

보건학 석사학위논문

신규 간호사의 이직의도와
직무스트레스, 직무만족과의 관계

2009年 6月

연세대학교 보건대학원

병원경영학과

변 은 숙

신규 간호사의 이직의도와
직무스트레스, 직무만족과의 관계

연세대학교 보건대학원

병원경영학과

변 은 숙

신규 간호사의 이직의도와
직무스트레스, 직무만족과의 관계

지도교수 고 일 선

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함

2009年 6月

연세대학교 보건대학원

병원경영학과

변 은 속

변은숙의 보건학 석사학위 논문을 인준함.

심사위원 인

심사위원 인

심사위원 인

2009年 6月

연세대학교 보건대학원

감사의 말씀

논문의 완성을 앞두고 최선을 다했음에도 좀 더 잘하지 못한 아쉬움이 밀려오지만 저의 부족함을 깨달을 수 있었고, 연구 활동에서 얻은 귀중한 경험은 앞으로 저의 모든 분야에 큰 힘이 되어 줄 것으로 믿습니다.

본 논문이 완성되기까지 바쁘신 중에도 세심한 지도와 배려를 아끼지 않으신 고일선 교수님께 진심으로 감사드리며 많은 지도와 도움을 주신 이태화 교수님과 권인숙 선생님께도 깊은 감사드립니다.

대학원 과정 내내 지식의 나무와 숲을 볼 수 있도록 따뜻하게 이끌어 주시고 격려를 아끼지 않으신 유승흠 교수님께 깊은 존경과 감사를 드립니다.

내 인생에 있어서 올바른 사회생활의 시작이었으며, 많은 희로애락이 있었고 지금도 이곳에서 일 할 수 있다는 것이 너무도 자랑스러운 내가 사랑하는 세브란스 병원의 모든 교직원 여러분께도 감사를 드립니다.

특히 최고의 병원운영을 위한 빈틈없는 일정 속에서도 배움의 기회를 주시고 깊은 배려와 후원을 해주신 이상미 간호 부원장님과 가끔 가슴속 깊이 스며드는 감동의 어록을 보내 주시고 언제나 본보기가 되어주시는 지혜로우신 손주은 수석부장님께 머리 숙여 감사드립니다.

무조건적인 믿음과 사랑으로 격려해 주시며 사랑과 열정이 넘치시는 김덕희 어린이병원 원장님께 존경과 감사드리며, 따뜻하고 정이 넘치는 어린이병원의 간호팀을 위해 애쓰는 김경희 간호팀장님과 파트장 선생님들 한 분 한분께도 감사드립니다.

설문조사에 응해주신 신규간호사님과 설문지 배부와 수집을 도와주신 파트장님(수간호사님)께도 감사드립니다.

학위과정 내내 서로를 격려해주고 언제나 우리만의 스터디 시간을 갖으

면서 우의를 돈독히 하였던 대학원 동기 여러분은 평생 잊지 못할 것입니다.

튼튼한 동료이자 친구이며 후원자인 전연실, 임종순, 정복의, 강성숙 선생님과 멀리서 뜨거운 마음으로 응원해준 친구 정복, 혜숙, 정혜에게도 사랑과 감사의 말을 전하며 앞으로도 풍요로운 시간들을 함께 할 수 있는 즐거움과 우정을 기대합니다.

부족한 저를 믿고 따라주며 열심히 맡은 일에 최선을 다해준 47명동의 사랑스런 천사들 남기, 정희, 동은, 은주, 경숙, 정배, 정연, 태희, 영희, 경화, 진영, 성애, 소연에게 너무나 고마운 마음을 전하며, 어린이병원 개원시 너무도 힘들고 지쳐 있을 때 서로 격려하며 도와준 사랑하는 외래 식구들께도 감사드립니다.

인생의 바람막이로 언제나 변함이 없고 고마운 시댁의 최정자, 화자, 미자, 순희, 순영언니 그리고, 시 아주버님과 형님께 감사를 드립니다.

멀리 미국에서 직장생활의 어려움과 건강을 염려해주는 한결같은 언니, 오빠 가족, 그리고 항상 자식 걱정으로 노심초사하며 기도하는 어머니와 하늘나라에서 “그래! 우리 은숙이 최고다!” 라며 좋아하실 보고픈 아버지께 말로 다할 수 없는 그리움과 감사를 전합니다.

끝으로 학업에 전념할 수 있도록 묵묵히 뒷바라지를 해준 가슴이 따뜻한 사랑하는 남편 최원해씨와 늘 바쁘다는 이유로 잘 보살피 주지도 못했는데 너무도 의젓하고 건강하게 잘 자라준 잘생긴 사랑스런 아들 은혁이와 머리 아파 괴로워하면서도 이 세상에서 엄마가 제일 좋다며 하루에도 수백 번씩 “엄마 사랑해요” 하며 뽀뽀를 아끼지 않았던 하늘나라에 있는 둘째 아들 아기 천사 수혁이에게 미안하다는 말과 함께 이 논문을 바칩니다.

2009 년 6 월

변 은 숙 올림

차 례

표 차례	iii
국문요약	iv
I. 서 론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
3. 용어의 정의	4
II. 문헌고찰	6
1. 이직의도	6
2. 간호사의 직무스트레스	8
3. 간호사의 직무만족	12
4. 이직의도와 직무스트레스, 직무만족과의 관계	15
III. 연구방법	18
1. 연구 설계	18
2. 연구 대상	18
3. 연구 도구	18
4. 자료 수집 방법 및 절차	20
5. 자료처리 및 분석방법	20

IV. 연구 결과	22
1. 대상자의 일반적인 특성	22
2. 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족 정도	25
3. 이직의도, 직무스트레스, 직무만족과의 관계	31
4. 대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도의 차이	32
5. 대상자의 일반적인 특성에 따른 직무스트레스의 차이	34
6. 대상자의 일반적인 특성에 따른 직무만족의 차이	36
7. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인	38
V. 논 의	39
VI. 결론 및 제언	46
참고문헌	50
부록	59
영문초록	65

표 차 례

표 1. 대상자의 일반적인 특성 분포	24
표 2. 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족 정도	25
표 3. 대상자의 이직의도 문항별 분포와 평균	26
표 4. 대상자의 직무스트레스 문항별 분포와 평균	28
표 5. 대상자의 직무만족 문항별 분포와 평균	30
표 6. 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족과의 상관관계	31
표 7. 대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도의 차이 검증	33
표 8. 대상자의 일반적인 특성에 따른 직무스트레스의 차이 검증	35
표 9. 대상자의 일반적인 특성에 따른 직무만족의 차이 검증	37
표 10. 이직의도에 영향을 미치는 요인 파악을 위한 단계적 중회귀분석 결과	38

국 문 요 약

신규 간호사의 이직의도와 직무스트레스, 직무만족과의 관계

본 연구는 신규 간호사의 이직의도를 파악하고 직무스트레스, 직무만족과의 관계를 알아보기 위한 서술적 상관관계 연구로 2009년 3월 16일에서 4월 7일 사이에 서울, 경기, 인천 소재의 700병상 이상 2개 대학병원과 1개 종합병원에서 근무한지 12개월 미만의 간호사 212명을 대상으로 구조화된 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다.

수집된 자료는 SPSS 12.0 통계 프로그램을 사용하여 전산통계 처리하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족 정도는 평균과 표준편차로 분석하였고 각 문항은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족과의 관계는 Pearson의 상관관계 분석을 사용하여 분석하였으며 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도, 직무스트레스, 직무만족은 t-test, ANOVA로 분석하였다. 또한 이직의도에 영향을 미치는 요인은 단계적 중회귀분석을 하였다.

본 연구의 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 이직의도 점수는 총 16점 만점에 평균 9.04점으로 이직의도가 약간 높았으며, 연구 대상자의 32%가 이직할 생각을 가지고 있었으며, 19.4%는 현 직장에 근무하면서 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있었다.

직무스트레스는 총 75점 만점에 평균 점수는 47.57점으로 직무스트레스가 약간 높았다. 대상자의 97.6%가 간호업무 수행 시 실수했을 때 직무스트레스가 가장 높았으며, 그 다음은 95.3%가 적절한 간호 수행을 위한 전문지식과 기술이 부족하다고 느낄 때 스트레스가 높았다.

직무만족은 총 100점 만점에 평균점수는 66.77점으로 직무만족도 약간 높았다. 대상자의 93.3%가 업무가 매우 바쁠 때 다른 간호사들과 기꺼이

서로 도우며 일할 때 가장 직무만족이 높았으며, 그 다음은 86.7%가 지금 내가 하고 있는 일은 정말 중요한 일이라고 생각할 때 직무만족이 높았다.

둘째, 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족과의 관계에서는 이직의도와 직무스트레스는 양적 상관관계를 보였으며($r=.224, p < 0.01$), 이직의도와 직무만족 간에는 음의 상관관계를 보였고($r=-.406, p<0.01$), 직무스트레스와 직무만족 간에도 음의 상관관계를 보였다($r=-.225, p<0.01$).

셋째, 대상자의 일반적 특성에서 희망부서 배치여부($t=2.121, p<0.05$)와 현부서 경력($t=4.12, p<0.05$)은 이직의도와, 첫 직장($t=-2.03, p<0.05$)과 희망 휴무일에 휴무가능($t=3.91, p<0.05$)은 직무스트레스와, 종교 ($t=3.28, p<0.01$)와 희망 휴무일에 휴무가능($t=6.02, p<0.05$)과는 직무만족이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉 대상자가 희망하는 부서에 배치된 경우 이직의도가 높았고, 현부서에 경력에 있어서는 6개월 미만보다 10개월 이상에서 이직의도가 높았다, 첫 직장이 아닌 경우가 직무스트레스는 낮고 대상자가 희망하는 휴무일에 휴무가 불가능한 경우 직무스트레스가 높았으며, 종교가 있는 경우와 희망 휴무일에 휴무를 할 수 있는 경우 직무만족이 높았다.

넷째, 이직의도에 영향을 미치는 변수로는 직무스트레스, 직무만족, 현부서 경력으로 이직의도의 18%를 설명하였다. 특히 직무만족은 이직의도의 15%를 설명하였다.

결론적으로 대상자인 신규 간호사들의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족도는 모두 약간 높았다. 특히 대상자의 1/3 정도가 이직의도를 가지고 있었고, 간호업무 수행시 실수했을 때 직무스트레스가 가장 높았으며, 다른 간호사들과 기꺼이 서로 도우며 일할 때 직무만족이 가장 높았다. 또한 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높았으며, 직무만족도가 높을수록 이직의도는 낮았다. 신규 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 현부서 경력, 직무스트레스, 직무만족이었으며 특히 직무만족이 신규 간호사의 이

직의도에 가장 영향을 미쳤다.

따라서 간호사의 이직의도와 직무스트레스를 낮추고, 직무만족을 높이기 위한 심도 있는 내부 마케팅 전략을 세워 새로운 환경에 도전하는 신규 간호사의 조기 이직을 막을 수 있는 효율적인 인력관리가 필요하다.

핵심되는 말 : 이직의도, 직무스트레스, 직무만족

I. 서론

1. 연구의 필요성

21세기 우리나라 병원의 경영은 전략적 과제가 너무도 많지만 조직의 목적 달성을 위해 내부고객 만족을 통한 참여 유도와 병원지출의 40~ 50%를 차지하는 인건비를 고려한다면 인적자원을 효과적이고 효율적으로 활용하는 체계적인 인적자원 관리가 절실하다(유승흠, 2006). 특히 병원인력의 약 45.7%(통계청, 2007)를 차지하고 있는 간호 인력은 환자와 가장 밀접한 상태에서 서비스를 제공하므로 간호 인력 관리의 효율성은 병원 경영관리에 있어 더욱 중요시 되고 있다.

간호사의 이직은 인력자원의 측면에서 큰 손실이 될 수 있다(김명화, 1997). 최근 인구의 고령화, 만성퇴행성 질환자 증가와 더불어 양질의 간호를 수행하기 위한 방안으로 간호 관리료 차등제가 실시됨에 따라 간호사의 인력이 많이 필요한데 의료기관의 85%가 적정한 간호 인력을 확보하지 못하고 있는 실정이다(건강보험심사평가원, 2007). 여기에 국내 35개 병원을 대상으로 조사한 국내 간호사의 평균 이직률은 15.8%(병원간호사회, 2007)로 이는 보건 및 복지사업 종사자의 이직률 2.16%(통계청, 2007)와 비교했을 때 간호사들의 이직이 월등히 높음을 알 수 있다. 특히 입사 후 1년 이내의 신규 간호사의 이직 사례가 점차 증가하고 있는 실정이다(이호경, 2005). 2003년 ICN 컨퍼런스에서 발표된 미국, 캐나다, 영국, 독일, 뉴질랜드 등 5개국 585개 병원의 간호사를 대상으로 한 연구결과에서도 17~39%가 1년 안에 병원을 떠날 생각을 하였으며, 이중 30세 이하가 27~57%를 차지하였다고 한다. 김정희와 박성애(2002)의 연구결과에서도 입사 후 1년

이내에서 2년 사이의 간호사가 가장 이직의도가 높은 것으로 제시하고 있다.

간호사의 잦은 이직은 양질의 인력확보를 위협하게 되고 새로운 인력의 선발, 훈련에 따른 막대한 비용을 지출해야 하므로 재정적으로 많은 경비가 소요되어 조직에 손실을 초래하게 되며 직원의 사기 저하와 팀의 기능을 저하시키고, 관리능력을 저하시키게 된다(김인숙, 이명하, 하나선, 2003; Coomber, Barriball, 2007). 특히 신규 간호사의 이직은 1년간의 간호사 인력수요를 예측하여 선발한 간호사의 인력수급 계획에 차질을 초래하여 간호 관리상의 큰 손실을 가져온다(윤숙희, 2002). 이에 신규 간호사의 이직 관리가 절실히 필요하며 인력 관리는 입사 초기부터 이루어져야 함을 알 수 있다.

신규 간호사들은 졸업 후 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 갈등을 겪게 되어 이직의도를 가지게 된다. 간호사들은 병원에 고용된 첫 3개월 동안 간호사 경력 중 가장 높은 스트레스를 경험하며(Fisher & Connelly, 1989) 신규 간호사의 갈등과 좌절 및 스트레스는 이직의도와 연관이 있다(Mathews & Nunley, 1992). 신규 간호사는 간호 업무에서 요구되는 직무지식 및 기술, 3교대근무, 책임의 한계증가, 복잡 미묘한 대인관계 등 다양한 문제에 직면하게 되고(김문실 & 최순옥, 2003) 간호 지식과 기술 등에 대한 숙련성 부족으로 직무 스트레스가 높으며, 높은 직무스트레스는 직무 불만족을 초래하여 이직을 생각하게 한다. 시대적으로 요즘 신규 간호사들은 대부분 국민소득의 향상으로 경제적으로 풍요롭고 한 가정, 한 자녀 시대에 태어나 특별한 어려움 없이 귀하게 자라난 세대로 어렵고 힘든 일을 잘 못하며 위기 대처능력이 떨어져 업무상 갈등이나 직무 스트레스에 직면했을 때 이를 극복하려고 노력하지 않고 쉽게 직장을 포기

한다.

