도 점차 장기적이고 집중적이며 연속성을 요하는 고도의 양질의 의료를 필요로 하게 되었다. 이러한 양상은 치료의 측면뿐만 아니라, 보건 의료인과 환자간의 관계에도 중요한 영향을 주게 되었다(Minkoff, 1987; Cnaan et al, 1988; Anthony, 1990). 또한 의료의 개념이 제공자 측면에서의 일방적 관계에서 팀 접근의 의료로 바뀌면서 이를 전담하게 되는 의사, 간호사 등의 보건 의료 전문직에 대한 적절한 충원, 재교육, 훈련 등이 중요하게 인식되고 있으며, 양질의 의료를 제공하기 위해선 무엇보다도 의료 제공자들이 환자치료에 상당부분 기여하고 있다는 믿음을 갖게 하고 그들이 수행하는 일에 대한 만족감이 선행되어야 함이 강조되고 있다(Anthony et al, 1998).

보건의료 서비스를 제공하는 병원 등의 생산조직은 노동집약적인 특징을 가지고 있으므로, 병원의 생산성 향상은 합리적으로 인력을 관리하여 기대하는 목표를 효율적으로 달성할 수 있게 하는 인력관리의 문제로 집약되고 있다(Kim, 1996). 이 가운데에서도 의료 서비스의 현장에서 환자 및 보호자들과 가장 오랜 시간 대면하고 치료에 임하는 간호사들에 대한 인력관리 문제, 특히 간호사 이직은 양질의 의료 서비스 제공을 저해하는 부정적 요인 중의 하나로 간주될 수 있다.

구성원이 이직에 의해 조직을 이탈하게 되면 양질의 인력확보가 위협받게 되며, 새로운 인력의 모티브 선발, 훈련에 따른 막대한 비용을 지출해야 하므로 궁극적으로 조직에 손실을 초래하게 된다. 또한 새로운 직원은 경험 있는 직원보다 사고나 실수의 가능성이 높고 실질적인 직원 대체 비용이 신규직원을 모집, 채용, 훈련하는 비용을 훨씬 상회하게 되어(Maier, 1973), 보건 경제학적 측면에서도 부정적인 영향을 미치게 된다.

보건의료 전문직 중에서도 간호업무는 가장 중요한 일차적인 치료와 재활을 담당하고 있음에도 불구하고 우리나라에서의 병원조직문화의 특성, 업무영역의 측면에서 상대적으로 열악하고 과중한 근무환경, 진료 영역에서의 자율성 결여 등의 직무 특성과 결혼, 육아, 가정활동, 진학 등의 개인적 요인으로 인한 직무 수행의 연속성 결여와 직무 불만족을 증가시키게 된다. 이는 이직의도로 발전하게 되며, 결국에는 직장을 떠나게 된다(Ingersoll et al, 2002; Rambur et al, 2003; Larrabee et al, 2003).

사회적 측면에서 보면, 간호사 이직으로 인한 빠른 회전은 간호노동의 탈전문화(post-professionalism)를 통한 자율성 상실을 유발시키게 된다. 전문직의 가장 핵심적 특성으로 대변되는 자율성 획득이 한 직종에 오랜 기

간 몸담으면서 쌓여온 지식 및 기술의 전문성의 발현을 통해 가능해진다는 점을 감안할 때, 이직은 이러한 간호노동의 전문성을 추락시키는 요인으로 작용하게 된다.

의료 서비스 측면에서 볼 때, 간호사의 이직은 지속적이고 장기적이며 집중적인 치료를 요구하는 오늘날의 질병치료를 저해하는 부정적 요인으로 작용하게 된다. 즉, 간호사 이직은 적정진료의 보장(quality assurance)을 위협하는 요인으로 간주될 수 있다. 이러한 맥락에서 볼 때, 간호사 이직은 단순히 조직 구성원의 순환이라는 측면의 차원을 넘어서 충원, 훈련, 초과근무 등의 비용지출을 증가시키는 등 여러 가지의 부정적 요소를 내포하게 된다(Jones, 1990; Tai et al, 1998; McConnell, 1999; Blegen et al, 2001).

이에 따라 국내에서도 이러한 필요성을 감안하여 그 동안 간호사 이직에 영향을 미치는 요인에 관한 연구가 광범위하게 이루어졌다(Huh, 1982; Kim, 1985; Kim & Park, 1991; Park & Yoon, 1992; Kim & Park, 1995; Lee, 1995; Park & Kim, 1999; Park, 2002; Eo, et al, 2004). 이들 연구를 통해 도출된 간호사 이직의 원인은 결혼상태, 근무경력, 직위, 밤 근무, 의사와의 갈등, 부적절한 대우와 보상, 인력부족으로 인한 업무량 과중, 근무병동 및 근무부서 이동 등으로 직무와 관련된 스트레스 요인이 어느 다른 요인보다 간호사 이직에 영향을 주는 것으로 간주되고 있어 직무 스트레스가 간호사 이직(자발적 혹은 비자발적 이직)에 어떻게 관여하게 되는가를 파악하는 것은 간호사 이직 연구에 중요한 의미를 갖는다고 볼 수 있다.

따라서 이직 간호사의 직무 스트레스를 분석하고 이직간의 관련성을 파악하는 것은 간호사 이직의 원인을 구명하는 데 중요한 근거 자료가 될 수 있으며, 이직 유형 즉, 자발적 이직 간호사와 비자발적 이직 간호사의 직무 스트레스 양상에 대한 비교 연구를 통하여 간호사 인력관리를 위한 개별화된 관리가 이루어져야 할 것이다. 이를 통하여 전문직으로서의 간호사의 사회적 위치보장과 양질의 의료를 제공할 수 있는 현실적인 여건을 조성할 수 있으며, 나아가 병원이나 국가적 차원에서의 전체 의료비용을 감소시킬 수 있는 긍정적인 효과를 기대할 수 있을 것으로 본다.

이 연구는 한 대학병원의 이직 간호사를 대상으로 이직에 미치는 관련요인을 구명하는데 그 목적이 있다. 구체적으로는 이직을 크게 자발적 이직(voluntary turnover)과 비자발적 이직(involuntary turnover)으로 구분하여 이직 유형에 따른 위험 요인의 차이를 구명하고자 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 수준을 평가한다.

둘째, 일반적 특성 및 직무 스트레스 요인과 이직 유형(자발적 이직, 비자발적 이직)간의 관련성을 분석한다.

대상 및 방법

1. 연구 대상 및 자료수집

이 연구는 이직 시 작성된 면담자료와 설문조사 자료를 중심으로 이직에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 한 대학병원에서 1994년부터 2005년 3월까지 이직한 총 간호사 1,174명 중 자료수집이 가능했던 553명을 대상으로 하였다.

