

## 일부 종합병원 간호사들의 직무만족도와 이직의도와의 관련성

이현주<sup>1</sup>, 조영채<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>충남대학교 대학원 보건학과, <sup>2</sup>충남대학교 의학전문대학원 예방의학교실 및 의학연구소

### Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention Among Nurses in General Hospitals

Hyun-Joo Lee<sup>1</sup>, Young-Chae Cho<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Public Health, Graduate School of Chungnam National University

<sup>2</sup>Department of Preventive Medicine and Public Health, Chungnam National University School of  
Medicine and Research Institute for Medical Sciences

**요약** 본 연구는 종합 병원 간호사들의 직무만족도와 이직의도와의 관련성을 규명하고자 경북지역의 3개 종합병원에 근무하고 있는 간호사 312명을 대상으로 2013년 2월 25일부터 3월 16일까지의 기간 동안에 구조화된 자기기입식 설문지(self-administered questionnaire)를 사용한 설문조사를 실시하였다. 연구결과, 조사대상 간호사들의 이직의도는 직무만족도 및 직무만족도하위영역인 전문직업적 수준, 업무의 자율성, 행정업무력, 보수, 직무과업과 유의한 음의 상관관계를 보였다. 로지스틱 회귀분석 결과 직무만족도 총 점수가 높은 군보다 낮은 군에서, 업무자율성이 높은 군보다 낮은 군에서, 행정업무력이 높은 군보다 낮은 군에서, 보수가 높은 군보다 낮은 군에서 고위험 이직의도 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다. 위계적 다중회귀분석 결과, 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 학력, 수면의 질, 근무경력, 직위, 월수입, 업무 만족도, 업무에 대한 적성여부, 간호직 선택동기 및 업무의 육체적 부담정도, 직무 만족도가 유의한 변수로 선정되었다. 이상과 같은 결과를 볼 때, 조사대상 간호사들의 직무만족도와 이직의도 간에는 유의한 음의 상관관계가 있어, 직무만족도가 낮을수록 이직의도는 높아지는 경향을 보였으며, 직업관련 특성과 직무만족도 변수가 이직의도에 크게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

**Abstract** This study was carried out to verify the relationship between the job satisfaction and turnover intention of nurses working in general hospitals. The study included 312 nurses working in three general hospitals located in Gyeongbuk area. The data was collected by a survey using self-administered questionnaires structured from February 25 to March 16, 2013. The level of turnover intention was negatively correlated with job satisfaction and professional position, autonomy, administrative capacity, pay, task requirement. In logistic regression analysis, the adjusted odds ratio of the high risk turnover intention was increased significantly in the lower groups of job satisfaction, job autonomy, administrative capacity and pay than in the higher groups of these items. Hierarchical multiple regression analysis showed that the turnover intention correlated significantly with the education level, subjective sleep evaluation, job career, job position, monthly pay, satisfaction with work, fitness of the job, career choice motives, physical burden of work, and job satisfaction. In addition, there was a negative correlation between the job satisfaction and turnover intention in the studied nurses, which showed that the turnover intention increased with decreasing level of job satisfaction. The variations in the job related characteristics and job satisfaction have a significant influence on the turnover intention.

**Key Words** : General hospital, Job satisfaction, Nurse, Turnover intention,

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

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

Received March 4, 2014

Revised March 17, 2014

Accepted July 10, 2014

## 1. 서 론

보건의료 서비스를 제공하는 생산조직은 노동 집약적인 특징을 가지며 여러 가지 서비스 업무들이 상호 연결되기 때문에 의료기관의 효과적인 운영을 위해서는 인적 자원 관리가 필수적이다[1]. 이러한 인적자원 중 간호사는 의사와 더불어 환자 치료에 중추적인 역할을 하는 전문 인력이며 또한 간호 인력이 의료기관 조직에 미치는 영향은 매우 크기 때문에 간호 인력관리는 의료기관 관리에서 매우 중요한 부분을 차지한다[2]. 특히 의료서비스를 제공하는 의료기관은 거의 모두가 노동집약적 특성을 갖고 있으므로 인력이 가장 중요한 요소이며 효율적인 환자를 간호하기 위한 구조적인 조건 중의 하나가 간호 인력의 공급이라 볼 수 있다[3]. 이러한 간호 인력의 부족현상과 더불어 간호 인력의 효율적인 관리에 있어 제기되고 있는 또 다른 주요 문제는 간호사의 직무만족과 이직률 증가이다[4].

조직은 개개인의 직무만족을 제고하기 위한 효과적인 인력 관리가 중요하다는 것을 인식해야 한다[5]. 직무만족이란 직무에 대한 태도의 하나로서 조직구성원이 자신의 직무나 경험에 대하여 가지고 있는 유쾌하고 긍정적인 정서 상태로 직무 및 직장의 전체적 상황에 만족하는 정도를 말한다[6]. 또한 자기 직무에 대한 호의적 태도로 직무 특성이 다양하고 업무가 명확하며 자율성이 있을 때 발생하는 긍정적 심리상태이다[7]. 한편 Blegen[8]은 직무만족을 연령, 자율성, 조직요구도, 의사소통, 교육, 스트레스, 조절력, 공정성, 전문적 상태, 안식도, 경력 등 많은 변수들의 복합된 상태로 설명하였다. 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 때는 효과적인 역할기대가 어렵고 전문적인 발전도 기대 할 수가 없으므로 직무만족에 영향을 주는 요인의 규명은 조직의 관리자에게 효율적인 관리가 이 지침이 될 수 있을 것이다[9]. 직무만족은 그들이 확실한 간호직에 대한 이해와 긍지를 갖고, 병원측의 기회를 발휘 할 수 있는 기회제공, 정당한 보수지급, 알맞은 업무량 및 좋은 대인관계가 유지될 때 높아진다고 볼 수 있으며, 간호사가 직업에서 얻는 만족은 자신의 사기를 진작시키고 무엇보다도 재직의도를 높인다는 점에서 매우 중요하다[10]. 직무에 대한 불만족은 Ames 등[11]의 보고에서처럼 이직의도와 밀접하게 연관되어 있으며 그 근본 원인은 간호관리에 대한 불만, 상사로부터의 지지부족, 자율성 및 의사결정 참여부족 등이 직무만족을

저하시키는 요인이라고 하였다.

