



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

산재병원 간호사의 직무스트레스 및  
직무만족이 이직의도에 미치는 영향

연세대학교 보건대학원

병원경영 전공

한 순 구

# 산재병원 간호사의 직무스트레스 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

지도 이 상 규 교수

이 논문을 보건학석사 학위논문으로 제출함

2016년 6월 일


연세대학교 보건대학원


병원경영 전공

한 순 구

# 한순구의 보건학석사 학위논문을 인준함

심사위원 이 상 계 

심사위원 김 태 현 

심사위원 김 지 만 

연세대학교 보건대학원

2016년 6월 일

## 감사의 말씀

지금까지 어떤 일을 하면서 이토록 간절히 바라고 또 바란 적은 이번이 처음 인 것 같습니다. 논문을 쓰셨던 많은 분들이 그러하듯이 저 또한 포기하고 싶을 만큼 어려움의 순간이 있었지만, 그 순간마다 도움의 손길을 주시는 분들이 계셨기에 학위논문을 완성할 수 있었습니다. 짧은 글로나마 진심을 담아 감사의 마음을 전하고자합니다.

세심하고 예리한 조언으로 방향을 잃지 않고 학위논문이라는 결실을 맺도록 지도해주신 이상규 교수님께 고개 숙여 감사드립니다. 항상 따뜻한 미소로 반겨주시며 조언을 아끼지 않으셨던 김태현 교수님께 진심으로 감사드립니다. 작은 부분 하나 하나 놓치지 않도록 지도해 주신 김지만 교수님께 깊은 감사를 드립니다. 심사위원 교수님들에 대한 감사함은 이루 말할 수 없습니다.

대학원에서 소중한 인연이 되어 준 동기 김미실, 김민지, 김선미, 김수종, 박남이, 박선영, 손성준, 송주영, 이진원, 장대현, 조금희, 황인성 선생님들 모두 감사합니다. 5학기동안 애써 준 기대표 장대현, 총무 김민지 너무 고맙습니다. 대학원 생활동안 다양한 경험과 좋은 추억을 만들어 주어서 감사합니다.

학위과정 시작부터 마치는 순간까지 많은 배려와 도움을 주신 오선영 팀장님, 적정진료팀 선생님들 모두에게 감사의 마음을 전합니다. 바쁜 업무 중에서도 설문에 응해주신 산재병원 간호사 선생님들에게도 감사드립니다.

가장 힘겨워 할 때 곁에 있어준 친구 선영에게도 꼭 고맙다는 말을 전하고 싶습니다. 논문을 처음 시작하면서 귀찮을 법도 한데 이것저것 질문 할 때마다 친절히 알려 준 박상수, 안면이 전혀 없는 사이임에도 불구하고 성심 성의껏 도움주신 근로복지연구원에 김노을 선생님, 짧은 시간동안 여러 모로 도움 주신 이대형 선생님에게 감사의 마음을 전합니다. 끝까지 포기하지 않도록 용기를 주신 박정원 선생님에게도 감사드립니다.

항상 저를 믿어주시고 끊임없는 사랑과 큰 힘을 주시는 사랑하는 아버지, 어머니, 늘 든든한 버팀목이 되어 주는 제부와 동생, 언제나 내 편이 되어 주는 조카 소연에게 온 마음으로 감사함과 고마움을 전하고 싶습니다.

글로는 다 표현하지 못했지만, 좋은 결실을 맺도록 도움주신 모든 분들께 다시 한번 감사드립니다. 논문을 진행하면서 학문적으로 발전하는 계기도 되었지만, 그 외의 것들에 있어서도 많이 배우고 성장할 수 있는 좋은 기회와 경험이었습니다. 이 마음을 고스란히 담아 끊임없이 배우고자 하고 항상 꿈꾸는 사람이 되도록 노력하겠습니다.

2016년 6월

한 순 구 올림

# 차 례

## 국문요약

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| <b>I. 서론</b> .....            | 1  |
| 1. 연구의 배경 .....               | 1  |
| 2. 연구의 목적 .....               | 4  |
| <b>II. 문헌고찰</b> .....         | 5  |
| 1. 직무스트레스 .....               | 5  |
| 2. 직무만족 .....                 | 7  |
| 3. 이직의도 .....                 | 10 |
| 4. 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 ..... | 11 |
| 5. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 .....   | 13 |
| <b>III. 연구방법</b> .....        | 15 |
| 1. 연구의 틀 .....                | 15 |
| 2. 연구대상 .....                 | 16 |
| 3. 자료수집 .....                 | 16 |
| 4. 분석방법 .....                 | 20 |
| <b>IV. 연구결과</b> .....         | 22 |
| 1. 연구대상의 일반적인 특성 .....        | 22 |

|   |    |
|---|----|
| 2. 연구대상의 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도 ..... | 25 |
| 3. 직무스트레스, 직무만족, 이직의도간의 상관관계 .....        | 33 |
| 4. 직무스트레스와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 .....       | 35 |
| <br>                                      |    |
| <b>V. 고찰</b> .....                        | 43 |
| <br>                                      |    |
| <b>VI. 결론</b> .....                       | 46 |
| <br>                                      |    |
| <b>참 고 문 헌</b> .....                      | 47 |
| <br>                                      |    |
| <b>부 록</b>                                |    |
| 설문지 .....                                 | 56 |
| <br>                                      |    |
| <b>ABSTRACT</b> .....                     | 64 |



## 표차례

|   |    |
|---|----|
| 표 1. 직무만족의 정의 .....                             | 9  |
| 표 2. 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 관련 국내연구 .....         | 12 |
| 표 3. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 관련 국내연구 .....           | 14 |
| 표 4. 설문지 구성 .....                               | 18 |
| 표 5. 연구대상의 인구사회학적 특성 .....                      | 23 |
| 표 6. 연구대상특성에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도 점수 비교 ..... | 26 |
| 표 7. 연구대상특성에 따른 요인별 직무스트레스 비교 .....             | 28 |
| 표 8. 연구대상특성에 따른 요인별 직무만족 비교 .....               | 31 |
| 표 9. 직무스트레스 하부요인과 이직의도간의 상관관계 .....             | 33 |
| 표 10. 직무만족 요인과 이직의도 간의 상관관계 .....               | 34 |
| 표 11. 연구대상특성과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 .....        | 36 |
| 표 12. 연구대상특성과 하위 요인별 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 ..... | 37 |
| 표 13. 연구대상특성과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 .....          | 39 |
| 표 14. 연구대상특성과 하위 요인별 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 .....   | 40 |
| 표 15. 연구대상특성과 직무스트레스, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 .....  | 42 |

## 그림차례

|                   |    |
|-------------------|----|
| 그림 1. 연구의 틀 ..... | 15 |
|-------------------|----|

## 국문요약

### 산재병원 간호사의 직무스트레스 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

이 연구는 산재병원 간호사를 대상으로 직무스트레스 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 시행되었다. 연구대상자의 인구사회학적 특성, 근무관련특성에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도를 분석하고, 직무스트레스 및 직무만족과 이직의도와의 상관관계를 분석하였으며, 연구대상특성과 직무스트레스, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 이 연구를 통해 산재병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 모색하고자 하였다.

연구방법으로 구조화된 설문지를 사용하였으며, 전국 9개의 근로복지공단 산재병원 중에서 6개 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 설문지 384부 중 343부를 회수하였고, 339부(응답률 : 88.3%)를 최종분석에 활용하였다. 분석방법으로 기술통계, 분산분석, 상관분석, 다중회귀분석을 사용하였다. 연구대상특성에 따른 직무스트레스, 직무만족과 이직의도의 차이를 분석하였고 하부요인별 직무스트레스, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 분석하였으며, 연구대상특성과 직무스트레스, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 분석하였다. 이 연구의 주요 연구 결과는 다음과 같다.

첫째, 연구대상특성과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 성별, 연령, 결혼상태, 종교, 학력 등의 인구사회학적 특성과 경력, 근무형태, 이동회수, 직위, 근로소득 등의 근무관련 특성이 통계적으로 유의한 차이

가 없는 것으로 나타났다. 둘째, 직무스트레스는 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 셋째, 연구대상특성과 하부 요인별 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무요구, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절 요인이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 넷째, 연구대상특성과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무만족이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다섯째, 연구대상특성과 하부 요인별 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 상호작용, 전문직 의식, 자율성, 보수 요인이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 여섯째, 직무스트레스 및 직무만족이 이직의도에 모두 직접적인 영향을 미치는 요인으로 나타났으나, 직무스트레스 보다 직무만족이 이직의도에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상과 같은 연구 결과를 종합하면 직무스트레스, 직무만족이 모두 이직의도에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 하지만 직무스트레스 보다 직무만족이 이직의도에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 산재병원 간호사의 직무만족을 높여서 이직의도를 감소시키는 방안을 마련해야 하며, 또한 직무만족 하부 요인별 만족도를 향상 시킬 수 있는 방안을 모색해야 한다.

핵심어 : 산재병원, 간호사, 직무스트레스, 직무만족, 이직의도

## I. 서론

### 1. 연구의 배경

우리나라는 산재보험을 산업화정책의 일환으로 1964년 7월 1일부터 시행하였고, 1986년에는 재해예방사업과 기타 복지증진을 위한 사업을 할 수 있도록 산재보험 사업의 범위를 확대하였다. 1999년에는 재해근로자의 급속한 증가 및 이로 인한 업무상 재해가 증가하였으며, 산재근로자의 재활 및 사회복지 촉진을 위하여 재해 범위를 확대하였다. 산재보험은 2000년 7월 1일 1인 이상 상시 근로자가 있는 사업장까지 적용되었다(고용노동부, 2015).

산재보험 적용사업장수는 2008년 1,594,793개소에서 2014년 말 2,187,391개소로 592,589개가 증가하였고, 산재보험 수급자수는 2007년 211,284명에서 2012년 244,002명으로 증가하였다. 산재보험에서 지급한 2007년 보험금 총액은 3조 2천억, 2012년은 3조8천억으로 6천억이 증가하였고, 이 중 2007년 요양급여는 7,630억, 2012년 7,180억으로 감소하였으나 장해급여는 2007년 1조1천억에서 2012년 1조7천억으로 증가하였다(고용노동부, 2014).

2007년 12월 산업재해보상법 개정에 따라 산재보험 의료기관에 대하여 산재보험 의료기관의 인력·시설 및 요양의 질과 관련된 사항을 평가하여 행정적·재정적으로 우대하거나 지정취소 또는 진료제한 등의 조치, 입법화하였고 전 분기의 일반병동의 평균 병상 수에 대한 평균 간호사의 비율에 따라 점수가 가산 된다(노동부, 2008). 1999년부터 입원환자의 간호서비스의 질 저하 현상을 저해하고 의료기관 간호서비스 질 향상을 위하여 간호 인력의 확보 수준에 따라 1~7등급으로 분류하여 입원료를 차등지급하는 간호 관리료 차등제를 실시하고 있다. 그러나 2010년을 기준으로 인천 산재병원 5등급, 안산, 창원, 순천, 대전 산재병원 6등급, 태백, 동해, 정선 산재병원 7등급으로 하위 등급을

받아 간호서비스 질 향상 및 간호인력 확보를 못하고 있는 실정이다(고용노동부, 2013).

간호사는 병원 인적자원 중 의사와 더불어 환자 치료에 중요한 역할을 하는 전문 인력이며 병원조직에 큰 영향을 미치기 때문에 간호 인력 관리는 매우 중요하다(서연숙, 2007). 2014년 직종별 전체병원 인력 구성은 간호직 44.4%(간호사32.8%), 의사직 16.4%, 의료기사직 12.3%, 사무직 11.2%, 영양직 4.5%, 기능직 2.2%, 약무직 1.8%, 기술직 1.6% 등으로 간호직이 가장 높은 구성비를 차지하였다(한국보건산업진흥원, 2016). 의료기관 전체 예산의 인건비가 40% 이상을 차지하고 있어 효율적인 간호부서의 인력관리는 의료기관 경영에도 매우 중요한 문제로 인식되고 있다(한국보건산업진흥원, 2013). 2010년 우리나라 활동 간호사 수는 인구 1,000명당 4.6명으로 OECD 평균 9.3명보다(보건복지부, 2012) 낮아 양질의 의료서비스 요구 및 고령 인구 증가에 적절히 대응하기 어려운 실정이며, 간호사 면허등록자 25만 5천 405명 중 2008년 말 의료기관에서 실제 활동 중인 간호사는 10만 2,799명(40.3%)에 불과하다(박보현, 2012).

간호사의 업무는 환자 치료를 위하여 높은 집중력이 요구 될 뿐만 아니라 끊임없이 새로운 지식과 정보를 습득해야하고, 극도의 긴장과 주의력이 필요하여 직무스트레스가 많고 이직의도와 이직률이 높다(이지현, 진수진, 주현정, 2011). 산재병원은 공공의료기관으로 공공의료기관은 특히, 세분화된 직업적 역할과 전문분야별로 새로운 기술과 지식 습득을 계속 요구한다(김미정, 2007). 산재병원별 간호사 이직률은 3.52%~7.84%(한국보건산업진흥원, 2007)이며, 이는 보건 및 복지 사업 종사자의 이직률 2.16%(통계청, 2007)와 비교하여 이직률이 높다. 이러한 간호사의 높은 이직률은 간호 인력 부족과 재직 중인 간호사의 업무량 증가, 스트레스 증가, 간호업무 질 저하(김가은, 2004), 간호 효율성 저하, 조직 구성원 간 협동심 감소로 환자 간호에 영향을 미친다(Hassmiller and Cozine, 2006; Beecroft et al., 2008).

산재병원은 단일호봉제를 실시하고 있어 직무의 난이도 및 업무 성과에 따른 보상이 이루어지지 않고, 인사고과의 경우 피평가자를 평가 등급 비율에 맞추어 강제 할당하고 있으며 각 직종별, 직급별 승진은 일정기간 이상 직종에 재직하여야 하는 등 불합리한 인사관리와 다양한 승진의 기회 제공이 부족하다. 또한 직무 수행 시 필요한 시설 및 의료장비, 기자재 공급이 미흡하여 열악한 근무환경에서 업무를 수행(한국보건산업진흥원, 2007)해야 하는 어려움이 있어 이직의도에 영향을 줄 수 있다. 간호사의 이직을 감소시키기 위해서는 간호사의 직무스트레스를 감소시키고 직무만족을 높이기 위한 전략이 필요하다(변은숙, 2009). 그 동안 민간병원 간호사를 대상으로 직무스트레스, 직무만족, 이직의도에 관한 많은 연구가 시행되었지만 산재병원 간호사를 대상으로 직무스트레스, 직무만족, 이직의도에 미치는 영향에 대한 연구가 부족한 실정이다.

## 2. 연구의 목적

이 연구는 산재병원 간호사의 직무스트레스 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이며, 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 인구사회학적 특성, 근무관련특성에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도를 분석한다.

둘째, 직무스트레스 및 직무만족과 이직의도와의 상관관계를 분석한다.

셋째, 연구대상특성과 직무스트레스, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석한다.



## Ⅱ. 문헌고찰

### 1. 직무스트레스

#### 가. 직무스트레스의 개념

스트레스라는 용어는 14세기에 처음 사용하기 시작하여 17세기에는 곤란, 곤경, 고뇌, 역경, 억압 등을 의미하였고(Davidson, 1983), 18세기 후반에 스트레스는 사람의 신체기관이나 정신력과 관련하여 나타나는 힘, 압력, 긴장, 노력의 정도가 심한 것으로 이해되었다. 스트레스는 여러 가지 생체에 가해지는 자극이나 상해에 대해 체내에 적응반응을 일컫는 것으로 몸이 아프고 힘이 빠지고, 식욕부진, 혈압 상승, 성취욕 상실 등 여러 가지 증상을 발생시키는 모든 것을 복합적으로 지칭한다(Selye, 1980). 생리적, 심리적, 사회적 체계에서 부과되는 환경적인 자극과 내적인 개인적 요구를 자신이 지각하는 상태로 개인의 적응능력을 넘어설 경우 경험하는 현상이며, 그 반응이 적응적일 수도 있고 부적응적일 수도 있다(변기진, 2002).

직무스트레스는 일을 조직에서 수행할 때 개인의 성격이나 욕구 및 능력이 환경적 요구와 일치하지 않게 될 경우 느끼게 되는 상태이며(Schuler, 1980), 직무 역할수행 중 제공된 직무 조건과 직무 환경이 개인과 상호 작용을 통하여 신체적, 생리적, 심리적 상태를 역기능적으로 변화시키는 것이다(허미영, 2011). 직무 스트레스는 어느 직장에서나 받을 수는 있지만 특히 병원이라는 조직은 의사, 간호사, 행정직, 의료 기사 등 다양하고 전문적인 직종의 종사자들이 상호협력을 통하여 대상자들에게 의료서비스를 제공해야 하는 업무적 특

성을 가지고 있어 상대적으로 다른 조직보다 스트레스가 높다(한애경, 김옥수, 원종순, 2007).

#### 나. 간호사 직무스트레스의 개념

간호사가 업무 때문에 생리적, 심리적, 사회적 장애를 받을 만큼 부담을 느끼는 상태, 환경적 또는 내적 요구를 충족할 만한 능력 초과 상태, 직무 상황에서 불안, 갈등, 압박감을 느끼는 상태를 간호사 직무스트레스라고 하였다(김보영, 2009, 재인용). 간호사의 직무스트레스 범위는 복잡 다양하고 매우 광범위하며 직무환경 내에서의 여러 스트레스 요인 및 대인관계와 상호작용을 통해 경험하는 간호사 본인의 인지력, 개인성격, 문화배경, 생활조건, 건강상태 등에 의해 정도의 차이가 발생한다(이상순, 2001, 재인용). 간호사는 병원의 여러 직종 중 대상자의 문제를 빠른 시간 안에 해결해야 하기 때문에 긴박한 상황에서 업무 수행을 하고 있으며, 업무 시간 외에 많은 시간을 새로운 정보 습득을 위해 할애해야 하기 때문에 스트레스가 높다(강현숙 등, 2002). Ivancevich와 Mattson(1980)은 간호사의 직무스트레스는 감소, 변화 시킬 수 있고, 스트레스로 인한 신체적, 행동적, 심리적 징후가 나타나기 전에 관리되어야 하며, 간호사의 직무스트레스를 관리하기 위해서는 간호사에게 스트레스를 일으키는 것이 무엇인지 먼저 파악해야 한다(박춘화, 1999).