양질의 간호는 간호사 개인에게 주어진 업무를 효율적, 긍정적으로 수행할 수 있도록 하는 직무만족에 의해 좌우된다(송인숙, 2007; Li, & Lambert, 2008). 조직적인 측면에서 직무만족을 높이는 것은 이직률과 결근율을 감소시키고 원만한 인간관계 유지와 생산성을 증가시킨다(신유근, 2003; Li, & Lambert, 2008). 박경숙, 조정호와 김옥명(1995)의 신규 간호사 대상의 연구에서도 신규 간호사의 만족도를 주기적으로 점검하는 것이 필요하다고 하였다. 이와 같이 신규 간호사의 직무스트레스를 줄이고 직무만족도를 높여 우수한 간호 인력을 유지시켜 업무수행의 효율성 증진시키고 이직률을 감소시키는 것은 중요한 일이며, 신규 간호사의 효율적인 인적자원 관리를 위해 신규 간호사의 직무스트레스와 직무만족의 정도를 파악해 보고 이직의도와와의 관계를 분석해 볼 필요성이 있다고 생각한다.

실제 간호사의 이직의도에 관한 연구들은 많지만 신규 간호사 대상으로 한 연구는 중환자실 신규 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 관한 연구(양애선, 2008)와 신규 간호사의 성격특성과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와와의 관계(이호경, 2005) 등을 찾아볼 수 있었고 신규 간호사의 이직의도와 직무스트레스, 직무만족과의 관계를 분석한 연구를 찾아볼 수 없었다.

이에 본 연구는 새로운 환경에 도전하는 신규 간호사의 이직의도와 직무스트레스, 직무만족과의 관계를 분석하여 유능한 간호사의 조기 이직을 예방하고 효율적인 인적자원 관리 방안을 모색하는데 기초 자료를 제공하고자 시도하였다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 신규 간호사의 이직의도를 파악하고 직무스트레스, 직무만족과의 관련성을 규명하여 효율적인 인적자원 관리 방안을 마련하기 위한 기초 자료를 제공하기 위함이다.

구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 신규 간호사의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족의 정도를 파악한다.

둘째, 신규 간호사의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족간의 관계를 분석한다.

셋째, 신규 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도, 직무스트레스, 직무만족의 차이를 파악한다.

넷째, 신규 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명한다.

3. 용어의 정의

본 연구에서 사용한 용어의 정의는 다음과 같다.

1) 이직의도

(1) 이론적 정의

조직을 떠나려고 하는 의지를 지각하며 고려하고 있는 것이다(최기철, 2001).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 이직에 대한 생각의 구체성과 타 직장을 구하려는 노

력의 강도를 측정 한 김숙자(1992)가 이용한 “이직의도 측정도구”로 측정된 점수를 말하며 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다.

2) 직무스트레스

(1) 이론적 정의

직무로 인해서 생리적, 심리적, 사회적인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태이다(구미옥 & 김매자, 1984).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 구미옥과 김매자(1984)가 개발한 “간호사가 근무 중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구”로 측정된 점수를 말하며 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다.

3) 직무만족

(1) 이론적 정의

개인의 직무에 대한 호의적인 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 의미한다(신유근, 1997).

(2) 조작적 정의

본 연구에서는 Paula(1978)가 개발한 건강 요원의 직무만족 측정도구를 한창복(1996)이 간호 상황에 맞게 수정 보완한 것으로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 이직의도

넓은 의미의 이직은 근로자가 한 지역으로부터 다른 지역으로 이동하는 지역간 이동, 한 직업으로부터 다른 직업으로 전직하는 직업간 이동, 한 산업에서 다른 산업으로 이동하는 산업간 이동을 뜻하지만, 좁은 의미에서의 이직은 조직 구성원의 조직 외부로의 이동을 의미하며, 한 조직을 단위로 하는 인적 자원관리의 측면에서는 이러한 좁은 의미의 이직에 초점을 맞추게 된다(조보성, 1997). 조직과 개인의 관계에서 볼 때 조직은 보다 유능한 구성원을 확보하려고 하고 개인은 자신의 욕구를 가장 많이 충족시켜 주는 조직을 선호하게 된다. 이러한 관계가 서로 균형을 이루지 못할 때 이동이 이루어지게 되는데 이와 같은 인력은 임금, 승진, 근무환경 등 수준이 낮은 곳에서 높은 곳으로 이동하기 마련이다(신문형, 1998).

이직의도란 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나고자 하는 의도(어금숙등, 2004)로 신유근(1999)은 구성원이 현재의 조직으로부터 이탈하려는 의사나 의도가 얼마나 큰가를 의미한다고 정의하였고, 최기철(2001)은 조직을 떠나려고 하는 의지를 지각하며 고려하고 있는 것으로 정의하였다. 또한 Mobley(1982)는 이직이란 조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 조직 구성원자격을 종결짓는 것이라고 하였다.

이직은 긍정적인 결과와 부정적인 결과를 초래한다. 이직의 긍정적인 결과를 살펴보면, 이직은 조직분위기가 쇠신되고 새로운 관리기법이나 기술도입을 자극하고 불필요한 인력이 제거되는 기회를 갖게 된다는 것이다(신유근, 1991). 이직의 부정적 결과로는 신규직원의 모집, 선발, 훈련에 많

은 비용의 손실을 초래하며 동료 간호사의 사기를 저하시킨다는 것이다. 그래서 높은 이직률은 전문적 간호, 간호의 질, 환자를 위한 능력, 비용 면에 있어서 건강관리에 대한 주요한 문제가 대두되어 긍정적인 효과보다는 부정적인 영향이 더 크게 작용함을 알 수 있다(이은주, 2002).

이직을 하려는 간호사들의 경우 이직은 단순한 결정이 아니라 개별적인 과정들의 연속이다. 이직하려는 태도를 가지고 결정을 내리고 직접 행동에 옮기기까지 여러 단계로 나누어지며(Alexande, Lichtenstein, Oh, & Ullman, 1998) 개인적 상황의 변화, 직무스트레스, 직무 불만족 등의 간접적인 과정을 거친 뒤 실제 이직이 일어난다(Riggs & Rantz, 2001).

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것은 간호사의 이직률을 감소시키기 위하여 선행되어야 한다.

간호사들의 이직 및 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 살펴보면 개인적인 요인, 조직 전체 요인, 작업환경 요인, 직무내용 요인 등을 들 수 있다. 개인적인 요인으로는 연령, 근속기간, 직업적성, 개인의 성격 특성, 가족에 대한 고려, 결혼여부, 직위, 교육배경 등이 있다. 조직 전체 요인, 작업환경 요인, 직무내용 요인 등을 살펴보면 봉급, 승진의 기회, 조직몰입, 역할기대, 직무특성, 상급자의 관리유형, 직무만족 등을 들 수 있다. 봉급 및 승진의 기회는 고용인의 이직을 결정하는데 중요한 요인이다. 고용인들은 봉급이나 승진의 공정성이 결여되거나 기대감이 충족되지 않는 경우 불만족을 초래하여 이직의도를 가지게 된다(신유근, 1994). 허혜경(1982)과 김선애(1985)의 연구에서는 승진의 기회결여가 이직의 가장 높은 원인으로 나타났고 두 번째는 3교대근무, 즉 밤근무로 나타났다. 김숙자(1992)는 연구에서는 자율성, 보수, 업무요구도, 조직요구도, 인간관계, 직업적 긍지의 6가지 직무만족 요인과 이직의도와는 역 상관관계가 있다고 하였다. 그리

고 높은 직무스트레스는 질적 간호를 저해하고, 결근율을 증가시키며, 이직을 유발한다고 하였다(Stordeur, D'hoore, & Vandenberghe, 2001).

최근 신규인력들이 입사한지 얼마 지나지 않아 회사를 떠나 버리고 있다(이춘근, 2003). 2003년 ICN 컨퍼런스에서 발표된 미국, 캐나다, 영국, 독일, 뉴질랜드 등 5개국 585개 병원의 간호사를 대상으로 한 연구결과에서 17~39%가 1년 안에 병원을 떠날 생각을 하였으며, 김정희와 박성애(2002)의 연구결과에서도 입사 후 1년 이내에서 2년 사이의 간호사가 가장 이직의도가 높은 것으로 제시하고 있다. 이와 같이 입사한 지 얼마 지나지 않은 간호사들의 이직의도가 높은 것은 신규 간호사들은 졸업 후 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 갈등을 겪기 때문이다. 간호 업무에서 요구되는 직무지식 및 기술, 3교대근무, 책임의 한계증가, 복잡 미묘한 대인 관계 등 다양한 문제에 직면하게 되고(김문실 & 최순옥, 2003) 간호 지식과 기술 등에 대한 숙련성 부족으로 직무스트레스가 높으며 높은 직무스트레스는 직무 불만족을 초래하여 이직을 생각하게 한다.

이직 관리는 유능한 인재의 이직으로 인한 자원의 유출과 높은 교육비용을 감소시키고(길웅, 2006) 질적 간호를 통한 간호의 전문성 강화로 고객 만족시키기 위해 무엇보다도 중요함을 알 수 있다. 이에 신규 간호사의 인력 관리가 입사 초기부터 이루어질 수 있도록 이직의도를 파악 하여 관리하는 것이 필요하다.

2. 간호사의 직무스트레스

직무스트레스(Job stress)는 제 2차 세계대전 이후 산업화의 진전과 도시로의 인구집중, 제조업 분야의 발전으로 산업현장의 소외문제가 대두되어

1970년대에 이르러 산업현장의 문제해결을 위해 연구가 시작되었다(이승로, 2004).

현대인들은 일과 노동의 재생산의 과정을 통해 자신의 정체성을 확보하게 되고 보다 양질의 삶의 질을 실현시킬 수 있는 주요한 자원 중의 하나인 경제력을 제공받게 된다. 이 과정에서 스트레스는 현대인들이 제공받는 보상에 대한 파생물로서 어쩔 수 없이 경험하고 치러야 할 대가이다(장세진 & 양재모, 2005). 김남신(1992)은 불확실한 상황에서 더 중요한 의사결정을 내려야 하는 직무나 타인이나 기계에 대한 의존도가 높은 직무를 수행하는 직업인들은 높은 수준의 스트레스를 경험하게 되는데 의료계 종사자는 결과가 불확실한 상황에서 중요한 의사결정을 내려야 할 뿐 아니라 기계와 타인에 대한 의존도가 높기 때문에 비의료계 종사자보다 스트레스 증세가 나타날 가능성이 더 높으며 간호사는 스트레스로 인한 질병 발생률이 높은 직업인중의 하나라고 하였다.

직무스트레스란 업무상 요구사항이 근로자의 능력이나 자원, 바램(요구)과 일치하지 않을 때 생기는 유해한 신체적 정서적 반응이다(미국 국립산업안전 보건연구소, 1999), 또한 김매자와 구미옥(1984)은 간호사의 직무스트레스는 간호사라는 전문 직업인들에게서 직업으로 인하여 나타나는 개인적 스트레스를 말하며 간호사 업무로 인하여 생리적, 심리적, 사회적인 장애를 받을 정도로 부담을 느끼는 상태라고 정의하였다. 이와 같이 직무스트레스는 학자에 따라 매우 다양한 정의를 내리고 있으나 일반적으로 조직에서 구성원이 경험하는 직무와 관련된 모든 스트레스를 지칭하며 직무를 수행하는 과정에서 어쩔 수 없이 발생하게 되는 필연적이고 보편적인 특성을 갖는다(송인숙, 2007).

간호 전문직의 경우 의료수준의 발달 및 국민 소득수준의 향상과 병원 간호 조직의 규모의 팽창에 따라 복잡한 인간관계, 근무조건 및 간호 대상자의 변화, 많은 요구 등이 간호사에게 스트레스를 일으키는 것으로 알려져 있으며 간호 전문직이 다른 분야에 비해 더 많은 스트레스를 받는다고 한다(구미옥 & 김매자, 1985). 간호사의 직무스트레스는 업무상의 생산성과 효율성이 저하되고 의욕상실, 간호 대상자에 대한 무관심, 불친절 등을 야기시켜 환자에게 양질의 간호를 제공할 수 없을 뿐만 아니라 간호사 개인의 안녕을 위협하게 되어 정상적인 신체기능의 이상을 초래하고 간호 발전 저해와 병원경영에도 많은 손실을 가져온다(이혜정, 2002).

간호사의 스트레스 요인을 구미옥과 김매자(1984)는 업무량 과중, 전문 지식과 기술의 부족, 대인관계상의 문제, 의사와의 대인관계상의 갈등, 의사와의 업무상 갈등, 의료의 한계, 부적절한 대우, 상사와의 관계, 부적절한 보상, 부하직원과의 갈등, 부적절한 물리적 환경, 업무 외의 책임요인, 익숙지 않은 상황, 밤근무 등 15개 요인으로 분류하였고, Rizzo, Gilman과 Mersmann(1994)도 업무와 관련된 스트레스 원으로 과중한 업무량, 부서간의 갈등(의사소통의 어려움, 부서간의 협조 문제), 역할에 대한 좌절(부적당한 위치 및 권위성, 빈약한 감독의 지지 및 편애, 편견), 불충분한 자원(비품, 공급, 물, 필요시의 정보자문 등이 여의치 않은 문제), 교대근무 사이의 의사소통 및 협력문제, 역할갈등(한 사람, 혹은 그 이상의 사람, 혹은 부서로부터 불일치한 역할을 기대하는 것) 등의 6가지 요인을 제시하였다.

간호사의 직무스트레스에 관한 선행연구를 살펴보면 이상순(2002)은 간호사의 직무스트레스 영역은 매우 다양하고 복합적이며 환경과의 상호작용과 스트레스원에 대한 간호사의 지각력, 그리고 생활여건에 의해 결정된다고 했다. 또한 김선희(2003)의 연구에서는 임상간호사가 느끼는 직무스트레

스는 의사와의 갈등, 근무표와 관련된 사항, 간호 업무관련 요인, 의료의 한계에 대한 심리적 부담 요인, 개인관계상의 요인, 간호사에 대한 대우 순으로 나타났고, 이경진(2002)의 연구에서는 병원의 간호 인력 부족으로 인한 과중한 업무가 가장 높은 스트레스 원인이었다. 이상미(1995)는 간호사의 직무스트레스와 직무만족 및 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 전문직으로서의 갈등을 꼽았다. 직무스트레스가 가장 높은 부서는 중환자실(박선화, 2004)이었고 근무경력에 있어서는 1년 이내의 신규 간호사의 경우가 직무스트레스가 가장 높았다(김가은, 2004).