이직의도란 “조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나고자 하는 의도”로서 종래 연구들은 이직을 일련의 행동과정으로 이해하여 이직과정에 대한 개념적 모델을 개발하고 이를 실증하는데 주력하여 왔다. 이러한 이직의도는 1970년 대 이후 여러 이직연구에 사용되어 왔으며 행위의 인지적 선행변수 즉 행위의도(behavioral intention)로서 이직의 가장 강력한 예측 변수로 인정받아 왔다[12-14].

간호사의 이직으로 인한 근무 환경의 변화는 의료기관의 간호사 부족이라는 현상에 직접 작용하여 간호사의 업무량과 스트레스를 증가시키고 남아 있는 다른 간호사의 이직을 증가시킨다. 또한 이는 환자들이 요구하는 간호의 양과 질에 대한 간호사의 부응이 어려워져 환자의 불안을 야기 시키게 되며 그 결과 간호 전문직으로서의 심각한 문제도 유발된다[15,16].

간호사의 과도한 이직률은 조직적 측면에서 비용 증대, 조직의 효과성과 생산성의 저하라는 문제 외에도 간호사 자신에게도 직무전환에 따른 스트레스, 전직비용, 부가급여 상실 등의 손실을 초래한다. 이와 같이 사회적 비용을 유발하는 이직을 감소시키기 위해 여러 학자들은 이직에 영향을 주는 요인을 파악하고 이직을 설명하고자 노력하여 왔으나 오랫동안 관심과 논의에도 불구하고 간호사의 이직에 대한 타당한 이유는 아직 분명하게 밝혀지지 않고 있다[17].

Weisman과 Alexander[18]는 이직의 1/3은 개인적 요인보다는 직업불만족에 기인한 것으로 보고 하였으며, 직업불만족과 이직을 유발하는 조직요인을 조사할 필요성을 제기하였다. 또한 높은 이직률에 따라 가장 심각한 문제는 간호의 질적, 양적인 변화이며 즉 이직하지 않고 남아있는 간호사의 사기를 저하시키고, 업무량이 증가되어 환자간호에도 악영향을 미치게 된다[19]. 또한 조직구성원이 바뀌게 되어 일에 대한 통제력 결여, 고립, 부정적 사고 경향 증가, 에너지와 목적의 상실 등 직업으로부터의 흥미와 동기를 잃어버리게 되어 생산성이 낮아지고 비유동적이 되며 동료에게 나쁜 영향을 주게 된다[20]. 그러나 간호인력 이직률은 떨어지지 않고 계속 상승하므로 국민건강옹호와 원활한 보건의료 서비스 충족 측면에서 지속적인 연구와 대책이 필요하다[21].

이에 본 연구에서는 종합병원 간호사의 인구사회학적 및 건강관련행위특성과 직업관련 특성에 따른 직무만족

수준을 알아보고, 이직의도와 어떠한 관련성이 있으며 이직의도에 미치는 영향력을 규명함으로써 이직을 조기 예방하여 간호의 질적 향상을 도모하고, 효율적인 간호 인적 자원 관리에 기초자료를 제공하고자 실시하였다.

## 2. 조사 대상 및 방법

### 2.1 조사 대상

조사대상은 경북지역에 소재하고 있는 3개 종합병원 에 근무하는 간호사를 대상으로 각 병원별로 간호사들의 근무부서별 목록을 작성하여 그 목록의 일련번호에 따라 계통적으로 부서를 선정하는 계통추출법(systematic sampling)에 의해 선정된 350명(B병원 120명, J병원 120명, H병원 110명)으로 하였다. 설문조사결과 응답이 부실하여 분석에 사용할 수 없는 38명의 설문지를 제외한 312명의 자료를 분석대상으로 하였다.

### 2.2 조사 방법

자료 수집은 2013년 2월 25일부터 3월 16일까지의 기간 동안에 구조화된 무기명 자기기입식 설문지(self-administered questionnaire)를 이용한 설문조사에 의하였다. 설문조사는 연구자가 각 병원의 근무부서를 직접 방문하여 조사대상자들에게 본 연구의 참여가 자발적이며 설문지는 연구의 목적으로만 사용할 것과 익명성을 보장한다는 내용으로 구성된 연구 참여의 동의를 얻은 후, 연구의 목적, 내용 및 기입요령을 설명하고 설문지를 배포하였으며, 일과시간외에 작성토록 하여 회수하였다.

연구에 사용한 설문지의 구성은 조사대상자의 인구사회학적 및 건강관련행위 특성으로 연령, 결혼상태, 학력, 종교, 음주여부, 커피음용여부, 규칙적 운동여부, 여가활동여부, 주관적인 수면의 질 등을 조사하였다. 규칙적 운동여부는 1주일에 3회 이상, 회당 30분 이상의 운동을 하는 사람을 「운동군」으로 그렇지 않은 사람은 「비운동군」으로 구분하였으며, 주관적인 수면의 질은 1일 수면시간이 7~8시간인 경우를 「수면의 질이 좋은 군」, 7시간미만 및 8시간 이상인 경우를 「수면의 질이 좋지 않은 군」으로 구분하였다. 직업관련 특성으로는 근무경력, 직위, 근무부서, 교대근무여부, 월수입, 업무만족도, 업무에 대한 적성여부, 간호직선택 동기, 이직경험유무, 업무의

육체적 부담정도 등을 조사하였다.

직무만족도 측정도구로는 Slavitt 등[7]이 병원의 보건 의료인력을 대상으로 직무만족을 측정하기 위하여 개발한 도구를 Park 등[22]이 번역한 42개 문항의 한국어판 직무만족도 측정도구를 사용하였다. 직무만족도 측정도구의 하위영역으로는 전문직업적 수준(professional position) (8문항), 상호작용(interaction) (6문항), 업무자율성(autonomy) (8문항), 행정업무력(administration) (8문항), 보수(reward) (7문항), 직무과업(job task requirement) (5문항)으로 구성되어 있다. 각 문항은 1점부터 4점까지의 Likert 척도로 측정하도록 되어 있으며, 이들 점수를 합산(총 점수 합계 42~168점)하여 점수가 높을수록 직무만족도 수준이 높은 것을 나타낸다. 본 연구에서는 직무만족도 총점 및 6개 하위영역(전문직업적 수준, 상호작용, 업무자율성, 행정업무력, 보수 및 직무과업)에 대해 중앙값(median)을 기준으로 직무만족도가 낮은 군과 높은 군으로 구분하였으며, 교차비와 95% 신뢰구간을 구하여 이직의도와와의 관련성을 분석하였다. 본 연구에서의 42개 문항에 대한 신뢰도 검증결과 내적 일치도를 나타내는 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.772이었고, 하위영역별로는 전문직업적 수준 영역 0.805, 상호작용 영역 0.716, 업무자율성 영역 0.754, 행정업무력 영역 0.693, 보수 영역 0.819, 직무과업 영역 0.702의 수준이었다.