#### 다. 직무스트레스 요인

국내의 연구에서 간호사 직무스트레스 요인으로 연령, 결혼유무, 경제적 수준, 연간소득액, 종교, 근무경력 등 개인적 요인이 49.5%, 근무부서, 근무시간, 교대근무, 고용형태 등 직업관련 요인이 30.5%, 급여수준, 부적절한 대우, 권위

적 행정 등 조직 체계 요인이 20.3%를 차지한다(이윤정, 이복임, 2013). 이현정(2000)은 고유 업무영역(업무 자체), 대인관계영역(간호사간의 관계, 의사, 환자, 보호자, 타부서 직원 등), 환경영역(사회적, 물리적 환경)으로 분류하여 보고하였다. 국외의 연구에서 간호사 직무스트레스 요인으로 Hay and Oken(1972)은 간호업무량 과중, 대인관계, 역할 및 대우, 물리적 환경, 행정으로 분류하였고 McAbee(1991)은 직무환경 스트레스 요인으로 전문직으로서 역할갈등, 과다업무, 자율성 부족으로 분류하였다. Preston, Ivancevich and Matteson(1981)등은 업무량 과다, 시간에 대한 압박감, 의사와 의사소통, 간호 기술적인 부분에 대한 스트레스, 보상, 역할 모호와 갈등, 대인관계, 책임감 등으로 환경적 직무스트레스 요인을 분류하였다.

## 2. 직무만족

### 가. 직무만족의 개념

직무만족이란 개인의 태도와 가치, 신념 및 요구들의 수준이나 차원에 따라 조직의 구성원이 직무와 관련하여 갖게 되는 감정적 태도이며(Locke, 1976), 구성원의 사기와 직무의 욕구를 나타낸다(손운선, 2011). 각 개인이 자기직무와 관련하여 경험하는 감정(Smith, 1955)이며, 자신이 맡고 있는 직무에 만족하는 정도이다(Porter and Steers, 1973). 적절한 동기부여를 통해 직무에 대한 만족을 주고 인간의 본원적 욕구를 충족시킬 수 있다(Sergiovanni, 2001). 직무만족은 1930년대부터 작업조직(work organization)에 관심을 갖는 심리학자들에 의해 이루어졌으며, Nahm(1940)에 의해 간호사의 직무만족에 대한 연구가 시작되었다. 국내 간호 관리 연구에서 간호사의 직무만족은 지속적으로 다루

어져 왔다.

#### 나. 직무만족의 중요성

간호사의 직무만족이 다른 직종의 직무만족 보다 중요한 이유는 환자 및 보호자와 대면하는 시간이 많으며, 병원의 의지를 기본적인 간호업무를 통해 즉시 전달할 수 있는 위치에 있기 때문이다(김혜숙, 2001).

김종재(1991)는 직무만족은 생산성과 밀접한 관계가 있고, 조직구성원의 낮은 지각율과 결근율을 유지하며, 조직의 성과에 직접적이거나 혹은 간접적으로 영향을 미치기 때문에 중요하다고 하였다.

신유근(1991)은 구성원과 조직의 측면으로 나뉘어 직무만족이 중요하다고 하였다. 먼저 구성원 측면에서 보면 첫째, 직장은 가치 판단측면에서 소득만 얻기 위한 곳이 아니라 생활만족을 누리는 곳이기 때문이다. 둘째, 정신 건강측면에서 전반적인 심리적 조정과 생산적인 삶의 중요한 구성요소이기 때문이다. 셋째, 신체적 건강측면에서 직무 불만족으로 신체적, 심리적 스트레스를 필요이상으로 받게 되면 고혈압, 소화불량 및 각종 정신질환을 유발한다. 다음으로 조직의 측면으로 보면 첫째, 직무만족은 조직성과에 직접적인 영향을 준다. 둘째, 직무에 만족하는 사람은 밖에서 뿐만 아니라 조직 내에서도 원만한 인간관계를 유지한다. 셋째, 조직 만족이 높으면 이직율과 결근율이 감소되고 생산성 향상에 효과를 얻을 수 있다. 조직구성원이 직무에 만족하면 직무환경에 긍정적인 태도를 가지기 때문에 조직과 조직구성원은 발전을 가져오고, 반면에 조직구성원이 직무에 대하여 불만족을 느끼면 직무환경에 대해 부정적인 태도를 갖기 때문에 조직과 조직구성원의 발전은 기대할 수 없다. 따라서 조직사회에서 직무만족은 매우 중요하다.

표 1. 직무만족의 정의

| 연구자                  | 연구제목   | 정 의  |
|----------------------|--|--|
| Smith                | Psychology of industrial behavior(1955)  | 각 개인의 자기직무와 관련되어 경험되는 모든 감정의 흥화 내지 균형 상태에서 좌우되는 태도이며 직무만족은 직무에 대한 호감도 라고 하는 감정과 태도와의 관련성을 나타내고 있다. |
| Porter and Lawler    | The Effect of Performance on job(1968)   | 실제로 얻은 보상이 정당하다고 인정되는 보상의 수준을 초과한 정도이다.  |
| Porter and Steers    | Organizational work and personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism (1973) | 구성원 자신이 맡고 있는 직무에 대해 만족하는 정도이다.  |
| McCormick and Tiffin | Industrial Psychology 6th ed(1976)   | 직무수행자가 직무수행과정에서 경험하거나 직무수행결과로 얻게 되는 성취감 등의 욕구만족이다.   |
| Locke                | The Nature and Causes of Job Satisfaction in M.D.,Dunnette(ed) (1976)                | 개인의 태도와 가치, 신념 및 요구들의 수준이나 차원에 따라 조직의 구성원이 직무와 관련하여 갖게 되는 감정적 태도이다.                                |
| Betty and Schnier    | Personnel Administration : An Experimental Skill-building Approach(1981)             | 종업원의 직무가치를 달성하고 촉진시키는 것으로서 개인별로 직무평가에서 얻는 감정적 상태이다.  |
| Arnoid and Feldman   | O r g a n i z a t i o n a l Behavior(1986)   | 개인이 자신의 직무에 대해 가지는 긍정적인 정서의 양이다.   |
| Judge and Watanabe   | Another Look at the Job Satisfaction : Life Satisfaction Relationship(1993)          | 종업원이 자신의 직무를 좋아하는 정도로 직무자체에 대한 만족  |
| Sergiovanni          | The pricipalship: a reflective practice prescriptive 5th ed (2001)                   | 적절한 동기부여를 통하여 직무에 대한 만족을 주고 인간의 본원적 욕구를 충족시킬 수 있다.   |

자료 : 최은숙(2014), 방병문(2013)에서 발췌함. 본 연구자가 재구성.

### 3. 이직의도

#### 가. 이직의도 개념

이직이란 “금전적 보상을 받고 있는 개인이 조직 구성원으로 자격을 종결하는 것이다”(Mobley, 1982), “개인이 조직을 떠나 조직 외부로 이동하는 것”(장미옥, 2007, 재인용)으로 정의한다. 이직 의도는 조직구성원이 직업 혹은 조직으로부터 벗어나고자 하는 의도를 의미한다(김미란, 2007). Tett and Meyer (1993)은 현재 직장을 떠나 조직의 구성원이기를 포기하고 자의로 이직하려는 의향을 가지는 것을 이직의도로 정의하였다.

#### 나. 이직 의도의 유형

이직의 유형에는 첫째, 직원 자의에 의한 사직, 즉 비자발적 이직과 근무기관의 경제적 사정에 의한 휴직, 직원 징계를 위한 해직, 정년으로 인한 퇴직 등 비자발적 이직이 있다(지성애, 정춘영, 김혜자, 1992). 둘째, 회피가능 여부, 조직 통제 가능 여부에 따라 회피 가능한 이직과 불가능한 이직으로 분류된다. 회피 가능 이직에서 조직의 통제가 가능한 요소는 근무환경, 근무시간, 복리후생, 임금, 인간관계, 작업조건 등이다. 회피 불가능 이직 요소는 구성원들의 가정문제, 질병, 사망, 학업 등이다(강인주, 2015). 이직률을 줄이기 위해 인력관리자들이 관심을 가져야 할 것은 자발적·회피 가능한 이직이며(김원경, 1984), 조직 구성원들의 불필요한 이직을 방지하기 위해서는 통제 가능한 요소들을 적절히 관리하는 것이 중요하다(Price, 1977). 셋째, 종업원과 조직의 양자 이해가 일치된 상태에서 발생하는 순기능적 이직과 종업원과 조직의 양자

이해가 불일치되어 발생하는 역기능적 이직이 있다(김현숙, 2009). 이직의 원인을 규명하여 이직을 효과적으로 관리하여야 한다. 이직의 원인을 직무관련 요인, 조직전체 요인, 개인특성 요인, 작업환경 요인 등으로 분류할 수 있다(송윤정, 2001). 직무관련 요인으로 직무내용에 대한 전체적인 반응, 과업 반복성, 직무 자율성 및 책임, 역할 명료성이 해당된다. 조직전체 요인으로 작업조건, 조직의 규모, 임금, 승진요인이 있다. 작업환경 요인으로 관리자 스타일, 작업단위 크기, 동료집단간의 상호작용의 성격이 있다. 개인특성 요인으로 연령, 성별, 근속년수, 결혼여부, 교육수준, 부양가족, 자아존중 등이 있다.

#### 4. 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향

만성적으로 스트레스가 누적되면 간호사는 스트레스를 이기지 못하고 소진되고 개인 혹은 업무 및 조직에 부정적인 영향을 미치게 되어 결국이직을 초래한다(홍근표, 1984 ; 김가은, 2004). 간호사의 신체적, 정신적 질병 유발, 잦은 결근과 이직 등의 문제가 초래되어 결국 근무 의욕과 능률 감소, 간호서비스 질을 저하를 초래하며(이수민, 2007), 병원경영에도 많은 손실을 가져온다(최은정, 2010).

간호사 직무스트레스와 인구사회학적인 특성과의 관계를 살펴보면, 간호사의 연령과 유의한 관계가 없다(이창희, 2000)라고 한 연구가 있는 반면 연령이 높을수록 상위직과의 갈등으로 스트레스가 높고, 연령이 낮을수록 환경으로 인해 스트레스가 높다(서문자, 1989). 기혼보다 미혼에서 직무스트레스가 높고(박효미, 이혜순, 2011), 근무경력이 길수록 직무스트레스가 낮다(박남정, 2008). 40세 이상보다 40세미만, 경력이 10년 이상보다 3년 미만, 최종학력이 대졸 이상, 미혼, 연 평균 근로소득이 4200만원 미만에서 유의하게 높다고 하였다(정

정희, 김지수, 김경희, 2008). 직무스트레스와 관련된 선행 연구들에서 직무스트레스가 줄면 이직의도가 낮아지고(백미현, 2010 ; 방병문, 2013), 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높아진다(박상례, 2005 ; 윤금숙, 2010). 직무스트레스와 이직 의도는 유의한 양의 상관관계를 갖는다(박상례, 2005). 한지영(2014)은 이직의도에 직접적인 영향을 주는 변수가 직무스트레스라고 하였고, 직무스트레스가 높을수록 이직 의도는 높으며 병원조직에 부정적 영향을 주므로 직무스트레스 관리가 매우 중요하다고 하였다.

표 2. 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 관련 국내연구

| 연구논문                                   | 연구자 | 연구연도 | 연구결과                             |
|--|-----|------|----------------------------------|
| 간호사의 이직의도에 관한 연구                       | 방병문 | 2013 | 직무스트레스가 감소하면 이직의도가 낮아진다.         |
| 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인                  | 윤금숙 | 2010 | 직무스트레스가 높을수록 이직의도가 높아진다.         |
| 종합병원 간호사의 직무스트레스 정도, 직무만족도와 이직의도와 의 관계 | 박상례 | 2005 | 직무스트레스와 이직 의도는 유의한 양의 상관관계를 갖는다. |
| 병원종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구         | 한지영 | 2014 | 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 변수는 직무스트레스이다. |
| 응급실 신규간호사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도에 관한 연구   | 백미현 | 2010 | 직무스트레스가 감소하면 이직의도가 낮아진다.         |



## 5. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

대부분의 선행 연구에서 직무만족이 이직의도에 유의한 상관관계를 보였다 (김가은, 2004 ; 최병호, 유행주, 이기국, 2004 ; 이상희, 2005 ; 이주재, 2011 ; 박희수, 2011 ; 조진영, 2014 ; 윤소영, 서영숙, 권영채, 2015).

직무만족이 높으면 원만한 인간관계를 유지하고, 이직률과 결근율이 낮으며, 생산성이 증가한다고 하였다(오의진, 2010). 직무 불만족은 결근, 이직, 불만, 불평, 근무태만, 사고 등 조직 목표를 달성하는데 저해한다고 하였다(신유근, 2010). 직무 만족을 느끼는 간호사들보다 직무에 불만족하는 간호사들은 이직 확률이 65% 더 높았고, 직무만족과 이직의도에는 음의 상관관계가 있으며 (Shields and Ward, 2001), 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아진다고 하였다(안명숙, 2012). 이직이 증가하면 경력 간호사가 줄어들고 업무량은 증가하게 되고 환자가 받는 간호의 질은 낮아진다(김현숙, 2009). 간호사의 간호 인력 유치와 이직 의도 사이에 있어서 직무만족은 강력한 영향요인임을 많은 연구 결과에서 확인되었다(Lu et al., 2012). 직무만족이 이직 의도에 미치는 요인임을 간호사 이직 의도에 관한 메타분석에서 나타냈다(Lu et al., 2005 ; Coomber and Barriball, 2007 ; Zangaro and Soeken, 2007 ; Hayes, Bonner and Pryor, 2010 ; Flinkman, Leino-Kilpi and Salanter, 2010). Paula(1978)는 보수, 전문적 위치, 간호사-의사 관계, 행정, 업무요구, 상호작용이 직무만족과 관련 있다고 하였다. 직무만족은 많은 변수들이 복합된 것으로 스트레스가 직무만족에 가장 많은 영향을 주는 요인이며 그 다음이 조직 요구도 라고 하였다(Blegen, 1993).

표 3. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 관련 국내연구

| 연구논문  | 연구자               | 연구연도 | 연구결과                       |
|---|-------------------|------|----------------------------|
| 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구                  | 김가은               | 2004 | 직무만족이 이직의도에 유의한 상관관계를 보였다. |
| 간호사가 경험하는 언어폭력과 직무만족도, 소진 및 이직의도와의 관계         | 오의진               | 2010 | 직무만족이 높으면 이직률이 낮다.         |
| 중소병원 간호사의 이직계획 예측요인                           | 안명숙               | 2012 | 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮다.       |
| 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향                    | 이상희               | 2005 | 직무만족이 이직의도에 유의한 상관관계를 보였다. |
| 공공의료기관 간호사의 조직몰입, 간호조직문화, 이직의도가 직무만족도에 미치는 영향 | 이지현<br>진수진<br>주현정 | 2011 | 이직의도가 높을수록 직무만족도는 낮다.      |
| 일부 국·공립병원의 간호조직문화와 직무만족요인이 이직의도에 미치는 영향       | 이명숙               | 2002 | 이직의도가 높을수록 직무만족도는 낮다.      |
| 중환자실 신규간호사의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 관한 연구   | 양애선               | 2008 | 이직의도가 높을수록 직무만족도는 낮다       |

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구의 틀

이 연구의 틀은 아래 그림 1과 같다.

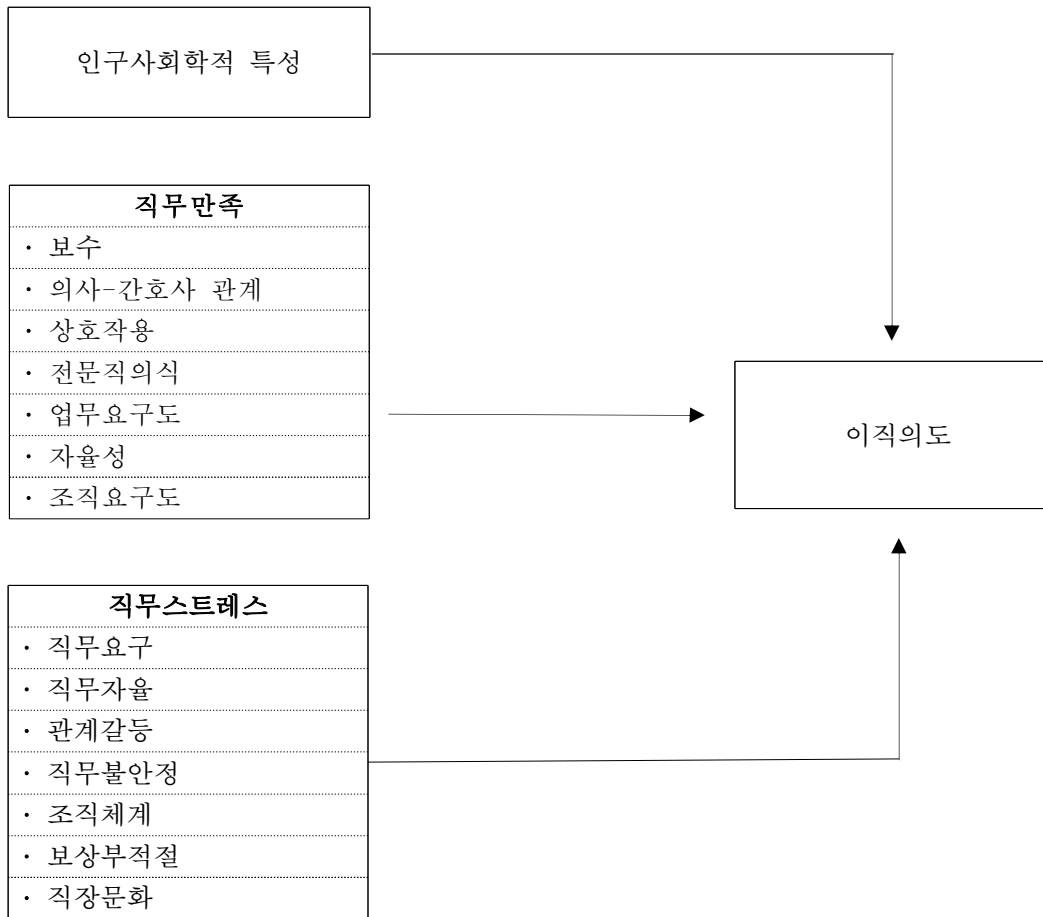


그림 1. 연구의 틀

## 2. 연구대상

이 연구는 전국의 9개 근로복지공단 산재병원 중에서 6개 병원(종합병원 급 4개, 병원 급 2개)에 근무하는 간호사 384명을 대상으로 하였다.

