

대학병원 간호사들의 직무스트레스와 이직의도와의 관련성

신현란¹, 조영채^{2*}

¹충남대학교 보건대학원 보건학과,
²충남대학교 의학전문대학원 예방의학교실 및 의학연구소

Relationship Between Job Stress and Turnover Intention Among Nurses in University Hospitals

Hyun-Ran Shin¹ and Young-Chae Cho^{2*}

¹Department of Public Health, Graduate School of Public Health, Chungnam National University

^{2*}Department of Preventive Medicine and Public Health, Chungnam National University School of
Medicine and Research Institute for Medical Sciences

요 약 본 연구는 종합 병원 간호사들의 인구사회학적특성, 건강관련행위 특성 및 직업관련 특성에 따른 직무 스트레스와 이직의도를 파악하고, 특히 직무 스트레스와 이직의도와의 관련성을 규명하고자 실시하였다. 조사대상은 대전광역시의 3개 대학병원에 근무하고 있는 간호사 355명을 대상으로 하였으며, 자료 수집은 2012년 4월 1일부터 5월 31일까지의 기간 동안에 구조화된 자기기입식 설문조사에 의하였다. 연구결과, 조사대상 간호사들의 직무스트레스 요인별 이직의도 평균점수는 상사의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서, 동료의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서 유의하게 높았다. 이직의도 점수와 직무 스트레스 요인들 간의 상관관계를 보면, 이직 의도는 상사의 지지도 및 동료의 지지도와 유의한 음의 상관관계를 보였으나, 업무의 요구도와 업무의 자율성과는 유의한 관련성이 없었다. 위계적 다중회귀분석 결과 조사대상 간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 관련 변수로는 연령, 커피음용여부, 근무부서, 업무에 대한 만족도, 상사의 지지도 및 동료의 지지도가 유의한 변수로 선정되었으며 이들 변수의 설명력은 29.4%이었다. 이상과 같은 결과를 볼 때, 조사대상 간호사들의 직무스트레스와 이직 의도는 인구사회학적특성, 건강관련행위특성 및 직업관련 특성의 여러 변수들과 유의한 관련성이 있음을 시사한다. 또한 직무스트레스 요인과 이직의도 간에는 유의한 양의 상관관계를 보이고 있었으며, 직무스트레스 요인 중 상사나 동료의 지지도는 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 따라서 간호사의 직무 스트레스를 최소화하는 동시에 이직을 예방하기 위한 구체적인 방안을 강구할 필요가 있다고 생각된다.

Abstract This study was carried out to grasp the job stress and intention to change their jobs of nurses at general hospitals by their socio-demographic, job-related and health-related behavior characteristics and especially to investigate their relationship to the job stress and intention to change their jobs. The subjects were 355 nurses working at three university hospitals located in Daejeon City, and data were collected by a survey using self-administered questionnaires structured from April 1 to May 31, 2012. As a results, the average point of the nurses' intention to change jobs by the causes for job stress was significantly higher in the boss group with low support than in that with high support while it was higher in colleague group with low support than in that with high support. To look into the correlation between the points of intention to change their jobs and the causes for job stress, their intention to change their jobs showed a significant negative correlation to the boss's support and colleagues' support while there was no significant relationship with job demands and job autonomy. As a result of hierarchical multiple regression, age, drinking coffee, department, job satisfaction, the boss's support and colleagues' support were selected as significant related variables affecting the nurses' intention to change their jobs and these variables' descriptive power was 29.4%. Viewed from the above results, it is suggested that the nurses' job stress and intention to change their jobs has a significant relationship with various variables such as socio-demographic, health-related behavior and job-related characteristics. In addition, there were a significant positive correlation between the causes for the job stress cause and intention to change their jobs, and among the causes for the job stress, support by their boss or colleagues turned out to be those affecting their intention to change their jobs. Thus, it is considered that it is necessary to minimize the nurses' job stress and at the same time to seek for specific measures for preventing their turnover.

Key Words : Nurse, Hospital, Job stress, Turnover intention

*Corresponding Author : Young-Chae Cho(Chungnam National Univ.)

Tel: +82-11-701-6452 email: choyc@cnu.ac.kr

Received May 2, 2013

Revised July 4, 2013

Accepted August 7, 2013

1. 서 론

현대 산업사회의 복잡화, 전문화 및 다양화는 구성원들에게 조직적 관계, 전문성 개발, 역할 갈등 및 업무과제와 관련하여 다양한 스트레스를 가중시키고 있다. 이로 인하여 발생하는 직무 스트레스는 근로자에게 여러 가지 신체적, 정신적, 심리적 건강에 영향을 미치고, 결국은 기업의 생산성 저하, 노동력 손실이라는 결과를 초래할 수 있다[1].

직무스트레스(job stress)란 개인과 환경의 부적합, 역할 부적합 혹은 개인적 특성과 스트레스의 잠재적 원천으로서의 작업환경 사이의 상호작용을 의미한다. 따라서 직무스트레스는 개인의 욕구나 능력의 차이가 직무환경의 요구와 불일치한다는 것을 인지할 때 나타나는 생리적, 심리적, 행동적 불균형상태로 정의할 수 있다[2].

특히, 병원조직은 다양한 직종의 종사자가 유기적으로 협력하여 환자에게 의료서비스를 제공하는 업무의 특성으로 인해서 다른 조직에 비해서 직무스트레스가 상대적으로 높으며 이중, 환자를 직접적으로 간호하고 환자보호자를 응대하며, 다른 직종 종사자와 지속적인 접촉을 하는 간호사의 경우 직무스트레스가 높다고 보고되었다[3]. 또한, 병원 근무 간호사는 상사로부터의 압박감, 자율권이 결여된 간섭, 의사 결정에 참여하지 못하는 소외감, 동료 간의 경쟁과 갈등, 과중한 업무, 병원감염 등과 같은 각종 위험한 노동환경 등으로 많은 스트레스를 경험하고 있으며, 이는 직무불만족을 증가시키고 이직의도로 발전하게 된다[3].

이직(turnover)은 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직구성원의 자격을 종결짓는 것으로, 개인 스스로 직장을 떠나는 자발적 이동을 의미한다[4]. 그리고 이직의도는 조직의 구성원이기를 포기하고 현재 직장을 떠나려는 의도, 조직을 떠나기 위한 신중하고 사려 깊은 생각과 자의로 이직하려는 의향을 나타내는 개념이다[5]. 간호사의 이직으로 인한 근무환경의 변화는 의료기관의 간호사 부족이라는 현상에 직접 작용하여 간호사의 업무량과 스트레스를 증가시키고 남아있는 다른 간호사의 이직을 증가시키는 요인이 된다. 더불어 구성원이 이직에 의해 조직을 이탈하게 되면 양질의 인력확보가 위협받게 되며, 새로운 인력의 선발, 훈련에 따른 막대한 비용을 지출해야 하므로 궁극적으로 조직에 손실을 초래하게 된다. 또한, 새로운 직원은 경험 있는 직원보다 사고나 실수의 가능성이 높고 실질적인 직원대체 비용이 신규직원을 모집, 채용, 훈련하는 비용을 훨씬 상회하게 되어, 보건 경제학적 측면에서도 부정적인 영향을 미치게 된다.