이직의도의 측정도구는 Mobley[12]가 개발하고 Lee[23]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 연구에서는 개인의 이직의도 수준을 비교하기 위하여 이직의도 점수를 4분위 수(quartile)를 이용하여 이직의도가 낮은 군(Q1, Q2, Q3)(51점 이하)과 고위험군(Q4)(52~65점)에 속하는 사람으로 구분하여 분석하였다. 본 연구에서의 이직의도에 대한 내적 신뢰도를 의미하는 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.742이었다.

### 2.3 자료의 통계처리 및 분석

수집된 자료는 전산입력 후 SPSSWIN(ver 19.0)프로그램을 사용하여 통계분석 하였다. 단변량 분석에서 각

독립변수에 대한 직무만족도와 이직의도를 종속변수로 하여 평균점수를 비교하였으며 t-test 및 ANOVA로 검증하였고, 직무만족도와 이직의도 간의 상관관계는 Pearson의 상관계수를 구하였다. 또한 직무만족도에 대한 이직의도의 위험비를 산출하기 위해 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 이용하여 교차비(odds ratio)와 95% 신뢰구간을 구하였으며, 이직의도에 영향을 미치는 관련 독립변수들의 설명력을 파악하기 위해 위계적 다중 회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다. 모든 통계량의 유의수준은  $p < 0.05$ 로 하였다.

### 3. 연구결과

#### 3.1 인구사회학적 및 건강관련행위특성별 직무만족도와 이직의도 수준

조사대상 간호사들의 인구사회학적 특성 및 건강관련 행위특성별 직무만족도와 이직의도 수준은 Table 1과 같다. 직무만족도 평균점수는 연령이 낮을수록( $p=0.003$ ), 대학이상 학력 군보다 전문대학 학력 군에서( $p=0.005$ ), 종교가 있다는 군보다 없다는 군에서( $p=0.050$ ), 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서( $p=0.001$ ) 유의하게 낮았다. 그러나 결혼상태, 음주여부, 커피음용 여부, 규칙적인 운동여부 및 여가시간 여부별로는 유의한 차이를 보이지 않았다. 이직의도 평균점수는 연령이 낮을수록( $p=0.000$ ), 대학이상 학력 군보다 전문대학 학력 군에서( $p=0.000$ ), 음주를 가끔 하거나 하지 않는다는 군보다 한다는 군에서( $p=0.014$ ), 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서( $p=0.007$ ) 유의하게 높았다. 그 밖의 결혼상태, 종교유무, 커피음용여부, 규칙적인 운동여부 및 여가시간 여부별로는 유의한 차이를 보이지 않았다.

[Table 1] Mean score of job satisfaction and turnover intention according to sociodemographic characteristics and health related factors

Variables	N(%)	Job satisfaction		Turnover intention	
		Mean±SD	p-value	Mean±SD	p-value
Age(year)			0.003		0.000
≤29	165(52.9)	104.47±9.22		42.35±7.60	
30~39	111(35.6)	106.35±9.28		42.36±7.22	
≥40	36(11.5)	110.17±8.70		36.97±9.10	
Marital status			0.675		0.066
Unmarried	212(68)	106.02±8.99		42.29±7.35	
Married	100(32)	106.50±10.10		40.55±8.66	
Educational level			0.005		0.000
Junior college	199(64)	105.07±9.00		42.99±7.39	
College	113(36)	108.12±9.66		39.51±8.09	
Religion			0.050		0.368
Yes	124(39.7)	107.45±10.01		41.24±8.84	
No	188(60.3)	105.33±8.81		42.05±7.08	
Alcohol drinking			0.599		0.014
Everyday	49(15.7)	104.95±10.18		44.71±7.71	
Sometimes	202(64.7)	106.33±9.26		41.19±7.95	
No	61(19.6)	106.62±9.02		41.11±7.00	
Coffee drinking(/day)			0.904		0.142
No	41(13.1)	106.07±8.95		42.87±7.45	
1-2 cup	216(69.2)	106.31±9.69		41.15±8.09	
≥3 cup	55(17.7)	105.69±8.37		43.16±6.79	
Regular exercise			0.283		0.509
Yes	56(18.0)	107.39±9.25		41.10±7.81	
No	256(82.0)	105.91±9.36		41.87±7.83	
Leisure time			0.192		0.400
With	93(29.8)	107.23±8.62		41.16±8.66	
Without	219(70.2)	105.72±9.62		41.97±7.44	
Subjective sleep evaluation			0.001		0.007
Good	108(34.6)	108.61±8.44		40.10±7.83	
Poor	204(65.4)	104.88±9.56		42.59±7.70	
Total	312(100.0)	106.35±9.28		41.73±7.82	

### 3.2 직업관련 특성별 직무만족도와 이직의도 수준

조사대상 간호사들의 직업관련 특성별 직무만족도와 이직의도 수준은 Table 2와 같다. 직무만족도 평균점수는 근무경력이 짧을수록( $p=0.050$ ), 직위가 낮을수록( $p=0.000$ ), 업무에 대해 만족한다는 군보다 만족하지 않는다는 군에서( $p=0.000$ ), 업무에 대한 적성이 맞는다는 군보다 맞지 않는다는 군에서( $p=0.000$ ), 간호직을 선택한 동기가 흥미와 적성에 맞아서 선택한 군보다 취업이 잘 되거나 주변인의 권유로 선택한 군에서( $p=0.018$ ), 업무의

육체적 부담정도가 적당하다는 군보다 힘들다는 군에서( $p=0.000$ ) 유의하게 낮았다. 이직의도 평균점수는 근무경력이 짧을수록( $p=0.000$ ), 직위가 낮을수록( $p=0.018$ ), 월수입이 낮을수록( $p=0.000$ ), 업무에 만족한다는 군보다 만족하지 않다는 군에서( $p=0.000$ ), 업무에 대한 적성이 맞는다는 군보다 맞지 않다는 군에서( $p=0.000$ ), 간호직을 선택한 동기가 자신의 흥미와 적성에 맞아서라는 군보다 취업이 잘 되거나 주변인의 권유로 선택한 군에서( $p=0.041$ ), 업무의 육체적 부담정도가 적당하다는 군보다 힘들다는 군에서( $p=0.000$ ) 유의하게 높았다.

