

주요용어 : 간호사, 이직의도, 업무만족도, 역할스트레스

간호사의 이직의도 판별예측인자

이해정*, 황선경**

I. 서 론

환자의 재원일수 단축, 중증도 증가, 수준 높은 의료에 대한 요구의 증가 등과 같은 보건의료환경의 빠른 변화는 간호사들이 환자에게 직접적으로 간호를 제공하는데 많은 혼란과 불확실성을 유발하여(Garrett & McDaniel, 2001), 임상 간호사들의 업무수행에 차질을 초래하며(Stordeur, D'hoore, & Vandenberghe, 2001), 스트레스원으로 작용하여 업무만족도를 저하시키고, 결근율과 이직률을 증가시킨다(Lucas, Atwood, & Hagaman, 1993; Matrunola, 1996). 최근 간호사의 높은 이직률로 인해 경력 간호사들이 제공하는 양질의 간호가 부족하게 되므로 환자의 만족도에 부정적인 영향을 미치고, 신규간호사의 상대적 비율의 증가는 간호업무의 질적 수준의 통제를 위협한다. 간호사들의 이직은 병원 제정의 경제적 손실도 초래하며 실제 간호사의 이직으로 인한 공식 총당비는 91,123원으로 산출되었으며(Lee, H. J., 1995), 외국의 경우(Jones, 1990)에서도 간호사 1인 임금의 11%가 간호사 공식 총당비로 지출된다고 한다. 또한 조직 구성원의 이직은 구성원간의 협동심, 역할구분 및 상호 지지적 분위기 등을 저해하며 이러한 요소들은 결국 다른 간호사들의 업무만족도를 저하시키고 이직 조건을 부추겨 또 다른 이직을 초래하기도 하여 악순환이 반복하게 된다(Lee, 1994). 그러므로 간호사의 이직은 간호행정가들에게 간호의 질과 비용의 측면에서 주요 안건이 되고 있다(Lucas et al., 1993).

이직을 하려는 간호사들에 있어 이직은 단순한 결정이 아니라 개별적인 과정들의 연속이다. 이직에 대한 태도를 가지고 결정을 내리고 직접 행동에 옮기기까지 여러 단계로 나뉘어지

므로(Alexander, Lichtenstein, Oh, & Ullman, 1998), 개인적 상황의 변화, 직무 스트레스, 직무 불만족 등의 간접적인 과정을 거친 뒤 실제 이직이 일어난다(Lucas et al., 1993). 이러한 단계에서 이직의 주요 예측요소가 되는 이직의도는 이직에 직접적인 영향을 미치며 동시에 이직과 이직의 선행요소사이에 중재변인으로 작용하며, 중요한 전조증후로 확인되어 왔다(Price & Mueller, 1981).

한국에서 간호사의 이직에 관련된 연구는 1990년대초부터 활발히 진행되기 시작하였는데, 그 중 업무만족도와 이직과의 관련성에 관한 연구가 가장 많았다(Kim, J. H., 1996). 일반적으로 업무만족도가 높을수록 이직이 줄어든다고 하였으며(Kim, J. H., 1996; Kim, Y. M., & Park, 1995; Lee, S. M., 1995; Lee & Park, 1996; Matrunola, 1996), 업무만족이 이직의도를 줄이고 제직의사를 높이는 주요 변인임이 확인되었다. 또한 이에 상반되는 개념인 직무 스트레스의 축적은 정서적 고갈, 비인격화, 개인적 성취감의 감소 형태로 나타나는 소진을 초래하며 결국 질적 간호를 저해하고, 결근율을 증가시키며, 이직을 유발한다(Stordeur et al., 2001). 또한 교대근무와 밤근무를 해야 하는 간호사의 업무특성, 이에 상응하는 보상이 부적절하다는 인식(Kim, M. Y., 1995), 그리고 그들이 직면한 개인적 사정이 복합적으로 이직결정에 주요 역할을 한다(Kim, C. J., & Park, 1991). 덧붙여 여러 사회환경적 변화로 최근 젊은 층에 만연되고 있는 3D 기피 현상으로 힘들고(difficult), 더럽고(dirty), 위험한(dangerous) 일을 하지 않으려 하고 대학의 전공 교육을 통해 선택한 직장도 평생직으로 생각하지 않는 풍조는 간호학에서도 예외가 될 수 없는 현실이며, 보다 나은 조건이나 기회가 제시되면 언제든지 이직을 하고자하는 의도를 가지며 이는 앞으로 점점 더 심해 질 것으로 생각된다(Kim, J. H., 1996). 그리고 인간이면 누구나 보다는나은 환경에서 좋은 대우를 받으며 만족을 느끼며 일하고 싶은 욕구를 가질 것이며 이는 인간이 끊임없는 변화를 시도하고 이를 통해서 안전과 자

*부산대학교 간호학과 조교수, 부산대학교 간호과학연구소 연구원

**부산대학교 간호과학연구소 전임연구원

이실현으로 나아가려는 욕구를 반영하는 것이다. 이러한 변화 속에서 보건 의료 서비스의 중요한 구성요소인 간호서비스는 간호직의 노동집약적 특성과 간호서비스의 전달과정 등의 특성상 인적자원의 효율적, 효과적 관리가 필수적이다(Yoo, 1997).

그러므로 간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 중요한 인자가 무엇인지를 밝히고 개선해 나가는 노력이 필요하다. 특히 스트레스가 많은 직업으로 알려진 간호직은 실제로 이직이 많이 발생하고 있으므로 간호사들이 어느 정도의 빈도로 이직을 생각하는지를 파악하고 이직의도 정도를 판별할 수 있는 예측 인자를 알아내는 것은 간호사들의 이직이나 이직의도에 관련된 중재 방안을 모색해 나가는 데 보다 실질적으로 접근할 수 있는 방법 중의 하나 일 것이다. 따라서 본 연구에서는 간호사들의 이직의도 수준을 이직을 자주 생각하는 군, 가끔 생각하는 군, 전혀 생각하지 않는 군으로 나누어 일반적인 특성과 직무특성(역할스트레스, 업무만족도, 밤근무 유무) 중 이직 정도를 판별하는데 중요한 예측 인자가 무엇인지를 밝혀 간호사의 이직에 영향을 미치는 요인들을 효과적이고 효율적으로 관리하는데 기여하고자 한다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다. 첫째, 수간호사 이하 직급의 간호사의 일반적 특성과 직무특성, 이직의도정도를 파악한다. 둘째, 개인특성과 직무특성이 간호사의 이직의도정도를 판별하는 정도를 검증한다. 셋째, 간호사 이직의도정도에 대한 유의한 판별예측인자를 파악한다.

II. 문헌고찰

Mobley에 의하면 (Kim, Y. M., & Park, 1995에 이차인용됨) 이직(turnover)은 “조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자발적으로 조직 구성원 자격을 종결 짓는 것”이며, 이는 사직, 해고, 퇴직, 사망 등으로 인해 한 조직에서의 고용 상태가 끝나는 것이다(Price & Mueller, 1981). 이러한 이직을 결정짓는 가장 강력한 인자는 이직의도로 나타나며(Pooyan, Ebehardt, & Szigeti, 1990) 이는 이직의 중요한 전조 증후로 받아들여지고 있다(Price & Muller, 1981). 이직 의도가 이직을 완전히 예측할 수는 없지만, 구체적인 행동을 진술하는 의지는 이직을 예견하고 이해하는데 있어 직장에 머물거나 떠나고자하는 생각의 빈도가 이직률과 연관이 있으며(Kim, C. J., & Park, 1991), 이직의도와 실제 이직간에는 순상관이 있는 것으로, $r=0.24$, $p<0.001$, 나타났다(Shader, Broome, Broome, West, & Nash, 2001). 한국의 임상간호사들의 이직의도는 중이상인 것으로 보

고되고 있다(Kim, J. H., 1996; Kim, S. I., & Kim, 1997; Yoo, 1997).

간호사의 이직이나 이직의도에 영향 미치는 요인에는 일반적 요인과 직무관련 요인이 있다. 이직의도에 영향을 미치는 일반적 특성으로 연령, 임상경력, 월수입, 결혼상태, 교육수준 등이 보고되고 있으며 연령이 낮을수록, 임상경력이 적을수록, 월수입이 낮을수록, 미혼인 경우에 이직의도가 통계적으로 유의하게 높았다(Hur, 1983; Kim, J. H., 1996; Yoo, 1997). 간호사의 연령은 25~29세와 30~34세에서, 임상경력은 3년 이상~5년 미만에서 이직의도가 높은 것으로 나타났는데(Kim, Y. M., & Park, 1995; Yoo, 1997), 이는 연령과 임상경력을 어떻게 분류하느냐에 따라 다른 결과를 얻을 수도 있다. 교육수준과 이직의도와와의 관계에서는 학력수준이 3년제 간호대학 출신자에서 직무에 대한 만족이 낮고 이직의도가 높게 나타나지만 실제 이직은 낮게 나타나는데(Kim, S. I., & Kim, 1997) 이는 학력수준이 높은 간호사들에 비해 직업의 대체가능성이 낮기 때문으로 보이며, 학력수준이 높은 간호사들의 경우 직업의 대체성이 높아 이직의도가 실제 이직으로 이어질 가능성이 더 높은 경향이 있다(Hur, 1983; Kim, Y. M., & Park, 1995).

이직의도에 영향 미치는 직무관련 특성 중 가장 많은 연구가 이루어진 업무 만족도는 이직의도와 역상관계가 있는 것으로 나타나 업무만족도가 높을수록 이직의도는 낮았다(Kim, J. H., 1996; Kim, Y. M., & Park, 1995). Kim, Y. M., & Park(1995)은 이직의도가 있는 집단과 없는 집단의 비교에서 업무만족도가 집단간 유의한 차이가 있는 것으로 보고하였으며, 업무만족도의 하부개념별 조사에서는 전문직 상태, 의사-간호사 상호작용, 보수가 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Kim, J. H. (1996)의 연구에서는 이직의도와 업무만족도 체 요 인간의 상관관계에서 보수($r=-.37$, $p<0.001$), 행정($r=-.34$, $p<0.001$), 전문직 상태($r=-.30$, $p<0.001$), 자율성($r=-.28$, $p<0.001$), 동료간호사간의 상호작용($r=-.26$, $p<0.001$), 의사-간호사 관계($r=-.15$, $p<0.001$), 업무요구도($r=-.12$, $p<0.001$)의 순으로 역상관 관계를 나타내었다.

간호사 역할스트레스 역시 이직의도에 영향을 미치는 인자로 보고되며 역할스트레스가 높아지면 업무만족도는 낮아지고, $r=-.51$, $p<0.001$, 이직의도는 높아진다, $r=.37$, $p<0.001$ (Shader et al., 2001). 업무상의 스트레스뿐만 아니라 의무적으로 밤근무를 해야 하는 간호직의 특수한 근무여건이 업무만족과 이직의도와 상관관계에 있는 것으로 보고된다(Kim, S. I., & Kim, 1997). 월 평균 밤근무를 적게 하는 간호사와 밤근무를 많이 하는 간호사의(월 평균 5회 이상~10회 미만) 업무만

족도는 150.08 ± 14.50 vs. 145.64 ± 14.72 로 밤근무를 적게 하는 간호사가 높은 업무만족도를 보고했으며, $F=4.47$, $p=.004$, 이직의도는 11.15 ± 3.11 vs. 13.32 ± 2.67 로 밤근무를 적게 하는 간호사의 경우 이직의도도 낮았다, $F=18.50$, $p<.001$ (Kim, J. H., 1996).

이상에서 보는 바와 같이 국내외 간호사를 대상으로 한 이직관련 요인을 규명한 선행연구 결과에서 이직의도와 관련되어 나타나는 일반적 특성으로 연령, 근무기간, 교육정도, 경제상태(보수), 결혼 여부 등 이 중요한 변수로 나타났으며, 직무와 관련된 요인으로는 업무 만족도와 직무스트레스와 관련된 요인들과 간호의 업무상의 특성인 밤근무나 교대근무가 중요한 변수로 보고되었음을 파악할 수 있었다. 그러나 기존의 연구들은 이직의도 유무를 이분적인 분류하거나 연속적인 변수로 취급하고 있어 이직의도가 강한 집단과 약한 집단의 특성이 다를 것임에도 불구하고 이들의 정도에 따른 분류가 이루어지지 않은 상태이며 이들 집단을 구분할 수 있는 주요 영향인자에 대한 파악은 아직 이루어지지 않은 상태이다. 덧붙여 간호사의 일반적 특성과 역할스트레스, 업무만족도, 밤근무 유무를 함께 고려하여 이직의도정도의 예측력을 분석한 연구는 없는 상태이다.

III. 연구방법

1. 연구대상 및 표집방법

본 연구의 대상자는 경상도와 충청도지역에 소재 하는 2, 3차 병원에 근무하는 간호사 175명으로 1999년 5월에서 2000년 3월에 걸쳐 자료수집이 이루어진 더 큰 연구과제의 일부자료로 본 연구에 포함된 대상자는 수간호사 이하 책임간호사, 임상전문간호사, 일반간호사들이다. 수간호사 이상 관리간호사들과 일반간호사와는 이직의도와 이직의도에 영향을 미치는 인자가 매우 다른 것으로 나타났으므로(Kim, J. H., 1996), 수간호사 이하 간호사만 포함하였으며 책임간호사나 임상전문간호사는 아직 관리자의 성격보다는 일반간호사의 성격이 더 강하며 3교대 근무를 계속하는 등 근무환경이 일반간호사와 유사하다고 판단되어 본 연구의 대상으로 포함하였다. 간호사로서 근무경력이 1년 미만인 간호사 4명은 아직 이직의도에 대한 생각이 다른 경력간호사들과 다를 것으로 사료되어 본 연구에서는 제외하였다. 대상자 수(N=175)가 세 그룹 판별분석을 위해 충분한지 검증하기 위해 power analysis(Cohen, 1988)를 시행하였다. 본 연구에 포함된 예측변인의 세 그룹 이직의도 변

량 예측에 대한 effect size $f^2=.12$ 였으며, .05의 유의수준, $u=30$, $v=316$, $\lambda=41.64$ 에서 $power=.97$ 로 나타나 본 연구의 대상자수는 세 그룹 판별분석을 위해 충분한 것으로 나타났다.

2. 측정도구

1) 이직의도

간호사의 이직의도는 한 문항으로 구성된 질문에 의해 평가되었으며 “귀하는 진지하게 직장을 옮기거나 그만두는 것에 대해 생각해 본적이 있습니까?”라는 질문에 ‘전혀 생각해 본적이 없다’ 1점에서 ‘항상 생각한다’ 4점 중 가장 적절한 번호를 선택하게 하였다. 본 연구에서는 항상 이직을 생각하는 군이 9명으로 독립그룹으로 유지하기에는 그룹의 크기가 너무 작아 이직을 자주 생각하는 간호사(N=34)와 한 군으로 묶어 자주 생각하는 군으로 하였다. 가끔 생각하는 군(N=109)과 전혀 생각하지 않는 군(N=23)을 그대로 독립적으로 유지하여 총 3군으로 이직의도정도를 분류하였다.

2) 업무관련특성

업무관련특성은 업무스트레스(역할갈등, 역할 모호성, 업무과부담), 업무만족, 밤근무유무로 구성되었으며 밤근무유무(밤근무하는 경우=1)는 Dummy coding하여 분석에 포함하였으며 업무스트레스와 업무만족의 각 하부개념에 대한 구체적 측정도구는 다음과 같다.

(1) 역할갈등과 역할모호성: Rizzo, House와 Lirtzman(1970)에 의해서 개발된 도구를 번안하여 사용하였으며, 역할갈등이란 역할표준과 요구되는 역할사이의 일치정도를 의미하며 8개의 문항으로 이루어져 있다. 역할모호성이란 개인이 행하는 행위에 대한 주위반응의 예측정도와 주위에서 요구하는 행위의 명확성정도를 의미하며 6개의 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 척도로, ‘매우 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점 중 가장 적절한 항목에 반응하도록 하였다. 각 개념에 대한 반응을 문항수로 나누어 개인의 역할갈등정도와 역할의 모호성을 측정하였으며 점수가 높을수록 역할갈등이 심하고 주어진 역할이 모호함을 의미한다. Rizzo 등(1970)은 역할갈등 .82와 역할모호성 .78의 신뢰도(Kuder-Richardson internal consistency reliabilities with Spearman-Brown corrections)를 각각 보고하였으며, 본 연구에서의 Cronbach's Alphas는 역할갈등 .77, 역할 모호성 .76

을 각각 나타내었다.

- (2) 직무과부담: 직무과부담이란 주어진 시간에 너무 많은 일을 해야 하는 것을 의미하며 Beehr, Walsh와 Taber(1976)가 개발한 3개의 문항에 대한 반응을 평균 값으로써 측정되었다. 각 문항은 5점 척도로, '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 중 가장 적절한 항목에 반응하도록 하였다. Spearman-Brown prophecy formula을 이용하여 median inter-item correlation을 구한 결과 .56의 reliability가 보고되었으며(Beehr et al., 1976), 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 .50이었다.
- (3) 업무만족도: 간호사의 업무만족도는 Stamps, Piedmont, Slavitt와 Haase(1978)가 개발한 건강인력을 위한 업무만족 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 중 가장 적합한 번호에 반응하도록 하였으며 7개의 하부개념을 가지며 총 48개의 문항으로 구성되어 있다. 구성하부개념으로는 보수(9문항), 전문직상태(8문항), 간호사-의사 관계(3문항), 행정(10문항), 자율성(5문항), 업무량(6문항), 상호작용(동료간호사간의 관계: 7문항) 등이며 점수가 높을수록 각 구성하부개념에 대한 만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서는 간호사와 의사의 관계를 나타내는 하부구성개념에 해당하는 1문항이 간호사와 의사의 상호작용 개념을 나타내기보다는 업무관리 내용이었으며, 요인분석결과 요인부하가 낮고(factor loading<.30) 다른 문항과의 공유개념이 희박하여 이 문항을 제외한 총 47문항으로 구성하였다. 제외된 문항은 '우리 병동에서는 의사와 간호사가 협력해서 해야 하는 일들이 많다'이며 한국상황에서 의사와 간호사가 협력해서 해야 할 일이 많다고 해서 상호관계가 좋음을 의미하는 것은 아닌 것으로 보인다. 총 업무만족에 대한 Cronbach's Alpha는 .83이었으며 하부개념별 Cronbach's Alphas는 .62~.75의 범위였다.

3. 자료분석

본 연구에 포함된 175명의 자료는 SPSS WIN 프로그램을 이용하여 입력, 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 직무특성, 이직의도정도는 실수와 백분율, 평균을 이용하여 기술하였다.
- 2) 간호사의 개인특성과 직무특성이 간호사의 이직의도정도를 판별하는 정도와 유의한 판별요인의 확인은 판별분

석을 이용하였다.

IV. 결 과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직무특성

참여간호사의 일반적 특성은 <Table 1>과 같으며 참여간호사의 연령분포는 22~38세로 평균 연령은 29세였으며 25세에서 30세 사이가 45%로 가장 높은 분포를 나타내었으며 38세 이상의 간호사가 일반간호사로 2, 3차 병원에서 근무하는 경우가 매우 희박함을 알 수 있었다. 학력은 3년제 간호대학 출신자가 약 63%로 아직 과반수이상의 간호사가 3년제 간호대학 출신이었다. 참여간호사의 67%가 결혼을 하지 않은 미혼여성이었으며 가정의 총수입은 2천만 원에서 3천만 원 미만인 29%로 가장 많았으며 1천만 원 미만에서 6천만 원 이상까지 다양

<Table 1> General characteristics of nurses

(N=175)

Variables	Mean(SD)	N(%)
		28.81(3.84)
Age(years)	25 and below	42(24.0)
	26~30	78(44.6)
	31~35	45(25.7)
	36~40	10(5.7)
Marital Status	Not married or divorced	116(66.3)
	Married	59(33.7)
Education	3 year nursing college	112(64.0)
	Bachelor degree	58(33.1)
	Master degree	5(2.9)
Household annual income (10,000Won)	1,000 below	2(1.1)
	1,000~1,999	42(24.0)
	2,000~2,999	50(28.6)
	3,000~3,999	31(17.7)
	4,000~4,999	27(15.4)
	5,000~5,999 6,000 and above	13(7.4) 10(5.7)
Night shift	no	15(8.6)
	yes	160(91.4)
Intention to turnover	Never	23(13.1)
	Sometimes	109(62.3)
	Frequently or always	43(24.6)

한 범위의 가정의 총수입을 보고하였다. 참여간호사의 91%가 교대근무를 하고 있었으며 36%가 2차 병원에 근무하고 있었다. 참여간호사의 87%(N=152)가 이직을 심각하게 생각해 본 경험이 있으며 그중 43명(전체의 25%)이 자주 혹은 항상 이직을 생각하는 것으로 보고하였다.

대상자의 직무특성은 <Table 2>에서 보는 바와 같으며 참여간호사들은 매우 낮은 정도의 역할모호성을 경험하며, 중 정도의 역할갈등과 중상 정도의 직무과부담을 경험하는 것으로 나타났다. 참여간호사의 업무에 대한 만족도는 하부개념별로 업무요구도, 행정력, 보수, 의사-간호사 관계에 대해서는 비교적 만족하지 않는 것으로 보고하였으며 전문직상태, 간호사간의 상호작용, 자율성에 대해서는 어느 정도 만족하는 것으로 보고하였다.

2. 이직의도 판별요인

진지하게 직장을 옮기거나 그만두는 것에 대해 생각해 본적이 있느냐는 질문의 반응에 따라 전혀 생각해 본적이 없는 그룹(전혀군: Never group)과 가끔 생각하는 그룹(가끔군:

Sometimes group), 자주 혹은 항상 생각하는 그룹(자주군: Frequent group)으로 대상자를 그룹화하여 전혀군에 23명과 가끔군 109명, 자주군 43명이 판별분석에 포함되었다. 간호사들의 이직의도를 판별하기 위해 간호사 개인특성(연령, 결혼상태, 총수입, 교육정도)과 직무특성(역할스트레스, 업무만족, 밤근무유무)이 판별함수에 포함되었으며 역할스트레스와 업무만족은 각각 3개와 7개의 하부개념을 가지므로 총 15개의 예측인자가 판별함수에 포함되어 분석되었다. 판별예측인자 중 결혼상태와 밤근무유무는 Dummy Coding하여 판별함수에 포함되었으며 결혼한 간호사(1)와 미혼, 이혼, 혹은 사별한 간호사(0), 밤근무하는 간호사(1)와 밤근무를 하지 않는 간호사(0)로 구분되었다. 각 집단의 공분산은 유의한 차이를 보이지 않아 (Box's $M=315.16$, $p>.05$) 판별분석을 위한 기본명제 (Assumption)는 만족되었으며 분석의 결과는 다음과 같다.

1) 집단간 예측요인 평균비교

다중변수분석을 이용하여 이직의도의 예측요인분석에 앞서 기초자료로서 개별예측인자에 대한 그룹간 평균비교를 한 결과는 <Table 3>과 같으며 세 집단간 차이를 보인 요인은 업무과부담과 업무만족요소 중 행정(관리업무), 의사-간호사 관계, 간호사간의 상호작용, 보수, 전문직상태 등이었다. 이직의도가 없는 집단에 속한 간호사가 역할의 과부담을 가장 낮게 경험하고 있었으며 행정, 의사-간호사 관계, 간호사간의 상호작용, 보수, 전문직 상태에 대한 업무만족도는 가장 높게 보고하였다.

2) 판별가능함수(Canonical Discriminant Function)의 검증

15개의 판별예측요인들을 동시에 고려함으로써 추산되는 판별가능함수에 의해 세 집단이 유의하게 차별화 되는지 여부는 U-statistics(Wilks' Lambda)에 의해 검증하였다(<Table 4>). 15개 요인으로 두 개의 판별가능함수가 형성되었으며 판별가능함수 1는 Wilks' Lambda .71($\chi^2=56.53$, $p=.002$)로서 유의하게 집단간 차이를 나타내는 것으로 나타났으며 형성된 판별함수는 간호사 이직의도변량의 22%를 설명하는 것으로 제시되었다($R^2=$ 정준상관, 계수 $^2=.47^2$). 반면 판별가능함수 2는 집단간 차이를 유의하게 판별하지 못하는 것(Wilks' Lambda=.90, $\chi^2=18.98$, $p=.166$)으로 나타나 판별가능함수 1만이 간호사이직의도정도를 유의하게 판별할 수 있는 것으로 나타났다.

<Table2> Descriptives of Work Characteristics

(N=175)

Variables(# of items)	Mean(SD)	Potential Range	Actual Range
Role stress			
Role ambiguity(6)	1.94(.59)	1~5	1.0~3.67
Role conflict(8)	3.05(.60)	1~5	1.5~5.0
Role overload(3)	3.44(.67)	1~5	1.0~5.0
Work satisfaction			
Administration(10)	22.40(4.83)	10~50	13~35
Autonomy(5)	16.03(3.07)	5~25	8~25
Dr-Nr relationship(2)	5.58(1.61)	2~10	2~10
Interaction within nurses(7)	22.78(3.63)	7~35	14~33
Pay component(9)	20.35(4.96)	9~45	10~34
Professional status(8)	28.57(4.55)	8~40	10~39
Task requirement(6)	12.97(3.33)	6~30	6~23

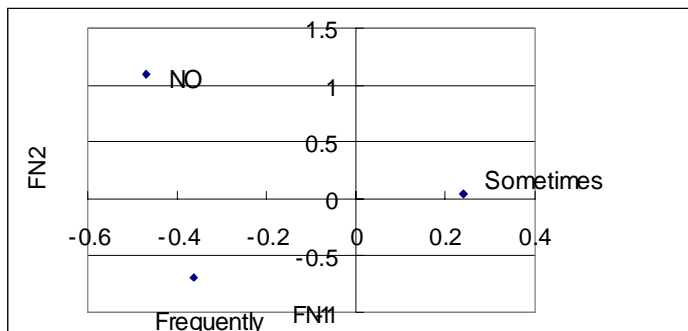
<Table 3> Mean differences in predictor variables between depressed and normal groups

Predictors	Intention to turnover			Wilks' Lamba	F
	Never(N=23) M(SD)	Sometimes (N=109) M(SD)	Frequent(N=43) M(SD)		
Individual characteristics					
Age	27.48(3.67)	28.84(3.84)	29.44(3.84)	0.97	1.98
Marital state(1) [†]	0.30(0.47)	0.33(0.47)	0.37(0.49)	0.98	0.18
Total household income	4.08(1.65)	3.62(1.48)	3.58(1.43)	0.98	1.02
Education	2.39(0.50)	2.39(0.56)	2.35(0.61)	0.99	0.07
Work characteristics					
Role Stress					
Role ambiguity	2.13(0.64)	1.87(0.58)	2.04(0.59)	0.97	2.58
Role conflict	2.84(0.60)	3.05(0.58)	3.17(0.64)	0.97	2.26
Role overload	3.11(0.46)	3.48(0.63)	3.50(0.82)	0.96	3.09*
Work satisfaction					
Adminstration	24.87(4.85)	22.37(4.78)	21.16(4.51)	0.94	4.61**
Autonomy	15.65(2.66)	16.36(3.14)	15.37(3.02)	0.97	1.82
Dr-Nr relationship	6.22(1.24)	5.75(1.67)	4.79(1.36)	0.91	8.23***
Interaction within nurses	23.52(3.65)	23.14(3.59)	21.47(3.46)	0.95	3.95*
Pay component	23.39(4.84)	20.32(4.99)	18.81(4.27)	0.92	6.81***
Professional status	29.30(3.94)	29.25(4.28)	26.47(4.94)	0.93	6.50**
Task requirement	13.39(4.15)	13.15(3.30)	12.28(2.86)	0.98	1.26
Night shift(1) [†]	0.96(0.21)	0.91(0.29)	0.91(0.29)	0.99	0.29

[†]Dummy Coded: 1=married, have night shift; *p<.05, **p<.01, ***p<.001

<Table 4> Summary of Canonical Discriminant Functions with 2 Functions

Function	Eigen value	Canonical Correlation	Wilks' Lamba	Chi-Square	df	p-value
1	.28	.47	.71	56.53	30	.002
2	.10	.30	.91	15.69	14	.333



<Figure 1> Functions at group centroids with 2 functions

<Table 5> Summary of Canonical Discriminant Function with 1 Function

Function	Eigen value	Canonical Correlation	Wilks' Lamba	Chi-Square	df	p-value
1	1.51	.78	.40	51.93	15	.000

판별가능함수에 따른 각 그룹의 중심값을 기준으로 도표를 그린 결과는 <Figure 1>과 같으며 판별가능함수 1은 전허군과 자주군을 의미있게 구분하는 것으로 나타났다. 판별가능함수 2는 그룹을 의미있게 분류하지 못하였으므로 전허군과 자주군만을 포함하여 판별분석을 재시행 한 결과는 <Table 5>와 같다. 형성된 판별가능함수는 이직의도변량을 61% 설명하므로 판별가능함수 하나로 두 군을 분류하는 것이 실질적으로 더 의미가 있음을 알 수 있었다.

<Table 6>에서는 각 독립변인의 상대적 중요도를 나타내는 구조상관(Structure Matrix Correlations=Discriminant Loadings)과 표준화된 판별계수(Standardized Discriminant Coefficients=Standardized Weights)를 보여주고 있으며 구조상관이 판별계수보다 좀 더 타당하다고 알려져 있으므로(Hair et al., 1995, p.220) 본 연구결과는 구조상관을 중심으로 해석하였다. 유의미한 구조상관의 정도에 관해서는 일치된 의견이 부족하나, 일반적으로 ±.30이상이 받아들여지고 있으므로

(Hair et al., 1995, p.221) 본 연구에서는 이를 기준으로 해석하였다. 이직의도가 전혀 없는 군과 자주 이직을 생각하는 군을 구분하는데 중요한 판별인자는 주로 업무만족요소였으며 의사와 간호사간의 인간관계, 보수, 행정업무에 대한 만족도가 두 그룹을 판별하는데 중요한 인자였다.

3) 예측요인을 이용한 이직의도 정도별 집단간 판별결과

16개의 변수에 의한 판별지수를 이용하여 66명의 대상자를 전허군과 자주군으로 분류한 결과는 <Table 7>과 같다. 분석 결과에 의하면 전허군 총 23명 중 21명(91.3%)이 올바르게 분류되었고 자주군에서는 43명 중 40명(93.0%)이 올바르게 분류되어 92.4%의 Hit ratio를 나타내어 비교적 높은 판별기능을 제시한다고 할 수 있다. 형성된 판별함수식의 외적타당도를 검증하기 위해 Hold-out Sample을 이용한 Cross-validation 결과 확인된 Hit ratio는 84.8%였다.

<Table 6> Standardized canonical discriminant function coefficients and loadings

Predictors	Discriminant	
	loadings	weights
WS-Dr-Nrs interaction	.43	.80
WS-Pay component	.40	.65
WS-Administration	.32	.23
WS-Professional status	.24	.46
WS-Interaction within nurses	.23	.19
Role overload	-.21	-.25
Role conflict	-.21	-.03
Age	-.21	-.33
Total household income	.13	.76
WS-Task requirement	.13	-.70
Night shift	.07	.50
Role ambiguity	.06	.05
Marital status	-.06	-.02
WS-Autonomy	.04	-.21
Education	.01	-.20

Note: WS= Work satisfaction; Dr=Doctor; Nrs=Nurse.

V. 논 의

본 연구는 간호사의 이직의도정도를 파악하고 간호사의 개인특성과 직무특성이 간호사의 이직의도정도에 미치는 영향을

<Table 7> Classification matrices for two-group discriminant analysis for both analysis and holdout samples

Group	Predicted Group		Total (N=175)
	Membership		
	Never N(%)	Frequently N(%)	
Original	Never	21(91.3)	23
	Frequently	3(7.0)	40(93.0)
	Ungrouped cases	44(40.4)	65(59.6)
		Hit ratio	92.4%
Cross-validated	Never	19(82.6)	23
	Frequently	6(14.0)	37(64.0)
	Hit ratio		84.8%

조사하기 위한 연구로서 2, 3차 병원에서 1년 이상 근무한 수간호사이하 간호사 175명을 대상으로 수행하였다. 대상자의 연령분포범위는 22~38세였으며 38세 이상의 경력간호사는 수간호사이상의 관리직에 종사하지 않는 한 임상현장에서 직접간호를 수행하는 경우는 매우 희박함을 알 수 있었다. 대상자의 63%가 3년제 간호대학 출신자로 나타났으며 이는 아직 일선 간호사의 과반수 이상이 전문대 출신자임을 알 수 있으며 전문직으로의 발전의 밑거름인 학사학위소지자 간호사가 더 많아져야 할 것으로 사료된다. 참여간호사의 67%가 결혼하지 않은 상태였고 91%가 밤근무를 하는 것으로 보고하였다. 참여간호사의 87%가 이직을 심각하게 생각해 본적이 있는 것으로 보고하였으며 이는 87.5%가 이직의도가 있는 것으로 보고한 Kim, Y. M.과 Park(1995)의 연구결과와 일치하며 한국간호사의 이직의도에 대한 대책이 시급함을 알 수 있었다.

이직의도 정도에 따라 전허군, 가끔군, 자주군으로 분류하여 간호사의 개인특성과 직무특성의 이직의도군 예측정도를 분석하기 위해 판별분석을 실시한 결과 세 그룹 분류를 위해 형성된 두 개의 판별함수 중 기능함수 1만이 유의하였으며 이는 전허군과 자주군을 유의하게 판별하는 것으로 나타났다. 이는 본 연구에 포함된 판별예측인자는 전허군과 자주군을 유의하게 판별하나 가끔군은 유의하게 판별하지 않음을 의미한다. 세 그룹 판별분석의 결과를 기초로 2단계 판별분석을 하였는데 2단계 판별분석에는 전허군과 자주군만을 포함하여 두 그룹 판별분석을 시행하였다. 최종적으로 형성된 판별함수는 대상자의 92.4%를 전허군과 자주군으로 올바르게 분류하였으며 의미있는 판별예측인자로는 의사-간호사 관계, 보수, 행정에 대한 업무만족이 높은 간호사일수록 이직을 전혀 생각하지 않는 경향이 있음을 알 수 있었으며 이들 업무만족요소는 본 연구에 참여한 간호사들이 대체로 만족하지 못하는 것으로 보고한 영역이므로 행정적 중재가 필요하며 제공된 행정적 중재에 효과적으로 반응할 것으로 기대된다.

의사-간호사 관계가 이직의도에 가장 영향을 미치는 인자로 나타난 것은 매우 의미있는 결과라 할 수 있다. 의사와의 관계에 문제나 갈등을 많이 느낄수록 간호사는 더 높은 우울감을 보고한다고 하였으며(Schaefer & Moos, 1996), 병원 내 인간관계 특히 의사와의 인간관계 개선이 중요인자임을 알 수 있다. 이러한 결과는 Kim, C. J.과 Park(1991)의 연구에서는 의사-간호사 관계가 포함된 '상호작용' 영역에서 이직간호사들이 제직간호사에 비해 만족도가 낮은 것으로 나타난 결과와 일치하며 이직 결정에 '상호작용'이 중요한 역할을 하고 있음을 입

증한다. 특히 보건 의료직에서 동료들과의 관계는 이직의 중요한 예측요인으로 작용한다는 기존 연구보고들(Alexander et al., 1998; Beasley, Kern, & Kolodner, 2001) 참고로 한다면 간호사들의 원만한 대인관계증진을 위해 주장행동의 습득이나 대인관계술의 실질적 훈련이 이직의도 감소에도 효과적인 것으로 기대된다. 한편 병동 간호사들은 대체로 전문의와의 상호작용보다 수련의와의 상호작용이 더 많으며 수련의는 일시적으로 4~5년 병원에 근무하다가 떠나는 집단이므로 병원 내 인간관계에 대한 가치가 간호사들과는 다를 수 있으며 대부분의 의사직과의 갈등사항이나 협조사항에 대한 요청은 수간호사를 통해 과장직에 있는 전문의에게 전달되어 일방적으로 업무 전달이 이루어지므로 구체적 문제해결방안이나 서로간의 갈등해소에 직접 관계가 있는 사람들의 의견은 배제되는 경향이 있다. 그러므로 수련의를 포함한 병동 간담회를 통해 서로간의 갈등을 건설적인 방향으로 해결하고 기본적인 신뢰관계를 형성함으로써 보다 협조적인 업무수행이 가능할 것으로 사료되며 이는 결국 간호사의 업무만족을 증진하고 이직의도를 감소시킬 것으로 기대된다.

보수에 대한 만족도 역시 이직의도에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이는 Pooyan 등(1990)의 연구결과와 일치한다($\beta = -.10, p < .05$). 보수에 대한 주관적인 만족뿐만 아니라 실제적으로 월평균 급여액이 이직의도에 영향을 미치기도 하는데(Kim, J. H., 1996), 대상자 중 연간 1000만 원 미만의 수입을 보고한 경우도 있어 간호사의 수입정도가 병원에 따라 다양함을 알 수 있었다. 간호사들이 받는 보수가 과거보다는 많이 개선되었다고는 하나 아직 보수에 대한 만족정도는 저조한 것으로 나타났는데, 그 이유는 상대적으로 힘든 간호 업무의 특성과 불규칙한 근무시간 등으로 경험하는 어려움에 비해 이에 상응한 보상을 받지 못한다고(Kim, H. J., 1995)고 인지하고 있기 때문인 것으로 추정된다. 그리고 간호사의 보수를 3년제 간호대학 졸업자를 기준으로 책정하여 지급하는 경우가 있어 간호사 보수가 전반적으로 하향지급되는 경향이 있으므로 간호 전문직에 대한 보수의 재조정이 국가적 차원에서 필요한 것으로 사료된다.

행정에 대한 업무만족도도 비교적 낮은 편이었으며 행정업무에 대한 만족도가 이직에도 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호사 집단은 대부분이 여성으로만 구성되어 있어 직업에 대한 비전이나 승진기회, 행정업무의 합리성이 아직 발전단계에 머물고 있으며 대부분의 병원에서 간호사의 승진은 연공 서열주의적으로 이루어지며 경력간호사나 능력간호사에 대한 차별되는 업무할당이 매우 제한적이므로 다양하고 합리적 인사관

리와 행정적 지원이 필요하다고 할 수 있다.

간호사의 밤근무 유무는 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났는데 이는 Kim, Y. M. (1994)과 Kim, S. I.과 Kim (1997)의 연구결과와는 상반된다. 본 연구에서는 참여간호사의 91%가 밤근무를 하고 있어 밤근무 유무는 다양성이 떨어지고 변별력이 없는 변수이므로 밤근무유무가 이직의도에 미치는 영향에 대한 결과는 신빙성이 떨어진다고 할 수 있다. 미국의 간호사의 경우 근무시간대를 선택할 수 있으나 한국의 간호사는 주간호사 등 관리직 간호사가 되거나 혹은 외래나 가정간호사업실과 같은 특정부서로 근무부서를 옮기지 않는 한 의무적으로 밤근무를 해야 하는 실정이다. 병원에 따라서는 주간호사가 되어도 밤근무를 의무적으로 해야 하는 경우도 있다. 간호사에게 의무적인 밤근무는 대부분의 간호사들에게 부담스런 근무조건이며 본 연구대상자에게 이직의도에 대한 이유를 개방형으로 질문하였을 때 직무과부담 다음으로 중요한 이유로 언급되었다. 그러므로 간호사의 의무적 밤근무에 대한 다각적이며 획기적인 제도적 장치가 검토되어야 할 것이다(Kim, Y. M., & Park, 1995). 밤근무 유무가 이직의도에 미치는 영향은 밤근무를 선택적으로 할 수 있도록 하는 관리중재를 적용한 후 검증이 가능할 것으로 사료된다.

간호사의 개인특성 중 나이를 제외하고는 결혼상태, 가정의 총수입, 교육정도 모두 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 간호사의 나이가 많아질수록 이직의도가 높아짐을 알 수 있었다. 최근 병원에서 6~7년차의 경력간호사의 이직이 심각한 문제로 대두되며 본 연구결과에서도 일반간호사일 경우 나이가 많아짐에 따라 이직의도는 더 증가함을 알 수 있었다. 이는 병원 내 간호사직에 행정적 문제가 있음을 시사한다. 나이가 많아지고 경력이 증가되고 숙련될수록 더 즐겁게 일을 할 수 있는 분위기가 형성된다면 이들 간호사들의 전문성과 숙련성이 환자에게 전달되어 결국 환자의 간호만족도도 증가될 것으로 기대되나 경력이 많아져도 승진기회는 없고 업무는 계속적으로 반복되며 우수성에 대한 보상이 제한된다면 경력간호사는 그들의 능력을 최대한 발휘하지 않을 것이며 기회만 있으면 직장을 그만두려고 할 것이다. 그러므로 이직위기에 있는 경력간호사들을 보유하기 위한 적극적인 행정적 전략이 필요한 것으로 사료된다.

이상의 연구결과들은 대부분 임상간호사들이 이직에 대해 심각하게 생각해 본 적이 있으며 간호사의 직무특성이 이직의 중요 예측인자임을 알 수 있었다. 본 연구는 여러 문헌고찰을 통해 간호사의 이직이나 이직의도에 영향을 미치는 인자를 탐색하여 간호사의 일반적 특성과 직무특성의 변수들을 구성하

였고, 이직의도 정도에 따라 세 집단간의 차이를 나타내는 판별함수가 간호사의 이직의도 변량을 22%를 설명하는 것으로 나타났으며 두 집단간의 차이를 나타내는 판별함수는 60%의 이직의도변량(전혀군 vs 자주군)을 설명하는 것으로 나타났다. 본 연구에서는 가끔군을 다른 군으로부터 판별하지 못하였는데 이는 가끔군이 전혀군이나 자주군과 구분이 될 수 없는 특성과 가변적 특성을 가진 결과일수도 있고 본 연구에 포함된 변수들이 가끔군을 다른 군과 예민하게 판별하지 못한 이유일 수도 있다. 최근 이직예측요인으로 조직몰입, 직무몰입, 조직구조적 특성, 조직행위론적 특성 등이 소개되고 있다(Kim, Y. M., & Park, 1995; Yoo, 1997). 이들 변수들을 포함한 모형구축이 본 연구에서 판별되지 않은 가끔군을 다른군으로부터 특징 지을 수도 있을 것이다. 추후 다양한 직무특성의 이직의도 예측력 검증으로 실질적으로 중요한 최소의 변인을 찾아내어 간호사의 이직의도를 예측하는 모형구축이 가능할 것으로 사료된다.

VI. 결론 및 제언

본 연구의 목적은 병원에 근무하는 일반간호사 175명을 대상으로 이직의도 정도를 조사하고, 개인특성과 직무특성이 간호사의 이직의도 정도를 판별하는 정도를 검증하고, 간호사 이직의도 정도에 대한 유의한 판별예측인자를 파악하는 것이다. 자료는 대도시의 병원에 1년 이상 근무한 간호사들을 대상으로 1999년 5월부터 2000년 3월까지 수집하였다. 자료분석은 기술 통계와 판별분석을 이용하였으며 다음과 같은 결과를 얻었다.

참여간호사들의 평균 연령은 29세였으며, 학력은 3년제 간호대학 출신자가 약 63%로 과반수 이상을 차지하였고, 67%가 결혼을 하지 않은 미혼여성이었으며 가정의 총수입은 2천만원에서 3천만원 미만인 29%로 가장 많았으며 91%가 교대근무를 하고 있었으며 36%가 2차병원에 근무하고 있었다. 참여간호사의 87%(N=152)가 이직을 심각하게 생각해 본 경험이 있으며 그 중 43명(전체의 25%)이 자주 혹은 항상 이직을 생각하는 것으로 보고하였다.

1. 참여간호사들은 매우 낮은 정도의 역할모호성을 경험하며, 중정도의 역할갈등과 중상정도의 직무과부담을 경험하는 것으로 나타났다.
2. 간호사들을 이직의도의 정도에 따라 전혀군(N=23), 가끔군(N=107), 자주군(N=43)의 3집단으로 분류하여 간호사의 개인특성과 직무특성의 이직의도군 예측정도를 분석

한 결과 세 그룹 분류를 위해 형성된 두 개의 판별함수 중 기능함수 1만이 전허군과 자주군을 유의하게 판별하였다. 형성된 판별함수는 간호사 이직의도변량의 22%를 설명하는 것으로 제시되었다. 이직의도가 전혀 없는 군과 자주 이직을 생각하는 군을 구분하는데 중요한 판별인자는 주로 업무만족요소였으며 의사와 간호사간의 인간관계, 보수, 행정업무에 대한 만족도가 두 그룹을 판별하는데 중요한 인자였다.

3. 전허군과 자주군 만을 대상으로 부가적인 판별분석을 실시한 결과 전허군 총 23명 중 21명(91.3%)이 올바르게 분류되었고 자주군에서는 43명 중 40명(93.0%)이 올바르게 분류되어 92.4%의 Hit ratio를 나타내어 비교적 높은 판별기능을 제시하였다.

본 연구를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 간호사들의 원만한 대인관계증진을 위해 주장행동의 습득이나 대인관계술의 실질적 훈련이 이직의도 감소에도 효과적일 것으로 기대된다. 그러므로 수련의를 포함한 병동 간담회를 통해 서로간의 갈등을 건설적인 방향으로 해결하고 기본적인 신뢰관계를 형성함으로써 보다 협조적인 업무수행이 가능할 것으로 사료되며 이는 결국 간호사의 업무만족을 증진하고 이직의도를 감소시킬 것으로 기대된다.
2. 보수에 대한 만족도 역시 이직의도에 중요한 영향을 미치므로 간호전문직에 대한 보수의 재조정이 국가적 차원에서 필요한 것으로 사료된다.
3. 행정적인 측면에서 다양하고 합리적 인사관리와 행정적 지원이 필요하다고 할 수 있다.
4. 간호사의 의무적 밤근무에 대한 다각적이며 획기적인 제도적 장치가 검토되어, 밤근무를 선택적으로 할 수 있도록 하는 관리중재의 적용이 필요하며 이에 대한 평가연구가 요구된다.

참 고 문 헌

- Alexander, J. A., Lichtenstein, R., Oh, H. J., & Ullman, E. (1998). A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long-term psychiatric settings. *Res Nurs & Health, 21*, 415-427.
- Beasley, B. W., Kern, D. E., & Kolodner, K. (2001). Job turnover and its correlates among residency program directors in internal medicine: A three-year cohort study. *Am Med, 76*(11), 1127-1135.
- Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D. (1976). Relationship of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. *J Appl Psychol, 61*(1), 41-47.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences(2nd Ed.)*. Lawrence Erlbaum Associates: Hillsdale, New Jersey.
- Garrett D. K., & McDaniel, A. M. (2001). A new look at nurse burnout: the effects of environmental uncertainty and social climate. *J Nurs Adm, 31*(2), 91-96
- Hair, H. F., Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis (4th Ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Hur, H. K. (1983). *A study of factors influencing turnover intention of hospital nurses*. Unpublished master's thesis. Yonsei University of Korea, Seoul.
- Jones, C. B. (1990). Staff nurse turnover cost: Part I, A conceptual model. *J Nurs Adm, 20*(4), 18-22.
- Kim, C. J., & Park, J. W. (1991). Factors influencing the decisions of nurses to resign. *J Korean Acad Nurs, 21*(3), 383-395.
- Kim, J. H. (1996). *A study on the job satisfaction and turnover intention of clinical nurses*. Unpublished Master's thesis. Graduate School of Public Health, Kosin University of Korea, Pusan.
- Kim, M. Y. (1995). A study of factors Influencing turnover solution in hospital nurses. *Korean Nurses, 33*(4), 54-69.
- Kim, S. I., & Kim, J. A. (1997). A study on nursing unit culture: efficiency on nursing performance. job satisfaction and turnover intention. *J Korean Acad Nurs Adm, 3*(2), 17-40.
- Kim, Y. M. (1994). *A study on the turnover intention and the turnover behavior of nurses - in the case of S University hospital*. Unpublished master's thesis. Seoul National University of Korea, Seoul.
- Kim, Y. M., & Park, S. A. (1995). A study on the turnover

- intention and the turnover behavior of nurses - in the case of S university hospital. *The Seoul J Nurs*, 9(1) 47-68.
- Lee, H. J. (1995). *An analysis of nurse turnover cost in a university hospital*. Unpublished master's thesis. Yonsei University, Seoul, Korea.
- Lee, H. W. (1994). The relationship between job retainment and job satisfaction of hospital nurses. *Korean Nurses*, 33(1), 65-79.
- Lee, S. M. (1995). The effect of job characteristics and personal factors on work Stress, job satisfaction and turnover Intention. *J Korean Acad Nurs*, 25(4), 790-806.
- Lee, S. K., & Park, J. H. (1996). A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nurses and their job satisfaction, organizational commitment, motivation and intend to stay on jobs. *J Korean Nurs Adm*, 2(1), 5-16.
- Lucas, M., Atwood, J. R., & Hagaman, R. (1993). Replication and validation of anticipated turnover model for urban registered nurses. *Nurs Res*, 42(1), 29-35.
- Matrunola, P. (1996). Is there a relationship between job satisfaction and absenteeism? *J Adv Nurs*, 23, 827-834.
- Pooyan, A., Eberhardt, B. J., & Szizeti, E. (1990). Work-related variables and turnover intention among registered nurses. *Nurs Health Care*, 11(5), 255-258.
- Price, J. L., & Mueller, C. W. (1981). *Professional turnover: The case of nurses*. New York: Spectrum Publications.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Adm Sci Q*, 15, 150-163.
- Schaefer, J. A., & Moos, R. H. (1996). Effects of work stressors and work climate on long-term care staff's job morale and functioning. *Res Nurs Health*, 19, 63-73.
- Shader, K., Broome, M., Broome, C., West, M. E., & Nash, M. (2001). Factors influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *J Nurs Adm*, 31(4), 210-216.
- Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Haase, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Med Care*, 16, 337-352.
- Stordeur, S., D'hoore, W., & Vandenberghe, C. (2001).

Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff. *J Adv Nurs*, 35(4), 533-542.

- Yoo, C. H. (1997). *A study on turnover among nurses; a university hospital*. Unpublished master's thesis. Korea University of Korea, Seoul.

-Abstract-

Key words : nurse, turnover intention, work satisfaction, role stress

Discriminating factors of turnover intention among Korean staff nurses

Lee, Hae Jung* · Hwang, Sun Kyung**

Purpose : The purpose of this study was to examine the degrees of turnover intention among Korean staff nurses(N=175) and to identify discriminating factors of their turnover intention.

Method : The data were driven from a larger study and staff nurses who had worked more than 1 year as nurses were included in the analyses. The original data were collected from May 1999 to March 2000. Descriptive and discriminant analyses were utilized.

Results : 87% of the participants reported turnover intention. Nurses were grouped into three group(GP)s depending on the frequencies of turnover intention: Never GP(N=23), Sometimes GP(N=107), Frequent GP(N=43). With three GPs, two functions were produced and only function 1 was significant that significantly discriminated Never and Frequent GPs. Additional discriminant analysis with only Never and Frequent GPs produced function classified 93% of the participants correctly into two GPs. Sub-dimensions of

*Assistant Professor, Dept. of Nursing, Pusan National University

**Researcher, Research Institute of Nursing Science, Pusan National University

work satisfaction were significant discriminating factors. Nurses who are satisfied with doctor and nurse relationship, pay, and hospital administration tend to report no intention in turnover.

Conclusion : Based on the findings of this study, possible managerial intervention for increasing interpersonal skills and assertiveness of nurses, inviting medical residents in ward team meeting, increasing incentives or baseline adjustment of annual income for registered nurses were suggested.