간호사들이 조직의 구성원으로서 직무관련스트레스를

경험하게 되면, 이직의도에 부정적인 영향을 미칠 것이라는 추론을 할 수 있다. 즉, 직무스트레스가 높아지면 이직의도가 높아지기 때문에 이를 중재할 필요가 있고 각각적인 시각에서 관련성을 예측할 수 있다. 본 연구에서는 실제 이직이 아닌 이직의도의 개념을 사용하였는데 그 이유는 이직의도가 실제 이직률을 예고하는 지침이 되기 때문이다. 또한 이직한 사람을 추적하기 어렵고, 추적하였다고 할지라도 실제 이직에 대한 측정이 어렵고, 이직을 측정하려면 시간을 많이 필요로 하기 때문에 이직의 실증 연구들이 실제 이직이나 잔류 행동보다는 이직의도 개념을 사용하는 것이 효율적이라고 제안하고 있기 때문이다[6].

지금까지 간호사의 직무스트레스에 대한 연구[7-11]나 이직의도에 대한 연구[9,12,13]는 지속적으로 이루어져 왔으나 한 시점에서의 동일한 집단을 대상으로 이들의 직무스트레스와 이직의도와의 관련성을 논한 연구는 대단히 미흡한 실정이다.

따라서 본 연구는 대학 병원 간호사들을 대상으로 이들의 인구사회학적특성, 건강관련행위특성 및 직업 관련 특성에 따른 직무스트레스와 이직의도를 평가하고, 특히 직무스트레스 요인과 이직의도와의 관련성을 파악하고자 시도하였다.

2. 조사 대상 및 방법

2.1 조사 대상

조사대상은 대전광역시 소재하고 있는 대학병원 중 3개 병원을 임의로 선정하여 이들 병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 A병원 150명, B병원 140명, C병원 110명, 합계 400명을 병원별 간호사의 수 및 간호사의 근무부서를 고려하여 선정하였다. 설문조사결과 371명으로부터 설문지를 회수하였으며(회수율 92.8%), 이 중 응답이 부실하여 분석에 사용할 수 없는 16명의 설문지를 제외한 355명(응답률 88.8%)의 자료를 분석대상으로 하였다.

2.2 조사 방법

자료 수집은 2012년 4월 1일부터 5월 31일까지의 기간 동안에 연구자가 각 대학병원의 간호부를 직접 방문하여 대표자에게 본 연구의 취지 및 조사내용에 대해 설명하고 협조를 얻은 다음, 조사대상자들에게 조사내용에 대해 설명하고 연구 참여의 동의를 얻은 후 미리 작성한 구조화된 자기기입식 설문지(self administered questionnaire)를 배포하고 일과시간 후에 작성토록 하여

회수하였다. 조사내용으로 인구사회학적 특성 및 건강관련행위 특성을 나타내는 변수로는 연령, 학력, 종교 유무, 결혼상태, 흡연 여부, 음주 여부, 커피음용여부, 규칙적 운동여부, 여가활동시간, 수면시간 등을 조사하였다. 직업적 특성으로는 근무경력, 직위, 근무부서, 교대근무여부, 급여수준, 업무에 대한 만족도, 업무에 대한 적성, 간호직을 선택한 동기, 이직경험유무, 육체적 부담정도 등을 조사하였다.

직무스트레스에 대한 내용은 Karasek 등[14]의 직무내용설문지(Job Content Questionnaire; JCQ)를 우리나라 근무환경에 맞게 번안하여 타당도가 검증된 설문지를 사용하였다[15]. JCQ는 직장환경에 기인하는 직업성 스트레스의 요인으로서 업무의 요구도, 업무의 자율성 및 직장의 사회적 지지로 구성되어 있다. 업무의 요구도는 5개 항목으로 구성된 척도이며, 업무의 자율성은 의사결정권한(decision authority) 3개 문항과 기량의 활용성(skill decision) 6개 문항으로 구성된 척도로서 총 14개 항목에 대해 「항상 그렇다」, 「자주 그렇다」, 「가끔 그렇다」 및 「전혀 그렇지 않다」의 4점 척도로 응답하게 하였으며, 각각에 대해 0-1-2-3점을 부여하여 Karasek 등[14]의 점수산정방식에 따라 업무요구도와 업무의 자율성을 산정하였다. 즉, 업무의 요구도 점수가 높으면 업무에 대한 심리적 부담 정도가 높음을 의미하며, 업무의 자율성 점수가 높으면 업무에 대한 의사결정권한이 높고 자신의 기량활용성이 높음을 의미한다. 직장의 사회적 지지를 나타내는 상사나 동료로부터의 지지는 각각 4항목의 척도로 되어 있으며, 「매우 그렇다」 3점, 「대부분 그렇다」 2점, 「조금 그렇다」 1점 및 「전혀 그렇지 않다」 0점으로 응답하게 하여 합산한 득점이 높을수록 상사나 동료로부터의 사회적 지지수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서의 업무의 요구도와 업무의 자율성에 대한 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 계수는 각각 0.702, 0.751이었고, 상사의 지지도와 동료의 지지도에 대한 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 계수는 각각 0.779, 0.742이었다.

이직의도의 측정도구는 Mobley[4]가 개발하고 Lee[16]가 번역 활용한 13문항의 한국어판 이직의도 도구를 사용하였다. 이 도구는 현 직장에 대한 만족여부와 타 직장으로서의 이직의도에 대하여 Likert의 5점 척도로 응답하도록 되어 있으며 각 항목마다 「전혀 아니다」 1점, 「그렇지 않다」 2점, 「보통이다」 3점, 「대체로 그렇다」 4점, 「매우 그렇다」 5점의 점수를 부여하여 총 득점 합계(13-65점)가 높을수록 이직의도가 높음을 나타낸다. 본 연구에서의 이직의도에 대한 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's α 값은 0.778이었다.

2.3 자료의 통계처리 및 분석

수집된 자료는 전산입력 후 SPSSWIN(ver 19.0) 프로그램 사용하여 통계 분석하였다. 단변량 분석에서 조사대상자의 인구사회학적 특성, 직업관련 특성 및 건강관련행위 특성에 따른 직무스트레스와 이직의도의 평균점수 비교는 t-test 및 ANOVA로 검증하였고, 직무스트레스와 이직의도 간의 상관관계는 Pearson의 상관계수를 구하였다. 한편 이직의도를 종속변수로, 인구사회학적 특성, 건강관련행위특성, 직업관련 특성 및 직무스트레스 요인을 독립변수로 하여 이직의도에 대한 이들 독립변수들의 단계별 투입에 따른 설명력을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다. 모든 통계량의 유의수준은 $p < 0.05$ 로 하였다.