[Table 2] Mean score of job satisfaction and turnover intention according to job related factors

Variables	N(%)	Job satisfaction		Turnover intention	
		Mean±SD	p-value	Mean±SD	p-value
Job career(year)			0.050		0.000
<1	16(5.1)	104.67±8.95		43.54±6.88	
1~4	119(38.1)	106.01±8.63		42.44±7.99	
5~9	107(34.1)	106.45±10.79		42.42±6.68	
10~14	33(10.6)	108.94±9.53		38.51±9.30	
15≤	37(12.0)	110.43±11.81		35.50±7.74	
Job position			0.000		0.018
Staff	249(79.8)	105.49±8.94		42.13±7.45	
Charge	43(13.8)	106.34±10.84		41.62±8.20	
Head	20(6.4)	114.35±7.08		37.00±10.08	
Work station			0.097		0.208
Ward	135(43.2)	107.47±8.73		41.00±8.03	
Outpatient dept	68(21.8)	105.44±10.72		43.05±9.15	
Special dept	109(35.0)	105.02±9.05		41.81±6.51	
Shift work			0.671		0.538
With	110(35.3)	106.00±8.94		41.93±7.39	
Without	202(64.7)	106.48±10.09		41.36±8.59	
Monthly income(₩10,000)			0.108		0.000
<200	95(30.4)	104.83±10.05		43.03±7.94	
200~300	183(58.7)	106.41±9.05		42.01±7.26	
300 <	34(10.9)	108.64±8.53		36.61±8.59	
Satisfaction of work			0.000		0.000
Satisfaction	143(45.8)	111.11±8.31		38.24±7.67	
Dissatisfaction	169(54.2)	101.99±8.07		44.68±6.66	
Fit to the job			0.000		0.000
Fit	222(71.2)	108.53±8.86		40.16±7.86	
Unfit	90(28.8)	100.35±7.90		45.60±6.25	
Career choice motives			0.018		0.041
Attitude and Interest	52(16.7)	109.76±10.62		39.34±7.87	
Employment security	149(47.8)	105.28±8.91		42.85±7.34	
By recommended of others	90(28.8)	106.03±9.09		41.25±8.46	
Others	21(6.7)	104.23±8.49		41.76±7.11	
Turnover experience			0.367		0.591
Yes	95(30.4)	105.45±9.05		42.09±7.37	
No	217(69.6)	106.49±9.48		41.57±8.02	
Physical burden of work			0.000		0.000
Adequate	96(30.8)	109.92±9.63		39.05±8.31	
Hard	216(69.2)	104.50±8.74		42.92±7.30	
Total	312(100.0)	106.17±9.35		41.73±7.82	

[Table 3] Mean score of turnover intention according to job satisfaction contents

Variables	N(%)	Turnover intention	
		Mean±SD	p-value
Total score of job satisfaction			0.000
Low <sup>§</sup>	160(51.3)	45.00±7.16	
High <sup>¶</sup>	152(48.7)	38.28±6.98	
Professional position			0.000
Low <sup>§</sup>	184(59.0)	43.80±6.93	
High <sup>¶</sup>	128(41.0)	38.75±8.09	
Interaction			0.092
Low <sup>§</sup>	183(58.7)	42.36±7.45	
High <sup>¶</sup>	129(41.3)	40.84±8.27	
Autonomy			0.000
Low <sup>§</sup>	163(52.2)	44.53±7.10	
High <sup>¶</sup>	149(47.8)	38.66±7.43	
Administration			0.000
Low <sup>§</sup>	166(53.2)	44.13±7.35	
High <sup>¶</sup>	146(46.8)	39.00±7.45	
Reward			0.000
Low <sup>§</sup>	180(57.7)	43.52±7.87	
High <sup>¶</sup>	132(42.3)	39.29±7.09	
Task requirement			0.228
Low <sup>§</sup>	202(64.7)	42.12±7.80	
High <sup>¶</sup>	110(35.3)	41.00±7.85	
Total	312(100.0)	41.73±7.82	

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

### 3.3 직무만족도 및 하위영역별 이직의도 수준

조사대상 간호사들의 직무만족도 수준에 따른 이직의도 수준은 Table 3과 같다. 이직의도 평균점수는 직무만족도 총 평균점수가 높은 군보다 낮은 군에서 유의하게 높았으며(p=0.000), 하위영역별로는 전문직업적 수준이 높은 군보다 낮은 군에서(p=0.000), 업무의 자율성이 높은 군보다 낮은 군에서(p=0.000), 행정업무력이 높은 군보다 낮은 군에서(p=0.000), 보수가 높은 군보다 낮은 군에서(p=0.000) 유의하게 높았다. 그러나 상호작용과 직무과업에서는 유의한 차이를 보이지 않았다.

### 3.4 직무만족도와 이직의도 수준과의 상관관계

조사대상 간호사들의 이직의도와 직무만족도 요인들 간의 상관관계는 Table 4와 같다. 이직의도점수는 직무만족도 총 점수(r=-0.546, p=0.000)와 유의한 음의 상관관계를 보였으며, 하위영역에서의 전문직업적 수준(r=-0.360, p=0.000), 업무자율성(r=-0.441, p=0.000), 행정업무력(r=-0.347, p=0.000), 보수(r=-0.275, p=0.000), 직무과업(r=-0.118, p=0.037)과도 유의한 음의 상관관계를 보였다. 그러나 상호작용(r=-0.081, p=0.155)과는 유의한 관계를 보이지 않았다.