직무스트레스의 경험은 사회생활을 처음으로 시작하는 신규 간호사의 경우 많이 경험하는데 간호사들은 병원에 고용된 첫 3개월 동안 간호사 경력 중 가장 높은 스트레스를 경험하며(Fisher & Connelly, 1989), 신규 간호사의 갈등과 좌절 및 스트레스는 이직의도와 연관이 있다(Mathews & Nunley, 1992). 간호 지식과 기술 등에 대한 숙련성이 확보되지 않은 신규 간호사에게 일련의 간호 업무 요구와 수행은 낯설고 미숙하며 어렵기 때문이다(손행미 et al., 2001). 이에 신규 간호사들은 최소 실무경력 1년간은 환자상태에 따른 정확하고 신속한 간호 진단과 적절한 간호 중재, 정확한 의사 결정, 환자의 질병 문제와 함께 정신적, 사회경제적 문제 및 보건 교육 문제(박혜선 & 홍해남, 2003) 등의 독자적인 간호를 수행하기 어려워하며 자신들이 해야 할 일을 제대로 파악하지 못해 선배나 동료 간호사들의 도움을 필요로 한다(정연화, 2007).

높은 직무스트레스는 개인의 목표성취를 위한 자기 동기부여(self motivation)저하나 자극과 같은 부정적 효과를 초래하고 직무 불만족과 낮은 조직몰입, 잦은 결근과 이직으로 인해 조직적인 측면에서 경영효율성의 감소, 작업시간의 손실, 이직비용, 태업손실 등 여러 가지 측면에서 다양하

게 나타난다(AbuAlRub & Al-Zaru, 2008; Chu, Lee, & Hsu, 2006).

이상에서 직무스트레스는 간호사들의 개인에게 미치는 신체적, 심리적 영향뿐 아니라, 직무불만족과 이직으로 인한 비용 손실, 환자 간호의 질 등의 병원조직에 미치는 심각한 결과들을 고려해 볼 때 간호사들의 직무스트레스 정도를 파악하여 적극적인 스트레스 관리를 해야 함을 시사한다.

3. 간호사의 직무만족

직무만족은 1910년대 Taylor를 중심으로 해서 이루어진 과학적 관리시대를 지나 Hawthorne의 연구 이후 인간관계론 시대에 들어오면서 종업원의 생산성은 그들의 기술이나 기능에만 달려있는 것이 아니라 작업에 대한 그들의 태도나 감정에 의해 영향을 받는다는 인식이 높아지면서 각광을 받게 되었다(이상빈, 1983).

직무만족에 관한 연구가 시작된 이후로 여러 학자에 의해 직무만족은 매우 다양하게 정의 되어 왔는데 Judge와 Watanabe(1993)는 종업원이 자신의 직무를 좋아하는 정도로 직무자체에 대한 만족이라고 하였다. Sergiovanni(2001)는 직무만족을 동기부여와 같은 것으로 보고 적절한 동기부여를 통해서 직무에 대한 만족을 주고 인간의 본원적인 요구를 충족시킬 수 있다고 하였으며, Vecchio(1999)는 직무만족을 직무에 대한 감정적 반응으로써 특히 기대와의 상호작용에 따른 개인적 경험이라고 하였다. 또한 신유근(1997)은 직무만족을 개인의 직무에 대한 호의적인 태도를 말하는 것으로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 의미한다고 정의하였다.

직무만족이 높은 사람은 근로의욕이 높으며 자기개발을 위한 노력을 지속적으로 하고 있어서 조직의 목표달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여의욕과 창의성을 발휘하여 개인성과의 향상에도 긍정적인 결과를 가져온다(신유근, 2005). 간호사의 직무만족도는 간호사들이 확고한 간호직에 대한 이해와 긍지를 갖고 좋은 대인 관계를 유지하고 병원 측은 능력을 발휘할 수 있는 기회와 정당한 보수를 지급하고 알맞은 업무량을 제공할 때 높아진다고 볼 수 있다(한창복 & 문희자, 1996).

간호사의 직무만족에 관한 선행연구를 살펴보면, 변기진(2002)은 직무만족은 인간이 일을 통하여 자신이 지닌 능력이나 가능성을 실현하고 그 결과로써 심리적, 정서적인 성장을 체험했을 때 동기부여가 되며 이는 다시 적극적으로 일에 몰입하게 만든다고 하였다. 그리고 Paula(1978)도 보수, 전문적 위치, 간호사-의사관계, 행정, 업무요구, 상호작용이 직무만족과 관련된다고 주장하였다. 또한 이상금(1996)은 그룹 결속력이 직무만족에 가장 큰 영향을 준다고 하였고, 이창희(2000)의 연구에서도 직무에 불만족할수록 직무스트레스가 높게 나타났으며 박정량(2006)은 직무만족도에 영향을 미치는 요인 분석 결과 직무스트레스가 높을수록 직무만족도가 낮았고 학력이 높을수록 직무만족도가 높다고 하였다. 직무만족은 직무의 특성이 다양한 기술을 사용할 수 있고 업무가 명확하고 자율성이 있을 때 생길 수 있다고 하였으며, 또한 개인의 성취감, 안정감, 성장의 원천이 된다고 하였다. 직무만족과 관련된 요인에 직무스트레스 및 갈등, 근무경력이 있는데 직무만족과 직무스트레스는 역상관 관계가 있고 근무경력 1~5년인 사람의 직무만족이 가장 낮았다고 하였다(박종희, 이성수, & 이병국, 2004; 송인숙, 2007).

간호사의 직무만족요인의 영역을 살펴보면, 신유근(1990)은 직무만족에

영향을 주는 요인을 조직전체 요인, 작업환경 요인, 직무내용 요인, 개인 요인으로 나누고, 조직전체 요인으로서 급여와 승진기회, 회사정책과 절차, 조직 구조 등이 영향을 미치며 작업환경 요인으로서 감독 스타일, 참가적 의사결정, 작업집단 규모, 동료 작업자와의 관계, 작업조건 등이 영향을 미치고, 직무내용 요인으로서 직무범위, 역할 규모성과 역할 갈등 등이 영향을 미치며 개인적 요인으로서 연령과 근속, 성격 등이 영향을 미친다고 설명하였다. 김성국(2005)은 직무만족 결정요인으로 안정, 승진기회, 임금, 직무의 본질적 측면, 감독, 직무의 사회적 측면, 의사소통, 작업환경, 복리후생으로 분류하였다. Anderson(1996)은 동료직원과의 관계와 의사와 간호사의 인간관계가 직무만족에 영향을 미치는 요인이라고 하였다.

병원조직의 가장 중심이 되는 간호사의 직무만족은 타 직종에 비해 매우 중요하다. 왜냐하면 간호사는 병원조직의 본질적 요소이며 기본적으로 환자 및 가족, 방문객에 대한 병원의 대변인이며(박선화, 2004), 양질의 간호는 간호사 개인에게 주어진 업무를 효율적, 긍정적으로 수행할 수 있도록 하는 직무만족에 의해 좌우되기 때문이다(송인숙, 2007; Li, & Lambert, 2008). 즉 간호사의 직무만족을 높이는 것은 환자 간호의 질을 향상시켜 환자에게 간호 만족도를 증진시키고, 조직적 측면에서는 직무만족이 높을수록 이직률과 결근율을 감소시켜 원만한 대인관계 유지와 생산성 증가에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다(신유근, 2003; Li, & Lambert, 2008).

이렇듯 간호사의 직무만족은 병원조직에 광범위한 영향을 미칠 수 있는 요소이므로(김학회, 2001) 간호사의 직무만족 정도를 파악하고 이를 바탕으로 직무만족을 높이기 위한 방안을 모색하여 우수한 간호 인력을 유지시키고 개인성과의 향상과 조직의 목표달성에 긍정적 결과를 얻을 수 있는 방

안의 도출이 절실히 요구된다.

4. 이직의도와 직무스트레스, 직무만족과의 관계

간호사의 직무스트레스는 간호사 개인에게 미치는 신체적, 심리적 영향 뿐 아니라 결근과 이직으로 인한 근무시간의 손실과 비용손실, 그리고 환자 간호의 질 등의 병원조직에 심각한 결과 초래하며, 직무만족은 환자 간호의 질을 향상시켜 환자에게 간호 만족도를 증진시키고 이직률과 결근율을 감소시켜 병원조직의 생산성 증가에 직접적인 영향을 미친다(신유근, 2003).

간호사의 이직은 과도한 스트레스, 낮은 직무 만족도, 직장을 떠나려는 높은 성향으로 인하여 다른 보건 의료직에 비해 상대적으로 높은 비율을 보이는 것으로 보고되고 있다(Cameron, Horsburgh, & Armstrong-Stassen, 1994).

간호사의 이직에 영향을 미치는 요인들을 규명하는 연구(강명자, 2004; 김가은, 2004; 두은영, 2004; 송순자, 2003; 이은주, 2002; 이은희, 2005; 이호경, 2005)들을 통해 도출된 간호사의 이직의 원인은 대상자의 직무관련 특성이나 인구 사회학적 특성, 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스, 주장훈련, 내부마케팅, 경력몰입 등으로 다양하나, 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 직무스트레스와 직무만족이 가장 많이 다루어지고 있다. 따라서 직무스트레스, 직무만족을 중심으로 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴 보았다.

직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면 박상

레(2005)의 일개 병원 간호사 230명을 대상으로 한 연구에서 직무스트레스는 이직의도의 28.1%를 설명하였고, 간호사 294명을 대상으로 한 박인숙(2002)의 연구에서는 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높다고 보고되었다. Huang 외(2003)는 업무 과부담과 과중한 스트레스의 결과인 소진이 이직의도의 주요 예측인자라고 보고하고 있으며, Gusrafson 외(1992)의 연구에서도 간호사들이 임상에서 경험하는 스트레스가 높을수록 근무 불만족, 소진경험, 결근율, 이직의도 및 이직률이 높으며 동기부여나 업무수행과 환자 간호의 질이 낮아진다고 보고하였다. 또한 이은희(2005)의 일개 대학병원의 11년간 이직한 간호사 553명을 대상으로 직무스트레스와 이직의도간의 관계를 규명한 연구에서 스트레스요인에 따라 이직의도가 차이가 있음을 보고하고 있다. Stordeur, D'hoore와 Vandenberghe(2001)는 높은 직무스트레스는 질적 간호를 저해하고, 결근율을 증가시키며, 이직을 유발한다고 하였다.

간호사의 직무만족은 간호사의 이직과 간호사가 제공하는 환자 간호의 질에 직접적인 영향을 주는 변수로서 간호 행정가나 관리자들이 간호 조직의 생산성 향상을 위하여 가장 중요하게 고려하는 변수 중의 하나이며(이은주, 2002), 간호 조직의 유효성을 나타내는 지표인 간호 업무성과와 함께 많은 연구에서 주요 변수로 다루어져 왔다. 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구를 살펴보면 어금숙 외(2004)의 연구에서 직무만족은 이직의도와 매우 유의한 음의 관련성을 보였으며, 직무만족이 간호사 이직의도의 54%를 설명하였다. 또한 이명숙(2003)의 국·공립병원의 간호 조직 문화와 직무만족요인이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구에서 직무만족은 이직의도와 상관관계가 높다고 보고하였다. 이수연(2004)은 전국 의료기관에 근무하는 남자 간호사 62명을 대상으로 직무만족과 이직의도와의 관

계를 조사한 결과 직무만족과 이직의도와는 역 상관관계를 가지고 있어 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아지며 직무만족은 이직의도를 32% 설명하는 것으로 제시하였다. 김조자와 박지원(1991)은 간호사대상 연구에서 이직의도의 주요 결정인자를 직무만족을 꼽았으며, 김영미와 박성애(1995)도 임상 간호사의 직무만족이 이직의도와 유의하게 관련성이 있음을 밝힌 것 외에 국내 다수 연구가 간호사의 이직의도와 직무만족간의 관련성을 보고하였다(이상미, 1995; 이해정& 황선경, 2002; 임지영, 박은숙, & 박영주, 2004).

이상의 선행연구 고찰에서 살펴본 바와 같이 직무스트레스, 직무만족도는 이직의도에 영향을 미치는 중요한 변수인 것으로 확인되었다. 따라서 신규 간호사를 대상으로 직무스트레스와 직무만족이 실제로 이직의도에 영향을 미치는지 실증적으로 검증해 볼 필요가 있으며 이를 바탕으로 직무스트레스를 낮추고, 직무만족도를 높여 이직의도를 감소시킬 수 있는 전략을 세워 신규 간호사의 조기 이직을 막을 수 있는 방안이 수립되어야 할 것이다.

III. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 신규 간호사의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족도를 파악하고 이들 간의 관계를 분석하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상

연구대상자는 서울, 경기 지역의 700병상 이상의 2개 대학병원과 1개 종합병원의 신규 간호사로 2008년 2월 현재 3년제 혹은 4년제 간호대학을 졸업하고 병원에 채용되어 오리엔테이션 기간을 제외하고 근무한지 12개월 이내의 신규 간호사 246명을 편의 추출하였다.

3. 연구 도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지를 사용하였다.

1) 이직의도 측정도구

허혜경(1984), 김선애(1985), 문신애(1986)등의 자료를 참고하여 김숙자(1992)가 사용한 “이직의도 측정도구”를 이은주(2002)가 수정 보완 사용한 이직의도 측정도구를 이용하였다. 본 도구는 이직의도를 묻는 4문항으로 구성된 4점 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점, “그렇지 않다” 2점, “대체로 그렇다” 3점, “매우 그렇다” 4점으로 최저 4점에서 최고 16점의 점수 범위를 가지며 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신

회도는 이은주(2002)의 연구에서 Cronbach's alpha=.60이었으며, 본 연구에
서의 신뢰도는 Cronbach's alpha=.64 이었다.

2) 직무스트레스

직무스트레스는 김매자와 구미옥(1984)이 개발한 간호사가 근무 중에 경
험하는 스트레스 측정을 위한 도구를 이은주(2002)가 수정 보완한 도구를
사용하였으며, 그 내용은 업무량 과중요인, 전문직으로서의 역할 갈등, 업
무외 등 총 15문항으로 구성되어 있다. 측정은 5점 척도로는 “전혀 느끼지
않는다” 1점, “별로 느끼지 않는다” 2점, “약간 느낀다” 3점, “심하게 느낀
다” 4점, “아주 심하게 느낀다” 5점으로 최저 15점에서 최고 75점의 점수
를 가지며 점수가 높을수록 간호업무에 따른 직무스트레스 정도가 높음을
의미한다. 본 도구의 신뢰도는 이은주(2002)의 연구에서 Cronbach's
alpha=.83이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's alpha=.80이었다.

3) 직무만족

본 연구에서 직무만족도를 측정하기 위한 도구는 Paula(1978)에 의해 개
발된 건강요원의 직무만족을 측정하는 도구로서 한창복(1996)이 간호 상황
에 맞게 수정 보완한 것을 이은주(2002)가 재수정 보완한 것으로 보수, 전
문적 위치, 간호사-의사관계, 행정, 업무요구, 상호작용 등 총 20문항으로
구성되었다. 본 도구는 5점 척도로 “매우 그렇다” 5점, “그렇다” 4점, “보
통이다” 3점, “그렇지 않다” 2점, “전혀 그렇지 않다” 1점으로 최저 20점에
서 최고 100점의 점수를 가지며 점수가 높을수록 간호사의 직무만족이 높
은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 이은주(2002)의 연구에서 Cronbach's
alpha=.78이었으며 본 연구에서 Cronbach's alpha=.75이었다.

