

간호사의 직무 스트레스와 이직 간의 관련성

연세대학교 보건대학원

산업보건학과

이 은 희

간호사의 직무 스트레스와
이직 간의 관련성

연세대학교 보건대학원
산업보건학과
이 은 희

간호사의 직무 스트레스와
이직 간의 관련성

지도 원 종 욱 교수

이 논문을 보건학석사 학위논문으로 제출함

2005년 6월 일

연세대학교 보건대학원

산업보건학과

이 은 희

이은희의 보건학석사 학위논문을 인준함

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

심사위원 _____ 인

연세대학교 보건대학원

2005년 6월 일

감사의 글

하면 된다는 믿음과 열정으로 논문을 진행하고 마무리 할 수 있게 저를 늘 지켜주시고 이끌어주신 하나님께 깊은 감사를 드립니다.

논문을 쓰는 내내 이론적 기초와 방향을 제시해 주시고 많은 도움을 아낌없이 주신 원종욱 교수님께 깊은 감사의 말씀을 드립니다. 새 병원 개원이라는 큰 과업으로 너무나 바쁘신 중에도 늘 배려와 지속적인 관심으로 지켜봐 주시고 격려해주신 김현옥 간호 부원장님께 머리 숙여 감사를 전합니다. 또한 너무나 부족함에도 자신감을 가지고 논문을 진행할 수 있도록 격려와 세심한 가르침을 주시고 기쁜 마음으로 지도해주신 장세진 교수님께 감사를 드립니다.

학업의 시작부터 마무리까지 부족한 제자를 따뜻하게 이끌어 주시고 격려를 아끼지 않으신 노재훈 교수님께 특별한 감사의 마음을 전하고 싶습니다.

논문의 완성을 앞두고 더 열심히 하지 못한 후회와 아쉬움이 밀려오지만 이번 기회가 저의 부족함을 깨닫고 거듭날 수 있는 계기가 되어 주리라 믿습니다. 돌이켜보면 너무나 많은 분들의 도움이 있었기에 논문을 마무리할 수 있었다고 생각합니다.

학위과정 내내 도움을 주신 이상미 수석부장님, 손주온 부장님과 간호국의 모든 식구들께 감사를 드리며, 여러 가지로 어려운 중에도 부족한 저를 믿고 따라주며 열심히 맡은 일에 성의를 다해준 간호지원반 이송팀 식구 한분 한분께 깊은 감사를 드립니다.

늦은 공부를 시작할 수 있도록 용기를 주시고 격려해주신 홍용우 선생님, 박현주 선생님께도 감사의 말씀을 전하며 늘 함께하며 힘이 되어 주는 든든한 동료이자 친구인 목미수, 이정애, 한수영 선생님과 멀리서 기도와 뜨거운 마음으로 응원해준 친구 규실,영숙이와 사랑하는 후배 월선에게도 너무나 고마운 마음을 전합니다.

가족처럼 아껴 주시고 사랑을 주시는 강진희 권사님 가정에도 깊은 감사의 말씀을 전하며 친언니처럼 모든 일을 챙겨주어 생각만 해도 마음이 따뜻해지는 영애언니 부부에게도 깊은 감사를 드립니다.

오랫동안 부족한 선배에게 여러 가지 도움을 주었던 후배인 박영주, 신세라, 권정아, 시랑, 백정은에게도 감사를 보내며 논문의 시작부터 마무리까지 절대적인 도움을 주고 힘이 되어준 박은정, 강세원에게 진심으로 고마운 마음을 전합니다.

멀리 미국으로 이민을 가는 날 까지 동생을 따뜻한 마음으로 지켜봐주고 격려해준 언니와 사랑하는 조카들, 오빠 가족에게 말로 다 할 수 없는 감사를 전합니다. 이제 논문을 마무리하며 보낸 시간들이 소중하게 자리 잡아 제가 일하는 모든 순간에 힘이 되어주고 앞으로의 생활에 활력소가 되리라고 생각합니다.

끝으로 딸을 위해 기도를 쉬지 않으시고 무조건적인 믿음과 사랑으로 지켜 주시며 모든 일에 격려를 보내 주시고 끊임없는 힘이 되어 주시는 어머니님과 하늘 편안한 곳에서 환한 미소로 저를 격려해 주신 아버님께 가슴 속 깊은 감사의 말씀을 올리며 이 논문을 드리고자 합니다.

2005년 6월 이 은 희 올림

차 례

I. 서 론	1
1. 연구배경 및 필요성	1
2. 연구목적	6
II. 이론적 배경	7
1. 간호사의 직무스트레스	7
2. 간호사 이직	10
III. 연구방법	12
1. 연구대상	12
2. 자료수집	13
3. 조사변수	14
4. 분석방법	19
IV. 연구결과	20
1. 일반적 특성	20
2. 이직의사와 관련된 특성	22
3. 이직의 직접적 요인	24
4. 이직 유형별 특성비교	24
5. 일반적 특성에 따른 직무스트레스 요인	27
6. 이직 유형에 따른 직무스트레스 요인	29
7. 이직 유형의 관련요인 판별분석	32

V. 고 찰	34
1. 일반적 특성	34
2. 이직 유형에 따른 직무 스트레스 요인	37
VI. 결론 및 제언	41
참고문헌	44
부 록	51
Abstract	56

표 차 례

표 1. 직무 스트레스 요인에 대한 요인분석 결과	16
표 2. 직무 스트레스 하부요인별 신뢰도 검정결과	17
표 3. 연구 대상자의 일반적 특성	21
표 4. 이직 의사 관련된 특성의 분포	23
표 5. 이직의 직접적 요인	24
표 6. 이직 유형의 분류	25
표 7. 이직 유형에 따른 대상자의 일반적 특성	25
표 8. 이직 유형에 따른 대상자의 특성별 비교	26
표 9. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 요인	28
표 10. 이직 유형에 따른 직무 스트레스 요인 검정결과	29
표 11. 이직 유형에 따른 직무 스트레스 하부요인 비교	31
표 12. 이직 유형에 대한 판별분석 결과	32
표 13. 이직 유형에 대한 판별분석 재분류 결과	33

그림 차 례

그림 1. 연도별 이직자수	12
그림 2. 이직 유형에 따른 이직자수 비교	13

국 문 요 약

이 연구는 한 대학병원 이직 간호사를 대상으로 이직에 영향을 미치는 직무 스트레스 요인을 규명하고, 이직 유형(자발적 이직과 비자발적 이직)에 영향을 미치는 직무 스트레스 요인을 파악하기 위해 수행되었다. 자료 수집은 1994년부터 2005년 3월까지 총 553명의 이직 간호사를 대상으로 시행된 면담 및 설문조사표를 이용하였다. 직무 스트레스는 요인분석을 이용하여 요인1(업무권한 및 자율성), 요인 2(직무과중 및 시간 압박감), 요인 3(대인관계 및 의사소통 문제), 요인 4(역할긴장 및 모호성)의 4개의 하부 요인으로 구분하여 분석하였다. 통계자료분석은 SPSS를 사용하여 t 검정, 분산분석, 요인분석 및 신뢰도 검정, 판별분석을 시행하였으며, 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 이직의 직접적 요인은 타 기관 취업이 가장 높았으며, 자발적 이직이 비자발적 이직보다 연령과 총 근무년수가 유의하게 낮았다.

둘째, 직무 스트레스를 네 개의 요인으로 구분하여 직무 스트레스 요인 간의 관련성을 분석한 결과, 연령이 증가할수록 직무과중 및 시간 압박감과 역할긴장 및 모호성의 점수가 감소하였다. 결혼상태별로는 기혼자보다 미혼자 집단의 직무 스트레스 요인의 점수가 높았다. 교육수준과 유의한 관련성을 보인 직무 스트레스 요인은 직무 과중 및 시간 압박감로 방송통신대, 4년제 간호대학, 전문대, 그리고 대학원 졸업의 순으로 직무에 대한 과중감과 시간 압박감의 점수가 높았다.

셋째, 일반적 특성 및 직무 스트레스 요인과 이직 유형간의 관련성을 파악

하기 위해 관별분석을 시행한 결과, 이직 유형에 영향을 미치는 변수로는 결혼상태, 업무권한 및 자율성, 직무 과중 및 시간 압박감, 교육수준, 직장을 변경하려는 노력여부이었다. 즉, 미혼일수록 업무권한 및 자율성 부족을 많이 느낄수록, 교육수준이 높을수록, 변경노력의 경험이 있을 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 변경노력이 없는 경우, 그리고 직무과중 및 시간 압박감을 많이 느낄수록 비자발적 이직의 가능성이 높았다.

이상의 연구결과를 종합하여 보면, 연령이 낮고, 근무기간이 상대적으로 짧은 자발적 이직을 줄이기 위해서는 업무권한 및 자율성을 개선시키는 것이 중요할 것으로 보인다.

핵심어 : 직무 스트레스, 이직, 자발적 이직, 비자발적 이직

I. 서 론

1. 연구 배경 및 필요성

오늘날의 질병양상이 감염성 질환에서 만성 퇴행성 질환으로 전환됨에 따라 의료행위도 점차 장기적이고 집중적이며 연속성을 요하는 고도의 양질의 의료를 필요로 하게 되었으며, 이러한 양상은 치료의 측면뿐만 아니라, 보건의료인과 환자간의 관계에도 중요한 영향을 주게 되었다(Minkoff, 1987; Cnaan 등, 1988; Anthony, 1990). 또한 의료의 개념이 제공자 측면에서의 일방적 관계에서 팀 접근(team approach)의 의료로 바뀌면서 이를 전담하게 되는 의사, 간호사 등의 보건의료 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 등, 1988).