[Table 4] Correlation coefficients between job satisfaction and turnover intention

Variables	Turnover intention	
	Correlation coefficients	p-value
Total score of job satisfaction	-0.546	0.000
Professional position	-0.360	0.000
Interaction	-0.081	0.155
Autonomy	-0.441	0.000
Administration	-0.347	0.000
Reward	-0.275	0.000
Task requirement	-0.118	0.037

### 3.5 이직의도에 대한 직무만족도 요인의 관련성

조사대상 간호사들의 이직의도에 대한 직무만족도 요인의 관련성을 파악하기 위해 직무만족도 총점수 및 하위영역별 점수를 중앙값을 기준으로 낮은 군과 높은 군으로 구분하였고, 이직의도 점수는 4분위 수(quartile)를 이용하여 이직의도가 낮은 군(Q1, Q2, Q3)(51점 이하)과 고위험군(Q4)(52~65점)으로 구분하여 이분형 로지스틱 회귀분석을 실시하였다[Table 5]. 이 때 다른 변수를 통제하지 않은 단변량 분석에서 유의하였던 변수인 연령,

학력, 음주여부, 주관적인 수면의 질, 근무경력, 직위, 월 수입, 업무만족도, 업무에 대한 적성여부, 간호직 선택동기 및 업무의 신체적 부담정도를 통제변수로 투입한 다변량 모델에 의해 이직의도에 대한 직무만족도 요인의 교차비와 95% 신뢰구간을 구하였다.

그 결과 다른 변수를 통제하지 않은 단변량 모델에서는 직무만족도 총 점수가 높은 군보다 낮은 군에서 (ORs=6.415, 95% CI=3.341~12.318) 고위험 이직의도군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다. 하위영역별에서는 전문직업적 수준이 높은 군보다 낮은 군에서 (ORs=2.857, 95% CI=1.569~5.202), 업무의 자율성이 높은 군보다 낮은 군에서 (ORs=3.108, 95% CI=1.751~5.516), 행정업무력이 높은 군보다 낮은 군에서 (ORs=4.249, 95% CI=2.308~7.821), 보수가 높은 군보다 낮은 군에서(ORs=3.360, 95% CI=1.826~6.182) 고위험 이직의도군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다.

다른 변수를 통제한 다변량 모델에서는 직무만족도 총 점수가 높은 군보다 낮은 군에서(ORs=5.925, 95% CI=2.781~12.624) 고위험 이직의도군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다. 하위영역별에서는 업무자율성이 높은 군보다 낮은 군에서 (ORs=2.919, 95% CI=1.556~

5.475), 행정업무력이 높은 군보다 낮은 군에서 (ORs=3.656, 95% CI=1.870~7.150), 보수가 높은 군보다 낮은 군에서(ORs=3.115, 95% CI=1.624~5.977) 고위험 이직의도군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다.

### 3.6 이직의도에 영향을 미치는 요인

조사대상 간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 관련 독립변수들의 설명력을 파악하기 위하여 4개의 모델에 의한 위계적 다중회귀분석을 실시하였다[Table 6].

모델 I 은 인구사회학적 특성을 독립변수로 하여 회귀 모델에 투입한 결과로 학력이 이직의도와 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 즉, 대학이상 학력 군보다 전문학 학력 군에서 이직의도가 높았으며 모델 I 에 투입된 변수들의 설명력은 4.6%이었다.

모델II에서는 모델 I 의 투입된 변수에 건강관련행위 특성 변수들을 추가적으로 투입하였다. 그 결과 주관적인 수면의 질이 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 즉, 주관적인 수면의 질이 좋다는 군보다 좋지 않다는 군에서 이직의도가 높았으며 모델II에 투입된 변수들의 설명력은 6.8%이었다. 모델III에서는 모델II의 투입된 변수에 직업관련 특성 변수를 추가적으로 투입하였다. 그 결

[Table 5] Odds ratios and 95% confidence intervals for turnover intention and job satisfaction

Variables	Crude		Adjusted*	
	ORs	95% CI	ORs	95% CI
Total score of job satisfaction				
Low <sup>§</sup>	6.415	3.341-12.318	5.925	2.781-12.624
High <sup>¶</sup>	1.000		1.000	
Professional position				
Low <sup>§</sup>	2.857	1.569-5.202	1.919	0.971-3.791
High <sup>¶</sup>	1.000		1.000	
Interaction				
Low <sup>§</sup>	1.176	0.687-2.013	0.780	0.415-1.466
High <sup>¶</sup>	1.000		1.000	
Autonomy				
Low <sup>§</sup>	3.108	1.751-5.516	2.919	1.556-5.475
High <sup>¶</sup>	1.000		1.000	
Administration				
Low <sup>§</sup>	4.249	2.308-7.821	3.656	1.870-7.150
High <sup>¶</sup>	1.000		1.000	
Reward				
Low <sup>§</sup>	3.360	1.826-6.182	3.115	1.624-5.977
High <sup>¶</sup>	1.000		1.000	
Task requirement				
Low <sup>§</sup>	1.244	0.711-2.178	1.371	0.741-2.536
High <sup>¶</sup>	1.000		1.000	

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

\* : Adjusted for age, educational level, alcohol drinking, subjective sleep evaluation, job career, job position, monthly income, satisfaction of work, fit to the job, career choice motives and physical burden of work.

[Table 6] Hierarchical multiple regression of selected variables on turnover intention

Variables	Model I		Model II		Model III		Model IV	
	B	t	B	t	B	t	B	t
Age(year)	-0.05	-0.62	-0.03	-0.32	-0.07	-0.51	-0.09	-0.73
Marital status (unmarried/married)	-0.47	-0.39	-0.66	-0.55	-0.17	-0.15	-0.90	-0.85
Education level (junior college/college)	-0.30	-3.12**	-2.77	-2.76**	-1.57	-1.66*	-1.33	-1.54*
Religion(yes/no)	0.19	0.21	0.39	0.43	0.28	0.32	0.83	1.03
Alcohol drinking(yes/no)			-0.27	-0.25	-0.67	-0.66	-0.55	-0.59
Coffee drinking(yes/no)			1.38	1.03	1.51	1.21	1.59	1.41
Regular exercise(yes/no)			0.58	0.04	0.52	0.48	0.26	0.26
Leisure time(yes/no)			-0.03	-0.03	-0.50	-0.54	-0.53	-0.62
Subjective sleep evaluation (good/poor)			2.00	2.09*	1.25	1.27*	1.22	1.24*
Job career(year)					1.19	1.14*	1.11	1.07*
Job position (staff/head, charge)					-1.17	-1.12*	-1.23	-1.09*
Work station(ward/other)					1.25	1.34	0.82	0.96
Shift work(yes/no)					-0.46	-0.43	-0.69	-0.71
Monthly income(₩)					-0.03	-3.05**	-0.03	-3.26**
Satisfaction in work (satisfaction/dissatisfaction)					3.97	4.05**	1.74	1.84*
Fit to the job(fit/unfit)					2.00	1.97*	1.66	1.70*
Career choice motives (attitude and Interest/others)					2.01	1.75*	1.74	1.18*
Turnover experience(yes/no)					0.26	0.29	0.23	0.28
Physical burden of work (adequate/hard)					1.87	1.98*	0.92	1.05*
Job satisfaction							-2.36	-7.62**
Constant	44.643		42.200		39.799		81.835	
F	4.067**		2.445**		5.190**		8.798**	
R <sup>2</sup> change	0.050**		0.018		0.185**		0.124**	
Adjusted R <sup>2</sup>	0.046		0.068		0.204		0.334	