4. 자료 수집방법 및 절차

자료수집 기간은 2009년 3월 16일에서 4월 7일까지 총 23일이었다. 자료수집 방법은 해당기관에 공문을 발송하여 기관장과 부서장의 자료수집 수락을 받은 후 연구에 참여하기를 동의한 신규 간호사를 대상으로 설문지를 본 연구자가 각 부서의 파트장(수간호사)의 도움을 받아 직접 배부, 회수하였다. 총 246부의 설문지를 배부하여 222부가 회수되어 90.2%의 회수율을 보였다. 대상자중 성별에서 남자 4명, 기혼자 4명, 프리셉터 없이 근무한자 1명은 결과가 극한값을 보여주어 제외시키고 212명의 신규 간호사의 자료를 분석에 사용 하였다.

5. 자료처리 및 분석방법

수집된 자료는 SPSS를 사용하여 분석하였는데 무응답은 모든 분석에서 제외 하였다.

- 1) 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 2) 이직의도, 직무스트레스, 직무만족 도구의 신뢰도를 분석하기 위해 Cronbach's alpha를 산출하였다.
- 3) 이직의도, 직무스트레스, 직무만족의 정도는 평균과 표준편차를, 문항별 분포는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 4) 이직의도와 직무스트레스, 직무만족, 관계를 파악하기 위하여 Person 적률상관계수로 분석 하였다.
- 5) 일반적 특성에 따른 이직의도, 직무스트레스, 직무만족의 수준의 차이를 파악하기 위하여 t-test와 ANOVA 분석을 하였고 사후검증을 위하여

Scheffe test를 사용하였다.

6) 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 단계적 중회귀분석을 실시하였다.

IV. 연구 결과

1. 대상자의 일반적인 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성으로 연령, 종교, 학력, 첫 직장, 월수입, 근무부서, 희망부서, 밤근무, 밤근무 횟수, 휴무일, 근무표 작성주기, 희망휴무일에 휴무가능성, 총 근무경력, 현 부서경력, 부서이동, 예비교육, 프리셉터 중복근무 기간을 파악한 결과는 (표 1)과 같았다.

본 연구 대상자의 연령은 평균 25.6세로 25세 이상이 59%, 24세 이하가 41%로 25세 이상이 많았다. 종교는 종교가 없는 사람 40.6%, 종교가 있는 사람 59.4%로 종교가 있는 사람이 많았고, 대상자의 학력은 3년제 간호학과 출신이 26.9%, 4년제 간호학과 출신이 73.1%로 4년제 간호학과 출신이 월등히 많았다.

직장 경험은 첫 직장이 84.9%, 직장경험 있는 사람이 14.6%로 직장경험이 없이 처음으로 직장을 다니는 대상자가 대다수 이었으며, 월수입은 평균 251만원 이었고 200~250만원이 56.6%, 251만원~300만원이 43.4%였다.

근무부서는 일반병동 50.9%, 특수부서 48.6%로 비슷하였으며 희망부서 배치 여부는 대상자의 46.4%가 희망부서에 배치되었으며, 51.4%는 희망부서와 상관없는 부서에 배치되었다. 대상자의 87.3%가 밤 근무를 하고 있었고 11.8%가 밤 근무를 하지 않아 대상자의 대다수가 밤 근무를 하고 있었다.

밤 근무 횟수는 월평균 5.7회로 월 6회 미만이 59%, 월 6회 이상이 41%이었다. 휴무일은 월평균 8.9일로 월 9일 이하가 63.7%, 월 9.5일이상이 36.9%였으며 보통 한 주에 2일 이상 휴무를 하고 있었다. 근무표 작성주기

는 4주가 92.9%, 기타가 5.2%로 대부분이 4주 간격으로 근무표가 작성되었다. 희망 휴무일에 휴무 가능성은 “그렇다”가 33.5%, “보통이다”가 39.6%, “그렇지 않다”가 25.9%로 대부분의 대상자들이 쉬고 싶은 날에 쉬지 못하는 경우가 많았다. 총 근무경력은 평균 11.5개월로 6개월 이하가 16.5%, 7~9개월이 16.5%, 10개월 이상이 66.5%로 10개월 이상이 많았으며, 현부서 경력의 평균은 9.4개월 정도로 6개월 이하가 23.6%, 7~9개월이 20.8%, 10개월 이상이 54.7%이었다.

부서이동 경험은 없음이 71.7%, 있음이 28.3%로 대다수가 부서이동 경험이 없었다. 예비교육 기간은 평균 8.2주로 8주이하가 53.8%, 9주 이상이 46.2%로 이며 프리셉터와 중복 근무기간은 평균 2.3달로 2달 이하가 64.2%, 2달 이상이 35.8%였다.

표 1. 대상자의 일반적인 특성 분포

n=212

특성	구분	n(%)	Mean±SD
연령	25세 이상	125(59.0)	25.59±1.97
	24세 이하	87(41.0)	
종교	유	126(59.4)	
	무	86(40.6)	
학력	3년제 간호학과	57(26.9)	
	4년제 간호학과	155(73.1)	
첫 직장	그렇다	180(84.9)	
	아니다	31(14.6)	
월수입	200~250만원	120(56.6)	250.79±32.05
	251~300만원	92(43.4)	
근무부서	일반 병동	108(50.9)	
	특수부서	103(48.6)	
희망부서	예	99(46.4)	
	아니오	109(51.4)	
밤근무	한다	185(87.3)	
	안한다	25(11.8)	
밤근무 횟수	6회 미만	125(59.0)	5.70±2.11
	6회 이상	87(41.0)	
휴무일 (월평균)	9회 이하	133(63.7)	8.88±1.63
	9회 이상	77(36.9)	
근무표 작성주기	4주	197(92.9)	
	기타	11(5.2)	
희망휴무일에 휴무가능성	그렇다	71(33.5)	
	보통이다	84(39.6)	
	그렇지 않다	55(25.9)	
총 근무경력	6개월 이하	35(16.5)	11.49±11.30
	7~9개월	35(16.5)	
	10개월 이상	141(66.5)	
현부서 경력	6개월 이하	50(23.6)	9.38±3.87
	7~9개월	44(20.8)	
	10개월 이상	116(54.7)	
부서이동	없음	152(71.7)	
	있음	60(28.3)	
예비교육	8주 이하	114(53.8)	8.24±3.45
	9주 이상	98(46.2)	
프리셉터 중복근무기간	2달 이하	136(64.2)	2.26±1.80
	2달 이상	76(35.8)	

2. 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족 정도

본 연구 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족 정도에 관한 결과는 (표 2)과 같았다.

본 연구 대상자의 이직의도는 총 16점 만점에 최저점수 4.0점, 최고점수 14점이었고 평균은 9.04(±1.70)점으로 이직의도가 약간 높았다. 대상자가 직무 중에 경험하는 직무스트레스는 총 75점 만점에 최저점수 33.0점, 최고점수 75.0점이었고 평균점수는 47.57(±6.45)점으로 직무스트레스가 약간 높았다. 대상자가 업무 중 느끼는 직무만족은 총 100점 만점에 최저점수는 53.0점, 최고점수 83.0점이었고 평균점수는 66.77(±6.23)점으로 직무만족이 약간 높았다.

표 2. 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족 정도

n=212				
내 용	범 위	Mean±SD	최소값	최대값
이직의도	1-4	9.04±1.70	4.0	14.0
직무스트레스	1-5	47.57±6.45	33.0	75.0
직무만족	1-5	66.77±6.23	53.0	83.0

본 연구 대상자의 이직의도에 관한 문항별 분포는 (표 3)과 같았다.

본 연구대상자의 32%가 이직할 생각을 가지고 있었으며, 19.4%는 현 직장에 근무하면서 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있었다. 또한 33.7%가 동료 간호사가 이직할 때 본인의 의사에도 영향을 주었으며, 대상자의 38.5%는 퇴직 후에도 후회가 없으리라고 하였다.

표 3. 대상자의 이직의도 문항별 분포와 평균

문항 내용	그렇지 않다	그렇다	Mean±SD
	n(%)	n(%)	
1. 귀하는 현 직장에 근무하면서 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있습니까?	170(80.6)	41(19.4)	1.92±0.72
2. 귀하는 이직할 생각이 있습니까?	143(68.0)	67(32.0)	2.24±0.62
3. 귀하는 동료 간호사가 이직할 때 본인의 의사에도 영향을 주었습니까?	140(66.3)	71(33.7)	2.23±0.74
4. 귀하는 퇴직 후에 후회가 없으리라고 생각하십니까?	129(61.4)	81(38.5)	2.36±0.65

본 연구 대상자의 직무스트레스에 대한 문항별 분포는 (표 4)와 같았다.

본 연구 대상자중 97.6%가 “간호 업무 수행 시 실수했을 때” 직무스트레스를 가장 많이 받는다고 하였고 그 다음은 “적절한 간호수행을 위한 전문 지식과 기술이 부족하다고 느낄 때” 95.3%, “업무량이 너무 많아 피로감을 느낄 때” 95.3% , “치료나 검사 방법에 익숙하지 못할 때” 92%의 대상자가 직무스트레스를 받았다. 가장 스트레스를 받지 않는 문항은 “병동의 부적절한 물리적 환경 때문에”로 46.4%이었다.

표 4. 대상자의 직무스트레스 문항별 분포와 평균

n=212

문항내용	느끼지 않는다	느낀다	Mean±SD
	n(%)	n(%)	
1. 업무량이 너무 많아 피로감을 느낄 때	10(4.7)	201(95.3)	3.47±0.71
2. 간호업무량 외에 사무적인 일이 많을 때	45(21.3)	166(78.7)	3.16±0.87
3. 업무외의 일에 대해 책임을 져야 할 때	37(17.6)	173(82.3)	3.21±0.83
4. 자신의 역할이 애매하여 전문직으로서 역할에 갈등을 느낄 때	56(26.6)	155(73.5)	3.06±0.89
5. 적절한 간호 수행을 위한 전문지식과 기술이 부족하다고 느낄 때	10(4.8)	200(95.3)	3.54±0.73
6. 치료나 검사 방법에 익숙하지 못할 때	17(8.0)	194(92.0)	3.57±0.79
7. 간호업무 수행 시 실수 했을 때	5(2.4)	206(97.6)	4.17±0.76
8. 윗사람과의 인간관계에서 부담	27(12.9)	182(87.1)	3.36±0.86
9. 의사 및 기타 의료팀과의 인간관계에서 부담	60(28.4)	151(71.5)	2.95±0.82
10. 의사와 역할 상 갈등을 느낄 때	55(26.0)	156(74.0)	2.97±0.79
11. 근무하고 있는 병동이 마음에 안들 때	109(51.7)	102(48.3)	2.60±0.90
12. 간호사가 해줄 수 있는 의료의 한계에 대하여 심리적인 부담을 느낄 때	44(20.8)	167(79.2)	3.02±0.71
13. 간호 인력이 타 직종에 비해 적절한 대우를 받지 못할 때	44(21.0)	166(79.0)	3.20±0.85
14. 병동의 부적절한 물리적 환경 때문에	113(53.6)	98(46.4)	2.52±0.82
15. 밤근무를 하게 될 때(해당될 경우)	104(52.5)	94(47.6)	2.59±1.08

본 연구 대상자의 직무만족에 대한 문항별 분포는 (표 5)와 같았다.

본 연구 대상자의 93.3%가 “업무가 매우 바쁠 때 다른 간호사들과 기꺼이 서로 도우며 일 한다”가 직무만족이 가장 높다고 응답 하였으며, 그 다음은 “지금 내가 하고 있는 일은 정말 중요한 일이다”가 86.7%, “지금 내가 하고 있는 일에 대해서 다른 사람들에게 자랑스럽게 말한다”가 74.0% “내게 주어진 업무량이 많지 않다면 업무를 더 잘할 수 있을 것이다”가 70.5%이었다. 가장 직무만족이 낮은 문항은 “승진의 기회가 많다고 생각한다”로 9.0%, “의사나 관련부서 직원과 환자간호에 대해서 의논 할 시간과 기회가 있다.”가 14.2%이었다.

표 5. 대상자의 직무만족 문항별 분포와 평균

n=212

문항내용	그렇지 않다	그저 그렇다	그렇다	Mean±SD
	n(%)	n(%)	n(%)	
1. 나는 현재 받고 있는 보수에 만족한다.	17(8.1)	74(35.1)	120(56.8)	3.49(±.672)
2. 지금 내가 하고 있는 일에 대해서 다른 사람들에게 자랑스럽게 말한다	6(2.8)	49(23.2)	156(74.0)	3.79(±.620)
3. 지금 내가 하고 있는 일은 정말 중요한 일이다	2(1.0)	26(12.4)	182(86.7)	4.08(±.614)
4. 간호업무에서 생기는 문제들에 대해 간호 관리자의 견해와 차이가 있다	21(10.0)	100(47.4)	90(42.6)	3.32(±.724)
5. 우리 병원에서는 간호사의 발전을 위해 많은 기회를 주고 있다	26(12.4)	108(51.2)	77(36.4)	3.23(±.734)
6. 나는 간호 관리자가 내가 하는 업무에 대해 필요 이상의 감독을 한다고 느낀다	14(6.7)	85(40.3)	112(53.1)	3.50(±.699)
7. 나는 중요한 업무를 결정할 권한이 있고, 간호 관리자는 이를 지지해 준다	21(10.0)	73(34.6)	117(55.4)	3.47(±.692)
8. 내게 주어진 업무량이 많지 않다면 업무를 더 잘할 수 있을 것이다	10(4.8)	52(24.8)	148(70.5)	3.84(±.776)
9. 의사나 관련부서 직원과 환자 간호에 대해서 의논 할 시간과 기회가 있다	106(50.2)	75(35.5)	30(14.2)	2.53(±.869)
10. 업무가 매우 바쁠 때 다른 간호사들과 기꺼이 서로 도우며 일한다	1(0.5)	13(6.2)	197(93.3)	4.14(±.524)
11. 근무시 의사와 관련부서 직원과 좋은 팀웍과 협동심을 발휘한다	30(14.2)	97(46.0)	84(39.8)	3.27(±.762)
12. 승진의 기회가 많다고 생각한다	77(36.5)	115(54.5)	19(9.0)	2.68(±.704)
13. 업무를 통해 개인적으로나 직업적으로 계속 성장할 수 있는 기회를 갖게 해준다고 생각한다	29(13.7)	99(46.9)	83(39.3)	3.26(±.752)
14. 나는 가끔씩 내가 판단한 전문적인 간호수행과 어긋나는 일을 하도록 요구받는다	10(4.7)	74(35.1)	127(60.2)	3.61(±.711)
15. 간호 관리자는 일상적인 문제나 업무에 관하여 일반 간호사와 자주 의논한다	15(7.1)	77(36.7)	118(56.2)	3.55(±.719)
16. 대체로 간호사의 의사 관련부서와 협력이 잘 이루어진다고 생각한다	54(25.8)	91(43.3)	65(30.9)	3.04(±.835)
17. 간호사에게 요구되는 서류업무가 많다	73(34.8)	94(44.8)	43(20.5)	2.83(±.862)
18. 나는 다시 진로를 선택한다고 해도 간호직을 선택할 것이다	102(48.4)	55(26.1)	54(25.6)	2.68(±.1082)
19. 다른 병원에 비하여 현재 내가 받고 있는 보수는 높은 편이다	17 (8.1)	83(39.3)	111(52.6)	3.47(±.685)
20. 의사나 관련부서의 직원들은 간호사가 하는 일에 대해서 이해하고 인정한다	49(23.2)	113(53.6)	49(23.2)	3.00(±.714)

3. 이직의도, 직무스트레스, 직무만족과의 관계

본 연구 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족과의 관계를 피어슨 적률 상관계수로 분석한 결과는 (표 6)과 같았다

본 연구 대상자의 이직의도와 직무스트레스는 양적 상관관계를 보였으며 통계적으로 유의 하였다($r=.224, p<0.01$). 즉 대상자의 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높았다. 본 연구 대상자의 이직의도와 직무만족은 음의 상관관계를 보였으며 통계적으로 유의하였다($r=-.406, p<0.01$). 즉 대상자의 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮았다. 본 연구대상자의 직무스트레스와 직무만족은 음의 상관관계를 보였으며 통계적으로 유의하였다 ($r=-.225, p<0.01$). 즉 대상자의 직무만족이 높을수록 직무스트레스가 낮았다.