3. 연구결과

3.1 인구사회학적 및 건강관련행위 특성별 직무스트레스 수준

조사대상 간호사들의 인구사회학적 특성 및 건강관련행위특성별 직무스트레스 평균점수는 Table 1과 같다. 직무스트레스 평균점수는 전문대학 및 대학 학력 군보다 대학원 학력 군에서($p=0.037$), 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서($p=0.000$) 유의하게 높았으나, 그 밖의 연령, 종교, 결혼상태, 음주 여부, 커피 음용 여부, 규칙적인 운동 및 여가활동 여부별로는 유의한 차이가 없었다. 하위영역별로 보면, 업무요구도의 평균점수는 전문대학 및 대학 학력 군보다 대학원 학력 군에서($p=0.037$), 음주군보다 비음주군에서($p=0.008$), 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서($p=0.002$) 유의하게 높았다. 업무의 자율성 평균점수는 커피를 음용하지 않는 군보다 음용하는 군에서($p=0.020$) 유의하게 높았으며, 상사의 지지도 평균점수는 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서($p=0.001$) 유의하게 높았다. 동료의 지지도 평균점수는 여가활동을 한다는 군보다 하지 않는다는 군에서($p=0.035$), 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서($p=0.001$) 유의하게 높았다.

3.2 직업관련 특성별 직무스트레스 수준

조사대상 간호사들의 직업관련 특성별 직무 스트레스 평균점수는 Table 2와 같다. 직무스트레스 평균점수는 일반간호사 군보다 책임간호사 이상 군에서($p=0.011$), 기타 부서 근무 간호사 군보다 병동근무 간호사군에서

[Table 1] Mean score of job stress contents according to sociodemographic characteristics and health related factors

Variables	N(%)	Total score	Job demand	Job control	Supervisor support	Coworker support
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Age(year)						
≤24	41(11.5)	36.48±7.71	7.60±1.78	13.78±3.69	7.14±2.12	7.95±2.02
25~29	129(36.3)	34.44±7.04	7.26±1.93	12.91±3.04	6.65±2.56	7.62±2.20
30~34	93(26.2)	34.53±5.34	7.43±1.87	13.46±2.79	6.21±2.28	7.43±1.77
≥35	92(25.9)	35.35±5.89	7.83±1.58	13.50±2.64	6.58±2.65	7.43±1.81
p-value		0.277	0.133	0.269	0.235	0.480
Educational level						
Junior college	94(26.5)	35.61±7.17	7.55±1.86	13.34±3.31	6.85±2.62	7.87±2.06
College	191(53.8)	34.15±6.35	7.28±1.84	13.14±2.87	6.36±2.33	7.36±2.07
Graduate school	70(19.7)	36.20±5.29	8.00±1.61	13.72±2.72	6.80±2.62	7.67±1.50
p-value		0.037	0.017	0.366	0.206	0.112
Religion						
Yes	190(53.5)	35.03±7.61	7.47±1.72	13.19±2.79	6.74±2.38	7.61±1.84
No	165(46.5)	34.84±7.50	7.51±1.93	13.44±3.16	6.38±2.57	7.50±2.13
p-value		0.783	0.852	0.434	0.166	0.611
Marital status						
Unmarried	233(65.6)	34.84±6.71	7.38±1.88	13.24±3.16	6.59±2.38	7.62±2.02
Married	122(34.4)	35.12±5.90	7.70±1.68	13.43±2.56	6.54±2.65	7.44±1.89
p-value		0.705	0.118	0.568	0.841	0.418
Alcohol drinking						
Yes	251(70.7)	34.84±6.00	7.33±1.76	13.31±2.79	6.56±2.32	7.62±1.84
No	104(29.3)	35.19±7.41	7.89±1.91	13.29±3.36	6.59±2.82	7.40±2.28
p-value		0.640	0.008	0.962	0.927	0.338
Coffee drinking						
Yes	281(79.2)	35.16±6.50	7.56±1.92	13.49±3.03	6.56±2.46	7.53±1.93
No	74(20.8)	34.09±6.14	7.21±1.33	12.59±2.59	6.60±2.54	7.67±2.16
p-value		0.203	0.138	0.020	0.905	0.575
Regular exercise						
Yes	60(16.9)	35.70±6.88	7.80±2.02	13.43±3.50	6.85±2.52	7.61±1.97
No	295(83.1)	34.78±6.34	7.43±1.77	13.28±2.85	6.52±2.46	7.54±1.98
p-value		0.319	0.157	0.724	0.351	0.810
Leisure time						
With	239(67.3)	34.53±5.87	7.44±1.65	13.24±2.68	6.44±2.50	7.40±2.05
Without	116(32.7)	35.77±7.43	7.60±2.12	13.43±3.49	6.85±2.40	7.87±1.77
p-value		0.090	0.439	0.567	0.144	0.035
Subjective sleep evaluation						
Good	122(34.4)	34.02±5.86	7.27±1.77	13.18±2.85	6.24±2.40	7.30±1.88
Poor	233(65.6)	36.70±7.11	7.90±1.84	13.54±3.17	7.20±2.51	8.04±2.07
p-value		0.000	0.002	0.289	0.001	0.001
Total	355(100.0)	34.94±6.44	7.49±1.82	13.30±2.96	6.57±2.47	7.56±1.98

(p=0.000), 업무에 만족한다는 군보다 불만족하다는 군에서(p=0.000), 업무에 대한 적성이 맞다는 군보다 맞지 않다는 군에서(p=0.000). 간호직을 택한 동기별로는 다른 군보다 흥미와 적성에 맞아서라고 답한 군에서(p=0.019), 업무의 육체적 부담정도가 견딜만하다는 군보다 힘들다는 군에서(p=0.000) 유의하게 높았다. 하위영역별로 보면, 업무 요구도 평균점수는 일반 간호사군보다 책임간호사 이상 군에서(p=0.037), 기타부서 근무 간호사 군보다

병동근무 간호사군에서(p=0.005), 업무에 만족한다는 군보다 불만족하다는 군에서(p=0.001), 업무에 대한 적성이 맞다는 군보다 맞지 않다는 군에서(p=0.001), 업무의 육체적 부담정도가 견딜만하다는 군보다 힘들다는 군에서(p=0.003) 유의하게 높았다. 업무 자율성 평균점수는 일반간호사 군보다 책임간호사 이상 군에서(p=0.030), 교대근무를 하는 군보다 하지 않는 군에서(p=0.030), 업무에 불만족하다는 군보다 만족하다는 군에서(p=0.001), 업