이에 대하여, 보건의료 서비스를 제공하는 생산조직은 노동집약적인 특성을 가지고 있으므로, 병원의 생산성 향상은 합리적으로 인력을 관리하여 기대하는 목표를 효율적으로 달성할 수 있게 하는 인력관리의 문제로 집약되고 있다(김강옥, 1996). 이 가운데에서도 의료 서비스의 현장에서 환자 및 보호자들과 가장 오랜 시간 대면하고 치료에 임하는 간호사들에 대한 인력관리 문제는 양질의 의료 서비스 제공을 위한 중요한 실천적 과제 중의 하나라고 볼 수 있다.

의료수준의 발달 및 국민소득 수준의 향상과 더불어 간호조직의 규모가 팽창되고 간호업무의 내용도 나날이 전문화되는 오늘에 있어서 간호 인력을 적절하게 확보하는 것과 자격있고 유능한 간호 인력의 질적 유지 및 활용은 병원인력의 효율적인 관리에 있어서 중요하다. 특히 의료 서비스를 제공하는 생산조직은 거의 모두가 노동집약적이므로 인력이 가장 중요한 요소이며 환자 간호를 효율적으로 하기 위한 구조적인 조건 중의 하나가 간호 인력이라 볼 수 있다(강규숙, 1986).

병원 조직을 살펴보면 병원인력 중 42-45%를 차지하고 있는 간호 인력의 관리는 병원경영관리에 있어 매우 중요한 요소이다(한국 보건의료관리연구원, 1996). 간호부서의 인사관리에선 모집과 채용으로부터 근무 부서 이동, 인사고과, 능력개발, 임금관리, 인간관계에 이르기까지 다양한 관리에 다양한 활동이 포함된다(신유근, 1991; 이명하, 1996; 하나선, 2000). 간호부서에서는 간호업무의 효율성을 높이고 전문적 위치를 향상시켜 양질의 간호를 제공하기 위한 방안으로 개인적 성격특성에 따라 근무부서를 배치하고, 업무 스트레스를 조절하는데 중점을 두고 있다(이혜진 등, 1999).

김조자 등(1991)은 환자에게 제공되는 직접적인 서비스의 대부분은 간호사에 의해 제공되는 것으로 질적으로 높은 수준의 간호가 필수적이어야 하나 병원인력 중 가장 많은 수를 차지하고 있는 간호사들이 개인적, 직접적 여러 가지 이유로 다른 직종의 인력에 비해 많은 수가 직장을 떠나고 있어 간호인력 관리의 측면에서 볼 때 간호사 이직의 중요성을 지적한 바가 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 경험있는

직원보다 사고나 실수의 가능성이 높고 실질적인 직원대체 비용이 신규직원을 모집, 채용, 훈련하는 비용을 훨씬 상회하게 되어(Maier, 1973) 보건 경제적 측면에서도 부정적인 영향을 미치게 된다.

미국의 경우에는 간호사의 연간 적정 이직률을 5-10%로 보았는데, 1994년 간호 협회에서 실시한 간호사의 이직조사에 의하면 조사대상 180개 병원 중 이직율이 30% 이상인 병원이 16.7%, 20-30%가 13.3%, 10-20%인 병원은 37.8%로 연간 평균 간호사 이직율은 22.9%(간협신보, 1994)로 적정 이직율을 상회하고 있다.

보건의료 전문직 중에서도 간호업무는 가장 중요한 1차적인 치료와 재활을 담당하고 있음에도 불구하고 우리나라에서의 병원조직문화의 특성, 업무 영역의 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 되고, 이는 이직의도로 발전하게 되며, 결국에는 직장을 떠나게 된다(Ingersoll 등, 2002; Rambur 등, 2003; Larrabee 등, 2003).

간호사 이직은 과도한 스트레스, 낮은 직무 만족도, 직장을 떠나려는 높은 성향으로 인하여 다른 보건 의료직에 비해 상대적으로 높은 비율을 보이는 것으로 보고 되고 있는데(Cameron 등, 1994; Depp 등, 1983), 예를 들면, 미국의 경우 병원 간호사의 이직률이 1996년 12%이었던 것이 1999년에는 15%, 그리고 2000년에는 26.2%로 불과 5년 사이 거의 두 배 이상 증가하였다(Hospital and Health Care Compensation Service, 2000).

우리나라의 경우도 이러한 증가추세는 최근 뚜렷하게 나타나고 있는데, 2001-2003년 임상간호사회 사업보고서에 의하면, 최근 3년간 우리나라 전

체 간호사 평균 이직률은 15.9%로 이는 병상 규모가 작은 중소병원 일수록 높은 양상을 보이고 있다. 이직 사유로는 2003년의 경우, 출산이 20.9%로 가장 많았고, 다음으로는 타 병원으로의 이직(18.5%), 진학 혹은 유학(10.7%), 타 직종으로의 전환(9.2%), 질병 및 신체적 이유(6.3%)의 순이었다. 간호사 이직률과 함께 중요한 또 다른 문제점은 간호사 면허증 소지자 대비 현직 간호직 활동 인구의 비율이다. 총 간호사면허증 소지자 중 간호사로서 취업을 하고 있는 사람은 단 35.6%뿐이며, 12만 간호사 중 무려 70%에 이르는 간호사들이 간호사면허증을 소지하고 있을 뿐 간호업무와는 괴리된 거품 집단으로 존재하고 있는 현실이다. 이를 뒷받침하는 자료로 간호 이직자의 평균 재직기간은 24~36개월이며, 재직기간 6년 후 잔존 간호사 비율이 9%로 간호전문 의료 인력의 낮은 사회 참여도를 보여주고 있다(임상간호사회 사업 보고서, 2003).

사회적 측면에서 보면, 간호사 이직으로 인한 빠른 회전은 간호노동의 탈전문화 (postprofessionalism)를 유발시킨다. 이는 간호가 전문직이냐 아니냐가 아니라 하나의 직업이 오랜 기간 전문적 지식과 기술을 원천으로 획득하는 전문적 권위를 말하는 것이다. 전문직의 가장 핵심적 특성으로 대변되는 자율성 획득이 한 직종에 오랜 기간 몸담으면서 쌓여온 지식 및 기술의 전문성의 발현 없이는 제대로 설명될 수 없는 것이다. 간호직의 조기이직 성향은 당장의 간호 인력의 공급 문제는 물론 간호직의 사회적 위치 및 노동의 성격에까지 영향을 끼칠 수 있다.

마지막으로 의료의 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 등, 1998; McConnell, 1999; Blegen 등, 2001). 이에 따라 국내에서도 이러한 필요성을 감안하여 그 동안 간호사 이직에 영향을 미치는 요인에 관한 연구가 광범위하게 이루어졌다(허혜경, 1982; 김선애, 1985; 김조자와 박지원, 1991; 박성애와 윤순녕, 1992; 김영미와 박성애, 1995; 이상미, 1995; 박영배와 김명숙, 1999; 박현숙, 2002; 어금숙 등, 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 이직의 유형(자발적 혹은 비자발적 이직)에 관여하게 되는가를 파악하는 것은 간호사 이직 연구에 중요한 의의를 갖는다고 볼 수 있다.

따라서 이직 간호사의 직무 스트레스를 분석하고 이직 간의 관련성에 대하여 파악하는 것은 간호사의 이직률을 감소시키기 위하여 선행되어야 할 것이며, 자발적 이직 간호사와 비자발적 이직 간호사의 직무 스트레스 양상에 대한 비교 연구를 통하여 이직률 감소를 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.

2. 연구 목적

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 이직에 미치는 위험 요인을 구명하고자 한다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 수준을 평가한다.

둘째, 일반적 특성 및 직무 스트레스 요인이 이직 유형(자발적 이직, 비자발적 이직)에 어떠한 영향을 미치는지를 분석한다.

II. 이론적 배경

1. 간호사의 직무 스트레스

스트레스는 외부로부터의 위협이나 반응능력 수준을 넘어서거나 혹은 일정하게 유지하고 있는 각 개인들의 자원에 위협을 가함으로써 발생하게 되는 심리적이면서도 사회적인 속성을 띠는 인간의 갈등상태를 표현해 주는 개념으로 정의될 수 있다(장세진, 2002). 이중 직무 스트레스(job stress)는 직무를 수행하는 과정에서 어쩔 수 없이 발생하게 되는 필연적이고 보편적인 특성을 갖는다. Havlovic과 Keen(1995)은 직무스트레스란 직무요구와 개인의 수행 능력사이에 주관적으로 인지된 불균형이라 정의했으며, 김순례 등(1996)은 직무스트레스가 직업인의 업무동기, 책임감 및 직무성과를 낮추므로 직무만족을 저하시켜 이직을 초래한다고 하였다.

Cross(1970)는 직무관련 스트레스 요인을 3가지 유형으로 분류하였는데, 조직적인 면으로 인한 스트레스(실업, 낮은 봉급, 인식부족), 직무자체로 인한 스트레스(직무불만족, 작업환경, 직무내용), 조직과 구조적인 스트레스(사회 상호작용, 고립, 역할갈등)가 그것이다. Rizzo(1994)도 직무와 관련된 스트레스 요인으로 과중한 업무량, 부서간의 갈등(의사소통의 어려움, 부서간의 협조문제), 역할에 대한 좌절(부적당한 위치 및 권위성, 빈약한 감독의 지지 및 편애, 편견), 불충분한 자원(비품, 공급물의 필요시, 자문 등이 여의치 않은 문제), 교대근무 사이의 의사소통 및 협력문제, 역할갈등 등을 제시하였다.

간호는 인간을 대상으로 하는 것이기 때문에 사고나 학문으로 끝나는 것이

아니라, 인간관계를 중심으로 한 접촉과 실천을 전제로 간호행위가 형성되는 것이다(이영복, 1975). 인간을 대상으로 간호행위를 실시하는 간호사의 책임에는 환자의 안위, 회복, 안정의 증진이 포함되는데 만약 간호사가 투약과오나 의사소통상의 과오를 저지르게 되면 환자에게 위험한 영향을 미칠 수 있기 때문에 본질적으로 간호 실무영역 내에 잠재적 위험요인이 존재하며 이러한 요인들이 간호사에게 큰 스트레스를 유발시킨다(Nicholson, 1990; 이명하, 1996).