자료 수집은 한 대학병원에서 이직을 결정한 이직 간호사를 대상으로 마지막 근무 월에 개별면담 또는 자기기입식 설문지를 작성하게 하였고, 이 자료를 이용하여 자료 분석에 활용하였다. 설문지에는 일반적인 특성 및 이직과 관련된 12항목과 직무스트레스 관련 총 29문항으로 구성되었으며, 각 문항 당 백점 만점으로 하였다. 그러나 이직에 영향을 주는 요인인 직무스트레스 관련 문항 중 네 문항(간호직에 대한 적성, 간호직에 대한 사회인식, 환자·보호자와의 관계, 타부서와의 관계)은 연도별로 차이가 있어 제외하였으며, 연구방법에서 총 25개 문항 중 세 문항(남편에 대한 책임과 의무, 출·퇴근 소요시간, 자녀 양육의 어려움)은 대상자의 개인적 특성(예: 결혼상태)에 영향을 받아 분석에서 제외하여, 최종 분석에서는 22문항만을 사용하였다.

2. 조사 변수

1) 독립변수

(1) 일반적 특성 및 직업 특성

일반적 특성은 이직에 영향을 미칠 것으로 예상되는 연령, 결혼유무, 교육수준, 부서이동 횟수, 총 근무년수, 그리고 타 직장 구직 의도여부 등을 포함하였다.

(2) 직무 스트레스 요인

직무 스트레스에 관한 22개 문항을 요인분석 결과에 따라 '업무권한 및 자율성 부족', '직무과중 및 시간압박감', '대인관계 및 의사소통 문제', '역할긴장 및 모호성' 인 4개 요인으로 구분하여 분석하였다. 요인분석의 결과와 각 요인의 신뢰도 검정 결과는 다음과 같다.

① 요인분석(factor analysis)

총 22개 문항을 직무 스트레스 요인을 대표적인 하부 요인으로 분류하기 위하여 요인분석을 실시한 결과, 4개의 요인으로 구분되었으며, 이들 4개 요인은 총 분산의 54.6%를 차지하였다. 본 연구에서는 요인추출법으로 주성분법(principal components)을 실시하였으며, 요인

적재값(factor loading).40 이상을 기준으로 선택하였다. 각 요인이 전체 분산에 대해 설명할 수 있는 정도를 나타내 주는 고유치(eigen value)는 1 이상을 기준으로 하였다. 즉 본 연구의 요인분석은 고유치 1 이상, 요인적재값 .40 이상을 기준으로 하여 직각 회전방법 중 베리맥스 회전을 사용하여 도출하였다.

직무 스트레스 요인 1에 포함되는 항목으로는 잠재력 발휘 기회의 부족, 교육기회 부족, 복지후생시설 열악, 불분명한 업무한계, 업무수행의 자율성 부족, 급여 수준, 작업환경, 승진기회의 부족이며 요인 1을 '업무권한 및 자율성 부족'으로 개념화하였으며, 직무 스트레스 요인 2에는 일요일 및 공휴일 휴무부족, 신체적 건강, 잦은 연장근무, 과다한 업무량, 불규칙한 근무시간, 직무순환 기회 부족을 포함시켰으며, '직무과중 및 시간 압박감'으로 하였다. 직무 스트레스 요인 3은 상사와의 관계, 상사의 지도 방식, 능력 불인정, 동료와의 관계, 의견 불수용을 포함하였고, '대인관계 및 의사소통 문제'로 구분하였다. 직무 스트레스 요인 4는 과중한 책임량, 의사와의 관계, 간호업무 변화에 따른 수행능력을 포함시켰으며, 이들 내용을 '역할긴장 및 모호성'으로 개념화하였다(Table 1).

② 신뢰도 검정

직무 스트레스 요인의 신뢰도 수준을 파악하기 위하여 내적 일치도 검정을 실시한 결과 요인 1-4의 Cronbach α 값은 각각 0.804, 0.769, 0.778, 그리고 0.689로 비교적 만족할 만한 수준이었으며, 이들 4요인 전체의 신뢰도 계수 Cronbach α 값은 0.886 이었다.

2) 종속변수

이 연구에서는 이직을 Mobley (1982)의 이직에 관한 정의에 입각하여 "조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자발적으로 조직 구성원 자격을 종결짓는 것"이라 하여 '인력의 조직외부로의 이동'이라는 협의의 개념으로 정의하였고 이직의 유형을 다음과 같이 재 개념화하였다(Table 2).

(1) 자발적 이직

자신이 다른 필요와 목적에 의해 현재의 직장을 떠나는 것으로 다음과 같은 이직의 형태를 자발적 이직으로 규정하였다.

① 다른 직장, 직종, 업종으로의 전직 등으로 직장을 완전히 떠나는 것(quitting)

② 다른 직장을 구하기 위해 탐색적 차원에서의 일시적 퇴직(layoff)

③ 학업 및 유학 등으로 이직

(2) 비자발적 이직

자신의 의지와는 무관하게 자신의 직장에서 직무 수행을 지속할 수 없는 것으로 다음의 경우를 비자발적 이직

Table 1. Factor analysis of job stressors in the study questionnaire (n=553)

Items	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	Communality	
Factor 1	Lack of opportunity to use one's ability	0.745	0.002	0.236	0.010	0.611
	Lack of specialized training and education	0.721	-0.026	0.049	0.147	0.545
	Poor health and welfare system	0.649	0.386	0.040	-0.143	0.593
	Uncertainty of your work	0.636	0.306	-0.011	0.306	0.592
	Lack of autonomy in work	0.599	0.134	0.310	0.401	0.634
	Insufficient pay	0.559	0.350	0.087	-0.257	0.509
	Physical working conditions	0.422	0.349	-0.022	0.083	0.307
	Lack of chance of promotion	0.415	0.242	0.394	-0.443	0.581
Factor 2	Lack of off-duty days or holiday	0.099	0.705	0.211	0.086	0.559
	Physical health	0.061	0.676	0.024	0.116	0.474
	Frequent prolongation of work time	0.163	0.670	0.114	0.152	0.511
	Workload	0.335	0.656	-0.014	-0.016	0.543
	Shiftwork	0.079	0.578	0.082	0.141	0.368
	Lack of chance of rotation	0.110	0.478	0.232	0.116	0.308
Factor 3	Relationship with senior staff or manager	0.014	0.168	0.806	0.125	0.694
	Conflict with manager's leadership	0.184	0.162	0.805	0.125	0.724
	Disapproval of one's capacity	0.532	0.100	0.552	-0.093	0.606
	Relationship with colleagues	0.006	0.048	0.513	0.460	0.477
	Unacceptance of private opinion	0.465	0.150	0.506	0.410	0.664
Factor 4	Heavy responsibility	0.044	0.341	0.190	0.674	0.609
	Relationship with physicians	0.411	0.222	0.080	0.629	0.620
	Competence of changing nursing job	-0.071	0.416	0.227	0.499	0.478
Eigen Value	6.692	2.148	1.841	1.326		
% of Variance	30.417	9.765	8.368	6.027		
Cumulative % of Variance	30.417	40.183	48.551	54.578		