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

과 근무경력, 직위, 월수입, 업무 만족도, 업무에 대한 적성여부, 간호직 선택 동기 및 업무의 육체적 부담정도가 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 즉, 근무경력이 짧을수록, 직위가 낮을수록, 월수입이 낮을수록, 업무에 만족한다는 군보다 만족하지 않다는 군에서, 업무에 대한 적성이 맞다는 군보다 맞지 않다는 군에서, 간호직을 선택한 동기가 자신의 흥미와 적성에 맞아서라는 군보다 그렇지 않는 군에서, 업무의 육체적 부담정도가 적당하다는 군보다 힘들다는 군에서 이직의도가 높았으며 모델Ⅲ에 투입된 변수들로 이직의도를 20.4% 설명할 수 있었다. 모델Ⅴ에서는 모델Ⅲ의 투입된 변수에 직무만족도 변수를 추가적으로 투입하였다. 그 결과 투입된 직무만족도 점수는 이직의도와 유의한 관련성이 있었다. 즉, 직무만족도 점수가 낮을수록 이직의도 수준이 유의하게 높았으며 모델Ⅵ에 투입된 변수들로 이직의도를 33.4% 설명할 수 있었다.

위의 모델에서 보면 이직의도에 영향을 미치는 변수

들의 설명력은 직업관련 특성과 직무만족도 변수가 투입됨으로서 각각 18.5%, 12.4%의 설명력을 증가시켜 이들 변수가 이직의도에 크게 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

#### 4. 고 찰

최근 의료 서비스에 대한 환자와 가족의 기대와 요구의 증가, 의료기관 간의 경쟁 및 의료시장 개방 등으로 병원조직에서도 이런 변화에 능동적으로 대처할 수 있는 자세를 요구하고 있다. 또한 고객의 권리의식과 의료서비스 제공에 대한 요구도가 증가하므로 병원 인력과 예산에 많은 부분을 차지하는 간호 인력의 관리는 매우 중요한 부분을 차지하고 있다. 그러므로 간호사의 직무만족과 이직의도를 파악하고 질적인 환자간호와 양질의 의료서비스 제공하는 것 또한 매우 중요한 일이다. 특히 간호사의 이직은 단순히 조직 구성원의 순환이라는 측면의



차원을 넘어서 충원, 훈련, 초과근무 등의 비용지출을 증가시키는 등 여러 가지 부정적 요소를 내포하게 된다[8].

본 연구는 종합병원 간호사들을 대상으로 이직의도에 미치는 관련요인을 분석함으로써 직무만족도를 증가시킬 수 있는 방안을 모색하고, 이로 인하여 발생될 수 있는 이직을 대처할 수 있는 방안을 마련하여 향후 간호조직의 효율적인 인력관리에 도움이 되고자 실시하였다.

본 연구에서 사용된 설문도구로서 직무만족도 측정은 Slavitt 등[7]이 개발한 The index of work satisfaction을 우리나라 실정에 맞게 번안하여 타당도가 검증된 도구를 사용하였으며, 이직의도의 측정은 Mobley[12]가 개발하여 타당도가 검증된 한국어판 도구를 사용하였다. 본 연구에서의 직무만족도에 관한 문항의 신뢰도 계수를 나타내는 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.772이었고, 이직의도에 관한 신뢰도 계수를 나타내는 Cronbach's  $\alpha$  값은 0.742로 모두 0.7이상의 높은 신뢰도 계수를 보였다. 따라서 연구결과의 신뢰성에는 문제가 없을 것으로 생각된다.

연구 결과, 전체 조사대상 간호사들의 인구사회학적 특성, 건강관련행위특성 및 직업관련특성별 직무만족도 수준은 연령이 낮을수록, 전문대학 학력 군에서, 종교가 없다는 군에서, 주관적인 수면의 질이 좋지 않다는 군에서, 근무경력이 짧을수록, 직위가 낮을수록, 업무에 대해 만족하지 않다는 군에서, 업무에 대해 적성이 맞지 않다는 군에서, 간호직 선택한 동기가 취업이 잘되거나 주변인의 권유로 선택한 군에서, 업무의 육체적 부담정도가 힘들다는 군에서 유의하게 낮았다. 이 같은 결과는 임상간호사를 대상으로 한 기존연구[24-27]에서도 연령, 근무경력, 직위가 낮아질수록 직무만족도가 낮다고 보고하고 있다. 본 연구결과에서처럼 연령이 낮아질수록 직무만족도가 낮은 것은 직업에 대한 사회 심리적 보상이 낮아지기 때문이며, 주관적인 수면의 질이 좋지 않다는 군에서 직무만족도가 낮게 나타난 것은 간호직의 특성상 교대근무를 하는 경우가 많기 때문에 교대근무로 인한 불규칙적인 수면문제에 의해 직무만족도가 저하된 것으로 생각된다.