간호사의 직무 스트레스는 간호사가 직무로 인해서 생리적, 심리적, 사회적인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태라고 하였으며(구미옥 외, 1984), 간호사의 책임에는 환자의 안위, 회복, 안정의 증진이 포함되는데, 환자에게 미칠 수 있는 간호실무 영역 내에 있는 본질적인 잠재적 위험요인은 간호사에게 큰 스트레스를 유발시킨다(Nicholson, 1990).

일반적으로 간호사들에게 직무스트레스를 일으키는 요인으로는 결혼상태, 근무경력, 직위, 밤 근무, 의사와의 갈등, 부적절한 대우와 보상, 인력부족으로 인한 업무량 과중, 근무병동 및 근무부서 이동 등을 들 수 있다(김영자, 1995). 박호숙(1997)의 연구에서는 간호업무 수행 시 실수하였을 때가 가장 심각한 스트레스 요인으로 나타났다.

구미옥과 김매자(1984)의 연구에서는 업무량 과중, 역할 갈등, 지식과 경험 부족, 대인관계성의 문제, 의사와의 갈등, 상사직원과의 불만스런 관계, 부하직원과의 불만스런 관계, 부적절한 보상, 의료의 한계에 대한 심리적 부담감, 익숙하지 않은 상황 등 15개 요인으로 제시하고 있다.

간호사의 직무스트레스로 인한 부정적 효과는 간호사라는 전문 직업인들에게서 직업으로 인하여 나타나는 개인적인 스트레스로 간호사가 직무를 수

행하는데 있어 직무를 둘러싼 환경과 관련되어 발생하는 것으로 간호사의 사기를 저하시키고 간호목표달성을 위한 능력 발휘에 장애가 된다(박성애 외, 2001). 또한, 업무 상의 생산성과 효율성이 저하되고 의욕상실, 간호대상자에 대한 무관심, 불친절 등을 야기시켜 환자에게 양질의 간호를 제공할 수 없을 뿐만 아니라, 간호사 개인의 안녕을 위협하게 되어 정상적인 신체기능의 이상을 초래하고, 간호발전 저해와 병원경영에도 많은 손실을 가져온다(안미경, 2003).

Bates와 Moore(1975)는 간호사는 자신에 대한 지지 및 인정을 타인으로부터 받지 못하면 위기를 경험하게 되어 환자를 도울 수 없으며, 장기화된 스트레스는 간호사 개인에게 뿐만 아니라, 조직성과의 저하를 가져오는 부정적인 영향을 미친다고 지적하였다. Gusrafson 등(1992)의 연구에서도 간호사들이 임상에서 경험하는 스트레스가 높을수록 근무 불만족, 소진경험, 결근율, 이직의도 및 이직률이 높으며 동기부여나 업무수행과 환자간호의 질이 낮아진다고 보고하였다.

또한, 병원에서 근무하는 간호사는 직무 스트레스가 높다고 하였으며, 직무 스트레스가 직무만족에 가장 영향을 미치는 변수로서 적절한 중재가 필요하다고 하였고 스트레스는 언제나 존재하는 것이지만, 꼭 제거해야 할 필요는 없는 것으로 잘 인지하여 조절할 수 있다면 스트레스의 반응에서 오는 힘을 효과적으로 사용하여 간호사 개인 뿐 아니라 간호 조직체의 성장 방향에 길어줄 수 있는 계기가 될 수 있다(박성석, 1995).

간호사의 직무상 스트레스는 필연적이며 어느 정도의 스트레스는 간호사의 역할 수행에 도움이 되고 개인의 성장과 생산성 증가에 원동력이 된다. 하지만, 스트레스가 만성적으로 누적되면 간호사는 그 스트레스를 이기지 못하

여 소진되고 개인에게나 업무 및 조직에 부정적 영향을 미치게 되어 결국 이직을 초래한다(홍근표, 1984).

2. 간호사 이직

가. 이직의 개념

이직은 어떤 직장에서의 구성원이 한 지역으로부터 다른 지역으로 이동하거나, 어떤 직업에서부터 다른 직업으로 이동하거나, 어떤 산업형태에서 다른 산업형태로 이동하는 것과 어떤 특정한 직장에서의 직원의 유출입을 뜻한다(신유근, 1994). 이러한 이직은 이직자의 자발성 여부에 따라 자발적 이직과 비자발적 이직으로 나눌 수 있다.

자발적 이직을 보통 이직이라 하는데 이직은 회피가능이직과 회피불가능 이직이 있다(김문석, 1980). 회피 가능 이직은 사용자가 통제할 수 있는 임금, 복지, 사무시간, 작업조건 때문에 이직하는 것이며 대개 타기업으로 전직하게 되는 것이며, 회피불가능 이직은 정년퇴직, 사망, 임신 등 사용자가 통제할 수 없는 요인에 의한 이직이다(Pigios 와 Myers, 1973).

Mobley(1982)는 미국 노동통계국이 이직을 사직, 휴직 및 기타(quit, layoff, other)의 세 가지로 분류하고 있으나 이것을 보다 명확히 구분할 필요가 있음을 주장하면서 이직을 “조직으로부터 금전적으로 보상을 받는 개인이 조직 구성원 자격을 종결짓는 것”이라고 정의하였다. 그리고 이 정의에 대한 설명에서 그 요점은 조직으로부터의 종결이나 이탈에 있는 것이지 조직 내부의 이동이 아니라는 점과 구성원은 조직으로부터 금전적 보상

을 받는 자인 종업원이라는 점을 강조하였다.

나. 이직의 유형

이직은 구성원의 자발성 여부에 따라서 자발성 이직과 비자발적 이직으로 구분할 수 있다(Price, 1977). 자발적 이직이란, 종업원의 자발적 의사에 의한 이직으로서 이직을 말한다. 이는 결혼, 임신, 출산, 지병, 가족의 이사, 군복무로 인한 것뿐만 아니라 다른 직장으로 옮기기 위한 이직을 포함한다. 비자발적 이직이란 종업원의 의사에 의한 것이 아니라 주로 사용자나 조직의 입장에서 강제되는 이직으로 면직이라고도 한다. 여기에는 해고는 물론 사망, 정년 퇴직, 불구, 혹은 군대복무 등으로 인한 해고도 포함된다(Augstrutione, 1972).

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 대상

이 연구는 한 대학병원 간호사 중 이직자들을 대상으로 이직 시 면담 자료와 이직 시 설문조사 자료를 중심으로 이직에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 1994년부터 2005년 3월까지 총 이직 간호사 1,174명 중 자료수집이 가능했던 553명을 대상으로 하였다. 아래 그림 1과 2는 조사 대상자 소속 대학병원의 연도별 간호사의 전체 이직자 수와 이직 유형별 이직자수를 제시한 것이다.

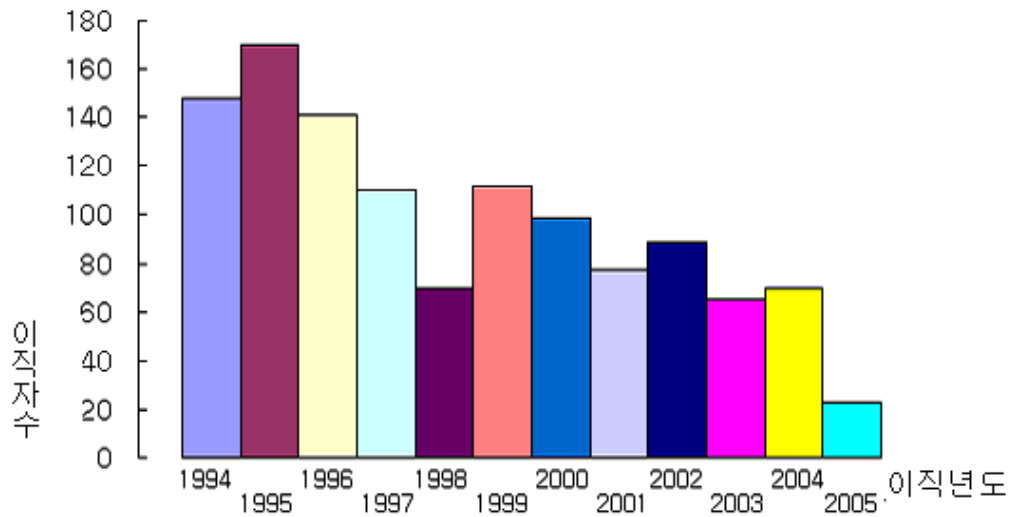


그림 1. 연도별 이직자수

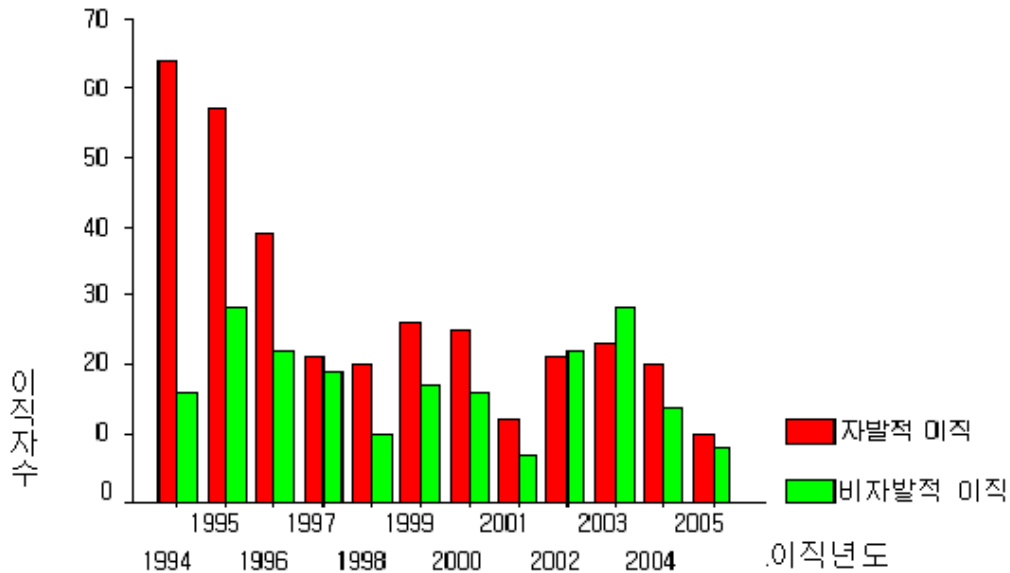


그림 2. 이직 유형에 따른 이직자수 비교

2. 자료 수집

자료수집은 한 대학병원에서 이직을 결정한 마지막 근무월에 이직 간호사를 대상으로 개별면담 또는 자기기입식 설문지를 작성하게 하였고, 설문지에는 일반적인 특성 및 이직과 관련된 12항목과 직무스트레스 관련 총 29문항으로 구성되었으며 각 문항당 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, 자녀양육의 어려움)은 대상자의 개인적 특성에 영향을 받아 분석에서 제외하여, 최종 분석은 22문항만을 사용하였다.