Factor 1: Insufficient work authority and lack of autonomy Factor 2: Work overload and time urgency
 Factor 3: Interpersonal conflict and communication problems Factor 4: Role strain and ambiguity

Table 2. Classification of causes of nurses' turnover (n=553)

Type of Turnover	Items	Number	%
Voluntary	Hospital, Private company, School nurse, etc	260	47.0
	Graduate School, Study overseas	83	15.0
Involuntary	Marriage, Infant-rearing	126	22.8
	Immigration, Transferred	57	10.3
	Sick-leave	21	3.8
	Maladjustment to work	6	1.1

*: p value calculated by chi-square test.

으로 재구성하였다.

- ① 구조적인 상황을 이유(구조조정, 인수 및 합병)로 자신이 몸담고 있는 회사에서 해고, 명예퇴직 등으로 직장을 옮기게 되는 경우
- ② 질병과 같은 건강상의 이유
- ③ 자녀교육, 가사, 육아, 그리고 이민 등으로 거주지 이전을 포함한다.

3. 분석 방법

자료 분석은 SPSS 통계 프로그램을 이용하여 전산처리하였으며, 간호사의 직무 스트레스와 이직 간의 관련성을 비교하였다.

일반적 특성 및 개인적 요인에 따른 직무 특성의 비교를 위해 t 검정 및 분산분석을 시행하였다. 직무 요인은 요인분석을 시행하여 하부 요인을 도출하고 각 하부요인

별 내적 일치도(internal consistency)를 구하기 위해 신뢰도 검정(reliability test)을 실시하였고, 자발적 이직과 비자발적 이직에 미치는 요인을 규명하기 위하여 단계별 판별분석(discriminant analysis)을 시행하였다.

결 과

1. 이직 유형별 특성비교

이직 유형별 분포에서 자발적 이직은 타기관 취업, 학업, 유학을 포함한 것으로 343명(61.9%)이었으며, 비자발적 이직은 건강, 부적응, 가정적 책임을 비롯하여 거주지 이동을 포함한 것으로 210명(37.9%)이었다(Table 2).

이직 유형에 따른 대상자의 특성을 연령, 총 근무기간에 따라 살펴본 결과 대상자의 평균연령은 자발적 이직의 경우 26.5세였고, 비자발적 이직은 28.2세로 비자발적 이직자의 연령이 유의하게 높았으며($p < 0.000$), 대상자의 총 근무 기간을 비교한 결과 자발적 이직은 46.1개월, 비자발적 이직은 61.2개월로 자발적 이직자의 총 근무기간이 통계학적으로 의미 있게 낮았다($p < 0.000$). 이직 유형별 타 직장 구직의도 여부는 자발적 이직자 집단이 171명(50%)인 반면, 비자발적 이직자 집단은 72명(34.8%)으로 자발적 이직자 집단에서 유의하게 높았다($p < 0.000$)(Table 3).

2. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 요인

대상자의 일반적 특성에 따라 직무 스트레스 요인을 비교한 결과는 Table 4와 같다. 연령이 증가 할수록 요인 2(직무과중 및 시간압박감)와 요인 4(역할긴장 및 모호성)의 수치가 유의하게 감소하였다. 결혼 상태별로는 요인 1(업무권한 및 자율성 부족)은 기혼(406 ± 150)보다 미혼(447 ± 136)이 직무 스트레스 요인 점수가 높았고, 요인 3(대인관계 및 의사소통 문제)은 기혼(184 ± 95)보다 미혼(204 ± 85)이 높았고, 요인 4(역할긴장 및 모호성)는 기혼(81 ± 54)보다 미혼(103 ± 58)이 낮았으며, 이는 통계학적으로 유의한 차이를 보였다. 그러나 요인 2(직무과중 및 시간압박감)는 유의한 차이를 보이지 않았다. 교육정도에 따른 직무 스트레스 하부 요인을 비교해 본 결과, 요인 2(직무과중 및 시간압박감)는 전문대(273 ± 142), 방송통신대(303 ± 128), 간호학과(291 ± 140), 대학원(230 ± 145)으로 다중비교에서 전문대와 대학원 그룹 간에 통계학적으로 유의한 차이가 있었고, 요인 1(업무권한 및 자율성 부족), 요인 3(대인관계 및 의사소통 문제), 요인 4(역할긴장 및 모호성)의 경우 대학원 졸업자의 점수가 가장 낮았으나, 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 근무기간별로는 요인 3을 제외하곤 근무기간에 따라 직무 스트레스 요인 점수가 유의하게 높았으며, 타 직장 구직의도 여부에 따른 요인 간 비교 결과, 모든 요인에서 타 직장 구직 의도가 있었던 집단에서 직무 스트

Table 3. Comparison of general characteristics according to type of turnover (n=553)

Characteristics		Voluntary (n=343)	Involuntary (n=210)	Number (%)	P
Age (years)	<25	97 (69.8)	42 (30.2)	0.000	
	25~29	197 (63.7)	112 (36.3)		
	30~34	41 (49.4)	42 (50.6)		
	≥35	8 (36.4)	14 (63.6)		
Marital Status	Married	61 (37.2)	103 (62.8)	0.000	
	Single	280 (72.7)	105 (27.3)		
Educational Level	College	92 (55.8)	73 (44.2)	0.008	
	University	217 (63.2)	126 (36.8)		
	Graduate school	29 (78.4)	8 (22.6)		
Rotation in / between department (No.)	1	243 (64.5)	134 (35.5)	0.154	
	2	73 (57.9)	53 (42.1)		
	3≤	24 (54.5)	20 (45.5)		
Working duration (years)	<1	39 (57.4)	29 (42.6)	0.005	
	1~2	72 (73.5)	26 (26.5)		
	3~5	139 (67.8)	66 (32.2)		
	6~10	72 (53.7)	62 (46.3)		
	11<	13 (35.1)	24 (64.9)		
Intention to get a new job	Yes	171 (50.0)	72 (34.8)	0.000	
	No	171 (50.0)	135 (65.2)		

Table 4. Mean values and standard deviation of job stress factors according to general characteristics of study subjects (n=553)