[Table 2] Mean score of job stress contents according to job related factors

Variables	N(%)	Total score	Job demand	Job control	Supervisor support	Coworker support
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Job career(year)						
<1	51(14.4)	35.19±7.64	7.58±1.93	12.72±3.26	6.96±2.39	7.92±2.03
1~4	94(26.5)	33.94±7.40	7.06±1.83	13.01±3.18	6.42±2.59	7.44±2.33
5~9	98(27.6)	35.55±5.38	7.65±1.91	13.75±2.75	6.50±2.32	7.64±1.82
≥10	112(31.5)	35.13±5.78	7.67±1.63	13.43±2.78	6.59±2.55	7.41±1.74
p-value		0.349	0.063	0.148	0.644	0.435
Job position						
Staff	306(86.2)	34.59±6.60	7.41±1.85	13.17±3.05	6.47±2.44	7.53±2.04
Head/charge	49(13.8)	37.12±4.80	8.00±1.51	14.16±2.22	7.22±2.63	7.73±1.49
p-value		0.011	0.037	0.030	0.049	0.508
Work station						
Ward	217(61.1)	35.92±6.59	7.70±1.94	13.38±3.15	7.08±2.37	7.74±2.05
Others	138(38.9)	33.40±5.88	7.15±1.55	13.18±2.65	5.78±2.43	7.27±1.83
p-value		0.000	0.005	0.540	0.000	0.030
Shift work						
With	290(81.7)	35.83±5.78	7.72±1.67	14.03±2.73	6.70±2.62	7.36±1.78
Without	65(18.3)	34.74±6.57	7.44±1.85	13.14±3.00	6.54±2.44	7.60±2.02
p-value		0.220	0.267	0.030	0.640	0.390
Monthly income(₩10,000)						
<200	87(24.5)	34.45±7.46	7.34±1.86	12.71±3.06	6.67±2.56	7.72±2.32
200~300	188(53.0)	35.02±6.18	7.43±1.91	13.48±2.97	6.54±2.42	7.55±1.89
300 <	80(22.5)	34.27±5.85	7.80±1.52	13.53±2.79	6.55±2.52	7.38±1.77
p-value		0.694	0.221	0.096	0.910	0.549
Satisfaction of work						
Satisfaction	167(47.0)	33.11±5.87	7.18±1.83	13.86±3.03	7.29±2.26	8.00±1.86
Dissatisfaction	188(53.0)	37.00±6.43	7.84±1.74	12.81±2.83	5.94±2.49	7.17±2.00
p-value		0.000	0.001	0.001	0.000	0.000
Fit to the job						
Fit	251(70.7)	32.29±6.27	7.01±1.87	13.54±3.02	6.96±2.36	7.84±1.80
Unfit	104(29.3)	36.03±6.19	7.69±1.76	12.75±2.75	5.65±2.50	6.87±2.21
p-value		0.000	0.001	0.022	0.000	0.000
Career choice motives						
Attitude and interest	58(16.3)	37.37±7.20	7.91±2.09	14.20±3.78	7.27±2.27	7.98±1.65
Employment security	149(42.0)	34.47±6.47	7.27±1.83	13.15±2.92	6.42±2.67	7.61±2.17
By recommended of others	115(32.4)	34.48±5.95	7.53±1.67	13.17±2.55	6.40±2.37	7.38±1.92
Because it can help others	33(9.3)	34.36±5.76	7.63±1.67	12.90±2.71	6.63±2.10	7.18±1.68
p-value		0.019	0.140	0.087	0.124	0.180
Turnover experience						
Yes	68(19.2)	35.25±6.50	7.56±1.85	13.44±2.95	6.68±2.45	7.56±1.95
No	287(80.8)	33.64±6.02	7.22±1.66	12.73±2.98	6.13±2.55	7.55±2.09
p-value		0.065	0.167	0.076	0.100	0.994
Physical burden of work						
Adequate	72(20.3)	34.30±6.25	7.34±7.34	14.04±3.15	7.31±2.01	8.02±1.74
Hard	283(79.7)	37.45±6.58	8.06±1.93	13.12±2.89	6.38±2.55	7.44±2.02
p-value		0.000	0.003	0.019	0.004	0.025
Total	355(100.0)	34.94±6.44	7.49±1.82	13.30±2.96	6.57±2.47	7.56±1.98

무에 대한 적성이 맞지 않는다는 군보다 맞는다는 군에서(p=0.022), 업무의 육체적 부담정도가 힘들다는 군보다 견딜만하다는 군에서(p=0.019) 유의하게 높았다. 상사의 지지도 평균점수는 일반간호사 군보다 책임간호사 이상

군에서(p=0.049), 기타부서 근무 간호사 군보다 병동근무 간호사군에서(p=0.000), 업무에 불만족하다는 군보다 만족하다는 군에서(p=0.000), 업무에 대한 적성이 맞지 않는다는 군보다 맞는다는 군에서(p=0.000), 업무의 육체적

[Table 3] Mean score of turnover intention according to sociodemographic characteristics and health related factors

Variables	N(%)	Turnover intention		p-value
		Mean	SD	
Age(year)				0.000
≤24	41(11.5)	43.58	±7.77	
25~29	129(36.3)	43.07	±8.11	
30~34	93(26.2)	42.04	±8.54	
≥35	92(25.9)	36.43	±8.42	
Educational level				0.001
Junior college	94(26.5)	42.91	±8.31	
College	191(53.8)	41.95	±7.83	
Graduate school	70(19.7)	37.74	±9.16	
Religion				0.161
Yes	190(53.5)	40.82	±8.61	
No	165(46.5)	42.10	±8.60	
Marital status				0.000
Unmarried	233(65.6)	42.79	±8.20	
Married	122(34.4)	38.79	±8.82	
Alcohol drinking				0.084
Yes	251(70.7)	41.92	±7.65	
No	104(29.3)	40.19	±9.55	
Coffee drinking				0.146
Yes	281(79.2)	41.76	±8.43	
No	74(20.8)	40.12	±9.24	
Regular exercise				0.564
Yes	60(16.9)	40.83	±9.22	
No	295(83.1)	41.53	±8.51	
Leisure time				0.450
With	116(32.7)	40.92	±8.73	
Without	239(67.3)	41.66	±8.57	
Subjective sleep evaluation				0.050
Good	122(34.4)	40.18	±8.64	
Poor	233(65.6)	42.06	±8.56	
Total	355(100.0)	41.41	±8.62	

부담정도가 힘들다는 군보다 견딜만하다는 군에서 (p=0.004) 유의하게 높았다. 동료의 지지도 평균점수는 기타부서 근무 간호사 군보다 병동근무 간호사군에서 (p=0.030), 업무에 불만족하다는 군보다 만족하다는 군에서 (p=0.000), 업무에 대한 적성이 맞지 않는다는 군보다 맞다는 군에서 (p=0.000), 업무의 육체적 부담정도별로는 힘들다고 답한 군보다 견딜만하다고 답한 군에서 (p=0.004) 유의하게 높았다.

3.3 인구사회학적 및 건강관련행위 특성별 이직의도 수준

인구사회학적 및 건강관련행위 특성별 이직의도 평균점수는 Table 3과 같다. 이직의도 평균점수는 연령이 낮을수록 (p=0.000), 대학원 학력 군보다 전문대학 및 대학 학력 군에서 (p=0.001), 기혼군보다 미혼군에서 (p=0.000), 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에

서 (p=0.050) 유의하게 높았다. 그 밖의 종교, 음주여부, 커피음용여부, 규칙적인 운동여부 및 여가 활동여부별로는 유의한 차이가 없었다.