본 연구에서의 전체 조사대상 간호사들의 인구사회학적 특성, 건강관련행위특성 및 직업관련 특성별 이직의도 수준은 연령이 낮을수록, 전문대학 학력 군에서, 음주를 한다는 군에서, 주관적인 수면의 질이 좋지 않다는 군에서, 근무경력이 짧을수록, 직위가 낮을수록, 월수입이 낮을수록, 업무에 만족하지 않다는 군에서, 업무에 대한

적성이 맞지 않다는 군에서, 간호직을 선택한 동기가 취업이 잘되거나 주변인의 권유로 선택한 군에서, 업무의 육체적 부담정도가 힘들다는 군에서 유의하게 높았다. 이와 같은 결과는 간호사를 대상으로 한 기존연구[28-32]에서도 유사한 결과를 보이고 있다. 즉, 학력수준이 낮은 계층은 직무에 불만족을 느껴 이직의도가 높아질 수 있으며, 주관적인 수면의 질이 좋지 않다는 군에서 이직의도가 높은 것은 간호직의 근무 특성상 교대근무로 인한 불규칙한 수면 등이 이직의도의 중요한 요소라 할 수 있으며, 월수입 역시 이직을 결정하는 가장 큰 원인이며 구성원의 행동을 동기화 시키는 강력한 힘을 지니므로 보수를 적정화 하는 일은 병원 간호사들의 동기화를 유발하는데 중요한 일이라 생각 된다.

본 연구에서의 전체 조사대상 간호사들의 직무만족도 수준에 따른 이직의도 관련된 요인은 직무만족도가 낮은 군에서, 전문직업적 수준이 낮은 군에서, 업무자율성이 낮은 군에서, 행정업무력이 낮은 군에서, 보수가 낮은 군에서 유의하게 높았다. White[33]는 이직을 결정하는데 영향을 미치는 주요요인을 직무불만족을 들었고 Baernholdt 등[34]의 연구에서는 간호사의 직무만족도는 저하되고 이직의도는 높아지는 결과를 나타내고, 업무의 자율성이 낮을수록, 직무만족도가 떨어질수록 이직의도가 높아지는 결과를 나타내어 본 연구와 유사한 결과를 보이고 있다.

또한 기존연구[9,28,30,35]에서도 보수가 높을수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타났는데 이 같은 경향은 보수가 증가하게 되어 직업적으로 안정을 갖게 되어 상대적으로 이직의도가 낮아지는 것으로 판단된다고 보고하고 있다. 또한 선행연구[13,36,]에서 보수는 이직 결정의 가장 중요한 요인이라고 주장한 반면, 일부 연구[3,17]에서는 보수가 이직에 크게 작용하지 않는다고 보고하고 있다. 한편, Lum 등[37]은 직무만족도는 이직의도에 간접적으로 영향을 준 반면 급여만족이 이직의도에 직, 간접적인 영향을 주었다고 보고하였는데 이는 급여가 높을수록 안정감을 부여받게 되는 등 제반 근무여건이 향상되어 이직의사가 점점 줄어들기 때문인 것으로 생각 된다.

본 연구에서의 이직의도와 직무만족도 요인들 간의 상관관계를 보면, 이직의도는 직무만족도와 유의한 음의 상관관계를 보였으나 상호작용과는 유의한 관련성이 없었다. 한편 전문직업적 수준, 업무의 자율성, 행정업무력, 보수, 직무과업과 유의한 음의 상관관계를 보였다. 기

존연구를 보면 Baek[38]의 연구에서도 직무 만족이 높을수록 이직의도가 낮아진다고 보고하였으며, 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 실시한 안명숙(2012)의 연구에서도 직무만족도가 높으면 이직의도가 낮아지는 음의 상관관계를 나타냈으며, 강원도지역 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 Kwon[21]의 연구에서도 이직의도가 증가할수록 직무만족도가 감소하는 것으로 나타났다. 이처럼 간호사의 직무만족이 높을수록 현 직장을 떠나고자 하는 이직의도가 낮아지는 것으로 생각이 되며, 따라서 간호사의 직무에 대한 만족을 향상하고 이직의도를 낮추기 위해서는 간호업무의 환경 등 다양한 변수들에 대한 연구와 처우개선이 필요할 것으로 생각 된다.

조사대상 간호사들의 직무만족도와 이직의도와의 관련성을 파악하기 위해 로지스틱 회귀분석을 실시한 결과 다른 변수를 통제한 다변량 모델에서 직무만족도 총 점수가 높은 군보다 낮은 군에서, 업무자율성이 높은 군보다 낮은 군에서, 행정업무력이 높은 군보다 낮은 군에서, 보수가 높은 군보다 낮은 군에서 고위험 이직의도 군에 속할 위험비가 유의하게 증가하였다. 이와 같은 결과는 2, 3차 의료기관 종합병원 간호사를 대상으로 한 김미란(2007)의 연구에서도 유사한 결과를 보였으며, 간호 관리자는 이직의도가 높은 대상자를 미리 예측하여 그에 대한 관리에 노력을 기하는 것이 무엇보다도 필요하다고 할 수 있겠다.

조사대상 간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 관련 독립변수들의 설명력을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 학력, 수면의 질, 근무경력, 직위, 월수입, 업무 만족도, 업무에 대한 적성여부, 간호직 선택 동기 및 업무의 육체적 부담정도, 직무 만족도가 이직의도에 영향을 미치는 유의한 변수로 선정 되었으며 이들 변수의 설명력은 33.4%이었다. 이 같은 결과를 보면 조사대상 간호사들의 이직의도에는 인구사회학적 특성, 건강관련행위특성 및 직업관련 특성뿐만 아니라 직무만족도 요인 등 여러 변수가 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

본 연구를 수행함에 있어서 연구의 제한점으로 지적될 수 있는 것은 첫째, 본 연구는 경북 지역 내에 소재하고 있는 일부 종합병원 간호사들을 대상으로 한 표본조사이기 때문에 이 결과를 우리나라 전체 간호사들에게 일반화시키기에는 무리가 있다고 생각 된다. 둘째, 본 연구는 단면연구로 이직의도 및 그의 관련요인이 한 시점에서 측정되었기 때문에 이직의도와 관련변수들 간의 관

련성은 파악할 수 있으나 인과 관계는 규명하지 못하는 제한점이 있다. 셋째, 본 연구에서 사용된 직무만족도와 이직의도 내용의 측정은 응답자의 주관적인 자기기입식 방법에 의존하여 측정하였기 때문에 응답편의(response bias)가 개재될 위험성을 배제할 수가 없다.