Characteristics	Classification	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
Age (years)	<25	443±145	302±134*	210±83	106±54*
	25~29	444±137	293±139	498±89	97±57
	30~34	398±154	237±149	181±91	84±63
	≥35	376±125	200±127	179±104	67±48
Marital Status	Married	406±150**	267±142	184±95*	81±54**
	Single	447±136	290±141	204±85	103±58
Educational level	College	423±151	273±142*	205±92	92±54
	Open university	450±102	303±128	200±88	97±53
	University	439±143	291±140	197±87	101±60
	Graduate School	402±140	230±145	160±80	80±55
Rotation in /between department (No.)	1	441±137	291±138	197±85	97±55
	2	427±149	271±152	205±94	94±59
Working duration (years)	3 ≤	397±161	252±138	182±103	87±65
	<1	407±148**	331±123**	219±82**	133±59**
	1~2	467±134	339±104	206±90	114±50
	3~5	478±124	341±108	216±80	108±52
	6~10	441±133	315±112	197±95	96±55
Intention to get a new job	11<	407±149	251±119	187±106	94±57
	Yes	497±110**	352±106**	230±83**	116±54*
	No	421±142	307±113	189±89	104±55

*: P<0.05 **: P<0.01 by t-test or ANOVA

Factor 1: Insufficient work authority and lack of autonomy Factor 2: Work overload and time urgency
 Factor 3: Interpersonal conflict and communication problems Factor 4: Role strain and ambiguity

레스 요인 점수가 유의하게 높았다(p<0.000).

3. 이직유형에 따른 직무스트레스 요인 비교

직무 스트레스의 요인을 네 가지로 분류하여, 이직 유형에 따라 t 검정한 결과는 Table 5와 같다. 요인 1(업무권한 및 자율성 부족)의 경우 자발적 이직(453±134)이 비자발적 이직(402±149) 보다 의미 있게 높았다(p<0.05). 그러나, 요인 2(직무과중 및 시간 압박감), 요인 3(대인관계 및 의사소통 문제), 요인 4(역할긴장 및 모호성)의 경우 통계학적으로 유의한 차이는 없었다.

요인별 세부 직무스트레스 요인을 비교한 결과 요인 1(업무 권한 및 자율성 부족)의 잠재력 발휘 기회의 부족, 교육기회 부족, 복지후생시설 열악, 불분명한 업무관계, 업무수행의 자율성 부족, 물리적 작업환경 등의 스트레스 요인이 자발적 이직자 집단에서 의미 있게 높았다. 또한 요인 3(대인관계 및 의사소통 문제)의 능력 불인정과 요인 4(역할 긴장 및 모호성)의 의사와의 관계 문제는 자발적 이직의 경우 비자발적 이직보다 의미 있게 높았다(p<0.05). 그러나 요인 2(직무과중 및 시간 압박감)의 신체적 건강 문제는 비자발적 이직자 집단에서 통계적으로 의미 있게 높았다.

4. 판별분석: 이직 유형의 관련요인 분석

자발적 이직과 비자발적 이직을 결정하는 관련 요인을 파악하기 위하여 단계별 판별분석을 시행한 결과, 자발적 이직 및 비자발적 이직에 기여도가 높은 변수는 결혼상태, 업무권한 및 자율성 부족 요인과 직무과중 및 시간 압박감, 교육수준, 타 직장 구직의도 여부의 순으로 이들 5개의 변수가 유의하게 이직의 유형에 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다(Table 6). 즉, 미혼일수록, 업무권한 및 자율성 부족을 많이 느낄수록, 교육수준이 높을수록, 타 직장 구직의도가 있는 경우, 그리고 직무과중 및 시간 압박감에 대해 부담이 적을수록 자발적 이직의 가능성을 높인다고 볼 수 있다.

반면에 비자발적 이직은 기혼일수록 업무권한 및 자율성 부족에 대한 점수가 낮을수록(즉, 업무권한이나 자율성에 대한 불만이 적을수록), 교육수준이 낮을수록, 타 직장 구직의도가 없는 경우, 그리고 직무과중 및 시간 압박감을 많이 느낄수록 비자발적 이직과 관련성이 있었다.

고 찰

이 연구는 간호사들의 직무 스트레스에 초점을 두어 이

Table 5. Comparison of Job stressors according to type of turnover (n=553)

Factor	Items	Voluntary	Involuntary	Mean ± SD	P
Factor 1:	Lack of opportunity to use one's ability	62.7 ± 22.6	51.1 ± 25.1		0.000
Lack of authority & autonomy	Lack of specialized training and education	56.7 ± 25.2	43.3 ± 23.6		0.000
	Poor health and welfare system	62.5 ± 23.6	57.8 ± 24.9		0.029
	Uncertainty of your work	56.9 ± 25.1	50.2 ± 27.0		0.007
	Lack of autonomy in work	55.6 ± 24.5	48.6 ± 26.0		0.002
	Insufficient pay	50.3 ± 23.6	46.2 ± 24.2		0.053
	Physical working conditions	67.1 ± 31.5	62.0 ± 24.3		0.049
	Lack of chance of promotion	65.7 ± 26.7	63.6 ± 53.1		0.581
	Sub-total	453 ± 134	402 ± 149		0.000
Factor 2:	Lack of off-duty days or holiday	53.5 ± 28.2	53.6 ± 30.5		0.996
Workload & time pressure	Physical health	54.9 ± 27.8	61.3 ± 30.2		0.021
	Frequent prolongation of work time	51.1 ± 26.2	51.3 ± 26.3		0.939
	Workload	69.7 ± 23.3	68.0 ± 23.8		0.396
	Shiftwork	58.3 ± 28.7	59.4 ± 29.7		0.673
	Lack of chance of rotation	38.0 ± 26.4	39.9 ± 29.7		0.475
Sub-total	282 ± 139	284 ± 145		0.905	
Factor 3:	Relationship with senior staff or manager	40.0 ± 24.4	36.9 ± 25.2		0.153
Problems in relationship & communication	Conflict with manager's leadership	44.8 ± 25.8	41.5 ± 25.8		0.153
	Disapproval of one's capacity	52.6 ± 22.6	47.8 ± 25.6		0.028
	Relationship with colleagues	30.6 ± 22.0	30.9 ± 22.5		0.866
	Unacceptance of private opinion	44.8 ± 21.9	42.5 ± 24.7		0.317
Sub-total	203 ± 831	90 ± 97		0.123	
Factor 4:	Heavy responsibility	39.3 ± 23.0	38.7 ± 25.8		0.794
Role strain & ambiguity	Relationship with physicians	42.8 ± 25.2	37.0 ± 25.5		0.019
	Competence of changing nursing job	29.0 ± 18.8	30.7 ± 22.7		0.397
	Sub-total	98 ± 55	93 ± 61		0.307