표 6. 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족과의 상관관계

n=212		
내용	이직의도	직무스트레스
직무스트레스	.224*	
직무만족	-.406*	-.225*

* $p<.001$

4. 대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도의 차이

본 연구대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도의 차이를 분석한 결과는 (표 7)과 같았다

본 대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도의 관계에서 연령, 종교, 학력, 첫 직장, 월수입, 근무부서, 밤 근무여부, 밤 근무횟수, 월평균 휴무일, 근무표 작성주기, 희망 휴무일에 휴무가능성, 총 근무경력, 부서이동, 예비교육기간, 프리셉터 중복근무기간 등과 이직의도는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 이직의도에 있어서 통계적으로 유의한 차이를 갖는 일반적 특성으로는 희망부서 배치 여부와 현 부서경력이었다. 이를 상세히 살펴보면 대상자의 희망부서 배치여부에 따른 이직의도의 차이에서 희망하는 부서에 배치된 대상자가 그렇지 않은 대상자보다 이직의도가 높았다($t=2.121$, $p<0.05$). 대상자의 현부서 경력에 따른 이직의도의 차이에서는 사후검정 결과 6개월 이하인 대상자에 비해 10개월 이상인 대상자의 이직의도가 높았다($F=4.12$, $p<0.05$).

표 7. 대상자의 일반적인 특성에 따른 이직의도의 차이 검증

n=212

특성	구분	빈도	Mean±SD	t or F	p
연령	25세 이상	124	9.00±1.63	-.388	.698
	24세 이하	86	9.09±1.81		
종교	유	125	8.9±1.78	-1.55	.122
	무	85	9.26±1.57		
학력	3년제 간호학과	57	9.24±1.52	1.077	.283
	4년제 간호학과	153	8.96±1.76		
첫 직장	그렇다	179	9.12±1.68	1.658	.099
	아니다	30	8.57±1.83		
월수입	200~250만원	120	8.99±1.63	-.455	.650
	251~300만원	90	9.10±1.81		
근무부서	일반 병동	108	9.00±1.70	-.334	.739
	특수부서	101	9.08±1.72		
희망부서	예	109	9.27±1.68	2.121	.035*
	아니오	97	8.78±1.71		
밤근무	한다	183	9.07±1.72	.851	.396
	안한다	25	8.76±1.64		
밤근무 횟수	6회 미만	125	8.97±1.65	-.722	.471
	6회 이상	87	9.14±1.78		
휴무일 (월평균)	9회 이하	133	9.02±1.57	-1.173	.863
	9회 이상	77	9.06±1.93		
근무표 작성주기	4주	195	9.02±1.70	-.048	.962
	기타	11	9.00±1.89		
희망휴무일에 휴무가능성	그렇다	71	8.73±1.80	2.40	.093
	보통이다	82	9.04±1.70		
	그렇지 않다	55	9.40±1.53		
총 근무경력	6개월 이하	35	8.63±1.46	1.32	.270
	7~9개월	34	9.00±1.72		
	10개월 이상	140	9.15±1.76		
현부서 경력	6개월 이하	50	8.46±1.49	4.12	.018*
	7~9개월	43	9.02±1.61		
	10개월 이상	115	9.27±1.78		
부서이동	없음	150	9.06±1.69	.294	.769
	있음	60	8.98±1.74		
예비교육	8주 이하	114	9.11±1.63	.702	.483
	9주 이상	96	8.95±1.79		
프리셉터 중복근무기간	2달 이하	135	9.04±1.74	0.72	.942
	2달 이상	75	9.02±1.65		

*scheffe 검정

5. 대상자의 일반적인 특성에 따른 직무스트레스의 차이

본 연구 대상자의 일반적인 특성에 따른 직무스트레스의 차이를 분석한 결과는 (표 8)과 같았다

본 연구대상자의 일반적인 특성에 따른 직무스트레스의 관계에서 연령, 종교, 학력, 월수입, 근무부서, 희망부서 배치여부, 밤 근무여부, 밤 근무횟수, 월평균 휴무일, 근무표 작성주기, 총 근무경력, 현부서 경력, 부서이동, 예비교육기간, 프리셉터 중복근무기간 등과 스트레스는 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 직무스트레스에 있어서 통계적으로 유의한 차이를 갖는 일반적 특성으로는 첫 직장과 희망휴무일에 휴무 가능성이었다. 이를 상세히 살펴보면 대상자의 첫 직장여부에 따른 직무스트레스와의 차이에서 첫 직장이 아닌 직장경험이 있는 대상자가 그렇지 않은 대상자에 비해 직무스트레스가 낮았다($t=-2.03, p<0.05$). 대상자의 희망휴무일에 휴무가능성에 따른 직무스트레스의 차이에서는 사후 검정결과 희망휴무일에 휴무를 할 수 있는 대상자에 비해 희망휴무일에 휴무를 하지 못하는 대상자가 직무스트레스가 높았다($F=3.915, p<0.05$).

표 8. 대상자의 일반적인 특성에 따른 직무스트레스의 차이 검증

n=212

특성	구분	빈도	Mean±SD	t or F	p
연령	25세 이상	116	47.89±6.15	.867	.387
	24세 이하	78	47.07±6.89		
종교	유	116	47.27±6.27	-.766	.445
	무	78	48.00±6.73		
학력	3년제 간호학과	53	47.68±6.00	1.07	.283
	4년제 간호학과	141	47.52±6.63	1	
첫 직장	그렇다	163	47.18±6.07	-2.03	.044*
	아니다	30	49.77±8.03		
월수입	200~250만원	112	48.08±5.69	1.297	.196
	251~300만원	82	46.86±7.34		
근무부서	일반 병동	99	48.07±6.54	1.50	.135
	특수부서	94	46.74±5.68		
희망부서	예	101	48.14±5.64	1.758	.080
	아니오	89	46.56±6.71		
밤근무	한다	179	47.60±6.07	1.44	.150
	안한다	14	45.14±6.98		
밤근무 횟수	6회 미만	117	47.31(±6.21)	-.666	.506
	6회 이상	77	47.94(±6.82)		
휴무일 (월평균)	9회 이하	121	47.8(±6.24)	.605	.546
	9회 이상	73	47.2(±6.82)		
근무표 작성주기	4주	184	47.44(±6.45)	.986	.325
	기타	8	49.75(±6.90)		
희망휴무일에 휴무가능성	그렇다	67	45.79a(±5.87)	3.915	.022*
	보통이다	74	48.08(±6.23)		
	그렇지 않다	51	48.67a(±6.12)		
총 근무경력	6개월 이하	29	48.10(±6.40)	.350	.705
	7~9개월	33	46.79(±6.16)		
	10개월 이상	131	47.43(±6.13)		
현부서 경력	6개월 이하	42	48.50(±6.05)	.953	.387
	7~9개월	41	47.32(±6.57)		
	10개월 이상	109	46.96(±6.00)		
부서이동	없음	140	47.73(±6.05)	.585	.559
	있음	54	47.12(±7.44)		
예비교육	8주 이하	104	47.25(±6.47)	1.59	.113
	9주 이상	90	46.78(±6.38)		
프리셉터	2달 이하	124	47.85(±6.57)	.826	.410
중복근무기간	2달 이상	70	47.06(±6.25)		

*scheffe 검정

6. 대상자의 일반적인 특성에 따른 직무만족의 차이

본 연구대상자의 일반적인 특성에 따른 직무만족의 차이를 분석한 결과는 (표9)와 같았다.

본 연구 대상자의 일반적인 특성에 따른 직무만족과의 관계에서 연령, 학력, 첫 직장, 월수입, 근무부서, 희망부서 배치여부, 밤 근무, 밤 근무횟수, 월평균 휴무일, 근무표 작성주기, 총 근무경력, 현부서 경력, 부서이동, 예비교육기간, 프리셉터 중복근무기간 등과 직무만족은 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 직무만족에 있어서 통계적으로 유의한 차이를 갖는 일반적 특성으로는 종교 유무와 희망 휴무일에 휴무가능성이었다. 이를 상세히 살펴보면 대상자의 종교 유무에 따른 직무만족과의 차이에서는 종교를 갖고 있는 대상자가 그렇지 않은 대상자보다 직무만족이 높았다($t=3.28, p<0.01$). 그리고 대상자의 희망휴무일에 휴무 가능성에 따른 직무만족과의 차이에서는 사후 검정결과 희망휴무일에 휴무가 가능한 대상자가 그렇지 않은 대상자 보다 직무만족이 높았고, 보통인 대상자에 비해 그렇지 않은 대상자가 직무만족이 낮았다($F=6.024, p<0.01$).

표 9. 대상자의 일반적인 특성에 따른 직무만족의 차이 검증

n=212

특성	구분	빈도	Mean±SD	t or F	p
연령	25세 이상	121	66.51(±6.29)	-.699	.485
	24세 이하	86	67.13(±6.17)		
종교	유	122	67.93(±5.76)	3.28	.001*
	무	85	65.10(±6.54)		
학력	3년제 간호학과	56	67.30(±6.08)	.752	.453
	4년제 간호학과	151	66.57(±6.30)		
첫 직장	그렇다	176	66.75(±6.18)	-.094	.925
	아니다	30	66.87(±6.72)		
월수입	200~250만원	117	67.30(±6.31)	1.40	.163
	251~300만원	90	66.08(±6.10)		
근무부서	일반 병동	104	66.67(±6.34)	-.308	.759
	특수부서	102	66.93(±6.15)		
희망부서	예	107	66.05(±5.73)	-1.813	.071
	아니오	96	67.63(±6.75)		
밤근무	한다	181	66.83(±6.26)	.184	.854
	안한다	24	66.58(±6.30)		
밤근무 횟수	6회 미만	122	66.70(±6.10)	-.174	.862
	6회 이상	85	66.86(±6.45)		
휴무일 (월평균)	9회 이하	131	66.75(±5.83)	-.037	.970
	9회 이상	76	66.79(±6.91)		
근무표 작성주기	4주	192	66.69(±6.28)	1.139	.256
	기타	11	66.91(±6.15)		
희망휴무일에 휴무가능성	그렇다	70	68.06a(±5.83)	6.024	.003*
	보통이다	82	67.23b(±6.27)		
	그렇지 않다	53	64.34ab(±6.13)		
총 근무경력	6개월 이하	35	68.66(±6.94)	2.429	.091
	7~9개월	34	65.44(±6.05)		
	10개월 이상	137	66.66(±6.03)		
현부서 경력	6개월 이하	48	68.10(±6.75)	2.372	.096
	7~9개월	43	67.51(±6.35)		
	10개월 이상	114	65.96(±5.91)		
부서이동	없음	150	66.69(±6.57)	-.304	.761
	있음	57	66.98(±5.29)		
예비교육	8주 이하	111	65.99(±5.92)	-1.94	.054
	9주 이상	96	67.67(±6.49)		
프리젠퍼	2달 이하	132	66.24(±6.11)	-1.616	.108
중복근무기간	2달 이상	75	67.69(±6.39)		

*scheffe 검정

7. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

본 연구 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 단일 분석량을 통해 이직의도에 있어 통계적으로 유의한 차이를 나타냈던 희망부서 배치여부, 현부서 경력, 직무스트레스, 직무만족 등을 포함시켜 단계적 중회귀분석을 실시한 분석 결과는 (표 10)과 같았다.

회귀분석결과 이직의도를 설명하는 변수로 통계적으로 유의한 변수는 직무만족과 직무스트레스와 현부서 경력으로 이직의도의 18%를 설명하였다. 이중 이직의도를 가장 많이 설명하는 변수는 직무만족으로 이직의도의 13.9%를 설명하였고 그 다음 직무스트레스 이었고 그 다음은 현부서 경력이었다. 즉 현 부서 경력이 많을수록, 직무스트레스가 높을수록, 직무만족이 낮을수록, 이직의도가 높았다.

표 10. 이직의도에 영향을 미치는 요인 파악을 위한 단계적 중회귀분석 결과
n=212

구 분	B	SE	Beta	t	p	R	R ²
(상 수)	11.810	1.852		6.375	.000		
직무만족	-.085	.019	-.314	-4.898	.000	.373	.139
스트레스	.046	.019	.166	2.361	.019	.397	.158
현부서 경력	.308	.144	.149	2.146	.033	.424	.180

V. 논 의

본 연구는 신규 간호사들의 효율적 인력관리를 위한 기초 자료를 제공하고자 이직의도와 관련되는 직무스트레스와 직무만족과의 관계를 분석하였고 연구결과를 중심으로 논의하고자 한다.