3. 조사 변수

가. 독립변수

1) 일반적 특성

일반적 특성은 이직에 영향을 미칠 것으로 예상되는 연령, 결혼유무, 교육 수준, 부서이동 횟수, 총 근무년수를 포함하였다.

2) 직무 스트레스 요인

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

(1) 요인분석

총 22개 문항을 직무 스트레스 요인의 대표적인 하부 요인으로 분류하기 위하여 요인분석을 실시한 결과 4개의 요인으로 구분되었으며, 이들 4개 요인은 총 분산의 54.6%를 차지하였다.

요인분석(factor analysis)은 일련의 관측된 변수에 근거하여 직접 관측되지 않은 요인을 확인하기 위한 것으로, 수많은 변수들을 소그룹의 몇 가지 요인으로 묶어줌으로써 그 내용을 단순화하는 것이 목적이다. 이는 각 문항을 몇 가지 소수의 요인으로 묶어줌으로써 각 문항들이 동일한 개념을 측정하는지 즉 타당성이 있는지를 파악하는 것인데, 본 연

구에서는 요인추출법으로 주성분법(principal components)을 실시하였으며, 지정한 고유치 이상의 값을 갖는 요인만을 추출하였다.

요인회전과 관련하여 베리맥스(verimax)회전을 실시하였는데, 베리맥스는 요인을 단순화하는 데 널리 사용되는 방법이다. 각 변수의 요인간의 상관관계의 정도를 나타내는 요인적재값(factor loading)의 수용기준은 보통 ± 0.30 이상이면 유의하다고 보지만, 보다 엄격한 기준은 ± 0.40 이상이다. 따라서 본 연구에서는 ± 0.40 이상을 기준으로 선택하였다. 한편, 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, 요인적 재량 ± 0.40 이상을 기준으로 하여 직각 회전 방법 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 2 요인에는 일요일 및 공휴일 휴무부족, 신체적 건강, 잦은 연장근무, 과다한 업무량, 불규칙한 근무시간, 직무순환 기회 부족을 포함시켰으며, '직무과중 및 시간 압박감'으로 하였다.

표 1. 직무 스트레스 요인에 대한 요인분석 결과

(N=553)

문 항	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	Communality
잠재력 발휘기회 부족	.745	.002	.236	.010	.611
교육기회 부족	.721	-.026	.049	.147	.545
복지후생시설 열악	.649	.386	.040	-.143	.593
요인 1 불분명한 업무한계	.636	.306	-.011	.306	.592
업무수행의 자율성 부족	.599	.134	.310	.401	.634
급여수준	.559	.350	.087	-.257	.509
작업환경	.422	.349	-.022	.083	.307
승진 기회의 부족	.415	.242	.394	-.443	.581
요인 2 일요일 및 공휴 휴무 부족	.099	.705	.211	.086	.559
신체적 건강	.061	.676	.024	.116	.474
잦은 연장근무	.163	.670	.114	.152	.511
과다한 업무량	.335	.656	-.014	-.016	.543
불규칙한 근무시간	.079	.578	.082	.141	.368
직무순환 기회 부족	.110	.478	.232	.116	.308
요인 3 상사와의 관계	.014	.168	.806	.125	.694
상사의 지도방식	.184	.162	.805	.125	.724
능력 불인정	.532	.100	.552	-.093	.606
동료와의 관계	.006	.048	.513	.460	.477
의견 수용이 안 됨	.465	.150	.506	.410	.664
요인 4 과중한 책임량	.044	.341	.190	.674	.609
의사와의 관계	.411	.222	.080	.629	.620
간호업무변화에 따른 수행능력	-.071	.416	.227	.499	.478
Eigen 값	6.692	2.148	1.841	1.326	
% of Variance	30.417	9.765	8.368	6.027	
누적 % of Variance	30.417	40.183	48.551	54.578	

요인 1 : 업무권한 및 자율성 부족

요인 2 : 직무과중 및 시간 압박감

요인 3 : 대인관계 및 의사소통 문제

요인 4 : 역할긴장 및 모호성

직무 스트레스 요인 3은 상사와의 관계, 상사의 지도 방식, 능력 불인정, 동료와의 관계, 의견 수용이 안 됨을 포함하였으며, ‘대인관계 및 의사소통 문제’로 구분하였고, 직무 스트레스 요인 4는 과중한 책임량, 의사와의 관계, 간호업무 변화에 따른 수행능력을 포함시켰으며, 이들 내용을 ‘역할긴장 및 모호성’으로 개념화하였다(표 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.886 이었다(표 2).

표 2. 직무 스트레스의 하부요인별 신뢰도 검정결과 (N=553)

요 인	요인 내용	문항수	Cronbach α
전 체		22	.886
요인1	업무권한 및 자율성 부족	8	.804
요인2	직무과중 및 시간압박감	6	.769
요인3	대인관계 및 의사소통 문제	5	.778
요인4	역할긴장 및 모호성	3	.689

나. 종속변수

이 연구에서는 Mobley 의 이직에 관한 정의에 입각하여 이직을 “조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자발적으로 조직 구성원 자격을 종결짓는 것”이라 하여 ‘인력의 조직외부로의 이동’이라는 협의의 개념으로 정의하였고 이직의 유형을 다음과 같이 재개념화하였다.

가) 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

이 경우 본인에게는 발전이나 경력개발의 이유로 직장을 그만두게 되는 것을 의미한다. 이는 본인이 스스로 이직을 선택하게 되며, 개개인에게는 부정적 영향을 주지 않는 이벤트가 된다.

나) 비자발적 이직 : 자신의 의지와는 무관하게 자신의 직장에서 직무 수행을 지속할 수 없는 것으로 다음의 경우를 비자발적 이직으로 재구성하였다.

- 1) 구조적인 상황을 이유(구조조정, M & A)로 자신이 몸담고 있는 회사에서 해고, 명예퇴직 등으로 직장을 옮기게 되는 경우
- 2) 회사 내에서의 대인관계 갈등, 직무 과중, 역할 갈등의 문제
(직무 스트레스)
- 3) 질병과 같은 건강상의 이유
- 4) 자녀교육, 가사, 육아, 그리고 이민 등으로 거주지 이전을 포함한다.

이 연구의 종속변수는 이직유형이며 이는 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분하였다. 이직 유형은 Mobley의 정의에 준하였으며, 본 연구에서의 사용된 조작적 정의는 자발적 이직은 타기관 취업, 학업, 유학을 이유로 이직한 경우이며, 비자발적 이직은 건강, 가사, 육아, 자녀교육, 거주지 이동을 이유로 이직한 경우로 정의하였다.

4. 분석 방법

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

가. 일반적 특성 및 개인적 요인에 따른 직무 특성의 비교를 위해 t 검정 및 분산분석을 시행하였다.

나. 직무 요인은 요인분석(factor analysis)을 시행하여 하부 요인을 도출하고 각 하부요인별 내적 일치도(internal consistency)를 구하기 위해 신뢰도 검정(reliability test)을 실시하였다.

다. 자발적 이직과 비자발적 이직에 미치는 요인을 규명하기 위하여 판별 분석(discriminant analysis)을 시행하였다.

IV. 연구 결과

1. 일반적 특성

이 연구는 한 대학병원의 이직 간호사를 대상으로 진행하였으며, 전체 연구대상자는 총 553명으로 대상자의 평균연령은 27.0세였다. 결혼상태별로는 기혼이 165명으로 29.8%를 차지하였으며, 미혼은 385명으로 69.5%이었다.

교육정도를 보면, 간호대학졸업 (288명;52.0%)이 가장 많았고 3년제 전문대졸 (165명;29.8%), 방송통신대학졸업 (56명;10.2%), 대학원졸업 (44명;8.0%)의 순이었고, 학사이상의 대상자가 전체 70%이상을 차지하였다(표 3).

발령이후 부서이동 횟수는 1회 380명(68.6%), 2회 127명(8.5%), 3회 이상 46명(8.5%)이었으며, 이직까지의 총근무년수를 보면 1년 이내 대상자는 59명(10.7%) 1년-2년 이내 대상자는 108명(19.5%), 3년-5년 이내 대상자는 205명(37.1%), 6-10년 이내 대상자는 134명(24.2%), 10년 이상 대상자는 47명(8.5%)이었다(표 3).

표 3. 연구 대상자의 일반적 특성

(N=553)

특성	구분	빈도(N)	백분율(%)
연령	25세 미만	236	42.6
	25-29세	241	43.5
	30-34세	55	9.9
	35세이상	22	3.9
결혼상태	기혼	165	29.8
	미혼	385	69.5
교육수준	전문대졸	165	29.8
	방송통신대학졸업	56	10.2
	간호학과 졸업	288	52.0
	대학원 졸업	44	8.0
부서 이동 횟수	1회	380	68.6
	2회	127	22.9
	3회 이상	46	8.5
총 근무년 수	1년 이내	59	10.7
	1년- 2년 이내	108	19.5
	3년- 5년 이내	205	37.1
	6년- 10년 이내	134	24.2
	10년 이상	47	8.5

2. 이직 의사와 관련된 특성

이직하고자 할때 약 반수(49.8%)가 직속 상사와 상의 하였으며, 상사의 태도는 84%가 인간적이었다고 평가 하였다.

직속 상사와 상의 결과로 이직을 재고려한 경우는 40.3%였으며 이직시 타직장 구직 노력을 한 경우가 44.3%로 그렇지 않은 경우보다 낮았다.

이직 후 계획에 있어서는 ‘타직장 근무’ (170명;31.1%), ‘가정생활에 충실’ (132명;24.2%), ‘양호교사’ (61명;11.2%), ‘기타’ (52명;9.5%), ‘지방이전’ (50명;9.2%), ‘유학’ (40명;7.3%), ‘대학원 진학’ (23명;4.2%), ‘외국 취업’ (18명;3.3%)의 순이었다(표 4).

표 4. 이직 의사 관련된 특성의 분포

(N=553)

특성	구분	빈도(N)	백분율(%)
이직 고려 시기	취직 후 3개월 이내	50	9.0
	취직 후 1년 이내	118	21.3
	결혼 후	34	6.1
	첫째 아이 임신, 분만 후	33	6.0
	둘째 아이 임신, 분만 후	27	4.9
	기타	275	49.8
이직 의도 시 직속상사와의 상의 여부	예	275	49.7
	아니오	280	50.3
상의 시 상사태도	인간적이었다	231	84.0
	사무적이었다	44	16.0
상의결과	다시 고려해 보기로 하다	104	40.3
	이직서를 내기로 하다	154	59.7
타 직장 구직 노력 여부	예	243	44.3
	아니오	306	55.7
이직 후 계획	가정생활에 충실	132	24.2
	타직장 근무	170	31.1
	유학	40	7.3
	외국 취업	18	3.3
	대학원 진학	23	4.2
	지방 이전	50	9.2
	양호교사	61	11.2
	기타	52	9.5

3. 이직의 직접적 요인

이직의 직접적인 요인을 살펴본 결과, 타병원, 사기업, 양호교사 등의 ‘타 기관으로 취업’이 260명(47.0%)으로 가장 높았으며, 결혼, 가사, 육아 등을 위한 ‘가정적 책임’ (126명;22.8%), 대학원, 유학을 위한 ‘학업’ (83명;15.0%), 이민, 지방이동의 ‘거주지 이동’ (57명;10.3%), 휴식, 치료를 위한 ‘건강’ (21명;3.8%), 부적응을 포함한 ‘기타’ (6명;1.1%)순이었다(표 5).

표 5. 이직의 직접적 요인 (N=553)

이 직 요 인		빈도(N)	백분율(%)
타 기관 취업	타병원, 사기업, 양호교사 등	260	47.0
가정적 책임	결혼, 가사, 육아	126	22.8
거주지 이동	이민, 지방이동	57	10.3
학업	대학원, 유학	83	15.0
건강	휴식, 치료	21	3.8
기타	부적응	6	1.1

4. 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(표 6).

표 6. 이직 유형의 분류

(N=553)

특 성		빈도(N)	백분율(%)
자발적 이직	타기관 취업, 학업, 유학	343	61.9
비자발적 이직	건강, 부적응, 가정적 책임, 거주지 이동	210	37.9

이직 유형에 따른 대상자의 특성을 연령, 총근무기간에 따라 살펴본 결과 표 7과 같다. 대상자의 평균연령은 자발적 이직의 경우 26.5세였고, 비자발적 이직은 28.2세로 비자발적 이직자의 연령이 유의하게 높았다 ($p<.000$)(표 7).

대상자의 총근무월을 비교한 결과 자발적 이직은 46.1월, 비자발적 이직은 61.2월로 자발적 이직자의 총근무기간이 비자발적 이직자에 비하여 낮았다. 이러한 차이는 통계학적으로 유의하였다($p<.000$)(표 7).

표 7. 이직유형에 따른 대상자의 일반적 특성

(N=553)

특 성	자발적 이직(n=343)		비자발적 이직(n=210)		P
	평균	표준편차	평균	표준편차	
연령	26.5	3.4	28.2	3.9	0.000
총근무월	46.1	36.9	61.2	45.6	0.000

이직 유형에 따라 연령, 결혼상태, 교육수준, 총근무년 수는 유의한 차이가 있었으며, 30세 미만의 경우 자발적 이직이 높았으나 35세 이상의

경우 비자발적 이직이 더 높았다. 결혼상태에서는 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%)로 비자발적 이직보다 높았으며, 총근무기간은 10년 이내에서는 자발적 이직이 비자발적 이직보다 높았으나, 10년 이상에서는 비자발적 이직이 자발적 이직보다 더 높았다.

표 8. 이직유형에 따른 대상자의 특성별 비교 (N=553)

특성	구분	자발적 이직(n=343)	비자발적 이직(n=210)	p
연령(세)	25세 미만	97 (69.8%)	42 (30.2%)	0.000
	25-29세	197 (63.7%)	112 (36.3%)	
	30-34세	41 (49.4%)	42 (50.6%)	
	35세이상	8 (36.4%)	14 (63.6%)	
결혼상태	기혼	61 (37.2%)	103 (62.8%)	0.000
	미혼	280 (72.7%)	105 (27.3%)	
교육수준	전문대	92 (55.8%)	73 (44.2%)	0.008
	방송통신대학	31 (56.4%)	24 (43.6%)	
	간호학과	186 (64.6%)	102 (35.4%)	
	대학원	29 (78.4%)	8 (22.6%)	
부서 이동 횟수	1회	243 (64.5%)	134 (35.5%)	0.154
	2회	73 (57.9%)	53 (42.1%)	
	3회 이상	24 (54.5%)	20 (45.5%)	
총 근무년 수	1년 이내	39 (57.4%)	29 (42.6%)	0.005
	1년- 2년 이내	72 (73.5%)	26 (26.5%)	
	3년- 5년 이내	139 (67.8%)	66 (32.2%)	
	6년- 10년 이내	72 (53.7%)	62 (46.3%)	
	10년 이상	13 (35.1%)	24 (64.9%)	

5. 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 요인

1) 일반적 특성에 따른 직무 스트레스 요인

대상자의 일반적 특성에 따라 직무 스트레스 하부 4요인을 비교한 결과는 표 9와 같다. 연령이 증가 할수록 요인 2(직무과중 및 시간압박감)와 요인 4(역할긴장 및 모호성)의 수치가 유의하게 감소하였다.

결혼 상태에 따라 살펴보면, 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 통계학적 유의한 차이를 보였다. 요인 2(직무과중 및 시간 압박감)는 유의한 차이를 보이지 않았다.

교육정도에 따라 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.

표 9. 일반적 특성에 따른 직무스트레스 요인

(N=553)

특성	구분	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4
연령 (세)	25 이내	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 이상	376± 125	200± 127	179± 104	67± 48
결혼 상태	기혼	406± 150**	267± 142	184± 95*	81± 54***
	미혼	447± 136	290± 141	204± 85	103± 58
교육 수준	전문대	423± 151	273± 142*	205± 92	92± 54
	방송통신대	450± 102	303± 128	200± 88	97± 53
	간호학과	439± 143	291± 140	197± 87	101± 60
	대학원	402± 140	230± 145	160± 80	80± 55
부서 이동 횟수	1회	441± 137	291± 138	197± 85	97± 55
	2회	427± 149	271± 152	205± 94	94± 59
	3회 이상	397± 161	252± 138	182± 103	87± 65

* P<0.05 ** P<0.01 *** P<0.001

요인 1 : 업무권한 및 자율성 부족
요인 3 : 대인관계 및 의사소통 문제

요인 2 : 직무과중 및 시간 압박감
요인 4 : 역할긴장 및 모호성

6. 이직 유형에 따른 직무스트레스 요인

직무 스트레스의 요인을 네 가지로 분류하여, 이직 유형에 따라 t 검정한 결과는 표 10과 같다.

요인 1(업무권한 및 자율성 부족)의 경우 자발적 이직(453±134)이 비자발적 이직 (402±149)보다 높았으며, 통계학적으로 유의한 차이를 보였다(p<.05). 요인 2(직무과중 및 시간 압박감)의 경우 자발적 이직(282±139)은 비자발적 이직(284±145)보다 낮았으나, 유의한 차이는 없었다. 요인 3(대인관계 및 의사소통 문제)은 자발적 이직(203±83)이 비자발적 이직(190±97)보다 높았으며, 요인 4(역할긴장 및 모호성)의 경우도 자발적 이직(98±55)이 비자발적 이직(93±61)보다 높았으나, 통계학적으로 유의한 차이는 없었다.

표 10. 이직 유형에 따른 직무 스트레스 요인 검정결과 (N=553)

요인	하부요인	자발적 이직	비자발적 이직	t	p
요인1	업무권한 및 자율성 부족	453±134	402±149	4.132	0.000
요인2	직무과중 및 시간 압박감	282±139	284±145	-0.120	0.905
요인3	대인관계 및 의사소통 문제	203± 83	190± 97	1.546	0.123
요인4	역할긴장 및 모호성	98± 55	93± 61	1.023	0.307

직무 스트레스 요인 중 잠재력 발휘 기회의 부족, 교육기회 부족, 복지후생 시설 열악, 불분명한 업무한계, 업무수행의 자율성 부족, 급여 수준, 작업환경, 승진기회의 부족 등이 '업무 권한 및 자율성 부족'으로, 일요일 및 공휴일 휴무부족, 신체적 건강, 잦은 연장근무, 과도한 업무량, 불규칙한 근무시간, 직무순환 기회 부족 등은 '직무과중 및 시간압박감'으로, 상사와의 관계, 상사의 지도 방식, 능력 불인정, 동료와의 관계, 의견 수용 기회 단절 등은 '대인관계 및 의사소통 문제'로, 그리고 과중한 책임량, 의사와의 관계, 간호업무 변화에 따른 수행능력의 항목들은 '역할긴장 및 모호성'으로 각각 분류되었다.