*: p value calculated by t-test

Table 6. Results of discriminant analysis (n=553)

Variables	Non-standard discriminant function coefficient	Standard discriminant function coefficient	Wilk's Lamda	F	P
Marital Status*	1.716	0.740	0.891	49.50	0.000
Lack of authority and autonomy	0.005	0.600	0.865	31.69	0.000
Workload and time pressure	-0.005	-0.544	0.832	27.12	0.000
Education level [#]	0.278	0.265	0.821	21.94	0.000
Intention to get a new job [§]	-0.476	-0.236	0.813	18.46	0.000

*: marital status; 1. Married, 2. Single

#: educational level: 1. College, 2. Open university, 3. University, 4. Graduate school

§: intention to get a new job: 1. No, 2. Yes

직 간의 관련성을 규명하고자 하였다. 이를 위해 우선 대상자들의 일반적 특성과 각 변수와의 관련성을 검토한 결과 임상간호사의 연령, 이직연도, 총 근무월수가 유의한 관련성이 발견되었는데, 구체적으로 보면 직무 스트레스는 25세 미만과 26~29세 연령층에서 높은 이직률을 보

였다. 이는 연령과 이직과의 연관성이 발견된 기존의 연구 결과와 일치하였다(McClosky, 1974; Price, 1977; Seybolt, 1978; Bluedorn, 1982; Huh, 1932; Gang, 1985; Kim, 1985; Kim, 1986).

연령이 높을수록 조직을 떠나기 어려워지고 오래 남아

있으려는 경향이 있으며, 최근까지의 이직에 관한 연구 중 Hellriegel (1986), White (1973)의 연구를 제외한 대부분의 연구에서 연령과 이직관계는 역상관 관계가 있는 것으로 보고되고 있다. 연령은 대체로 전체 이직에 대해 7% 이상의 설명력을 갖지 못한다고 하는데, 이는 연령이 근속연수, 가족규모 혹은 책임, 직위 등과 같은 변수들과 높은 상관관계가 있기 때문에 그것 자체만으로 이직 설명력이 낮을 수밖에 없다. 이는 Kim (1986)의 연구에서와 같이 이직과정 연구에 다변수적 접근이 요구됨을 시사한다.

결혼 상태에 따라 살펴보면, 미혼자가 기혼자에 비해 이직률이 높았으나, 이는 연령과 관련시켜 볼 때 결혼이라는 변수가 작용하며, 미혼자가 기혼자에 비해 새로운 것에 대해 도전하고 싶은 욕구가 강하기 때문인 것으로 해석된다. 일련의 연구결과를 보면, 미혼자군이 기혼자군보다 이직 및 이직의사가 유의하게 높았는데(McCloskey, 1974; Park, 1976; Weisman et al, 1981; Huh, 1983; Kim, 1986) 이러한 결과는 미혼자들이 기혼자들에 비해 상대적으로 채용의 기회가 많기 때문인 것으로 보여진다. Wolf (1981)는 가족에 대한 책임, 특히 자녀들에 대한 책임이 있는 경우 이직이 발생한다고 했고, 미국의 이직 간호사를 대상으로 조사한 Wandelt (1981)의 연구에서도 가족에 대한 책임이 이직원인 중 1위였으며, Gang (1985)의 연구에서도 가족을 돌볼 책임이 있는 경우 이직의사가 높은 것으로 보고되었다.

교육수준에 따라 직무과중 및 시간 압박감은 유의한 차이가 있음이 발견되었는데 다중비교 결과 전문대와 대학원 그룹 간에 통계학적으로 유의한 차이가 있었다. 학력 수준이 낮은 계층은 직무 스트레스를 가지고 있음에도 불구하고, 직업의 대체 가능성이 낮아 학력 수준이 높은 간호사에 비해 이직률이 낮을 수 있다. 이러한 결과는 학력이 직무불만족 및 이직의도에 영향을 미친다는 Huh (1983)의 연구 결과와 일치한다. 연구결과 교육수준과 이직 간에는 일치된 연구결과가 밝혀지지 않았으며 일관성을 보이지 않는다. 교육은 질적인 면에서 폭넓은 차이가 있을 수 있어 한 변수로서 교육수준과 이직 간의 관련성을 보기에는 문제점이 도출될 수 있다(Mobley, 1982).

총 근무기간을 비교한 결과 자발적 이직이 비자발적 이직에 비하여 짧았으며, 이러한 차이는 통계학적으로 유의하였다. 간호사를 대상으로 한 우육자 등(1972)의 연구와 Huh (1983)의 연구에서도 근속연수 3~5년 된 간호사들의 이직이 가장 높았다고 보고되고 있다. 이 시기는 가장 간호업무에 숙련되고 열심히 일할 시기이므로 이 집단에 속한 간호사들의 이직은 간호인력 관리 상 심각한 문제로 대두된다. Mangione (1973)는 근속연수가 단일 이직 예측요소로는 제일 좋다고 주장하였으며, Kim (1986)은

근속연수가 얼마간 지나면 여러 가지 이유로 이직할 수 없는 조건이 강화될 것이라고 하였다. 몇몇 연구에서는 재직기간이 이직과 역상관 관계가 있다고 보고 되고 있는데(Price, 1977; Seybolt, 1978; Weisman et al, 1981; Bluedorn, 1982; Gang, 1985; Kim, 1985), 이러한 결과는 연령과 이직이 단순한 역상관관계가 있는 것이 아니라 일정 연령까지는 이직이 증가하다가 이직이 감소되는 현상을 시사하고 있다.

그러므로 앞으로의 연구에서는 연령과 이직과의 관계를 규명함에 있어 단순한 관계분석에 그치지 않고 연령계층을 좀 더 세분화하여 이직과의 관계를 파악하는 것이 필요하다.

이 연구의 일반적인 특성에 따른 이직유형을 살펴보면, 나이가 젊고 근무기간이 짧을수록 자발적 이직이 많았는데 이러한 이유는 젊을수록 새로운 일에 대한 도전이 강하고 직업의 대체가 용이한 점 때문인 것으로 판단된다. Park (1998)의 연구에서 스트레스는 사람들과의 상호작용 결과로 생겨난 사회적 산물이며, 질병과정에서 나타나는 단순한 변수 이상의 의미를 가지고 있을 뿐 아니라, 개인에 따라 그 수준의 차이가 있는데, 간호사의 인구 사회학적인 특성이 직무 스트레스에 영향을 미친다고 하였다.