## 3. 자료수집

### 가. 연구도구

선행연구 고찰을 통하여 구조화된 설문지를 이용하였으며, 직무스트레스 24 문항, 직무만족 33문항, 이직의도 4문항, 연구대상자 특성 15문항으로 구성되었다.

#### 1) 직무스트레스

직무스트레스 측정도구는 장세진 등(2004)이 개발한 한국형 직무스트레스 측정도구 단축형(Korean Occupational Stress Scale Short Form : KOSS-SF)을 이용하였다. 직무요구(4문항), 직무자율(4문항), 관계갈등(3문항), 직무불안정성(2문항), 조직체계(4문항), 보상부적절(3문항), 직장문화(4문항)로 7개 영역 총 24항으로 구성되었다. 각 문항은 리커트(Likert)의 4점 척도로 측정하였으며, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 가 4점이다. 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미하고 총 24문항 중 역 문항(3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20) 15문항은 역점수화 하였다. 개발당시 도구의 Cronbach's  $\alpha=0.78$  이었으며 본 연구의 Cronbach's  $\alpha=0.83$  이었다.

## 2) 직무만족

직무만족 측정도구는 Slavitt 등(1978)이 개발하고 조영경(2012)이 수정·보완한 설문지 Index of Work Satisfactions (IWS)를 이용하였다. 설문지는 조직요구도, 업무요구도, 보수, 의사-간호사 관계, 상호작용, 자율성, 전문직 상태 등 7개요인 33문항으로 구성 되어있다. 각 문항은 리커트(Likert)의 5점 척도로 측정하였으며, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘아주 그렇다’ 가 5점이다. 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미하고 개발 당시 도구의 Cronbach’s  $\alpha=0.93$ 이었으며, 본 연구의 Cronbach’s  $\alpha=0.915$ 이었다.

## 3) 이직의도

이직의도 측정 도구는 Lawlar(1983)가 개발하고, 박현숙(2002)이 수정·보완한 설문지를 이용하였다. 4가지 문항으로 되어 있고, 리커트(Likert)의 5점 척도로 측정하였으며, ‘매우 아니다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 가 5점이다. 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미하며, 박현숙(2002)의 연구에서 Cronbach’s  $\alpha=0.88$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach’s  $\alpha=0.911$ 이었다.

## 4) 연구대상자 특성

연구대상자의 연령, 성별, 결혼 여부, 자녀 수, 자녀를 돌보는 사람이나 기관, 부양책임 정도, 종교, 학력, 간호사 경력, 현재 근무병원 경력, 근무형태, 재직 중 근무부서 이동 횟수, 직위, 근로소득, 현 직장 만족정도를 조사하였다.

표 4. 설문지 구성

| 구분           | 변수                    | 참고자료          | 측정방법          |      |
|--------------|-----------------------|---------------|---------------|------|
| 인구사회학적<br>특성 | 연령                    |               |               |      |
|              | 성별                    | 남, 여          |               |      |
|              | 결혼                    | 여, 부          |               |      |
|              | 자녀수                   |               |               |      |
|              | 자녀돌보는 방법              | 가족            |               |      |
|              |                       | 친척            |               |      |
|              |                       | 가사도우미         |               |      |
|              | 경제적 부양책임              | 어린이집,유치원      |               |      |
|              |                       | 자녀스스로해결       |               |      |
|              |                       | 절대적 책임        | 김현숙<br>(2009) | 명목척도 |
| 종교           | 부분적 책임                |               |               |      |
|              | 없음                    |               |               |      |
|              | 기독교                   |               |               |      |
| 최종학력         | 천주교                   |               |               |      |
|              | 불교                    |               |               |      |
|              | 무교                    |               |               |      |
| 근무관련특성       | 기타                    |               |               |      |
|              | 간호사 총 경력<br>현 병원 근무경력 | 3년제 대학 졸      |               |      |
|              |                       | 4년제 대학 졸      |               |      |
|              |                       | 대학원 졸         |               |      |
|              | 근무형태                  | 기타            |               |      |
|              |                       | 3교대           |               |      |
|              |                       | 2교대           |               |      |
|              | 근무부서이직횟수              | 낮             |               |      |
|              |                       | 밤             |               |      |
|              |                       | 없음            |               |      |
| 직위           | 1회                    |               |               |      |
|              | 2회                    |               |               |      |
|              | 3회 이상                 | 이민우<br>(2015) | 명목척도          |      |
| 근로소득         | 일반간호사                 |               |               |      |
|              | 책임간호사                 |               |               |      |
|              | 수간호사 이상               |               |               |      |
|              | 기타                    |               |               |      |
|              | 2000만원미만              |               |               |      |
| 근로소득         | 2000~2500만원           |               |               |      |
|              | 2500~3000만원           |               |               |      |
|              | 3000~3500만원           |               |               |      |
|              | 3500~4000만원           |               |               |      |
|              | 4000만원 이상             |               |               |      |

표 4. 설문지 구성(계속)

| 구분     | 변수        | 참고자료                       | 측정방법            |      |
|--------|-----------|----------------------------|-----------------|------|
| 근무관련특성 | 현 직장 만족정도 | 매우만족                       | 이지현<br>(2011)   | 명목척도 |
|        |           | 만족                         |                 |      |
|        |           | 보통                         |                 |      |
|        |           | 불만족                        |                 |      |
|        |           | 매우불만족                      |                 |      |
| 직무스트레스 | 직무요구      | 장세진<br>(2004)              | Likert<br>4점 척도 |      |
|        | 직무자율      |                            |                 |      |
|        | 관계갈등      |                            |                 |      |
|        | 직무불안정     |                            |                 |      |
|        | 조직체계      |                            |                 |      |
|        | 보상부적절     |                            |                 |      |
|        | 직장문화      |                            |                 |      |
| 직무만족   | 보수        | Slavitt(1978)<br>조영경(2012) | Likert<br>5점 척도 |      |
|        | 상호작용      |                            |                 |      |
|        | 간호사-의사관계  |                            |                 |      |
|        | 전문직 의식    |                            |                 |      |
|        | 조직요구도     |                            |                 |      |
|        | 업무요구도     |                            |                 |      |
|        | 자율성       |                            |                 |      |
| 이직의도   |           | Lawler(1983)               | Likert<br>5점 척도 |      |
|        |           | 박현숙(2002)                  |                 |      |

#### 나. 자료수집

2016년 3월 22일부터 3월 29일까지 산재병원의 간호부서의 협조를 얻어 승인 받은 후 설문지를 방문 및 우편발송 하여 자료 수집을 하였다. 배부된 설문지 384부 중 343부를 회수하였으며 회수된 설문지 중 불완전한 응답을 보인 4부를 제외한 339명의 자료를 분석에 활용(응답율 : 88.3%)하였다

### 4. 분석방법

#### 가. 단변량 분석

연구 대상자의 일반적인 특성을 빈도 및 기술통계량 분석을 통해 파악하였다. 인구사회학적 특성, 근무 관련 특성에 따른 직무스트레스 및 이직의도의 평균 차이 비교, 직무만족 및 이직의도의 평균 차이 비교는 T-test 및 ANOVA를 통해 하였다. 직무스트레스, 직무만족, 이직의도 간의 상관관계를 살펴보기 위하여 상관분석을 실시하였다.

#### 나. 다변량 분석

연구 대상자의 특성에 따른 직무스트레스 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중회귀분석을 시행하였다. 연구 대상 특성 변수를 다변량 분석하기 전에 재분류하였다. 자녀수와 자녀 돌봄 방법은 결측값이 많아 제외 후 분석하였다. 먼저 직무스트레스는 7개 하부요인인 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무 불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화의 평균을 모형



에 포함시켰으며, 연구대상자의 특성을 독립변수에 포함하여 분석하였다. 다음으로 직무만족은 7개 하부요인인 보수, 상호작용, 간호사-의사관계, 전문직 의식, 조직 요구도, 업무요구도, 자율성의 평균을 직무만족도의 모형에 포함시켰으며, 연구대상자 특성을 독립변수에 포함하여 분석하였다. 직무스트레스 7개 하부요인 각각에 대해 연구대상자 특성을 독립변수에 포함하여 분석하였고, 다음으로 직무만족 7개 하부요인 각각에 대해 연구대상자 특성을 독립변수에 포함하여 분석하였다. 마지막으로 독립변수인 직무스트레스, 직무만족과 연구대상자 특성에 따른 변수를 포함하여 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 모든 분석은 SPSS(Statistical package for Social Science) Ver 19.0을 이용하였다.

## IV. 연구결과

### 1. 연구대상의 일반적인 특성

연구대상의 특성은 <표 5>와 같다. 성별은 남성 19명(5.6%), 여성 320명(94.4%)으로 여성이 대부분을 차지하였으며, 연령은 30대가 111명(33.3%), 40대 96명(28.8%), 20대가 95명(28.5%), 50대 이상이 31명(9.3%)으로 30대가 가장 많았다. 결혼 상태는 기혼자 171명(50.4%), 미혼자 168명(49.6%)로 기혼자가 조금 더 많았다. 경제적 부양책임은 ‘부분적 책임이 있다’ 177명(59.4%)로 가장 많았고, ‘부양책임이 없다’ 80명(26.8%), ‘절대적으로 부양책임이 있다’ 41명(13.8%) 이었다. 종교는 무교가 168명(50.0%)로 가장 많았고, 학력은 3년제 대학 졸 145명(42.8%), 4년제 대학 졸 176명(51.9%), 대학원 졸 11명(3.2%)순이었다.

근무 관련 특성으로 간호사 총 경력은 5년 미만인 84명(25.3%), 5년~10년 미만 66명(19.9%), 10년~15년 미만 52명(15.7%), 15년 이상 130명(39.2%)이었다. 근무형태는 3교대 근무 238명(70.2%)로 가장 많았으며, 2교대 근무 2명(0.6%), 낮 근무 99명(29.2%)이었다. 직위는 일반간호사 269명(79.6%), 책임간호사 26명(7.7%), 수간호사 이상 41명(12.1%)이었다. 근로 소득은 4000만원 이상 94명(28.4%)로 가장 많았으며, 2000만원 미만 8명(2.4%), 2000~2500만원 미만 52명(15.7%), 2500~3000만원 미만 48명(14.5%), 3000~3500만원 미만 75명(22.7%), 3500~4000만원 미만 54명(16.3%)이었다.

표 5. 연구대상의 인구사회학적 특성

|                     | 구분        | 빈도  | %    |
|---------------------|-----------|-----|------|
| 인구사회학적 특성           |           |     |      |
| 성별<br>(N=339)       | 남자        | 19  | 5.6  |
|                     | 여자        | 320 | 94.4 |
| 연령<br>(N=333)       | 20대       | 95  | 28.5 |
|                     | 30대       | 111 | 33.3 |
|                     | 40대       | 96  | 28.8 |
|                     | 50대       | 31  | 9.3  |
|                     | 50대 이상    | 171 | 50.4 |
| 결혼상태<br>(N=339)     | 기혼        | 168 | 49.6 |
|                     | 미혼        | 24  | 14.0 |
| 자녀수<br>(N=171)      | 1         | 40  | 23.4 |
|                     | 2         | 99  | 57.9 |
|                     | 3         | 7   | 4.1  |
|                     | 4         | 1   | 0.6  |
|                     |           | 63  | 42.9 |
| 자녀 돌봄 방법<br>(N=147) | 가족        | 11  | 7.5  |
|                     | 친척        | 3   | 2.0  |
|                     | 가사도우미     | 25  | 17.0 |
|                     | 어린이집/유치원  | 45  | 30.6 |
|                     | 자녀 스스로 해결 | 41  | 13.8 |
| 경제적 부양책임<br>(N=298) | 절대적 책임    | 177 | 59.4 |
|                     | 부분적 책임    | 80  | 26.8 |
|                     | 없다        | 75  | 22.3 |
| 종교<br>(N=336)       | 기독교       | 28  | 8.3  |
|                     | 천주교       | 59  | 17.6 |
|                     | 불교        | 168 | 50.0 |
|                     | 무교        | 6   | 1.8  |
|                     | 기타        | 145 | 42.8 |
| 최종학력<br>(N=339)     | 3년제 대학 졸  | 176 | 51.9 |
|                     | 4년제 대학 졸  | 11  | 3.2  |
|                     | 대학원 졸     | 7   | 2.1  |
|                     | 기타        |     |      |

표 5. 연구대상의 인구사회학적 특성 (계속)

|                      | 구분            | 빈도  | %    |
|----------------------|---------------|-----|------|
| 근무관련 특성              | 5년 미만         | 84  | 25.3 |
|                      | 5~10년미만       | 66  | 19.9 |
|                      | 10~15년미만      | 52  | 15.7 |
|                      | 15년미만         | 130 | 39.2 |
|                      | 2년 이상         | 88  | 26.6 |
| 간호사 총 경력<br>(N=332)  | 2년 미만         | 53  | 16.0 |
|                      | 2~4년미만        | 190 | 57.4 |
|                      | 4년 이상         | 238 | 70.2 |
| 현 병원 근무경력<br>(N=331) | 3교대 근무        | 2   | 0.6  |
|                      | 2교대 근무        | 99  | 29.2 |
|                      | 낮 근무          | 110 | 32.4 |
| 부서이동횟수<br>(N=339)    | 없음            | 54  | 15.9 |
|                      | 1회            | 26  | 7.7  |
|                      | 2회            | 149 | 44.0 |
|                      | 3회 이상         | 269 | 79.6 |
| 직위<br>(N=338)        | 일반간호사         | 26  | 7.7  |
|                      | 책임간호사         | 41  | 12.1 |
|                      | 수간호사 이상       | 2   | 0.6  |
|                      | 기타            | 8   | 2.4  |
|                      | 2000만원 미만     | 52  | 15.7 |
| 연 근로소득<br>(N=331)    | 2000~2500만원미만 | 48  | 14.5 |
|                      | 2500~3000만원미만 | 75  | 22.7 |
|                      | 3000~3500만원미만 | 54  | 16.3 |
|                      | 3500~4000만원미만 | 94  | 28.4 |
|                      | 4000만원 이상     | 14  | 4.2  |
|                      | 매우만족          | 131 | 38.9 |
| 현 직장만족도<br>(N=337)   | 만족            | 160 | 47.5 |
|                      | 보통            | 25  | 7.4  |
|                      | 불만족           | 7   | 2.1  |
|                      | 매우불만족         |     |      |

## 2. 연구대상의 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도

연구 대상자의 특성에 따른 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도를 측정 결과 <표 6>와 같았다. 먼저 직무스트레스를 살펴보면, 연령은 20대, 40대, 50대 이상에 비해서 30대가 높았고, 자녀를 돌보는 방법에 있어서는 가족, 친척, 가사도우미, 자녀 스스로 해결인 조사 대상자에 비해 어린이집, 유치원을 이용하는 조사대상자가 높았다. 근무형태는 낮 근무 조사 대상자에 비해 교대근무 조사대상자가 높았고, 직위는 일반간호사가 책임간호사, 수간호사 이상인 조사 대상자에 비해 높았다. 근로소득은 3000~4000만원 이상인 조사대상자가 3000만원 미만, 4000만원 이상인 조사대상자에 비해 높았다.

직무만족을 살펴보면, 연령은 50대 이상이 20대, 30대, 40대에 비해 직무만족이 높았고, 미혼자에 비해 기혼자가 직무만족이 높았다. 근무형태는 낮 근무자가 교대근무자보다 직무만족이 높았고, 직위는 책임·수간호사가 일반간호사에 비해 높았고, 근로소득은 4000만원 이상인 경우가 직무만족이 높았다.

이직 의도는 연령이 30대가 20대, 40대, 50대 이상인 조사대상자에 비해 높았고, 종교는 불교인 조사대상자가 기독교, 천주교, 무교인 조사대상자에 비해 높았다. 근무형태는 교대근무 조사대상자가 낮 근무 조사대상자에 비해 이직의도가 높았고, 직위는 일반간호사가 책임간호사, 수간호사 이상인 조사대상자에 비해 높았다. 근로소득은 3000~4000만원 미만인 조사대상자가 3000만원 미만, 4000만원 이상인 조사대상자에 비해 이직의도가 높았고, 현 직장 만족도가 불만족인 조사대상자가 만족, 보통인 조사대상자에 비해 이직의도가 높았다.