3.4 직업관련 특성별 이직의도 수준

조사대상자의 직업관련 특성별 이직의도 평균점수는 Table 4와 같다. 이직의도평균점수는 근무경력이 1년 미만 및 10년 이상군보다 1년~9년 군에서 (p=0.000), 책임 간호사 이상 군보다 일반 간호사군에서 (p=0.001), 기타부서 근무 간호사 군보다 병동근무 간호사군에서 (p=0.000), 교대근무를 하지 않는 군보다 하는 군에서 (p=0.000), 월 급여수준이 300만원 이상인 군보다 미만인 군에서 (p=0.000), 업무에 만족하다는 군보다 불만족하다는 군에서 (p=0.000), 업무에 대한 적성이 맞다는 군보다 맞지 않다는 군에서 (p=0.000), 간호직을 택한 동기별로는 다른 군보다 취업이 잘되어서라고 답한 군에서 (p=0.002), 이직

[Table 4] Mean score of turnover intention according to job related factors

Variables	N(%)	Turnover intention		p-value
		Mean	SD	
Job career(year)				0.000
<1	51(14.4)	41.21	±7.81	
1~4	94(26.5)	43.65	±7.63	
5~9	98(27.6)	43.86	±8.31	
≥10	112(31.5)	37.49	±8.67	
Job position				0.001
Staff	306(86.2)	42.03	±8.12	
Head/charge	49(13.8)	37.59	±9.58	
Work station				0.001
Ward	217(61.1)	42.64	±8.72	
Others	138(38.9)	39.48	±8.13	
Shift work				0.000
With	290(81.7)	37.30	±9.58	
Without	63(13.8)	42.34	±8.13	
Monthly income(₩10,000)				0.000
<200	87(24.5)	41.55	±8.23	
200~300	188(53.0)	43.89	±7.77	
300 <	80(22.5)	35.46	±8.11	
Satisfaction of work				0.000
Satisfaction	167(47.0)	37.64	±8.37	
Dissatisfaction	188(53.0)	44.77	±7.38	
Fit to the job				0.000
Fit	251(70.7)	40.13	±8.97	
Unfit	104(29.3)	44.51	±6.81	
Career choice motives				0.002
Attitude and Interest	58(16.3)	41.58	±9.80	
Employment security	149(42.0)	43.13	±7.65	
By recommended of others	115(32.4)	40.17	±8.34	
Because it can help others	33(9.3)	37.72	±9.96	
Turnover experience				0.009
Yes	68(19.2)	43.85	±8.88	
No	287(80.8)	40.43	±8.47	
Physical burden of work				0.021
Adequate	72(20.3)	39.33	±8.94	
Hard	283(79.7)	41.95	±8.47	
Total	355(100.0)	41.41	±8.62	

경험이 없다는 군보다 있다는 군에서(p=0.009), 업무의 육체적 부담정도가 견딜만하다는 군보다 힘들다는 군에서(p=0.021) 유의하게 높았다.

3.5 직무스트레스 수준에 따른 이직의도 수준

조사대상 간호사들의 직무스트레스 요인별 이직의도 수준을 알아보기 위해 직무스트레스 요인들의 점수를 중앙값을 기준으로 낮은 군과 높은 군으로 구분하여 이직의도 점수를 비교하였다[Table 5]. 그 결과, 이직의도 평균점수는 상사의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서(p=0.000), 동료의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서(p=0.020) 유의하게 높았다. 그러나 업무의 요구도가 낮

은 군보다 높은 군에서, 업무의 자율성이 높은 군보다 낮은 군에서 이직의도 평균점수가 높게 나타났으나 유의한 차이는 없었다.

3.6 직무스트레스 수준과 이직의도 수준과의 상관관계

이직의도 점수와 직무 스트레스 요인들 간의 상관관계는 Table 6과 같다. 이직 의도는 상사의 지지도(r=-0.288, p<0.01) 및 동료의 지지도(r=-0.170, p<0.01)와 유의한 음의 상관관계를 보였으나, 업무의 요구도와 업무의 자율성과는 유의한 관련성이 없었다. 한편 업무의 요구도는 업무 자율성(r=0.365, p<0.01), 상사의 지지도(r=0.220,

[Table 5] Mean score of turnover intention according to job stress contents

Variables	N(%)	Turnover intention		p-value
		Mean±SD		
Job demand				0.171
Low [§]	193(54.4)	40.73±8.95		
High [¶]	162(45.6)	41.99±8.32		
Job control				0.385
Low [§]	196(55.2)	41.86±9.38		
High [¶]	159(44.8)	41.06±7.96		
Supervisor support				0.000
Low [§]	210(59.2)	43.14±7.95		
High [¶]	145(40.8)	38.92±8.97		
Coworker support				0.020
Low [§]	283(79.7)	41.95±8.14		
High [¶]	72(20.3)	39.30±9.09		
Total	355(100.0)	41.41±8.62		

§, ¶ : Low and high group classified by the median score of each variable

[Table 6] Pearson correlation coefficients among turnover intention and job stress contents

Variables	Turnover intention	Job demand	Job control	Supervisor support
Job demand	0.023			
Job control	-0.090	0.365**		
Supervisor support	-0.288**	0.220**	0.233**	
Coworker support	-0.170**	0.188**	0.215**	0.612**

* : p<0.05 , ** : p<0.01

p<0.01) 및 동료의 지지도(r=0.188, p<0.01)와 유의한 양의 상관관계를 보였다. 업무의 자율성은 상사의 지지도(r=0.233, p<0.01), 동료의 지지도(r=0.215, p<0.01)와 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 상사의 지지도는 동료의 지지도(r=0.612, p<0.01)와 유의한 양의 상관관계를 보였다.

3.7 이직의도에 관련된 요인

조사대상 간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 관련 독립변수들의 설명력을 파악하기 위하여 3개 모델에 의한 위계적 다중회귀분석 결과는 Table 7과 같다.

모델 I 은 인구사회학적특성 및 건강관련행위특성들을 독립변수로 하여 회귀모델에 투입하였다. 분석결과 연령과 커피음용여부가 이직의도와 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 낮을수록, 커피음용을 안하는 군보다 하는 군에서 이직의도가 높았으며 이들은 16.7%의 설명력을 보였다. 모델II에서는 모델 I 의 투입

된 변수에 직업관련 특성 변수들을 추가적으로 투입하였다. 모델II에서는 모델 I 에서 유의했던 변수가 여전히 이직의도에 유의한 영향을 미치고 있었으며, 직업관련 특성 중에서는 근무부서와 업무에 대한 만족도가 유의한 관련이 있었다. 즉, 기타부서보다 병동근무 간호사 군에서, 업무에 대해 만족한다는 군보다 불만족하다는 군에서 이직의도가 높았으며 모델II에 투입된 변수들의 설명력은 25.5%이었다. 모델III에서는 모델II의 투입된 변수에 직무스트레스를 추가적으로 투입하였다. 그 결과 상사의 지지도와 동료의 지지도가 유의한 변수로 선정되었다. 즉, 상사의 지지도 및 동료의 지지도가 낮을수록 이직의도가 높았으며 모델III에 투입된 변수들의 설명력은 29.4%이었다. 위의 모델에서 보면 인구사회학적 특성 및 건강관련행위특성 변수가 투입됨으로 해서 16.7%의 설명력을 증가시켜 다른 변수들보다 인구사회학적 및 건강관련행위특성 변수들이 이직의도에 크게 영향을 미치고 있었다.