이직 유형에 따른 직무 스트레스 요인의 분석은 간호사들이 임상에서 경험하는 스트레스가 높을수록 근무 불만족, 소진경험, 결근율, 이직의도 및 이직률이 높으며 동기부여나 업무수행과 환자간호의 질이 낮아진다고 보고되어(Gusrafson et al, 1992) 이직의 결정주체가 누구인가에 따라 자발적인 이직과 비자발적인 이직으로 구분하여 직무 스트레스 요인을 살펴보았다.

Shin (1993)과 Park (1996)의 연구에서는 조직 전체 요인, 작업환경요인, 직무내용 요인 등을 봉급, 승진의 기회, 조직몰입, 역할기대, 직무특성, 상급자의 관리유형, 직무만족 등으로 나누어 이직요인을 분석하였으나, 이 연구에서는 이직 유형에 따라 네 가지 요인으로 분석하였는데 업무권한 및 자율성 부족의 경우 자발적 이직이 비자발적 이직보다 높았으며, 통계학적으로 유의한 차이를 보였다. Gillies (1994)의 연구에서 회피 가능한 이직은 조직이 간호사의 요구나 기대에 부응하지 못했을 때 발생하는 이직으로 간호 관리자의 노력에 의해 그 발생을 최소화할 수 있지만, 회피 불가능한 이직은 간호사의 결혼, 출산, 질병, 대도시로의 이주 등의 불가피한 원인에 의해 발생한다고 보았으며, 이와 관련하여 자발적 이직을 감소하기 위하여 '업무권한 및 자율성 부족'과 관련된 직무 스트레스 요인들을 간호 관리자의 노력으로 최소화시키는 방안을 모색할 필요가 있으나, 하부 요인 중 복지 후생시설 열악, 급여수준, 작업환경과 같은 요인은 간호 관리자 차원이 아닌 병원차원에서의 개선이 요구된다.

이 연구에서는 연령이 낮고 학력이 높을수록 자발적 이직 양상을 보였는데, 간호 인력에 있어 젊고 우수한 인력 확보를 위하여 업무 권한 및 자율성 부족을 개선시켜야 함을 시사하는데, 이는 잠재력 발휘기회를 확대시키고, 교육기회를 제공하여야 한다. 아울러 복지 후생시설의 증대와 업무의 명확한 기준을 제시하고, 업무 수행의 자율성과 작업환경의 개선이 필요하다고 본다.

업무 권한 및 자율성 부족의 모든 문항에서 자발적 이직이 비자발적 이직보다 직무 스트레스 요인의 평균점수가 높았는데, 잠재력 발휘기회 부족, 교육기회 부족, 복지 후생시설 열악, 불분명한 업무한계, 업무 수행의 자율성 부족, 작업환경 요인에 대한 항목은 유의한 차이를 보였다.

Kim (1996)의 연구에서 자발적인 이직은 직원 스스로가 자의에 의해 직장을 떠나는 경우이며, 비자발적인 이직은 조직의 경제적 사정으로 인한 휴식, 징계로 인한 해직, 정년퇴직 등을 포함한다고 하였는데, 자발적 이직자의 경우 대인관계, 간호사의 역할긴장, 직무의 과중보다는 업무의 권한 및 자율성이 강하게 작용하였다. 고용인들은 봉급이나 승진의 공정성이 결여되거나 기대감이 충족되지 않는 경우 실망하여 이직의도를 가지게 되며 (Shin, 1993), Huh (1983)와 Kim (1985)의 연구에서도 승진의 기회결여가 이직의 가장 높은 원인으로 삼았는데, 이 연구에서는 급여수준과 승진기회의 부족은 이직을 결정하는 주요한 요인이지만, 이직 유형에 따라서는 유의한 차이를 보이지 않았다. Kim 등(1991)의 연구에서는 이직 원인 분석에서는 67%가 개인적 사정으로 즉, 남편의 전근, 거주지 이동, 결혼, 이민, 출산 등으로 직장을 그만두는 것으로 나타났고, 직업자체가 원인으로 작용한 경우는 불규칙한 근무시간, 승진기회의 부족 등 제도적 불만이 포함되어 있었으나, 직장을 그만두는 근본이유는 간호직을 평생의 직업으로 하는 투철한 직업관이나 전문직업관의 부족으로 보았는데, 이 연구에서는 직무 스트레스 관련 요인에만 국한하여 간호 전문직으로서의 직업관에 대한 직무 요인 분석이 부족하였다.

간호사의 이직 유형에 관여하는 요인을 파악하기 위하여 판별분석을 시행한 결과, 미혼일수록 업무 권한 및 자율성 부족의 점수가 높을수록 교육수준이 높을수록, 타 직장 구직의도가 있을 경우, 그리고 직무과중 및 시간 압박감의 점수가 낮을 경우 자발적 이직의 가능성을 높이는 것으로 분석되었다. 반면에 비자발적 이직은 기혼일수록 업무권한 및 자율성 부족에 대한 점수가 낮을수록(즉, 업무권한이나 자율성에 대한 불만이 적을수록), 교육수준이 낮을수록, 타 직장 구직의도가 없는 경우, 그리고 직무과중 및 시간 압박감을 많이 느낄수록 비자발적 이직과 관련성이 있었다. 즉, 현실적 차원에서 비자발적 이직보다 이직으로 인한 손실을 감소시킬 수 있는 자발적 이직을

줄이기 위한 현실적인 방안은 간호사들의 직무과중의 부담을 현실적 차원에서 감소시켜 주고 시간 압박감을 덜 느낄 수 있는 업무체계의 개선이 요청된다고 볼 수 있다.

이직이란 직원이 조직으로부터 이탈하는 것으로 고용관계의 단절을 의미하며, 조직이 우수한 인력을 확보하는 것이 중요한 과제이듯이 조직이 이탈하는 구성원에 대한 관리도 인적자원의 유지측면에서 매우 중요하며(Lee, 2003) 간호인력 관리에서 이직관리가 강조되는 것은 간호사의 높은 이직률로 인해 신규간호사를 채용해야 하는데 드는 비용지불이 엄청나며, 환자 간호의 질 저하와 조직에 남아 있는 간호사에게 부정적 영향을 줄 수 있기 때문이다(Sullivan, 1992). 따라서 이직에 따른 파급 효과와 비용 면에서 볼 때, 간호사의 자발적 이직에 대한 효과적인 관리가 절실히 요청되고 있다.

이 연구는 몇 가지 제한점을 갖고 있다. 첫째로, 이직과 관련하여 개인적 요소와 외적 환경변화(조사 시점의 차이에 따른 외부 환경적 변화와 특성 등)에 대하여 고려하지 못하였다. 둘째로, 신뢰도와 정확도가 입증된 표준화된 설문지를 통하여 간호사 직무 스트레스를 객관적으로 평가하지 못했다는 제한점으로 전체 간호사 이직의 일반화의 문제점이 제기될 수 있다. 그럼에도 불구하고 이 연구는 직무 스트레스 하부 요인과 이직 유형 간의 관련성을 규명함으로써 이직 유형에 영향을 미치는 직무 스트레스 요인을 평가하였다는 점에서 중요한 의의를 갖고 있다고 볼 수 있다.

이 연구결과를 기초로 향후 연구를 위한 제언을 하면 첫째, 인력관리 지표로 활용하기 위하여 이직 유형에 따른 직무 스트레스에 대하여 타당도와 신뢰도가 검증된 측정도구의 개발이 요구된다. 둘째로, 간호사 이직 요인에 대한 설명력을 증가시키기 위하여 현직 간호사와 이직 간호사를 대상으로 한 직무 스트레스와 이직요인에 대한 후속 연구가 요청된다.

요 약

목적: 이 연구는 한 대학병원의 이직 간호사를 대상으로 이직에 미치는 관련요인을 규명하고 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분하여 이직에 미치는 위험 요인을 구명하기 위해 수행되었다.

방법: 연구대상자는 한 대학병원 이직 간호사를 대상으로 면담과 설문조사를 통하여 1994년부터 2005년 3월 사이에 이직한 간호사 총 553명이었으며, 자료 수집은 구조화된 설문지를 이용하여 개인적인 특성과 직무스트레스 관련 요인으로 구분하여 총 22문항을 분석에 사용하였다. 자료 분석은 SPSS+ 통계 프로그램을 이용하여 전산 처리하였으며, 간호사의 직무 스트레스와 이직 간의 관련

성 비교를 위해 실수, 백분율, 산술평균, 표준편차, t 검정, 분산분석과 요인분석을 통해 하부 요인을 도출하고 각 하부요인별 내적 일치도를 구해 신뢰도 검정을 실시하였다. 또한, 이직 유형에 미치는 요인을 규명하기 위하여 판별분석을 시행하였다.

결과: 연구대상자는 총 553명으로 평균연령은 27.0세였으며, 기혼이 165명(29.8%), 미혼 385명(69.5%)이고 교육수준은 간호대학졸업(52.0%)이 가장 많았다. 이직 유형별 분포에서 자발적 이직은 타기관 취업, 학업, 유학을 포함한 것으로 343명(61.9%)이었으며, 비자발적 이직은 건강, 부적응, 가정적 책임을 비롯하여 거주지 이동을 포함한 것으로 210명(37.9%)이었다. 이직 유형에 따라 연령, 결혼상태, 교육수준, 총근무년 수는 유의한 차이가 있었으며, 30세 미만의 경우 자발적 이직이 높았으나 35세 이상의 경우 비자발적 이직이 더 높았다. 결혼 상태에서는 기혼은 비자발적 이직이 103명(62.8%)으로 높았으며, 미혼은 자발적 이직이 280명(72.7%)으로 높았다. 교육정도에 있어서는 대학원 이상의 경우 자발적 이직이 29명(78.4%)으로 비자발적 이직보다 높았으며, 총 근무기간은 10년 이내에서는 자발적 이직이 비자발적 이직보다 높았으나, 10년 이상에서는 비자발적 이직이 자발적 이직보다 더 높았다.

직무스트레스요 요인을 비교한 결과 결혼 상태에 따라, 업무권한 및 자율성 부족과 대인관계 및 의사소통 문제는 미혼이 더 높았고, 역할긴장 및 모호성은 미혼이 더 낮았으며, 통계학적 유의한 차이를 보였다. 교육수준에 따라 직무과중 및 시간압박감은 교육수준이 높을수록 통계학적으로 유의하게 낮았다. 이직 유형별로 하부요인을 비교한 결과, 잠재력 발휘기회 부족, 교육기회 부족, 복지 후생 시설 열악, 불분명한 업무한계, 업무 수행의 자율성 부족, 작업환경 요인에 대한 항목은 자발적 이직이 통계적으로 유의하게 높았다.

이직유형별 관련 요인을 파악하기 위하여 단계별 판별 분석을 시행한 결과, 미혼일수록 업무 권한 및 자율성 부족의 점수가 높을수록 교육수준이 높을수록, 타 직장 구직의도가 있을 경우, 그리고 직무과중 및 시간 압박감의 점수가 낮을 경우 자발적 이직의 가능성을 높이는 것으로 분석되었다. 반면에 비자발적 이직은 기혼일수록 업무권한 및 자율성 부족에 대한 점수가 낮을수록(즉, 업무권한이나 자율성에 대한 불만이 적을수록), 교육수준이 낮을수록, 타 직장 구직의도가 없는 경우, 그리고 직무과중 및 시간 압박감을 많이 느낄수록 비자발적 이직과 관련성이 있었다.

결론: 간호사의 자발적 이직은 근무기간이 상대적으로 짧은 간호사의 경우가 많으며, 여기에 가장 큰 직무 스트레스 요인은 업무권한 및 자율성 부족이며, 특히 잠재력

발휘 기회의 부족, 교육기회 부족, 복지후생시설 열악, 불분명한 업무한계, 업무수행의 자율성 부족, 물리적 작업환경 등이었다. 따라서 자발적 이직율의 감소를 위해서는 '업무권한 및 자율성 부족'을 완화시키기 위한 다각적 노력이 필요하겠다.

참고문헌

Adams A, Bond S. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *J Adv Nurs* 2000;32(3): 536-43.

An MK. The effect of nurse's job stress on health practice behavior. Yonsei University Graduate School. 2003. (Korean)

Anthony WA. Psychiatric rehabilitation: the need to integrate with treatment services. *Focus Ment Health Serv Res* 1990;4(2):1-2.

Anthony WA, Cohen M, Farkas M, Cohen BF. Clinical care update: the chronically mentally ill. Case management-more than a response to a dysfunctional system. *Com Ment Heal J* 2000;36(1):97-106.

Blegen MA, Vaughn TE, Goode CJ. Nurse experience and education: effect on quality of care. *J Nurs Adm* 2001;31(1):33-9.

Bluedorn AC. A unified model of turnover from organizations. *Hum Relat* 1982;35(2):135-53.

Cameron SJ, Horsburgh ME, Armstrong-Stassen M. Job satisfaction, propensity to leave and burnout in RNs and RNAs: a multivariate perspective. *Can J Nurs Adm* 1994;7(3):43-64.

Cnaan RA, Blankertz L, Messinger KW, Gardner JR. Psychosocial rehabilitation: toward a definition. *Psychosoc Rehab J* 1988;11(4):61-77.

Eo KS, Heo HK, Kim KY, Cho YJ, Kim EH, Kim SJ. Relationship between job characteristics, job satisfaction, and turnover intention among hospital nurses. *Clin Nurs Res* 2004;9(2):81-92. (Korean)

Gang HS. A study on the factors of the turnover intention of nurses in hospitals. *Chungnam Med J* 1985;12(1):206-17. (Korean)

Gillies DA. Nursing management: a systems approach. W.B. Saunders. Philadelphia. 1994.

Gustafson D, Dushene P, Baker L. Stress and time management. Addison-Wesley. Boston. 1992. pp 200-11.

Hellriegel DJ, Slocum W, Woodman RW. Organizational Behavior. 4th ed. West Publishing Company. Minnesota. 1986.

Hong KP. A study on the burnout experience of clinical nurse. Yonsei University Graduate School. 1984. (Korean)

Huh HG. A study on causes and reactions of intending turnover of staff nurses working in hospitals. Yonsei University Graduate School. 1983. (Korean)

Ingersoll GL, Olsan T, Drew-Cates J, DeVinney BC, Davis J.

- Nurses' job satisfaction, organizational commitment and career intent. *J Nurs Adm* 2002;32(5):250-63.
- Jones CB. Staff nurse turnover costs: a conceptual model. Part 1. *J Nurs Adm* 1990;20(4):18-23.
- Kim CJ, Park JW. A study of the factors influencing the decisions of nurses to resign. *J Kor Acad Nurs* 1991;21(3):383-95. (Korean)
- Kim JJ, Park SS. *Human Resource Management*. Bobmunsa. Seoul. 1997.
- Kim KJ. *Process of employee turnover*. Korea University Graduate School. 1986. (Korean)
- Kim KO. A study on the effects of work related variables on job satisfaction and turnover intention: centering on nurses in Y hospital. Graduate School of Business Administration Chonnam National University. 1996. (Korean)
- Kim MJ, Koo MO. Study to propose the baseline data for developing the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *J Kor Acad Nurs*. 1984;14(2):28-37. (Korean)
- Kim MS. Study on factors affecting change of occupation. Korea University Graduate School. 1980. (Korean)
- Kim SA. A study of factors influencing turnover intention of hospital nurses. Ewha University Graduate School. 1985. (Korean)
- Kim YM, Park S-A. A study on the turnover intention and the turnover behavior of nurses. *Seoul J Nurs*. 1986;9(1):47-67. (Korean)
- Krausz M, Koslowsky M, Shalom N, Elyakim N. Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession: a longitudinal study. *J Org Behav* 1995;16(3): 277-88.
- Larrabee JH, Janny MA, Ostrow CL. Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *J Nur Adm* 2003;33(5):271-83.
- Lee EJ. An Analysis of the factors affecting general hospital nurses' intention to leave the Job. Hanyang University Graduate School of Administration. 2003. (Korean)
- Lee MH. Analysis of studies on work stress in clinical nurses. *J Kor Acad Soc Adult Nurs* 1996;8(1):180-200. (Korean)
- Lee SM. A study on the causal relationships among nurses' job environment job characteristics, maturity, job stress, job satisfaction and turnover intention in nurses. *J Nurs Acad Soc* 1995;25(4):790-806. (Korean)
- Maier NR. *Psychology in Industrial Organization*. 5th ed. Houghton Mifflin Company. Boston. 1982.
- Mangiones TW. *Turnover: Some Psychological and Demographic Correlates*. The 1969-70 Survey of Working Conditions. Ann Arbor: University of Michigan, Survey Research Center. 1973.
- MaClosky J. Influence of rewards and incentives on staff nurse turnover rate. *Nurs Res* 1974;23(3):239-47.
- McConnell CR. Staff turnover: occasional friend, frequent foe, and continuing frustration. *Health Care Manage* 1999;18(1):1-13.
- Minkoff, K. Resistance of mental health professionals to working with the chronic mentally ill. *New Dir Ment Health Serv* 1987;33(1):3-20.
- Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *J Appl Psychol* 1977;62:237-40.
- Mobley WH. *Employee Turnover: Causes, Consequences and Control*. Addison-Wesley. Boston. 1982.
- Mobley WH. Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Acad Manage Rev* 1982;7(1):111-6.
- Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses. Yonsei University Graduate School. 2003. (Korean)
- Park SA, Yoon SN. Development a ratio scale to measure job satisfaction. *J Nurs Acad Soc* 1992;22(3):316-24. (Korean)
- Park SN. Research according to turnover response and turnover factor in clinical nurses. Seoul National University Graduate School. 1976. (Korean)
- Park SS. Study of stress, burnout and job satisfaction of clinical nurses. Hanyang University Graduate School of Business Administration. 1995. (Korean)
- Park WC. The relationship between job stress and nursing performance of emergency room nurses. Keimyung University Graduate School of Education. 1998. (Korean)
- Park WS. *Organizational Management*. Bobmunsa. Seoul. 1996. (Korean)
- Kim M-S, Park YB. A study on the influence of job characteristics perceived by nurses on their job satisfaction and organizational commitment. *J Korean Acad Nur*. 1999;29(6): 1434-44. (Korean)
- Janssen PP, Jonge JD, Bakker AB. Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *J Adv Nurs* 1999;29(6):1360-9.
- Price JC. *The Study of Turnover*. Iowa State University. 1977.
- Price JL, Mueller CW. A causal model of turnover for nurses. *Acad Manage J* 1981;24(3):543-65.
- Rambur B, Palumbo MV, McIntosh B, Mongeon J. A statewide analysis of RNs' intention to leave their position. *Nurs Outlook* 2003;51:182-8.
- Seybolt JW, Pavett C, Walker DD. Turnover among nurse. *J Nur Adm* 1978;8:4-9.
- Shin YK. *Human Resource Management*. Kyungmoon Publishers. Seoul. 1991.
- Shin YK. *Organizational Behavior*. Dasanbooks. Seoul. 1993.
- Song RY, Daly BJ, Rudy EB, Douglas S, Dyer MA. Nurses' job satisfaction, absenteeism, and turnover after implementing a special care unit practice model. *Res Nurs Health* 1997;20:443-52.

Tai TW, Bame SI, Robinson CD. Review of nursing turnover research, 1977-1996. *Soc Sci Med* 1998;47(12):1905-24.

Wandelt MA, Pierce PM, Widdowson RR. Why nurses leave nursing and what can be done about it. *Am J Nurs* 1981;81:72-7.

Weisman CS, Alexander CS, Chase G. Job satisfaction among

hospital nurses: a longitudinal study. *Health Serv Res* 1980;15(4):341-64.

White CH, Maguire MC. Job satisfaction and dissatisfaction. *Nurs Res* 1973;22:26-33.

Wolf GA. Nursing Turnover: some causes and solutions. *Nurs Outlook* 1981;29(4):233-6.