표 6. 연구대상특성에 따른 직무스트레스' 직무만족 및 이직의도 점수 비교

| 항 목              | 직무스트레스     |           | 직무만족    |           | 이직의도    |           |        |
|------------------|------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|--------|
|                  | mean±sd    | p-value   | mean±sd | p-value   | mean±sd | p-value   |        |
| <b>인구사회학적 특성</b> |            |           |         |           |         |           |        |
| 성별               | 남자         | 2.39±0.27 | 0.876   | 3.14±0.51 | 0.965   | 3.18±1.11 | 0.856  |
|                  | 여자         | 2.38±0.29 |         | 3.15±0.47 |         | 3.23±0.96 |        |
| 연령               | 20대        | 2.34±0.25 | 0.013   | 3.11±0.46 | <0.001  | 3.20±0.92 | 0.044  |
|                  | 30대        | 2.43±0.28 |         | 3.04±0.49 |         | 3.36±0.91 |        |
|                  | 40대        | 2.37±0.29 |         | 3.24±0.43 |         | 3.19±1.03 |        |
|                  | 50대 이상     | 2.25±0.31 |         | 3.42±0.44 |         | 2.80±1.10 |        |
| 결혼상태             | 기혼         | 2.36±0.29 | 0.339   | 3.22±0.44 | 0.007   | 3.18±1.01 | 0.437  |
|                  | 미혼         | 2.39±0.28 |         | 3.08±0.49 |         | 3.26±0.93 |        |
| 자녀수              | 0명         | 2.33±0.22 | 0.185   | 3.29±0.32 | 0.380   | 3.17±0.86 | 0.956  |
|                  | 1명         | 2.44±0.27 |         | 3.14±0.42 |         | 3.23±0.88 |        |
|                  | 2명 이상      | 2.34±0.31 |         | 3.23±0.46 |         | 3.17±1.09 |        |
| 자녀 돌봄 방법         | 가족         | 2.34±0.27 | 0.007   | 3.23±0.43 | 0.022   | 3.16±1.06 | 0.351  |
|                  | 친척         | 2.30±0.25 |         | 3.26±0.33 |         | 2.93±1.05 |        |
|                  | 가사도우미      | 2.19±0.20 |         | 3.43±0.24 |         | 3.00±0.90 |        |
|                  | 어린이집,유치원   | 2.57±0.31 |         | 2.93±0.48 |         | 3.56±0.81 |        |
|                  | 자녀스스로해결    | 2.32±0.32 |         | 3.28±0.46 |         | 3.09±1.09 |        |
| 경제부양 책임          | 절대적 책임     | 2.38±0.31 | 0.856   | 3.18±0.56 | 0.032   | 3.09±1.16 | 0.701  |
|                  | 부분적 책임     | 2.36±0.29 |         | 3.21±0.43 |         | 3.24±0.97 |        |
|                  | 없다         | 2.37±0.27 |         | 3.04±0.50 |         | 3.22±0.95 |        |
| 종교               | 기독교        | 2.34±0.31 | 0.448   | 3.22±0.46 | 0.372   | 2.92±0.95 | 0.020  |
|                  | 천주교        | 2.36±0.26 |         | 3.06±0.52 |         | 3.22±0.95 |        |
|                  | 불교         | 2.42±0.33 |         | 3.10±0.51 |         | 3.36±0.91 |        |
|                  | 무교         | 2.38±0.26 |         | 3.15±0.46 |         | 3.32±1.00 |        |
| 학력               | 3년제 대학 졸   | 2.42±0.26 | 0.024   | 3.08±0.44 | 0.029   | 3.34±0.93 | 0.086  |
|                  | 4년제 대학 졸   | 2.33±0.28 |         | 3.21±0.46 |         | 3.10±0.97 |        |
|                  | 대학원 졸      | 2.34±0.31 |         | 3.29±0.50 |         | 3.11±1.25 |        |
| <b>근무관련 특성</b>   |            |           |         |           |         |           |        |
| 간호사 총경력          | 5년 미만      | 2.34±0.25 | 0.320   | 3.10±0.45 | 0.011   | 3.19±0.92 | 0.430  |
|                  | 5~10년미만    | 2.40±0.25 |         | 3.06±0.51 |         | 3.34±0.83 |        |
|                  | 10~15년미만   | 2.42±0.28 |         | 3.09±0.47 |         | 3.30±0.96 |        |
|                  | 15년 이상     | 2.35±0.31 |         | 3.26±0.45 |         | 3.12±1.06 |        |
| 현 병원 근무경력        | 2년 미만      | 2.32±0.29 | 0.143   | 3.12±0.54 | 0.665   | 3.15±1.00 | 0.733  |
|                  | 2~4년미만     | 2.37±0.21 |         | 3.14±0.42 |         | 3.28±0.81 |        |
|                  | 4년 이상      | 2.39±0.30 |         | 3.17±0.45 |         | 3.23±1.01 |        |
| 근무 형태            | 교대 근무      | 2.40±0.27 | 0.048   | 3.08±0.47 | 0.000   | 3.30±0.94 | 0.020  |
|                  | 낮 근무       | 2.33±0.31 |         | 3.30±0.43 |         | 3.03±1.01 |        |
| 부서이동 횟수          | 없음         | 2.36±0.24 | 0.504   | 3.11±0.45 | 0.129   | 3.27±0.89 | 0.385  |
|                  | 1~2회       | 2.41±0.26 |         | 3.09±0.45 |         | 3.31±0.86 |        |
|                  | 3회 이상      | 2.37±0.33 |         | 3.21±0.49 |         | 3.14±1.08 |        |
| 직위               | 일반간호사      | 2.41±0.27 | <0.001  | 3.08±0.46 | <0.001  | 3.31±0.93 | 0.003  |
|                  | 책임/수간호사 이상 | 2.25±0.30 |         | 3.38±0.43 |         | 2.88±1.08 |        |
| 근로 소득            | 3천만원 미만    | 2.37±0.29 | 0.001   | 3.06±0.51 | <0.001  | 3.25±0.99 | 0.004  |
|                  | 3천~4천만원 미만 | 2.43±0.24 |         | 3.09±0.42 |         | 3.40±0.82 |        |
|                  | 4천만원 이상    | 2.29±0.31 |         | 3.33±0.45 |         | 2.97±1.10 |        |
| 현 직장 만족정도        | 만족         | 2.23±0.24 | <0.001  | 3.44±0.34 | <0.001  | 2.63±0.86 | <0.001 |
|                  | 보통         | 2.44±0.22 |         | 3.00±0.37 |         | 3.57±0.75 |        |
|                  | 불만족        | 2.74±0.30 |         | 2.52±0.47 |         | 4.23±0.76 |        |
| 전체               |            | 2.38±0.28 |         | 3.15±0.47 |         | 3.22±0.97 |        |

### 가. 연구대상자의 특성에 따른 요인별 직무스트레스

연구대상자의 특성에 따른 요인별 직무스트레스를 측정 결과는 <표 7>과 같았다. 직무요구는 성별이 여자인 조사대상자, 자녀수가 1명인 조사대상자, 현 근무 병원경력이 4년 이상인 조사대상자, 근로소득이 3000~4000만원 이상인 조사대상자, 현 직장만족도가 불만족인 조사대상자가 높았다. 직무자율은 연령이 20대인 조사대상자, 결혼 상태는 미혼인 조사대상자, 경제적 부양책임은 책임 없음인 조사대상자, 최종학력은 3년제 대학 졸업 조사대상자, 간호사 총 경력이 5년 미만과 5년~10년 미만인 조사대상자, 근무형태는 교대 근무인 조사대상자, 직위는 일반간호사인 조사대상자, 근로 소득이 3000만원 미만인 조사대상자, 현 직장 만족정도는 불만족인 대상자가 높았다. 관계갈등은 연령이 40대인 조사대상자, 자녀를 돌보는 방법에 있어서 어린이집, 유치원을 이용한다는 조사대상자, 현 직장 만족도는 불만족인 조사대상자가 높았다. 직무불안정성은 연령이 20대인 조사대상자, 현 직장만족정도가 불만족인 대상자가 높았다. 조직체계는 연령이 30대인 조사대상자, 현 병원 근무경력이 4년 이상인 조사대상자, 직위가 일반간호사 인 조사대상자, 현 직장만족정도가 불만족인 조사대상자가 높았다. 보상부적절은 연령이 30대인 조사대상자, 자녀 돌보는 방법이 어린이집, 유치원인 조사대상자, 학력은 3년제 대학 졸업인 조사대상자, 간호사 총 경력이 10년~15년 미만인 조사대상자, 직위가 일반간호사인 조사대상자, 근로소득이 3000~4000만원 미만인 조사대상자, 현 직장 만족정도는 불만족인 조사대상자가 높았다. 직장문화는 성별이 남성인 조사대상자, 자녀를 돌보는 방법이 어린이집, 유치원인 조사대상자, 직위가 일반간호사인 조사대상자, 현 직장 만족정도는 불만족인 조사대상자가 높았다.

**표 7. 연구대상특성에 따른 요인별 직무스트레스 비교**

| 항 목       | 직무요구      |           | 직무자율      |           | 관계갈등      |           | 직무불안정     |           | 조직체계      |           | 보상부적절     |           | 직장문화      |           |       |           |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|-----------|
|           | mean±sd   | p-value   | mean±sd   | p-value   | mean±sd   | p-value   | mean±sd   | p-value   | mean±sd   | p-value   | mean±sd   | p-value   | mean±sd   | p-value   |       |           |
| 인구사회학적 특성 |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |       |           |
| 성별        | 남자        | 2.63±0.52 | 0.019     | 2.38±0.40 | 0.611     | 1.98±0.48 | 0.613     | 2.03±0.63 | 0.834     | 2.53±0.56 | 0.531     | 2.46±0.45 | 0.717     | 2.43±0.49 | 0.040 |           |
|           | 여자        | 2.89±0.46 |           | 2.43±0.39 |           | 1.93±0.41 |           | 2.06±0.60 |           | 2.46±0.46 |           | 2.41±0.50 |           | 2.19±0.50 |       |           |
| 연령        | 20대       | 2.78±0.49 | 0.144     | 2.53±0.38 | <0.001    | 1.91±0.41 | 0.048     | 1.91±0.60 | 0.033     | 2.39±0.46 | 0.006     | 2.42±0.45 | 0.001     | 2.17±0.43 | 0.508 |           |
|           | 30대       | 2.91±0.50 |           | 2.46±0.36 |           | 1.95±0.35 |           | 2.07±0.60 |           | 2.54±0.44 |           | 2.52±0.46 |           | 2.25±0.50 |       |           |
|           | 40대       | 2.92±0.42 |           | 2.35±0.40 |           | 1.98±0.45 |           | 2.15±0.62 |           | 2.49±0.42 |           | 2.32±0.53 |           | 2.16±0.53 |       |           |
|           | 50대 이상    | 2.89±0.40 |           | 2.19±0.39 |           | 1.75±0.43 |           | 2.15±0.55 |           | 2.26±0.54 |           | 2.18±0.54 |           | 2.15±0.56 |       |           |
| 결혼 상태     | 기혼        | 2.90±0.47 | 0.339     | 2.38±0.39 | 0.034     | 1.93±0.41 | 0.777     | 2.10±0.61 | 0.168     | 2.46±0.45 | 0.917     | 2.36±0.51 | 0.055     | 2.16±0.53 | 0.084 |           |
|           | 미혼        | 2.85±0.46 |           | 2.47±0.39 |           | 1.94±0.41 |           | 2.01±0.60 |           | 2.46±0.47 |           | 2.47±0.48 |           | 2.25±0.46 |       |           |
| 자녀수       | 0명        | 2.59±0.50 | 0.001     | 2.46±0.33 | 0.460     | 1.96±0.37 | 0.461     | 2.06±0.56 | 0.948     | 2.41±0.38 | 0.433     | 2.44±0.38 | 0.065     | 2.20±0.49 | 0.610 |           |
|           | 1명        | 3.03±0.46 |           | 2.41±0.40 |           | 1.99±0.24 |           | 2.10±0.52 |           | 2.54±0.48 |           | 2.50±0.50 |           | 2.22±0.53 |       |           |
|           | 2명 이상     | 2.92±0.43 |           | 2.36±0.40 |           | 1.90±0.47 |           | 2.11±0.65 |           | 2.44±0.46 |           | 2.30±0.52 |           | 2.13±0.54 |       |           |
| 돌보는 방법    | 가족        | 2.93±0.37 | 0.359     | 2.37±0.36 | 0.161     | 1.92±0.41 | 0.028     | 2.04±0.61 | 0.080     | 2.49±0.43 | 0.099     | 2.30±0.49 | 0.014     | 2.10±0.54 | 0.048 |           |
|           | 친척        | 2.82±0.45 |           | 2.32±0.39 |           | 2.03±0.41 |           | 1.82±0.72 |           | 2.52±0.31 |           | 2.45±0.48 |           | 1.89±0.60 |       |           |
|           | 가사도우미     | 3.25±0.75 |           | 2.08±0.14 |           | 1.89±0.19 |           | 2.00±0.00 |           | 2.08±0.29 |           | 2.00±0.33 |           | 1.83±0.76 |       |           |
| 경계        | 어린이집,유치원  | 3.07±0.55 | 0.332     | 2.53±0.33 | 0.006     | 2.13±0.48 | 0.876     | 2.38±0.67 | 0.100     | 2.63±0.43 | 0.731     | 2.65±0.49 | 0.534     | 2.39±0.54 | 0.264 |           |
|           | 자녀 스스로 해결 | 2.94±0.45 |           | 2.32±0.47 |           | 1.80±0.38 |           | 2.13±0.55 |           | 2.36±0.54 |           | 2.27±0.55 |           | 2.17±0.45 |       |           |
|           | 절대적 책임    | 2.92±0.52 |           | 2.30±0.39 |           | 1.95±0.54 |           | 2.16±0.55 |           | 2.51±0.58 |           | 2.32±0.63 |           | 2.29±0.57 |       |           |
| 책임        | 부양        | 2.87±0.46 | 0.332     | 2.41±0.38 | 0.006     | 1.92±0.39 | 0.876     | 2.07±0.57 | 0.100     | 2.44±0.44 | 0.731     | 2.40±0.49 | 0.534     | 2.16±0.50 | 0.264 |           |
|           | 책임        | 없다        |           | 2.80±0.45 |           | 2.53±0.37 |           | 1.93±0.37 |           | 1.93±0.66 |           | 2.45±0.45 |           | 2.42±0.42 |       | 2.23±0.48 |
|           | 종교        | 기독교       |           | 2.89±0.47 |           | 2.36±0.43 |           | 1.91±0.50 |           | 1.94±0.60 |           | 2.45±0.48 |           | 2.31±0.53 |       | 2.20±0.51 |
| 학력        | 천주교       | 2.88±0.32 | 0.697     | 2.41±0.36 | 0.339     | 1.94±0.37 | 0.777     | 2.05±0.44 | 0.192     | 2.43±0.41 | 0.919     | 2.32±0.48 | 0.105     | 2.23±0.45 | 0.465 |           |
|           | 불교        | 2.93±0.49 |           | 2.42±0.36 |           | 1.90±0.43 |           | 2.17±0.60 |           | 2.50±0.51 |           | 2.49±0.55 |           | 2.29±0.53 |       |           |
|           | 무교        | 2.85±0.48 |           | 2.46±0.39 |           | 1.96±0.37 |           | 2.06±0.64 |           | 2.46±0.45 |           | 2.44±0.47 |           | 2.17±0.49 |       |           |
|           | 3년제 대학 졸  | 2.87±0.47 |           | 2.52±0.35 |           | 1.97±0.42 |           | 2.08±0.59 |           | 2.50±0.43 |           | 2.47±0.48 |           | 2.23±0.47 |       |           |
| 전체        | 4년제 대학 졸  | 2.86±0.44 | 0.675     | 2.36±0.41 | 0.001     | 1.90±0.40 | 0.284     | 2.01±0.61 | 0.235     | 2.41±0.46 | 0.189     | 2.37±0.47 | 0.027     | 2.16±0.49 | 0.395 |           |
|           | 대학원 졸     | 2.98±0.55 |           | 2.27±0.41 |           | 2.00±0.39 |           | 2.27±0.61 |           | 2.43±0.46 |           | 2.12±0.67 |           | 2.14±0.62 |       |           |
| 전체        | 2.87±0.47 |           | 2.43±0.39 |           | 1.94±0.41 |           | 2.05±0.60 |           | 2.46±0.46 |           | 2.42±0.50 |           | 2.21±0.50 |           |       |           |