그러나 이직의도에 대한 국내의 여러 인구가 인구사회학적특성, 건강관련행위특성 및 직업 관련특성, 등 다양한 요인과 관련성이 있을 뿐만 아니라 직무만족도 즉, 업무요구도, 업무자율성, 직장 내에서의 상사나 동료의 지지도와 같은 요인에 의해서도 영향을 받고 있음을 알 수 있다. 이와 같은 결과는 병원관리자나 임상 전문가에게 직무만족도를 제시함과 동시에 이직의도를 감소시키기 위한 직무만족도 증재방안으로 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] Lee HK. Relationship among personality, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of new nurses. Department of Nursing Graduate School of Dankook University, Master's thesis 2005.
- [2] Seo YS. A study on factors affecting the turnover intention and job involvement of nurses. Graduate School of Public Affairs Changwon National University, Master's thesis, 2007.
- [3] Kang KS. The relation of selected demographic variables to nurses resignation. *The Korean Nurse*, 25(1):28-47, 1986.
- [4] Kim HJ. A cooperative study on the job satisfaction and intentions of quitting a job of nurses of small and medium sized clinics and university hospitals. Graduate School of Administration in Kyung Hee University, Master's thesis, 2002.
- [5] Kim YJ. A Study on the types in conflict management with doctors and job satisfaction of hospital nurses. Graduate School of Chung-Ang University, Master's thesis, 2000.
- [6] Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. hand book of industrial and organizational Psychology, 1976.
- [7] Slavitt D. Nurses satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2):114-120, 1978.

- DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00006199-197803000-00018>
- [8] Blegen MA. Nurse job satisfaction. A meta-analysis of related variables. *Nursing Reserch*, 42(1):36-41, 1993.
- [9] Jeong JH, Kim JS, Kim KH. The risk factors influencing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1):35-44, 2008.
- [10] Kim YK, Moon HJ. A Study on job satisfaction degree and organization commitment of the clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 1998.
- [11] Ames A, Adkins S, Rutlege D, Hughart, Greeno S, Foss J, Gentry J. Assessing work retention issues. *J Nurs Adm*, 37-41, 1992.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-199204000-00010>
- [12] Mobley, W. H.& R. W. Griffeth. Review and conceptual analysis of the employee turnover process, *Psychological Bullentin*, 86:493-522, 1979.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- [13] Price JL, Mueller CW. A Casual model of turnover for nurse. *Acad Manage J*, 24:543-565, 1981.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/255574>
- [14] Iverson, R. D. Employee intention to stay :An empirical test of a revision of the Price and Mueller model. Unpublished doctoral dissertation, University of Iowa, 1992.
- [15] Prestholdt P, Lane I, Mathews R. Predicting staff nurse turnover. *Nurs Outlook*, 36(3):145-150, 1988.
- [16] Hasting CL. Factors affecting nursing turnover: A multi-level prediction model Unpublished doctoral dissertation. University of Maryland, 1995.
- [17] Kim CJ, Park JW. Factors influencing the decisions of nurses to resign . *Journal of Korean Academy of Nursing*, 21(3):383-395, 1991.
- [18] Weisman C, Alexander C, Chase G. Determinants of hospital staff turnover. *Medical Care*, 19(4):431-443, 1981.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00005650-198104000-00005>
- [19] Cavanagh SJ. job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *J Adv Nurs*, 17:704-711, 1992.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.1992.tb01968.x>
- [20] Arden J. B. *Surviving job stress: How to overcome workday pressures*. New Jersey: The Career Press, 2002.
- [21] Kwon HH. Factors influencing job satisfaction and job leaving attitude of active working nurses in Kangwon province. Graduate School of Health Science& Welfare Management Pochon CHA University, Master's Thesis, 2007.
- [22] Park SA, Yun SN. A study for development of a tool measuring organizational characteristics in nursing. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 16(3): 31-37, 1983.
- [23] Lee GH. The impact of career plateau on turnover intentions (Concerning on Bank Employees). Graduate School of Hanyang University, Master's Thesis, 2004.
- [24] Bok MJ. A study on married nurses' role conflict and their job satisfaction. Graduate School of Education Korea University, Master's thesis, 1992.
- [25] Lee HW. The relationship between job retainment and job satisfaction of hospital nurses. Graduate School of Yonsei University, Master's Thesis, 1993.
- [26] Yoon SH. A model for organizational effectiveness in nursing unit, Department of Nursing Graduate School of Korea University, Doctor's thesis, 2000.
- [27] Lee HS. A study of job stress and satisfaction of the clinical nurse. Graduate School of Public Administration Kyung Hee University, Master's thesis, 2001.
- [28] Er KS, Hur HK, Kim KK, Cho, YJ, Kim EH, Kim SJ. The relationship between job characteristics, job satisfaction, and intents to leave among hospital nurses. *Clinical nursing research*, 9(2):81-92, 2004.
- [29] Lee YS, Jung JY, Jean MH. The relation of benefits satisfactions, job satisfactions and turnover intention among nurses in medium-sized hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 43(4): 67-42, 2004.
- [30] Kim MR. Influential factors on turnover intention of nurses (The affect of nurse's organization commitment and career commitment to turnover intention). Department of Nursing Science, Graduate School of Ewha Woman University, Master's thesis, 2007.
- [31] Cho YA, Kim GS, KIM ES, Park HM, Yoo M, Lim EO, Hyun SG, Kim JY. A correlational study on ICU nurses' job stress, the way of coping, and the turnover intention *Clinical nursing research*, 15(3):129-141, 2009.
- [32] Lee KJ, Yoo SY. Relationships between nurses' ethical dilemma, coping types, job satisfaction and turnover intention in Korea. *Clinical Nursing Research*, 17(1):1-15, 2011.
- [33] White, CH. Where have all the nurses gone-and why. *Hospitals*, 54:68-71, 1980.
- [34] Baernholdt M, Mark B. The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *J Nurs Manag*, 17:994-1001, 2009.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01027.x>
- [35] Yoo SJ, Choi YH. Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospital in Daegu City. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 15(1):16-25, 2009.

- [36] Shin YC. A Study on factors affecting turnover intention. Graduate School of Korea University, Master's thesis, 1984.
- [37] Lum, L, Kevin, J, Clark, K, Reid, F, Sirola, W. Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organization commitment, 1998.
- [38] Baek SH. A study on satisfaction and the propensity to turnover according to personality type of the nurse. Graduate School of Education Sogang University, Master's thesis, 1997.

---

**이 현 주(Hyun-Joo Lee)**

[정회원]



- 2014년 2월 : 충남대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2014년 3월 : 충남대학교 대학원 (보건학박사과정)
- 1997년 3월 ~ 현재 : 차의과대학 구미차병원 간호사

<관심분야>

응급간호, 성인간호, 보건학

---

**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