자발적 이직이 비자발적 이직보다 업무 권한 및 자율성 부족 요인이 높았는데, 각 세부 문항들은 자발적 이직의 평균점수가 모두 높았다. 특히 잠재력 발휘기회 부족, 교육기회 부족, 복지 후생시설 열악, 불분명한 업무한계, 업무 수행의 자율성 부족, 작업환경에 대한 항목은 통계학적으로 유의한 차이를 보였다($p < .05$). 직무과중 및 시간 압박감 요인의 경우, 신체적 건강 문제는 비자발적 이직의 경우 통계적으로 의미있게 높았다.

그 외 다른 요인인 일요일 및 공휴 휴무 부족, 잦은 연장근무, 과도한 업무량, 불규칙한 근무시간, 직무순환 기회 부족은 유의한 차이가 없었다. 대인관계 및 의사소통 문제 요인의 경우, 능력 불인정은 자발적 이직(52.6 ± 22.6)의 경우가 비자발적 이직(47.8 ± 25.6)보다 의미있게 높았다($p < .05$). 다른 항목인 상사와의 관계와 상사의 지도 방식, 의견수용이 안됨에 대해서는 자발적 이직이 비자발적 이직보다 높은 점수를 보였으나 유의한 차이는 없었다.

역할 긴장 및 모호성은 의사와의 관계 문제가 자발적 이직의 경우 비자발적 이직보다 의미있게 높았다($p < .05$). 과중한 책임량은 자발적 이직

(39.3±23.0)이 비자발적 이직(38.7±25.8)보다 높았고, 간호업무 변화에 따른 수행능력은 자발적 이직(29.0±18.8)이 비자발적 이직(30.7±22.7)보다 낮았으며, 통계학적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

표 11. 이직 유형에 따른 직무 스트레스 하부요인 비교 (N=553)

요인	문항	자발적 이직 [§]	비자발적 이직 [§]	p
요인 1 업무권한 및 자율성부족	잠재력 발휘기회 부족	62.7± 22.6	51.1± 25.1	0.000*
	교육기회 부족	56.7± 25.2	43.3± 23.6	0.000*
	복지 후생시설 열악	62.5± 23.6	57.8± 24.9	0.029*
	불분명한 업무한계	56.9± 25.1	50.2± 27.0	0.007*
	업무수행의 자율성 부족	55.6± 24.5	48.6± 26.0	0.002*
	급여수준	50.3± 23.6	46.2± 24.2	0.053
	작업환경	67.1± 31.5	62.0± 24.3	0.049*
	승진기회의 부족	65.7± 26.7	63.6± 53.1	0.581
요인2 직무과중 및 시간압박감	일요일 및 공휴 휴무부족	53.5± 28.2	53.6± 30.5	0.996
	신체적 건강	54.9± 27.8	61.3± 30.2	0.021*
	잦은 연장근무	51.1± 26.2	51.3± 26.3	0.939
	과다한 업무량	69.7± 23.3	68.0± 23.8	0.396
	불규칙한 근무시간	58.3± 28.7	59.4± 29.7	0.673
	직무순환 기회 부족	38.0± 26.4	39.9± 29.7	0.475
요인3 대인관계 및 의사소통 문제	상사와의 관계	40.0± 24.4	36.9± 25.2	0.153
	상사의 지도방식	44.8± 25.8	41.5± 25.8	0.153
	능력 불인정	52.6± 22.6	47.8± 25.6	0.028*
	동료와의 관계	30.6± 22.0	30.9± 22.5	0.866
	의견수용이 안됨	44.8± 21.9	42.5± 24.7	0.317
요인4 역할긴장 및 보호성	과중한 책임량	39.3± 23.0	38.7± 25.8	0.794
	의사와의 관계	42.8± 25.2	37.0± 25.5	0.019*
	간호업무변화에 따른 수행능력	29.0± 18.8	30.7± 22.7	0.397

* P<0.05 § 평균 ± 표준편차

7. 이직 유형의 관련요인 판별분석

자발적 이직과 비자발적 이직을 결정하는 관련 요인을 파악하기 위하여 단계별 판별분석을 시행한 결과, 자발적 이직 및 비자발적 이직에 관여하는 기여도가 높은 변수는 결혼상태, 업무권한 및 자율성 부족 요인과 직무과중 및 시간 압박감, 교육수준, 변경노력여부의 순으로 이들 5개의 변수가 유의하게 이직의 유형에 영향을 미치고 있음을 알 수 있었다(표 12). 즉, 미혼일수록 업무권한 및 자율성 부족을 많이 느낄수록, 교육수준이 높을수록, 변경노력의 경험이 있을 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 변경노력이 없는 경우, 그리고 직무과중 및 시간 압박감을 많이 느낄수록 비자발적 이직과 관련성이 있었다.

표 12. 이직 유형에 대한 판별분석 결과

변 수 명	비표준화된 판별함수계수	표준화된 판별함수계수	Wilk's Lamda	F	P
결혼상태	1.716	.740	.891	49.50	.000
업무권한 및 자율성 부족	.005	.600	.865	31.69	.000
직무과중 및 시간 압박감	-.005	-.544	.832	27.12	.000
교육수준	.278	.265	.821	21.94	.000
변경노력	-.476	-.236	.813	18.46	.000

다음은 판별함수(discriminant function)를 이용하여 주어진 관측치를 각 집단에 분류하기 위한 분류함수식(classification function)을 아래와 같이 도출하였다.

$$(1) \text{자발적 이직} = -26.50 + 8.406(\text{결혼상태}) + 2.688(\text{교육수준}) \\ + 8.335(\text{변경노력}) + 0.027(\text{요인 1}) + 0.014(\text{요인 2})$$

$$(2) \text{비자발적 이직} = -23.86 + 6.714(\text{결혼상태}) + 2.414(\text{교육수준}) \\ + 8.805(\text{변경노력}) + 0.023(\text{요인 1}) + 0.019(\text{요인 2})$$

아래의 <표 13>은 5개의 변수의 비표준화 계수를 기초로 자발적 이직과 비자발적 이직을 판별함수식에 의해 분류해 본 다음 이것을 연구 대상자들의 실제집단과 비교한 분류결과표이다. 총 267명의 자발적 이직 중 232명(86.9%)이 자발적 이직자로, 162명의 비자발적 이직자 중 79명(48.8%)이 비자발적 이직자로 각각 재분류되어, 이들 5개의 변수를 이용해 자발적 이직 및 비자발적 이직에 대한 분류의 정확도는 72.5%였다.

표 13. 이직유형에 대한 판별분석 재분류 결과

		이직요인그룹	예측 집단		계
			자발적 이직	비자발적 이직	
실제집단	수	자발적 이직	232	35	267
		비자발적 이직	83	79	162
	%	자발적 이직	86.9	13.1	100
		비자발적 이직	51.2	48.8	100

* 실제 집단의 72.5%가 정확하게 분류됨

V. 고 찰

1. 일반적 특성

이 연구는 간호사들의 직무스트레스에 초점을 두어 이직 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 이직율을 보였다. 이는 연령과 이직과의 연관성이 발견된 기존의 연구 결과와 일치하였다(McClosky, 1974; Price, 1977; Seybolt, 1978; Bluedorn, 1982; 허혜경, 1982; 강현숙, 1984; 김선애, 1985; 김계정, 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 김계정(1986)의 연구에서와 같이 이직과정연구에 다변수적 접근이 요구됨을 시사한다.

결혼 상태에 따라 살펴보면, 미혼자가 기혼자에 비해 이직율이 높았으나, 이는 연령과 관련시켜 볼 때 결혼이라는 변수가 작용하며, 미혼자가

기혼자에 비해 새로운 것에 대해 도전하고 싶은 욕구가 강하기 때문인 것으로 해석된다.

McCloskey(1974), 박세남(1976), Weisman 등(1981), 허혜경(1983), 김계정(1986)등의 연구에서는 미혼자군이 기혼자군보다 이직 및 이직의사가 유의하게 높았는데 이러한 결과는 미혼자들이 기혼자들에 비해 상대적으로 재취업의 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, 강현숙(1984)의 연구에서도 가족을 돌볼 책임이 있는 경우 이직의사가 높은 것으로 보고 되었다.

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 이직율이 낮을 수 있다. 이러한 결과는 학력이 직무불만족 및 이직의도에 영향을 미친다는 허혜경(1982)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 보기에선 문제점이 도출될 수 있다 (Moble, 1982).

총근무기간을 비교한 결과 자발적 이직이 비자발적 이직에 비하여 짧았으며, 이러한 차이는 통계학적으로 유의하였다. 간호사를 대상으로 한 우

육자 등 (1972)의 연구와 허혜경(1982)의 연구에서도 근속년수 3-5년 된 간호사들의 이직이 가장 높았다고 보고 되고 있다. 이 시기는 가장 간호업무에 숙련되고 열심히 일할 시기이므로 이 집단에 속한 간호사들의 이직은 간호인력 관리 상 심각한 문제로 대두된다.

Mangione(1973)는 근속년수가 단일 이직 예측요소로는 제일 좋다고 주장하였으며, 김계정(1986)은 근속년수가 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 등, 1981; Bluedorn, 1982; 강현숙, 1984; 김선애, 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. 박춘화(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.

2. 이직 유형에 따른 직무 스트레스 요인

간호사들이 임상에서 경험하는 스트레스가 높을수록 근무 불만족, 소진 경험, 결근율, 이직의도 및 이직율이 높으며 동기부여나 업무수행과 환자 간호의 질이 낮아진다고 보고 되어(Gusrafson 등, 1992) 이직의 결정주체가 누구인가에 따라 자발적인 이직과 비자발적인 이직으로 구분하여 직무 스트레스 요인을 살펴보았다.

신유근(1994)과 박우순(1996)의 연구에서는 조직 전체 요인, 작업환경 요인, 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 간호관리자의 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 간호관리자의 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 자

율성 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. 김종재(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(신유근, 1994), 허혜경(1983)과 김선애(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.

김조자 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 전문 직업관의 부족으로 보았는데, 이 연구에서는 직무 스트레스 관련 요인에만 국한하여 간호 전문직으로서의 직업관에 대한 직무 요인 분석이 부족하였다.

판별분석 결과, 미혼일수록 업무 권한 및 자율성 부족의 점수가 높을수록 교육수준이 높을수록 변경노력이 있을 경우, 그리고 직무과중 및 시간 압박감의 점수가 낮을 경우 자발적 이직의 가능성을 높이는 것으로 보였다. 즉, 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 (이은주, 2003) 간호인력 관리에서 이직관리가 강조되는 것은, 간호사의 높은 이직율로 인해 신규간호사를 채용해야 하는데 드는 비용지불이 엄청 나며, 환자 간호의 질 저하와 조직에 남아 있는 간호사에게 부정적 영향을 줄 수 있기 때문이다(Sullivan, 1992). 따라서 이직에 따른 과급 효과와 비용 면에서 볼 때, 간호사의 자발적 이직에 대한 효과적인 관리가 절실히 요청되고 있다.

이 연구는 이직과 관련하여 개인적 요소와 외적 환경변화에 대하여 고려하지 않았으며, 기존에 사용해 오던 설문지 자료를 이용하여 한 대학병원의 이직 간호사를 대상으로 연구를 시행하였다는 점에서 전체 간호사 이직의 일반화의 문제점이 제기될 수 있다. 그럼에도 불구하고 이 연구는 직

무 스트레스 하부 요인과 이직 유형 간의 관련성을 규명함으로써 이직 유형에 영향을 미치는 직무 스트레스 요인을 평가하였다는 점에서 중요한 의의를 갖는다고 볼 수 있다.

VI. 결론 및 제언

이 연구는 한 대학병원의 이직 간호사를 대상으로 이직에 미치는 관련요인을 규명하고 자발적 이직과 비자발적 이직으로 구분하여 이직에 미치는 위험 요인을 규명하기 위해 수행되었다. 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 전산처리하였으며, 간호사의 직무 스트레스와 이직 간의 관련성 비교를 위해 실수, 백분율, 산술 평균, 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.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

연구대상자는 총 553명으로 평균연령은 27.0세였으며, 기혼이 165명(29.8%), 미혼 385명(69.5%)이고 교육수준은 간호대학졸업(52.0%)이 가장 많았으며 이직 후 계획은 ‘타직장 근무’ (31.1%), ‘가정생활에 충실’(24.2%), ‘양호교사’(11.2%), 등의 순이었으며, 이직의 직접적인 요인은 ‘타 기관 취업’(47.0%)이 가장 높았고, ‘가정적 책임’(22.8%), ‘학업’(15.0%), ‘거주지 이동’(10.3%), ‘건강’(3.8%) 순이었다.

이직 유형으로 분류했을 때, 자발적 이직은 61.9%, 비자발적 이직은

37.9%였는데, 자발적 이직자의 평균연령이 통계학적으로 유의하게 낮았고, 총 근무기간을 비교한 결과 자발적 이직이 통계학적으로 유의하게 낮았다.

총 22개 문항을 통해 요인분석을 실시한 결과 4개의 요인으로 구분되었으며, 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 후생시설 열악, 불분명한 업무한계, 업무 수행의 자율성 부족, 작업환경 요인에 대한 항목은 자발적 이직이 통계적으로 유의하게 높았다.

이직유형별 관련 요인을 파악하기 위하여 단계별 판별분석을 시행한 결과, 이직 유형별 분류에 기여도가 높은 변수는 결혼상태, 업무권한 및 자율성 부족과 직무과중 및 시간 압박감, 교육수준, 변경노력여부이며, 미혼일수록 업무권한 및 자율성 부족을 많이 느낄수록, 교육수준이 높을수록, 변경노력의 경험이 있을 경우, 그리고 직무과중 및 시간 압박감에 대해 부담이 적을수록 자발적 이직의 가능성을 높이는 반면에 비자발적 이직은 기혼일수록 업무권한 및 자율성 부족에 대한 점수가 낮을수록(즉, 업무권한이나 자율성에 대한 불만이 적을수록), 교육수준이 낮을수록 변경노력이 없는 경우, 그리고 직무과중 및 시간 압박감을 많이 느낄수록 비자발적 이직과 관련성이 있었다.

이 연구결과를 기초로 다음과 같이 제언하고자 한다.

근무기간이 상대적으로 짧은 자발적 이직자 수를 줄이기 위해서는 직무

스트레스 요인 중 업무권한 및 자율성 부족을 개선시켜야 하는데, 이는 잠재력 발휘기회를 확대시키고, 교육기회를 제공하며, 복지 후생시설의 증대와 업무의 명확한 기준을 제시하고, 업무 수행의 자율성과 작업환경의 개선이 필요할 것으로 본다.

1) 인력관리 지표로 활용하기 위하여 이직 유형에 따른 직무 스트레스에 대하여 타당도와 신뢰도가 검증된 측정도구의 개발이 요구된다.

2) 이직 요인에 대한 설명력을 증가시키기 위하여 현직 간호사와 이직 간호사를 대상으로 한 직무 스트레스와 이직요인에 대한 후속 연구가 요청된다.

3) 자발적 이직율의 감소를 위해 자발적 이직과 관련성을 보인 ‘업무권한 및 자율성 부족’을 완화시키기 위하여 병원 당국의 행정적, 제도적 뒷받침이 수반되어야 하며, 이를 위한 구체적 방안으로 임상영역별 교육과정 개설과 전문간호사제도를 정착시키며, 간호업무에 대한 직무규정 및 평가체계를 개발하여 인사고과, 급여, 교육 및 연수기회 제공을 통한 보상이 이루어져야 하겠다.

참 고 문 헌

- 강규숙. 일 종합병원 간호사의 퇴직에 관한 연구. 대한간호. 1986;25(1):28-47
- 강현숙. 일부 종합병원 간호사의 이직의사요인에 관한 연구. 충남대학교 논문. 1985
- 김강옥. 직무요인과 직무외적요인이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향. 전남대학교 경영대학원 석사학위논문. 1996
- 김경희. 이직에 영향을 미치는 요인에 관한 연구:-복합운송업체를 중심으로- 고려대학교 석사학위논문. 1990
- 김계정. 이직결정과정모형에 관한 실증적 연구. 고려대학교 석사학위논문. 1986
- 김매자, 구미옥. 간호사사 근무 중에 경험하는 스트레스측정을 위한 도구 개발연구. 대한간호학회지. 1984;14(2):28-37
- 김문석. 전직에 영향을 미치는 직무요인에 관한 연구. 고려대학교 석사학위논문. 1980
- 김미영. 간호사 이직대책에 관한 연구. 이화교육논총. 2002;27(1):137-147
- 김선애. 임상간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인분석. 이화여자대학교 석사학위논문. 1985
- 김영미, 박성애. 임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구. 간호학논문집. 1995;9(1):47-32
- 김인숙, 이명하, 자금성, 하나선. 최신간호관리학. 현문사. 2000

- 김조자, 박지원. 간호사의 이직결정과 관련요인에 관한 연구. 대한간호학회지.
1991;21(3):383-395
- 김중재, 박성수. 인적자원관리. 법문사 1997
- 문신애. 임상간호원의 직무만족과 이직의사의 상관관계에 관한 연구. 경희대
학교 석사학위논문.1992
- 박성석. 임상간호사의 스트레스, 소진 및 직무만족에 관한 연구. 한양대학교
행정대학원 석사학위논문.1995.
- 박우순. 조직관리론. 법문사.1996
- 박은주. 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인. 아주대학교 석사학위논문.
2000
- 박춘화. 응급실 간호사의 근무 중 스트레스와 간호업무 수행과의 관계. 계명
대학교 교육대학원 석사학위논문.1998
- 박영배, 김명숙. 병원조직에서 직무특성이 간호사의 직무만족과 조직몰입에
미치는 영향. 인사관리연구.1999;23(1):221-246
- 박성애, 윤순녕. 직무 만족 측정 도구개발. 대한간호학회.
1992;22(3):316-324
- 박현숙. 간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와와의 관계. 연세
대학교 석사학위논문.2002
- 신유근. 인사관리. 서울 경문사.1991
- 안미경. 간호사의 직무스트레스가 건강실천행위에 미치는 영향. 연세대학교
석사학위논문.2003
- 어금숙, 허혜경, 김기경, 조용자, 김은희, 김순자. 병원 간호사의 직무특성 및
직무만족과 이직의도와와의 관계. 임상간호연구.2004;9(2) :81-92

- 엄광섭. 지방 공무원의 직무스트레스가 이직충동에 미치는 영향에 관한 연구.
조선대학교 석사학위논문.2001
- 오미정. 임상간호사의 이직경험. 기초과학연수논문집.1998;8(1) :441-464
- 윤미숙, 김진선, 류소연, 김기순. 간호사의 이직의도와 관련요인. 조선대학교
의대논문집.2002;27(1): 1-10
- 윤영미. 가정전문간호사의 직무스트레스와 사회심리적 스트레스에 관한 연
구. 연세대학교 석사학위논문.2003.
- 이강순. 이직간호사와 현직간호사의 소진과 사회적 지지의 관계. 연세대학교
석사학위논문.1990
- 이경미. 임상간호사의 직무스트레스와 조직몰입. 고신대학교 석사학위논
문.1997
- 이명하. 임상간호사의 업무스트레스에 관한 논문분석.성인간호학회지
1996;8(1):180-200
- 이명하, 안청자, 김기미. 임상간호사의 업무스트레스와 소진정도에 관한 연구.
중양의학.1989;54(7):455-467
- 이상미. 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직
의도에 미치는 영향. 대한간호학회지.1995;25(4) :790-806
- 이영자. 임상간호사의 이직양상과 요인에 관한 조사연구. 한양대학교 행정대
학원 석사학위논문.1991
- 이은주. 종합병원 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인분석. 한양대학교
행정대학원 석사학위논문.2003
- 이향란. 병원근무자의 스트레스에 관한 연구. 연세대학교 보건대학원 석사학
위논문.2003

- 이혜진, 김숙녕, 손인순, 한상숙. 간호사의 특성이 직무만족도에 미치는 영향. 간호행정학회지.1999;6(1):5-17
- 임상간호사회 사업보고서.2001-2003
- 장세진. 우리나라 근로자들의 직무 스트레스 현황 및 실태. 대한예방의학회지 춘계심포지엄.2002;9-36
- 한국보건의료관리연구원. 의료의 질향상.1996
- 허혜경. 임상간호원의 이직반응에 미치는 제 요인에 관한 연구. 연세대학교 석사학위논문.1983
- 홍근표. 간호사의 소진경험에 관한 분석적 연구: 개인적 특성, 업무와 스트레스, 사회적 지지와의 관계. 연세대학교 대학원 박사학위논문.1984
- Adams A, Bond S. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. J Adv Nurs 2000;32(3) :536-543
- 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 Health J 1998;24:219-228
- Blegen MA, Vaughn TE, Goode CJ. Nurse experience and education: effect on quality of care. J Nurs Adm 2001;31(1):33-39
- 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
- Carol S. Weisman, Cheryl S. Alexander, Gary A. Chase. Determinants

of Hospital Staff nurse Turnover. *Med Care* 1981;29(4):431-443

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

Gillies DA. *Nursing management ; a systems approach*. Philadelphia 1994

Gustafson D, Dushene P, Baker L. *Stress and time management*. Addison-wesley. 1992:200-211

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

Hospital and Healthcare Compensation Service. *Hospital Salary and Benefits Report 2000-2001*.

Ingersoll GL, Olsan T, Drew-Cates J, DeVinney BC, Davis J. Nurses' job satisfaction, organizational commitment and career intent. *J Nurs Adm* 2002;32:250-263

Ito H, Eisen SV, Sederer LI, Yamada O, Tachimori H. Factors affecting psychiatric nurses' intention to leave their current Job. *Psychiat Serv* 2001;52(2):232-234.

Jones CB. Staff nurse turnover costs: a conceptual model. Part 1. *J Nurs Adm* 1990;20(4):18-23

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: 277-288

- Larrabee JH, Janny MA, Ostrow CL. Predicting registered nurse job satisfaction and intent to leave. *JONA* 2003;33:271-283
- 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. *NDMHS* 1987;33(1):3-20
- Oakland NJ. Hospital and healthcare compensation service. 2000
- Peter PM, Janssen, de Jonge J, Bakker AB. Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *J Adv Nurs* 1999;29(6):1360-1369.
- Rambur B, Palumbo MV, McIntosh B, Mongeon J. A statewide analysis of RNs' intention to leave their position. *Nurs Outlook* 2003;51:182-188
- 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;20:443-452
- Ronald W, Wilson, White EL. Changes in Morbidity, Disability and Utilization Differentials between the Poor and the Nonpoor: Data from the Health Interview Survey: 1964 and 1973. *Med Care* 1977;15(8):636-646.
- Seybolt JW, Pavett C, Walker DD. Turnover among nurse. *JONA* 1978;8:4-9

Sjoberg A, Sverke M. The interactive effect of job involvement and organizational commitment on job turnover revisited: A note on the mediating role of turnover intention. *Scand J Psychol* 2000;41:247-252.

Weisman CS, Alexander CS, Chase G. Job satisfaction among hospital nurses: a longitudinal study. *Health Serv Res* 1980;Winter

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

Tai TW, Bame SI, Robinson CD. Review of nursing turnover research, 1977-1996. *Soc Sci Med* 1998;47(12)1905-1924.

부 록

이직자용 설문지

작성일 : _____년 _____월 이직예정일 : _____

1. 연령? 만 _____세
2. 본 병원 발령일? _____년 _____월 _____일
3. 간호학과 졸업연도? _____년
4. 결혼 상황? 기혼 _____ 미혼 _____
5. 학력?
 - _____ 1) 전문대학 졸업
 - _____ 2) 방송통신대학 졸업(이수중)
 - _____ 3) 간호학과(대학) 졸업
 - _____ 4) 대학원 졸업(이수중)
6. 본 병원에 취직 후 근무한 장소 및 각 근무장소에서의 직위와 근무기간은?

순 서	근무장소	근무기간	직 위
첫 번째		개월	
두 번째		개월	
세 번째		개월	
네 번째		개월	
다섯번째		개월	

7. 본 병원에 근무하면서 다른 직장으로 옮기려고 노력한 적이 있습니까?

_____ 예 _____ 아니오

- 7-1. '예'일 경우 어떤 직장(직업)이었습니까?

_____ 1) 산업체 의무실 _____ 2) 양호교사 _____ 3) 타병원 간호사
_____ 4) 조교나 교수 _____ 5) 기타 _____

8. 이직해야겠다는 생각은 언제부터 가지고 계셨습니까?

- ___ 1) 취직후 3개월 미만 ___ 2) 취직후 1년 미만
___ 3) 결혼후 ___ 4) 첫째 아이 임신, 분만 후
___ 5) 둘째 아이 임신, 분만후 ___ 6) 기타 _____

9. 병원을 이직하고 싶은 생각이 들었을 때 직속상사와 상의해 보셨습니까?

___ 예 ___ 아니오

9-1. '예'일 경우 :

- 상의할 때 상사의 태도는? ___ 1) 인간적이었다.
 ___ 2) 사무적이었다.
·상의한 결과는? ___ 1) 다시 고려해 보기로 하였다.
 ___ 2) 이직서를 내기로 하였다.

9-2. '아니오'일 경우 :

- 이직의사에 대해 병원직원 중 누구와 제일 먼저 상의하였습니까?
 ___ 1) 동료 ___ 2) 다른 부서의 상사
·직속상사에게는 언제 이직의사를 밝히셨습니까?
 이직서를 제출하기 _____개월 전

10. 직장생활 중 공적인 문제로 어려움을 겪었을 때 주로 누구와 상의하였습니까?

- ___ 1) 가족 ___ 2) 직장 동료
___ 3) 직장 상사 ___ 4) 기타 _____

11. 직장생활을 하는 중 사적인 문제로 어려움을 겪었을 때 주로 누구와 상의하였습니까?

- ___ 1) 가족 ___ 2) 직장 동료
___ 3) 직장 상사 ___ 4) 기타 _____

다음은 이직을 결정하는데 영향을 미칠 수 있는 요인들을 모두 열거한 것입니다. 귀하의 경우 병원을 그만두기로 결정하는데 아래의 각 요인들이 얼마나 영향을 주었는지를 100점 만점으로 생각하시어 귀하의 생각과 일치되는 점수 칸에 “✓”로 표시해 주십시오.

항 목	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> 전혀 영향을 주지 않았다 ←-----> 절대적인 영향을 주었다 </div>										
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1. 과도한 업무량											
2. 승진 기회의 부족											
3. 급여수준											
4. 상사와의 관계											
5. 작업환경											
6. 복지후생시설											
7. 능력 불인정											
8. 잠재력 발휘 기회											
9. 과중한 책임량											
10. 동료와의 관계											
11. 상사의 지도방식											
12. 업무수행의 자율성 부족											

항 목	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> 전혀 영향을 주지 않았다 ←.....→ 절대적인 영향을 주었다 </div>										
	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
13. 의견 수용이 안됨											
14. 의사와의 관계											
15. 교육기회의 부족											
16. 남편에 대한 책임과 의무											
17. 출·퇴근 소요시간											
18. 불분명한 업무한계											
19. 자녀양육의 어려움											
20. 불규칙한 근무시간											
21. 신체적 건강											
22. 잦은 연장근무											
23. 간호업무 변화에 따른 수행능력											
24. 일요일 및 공휴휴무 부족											
25. 직무순환 기회 부족											
26. 간호직에 대한 적성											
27. 간호직에 대한 사회인식											
28. 환자·보호자와의 관계											
29. 타부서와의 관계											

면담일지

1. 근무 중 가장 힘들었던 경험

2. 간호부에 하고 싶은 이야기

면담일시 : 20 . . .

면담자 : _____

ABSTRACT

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

Eun Hee Lee

Department of Occupational health

Graduate School of Public Health

Yonsei University

(Directed by Professor Jong uk Won, MD. Ph.D)

This study was performed to investigate the relationship between job stress and the type of turnover of registered nurses in a university hospital. Turnover was dichotomized as voluntary vs involuntary. A total of 553 registered nurses who left the hospital from 1994 to 2005 were surveyed, and the interview record and a self-administered questionnaire were completed at the time of the turnover were used to assess the relationship. Job stress was categorized into four subscales (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. All

statistical analyses was used using the SPSS(version 11.0).

Obtained results are as follows;

First, The direct cause of the turnover was to get a new job, and the people who were categorized as voluntary turnover were younger and shorter than those who were categorized as involuntary turnover.

Second, in the result of discriminant analysis, the determinant factors affecting the type of the participants' 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 change the job. The voluntary turnover was associated with marital status (single), insufficient work authority and lack of autonomy, high educational background, the intention to change the job, and low work overload and time urgency.

In conclusion, job stress was a crucial role in the turnover of the registered nurses, and some job stressors like insufficient work authority and lack of autonomy, and work overload and time urgency were more related to the type of the turnover. This results indicate that the management program or job redesign to eliminate or reduce job stressors which lead to the turnover such as insufficient work authority and lack of autonomy, and work overload and time urgency should be made, and enhance the opportunity to develop their carriers. It is required that further research to

elucidate the specific job stressors affecting the turnover of the registered nurses should be investigated.

Keywords : job stress, turnover, voluntary turnover, involuntary turnover