표 7. 연구대상특성에 따른 요인별 직무스트레스 비교(계속)

| 항 목     | 직무요구       |           | 직무자율    |           | 관계갈등    |           | 직무불안정   |           | 조직체계    |           | 보상부적절   |           | 직장문화    |           |
|---------|------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|
|         | mean±sd    | p-value   | mean±sd | p-value   | mean±sd | p-value   | mean±sd | p-value   | mean±sd | p-value   | mean±sd | p-value   | mean±sd | p-value   |
| 근무관련 특성 |            |           |         |           |         |           |         |           |         |           |         |           |         |           |
| 간호사     | 5년 미만      | 2.80±0.49 |         | 2.50±0.39 |         | 1.88±0.39 |         | 1.92±0.59 |         | 2.40±0.47 |         | 2.45±0.46 |         | 2.16±0.42 |
| 총경력     | 5~10년미만    | 2.81±0.46 | 0.120   | 2.50±0.39 | 0.006   | 1.98±0.31 | 0.444   | 2.05±0.61 | 0.074   | 2.46±0.44 | 0.259   | 2.44±0.43 | 0.019   | 2.31±0.43 |
|         | 10~15년미만   | 2.94±0.53 |         | 2.43±0.33 |         | 1.90±0.32 |         | 2.02±0.55 |         | 2.56±0.43 |         | 2.54±0.48 |         | 2.23±0.58 |
|         | 15년 이상     | 2.93±0.42 |         | 2.33±0.40 |         | 1.94±0.48 |         | 2.14±0.62 |         | 2.45±0.47 |         | 2.31±0.54 |         | 2.15±0.53 |
| 현병원 근무  | 2년 미만      | 2.76±0.52 |         | 2.46±0.41 |         | 1.89±0.39 |         | 1.95±0.63 |         | 2.35±0.51 |         | 2.40±0.51 |         | 2.19±0.49 |
| 경력      | 2~4년미만     | 2.90±0.40 | 0.041   | 2.44±0.38 | 0.517   | 1.93±0.30 | 0.510   | 2.05±0.49 | 0.156   | 2.38±0.39 | 0.003   | 2.42±0.42 | 0.974   | 2.20±0.36 |
|         | 4년 이상      | 2.91±0.45 |         | 2.40±0.38 |         | 1.95±0.44 |         | 2.10±0.62 |         | 2.53±0.44 |         | 2.41±0.51 |         | 2.20±0.54 |
| 형태      | 교대 근무      | 2.87±0.48 | 0.586   | 2.49±0.36 | <0.001  | 1.96±0.38 | 0.109   | 2.02±0.59 | 0.089   | 2.48±0.46 | 0.373   | 2.46±0.48 | 0.018   | 2.22±0.47 |
|         | 낮 근무       | 2.89±0.42 |         | 2.27±0.41 |         | 1.88±0.47 |         | 2.14±0.63 |         | 2.43±0.46 |         | 2.32±0.52 |         | 2.16±0.56 |
| 부서 이동   | 없음         | 2.80±0.47 |         | 2.47±0.38 |         | 1.92±0.34 |         | 1.96±0.60 |         | 2.42±0.44 |         | 2.44±0.47 |         | 2.23±0.41 |
| 횟수      | 1~2회       | 2.88±0.44 | 0.103   | 2.46±0.38 | 0.095   | 1.98±0.41 | 0.556   | 2.08±0.58 | 0.150   | 2.47±0.42 | 0.473   | 2.49±0.41 | 0.113   | 2.24±0.49 |
|         | 3회 이상      | 2.93±0.47 |         | 2.37±0.40 |         | 1.93±0.46 |         | 2.11±0.61 |         | 2.49±0.50 |         | 2.36±0.55 |         | 2.17±0.56 |
| 직위      | 일반간호사      | 2.87±0.49 | 0.787   | 2.49±0.37 | <0.001  | 1.96±0.38 | 0.079   | 2.06±0.60 | 0.737   | 2.50±0.47 | 0.006   | 2.47±0.48 | <0.001  | 2.24±0.48 |
|         | 책임/수간호사 이상 | 2.88±0.34 |         | 2.17±0.37 |         | 1.84±0.51 |         | 2.03±0.63 |         | 2.33±0.42 |         | 2.22±0.50 |         | 2.08±0.57 |
| 근로 소득   | 3천만원 미만    | 2.78±0.50 |         | 2.51±0.38 |         | 1.91±0.39 |         | 1.95±0.61 |         | 2.44±0.50 |         | 2.48±0.50 |         | 2.24±0.49 |
|         | 3천~4천만원 미만 | 2.94±0.47 | 0.041   | 2.45±0.35 | <0.001  | 1.97±0.35 | 0.378   | 2.14±0.60 | 0.056   | 2.52±0.43 | 0.128   | 2.49±0.43 | <0.001  | 2.28±0.45 |
|         | 4천만원 이상    | 2.89±0.41 |         | 2.28±0.42 |         | 1.91±0.51 |         | 2.05±0.61 |         | 2.40±0.47 |         | 2.22±0.53 |         | 2.07±0.56 |
| 현직장 만족도 | 만족         | 2.78±0.43 |         | 2.33±0.40 |         | 1.85±0.39 |         | 1.90±0.56 |         | 2.28±0.43 |         | 2.18±0.43 |         | 2.01±0.49 |
|         | 보통         | 2.94±0.46 | 0.001   | 2.47±0.36 | <0.001  | 1.94±0.35 | <0.001  | 2.15±0.57 | <0.001  | 2.54±0.40 | <0.001  | 2.51±0.43 | <0.001  | 2.29±0.42 |
|         | 불만족        | 3.03±0.56 |         | 2.69±0.35 |         | 2.34±0.54 |         | 2.25±0.79 |         | 2.93±0.48 |         | 3.00±0.46 |         | 2.66±0.48 |
| 전체      |            | 2.87±0.47 |         | 2.43±0.39 |         | 1.94±0.41 |         | 2.05±0.60 |         | 2.46±0.46 |         | 2.42±0.50 |         | 2.21±0.50 |

## 나 연구대상자의 특성에 따른 요인별 직무만족

연구대상자의 특성에 따른 요인별 직무만족을 측정 결과는 <표8>과 같았다. 업무 요구도 에서 학력은 4년제 대학 졸업인 조상대상자, 현 직장만족정도는 만족인 조상대상자가 높았다. 상호작용에서 연령은 50대 이상인 조사대상자, 자녀 돌보는 방법은 자녀 스스로 해결인 조사대상자, 근무형태는 낮 근무인 조사대상자, 직위는 책임간호사, 수간호사 이상인 조사대상자가 높았다. 간호사-의사관계에서 연령은 50대 이상인 조사대상자, 결혼상태가 기혼인 조사대상자, 근무형태가 낮 근무인 조사대상자, 직위가 책임간호사, 수간호사 이상인 조사대상자, 근로소득이 4000만원 이상인 조상대상자, 현 직장 만족도가 만족인 조사대상자가 높았다. 전문직의식에서 연령은 50대 이상인 조사대상자, 결혼상태는 기혼인 조사대상자, 근무형태가 낮 근무인 조사대상자, 직위가 책임간호사, 수간호사 이상인 조사대상자가 높았다. 근로소득이 4000만원 이상인 조사대상자, 현 직장만족도가 만족인 조사대상자가 높았다. 조직 요구도 에서 연령이 50대 이상인 조사대상자, 근무형태가 낮 근무인 조상대상자, 직위가 책임간호사, 수간호사 이상인 조상대상자, 근로소득이 4000만원 이상인 조사대상자, 현 직장만족도가 만족인 조상대상자가 높았다. 자율성에서 연령은 20대인 조사대상자, 경제적 부양책임은 책임 없음인 조상대상자, 간호사 총 경력은 5년 미만인 조사대상자, 현 병원 근무경력은 2년 미만인 조사대상자, 근무형태는 교대근무인 조사대상자가 높았다. 보수는 연령이 50대 이상인 조사대상자, 결혼상태가 기혼인 조사대상자가 높았다. 직위는 책임간호사, 수간호사 이상인 조사대상자, 근로소득은 4000만원 이상인 조사대상자, 근무형태가 낮 근무인 조상대상자, 부서이동횟수가 3회 이상인 조사대상자, 간호사 총 경력이 15년 이상인 조상대상자, 현 병원 근무경력이 2년~4년 미만인 조사대상자가 높았다.

**표 8. 연구대상특성에 따른 요인별 직무만족 비교**

| 항 목       | 업무요구도             |           | 상호작용      |           | 간호사-의사관계  |           | 전문직의식     |           | 조직요구도     |           | 자율성       |           | 보수        |           |
|-----------|-------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|           | mean±sd           | p-value   | mean±sd   | p-value   | mean±sd   | p-value   | mean±sd   | p-value   | mean±sd   | p-value   | mean±sd   | p-value   | mean±sd   | p-value   |
| 인구사회학적 특성 |                   |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| 성별        | 남자                | 3.21±0.48 | 0.181     | 3.66±0.66 | 0.311     | 3.12±0.95 | 0.657     | 3.33±0.71 | 0.920     | 2.95±0.72 | 0.915     | 2.97±0.74 | 0.234     | 2.64±0.73 |
|           | 여자                | 3.04±0.55 |           | 3.79±0.53 |           | 3.02±0.72 |           | 3.35±0.59 |           | 2.93±0.66 |           | 3.15±0.62 |           | 2.69±0.79 |
| 연령        | 20대               | 3.08±0.54 | 0.156     | 3.76±0.5  | 0.000     | 2.94±0.84 | 0.003     | 3.28±0.56 | <0.001    | 2.94±0.66 | 0.001     | 3.27±0.63 | 0.041     | 2.52±0.83 |
|           | 30대               | 2.95±0.58 |           | 3.72±0.54 |           | 2.89±0.72 |           | 3.21±0.62 |           | 2.77±0.64 |           | 3.16±0.6  |           | 2.59±0.73 |
|           | 40대               | 3.1±0.5   |           | 3.79±0.56 |           | 3.18±0.66 |           | 3.48±0.55 |           | 3±0.64    |           | 3.05±0.59 |           | 2.9±0.73  |
|           | 50대 이상            | 3.12±0.62 |           | 4.18±0.43 |           | 3.31±0.54 |           | 3.7±0.56  |           | 3.27±0.68 |           | 2.98±0.79 |           | 2.97±0.84 |
| 결혼 상태     | 기혼                | 3.04±0.51 | 0.910     | 3.82±0.53 | 0.246     | 3.16±0.66 | 0.001     | 3.44±0.57 | 0.006     | 3.01±0.65 | 0.027     | 3.08±0.63 | 0.101     | 2.82±0.75 |
|           | 미혼                | 3.05±0.58 |           | 3.75±0.55 |           | 2.9±0.77  |           | 3.26±0.62 |           | 2.85±0.66 |           | 3.2±0.61  |           | 2.54±0.8  |
| 자녀수       | 0명                | 3.18±0.49 | 0.368     | 3.87±0.5  | 0.898     | 3.22±0.66 | 0.450     | 3.45±0.39 | 0.162     | 3.06±0.51 | 0.922     | 3.21±0.61 | 0.446     | 2.98±0.5  |
|           | 1명                | 3±0.49    |           | 3.81±0.49 |           | 3.04±0.58 |           | 3.29±0.61 |           | 3.02±0.62 |           | 3±0.71    |           | 2.68±0.69 |
|           | 2명 이상             | 3.03±0.52 |           | 3.81±0.56 |           | 3.18±0.7  |           | 3.49±0.58 |           | 3±0.7     |           | 3.09±0.61 |           | 2.84±0.81 |
| 자녀 돌보는 방법 | 가족                | 3.08±0.46 | 0.088     | 3.88±0.44 | 0.031     | 3.19±0.63 | 0.312     | 3.48±0.56 | 0.037     | 3±0.68    | 0.109     | 3.06±0.65 | 0.901     | 2.77±0.79 |
|           | 친척                | 3.11±0.42 |           | 3.81±0.68 |           | 3.12±0.54 |           | 3.39±0.45 |           | 3.06±0.55 |           | 3.14±0.45 |           | 3.02±0.44 |
|           | 가사도우미<br>어린이집,유치원 | 3.42±0.38 |           | 3.8±0.2   |           | 3.33±0.33 |           | 3.89±0.59 |           | 3.11±0.63 |           | 3.17±0.76 |           | 3.07±0.64 |
| 경계        | 절대적 책임            | 2.99±0.66 | 0.158     | 3.88±0.66 | 0.433     | 3.09±0.79 | 0.003     | 3.35±0.65 | 0.019     | 3.01±0.8  | 0.230     | 2.87±0.75 | 0.006     | 2.8±0.88  |
|           | 부분적 책임            | 3.1±0.51  |           | 3.81±0.5  |           | 3.15±0.67 |           | 3.43±0.58 |           | 2.98±0.62 |           | 3.14±0.61 |           | 2.77±0.76 |
|           | 책임 없다             | 2.97±0.6  |           | 3.75±0.55 |           | 2.82±0.75 |           | 3.2±0.62  |           | 2.84±0.66 |           | 3.24±0.52 |           | 2.52±0.79 |
| 종교        | 기독교               | 3.11±0.53 | 0.351     | 3.86±0.53 | 0.541     | 3.09±0.67 | 0.179     | 3.48±0.6  | 0.207     | 2.97±0.67 | 0.727     | 3.19±0.62 | 0.225     | 2.75±0.77 |
|           | 천주교               | 2.96±0.59 |           | 3.71±0.6  |           | 2.88±0.75 |           | 3.31±0.71 |           | 2.8±0.7   |           | 3.18±0.64 |           | 2.58±0.75 |
|           | 불교                | 2.97±0.56 |           | 3.74±0.55 |           | 2.89±0.81 |           | 3.3±0.59  |           | 2.93±0.68 |           | 2.99±0.59 |           | 2.71±0.78 |
|           | 무교                | 3.07±0.54 |           | 3.79±0.54 |           | 3.09±0.72 |           | 3.31±0.59 |           | 2.94±0.66 |           | 3.17±0.64 |           | 2.66±0.81 |
| 학력        | 3년제 대학 졸          | 2.96±0.5  | 0.007     | 3.71±0.46 | 0.037     | 2.95±0.73 | 0.068     | 3.27±0.54 | 0.031     | 2.87±0.65 | 0.162     | 3.16±0.58 | 0.705     | 2.65±0.75 |
|           | 4년제 대학 졸          | 3.15±0.54 |           | 3.85±0.58 |           | 3.1±0.71  |           | 3.42±0.61 |           | 3±0.65    |           | 3.16±0.65 |           | 2.73±0.79 |
|           | 대학원 졸             | 3.05±0.67 |           | 3.93±0.69 |           | 3.33±0.45 |           | 3.62±0.68 |           | 3.09±0.7  |           | 3±0.67    |           | 2.76±0.85 |
| 전체        | 3.05±0.55         |           | 3.79±0.54 |           | 3.03±0.73 |           | 3.35±0.60 |           | 2.93±0.66 |           | 3.14±0.63 |           | 2.68±0.79 |           |

표 8. 연구대상특성에 따른 요인별 직무만족 비교(계속)

| 항 목             | 업무요구도      |           | 상호작용    |           | 간호사-의사관계 |           | 전문직의식   |           | 조직요구도   |           | 자율성     |           | 보수      |           |
|-----------------|------------|-----------|---------|-----------|----------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|
|                 | mean±sd    | p-value   | mean±sd | p-value   | mean±sd  | p-value   | mean±sd | p-value   | mean±sd | p-value   | mean±sd | p-value   | mean±sd | p-value   |
| 근무관련 특성         |            |           |         |           |          |           |         |           |         |           |         |           |         |           |
| 간호사<br>총경력      | 5년 미만      | 3.12±0.52 |         | 3.73±0.51 |          | 2.93±0.78 |         | 3.28±0.59 |         | 2.94±0.63 |         | 3.35±0.61 |         | 2.44±0.79 |
|                 | 5~10년미만    | 2.86±0.57 | 0.017   | 3.73±0.55 | 0.195    | 2.93±0.81 | 0.011   | 3.21±0.63 | 0.004   | 2.85±0.68 | 0.061   | 3.07±0.54 | 0.005   | 2.68±0.76 |
|                 | 10~15년미만   | 3.08±0.55 |         | 3.78±0.48 |          | 2.9±0.76  |         | 3.31±0.56 |         | 2.78±0.67 |         | 3.1±0.66  |         | 2.65±0.71 |
|                 | 15년 이상     | 3.09±0.54 |         | 3.87±0.57 |          | 3.2±0.62  |         | 3.5±0.58  |         | 3.04±0.66 |         | 3.06±0.64 |         | 2.87±0.78 |
| 현병원<br>근무<br>경력 | 2년 미만      | 3.13±0.57 |         |           |          | 3.78±0.61 |         |           |         | 2.97±0.86 |         |           |         | 3.32±0.66 |
| 근무<br>형태        | 2~4년미만     | 2.98±0.56 | 0.233   | 3.81±0.49 | 0.964    | 2.88±0.71 | 0.137   | 3.31±0.58 | 0.663   | 2.92±0.56 | 0.982   | 3.18±0.54 | 0.005   | 2.82±0.67 |
|                 | 4년 이상      | 3.04±0.54 |         | 3.79±0.52 |          | 3.09±0.68 |         | 3.38±0.58 |         | 2.93±0.67 |         | 3.05±0.65 |         | 2.78±0.76 |
| 근무<br>형태        | 교대 근무      | 3.04±0.53 | 0.814   | 3.72±0.56 | 0.001    | 2.94±0.76 | 0.000   | 3.27±0.6  | 0.000   | 2.87±0.65 | 0.005   | 3.2±0.59  | 0.006   | 2.56±0.77 |
|                 | 낮 근무       | 3.06±0.58 |         | 3.93±0.46 |          | 3.25±0.6  |         | 3.54±0.56 |         | 3.09±0.66 |         | 2.99±0.69 |         | 2.99±0.74 |
| 부서<br>이동<br>횟수  | 없음         | 3.07±0.54 |         | 3.75±0.56 |          | 2.98±0.75 |         | 3.3±0.61  |         | 2.95±0.6  |         | 3.21±0.6  |         | 2.5±0.74  |
|                 | 1~2회       | 3.01±0.5  | 0.757   | 3.72±0.45 | 0.158    | 2.92±0.75 | 0.085   | 3.28±0.56 | 0.136   | 2.84±0.66 | 0.382   | 3.14±0.6  | 0.302   | 2.7±0.78  |
| 3회 이상           | 3.05±0.57  | 3.85±0.57 |         | 3.13±0.7  |          | 3.42±0.61 |         | 2.97±0.7  |         | 3.09±0.66 |         | 2.81±0.8  |         |           |
| 직위              | 일반간호사      | 3.03±0.54 | 0.231   | 3.71±0.54 | <0.001   | 2.96±0.75 | 0.001   | 3.26±0.58 | <0.001  | 2.86±0.65 | <0.001  | 3.18±0.6  | 0.032   | 2.6±0.76  |
|                 | 책임/수간호사 이상 | 3.12±0.59 |         | 4.06±0.46 |          | 3.28±0.61 |         | 3.68±0.56 |         | 3.19±0.65 |         | 2.99±0.73 |         | 3.01±0.8  |
| 근로<br>소득        | 3천만원 미만    | 3.08±0.57 |         | 3.73±0.58 |          | 2.86±0.87 |         | 3.27±0.61 |         | 2.89±0.69 |         | 3.19±0.63 |         | 2.4±0.79  |
|                 | 3천~4천만원 미만 | 2.96±0.52 | 0.064   | 3.73±0.47 | 0.022    | 2.97±0.65 | <0.001  | 3.24±0.56 | <0.001  | 2.83±0.6  | 0.002   | 3.17±0.61 | 0.158   | 2.71±0.7  |
|                 | 4천만원 이상    | 3.13±0.55 |         | 3.91±0.58 |          | 3.3±0.58  |         | 3.57±0.59 |         | 3.14±0.67 |         | 3.03±0.65 |         | 2.97±0.81 |
| 현직장<br>만족도      | 만족         | 3.3±0.47  |         |           |          | 4.02±0.44 |         |           |         | 3.36±0.61 |         |           |         | 3.68±0.49 |
| 만족도             | 보통         | 2.91±0.5  | <0.001  | 3.72±0.44 | <0.001   | 2.89±0.63 | <0.001  | 3.18±0.51 | <0.001  | 2.76±0.55 | <0.001  | 3.13±0.6  | 0.846   | 2.46±0.68 |
|                 | 불만족        | 2.56±0.57 |         | 2.99±0.58 |          | 2.25±0.85 |         | 2.66±0.54 |         | 2.37±0.73 |         | 3.2±0.65  |         | 1.9±0.83  |
| 전체              |            | 3.05±0.55 |         | 3.79±0.54 |          | 3.03±0.73 |         | 3.35±0.60 |         | 2.93±0.66 |         | 3.14±0.63 |         | 2.68±0.79 |

### 3. 직무스트레스, 직무만족, 이직의도간의 상관관계

#### 가. 직무스트레스 요인과 이직의도간의 상관관계

직무스트레스 하부 요인과 이직의도 간의 상관관계는 직무요구, 직무자율, 관계갈등, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절, 직장문화와 양(+)의 상관관계를 보였으며, 통계적으로 유의하게 나타났다<표9>(p<.05).