[Table 7] Hierarchical multiple regression of selected variables on turnover intention

Variables	Model I		Model II		Model III	
	B	t	B	t	B	t
Age(year)	-0.502	-5.677**	-0.362	-2.486*	-0.361	-2.503*
Educational level(junior college/collage)	1.005	0.953	0.652	0.646	0.322	0.324
Educational level (junior college/graduate school)	0.903	0.583	0.200	0.132	-0.012	-0.008
Religion(yes/no)	0.161	0.184	0.028	0.034	-0.010	-0.012
Marital status(unmarried/married)	-0.379	-0.332	0.148	0.129	0.281	0.252
Alcohol drinking(no/yes)	-0.881	-0.871	-0.619	-0.643	-0.927	-0.979
Coffee drinking(no/yes)	2.975	2.780**	2.839	2.816**	2.595	2.617**
Regular exercise(yes/no)	-0.226	-0.181	0.344	0.292	0.426	0.369
Leisure time(with/without)	0.871	0.586	0.156	0.160	0.053	0.056
Subjective sleep evaluation(good/poor)	1.189	1.308	0.816	0.912	0.590	0.675
Job career(year)			-0.168	-0.964	-0.123	-0.717
Job position(staff/head, charge)			2.768	1.729	2.662	1.705
Work station(ward/others)			-1.783	-2.032*	-2.420	-2.776*
Shift work(without/with)			-0.347	-0.238	-0.025	-0.018
Monthly income(₩10,000)			0.014	1.349	0.009	0.934
Satisfaction of work (satisfaction/dissatisfaction)			5.221	5.499**	4.739	4.984**
Fit to the job(fit/unfit)			1.409	1.406	0.954	0.970
Career choice motives (attitude and Interest/employment security)			-0.734	-0.593	-0.436	-0.361
Career choice motives (attitude and Interest/by recommended of others)			-2.110	-1.677	-2.055	-1.673
Career choice motives (attitude and Interest/because it can help others)			-2.822	-1.657	-3.068	-1.840
Turnover experience(no/yes)			1.780	1.690	1.653	1.608
Physical burden of work(adequate/hard)			-0.969	-0.888	-1.002	-0.936
Job demand					-0.260	-0.316
Job control					-1.035	-0.966
Supervisor support					-3.310	-3.795**
Coworker support					1.998	-2.417*
Constant	53.528		46.697		51.728	
F	6.896**		6.522**		6.657**	
Adjusted R ²	0.167		0.255		0.294	
R ² change	0.167**		0.135**		0.044**	

* : p<0.05 , ** : p<0.01

4. 고찰

병원은 환자의 급증, 대형화, 치료기술의 급속한 발달, 업무의 정보화, 최고의 서비스 제공 등에 대한 압박 등으로 직무 내용이 더욱 복잡해져 병원의 근로 여건은 병원 종사자로 하여금 심한 스트레스를 느끼게 하고 있다. 이와 같은 스트레스를 적절하게 관리하지 못할 경우 조직 구성원인 인적 자원의 효율적인 활용이 불가능하게 될 뿐만 아니라 개인의 긴장상태와 나아가 결근율, 이직율의 증가 등과 같은 손실, 조직 및 동료에 대한 관심의 결여, 낮은 직무 만족도를 유발하게 된다[17]. 특히 간호사의 이직은 단순히 조직 구성원의 순환이라는 측면의 차원을 넘어서 충원, 훈련, 초과근무 등의 비용지출을 증가

시키는 등 여러 가지 부정적 요소를 내포하게 된다[18].

본 연구는 대학병원 간호사들을 대상으로 이직의도에 미치는 관련요인을 분석함으로써 직무 스트레스를 감소시킬 수 있는 방안을 모색하고, 이로 인하여 발생될 수 있는 이직을 방지하여 향후 간호조직의 효율적인 인력관리에 도움이 되고자 실시하였다.

연구 결과, 전체 조사대상 간호사들의 인구사회학적특성 및 건강관련행위특성별 업무요구도의 평균 점수는 전문대학 및 대학 학력 군보다 대학원 학력 군에서, 음주 군보다 비음주군에서, 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서 유의하게 높았다. 이와 같은 결과는 Sa 등[19]과 Park[8]의 연구에서도 교육수준이 높을수록 직무스트레스가 큰 것으로 나타나 유사한 결과를 보

였다. 또한, 직무스트레스를 해소하기 위해 음주를 하는 횟수가 증가한다는 기존 연구결과[20]와 같이 직무스트레스와 음주와의 관련성도 보이고 있다. 주관적인 수면의 질이 좋지 않다는 군에서 더욱 유의한 결과를 보인 이유는 간호직의 특성상 교대근무를 하는 경우가 많고 이는 곧 불규칙적인 수면문제로 이어지게 되는데, 수면 문제는 간호직종에서 삶의 질을 저하시킬 뿐 아니라 육체적, 정신적 건강에 영향을 주는 중요한 인자라고 할 수 있기 때문이다. 이는 직무스트레스와 사회 심리적 스트레스와의 관련성을 다룬 Kim[7]의 연구에서도 교대근무를 하는 군과 수면의 질이 나쁜 군에서 더 유의한 결과를 나타내고 있어 유사한 결과를 보였다.

본 연구에서의 조사 대상자들의 직업관련 특성별 직무스트레스 평균 점수는 일반간호사 군보다 책임간호사 이상 군에서, 기타부서 근무 간호사 군보다 병동근무 간호사군에서, 업무에 만족한다는 군보다 불만족하다는 군에서, 업무에 대한 적성이 맞다는 군보다 맞지 않다는 군에서 유의하게 높았다. 책임간호사 이상 군에서 직무스트레스가 높은 이유는 Park 등[8]의 연구에서도 유사한 결과를 보였는데 이들은 관리자의 직책을 지니고 있으면서 직책과 관련한 행정업무, 병동관리로서 물품, 인력, 장비 관리 등 함께 수행하여야 할 업무량이 많기 때문이라고 생각된다. 또한, Ko 등[21]의 연구에서도 병동근무 간호사에서 타 부서 근무 간호사보다 직무스트레스가 높다고 보고하고 있고, 사무직원들을 대상으로 한 Tak[22]의 연구에서도 업무에 대한 적성불일치군이 일치군보다 직무스트레스가 더 높다고 나타나 본 연구 결과를 뒷받침하고 있다.