대상자의 이직의도를 파악한 결과 이직 의도는 총 16점 만점에 9.04점이며 최대 4점으로 환산 시 평균평점은 2.26점으로 이직의도가 약간 높았다. 또한 대상자의 32%가 이직할 생각을 가지고 있었으며, 19.4%는 현 직장에 근무하면서 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있었다. 이러한 결과는 같은 도구를 이용한 일반 종합병원 간호사 대상 연구인 김가은(2004) 연구에서의 2.47점, 이은주(2002년) 연구에서의 2.47점보다 낮았고, 일반 간호사대상의 어금숙 외(2004)의 연구 3.55점(5점 척도)보다 낮았다. 또한 중환자실 신규 간호사 대상 연구 양애선(2008)의 3.52점(5점 척도)보다 낮으며, 일반 신규 간호사 대상 연구인 이호경(2005)의 2.75점(5점 척도)보다는 높은 편이었다. 기존의 연구인 중환자실 신규 간호사 보다 본 연구 대상자가 비교적 이직의도가 낮은 편이지만 대상자의 1/3이 이직의도를 가지고 있었으며, 19.4%는 현 직장에 근무하면서 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있는 것으로 나타나 인력관리 측면에서 채용초기부터 관심을 가져야 함을 보여주고 있다. 특히 본 연구 대상 병원이 국내에서 좋은 근무환경의 대형병원으로 비교적 대우(월급, 환경)가 좋은 편이고 현재의 사회적 분위기가 세계적인 경제 침체로 인해 심각한 취업난을 겪고 있으며, 우리나라도 역시 마찬가지로 전체 대졸 이상 취업률이 57.9%(통계청, 2007)로 고학력 청년실업이 심각한 사회 문제로 대두되고 있는 상황에도 이러한 결과를 보인 것은 효율적인 인적자원 관리로 이직 예방을 위한 노력이 더욱 필요

함을 시사한다.

대상자가 직무 중에 경험하는 직무스트레스는 총 75점 만점에 47.57점이며 최대 5점으로 환산시 평균평점은 3.17점으로 직무스트레스가 약간 높았다. 같은 도구를 이용한 일반 종합병원 간호사 대상으로 조사한 김가은(2004) 연구의 3.28점, 이은주(2002) 연구의 3.18점보다 낮았고, 신규 간호사 대상 연구인 강다영 외(1996) 3.94점, 중환자실 신규 간호사를 대상으로 한 연구인 양애선(2008)의 3.64점 보다 낮고, 일반 간호사 대상인 김선희(2003) 연구의 3.48점, 함미영(1997) 연구의 3.48점, 이해정(2002) 연구의 3.33점보다도 낮으며, 이경옥(1999) 연구의 3.09점보다는 높았다.

스트레스의 문항별 분석 결과를 보면 “간호업무 수행 시 실수했을 때”가 4.17점으로 가장 높았다. 이것은 일반 간호사 대상 연구인 이은주(2002) 연구 3.89점, 함미영(1997)연구 4.00점, 이해정(2002)연구 3.74점에서도 업무 수행 중 실수 했을 때 가장 스트레스 점수가 높게 나와 업무 중의 실패나 실수에 대해 상당한 두려움과 책임감을 느낀다는 것을 보여 주었다. 비교적 낮은 스트레스는 “병동의 부적절한 물리적 환경 때문에”가 2.52점으로 이은주(2002)연구에서 3.17점으로 가장 낮은 점수를 보여준 결과와도 일치한다. 그 외에도 치료나 검사 방법에 익숙하지 못할 때 '3.57점, “적절한 간호 수행을 위한 전문 지식과 기술이 부족하다고 느낄 때”가 3.56점으로 스트레스가 높았다. 이와 같이 직무스트레스가 비교적 선행연구들에 비해서는 낮지만 실수했을 때, 적절한 간호 수행을 위한 전문지식과 기술이 부족하다고 느낄 때, 치료나 검사방법에 익숙하지 못할 때 스트레스를 심하게 느끼고 있었다. Benner(1984)가 제시한 간호사 숙련성의 5단계에 의하면, 간호직을 유능하게 수행할 수 있는 단계(stage3: competent)에 도달하는데 2~3년이 소요되며, 숙련성 확립을 위해서는 적어도 5년 이상의 경험이 필

요하다고 하였다. 그러나 국내 많은 병원은 1개월에서 3개월의 짧은 기간 동안의 프리셉터 교육을 받은 후에 간호사정, 간호진단, 간호계획, 간호수행, 간호평가, 물품관리, 인력관리, 환경관리, 문서관리, 협력관계 형성, 자기개발에 이르기까지 많은 업무를 독자적으로 수행해야 한다(김문실 et al., 2004). 본 연구에서 조사한 결과 프리셉터와의 중복 근무기간이 평균 2.26개월 정도로 신규 간호사가 많은 업무를 수행하기에는 교육기간이 충분하지 않음을 알 수 있었다. 그러므로 신규 간호사가 독자적 업무수행을 하는데 필요한 간호 업무에서 요구되는 다양한 요구와 지식들에 대한 충분한 교육계획과 관리로 스트레스를 최소화해야 할 것이다.

대상자의 직무만족점수는 총 100점 만점에 66.79점이며 최대 5점으로 환산시 평균평점은 3.34점이었다. 같은 도구를 이용한 일반 종합병원 간호사 대상으로 조사한 김가은(2004) 연구의 2.47점, 이은주(2002) 연구의 2.28점 보다 높았고, 신규 간호사 대상 연구인 이호경(2005) 연구의 3.04점과 중환자실 신규 간호사 대상연구인 양애선(2008)연구의 2.99점에 비해 높았으며, 한창복(1996) 연구의 2.98점보다도 높게 나왔다.

직무만족의 문항별 분석 결과를 보면 “업무가 매우 바쁠 때 다른 간호사들과 기꺼이 서로 도우며 일 한다”가 4.14점으로 가장 높았으며, 그 다음은 “지금 내가 하고 있는 일은 정말 중요한 일이다” 4.08점이었다. 같은 도구를 이용한 일반 간호사 대상 연구인 이은주(2002)연구에서도 위의 문항이 3.95점, 3.85점으로 가장 높게 나와 같은 결과를 보였다. “의사나 관련부서 직원과 환자간호에 대해서 의논할 시간과 기회가 있다”가 2.53점으로 가장 낮았으며, “승진의 기회가 많다고 생각 한다”가 2.68점, “나는 다시 진로를 선택한다고 해도 간호직을 선택 할 것이다”가 2.68점으로 낮게 나왔다. “승진의 기회가 많다고 생각 한다” 문항은 이은주(2002), 김미영

(1995), 이현실(2001)연구에서도 낮게 나와 동일한 결과를 보여주었다.

이렇게 선행연구들에 비해 전반적으로 직무만족이 높은 것은 병원들이 직무만족이 양질의 간호와 병원 조직의 발전에 광범위한 영향을 미친다는 사실을 인식하고 있어 신규 간호사를 위한 여러 가지 교육프로그램과 내부 고객 만족을 위한 프로그램을 통하여 협조적이고 밝은 업무 분위기 조성을 위해 노력하고 있는 결과라고 생각하며, 내부고객의 주기적인 만족도 측정과 그것을 바탕으로 한 지속적인 프로그램개발이 필요함을 시사한다. 직무만족이 낮았던 간호사의 제한된 승진기회는 병원 당국에서 다양한 승진 기회제공 및 승진의 자격을 갖춘 간호사에게 그에 상응하는 대우와 보상을 해주는 행정적, 제도적인 개선책 마련이 필요하다고 사료된다.

이직의도와 직무스트레스, 직무만족과의 상관관계는 이직의도와 직무스트레스($r=.224, p<0.01$)는 통계적으로 유의한 양적 상관관계를 보였으며 이직의도와 직무만족($r=-.406, p<0.01$)은 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였고 직무스트레스와 직무만족($r=-.225, p<0.01$)은 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보임으로써 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높고 직무만족이 높을수록 이직 의도는 낮으며, 직무만족이 높을수록 직무스트레스가 낮은 것으로 나와 같은 도구를 이용한 일반 종합 병원 간호사 대상으로 조사한 이은주(2002)의 연구, 신규 간호사 대상 연구인 이호경(2005), 중환자실 신규 간호사 대상연구 양애선(2008), 일반 간호사 대상 연구인 김가은(2004)의 연구 결과와 일치하며, Chu, Lee와 Hsu(2006), 송인숙(2007), Lu, Chang과 Wu(2007)의 연구에서 직무스트레스와 직무만족 간에 음의 상관관계가 있다는 결과와도 일치하였다. 이러한 결과는 유능한 간호사의 이직을 감소시키기 위한 효율적인 인적자원 관리를 위해서는 간호사의 직무스트레스를 줄이고 직무만족을 높이기 위한 전략이 필요하다는 사실을 증명

하고 있다.

연구대상자의 이직의도와 일반적 특성과의 관계에서는 희망부서 배치 여부($t=2.121, p<0.05$)와 현 부서경력($F=4.12, p<0.05$)이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉 대상자가 희망하는 부서에 배치된 대상자가 오히려 그렇지 않은 대상자보다 이직의도가 높았다. 이것은 예측하지 못했던 결과로 신규 간호사 대상의 이호경(2002) 연구에서 희망부서 배치 여부($t=-3.22, p<0.01$), 즉 희망부서에 배치된 경우 이직의도가 낮게 나온 결과와 상이하며 반복연구가 요구되어진다. 현 부서경력에서는 10개월 이상인 대상자가 6개월 미만인 대상자에 비해 이직의도가 높았다. 이은주(2002), 윤미숙(2002)의 연구에서 현부서 근무경력에 따른 이직의도의 비교에서 통계적으로 유의치 않았다는 결과와는 상이하지만 임상 간호사 대상의 연구인 어금숙 외(2004)에서의 현 근무부서경력($t=7.86, p<0.01$), 즉 2년 미만이 이직의도가 높은 것으로 나왔고, 유창의(1997), 박성희(1998), Cowi과 Hengstberger-Sims (2006)에서도 현 부서 경력이 이직의도와 관계에서 유의한 차이가 있는 것으로 나와 본 연구대상이 총 근무경력 12개월 미만의 신규 간호사 이지만 현 부서경력이 이직의도에 확실히 영향력 있는 변수라는 것을 알 수 있었고, 이것은 신규 간호사에 대한 단계별 교육계획과 프로그램의 요구가 있음을 시사한다.

연구대상자의 직무스트레스와 일반적인 특성과의 관계에서는 첫 직장($t=-2.03, p<0.05$)과 희망휴무일에 휴무가능($t=3.915, p<0.05$)이 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 첫 직장이 아닌 직장경험이 있는 대상자가 첫 직장인 대상자에 비해 직무스트레스가 낮았다. 즉 대상자에게 첫 직장인 경우 직무스트레스가 높았다. 첫 직장이 직무스트레스가 높다는 것은 사회에 첫 발을 내딛는 신규 간호사의 경우 낯선 환경, 새로운 업무, 전문지식과 기술

부족으로 당연히 스트레스가 높을 것 이라는 사실을 다시 한 번 확인할 수 있었다. 또한 희망휴무일에 휴무를 할 수 있는 대상자에 비해 희망휴무일에 휴무를 하지 못하는 대상자가 직무스트레스가 높은 것으로 결과가 나와 김선희(2003)의 근무표 관련 직무스트레스가 3,70점으로 높다는 결과와 일치하였다. 간호사들은 업무 스케줄이 근무표에 의해 3교대 근무를 하는 특성을 갖고 있으므로 관리자는 근무표 작성 시 본인들이 희망하는 휴무일에 휴무를 할 수 있도록 최대한의 배려와 노력이 필요하다.

직무만족과 일반적인 특성과의 관계에서는 종교 유무($t=3.28, p<0.01$)와 희망 휴무일에 휴무가능성($t=5.83, p<0.05$)이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 즉 종교를 갖고 있는 대상자가 그렇지 않은 대상자보다 직무만족이 높았고 희망휴무일에 휴무가 가능한 대상자가 그렇지 않은 대상자보다 직무만족이 높았다. 이것은 김연근(1998)의 연구에서 종교에 따라 직무만족이 유의한 차이가 없었다는 연구와는 상이한 결과이지만, 이은주(2002), 이현실(2001), 이해정(2002), 김선희(2003)의 연구에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다는 대부분의 연구결과와 일치하는 것으로 종교가 간호업무의 시너지 효과에 깊은 관련성이 있는 것을 확인할 수 있었다. 그리고 희망휴무일에 휴무 가능한 근무표와 관련된 스트레스가 직무만족에 영향을 준다는 김선희(2003) 연구의 결과와도 일치하였다. 희망휴무일에 휴무 가능성이란 변수는 직무스트레스, 직무만족과 모두 통계적으로 유의한 관계가 있는 변수로 희망휴무일에 휴무를 하면 직무만족이 높고 희망휴무일에 휴무를 못하면 직무스트레스가 높아진다는 결론이 나왔고, 직무만족이 높으면 직무스트레스가 낮다는 앞의 상관관계 분석 결과와도 일치하는 결과였다.

본 연구에서 간호사의 이직의도에 관련된 예측변수를 규명하기 위하여 단계적 중회귀분석한 결과 현부서 경력, 직무스트레스, 직무만족의 세 개의

변수가 이직의도에 미치는 설명력은 18%이었다. 김가은(2004)의 연구에서는 이직의도에 직무만족, 조직몰입, 업무 스트레스의 세 개변수가 35%의 설명력을 보여주었고, 양애선(2008)의 중환자실 신규 간호사 대상 연구에서는 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입의 세 개 변수가 28.1%의 설명력을 보여주어 직무만족과 직무스트레스가 이직의도의 주요 예측인자임을 지지하였다. 이상의 결과를 바탕으로 간호사의 직무만족을 높이고 직무스트레스를 낮추기 위한 심도 있는 내부 마케팅전략을 세워 새로운 환경에 도전하는 신규 간호사의 조기 이직을 막아 업무의 효율성을 높이고 효율적인 인력관리를 해야 할 것으로 사료된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 신규 간호사의 효율적인 인력관리를 위한 기초 자료를 제공하고자 신규 간호사의 이직의도와 직무스트레스, 직무만족과의 관계를 분석하여 이직의도를 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구로 2009년 3월 16일에서 4월 7일 사이에 서울, 경기, 인천 소재의 700명상 이상의 2개 대학병원과 1개 종합병원에 근무하는 근무경력 12개월 미만의 간호사 212명을 대상으로 구조화된 설문지를 사용하여 자료를 수집하였다.

연구도구로는 신규 간호사의 이직 의도는 김숙자(1992), 이은주(2002)가 이직의도를 파악하기 위해 사용한 4개 문항을 이용하여 측정하였으며, 직무스트레스는 김매자와 구미옥(1984)이 개발하고 이은주(2002)가 사용한 간호사가 근무 중에 경험하는 스트레스 측정도구 15문항을 사용하였다. 그리고 직무만족은 Paula(1978)가 개발한 건강요원의 직무만족 측정도구를 한창복(1996)이 간호 상황에 맞게 수정 보완한 도구 20문항을 사용하여 측정하였으며, 본 연구도구의 신뢰도는 이직의도 측정도구는 Cronbach's $\alpha=0.64$ 이었으며 직무스트레스 측정도구는 Cronbach's $\alpha=0.80$ 이었고, 직무만족 측정도구는 Cronbach's $\alpha=0.75$ 이었다.

수집된 자료는 SPSS 12.0 통계프로그램을 사용하여 전산통계 처리하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였고, 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족정도는 평균과 표준편차로 분석하였으며 각 문항은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족과의 관계는 Pearson의 상관관계 분석을 사용하여 분석하였고 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도, 직무스트레스, 직무만족은 t-test, ANOVA로 분석 하였다. 또한 이직의도에 영

향을 미치는 요인은 단계적 중회귀분석을 하였다.