표 9. 직무스트레스 하부요인과 이직의도간의 상관관계

|   | 이직<br>의도         | 직무<br>요구          | 직무<br>자율         | 관계<br>갈등         | 직무<br>불안정        | 조직<br>체계         | 보상<br>부적절        | 직장<br>문화 |
|---|------------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------|
| 이직의도                                    | 1                |                   |                  |                  |                  |                  |                  |          |
| 직무요구                                    | 0.241<br>(<.001) | 1                 |                  |                  |                  |                  |                  |          |
| 직무자율                                    | 0.156<br>(0.004) | -0.035<br>(0.522) | 1                |                  |                  |                  |                  |          |
| 관계갈등                                    | 0.208<br>(<.001) | 0.121<br>(0.025)  | 0.233<br>(<.001) | 1                |                  |                  |                  |          |
| 직무<br>불안정                               | 0.353<br>(<.001) | 0.156<br>(0.004)  | 0.062<br>(0.254) | 0.229<br>(<.001) | 1                |                  |                  |          |
| 조직체계                                    | 0.411<br>(<.001) | 0.218<br>(<.001)  | 0.283<br>(<.001) | 0.269<br>(<.001) | 0.165<br>(0.002) | 1                |                  |          |
| 보상<br>부적절                               | 0.496<br>(<.001) | 0.112<br>(0.04)   | 0.378<br>(<.001) | 0.343<br>(<.001) | 0.292<br>(<.001) | 0.582<br>(<.001) | 1                |          |
| 직장문화                                    | 0.38<br>(<.001)  | 0.28<br>(<.001)   | 0.181<br>(0.001) | 0.334<br>(<.001) | 0.423<br>(<.001) | 0.359<br>(<.001) | 0.477<br>(<.001) | 1        |
| <u>correlation coefficient(p-value)</u> |                  |                   |                  |                  |                  |                  |                  |          |

### 나. 직무만족 요인과 이직의도간의 상관관계

직무만족 하부 요인과 이직의도간의 상관관계는 업무 요구도, 상호작용, 간호사-의사관계, 전문직의식, 조직요구도, 보수가 음의 상관관계를 보였으며, 통계적으로 유의하게 나타났다<표 10>(p<.05).

표 10. 직무만족 요인과 이직의도간의 상관관계

|             | 이직의도              | 업무<br>요구도        | 상호작용              | 간호사<br>의사관계       | 전문직<br>의식         | 조직<br>요구도         | 자율성               | 보수 |
|-------------|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----|
| 이직의도        | 1                 |                  |                   |                   |                   |                   |                   |    |
| 업무<br>요구도   | -0.412<br>(<.001) | 1                |                   |                   |                   |                   |                   |    |
| 상호작용        | -0.416<br>(<.001) | 0.433<br>(<.001) | 1                 |                   |                   |                   |                   |    |
| 간호사<br>의사관계 | -0.406<br>(<.001) | 0.448<br>(<.001) | 0.527<br>(<.001)  | 1                 |                   |                   |                   |    |
| 전문직<br>의식   | -0.599<br>(<.001) | 0.54<br>(<.001)  | 0.593<br>(<.001)  | 0.646<br>(<.001)  | 1                 |                   |                   |    |
| 조직<br>요구도   | -0.492<br>(<.001) | 0.46<br>(<.001)  | 0.457<br>(<.001)  | 0.647<br>(<.001)  | 0.673<br>(<.001)  | 1                 |                   |    |
| 자율성         | -0.086<br>(0.113) | 0.111<br>(0.041) | -0.035<br>(0.525) | -0.055<br>(0.312) | -0.031<br>(0.568) | -0.076<br>(0.163) | 1                 |    |
| 보수          | -0.46<br>(<.001)  | 0.396<br>(<.001) | 0.364<br>(<.001)  | 0.485<br>(<.001)  | 0.565<br>(<.001)  | 0.586<br>(<.001)  | -0.083<br>(0.126) | 1  |

correlation coefficient(p-value)

#### 4. 직무스트레스와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

##### 가. 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향

연구대상 특성과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과 <표 11>과 같다. 인구사회학적 특성과 근무 관련 특성 모두 유의한 변수가 없었으며, 직무스트레스가 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다( $\beta=1.761$ ,  $p<0.001$ ).

연구대상 특성과 하부 요인별 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과는 <표 12>와 같다. 인구사회학적 특성과 근무 관련 특성은 통계적으로 유의한 변수가 없었으며, 직무스트레스 하위 요인 중 직무요구, 직무 불안정, 조직체계, 보상부적절이 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다 ( $p<0.05$ ).

표 11. 연구대상특성과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향

| 항목                                  | 이직의도         |               |        |
|-------------------------------------|--------------|---------------|--------|
|                                     | $\beta$      | p-value       |        |
| 인구사회학적 특성                           |              |               |        |
| 성별                                  | 남자           | 0.108         | 0.620  |
|                                     | 여자           |               |        |
| 연령                                  | 20대          | 0.044         | 0.728  |
|                                     | 30대          | 0.052         | 0.617  |
|                                     | 40대          | -0.094        | 0.490  |
|                                     | 50대          |               |        |
|                                     | 50대 이상       |               |        |
| 결혼상태                                | 기혼           | -0.068        | 0.643  |
|                                     | 미혼           |               |        |
| 종교                                  | 무            | -0.142        | 0.164  |
|                                     | 유            |               |        |
| 학력                                  | 3년제 대학 졸     | -0.032        | 0.763  |
|                                     | 4년제 대학 졸     | 0.039         | 0.896  |
|                                     | 대학원 졸        |               |        |
| 근무관련 특성                             |              |               |        |
| 간호사 총 경력                            | 5년 미만        | -0.022        | 0.901  |
|                                     | 5~10년 미만     | -0.072        | 0.764  |
|                                     | 10~15년 미만    | 0.023         | 0.935  |
|                                     | 15년 이상       | 0.000         | 0.668  |
| 현재 병원 근무경력                          |              |               |        |
| 근무형태                                | 교대근무         | -0.102        | 0.537  |
|                                     | 낮 근무         |               |        |
| 근무부서 이동 횟수                          | 없음           | -0.035        | 0.811  |
|                                     | 1~2회         | -0.147        | 0.435  |
|                                     | 3회 이상        |               |        |
| 직위                                  | 일반간호사        | 0.007         | 0.976  |
|                                     | 책임/수간호사 이상   |               |        |
| 근로소득                                | 3천만원 미만      | 0.035         | 0.807  |
|                                     | 4천 ~ 4천만원 미만 | -0.140        | 0.563  |
|                                     | 4천만원 이상      | 1.761         | <0.001 |
| 직무스트레스                              |              |               |        |
| R <sup>2</sup> / Adj-R <sup>2</sup> |              | 0.292 / 0.245 |        |



표 12. 연구대상특성과 하위 요인별 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향

| 항목                                   | 이직의도                   |         |
|--------------------------------------|------------------------|---------|
|                                      | $\beta$                | p-value |
| 인구사회학적 특성                            |                        |         |
| 성별                                   | 남자<br>0.098            | 0.649   |
| 연령                                   | 20대<br>0.004           | 0.977   |
|                                      | 30대<br>0.074           | 0.466   |
|                                      | 40대<br>-0.080          | 0.550   |
|                                      | 50대 이상<br>-0.085       | 0.551   |
| 결혼상태                                 | 기혼<br>-0.085           | 0.551   |
| 종교                                   | 무<br>-0.116            | 0.246   |
|                                      | 유<br>0.045             | 0.877   |
| 학력                                   | 4년제 대학 졸<br>-0.065     | 0.530   |
|                                      | 3년제 대학 졸<br>0.045      | 0.877   |
| .....                                |                        |         |
| 근무관련 특성                              |                        |         |
| 간호사 총 경력                             | 5년 미만<br>0.073         | 0.676   |
|                                      | 5~10년 미만<br>-0.101     | 0.666   |
|                                      | 10~15년 미만<br>-0.028    | 0.921   |
|                                      | 15년 이상<br>0.001        | 0.510   |
| 현재 병원 근무경력                           | 교대근무<br>-0.200         | 0.216   |
| 근무형태                                 | 낮 근무<br>-0.062         | 0.666   |
|                                      | 없음<br>-0.168           | 0.360   |
| 근무부서 이동 횟수                           | 2회<br>-0.050           | 0.820   |
|                                      | 3회 이상<br>-0.006        | 0.966   |
| 직위                                   | 일반간호사<br>-0.074        | 0.755   |
|                                      | 책임 수간호사 이상<br>0.311    | 0.006   |
| 근로소득                                 | 3천만원 미만<br>-0.094      | 0.507   |
|                                      | 4천 ~ 4천만원 미만<br>-0.105 | 0.415   |
|                                      | 4천만원 이상<br>0.321       | <0.001  |
| 직무요구                                 | 0.337                  | 0.013   |
| 직무자율                                 | 0.648                  | <0.001  |
| 관계갈등                                 | 0.106                  | 0.393   |
| 직무불안정                                |                        |         |
| 조직체계                                 |                        |         |
| 보상부적절                                |                        |         |
| 직장문화                                 |                        |         |
| R <sup>2</sup> / Adj. R <sup>2</sup> | 0.351 / 0.293          |         |

## 나. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

연구대상 특성과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과 <표 13>과 같다. 인구사회학적 특성 중 종교가 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났으며, 근무관련 특성은 통계적으로 유의한 변수가 없었다. 직무만족이 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다( $\beta=-1.329$ ,  $p<0.001$ ).

연구대상 특성과 하부 요인별 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 <표 14>와 같다. 인구사회학적 특성과 근무관련 특성은 통계적으로 유의한 변수가 없었으며, 직무만족 하위 요인 중 상호작용, 전문직의식, 자율성, 보수가 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다( $p<0.05$ ).

표 13. 연구대상특성과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

| 항목                                   | 이직의도       |               |        |
|--------------------------------------|------------|---------------|--------|
|                                      | $\beta$    | p-value       |        |
| 인구사회학적 특성                            |            |               |        |
| 성별                                   | 남자         | -0.004        | 0.986  |
|                                      | 여자         |               |        |
| 연령                                   | 20대        | -0.014        | 0.912  |
|                                      | 30대        | 0.076         | 0.441  |
|                                      | 40대        |               |        |
|                                      | 50대        | -0.053        | 0.692  |
|                                      | 50대 이상     |               |        |
| 결혼상태                                 | 기혼         | 0.088         | 0.591  |
|                                      | 미혼         | -0.015        | 0.935  |
| 경제적 부양책임                             | 절대적 책임     | 0.232         | 0.113  |
|                                      | 부분적 책임     |               |        |
|                                      | 없다         |               |        |
| 종교                                   | 무          | -0.227        | 0.027  |
|                                      | 유          |               |        |
| 학력                                   | 3년제 대학 졸   | -0.024        | 0.824  |
|                                      | 4년제 대학 졸   | 0.091         | 0.759  |
|                                      | 대학원 졸      |               |        |
| 근무관련 특성                              |            |               |        |
| 간호사 총 경력                             | 5년 미만      | 0.038         | 0.838  |
|                                      | 5~10년 미만   | 0.190         | 0.429  |
|                                      | 10~15년 미만  | 0.345         | 0.229  |
|                                      | 15년 이상     | 0.000         | 0.749  |
| 현재 병원 근무경력                           |            |               |        |
| 근무형태                                 | 교대근무       | -0.010        | 0.953  |
|                                      | 낮 근무       |               |        |
| 근무부서 이동 횟수                           | 없음         | 0.016         | 0.917  |
|                                      | 2회         | -0.131        | 0.475  |
|                                      | 3회 이상      |               |        |
| 직위                                   | 일반간호사      | 0.045         | 0.836  |
|                                      | 책임 수간호사 이상 |               |        |
| 근로소득                                 | 3천만원 미만    | 0.089         | 0.545  |
|                                      | 4천~4천만원 미만 | -0.209        | 0.372  |
|                                      | 4천만원 이상    | -1.329        | <0.001 |
| R <sup>2</sup> / Adj. R <sup>2</sup> |            | 0.419 / 0.370 |        |

표 14. 연구대상특성과 하위 요인별 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

| 항목                                  | 이직의도       |               |        |
|-------------------------------------|------------|---------------|--------|
|                                     | $\beta$    | p-value       |        |
| 인구사회학적 특성                           |            |               |        |
| 성별                                  | 남자         | 0.054         | 0.809  |
|                                     | 여자         |               |        |
| 연령                                  | 20대        | -0.035        | 0.781  |
|                                     | 30대        | 0.067         | 0.496  |
|                                     | 40대        |               |        |
|                                     | 50대 이상     | -0.032        | 0.808  |
| 결혼상태                                | 기혼         | 0.098         | 0.549  |
|                                     | 미혼         | -0.071        | 0.702  |
| 경제적 부양책임                            | 절대적 책임     | 0.199         | 0.171  |
|                                     | 부분적 책임     |               |        |
|                                     | 없다         |               |        |
| 종교                                  | 무          | -0.187        | 0.068  |
|                                     | 유          |               |        |
| 학력                                  | 3년제 대학 졸   | -0.044        | 0.675  |
|                                     | 4년제 대학 졸   | 0.069         | 0.814  |
|                                     | 대학원 졸      |               |        |
| 근무관련 특성                             |            |               |        |
| 간호사 총 경력                            | 5년 미만      | 0.063         | 0.734  |
|                                     | 5~10년 미만   | 0.267         | 0.271  |
|                                     | 10~15년 미만  | 0.467         | 0.102  |
|                                     | 15년 이상     | 0.000         | 0.879  |
| 현재 병원 근무경력                          |            |               |        |
| 근무형태                                | 교대근무       | -0.031        | 0.851  |
|                                     | 낮 근무       |               |        |
| 근무부서 이동 횟수                          | 없음         | 0.030         | 0.845  |
|                                     | 3회 이상      | -0.128        | 0.483  |
| 직위                                  | 일반간호사      | 0.141         | 0.511  |
|                                     | 책임/수간호사 이상 |               |        |
| 근로소득                                | 3천4천원 미만   | 0.070         | 0.641  |
|                                     | 4천~4천만원 미만 | -0.257        | 0.275  |
|                                     | 4천만원 이상    | -0.015        | 0.902  |
| 업무요구도                               |            | -0.244        | 0.045  |
| 상호작용                                |            | 0.073         | 0.476  |
| 간호사의사관계                             |            | -0.656        | <0.001 |
| 전문직의식                               |            | -0.150        | 0.183  |
| 조직요구도                               |            | -0.239        | 0.004  |
| 자율성                                 |            | -0.232        | 0.006  |
| 분수                                  |            | 0.457 / 0.397 |        |
| R <sup>2</sup> / Adj-R <sup>2</sup> |            |               |        |

#### 다. 직무스트레스와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

연구대상 특성과 직무스트레스, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과 <표 15>와 같다. 인구사회학적 특성 중 종교가 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다( $\beta=-0.214$ ,  $p<0.036$ ). 근무관련 특성은 통계적으로 유의한 변수가 없었으며, 직무만족이 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다( $\beta=-1.142$ ,  $p<0.001$ ).

표 15. 연구대상특성과 직무스트레스' 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

| 항목                                   |                     | 이직의도          |         |
|--------------------------------------|---------------------|---------------|---------|
|                                      |                     | $\beta$       | p-value |
| 인구사회학적 특성                            |                     |               |         |
| 성별                                   | 남자                  | 0.024         | 0.915   |
|                                      | 여자                  |               |         |
| 연령                                   | 20대                 | -0.008        | 0.953   |
|                                      | 30대                 |               |         |
|                                      | 40대                 |               |         |
|                                      | 50대 이상              |               |         |
| 결혼상태                                 | 기혼                  | 0.065         | 0.694   |
|                                      | 미혼                  | -0.008        | 0.968   |
| 경제적 부양책임                             | 절대적 책임              | 0.215         | 0.141   |
|                                      | 부분적 책임<br>없다        |               |         |
| 종교                                   | 무<br>교              | -0.214        | 0.036   |
| 학력                                   | 3<br>년제 대학 졸        | -0.006        | 0.955   |
|                                      | 4<br>년제 대학 졸        | 0.117         | 0.693   |
|                                      | 대학원 졸               |               |         |
| 근무관련 특성                              |                     |               |         |
| 간호사 총 경력                             | 5<br>년 미만           | 0.016         | 0.933   |
|                                      | 5~10<br>년 미만        |               |         |
|                                      | 10~15<br>년 미만       |               |         |
|                                      | 15<br>년 이상          |               |         |
| 현재 병원 근무경력                           |                     | 0.293         | 0.308   |
| 근무형태                                 | 교대근무                | -0.047        | 0.775   |
|                                      | 낮 근무                |               |         |
| 근무부서 이동 횟수                           | 없음                  | 0.018         | 0.908   |
|                                      | 3<br>회 이상           | -0.121        | 0.510   |
| 직위                                   | 일반간호사<br>책임 수간호사 이상 | 0.091         | 0.674   |
| 근로소득                                 | 3<br>천만원 미만         | 0.065         | 0.656   |
|                                      | 4<br>천 천만원 미만       | -0.200        | 0.393   |
|                                      | 4<br>천만원 이상         | 0.438         | 0.100   |
| 직무스트레스                               |                     | -1.142        | <0.001  |
| 직무만족                                 |                     |               |         |
| R <sup>2</sup> / Adj. R <sup>2</sup> |                     | 0.425 / 0.374 |         |

## V. 고찰

본 연구는 9개의 근로복지공단 산재병원 중에서 6개 산재병원에 근무하는 간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 직무스트레스 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위한 연구이다.