본 연구에서의 전체 조사대상 간호사들의 인구사회학적 특성 및 건강관련행위특성별 이직의도 평균 점수는 연령이 낮을수록, 대학원 학력 군보다 전문대학 및 대학 학력 군에서, 기혼군보다 미혼군에서, 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서 유의하게 높았다. 이와 같은 결과는 중환자실 간호사를 대상으로 한 Cho[23]의 연구에서도 연령이 낮을수록, 대학원 학력 군보다 전문대학 대학 학력일수록, 미혼군일수록 이직의도가 높아 유사한 결과를 보였다. 이중에서도 미혼군에서 유의하게 높았던 결과는 Han[9]과 Lee[24]의 연구에서도 보고되고 있는데, 이는 미혼자가 기혼자에 비해 가족 부양 및 양육의 책임이 없어 생활의 안정보다는 자신이 추구하는 것을 하려는 욕구가 상대적으로 높기 때문이라고 생각 된다.

본 연구에서의 조사대상자의 직업관련 특성별 이직의도 평균점수는 근무경력이 1년 미만 및 10년 이상군보다 1년~9년 군에서, 책임간호사 이상 군보다 일반 간호사

군에서, 기타부서 근무 간호사 군보다 병동근무 간호사군에서, 교대근무를 하지 않는 군보다 하는 군에서, 월 급여 수준이 300만원 이상인 군보다 미만인 군에서, 업무에 만족한다는 군보다 불만족하다는 군에서, 업무에 대한 적성이 맞다는 군보다 맞지 않다는 군에서, 간호직을 택한 동기별로는 다른 군보다 취업이 잘되어서라고 답한 군에서, 이직경험이 없다는 군보다 있다는 군에서, 업무의 육체적 부담정도가 견딜만하다는 군보다 힘들다는 군에서 유의하게 높았다. 이와 같은 결과는 중환자실 간호사를 대상으로 한 Cho[23]의 연구에서도 일반간호사 군에서, 수입 수준이 낮은 군일수록, 취업이 잘 되어서 직업을 택한 군일수록 유의하게 높다고 보고되고 있다. 또한, 선행 연구[25,26]에서도 임상 경력이 적을수록, 교대근무를 하는 군일수록 유의하게 높게 나타났으며, Kim[27]의 연구에서도 급여 수준별로 보았을 때 급여가 높은 집단이 이직의도 정도가 낮다고 나타나 본 연구와 유사한 결과를 보이고 있다.

본 연구 결과에 따라 논하자면 이직의도에 대해 유의했던 개인적인 특성 즉, 35세 이상이며 임상경력이 10년 이상이며 월 급여수준이 300만원 이상인 군은 그렇지 않은 군보다 가정에 대한 책임이 점차 적어지고 자신의 일에 대한 의미를 찾고 전문적 발전을 위한 시간적, 경제적 여유가 생기면서 이직의도 정도가 낮아진다고 생각된다.

조사대상 간호사들의 직무스트레스 요인별 이직의도 수준을 알아보기 위해 직무스트레스 요인들의 점수를 중앙값을 기준으로 낮은 군과 높은 군으로 구분하여 이직의도 점수를 비교하였다. 그 결과, 이직의도 평균 점수는 상사의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서, 동료의 지지도가 높은 군보다 낮은 군에서 유의하게 높았다. 이와 같은 결과는 특수부서 간호사를 대상으로 한 김현숙[28]의 연구에서도 상사의 지지와 동료의 지지가 이직의도를 낮추는데 기여하는 것으로 나타나 유사한 결과를 보였다. 또한 직무스트레스와 사회 심리적 스트레스와의 관련성을 다룬 Kim[7]의 연구에서도 동료 및 상사의지지 부족 즉, 관계갈등이 심하다고 표현한 간호사에서 사회 심리적 스트레스 수준이 높았는데 이 역시 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 관련요인이라고 생각된다.

본 연구에서의 이직의도 점수와 직무 스트레스 요인들 간의 상관관계를 보면, 이직 의도는 상사의 지지도 및 동료의 지지도와 유의한 음의 상관관계를 보였으나, 업무의 요구도와 업무의 자율성과는 유의한 관련성이 없었다. 한편 업무의 요구도는 업무 자율성, 상사의 지지도 및 동료의 지지도와 유의한 양의 상관관계를 보였다. 업무의 자율성은 상사의 지지도, 동료의 지지도와 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 상사의 지지도는 동료의 지지도와 유

의한 양의 상관관계를 보였다.

직장에서의 사회적 지지는 직무스트레스로부터 생겨난 긴장감을 감소시키는 역할을 하며 사회적 지지는 업무요구도, 업무의 자율성과 함께 스트레스의 예측인자로 활용될 수 있다[19]. 본 연구에서는 상사의 지지 및 동료의 지지를 받는 군에서 직무스트레스와 이직의도가 낮은 결과를 보이고 있다. 이와 같은 결과는 상당히 높은 스트레스를 경험하더라도 사회적 지지를 받고 있다고 생각하는 근로자는 그렇지 못한 근로자들에 비해 스트레스 관련증상이 훨씬 적다고 보고된 기존의 연구 결과[29]와 유사하였다.

조사대상 간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 관련 독립변수들의 설명력을 파악하기 위하여 3개 모델에 의한 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 모델 I의 인구사회학적특성 및 건강관련행위특성 변수에서는 연령과 커피음용여부가 이직의도와 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났고, 모델II에서의 직업관련 특성 변수에서는 근무부서와 업무에 대한 만족도가 유의한 관련이 있었다. 모델III에서의 직무스트레스 변수에서는 상사의 지지도와 동료의 지지도가 유의한 변수로 선정되었다. 위의 모델에서 보면 조사대상 간호사들의 이직의도에는 인구사회학적 특성, 건강관련행위특성 및 직업관련 특성뿐만 아니라 직무스트레스 요인 등 여러 변수가 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

본 연구를 수행함에 있어서 연구의 제한점으로 지적될 수 있는 것은 첫째, 본 연구는 대전시의 일부 대학병원 간호사들을 대상으로 한 표본조사이기 때문에 이 결과를 우리나라 전체 간호사들에게 일반화시키기에는 무리가 있다고 생각된다. 둘째, 본 연구는 단면연구로 이직의도 및 그의 관련요인이 한 시점에서 측정되었기 때문에 이직의도와 관련변수들 간의 관련성은 파악할 수 있으나 인과 관계는 규명하지 못하는 제한점이 있다. 셋째, 본 연구에서 사용된 직무스트레스 및 이직의도 내용의 측정은 응답자의 주관적인 자기기입식방법에 의존하여 측정하였기 때문에 응답편의가 개재될 위험성을 배제할 수가 없다.

그러나 이직의도에 대한 국내의 여러 연구가 인구사회학적특성, 건강관련행위특성 및 직업관련 특성 등을 독립변수로 하여 분석한 연구가 대부분으로 분석상의 제한점이 있다고 본다. 따라서 본 연구에서는 이들 변수에 직무스트레스 요인을 포함하여 여러 독립변수들과 이직의도와의 관련성을 분석한 것은 큰 의의가 있다고 본다.

결론적으로 이직의도는 인구사회학적특성, 건강관련 행위특성 및 직업 관련특성 등 다양한 요인과 관련성이 있을 뿐만 아니라 직무스트레스요인 즉, 업무요구도, 업

무자율성, 직장 내에서의 상사나 동료의 지지도와 같은 요인에 의해서도 영향을 받고 있음을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 병원관리자나 임상 전문가에게 직무스트레스요인을 제시함과 동시에 이직의도를 감소시키기 위한 직무스트레스 중재방안으로 활용될 수 있으리라 생각된다. 따라서 이직의도에 영향을 주는 요인에 대한 연구와 직장 내 이직의도의 감소 방안에 대한 프로그램 개발 및 실천 등에 대한 제도적 뒷받침과 함께 이에 대한 연구의 활성화가 이루어져야 할 것으로 본다.

Reference

- [1] Nam MH, Lee SH. Effect of job stress and coping strategy on job satisfaction in a hospital works. The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine, 15(1):1-11, 2003.
- [2] Park NK, Seo YJ, Park NS, Jin KN. Job stress and organizational effectiveness of dental technicians. The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine, 15(1):84-94, 2003.
- [3] Lee SE. Occupational health care in hospital. The Korean Nurse, 31:22-25, 1992.
- [4] Mobley, W. H.& R. W. Griffeth. Review and conceptual analysis of the employee turnover recess, Psychological Bulletin, 86:493-522, 1979.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- [5] Tett, R. P, and Meyer, J. P. Job satisfaction organizational commitment, turnover intention and turnover. Personnel Psychology, 46:259-293, 1993.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- [6] Simons, Y. and Roberson, Q. Why managers should care about fairness: The effects of aggregate justice perceptions on organizational outcomes. Journal of Applied Psychology, 88(3):432-443, 2003.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.432>
- [7] Kim HC, Keon KS, Ko DH, Yim JH, Shin JY, Lee YC, Kim YK. The relationship between job stress and psychosocial stress among nurses at a university hospital. The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine, 18(1):25-34, 2006.
- [8] Park OI, Kim HR, Kim JS. A study on the job stress and job satisfaction of nurses. The Korean public health association, 32(2):105-112, 2006.
- [9] Han YH, Son IS, Park GO, Kang KH. The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical

- nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 16(2):17-31, 2010.
- [10] Yoon HS, Cho YC. Effect of job stress contents and psychosocial factor on mental health status among university hospital nurse. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 40(5):351-362, 2007.
DOI: <http://dx.doi.org/10.3961/jpmp.2007.40.5.351>
- [11] Kim YS, Park JY, Park SY. relationship between job stress and work-related musculo-skeletal symptoms among hospital nurses. *The Journal of Muscle and Joint Health*, 16(1):13-15, 2009.
- [12] Kim YH, Choi JH, Kim KH. The impact of job overload, relationship with senior on nurses' intention to quit their jobs. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 15(3):372-382, 2009.
- [13] Yum YH. The effects of organizational justice and dispositional affectivity on job satisfaction and intent to leave among nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 16(3):276-285, 2010.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.276>
- [14] Karasek RA, Theorell T, Schwartz JE, Schnall PL, Pieper CF, Michela JL. Job characteristics in relation to the prevalence of myocardial infarction in the US Health Examination Survey(HES) and the Health and Nutrition Survey(HANES). *Am J Public Health* 78:910-918, 1988.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2105/AJPH.78.8.910>
- [15] Chang SJ. A study on the distribution and risk factors for psychosocial distress, and the development work site stress reduction program. Ministry of Health & Welfare 2001
- [16] Lee GH. The impact of career plateau on turnover intentions: concerning on bank employees. Graduate School of Hanyang University, Master's Theses, 2004.
- [17] Slavitt D. Nurses satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2):114-120, 1978;
- [18] Blegen MA, Vaughn TE, Goode CJ. Nurse experience and education: effect on quality of care. *J Nurse Adm*, 31(1):33-9, 2001.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200101000-00007>
- [19] Sa GJ, Jeong JH, Kim HS. The effects of job stress on psychosomatic strain and gastrointestinal symptom. *The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 9(3):530-542, 1997.
- [20] Cooper ML, Russell M, Frone MR. Work stress and alcohol effect: a test of stress-induced drinking. *J Health Soc Behav*, 31(3):260-76, 1990.
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/2136891>
- [21] Ko YK, Kang KH. A study on the relationship between self-efficacy, collective-efficacy and job stress in the nursing staff. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 12(2):276-286, 2006.
- [22] Tak JK, Lee KS, Hong HS. Comparison of job stressors between managers and employees in white-collar workers of an electric company. *Journal of Preventive Medicine and Public Health*, 35(2):160-168, 2002.
- [23] Cho YA, Kim KS, Kim ES, Park HM, Yoo M, Lim EO, Hyun SK, Kim JY. A correlational study on ICU nurses' job stress, the way of coping, and the turnover intention. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 15(3):129-141, 2009.
- [24] Lee EH, Chang SJ, Kim HO, Noh JH, Park EJ, Weon JW. Relationship between job stress and turnover of registered nurses in a university hospital. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 19(2):93-104, 2007.
- [25] Kim HJ. Comparative study on the job satisfaction and intentions of quitting a job of nurses of small and medium sized clinics and university hospitals. The Graduate School of Kyung Hee University, Master's Theses, 2002.
- [26] Lee GJ, Yoo SY. Relationships between nurses' ethical dilemma, coping types, job satisfaction and turnover intention in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 17(1):1-15, 2011.
- [27] Kim MR. Influential Factors on Turnover Intention of Nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. The Graduate School of Ewha Womans University, Master's Theses, 2007.
- [28] Kim HS, Yim HY, Jeong SH, Jo SJ. An association among verbal abuse, social support and turnover intention for special unit nurses in a hospital. *The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 21(4):388-395, 2009.
- [29] Kobasa SCO, Puccetti MC. Personality and social resources in stress resistance. *J Personality Social Psychology*, 45:839-850, 1983.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.45.4.839>

신 현 란(Hyun-Ran Shin)

[정회원]



- 2011년 2월 : 혜천대학교 간호학과((간호학사)
- 2013년 2월 : 충남대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2000년 12월 ~ 현재 : 충남대학교병원 간호사

<관심분야>

보건간호, 지역사회간호, 건강관리

조 영 채(Young-Chae Cho)

[정회원]



- 1980년 2월 : 서울대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 1991년 2월 : 충남대학교 대학원 (수의학박사)
- 1990년 2월 ~ 현재 : 충남대학교 의학전문대학원 예방의학교실 교수

<관심분야>

환경 및 산업보건, 건강관리