본 연구의 연구결과를 요약하면 다음과 같았다.

1. 대상자의 이직의도 점수는 총 16점 만점에 평균은 9.04점으로 이직의도가 약간 높았으며, 최저점수는 4.0점, 최고점수 14점이었다. 대상자의 32%가 이직할 생각을 가지고 있었으며, 19.4%는 현 직장에 근무하면서 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있었다.

직무스트레스는 총75점 만점에 평균점수는 47.57점으로 직무스트레스가 약간 높았고, 최저점수 33.0점, 최고점수 75점이었다. 특히 직무스트레스가 가장 높은 문항은 “업무수행 시 실수했을 때 (97.6%)”, 그 다음은 “적절한 간호 수행을 위한 전문지식과 기술이 부족하다고 느낄 때 (95.3%)”이었다.

직무만족은 총 100점 만점에 평균점수는 66.77점으로 약간 높았다, 최저점수는 53.0점, 최고점수 83.0점 이었다. 특히 직무만족이 가장 높은 문항은 “업무가 매우 바쁠 때 다른 간호사들과 기꺼이 서로 도우며 일한다 (93.3%)”, 그 다음은 “지금 내가 하고 있는 일은 정말 중요한 일이다 (86.7%)” 이었다.

2. 대상자의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족과의 관계에서는 이직의도와 직무스트레스는 양적 상관관계를 보였으며($r=.224, p<0.01$), 이직의도와 직무만족간에는 음의 상관관계를 보였고($r=-.406, p<0.01$), 직무스트레스와 직무만족간에는 음의 상관관계를 보였다($r=-.225, p<0.01$). 즉 대상자의 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높았으며, 직무만족도가 높을수록 이직 의도는 낮았고, 직무스트레스가 높을수록 직무만족은 낮았다.

3. 대상자의 일반적 특성 희망부서 배치여부 ($t=2.121, p<0.05$)와 현부서 경력($t=4.12, p<0.05$)은 이직의도와, 첫 직장($t=-2.03, p<0.05$)과 희망 휴무일

에 휴무가능($t=3.91, p<0.05$)은 직무스트레스와, 희망 휴무일에 휴무가능($t=6.02, p<0.05$)과 직무만족은 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 즉 대상자가 희망하는 부서에 배치된 경우 이직의도가 높았고, 현부서에 경력에 있어서는 6개월 미만보다 10개월 이상에서 이직의도가 높았다, 첫 직장이 아닌 경우가 직무스트레스는 낮았고 대상자가 희망하는 휴무일에 휴무가 불가능한 경우 직무스트레스가 높았으며, 종교가 있는 경우와 희망 휴무일에 휴무를 할 수 있는 경우가 직무만족이 높았다.

4. 이직의도에 영향을 미치는 변수로는 직무스트레스, 직무만족, 현부서 경력으로 이직의도의 18%를 설명하였다. 특히 직무만족은 이직의도의 15%를 설명하였다.

결론적으로 대상자인 신규 간호사들의 이직의도, 직무스트레스, 직무만족도는 모두 약간 높았다. 특히 대상자의 1/3 정도가 이직의도를 가지고 있었고, 간호 업무수행시 실수했을 때 직무스트레스가 가장 높았으며, 다른 간호사들과 기꺼이 서로 도우며 일할 때 직무만족이 가장 높았다. 또한 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높았으며, 직무만족도가 높을수록 이직의도는 낮았다. 신규 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 현부서 경력, 직무스트레스, 직무만족이었으며 특히 직무만족이 신규 간호사의 이직의도에 가장 영향을 미쳤다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 신규 간호사의 이직의도를 낮추고 직무만족을 높이고 직무스트레스를 낮추기 위한 심도 있는 내부 마케팅 전략이 수립 되어져야 한다.

둘째, 신규 간호사가 유능한 경력 간호사로 발돋움하기 위해서 업무 수행능력을 향상시키는 신규 간호사에 맞는 맞춤형 교육계획과 Pride-up 프

로그램 개발을 제안한다.

셋째, 신규 간호사가 독자적 간호수행을 위한 경제적 프리셉터 실무실습기간 파악을 위한 연구를 제안한다.

넷째, 신규 간호사의 직무스트레스를 완화 할 수 있는 조절기법등의 적용을 통한 조직의 유효성의 향상을 유도하는 후속 연구가 필요하다고 사료된다.

다섯째, 신규 간호사의 직무만족도를 향상시킬 수 있는 프로그램 등의 적용을 통한 조직의 유효성의 향상을 유도하는 후속 연구가 필요하다고 사료 된다.

마지막으로, 신규 간호사의 직무스트레스와 직무만족도를 주기적으로 점검하는 계획이 수립되어야 한다.

참고 문헌

- 강다영, 김산영, 김연희 외. 신규 간호사의 업무 스트레스 요인에 관한 연구. *이화간호학회지*, 1996; 29: 47~56
- 강명자. 주장훈련이 간호사의 의사소통 관령 요인과 이직의도에 미치는 효과. 박사학위논문. 부산대학교, 2004
- 건강보험심사평가원. 건강보험 통계지표. 보도자료, 2007; 5쪽
- 구미옥, 김매자. 간호원이 근무 중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구 개발연구. *간호학회지*, 1984; 14(2): 20, 28~37
- 길 용. 전문가 주의 및 절차공정성 인식이 전문분야 및 조직몰입을 통한 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구. 박사학위논문. 경희대학교, 2006
- 김가은. 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구. 석사학위논문. 고려대학교 보건대학원, 2004
- 김남신. 임상간호사의 직무스트레스 요인과 적응방법에 관한 연구. 석사학위논문, 경희대학교, 1992
- 김명화. 임상간호사가 경험하는 업무스트레스 요인 정도 및 대처 전략에 관한 연구. 석사학위 논문. 고려대학교 교육대학원, 1997
- 김문실, 송지호, 김분한, 이승희. 국가 시험문항 개발을 위한 신규 간호사 직무분석. *보건의료교육평가*, 2004; 1(1): 15~26
- 김문실, 최순옥. 조직사회화에 대한 개념분석. *간호학회지*, 2003; 9(1): 19~30
- 김미영. 간호사 이직대책에 관한연구. 석사학위논문. 이화여자대학교 교육대학원, 1995
- 김선애. 임상간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인분석. 석사학위논문.

- 이화여자대학교 교육대학원, 1985
- 김선희. 임상간호사의 직무스트레스와 직무만족 관계에 관한 연구. 석사학
위논문. 충북대학교 행정대학원, 2003
- 김성국. 조직과 인간행동(제3판). 명경사, 2005
- 김숙자. 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구. 석사학위논문. 고려
대학교, 1992
- 김연근. 임상간호사의 직무만족과 직무몰입에 관한 연구, 석사학위논문. 경
희대학교, 1998
- 김영미, 박성애. 임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구. 간호학논문
집, 1995; 9(1): 47~32
- 김인숙, 이명하, 하나선. 최신간호관리학. 현문사, 2003
- 김정희, 박성애. 일반 간호사의 대처전략이 조직유효성에 미치는 영향. 간
호행정학회지, 2002; 8(1): 97~106
- 김조자, 박지원. 간호사의 이직결정과 관련요인에 관한 연구. 대한 간호학
회지, 1991; 21(3): 383~395
- 김학회. 기본간호사의 역할갈등과 직무만족도에 관한 연구. 석사학위논문.
대전대학교, 2001
- 두은영. 병원조직의 내부마케팅이 간호사의 이직의도, 간호업무수행 및 간
호업무생산성에 미치는 영향. 석사학위 논문. 고려대학교 교육대학원,
2004
- 문신애. 임상간호원의 직무만족과 이직의사의 상관관계에 관한 연구. 석사
학위논문. 경희대학교 행정대학원, 1986
- 박경숙, 조정호, 김옥명. 신규 간호사의 간호전문직에 대한 만족도 조사연
구. 중앙의대지, 1995; 20(2), 167-179

- 박상례. 종합병원 간호사의 직무스트레스 정도, 직무만족도와 이직의도와의 관계. 석사학위논문. 한림대학교, 2005
- 박선화. 근무병동별 간호사의 역할갈등, 직무스트레스 및 업무만족에 관한 연구. 석사학위 논문. 경희대학교, 2004
- 박성희. 종합병원 간호사들의 이직의사에 관한 연구. 석사학위논문. 경희대학교 행정대학원, 1998
- 박인숙. 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인 분석. 석사학위논문. 경상대학교, 2002
- 박정량. 보험심사간호사의 직무스트레스가 직무만족에 미치는 영향. 석사학위논문. 연세대학교 보건대학원, 2006
- 박종희, 이성수, 이병국. 일부간호사들의 스트레스와 직무만족도 연구. 순천향의대 논문집, 2004; 10(1): 253~266
- 박혜선, 홍해남. 중환자실 간호사의 소진감. 대한간호학회지, 2003; 42(4): 56~82
- 변기진. 응급실간호사와 일반 병동간호사의 직무스트레스와 직무만족도. 석사학위논문. 경북대학교, 2002
- 병원간호사회. 2007년도 사업보고서: 전국병원 간호사 배치현황 보고서. 병원간호사회 보도자료; 2007
- 손행미, 고문희, 김춘미 등. 신규 간호사의 실무 적응 경험. 대한간호학회지, 2001; 31(6): 988~997
- 송순자. 간호직 종사자의 경력몰입과 이직의도와의 관계: Y종합병원 간호직 종사자를 중심으로. 석사학위논문. 고려대학교, 2003
- 송인숙. 임상간호사의 직무스트레스와 성격특성 및 직무만족, 건강 상태의 관계에 관한 연구. 석사학위 논문. 중앙대학교, 2007

- 신문형. 생활체육 지도자의 이직의사에 관한 조사연구. 석사학위논문. 용인대학교, 1998
- 신유근. 인간존중의 경영. 다산출판사, 2003
- 신유근. 인간존중의 경영. 다산출판사, 2005
- 신유근. 인간존중의 경영. 조직행위론적 접근. 다산출판사, 1997
- 신유근. 인간존중의 경영. 조직행위론적 접근. 다산출판사, 1999
- 신유근. 조직론. 1994
- 신유근. 조직행위론. 다산출판사, 1990
- 신유근. 韓國의 企業文化와 勞使類型의 適合關係. 한국경제연구소, 1991; 25(3): 30~80
- 양애선. 중환자실 신규 간호사의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 관한연구. 석사학위논문. 이화여자대학교, 2008
- 어금숙, 허혜경, 김기경, 등. 병원 임상간호사의 직무특성 및 직무만족과 이직의도와의 관계. 임상간호연구지, 2004; 9(2): 81~92
- 유승흠. 병원경영. 계측문화사, 2006
- 유창희. 간호사들의 이직의도에 관한 연구. 석사학위논문. 고려대학교, 1997
- 윤미숙. 한 종합병원 간호사의 이직의도와 관련된 요인. 석사학위논문. 조선대학교 환경보건대학원, 2002
- 윤숙희. 신규 간호사의 임상적응 경험에 관한 연구. 간호행정 학회지, 2002; 8(2): 55~72
- 이경옥. 양호교사의 직무만족도와 직무스트레스에 관한 연구. 충남대학교 간호학술지, 1999; 8(1): 37~45
- 이경진. 종합병원 간호사의 직무스트레스 정도 및 지각된 건강상태와 건강증진행위와의 관계 연구. 석사학위논문. 고려대학교, 2000

- 이명숙. 일부 국·공립병원의 간호조직문화와 직무만족요인이 이직의도에 미치는 영향. 석사학위 논문. 경희대학교 행정대학원, 2003
- 이상금. 간호사가 지각한 자율성 그룹결속력과 직무만족도, 조직몰입, 직무동기, 재직의도와와의 관계. 석사학위논문. 서울대학교, 1996
- 이상미. 간호사의 직무특성과 개인의 성격이 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향. 대한간호학회지, 1995; 25(4): 790~806
- 이상빈. 차별적 직무설계를 위한 접근모형, 전북대학교 논문집, 1983; 25: 331-346
- 이상순. 일 종합병원 간호사 직무스트레스와 직무만족에 관한 연구. 석사학위 논문. 관동대학교 교육대학원, 2002
- 이수연. 남자간호사의 직무만족과 이직의사에 관한 연구. 석사학위논문. 한양대학교 행정대학원, 2004
- 이승로. 경호원의 직무스트레스와 이직의도가 직무만족에 미치는 영향. 박사학위논문. 연세대학교, 2004
- 이은주. 종합병원 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인 분석. 석사학위 논문. 한양대학교 행정대학원, 2002
- 이은희. 간호사의 직무스트레스와 이직 간의 관련성. 석사학위논문. 연세대학교, 2005
- 이창희. 중환자실 간호사의 성격특성과 직무스트레스와의 관계연구. 석사학위논문. 경희대학교 행정대학원, 2000
- 이춘근. 신세대에게 인기 있는 리더. LG주간경제, 2003; 5(7): 31~35
- 이해정, 황선경. 간호사의 이직의도 판별예측인자. 간호행정학회지, 2002; 8(3): 381~392
- 이현실. 임상 간호사의 업무 스트레스와 직무만족에 관한 연구. 석사학위

- 논문. 경희대학교 행정대학원, 2001
- 이혜정. 임상간호사의 성격특성, 업무 스트레스와 직무만족도에 관한 연구. 석사학위논문. 조선대학교, 2002
- 이호경. 신규 간호사의 성격특성과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계 연구. 석사학위 논문. 단국대학교, 2005
- 임지영, 박은숙, 박영주. 사회복지시설 간호사의 특성이 직무만족도에 미치는 영향. 간호행정학회지, 2004; 10(2): 185~193
- 장세진. 양재모. 보건학. 계측문화사, 2005
- 정연화. 중환자실 신규 간호사와 경력간호사의 전문직 자아개념과 역할 갈등에 대한 비교연구. 석사학위논문. 한양대학교, 2007
- 조보성. 체육단체 종사자의 이직의사 영향요인에 관한 연구. 미간행 석사학위논문. 서울대학교, 1997
- 최기철. 보상과 성과의 관계에 대한 조직효과 검증. 석사학위논문. 국민대학교, 2001
- 통계청. 2007년 통계연보. 통계청 보도자료, 2007
- 한창복, 문희자. 임상간호사의 역할지각 및 직무만족에 관한 연구. 간호행정학회지, 1996; 2 (1): 115~124
- 한창복. 임상간호사의 역할 지각 및 직무만족에 관한 연구. 석사학위논문. 경희대학교, 1996
- 함미영. 간호사의 업무 스트레스와 강인성 및 소진 정도와의 관계 연구. 석사학위논문. 중앙대학교, 1997
- 허혜경. 임상간호사의 인성과 직무만족에 관한 연구. 간호행정학회지, 1982; 8(3): 489~500
- AbuAlRub, R. F., Al-Zaru, I.M. Job stress, recognition, Job performance

- and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 2008; 16: 227~236
- Alexander. J. A., Lichtensein, R., Oh, H. J., & Ullman, E. A causal model of voluntary turnover among nursing personal in long-term psychiatric settings. *Research Nursing & Health*, 1998; 21: 415~427
- Anderson, A. Nursing-physician interaction and job satisfaction. *Nursing Management*, 1996; 27(6): 33-36
- Benner, P. From novice to expert. excellence and power in clinical nursing Companying practice. California. Addison-Wesley publishing Company, 1984
- Cameron, S. J., Horsburgh, M. E., & Armstrong-Stassen, M. Job satisfaction, propensity to leave and burnout in RNs and RNAs: a multivariate perspective. *Canadian journal of nursing administration*, 1994; 7(3): 43-64
- Chu, C. I., Lee, M. S., & Hsu, H. M. The Impact of Social Support and Job Stress on Public Health Nurses' Organizational Citizenship Behaviors in Rural Taiwan. *Public Health Nursing*, 2006; 23(6): 496-505
- Coomber, B., Barriball, K. L. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 2007; 44: 297-314
- Cowin, L. S., & Hengstberger-Sims, C. New graduate nurse self-concept and retention: a longitudinal survey. *International Journal of Nursing*

- studies, 2006; 43: 59~70
- Fisher, J. & Connelly, C. Retaining graduate nurses: A staff development challenge. *Journal of Nursing Staff Development*, 1989; 5(1): 6~10.
- GusrafsonD, Dushene P, Baker L. Stress and time management. Addison-Wesley. Boston, 1992; 200-11
- Huang, I. C., Chuang, C. J., & Lin, H. C. The role of burnout in the relationship between perceptions of organizational politics and turnover intentions. *public personnel Management*, 2003; 32(4): 519~531
- Judge, T. A., Watanabe, S. Another Look at the Job Satisfaction: Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 1993; 78(6): 939~948.
- Li, J., Lambert, V. A. Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses. *Nursing in Critical Care*, 2008; 13(1): 12-24
- Lu, K. Y., Chang, L. C., & Wu, H. L. Relationship between professional commitment, job satisfaction and work stress in public health nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, 2007: 23(2): 110~116
- Mathews, J. J., & Nunley, C. Rejuvenating Orientation to Increase Nurse Satisfaction and Retention. *Journal of Nursing Staff Development*, 1992; 8(4): 159~164
- Mobley, W. H. Employee turnover. Causes, consequences and control, Reading. MA: Addison-Welsey, 1982
- NIOSH. Stress at work. National institute for occupational safety Health,

- 1999; p6
- Paula, L. S. Measurement of Job satisfaction among Health profession.
Medical Care, 1978; 13(4): 337~352
- Riggs, C. J., Rantz, M. J. A model of staff support to improve retention
in long-term care. Nursing Administration Quarterly, 2001; 25: 43~54
- Rizzo, J. A., Gilman, M. P., & Mersmann, C.A. Facilitating care delivery
redesign using measures of unit culture and work characteristics.
Journal of Nursing Administration, 1994; 24(5): 32-37
- Sergiovanni, T. J. The principalship: a reflective practice prescriptive 5th
ed. MA: Allyn & Bacon Boston 2001.
- Stordeur, S., D'hoore, W., & Vandenberghe, C.. Leadership,
organizational stress and emotional exhaustion among hospital
nursing staff. Journal of advanced Nursing, 2001; 35(4): 533~542
- Vecchio, R. P. Organizational behavior: core concepts 4th ed. Harcourt,
1999

부 록

설 문 지

안녕하십니까?

저는 연세대학교 보건대학원 병원행정학과에 재학 중인 석사 5학기
변은숙입니다.

본 설문은 신규 간호사의 이직의도와, 직무만족, 직무스트레스의
관계를 알아보아 효율적인 인력관리 방안을 마련하기 위한 기초 자
료를 제공하려고 작성된 것입니다.

귀하께서 응답해주신 내용은 익명으로 작성되어 연구목적에만 사
용할 것을 약속드리며 귀하의 솔직하고 성의 있는 답변은 소중한
자료가 될 것 입니다.

귀하의 응답에 진심으로 감사드립니다.

2009년 3월

연구자 : 변 은 숙

연구자 연락처 : 000-0000-0000

연구 참여 동의서

본인은 “신규 간호사의 이직의도와, 직무만족, 직무스트레스의 관계분석”에 관한 연구의 연구 목적, 방법에 대해 충분한 설명을 듣고 이해하였으며, 모든 궁금한 사항에 대하여 충분한 답변을 들었습니다.

본 연구에 동의한 경우라도 언제든지 철회할 수 있음을 확인하였으며, 충분한 시간을 갖고 생각한 이후에 본인은 상기 연구에 참여하기를 자유로운 의사에 따라 동의합니다.

이름 : _____ (서명)

1. 다음의 문항은 귀하의 이직의도와 관련하여 귀하가 원하는 상태가 아닌 현재 마음가짐이나 느낌을 묻는 것입니다. 가장 잘 표현한 곳에 “√” 하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 귀하는 현 직장에 근무하면서 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있습니까?				
2. 귀하는 이직할 생각이 있습니까?				
3. 귀하는 동료 간호사가 이직할 때 본인의 의사에도 영향을 주었습니까?				
4. 귀하는 퇴직 후에 후회가 없으리라고 생각하십니까?				

2. 다음은 귀하가 근무 중 어느 때 스트레스를 많이 느끼는지 해당 칸에 “√”하여 주시기 바랍니다.

문 항	전혀 느끼지 않는다	별로 느끼지 않는다	약간 느낀다	심하게 느낀다	아주 심하게 느낀다
1. 업무량이 너무 많아 피로감을 느낄 때					
2. 간호업무량 외에 사무적인 일이 많을 때					
3. 업무외의 일에 대해 책임을 져야할 때					
4. 자신의 역할이 애매하여 전문직으로서의 역할에 갈등을 느낄 때					
5. 적절한 간호 수행을 위한 전문 지식과 기술이 부족하다고 느낄 때					
6. 치료나 검사방법에 익숙하지 못할 때 (잘 알지 못하는 새로운 업무에 임하게 될 때)					
7. 간호 업무 수행이 실수 했을 때					
8. 윗사람과의 인간관계에서 부담					

문 항	전혀 느끼지 않는다	별로 느끼지 않는다	약간 느낀다	심하게 느낀다	아주 심하게 느낀다
9. 의사 및 기타 의료팀과의 인간관계에서 부담					
10. 의사와 역할 상 갈등을 느낄 때					
11. 근무하고 있는 병동이 마음에 안들 때					
12. 간호사가 해줄 수 있는 의료의 한계에 대해 심리적인 부담을 느낄 때					
13. 간호 인력이 타 직종에 비해 적절한 대우를 받지 못 할 때					
14. 병동의 부적절한 물리적 환경 때문에					
15. 밤 근무를 하게 될 때 (해당될 경우)					

3. 다음의 문항은 귀하의 직무에 대한 만족정도를 파악하기 위한 설문입니다. 해당 칸에 “√” 하여 주시기 바랍니다.

문 항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1. 나는 현재 받고 있는 보수에 만족한다.					
2. 지금 내가 하고 있는 일에 대해서 다른 사람들에게 자랑스럽게 말한다.					
3. 지금 내가 하고 있는 일은 정말 중요한 일이다.					
4. 간호 업무에서 생기는 문제들에 대해 간호 관리자의 견해와 차이가 있다.					
5. 우리 병원에서는 간호사의 발전을 위해 많은 기회를 주고 있다.					
6. 나는 간호 관리자가 내가 하는 업무에 대해 필요 이상의 감독을 한다고 느낀다.					
7. 나는 중요한 업무를 결정할 권한이 있고 간호 관리자는 이를 지지해 준다.					

문 항	매우 그렇지 않다	그렇지 않다	그저 그렇다	대체로 그렇다	매우 그렇다
8. 내게 주어진 업무량이 많지 않다면 업무를 더 잘할 수 있을 것이다.					
9. 의사나 관련부서 직원과 환자간호에 대해서 의논할 시간과 기회가 있다,					
10. 업무가 매우 바쁠 때 다른 간호사들과 기꺼이 서로 도우며 일한다.					
11. 근무시 의사와 관련부서 직원과 좋은 팀워크와 협동심을 발휘한다.					
12. 승진의 기회가 많다고 생각한다.					
13. 업무를 통해 개인적으로나 직업적으로 계속 성장할 수 있는 기회를 갖게 해준다고 생각한다.					
14. 나는 가끔씩 내가 판단한 전문적인 간호수행과 어긋나는 일을 하도록 요구받는다.					
15. 간호 관리자는 일상적인 문제나 업무에 관하여 일반 간호사와 자주 의논한다.					
16. 대체로 간호사와 의사 관련부서와 협력이 잘 이루어진다고 생각한다.					
17. 간호사에게 요구되는 서류업무가 너무 많다					
18. 나는 다시 진로를 선택한다고 해도 간호직을 선택 할 것이다					
19. 다른 병원에 비하여 현재 내가 받고 있는 보수는 높은 편이다					
20. 의사나 관련부서의 직원들은 간호사가 하는 일에 대해서 이해하고 인정한다.					

4. 다음 질문에 대하여 주시기 바랍니다.

- 1) 귀하의 연령은? () 세
- 2) 귀하의 성별은? 여 남
- 3) 귀하의 결혼 상태는? 미혼 기혼
- 4) 귀하의 종교는? 기독교 천주교 불교 기타
- 5) 귀하의 학력은? 전문대 4년제 대학 대학원
- 6) 현 직장이 첫 번째 직장입니까? 그렇다 아니다
- 7) 귀하의 근무기관 병상 수는? () 병상
- 8) 귀하의 월수입은? () 만원
- 9) 현재근무 부서는?
내과계병동 외과계병동 산,소아과병동 중환자실,응급실
외래 수술실 기타
- 10) 현재 근무부서가 배치를 희망하던 부서입니까? 예 아니오
- 11) 밤번 근무는 하십니까? 한다 안한다
- 12) 월 평균 밤번근무 횟수는? () 회
- 13) 주당 근무시간 몇 시간입니까? 44시간 48시간 기타
- 14) 월 평균 휴무일수(년차, 월차, 생휴포함)는? () 일
- 15) 근무표 작성 주기는? 15일(2주) 1달(4주) 기타
- 16) 희망 휴무일에 쉴 수 있는 가능성이 있습니까?
매우 그렇다 그렇다 보통이다
그렇지 않다 전혀 그렇지 않다
- 17) 총 근무 경력은 ? () 개월
- 18) 현부서 근무경력은 ? () 개월
- 19) 부서 이동 횟수는 ?() 회
- 20) 예비 교육기간은 ?() 주
- 21) 프리셉터는 있었습니까? 유 무
- 22) 프리셉터와 중복 근무기간은 ?() 개월

수고 하셨습니다. 성실한 답변에 감사드립니다!

ABSTRACT

A Study on the Relationship between Newly graduated Nurses' Intention to turnover and Job Stress/Satisfaction

Eun Sook Byun

Dept. of Hospital Administration

Graduate School of

Health Science and Management

Yonsei University

(Directed by Professor Ko, Il, Sun, Ph.D)

The purpose of this descriptive correlation study was to analyze newly graduated nurses' intention to turnover the relationship between their intention to turnover with their job stress/satisfaction. The sample size was 212 nurses who had worked for less than a year at two university hospitals with 700 beds each or more and a general hospital in Seoul, Gyeonggi and Incheon. Data was collected by using a structured questionnaire.

The data collected were statistically analyzed using SPSS 12.0. Frequency and means of the subjects' demographic variables were analyzed. For means, subjects' intention to turnover, job stress and job satisfaction were looked at. For frequency, Pearson's correlation coefficients about the relationship between subjects' intention to turnover and their job stress/satisfaction, as well as a T-test and ANOVA about

differences between their intention to turnover, job stress and job satisfaction depending on their demographic variables were analyzed. A step-wise multiple regression analysis about the factors affecting their intention to turnover was also used.

The results of this study were summarized as follows;

First, subjects' intention to turnover scored 9.04 on average on the 16-point scale, which was slightly higher than the normal level. Additionally, 32% of the subjects had been thought about turnover, while 19.4% of them had been endeavored to find other hospitals, while working for their current hospitals.

Subjects' job stress scored 47.57 on average on the 75-point scale, which was also slightly higher than the normal level. 97.6% of subjects had been stressed highest with their job when they had made a mistake in their work when on duty, while 95.3% of subjects had been most stressed when they felt that they lacked in professional knowledge and skills required of a nurse.

Subjects' job satisfaction scored 66.77 on average on the 100-point scale, which was slightly higher than the normal level. 93.3% of subjects had been most satisfied with their job when they had felt that nurses were helping each other with pleasure, while 86.7% of them had been most satisfied with their job when they had felt that their job was very important.

Second, in the relationships among subjects' intention to turnover, job stress and job satisfaction, as well as intention to turnover were positively correlated with job stress ($r=.224$, $p < 0.01$), intention to turnover was negatively correlated with job satisfaction ($r=-.406$, $p<0.01$),

and job stress was negatively correlated with job satisfaction ($r=-.225$, $p<0.01$).

Third, there was a difference statistically between their intention to turnover and whether workplace was assigned according to their application or not ($t=2.121$, $p<0.05$) and their career length for their current workplace ($t=4.12$, $p<0.05$). There was also a difference statistically between job stress, whether the workplace was their first or not ($t=-2.03$, $p<0.05$), and whether their wanted duty-off was granted or not ($t=3.91$, $p<0.05$). There was a difference statistically between job satisfaction and their religious status of nurses ($t=3.28$, $p<0.01$), and there was a difference statistically between job satisfaction and whether their wanted duty-off was granted or not ($t=6.02$, $p<0.05$).

Namely, the intention to turnover of subjects who were assigned to a workplace based on their application was higher than those who were not, and in the case of nurses who had worked for 10 months or longer, the intention to turnover was higher than those who had worked for shorter than 6 months. These nurses who had been worked for other hospitals were less stressed with their job, and those nurses whose wanted duty-off was not granted were stressed more with their job. Nurses with a religion and the nurses whose wanted duty-off was granted were satisfied more with their job.

Fourth, the variables affecting subjects' intention to turnover were job stress, job satisfaction and career length at their current departments, all of which explained 18% of their intention to turnover. In particular, job satisfaction alone explained 15% of subjects' intention to turnover.

Summing up, newly graduated nurses' intention to turnover, job stress and job satisfaction were slightly higher. In particular, about a third of them in this study had the intention to turnover, their job stress was highest when they made a mistake their work when on duty, while their job satisfaction was highest when nurses were helping each other for their job. In addition, the longer a new nurse had worked for their current department, the higher their job stress was and intention to turnover was. Conversely, the higher their job satisfaction was, their intention to turnover was lower. In particular, job satisfaction affected most by new nurses' intention to turnover.

In conclusion, it is necessary to develop design an in-depth internal marketing strategy to prevent new nurses' turnover, relieve them of job stress, enhance their job satisfaction and manage them effectively to prevent newly graduated nurses from turnover early on in their career.