연구대상특성과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 성별, 연령, 결혼상태, 종교, 학력 등의 인구사회학적 특성과 경력, 근무형태, 이동횟수, 직위, 근로소득 등의 근무관련 특성이 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 임상시험 연구 간호사를 대상으로 한 연구(송시은, 2013)에서 결혼상태에 따라 직무스트레스가 통계적으로 유의한 차이를 보인 결과와 상이한 결과이나, 임상간호사를 대상으로 한 연구(김태경, 2012)에서 연령, 결혼상태, 자녀수, 근무부서, 근무형태 등과 같은 일반적인 특성과 통계적으로 유의한 차이가 없는 결과와 일부 유사하다. 이러한 결과는 산재병원은 공공의료기관으로 근무경력이 많은 간호사들이 많고 민간병원에서 근무하는 간호사에 비하여 비교적 직장에 대한 안정성이 높기 때문으로 사료된다. 직무스트레스는 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 타나났다. 이직의도에 직접적인 영향을 주는 변수가 직무스트레스라고 한 연구(한지영, 2014)와 일치하는 결과이다.

연구대상특성과 하부 요인별 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무요구, 직무불안정, 조직체계, 보상부적절 요인이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구(윤금숙, 2010)에서 직무스트레스 하부 요인 중 조직체계, 물리적 환경, 직장

문화 요인이 이직의도에 영향을 미친다는 연구 결과와 일부 일치한다. 이러한 결과는 산재병원 간호등급이 낮아 간호사 1인당 많은 수의 환자를 간호해야하므로 과중한 업무량과 공공의료기관으로 경력은 많으나 업무 및 역할이 개인적 욕구에 충족되지 않고 선택권 없이 반복적인 업무를 수행해야 하기 때문으로 사료된다.

연구대상특성과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 직무만족은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 공공의료기관 간호사를 대상으로 한 연구(이지현, 진수진, 주현정, 2011), 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구(김가은, 2004)와 일치하는 연구 결과이다. 연구대상특성과 하부 요인별 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석한 결과 상호작용, 전문직 의식, 자율성, 보수 요인이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호사의 직무만족과 이직의사에 관한 연구(김숙자, 1992)에서 하부 요인 중 상호작용, 조직요구도, 자율성, 보수가 이직의도에 영향을 미친다는 연구 결과와 일부 일치한다. 이러한 결과는 간호 조직문화가 보수적이고 권위적인 분위기를 유지하고 있으며 서열과 위계질서를 중요시하여 자율적 사고가 어렵고, 공공의료기관으로 행정적인 업무가 많으며, 경력자가 많아 경력 대비 높은 보수를 기대하기 때문인 것으로 사료된다.

산재병원 간호사의 직무스트레스 및 직무만족이 모두 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 요인으로 나타났으나, 직무스트레스보다 직무만족이 이직의도에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 앞으로 직무스트레스보다 직무만족 요인을 향상 시킬 수 있는 방안을 마련하면 이직의도를 감소시킬 수 있을 것으로 사료된다.



그러나 본 연구는 다음과 같은 연구의 제한점이 있다. 첫째, 근로복지공단 산재병원 9개 중 6개에 근무하는 간호사를 대상으로 임의 선정하였기 때문에 일반화에 한계가 있다. 둘째, 병원규모의 차이 없이 연구대상자를 선정하여 분석하였기 때문에 병원규모 차이에 따른 산재병원 간호사의 직무스트레스 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하지 못하는 한계가 있다. 앞으로 연구대상자를 확대하여 반복연구가 필요하며 병상규모 차이에 따라 이직의도에 영향을 미친다는 연구(이민우, 2015)에 따라 병상 그룹별로 나누어 연구가 진행되어야 할 것이다. 하지만 이러한 제한점에도 불구하고 그동안 산재병원 간호사를 대상으로 직무스트레스 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구가 없었으므로 본 연구가 의미 있다고 본다.

## VI. 결론

본 연구는 산재병원 간호사의 직무스트레스 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 파악하기 위하여 시행하였다. 연구 결과 직무스트레스가 높을수록 이직 의도는 증가하고, 직무만족이 높을수록 이직의도가 감소하는 것을 알 수 있었다. 또한 직무스트레스 보다 직무만족이 이직 의도에 더 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 직무만족을 높여 이직의도를 낮추는 방안을 모색해야 한다. 직무스트레스 하부 요인 중 가장 큰 영향을 미치는 보상부적절, 직무불안정에 대해 능력개발 기회와 승진 및 공정한 인사제도를 확립해야 하며, 직무만족 하부 요인 중 가장 큰 영향을 미치는 전문직 의식에 대해 산재병원 간호사 업무에 대한 전문직 의식을 고취시킬 수 있는 지속적인 교육 및 방안을 마련해야 할 것이다. 또한 이직의도를 감소시킬 수 있는 제도적 장치 마련 및 이와 관련한 방안에 지속적인 연구가 필요하다.

## 참 고 문 헌

- 강인주. 대기업 사무직 근로자의 이직의도와 경력학습, 경력동기, 조직지원 인식, 조직몰입, 경력몰입 및 고용가능성의 관계[박사학위논문]. 서울대학교; 2015.
- 강현숙, 홍경자, 탁영란, 김금순, 박호란, 곽윤희, 김정은, 최정례. 전문직 여성의 직무스트레스, 직업만족도, 건강. 대한간호학회지 2002;32(4): 570-579.
- 고용노동부. 2013년도 산재보험 사업연도, 2014.
- 고용노동부. 산재병원 경영 정상화를 위한 세부실행방안 연구, 2013.
- 고용노동부. 산재보험 징수 및 지급현황, 2015.
- 권수현. 임상간호사의 직무스트레스와 만족도에 관한 연구[석사학위논문]. 전북대학교 보건대학원; 2004.
- 김가은. 간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구[석사학위논문 고려대학교; 2004.
- 김경숙. 공공병원 종사자의 소진에 관한 연구[석사학위논문]. 국민대학교 행정대학원; 2015.
- 김경자. 임상전문 간호사의 직무만족도[석사학위논문]. 경북대학교; 2004.
- 김미정. 국·공립과 사립병원 간호사의 직무만족도, 조직몰입, 간호조직문화 및 이직의도 비교[석사학위논문]. 경희대학교; 2007.
- 김숙자. 간호사의 직무만족도와 이직의사에 관한 연구[석사학위논문]. 고려대학교; 1992.
- 김영자. 정신과 병동 간호사와 일반병동 간호사의 스트레스 반응양상에 대한 비교연구, 간호학회지 1995;25(3):399-418.

- 김종재. 조직행동론. 박영사, 1991.
- 김태경. 임상간호사의 직무스트레스가 우울에 미치는 영향 : 스트레스 대처 방식과 사회적 지지의 매개효과를 중심으로[석사학위논문]. 충주대학교 일반대학원; 2012.
- 김현숙. 임상간호사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 : 강릉아산 병원을 중심으로[석사학위논문]. 강릉 원주대학교 대학원; 2009.
- 김혜숙. 임상간호사의 업무 스트레스, 소진 정도와 대처방법에 관한 연구[석사 학위논문]. 조선대학교; 2001.
- 노동부. 산재보험 의료기관평가, 2008.
- 문숙자. 간호사의 이직의도에 관한 구조모형[박사학위논문]. 경희대학교; 2010.
- 민순. 병원간호사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도와의 관계에서 자기 효능감의 조절효과. 대한경영학회지 2011;24(1):1-21.
- 박남정. 임상간호사의 직무스트레스와 대처유형[석사학위논문]. 부산대학교 대학원; 2008.
- 박보현. 병원간호사 확보를 위한 정책평가[박사학위논문]. 서울대학교; 2012.
- 박상례. 종합병원 간호사의 직무스트레스 정도, 직무만족도와 이직의도와의 관계[석사학위논문]. 한림대학교; 2005.
- 박영숙. 산업보건 간호사의 직무스트레스, 직무만족도, 이직의도에 관한 연구[석사학위논문]. 전남대학교 대학원; 2013.
- 박현숙. 간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계[석사 학위논문]. 연세대학교 보건대학원; 2002.
- 박효미, 이혜순. 간호사의 의사소통 유형, 비판적 사고성향, 직무만족도 및 직무스트레스에 관한 연구. 간호학의 지평 2011;8(2):105-111.

- 박희수. 노인요양시설 종사자 이직의도 결정요인에 관한 구조적 관계분석 [박사학위 논문]. 서남대학교; 2011.
- 방병문. 간호사의 이직의도에 관한 연구 : 직무만족도 및 직무스트레스와 소진 및 이직의도와의 인과관계를 중심으로[석사학위논문]. 가톨릭대학교 행정대학원; 2013.
- 방용주. 산재병원 구성원들의 직종별 이직의사에 관련된 영향요인. 병원경영학회지 2003;8(3):109.
- 백미현. 응급실 신규간호사의 직무스트레스, 직무만족, 이직의도에 관한 연구[석사학위논문]. 연세대학교 간호대학원; 2010.
- 변기진, 홍해숙. 응급실 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스와 직무만족도 [석사학위논문]. 경북대학교; 2002.
- 변대식. 임상간호사의 소진에 영향을 미치는 요인 : 감정노동을 중심으로[석사학위논문]. 중앙대학교 대학원; 2009.
- 변은숙. 신규간호사의 이직의도와 직무스트레스, 직무만족과의 관계[석사학위논문]. 연세대학교 대학원; 2009.
- 병원간호사회(2013). 간호사 이직률 16.9 %. 신참 31% 떠나. 데일리메디. 2014. 02.18.
- 보건복지부. OECD Health Data, 2012.
- 서문자. 간호사의 업무스트레스에 관한 연구. 대한간호학회지 1989;19(3): 259 -260.
- 서연숙. 간호사의 직무몰입과 이직의도[석사학위논문]. 창원대학교; 2007.
- 손운선. 병원종사자의 직무만족과 조직몰입이 이직의도와 조직갈등에 미치는 영향 [박사학위논문]. 원광대학교; 2011.
- 송시은. 임상시험 연구 간호사의 직무스트레스와 직무만족도[석사학위논문].

- 인하대학교 일반대학원; 2013.
- 송윤정. 간호사의 감정노동이 직무만족과 이직의도에 미치는 영향[석사학위 논문]. 가톨릭대학교 대학원; 2001.
- 신유근, 백삼균, 한인수. 조직 행위론(제3판). 다산출판사, 2010.
- 신유근. 조직행동론, 다산출판사, 1991.
- 안명숙. 중소병원 간호사의 이직계획 예측요인 : 간호업무환경, 직무만족, 이직의도를 중심으로[석사학위논문]. 가천대학교 대학원; 2012.
- 양애선. 중환자실 신규간호사의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 관한 연구[석사학위논문]. 이화여자대학교; 2008.
- 오의진. 간호사가 경험하는 언어폭력과 직무만족도, 소진 및 이직의도와의 관계[석사학위논문]. 한양대학교 임상간호정보 대학원; 2010.
- 윤금숙. 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인[석사학위논문]. 을지대학교 임상간호대학원; 2010.
- 윤소영, 서영숙, 권영채. 요양병원 요양보호사 이직의도와 관련변인. 한국디지털 정책학회 2015;321-29.
- 이경미. 응급실 간호사의 업무스트레스와 피로 및 직무만족도 관계연구[석사학위논문]. 전남대학교 대학원; 2003.
- 이명숙. 일부 국·공립병원의 간호조직문화와 직무만족요인이 이직의도에 미치는 영향[석사학위논문]. 경희대학교 행정대학원; 2003.
- 이민우. 요양병원 간호사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향[석사학위논문]. 연세대학교 보건대학원; 2015.
- 이상희. 임파워먼트가 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향. 한국관광연구학회 2005;19(3):95-108.
- 이수민. 간호사의 업무스트레스와 피로[석사학위논문]. 한림대학교; 2007.

- 이윤정, 이복임. 간호사 직무스트레스에 관한 국내외 연구비교. 한국직업건강학회지 2013;22(1):13-23.
- 이주재. 노인장기요양 인력의 직무 스트레스와 직무 만족이 이직 의도에 미치는 영향. 한국노년학회 2011;31(2):277-90.
- 이지현, 진수진, 주현정. 공공의료기관 간호사의 조직몰입, 간호조직문화, 이직의도가 직무만족도에 미치는 영향. 보건과 사회과학 2011;제30집.
- 이창희. 중환자실 간호사의 성격특성과 직무스트레스와의 관계 연구[석사학위논문]. 경희대학교 행정대학원; 2000.
- 장미옥. 이직의도 결정요인에 대한 연구 : 직무, 경력, 임파워먼트 요인을 중심으로[석사학위논문]. 서울산업대학교 산업대학원; 1997.
- 장세진, 고상백, 강동묵, 김성아, 정진주, 이철갑, 강명근, 현숙정, 조정진, 차봉석, 박종구. 피로와 의료이용, 업무상 사고 및 질병결근. 대한산업의학회지 2005;17(4):318-322.
- 정정희, 김지수, 김경희. 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인. 경영학회지 2008;14(1):35-44.
- 조영경. 신규간호사의 이직의도와 이직에 관한 구조모형[박사학위논문]. 이화여자대학교; 2012.
- 조진영. 응급실 간호사의 이직의도 예측모형[박사학위논문]. 인하대학교; 2014.
- 지성애·정춘영·김혜자. 병원관리학. 수문사, 1992.
- 최병호, 유행주, 이기국. 호텔 종사원의 직무특성에 의한 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 연구. 한국호텔관광학회 2004;15:234-54.
- 최은정. 대학병원 간호사의 직무스트레스와 대처유형이 간호업무 성과에 미치는 영향[석사학위논문]. 인제대학교 보건대학원; 2010.

- 최효숙. 보건간호사의 소진과 영향요인에 대한 연구[석사학위논문]. 공주대학교 대학원; 2006.
- 통계청. 경제활동인구조사, 2007.
- 한국보건산업진흥원. 2014년 병원경영분석, 2016.
- 한국보건산업진흥원. 산재의료관리원 소속병원에 대한 경영진단, 2007.
- 한국보건산업진흥원. 인력기준법 제도 개선방안 연구, 2013.
- 한애경, 김옥수, 원종수. 임상간호사의 성격유형에 따른 직무스트레스와 대응방법에 관한 연구. 임상간호연구 2007;13(2):125-136.
- 한지영. 병원종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 관한 연구[석사학위논문]. 인제대학교 일반대학원; 2014.
- 허미영. 간호사의 직무스트레스, 직무만족도, 성격유형과 이직의도에 관한 연구[석사 학위논문]. 영남대학교 행정대학원; 2011.
- 홍근표. 간호사의 소진경험에 관한 분석적 연구[박사학위논문]. 연세대학교; 1984.

- Arnoid HJ, Feldman DC. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill, 1986.
- Becroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses ; A multivariate analysis. J Adv nurs 2008;62(1):41-52.
- Betty RW, Schnier CE. Personnel Administration: An Experimental Skill-Building Approach. New York: Addison-Wesley Publishing Co, 1981.
- Blegen M. A. Nurses's Job Satisfaction A Meta-Analysis of Related Variables. Nursing Research 1993;42(1):36-41.



- Coomber B, Barriball K. Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital based nurses : A review of the research literature. *Int J Nurs Stud* 2007;44:297-314.
- Flinkman M, Leino-Kilpi H, Salanter S. Nurses' intentions to leave the profession : Integrative review. *J Adv Nurs* 2010;66:1422-34.
- Godlewski R, Kline T. A model of voluntary turnover in male canadian Forces Recruits : military psychology 2012;24(3):251-269.
- Griffeth R, Hom P, Gaertner S. A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management* 2000;26(3):463-488.
- Hassmiller SB, Cozine M. Addressing the nurse shortage to improve the quality of patient care. *Health affairs* 2006;25(1):268-274.
- Hay D, Oken D. The psychological stress of ICU nursing, *Psychosomatic Medicine* 1972;34(2):109-115.
- Hayes B, Bonner A, Pryor J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *J Nurs Manage* 2010;118:804-14.
- Iverson RD. Employee Intent to Stay : An Empirical Test of a Revision of the Price and Muceller Model[dissertation]. USA: University of Iowa City ; 1992.
- Lawler EE. Satisfaction and behavior. Perspectives on behavior in organization. New York : McGraw-Hill, 1983.
- Locke EA. The Nature and Course of Satisfaction. In M. D. , Dunnette

- (ed.). Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Rand-McNully Collage Publishing Company ; 1976.
- Lu H, Barriball KL, Zhang X, While AE. Job satisfaction among hospital nurses revisited : a systematic review. *Int J Nurs Stud* 2012; 49(8):1017-38.
- McAbee R. Occupational stress and burnout in the nursing Profession. A model for prevention. *American Association of Occupational Health Nurses Journal* 1991;39(12):13-19.
- McCormick EJ, Tiffin J. *Industrial Psychology* 6th ed, Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice-Hall, 1976.
- Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *J Appl Psychol* 1977;62:237-40.
- Nahm H. Job satisfaction in Nursing. *A.J.N* 1940;40(4):1388-92.
- Paula LS. Measurement of work Satisfaction among Health Profession. *Medical care* 1978;13(4):337-343.
- Porter LW, Lawler EE. *The Effect of Performance on Job*. New York: McGraw-Hill, 1968.
- Porter LW, Steers RM. Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychol Bull* 1973;80:151-76.
- Preston CA, Ivancevich JM, Matteson MT. Stress and the OR Nurse. *AORN Journal* 1981;33(4):662-671.
- Price JL. *The study of Turnover*[dissertation]. Ames(IA) : Iowa State University Press ; 1977.

- Shields MA, Ward M. Improving nurse retention in the national health service in England : the impact of job satisfaction on intention to quit. *J Health Econ* 2001;20:677-701.
- Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Hasse AM. Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research* 1978;27(2):114-20.
- Smith HC. *Psychology of industrial behavior*. New York: McGraw-Hill, 1955.
- Tett RP, Meyer JP. Job Satisfaction Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover. *Personnel Psychology* ; 1993.
- Wright TA, Bonett DG. Job satisfaction and psychological wellbeing as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management* 2007;33:141-160.
- Zangaro GA, Soeken KL. Meta-analysis of studies of nurses job satisfaction. *Res Nurs Health* 2007;30:445 - 8.

## 부 록

### 설문지

안녕하십니까?

먼저 설문에 응해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

본 설문지는 ‘산재병원 간호사의 직무스트레스 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향’의 일환으로 실시되는 것이며, 조사를 통해 얻어진 자료는 추후 산재병원 간호사의 직무적응을 돕고 이직을 예방하는 기초 자료로 활용될 것입니다.

설문에 소요되는 시간은 약 15~20분 정도이고, 설문이 끝난 후 감사의 표시로 2000 원 상당의 기념품이 제공될 것입니다.

조사를 통해 수집된 자료는 통계법 제13조 규정에 의해 학술적인 통계목적으로만 사용될 것이고, 여러분의 신원을 파악할 수 있는 기록은 비밀로 보장되며 응답해 주신 설문자료는 이름을 밝히지 않고 코드화 하여 개인정보 보호법 시행령에 따라 연구가 종료되면 폐기될 것입니다.

본 설문은 여러분의 동의하에 이루어지므로 참여를 원치 않으시면 언제든지 참여를 거부할 수 있고, 참여 거부, 중단하여도 어떠한 불이익도 발생하지 않습니다.

평소 여러분의 생각을 솔직하게 빠짐없이 답하여 주시면 연구 자료에 귀중하게 사용하겠습니다.

본 설문과 관련하여 궁금한 점이 있거나 연구대상자로서 귀하의 권리에 대하여 문제가 발생된 경우에는 연구자에게 메일로 문의주시거나 다음의 번호로 문의(연세대학교 보건대학원 생명윤리심의위원회 ☎ 02-2228-1506)하실 수 있습니다. 본 연구는 연세대학교 생명윤리심의위원회에서 윤리적, 과학적으로 승인된 연구입니다.

귀중한 시간을 내주셔서 깊은 감사드립니다.

2016년 3월

연구자 : 한순구(develophk@hanmail.net)

연세대학교 보건대학원 병원경영학과 석사과정

I. 다음은 직무스트레스에 대해 알아보기 위한 문항입니다. 귀하가 느끼는 해당하는 항목에 √ 표시 해주시기 바랍니다.

| 구 분           | 내 용   | 전혀<br>그렇<br>지<br>않다 | 그렇<br>지<br>않다 | 그렇<br>다 | 매우<br>그렇<br>다 |
|---------------|---|---------------------|---------------|---------|---------------|
| 직무<br>요구      | 1. 나는 일이 많아 항상 시간에 쫓기며 일한다.                               |                     |               |         |               |
|               | 2. 업무량이 현저하게 증가하였다.                                       |                     |               |         |               |
|               | 3. 업무 수행 중에 충분한 휴식이 주어진다.                                 |                     |               |         |               |
|               | 4. 여러 가지일을 동시에 해야 한다.                                     |                     |               |         |               |
| 직무<br>자율      | 5. 내 업무는 창의력을 필요로 한다.                                     |                     |               |         |               |
|               | 6. 내 업무를 수행하기 위해서는 높은 수준의 기술이나 지식이 필요하다.                  |                     |               |         |               |
|               | 7. 작업시간, 업무수행과정에서 나에게 결정할 권한이 주어지며 영향력을 행사할 수 있다.         |                     |               |         |               |
|               | 8. 나의 업무량과 작업스케줄을 스스로 조절할 수 있다.                           |                     |               |         |               |
| 관계<br>갈등      | 9. 나의 상사는 업무를 완료하는데 도움을 준다.                               |                     |               |         |               |
|               | 10. 나의 동료는 업무를 완료하는데 도움을 준다.                              |                     |               |         |               |
|               | 11. 직장에서 내가 힘들 때 내가 힘들다는 것을 알아주고 이해해 주는 사람이 있다.           |                     |               |         |               |
| 직무<br>불안<br>정 | 12. 직장사정이 불안하여 미래가 불확실하다.                                 |                     |               |         |               |
|               | 13. 나의 근무조건이나 상황에 바람직하지 못한 변화(예, 구조조정)가 있었거나 있을 것으로 예상된다. |                     |               |         |               |

|               |   |  |  |  |  |
|---------------|---|--|--|--|--|
| 조직<br>체계      | 14. 우리 직장은 근무평가, 인사제도(승진, 부서배치 등)가 공정하고 합리적이다.      |  |  |  |  |
|               | 15. 업무수행에 필요한 인원, 공간, 시설, 장비, 훈련 등의 지원이 잘 이루어지고 있다. |  |  |  |  |
|               | 16. 우리 부서와 타 부서 간에는 마찰이 없고 업무협조가 잘 이루어진다.           |  |  |  |  |
|               | 17. 일에 대한 나의 생각을 반영할 수 있는 기회와 통로가 있다.               |  |  |  |  |
| 보상<br>부적<br>절 | 18. 나의 모든 노력과 업적을 고려할 때, 나는 직장에서 제대로 존중과 신임을 받고 있다. |  |  |  |  |
|               | 19. 내 사정이 앞으로 더 좋아질 것을 생각하면 힘든 줄 모르고 일하게 된다.        |  |  |  |  |
|               | 20. 나의 능력을 개발하고 발휘할 수 있는 기회가 주어진다.                  |  |  |  |  |
| 직장<br>문화      | 21. 회식자리가 불편하다.                                     |  |  |  |  |
|               | 22. 나는 기준이나 일관성이 없는 상태로 업무 지시를 받는다.                 |  |  |  |  |
|               | 23. 직장의 분위기가 권위적이고 수직적이다.                           |  |  |  |  |
|               | 24. 남성, 여성이라는 성적인 차이 때문에 불이익을 받는다.                  |  |  |  |  |

II. 다음은 직무만족에 대해 알아보기 위한 문항입니다. 귀하가 느끼는 해당하는 항목에 √ 표시 해주시기 바랍니다.

|                  | 문 항  | 전<br>혀<br>그<br>렇<br>지<br>않<br>다 | 별<br>로<br>그<br>렇<br>지<br>않<br>다 | 그<br>저<br>그<br>렇<br>다 | 대<br>체<br>로<br>그<br>렇<br>다 | 아<br>주<br>그<br>렇<br>다 |
|------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|
| 업무<br>요구도        | 1. 나는 간호사로서 내가 하는 업무에 만족한다.                            |                                 |                                 |                       |                            |                       |
|                  | 11. 환자에게 직접 간호를 제공할 수 있는 시간이 충분하다.                     |                                 |                                 |                       |                            |                       |
|                  | 16. 나는 환자와 보낼 수 있는 시간이 더 있다면 더 좋은 간호를 할 수 있을 것이다.      |                                 |                                 |                       |                            |                       |
|                  | 22. 우리병원은 간호사들에게 서류 작성 등 사무적인 일이 많다.                   |                                 |                                 |                       |                            |                       |
|                  | 24. 나는 늘 할 일이 많아서 일을 잘 할 수가 없다.                        |                                 |                                 |                       |                            |                       |
| 상호<br>작용         | 2. 동료 간호사들끼리 근무 시 바쁠 때 서로 도우며 일한다.                     |                                 |                                 |                       |                            |                       |
|                  | 3. 내가 근무하는 부서의 동료들은 가족같이 지낸다.                          |                                 |                                 |                       |                            |                       |
|                  | 10. 내가 일하는 부서의 간호사들은 학력과 지위에 무관하게 좋은 팀워크를 이루며 협조하고 있다. |                                 |                                 |                       |                            |                       |
|                  | 13. 나는 다른 간호사들과 환자간호 문제에 대하여 토의할 시간이 충분하다.             |                                 |                                 |                       |                            |                       |
| 간호사<br>-의사<br>관계 | 18. 내가 근무하는 부서의 동료들은 서로 이해하며 호의적이다.                    |                                 |                                 |                       |                            |                       |
|                  | 4. 우리병원 의사들은 일반적으로 간호사가 하는 일에 대해 이해하고 인정한다.            |                                 |                                 |                       |                            |                       |
|                  | 17. 우리병원은 의료팀과 환자의 문제에 관하여 의논할 많은 시간과 기회가 있다.          |                                 |                                 |                       |                            |                       |
|                  | 23. 우리병원은 간호사나 의사간의 많은 협력이 이루어진다.                      |                                 |                                 |                       |                            |                       |

|  | 문항  | 전혀 그렇지 않다 | 별로 그렇지 않다 | 그저 그렇다 | 대체로 그렇다 | 아주 그렇다 |
|--|---|-----------|-----------|--------|---------|--------|
| 전문직의식  | 5. 나의 직무를 수행하면서 많은 것을 배울 수 있다.                            |           |           |        |         |        |
|  | 6. 내가 수행하는 간호직의 발전을 위해 많은 기회를 준다.                         |           |           |        |         |        |
|  | 9. 나는 현재 수행하고 있는 업무를 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.                   |           |           |        |         |        |
|  | 20. 나는 다시 기회가 주어져도 간호직을 가질 것이다.                           |           |           |        |         |        |
|  | 27. 나의 업무 중 어떤 부분은 기술이나 실무지식이 필요하지 않다.                    |           |           |        |         |        |
|  | 29. 타직종과 비교할 때 간호직은 전문직으로 인정받고 있다.                        |           |           |        |         |        |
| 조직요구도  | 7. 우리병원은 간호직원의 발전을 위해 많은 기회를 준다.                          |           |           |        |         |        |
|  | 8. 우리병원 간호업무에서 발생하는 문제와 병원행정사이에 는 간격이 별로 없다.              |           |           |        |         |        |
|  | 21. 우리병원 행정체계는 환자 욕구 해결에 우선순위를 두고 있다.                     |           |           |        |         |        |
|  | 30. 행정적 정책 결정과정에 간호사가 참여 할 수 있는 기회가 충분하다.                 |           |           |        |         |        |
|  | 32. 간호 행정자는 일반적인 간호 문제를 간호사와 상의하는 편이다.                    |           |           |        |         |        |
| 33. 업무처리 과정에서 타 직종과의 문제발생시 해결할 수 있는 행정체계가 마련되어 있다. |   |           |           |        |         |        |
| 자율성  | 12. 나는 때때로 일을 할 때 더 나은 나의 전문적 간호판단에 상반되는 일을 하도록 요청받기도 한다. |           |           |        |         |        |



|     | 문항  | 전혀<br>그렇지<br>않다 | 별로<br>그렇지<br>않다 | 그저<br>그렇다 | 대체로<br>그렇다 | 아주<br>그렇다 |
|-----|---|-----------------|-----------------|-----------|------------|-----------|
| 자율성 | 14. 내 업무 중에 중요한 결정을 할 자유가 나한테 있으며 직속 상관이 이에 대해 지지해 줄 것이라 믿는다. |                 |                 |           |            |           |
|     | 26. 나는 필요이상의 감독을 받으며, 또한 필요하지도 않고 원하지도 않는 감독을 받고 있다고 느낀다.     |                 |                 |           |            |           |
| 보수  | 15. 나는 현재 받고 있는 보수에 만족한다.                                     |                 |                 |           |            |           |
|     | 19. 내가 받는 보수는 타 병원에 비해 높은 편이다.                                |                 |                 |           |            |           |
|     | 25. 나의 능력과 경력에 비추어 보수는 적당하다.                                  |                 |                 |           |            |           |
|     | 28. 타 병원에서 더 많은 보수를 준다면 이 병원이 근무조건 때문에 이 병원에서 일하는 것이 더 만족스럽다. |                 |                 |           |            |           |
|     | 31. 나의 현재 보수는 업무에 대한 의욕을 고취시킨다.                               |                 |                 |           |            |           |

III. 다음은 이직의도에 대해 알아보기 위한 문항입니다. 귀하가 현재 느끼는 해당하는 항목에 √ 표시해 주시기 바랍니다.

| 문 항  | 매우<br>아니다 | 아니다 | 보통<br>이다 | 그렇다 | 매우<br>그렇다 |
|--|-----------|-----|----------|-----|-----------|
| 1. 나는 가끔 현 병원을 그만두고 싶다는 생각을 한다.                              |           |     |          |     |           |
| 2. 나에게 선택권이 생긴다면 다른 직장<br>에서 일하고 싶다.                         |           |     |          |     |           |
| 3. 나는 타 직종으로 이직을 생각하고 있<br>으나 상황과 조건이 맞지 않아 실행<br>하지 못하고 있다. |           |     |          |     |           |
| 4. 나는 보다 나은 조건의 타 직종이 주어<br>진다면 언제든지 이직할 의사가 있다.             |           |     |          |     |           |

IV. 다음은 인구사회학적 특성을 알기 위한 것입니다. 귀하의 해당란에 √ 하거나 기입해 주십시오.

|                                 |  |
|---------------------------------|--|
| 1. 연 령                          | (        ) 세                               |
| 2. 성 별                          | ① 남            ② 여                         |
| 3. 결혼여부                         | ① 기혼        ② 미혼                           |
| 4. 기혼인 경우 자녀수                   | (        ) 명                               |
| 5. 주로 자녀를 돌보는 사람이나 기관           | ① 가족 ② 친척 ③ 가사도우미<br>④ 어린이집, 유치원 ⑤ 자녀스스로해결 |
| 6. 가게 전체에 대한 본인의 경제적<br>부양책임 정도 | ① 절대적으로 나의책임 ② 부분적으로<br>나의책임 ③ 없다          |

|                     |   |
|---------------------|---|
| 7. 종 교              | ① 기독교 ② 천주교 ③ 불교 ④ 무교<br>⑤ 기타( )  |
| 8. 최종학력             | ① 3년제 대학 졸업 ② 4년제 대학 졸업<br>③ 대학원 졸업 ④ 기타  |
| 9. 간호사로서 총 경력       | ( )년 ( )개월  |
| 10. 현재 근무병원 경력      | ( )년 ( )개월  |
| 11. 근무 형태           | ① 3교대 근무 ② 2교대 근무 ③ 낮 근무 ④ 밤  |
| 12. 재직 중 근무부서 이동 횟수 | ① 없음 ② 1회 ③ 2회 ④ 3회 이상  |
| 13. 현재 직위           | ① 일반간호사 ② 책임간호사 ③ 수간호사이상<br>④ 기타( )   |
| 14. 연 평균 근로소득       | ① 2000만원 미만 ② 2000~2500만원<br>③ 2500~3000만원 ④ 3000~3500만원<br>⑤ 3500~4000만원 ⑥ 4000만원 이상 |
| 15. 현재 직장에 대한 만족정도  | ① 매우만족 ② 만족 ③ 보통 ④ 불만족<br>⑤ 매우불만족   |

- 설문에 끝까지 응해주셔서 대단히 감사합니다.-

**= ABSTRACT =**

**A Study on Effects of Job Stress and Job Satisfaction of  
Nurses in Industrial Disaster Hospitals on Turnover  
Intention**

**Soon Ku Han**

**Major in the Hospital Management  
The Graduate School of Public Health  
Yonsei University**

**(Directed by Professor Sang Gyu Lee, M.D., Ph.D.)**

This study was conducted in order to analyze that effect of job stress and job satisfaction could influence turnover intention, focusing on nurses working for industrial disaster hospitals. This study analyzed demographic characteristics of the nurses, who are selected as research subjects, job stress as following work-related characteristics, job satisfaction, and turnover intention. Then, this study analyzed correlation between job stress, job satisfaction and turnover intention. Also, it analyzed that the effects of research subject's characteristics, job stress, and job satisfaction could influence the turnover intention. This study was to certify factors to influence the turnover intention of nurses,

working for industrial disaster hospitals, and to find measures to reduce the turnover intention.

This study utilized a structured questionnaire as a research method. This study collected 343 surveys out of 384 surveys that nurses, who work 6 hospitals out of 9 industrial disaster hospitals of Korea Worker's Compensation and Welfare Service, had filled in. Then it used 339 surveys (response rate: 88.3%) for final analysis. This study used descriptive statistics, analysis of variance, correlation analysis, and multiple regression analysis as analysis methods. This study analyzed difference among job stress, job satisfaction, and turnover intention as following characteristics of research subjects. It analyzed that effects of each subcategory of job stress and job satisfaction could influence the turnover intention, and then it analyzed that effects of the research subject's characteristics, job stress, and job satisfaction could influence the turnover intention. The results of those researches are same as follows.

First, as a result of analyzing that the effects of analyzing research subject's characteristics and job stress could influence the turnover intention, this study found that there was not statistically significant difference between demographic characteristics such as gender, age, marriage, religion, and educational background, and work-related characteristics such as career, working pattern, the number of transferring, rank, and income. Second, this study found that job stress could influence significantly the turnover intention. Third, as a result of analyzing that the effects of research subject's characteristics and each

subcategories of job stress could influence the turnover intention, this study found that job requirements, job insecurity, organizational system, and inadequate compensation could influence the turnover intention. Fourth, as a result of analyzing that the effects of research subject's characteristics and job satisfaction could influence the turnover intention, this study found that the job satisfaction could influence significantly the turnover intention. Fifth, as a result of analyzing that research subject's characteristics and each subcategories of job satisfaction could influence the turnover intention, this study found that interaction, professional consciousness, autonomy, and compensation could influence the turnover intention. Sixth, both of job stress and job satisfaction were factors that influence directly the turnover intention, but this study found that job satisfaction could influence the turnover intention more than job stress.

When synthesizing the mentioned results, both of job stress and job satisfaction are able to influence significantly the turnover intention. However, it verifies that job satisfaction could influence the turnover intention more than job stress so that methods should be needed for the nurses working in industrial disaster hospitals to reduce the turnover intention by improving their job satisfaction. Also, studies should seek measures that could promote satisfaction of each subcategory out of the job satisfaction.

Keywords: Industrial Disaster Hospital, Nurse, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention