

# 일 지역 지방중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인

유 성 자<sup>1)</sup> · 최 연 희<sup>2)</sup>

## 서 론

### 연구의 필요성

병원은 여러 분야의 전문 인력이 모여 환자의 진료와 병원 자체의 존립을 위해 높은 상황의존성을 가지고 운영하는 조직으로 전문 인적자원의 확보 및 유지가 병원의 성장과 발전에 중요한 영향을 미친다(박옥분, 2007). 이러한 인적자원 중 간호사는 의사와 더불어 환자 치료에 중추적인 역할을 하는 전문 인력이며 또한 간호 인력이 의료기관 조직에 미치는 영향은 매우 크기 때문에 간호 인력관리는 의료기관 관리에서 매우 중요한 부분을 차지한다(서연숙, 2007).

2005년 병원간호사회에서 150병상 이상의 전국병원을 대상으로 병원간호사의 이직율을 조사한 결과 전체 참여 병원의 간호사 이직률은 평균 9.8%, 200-399병상 규모의 병원 간호사 이직율은 14.4%로 가장 높았으며, 800-999병상의 종합병원 및 대학병원의 간호사 이직율은 6.9%로 가장 낮았다. 대한 중소병원협의회가 전국병원급 이상 의료기관을 대상으로 간호인력 수급 상태를 조사한 결과 중소병원 233곳 중 218곳이 간호 인력난을 겪고 있으며, 107곳의 병원은 간호인력 난으로 병동을 축소했고, 55곳은 병동을 폐쇄한 것으로 보고하였다(병원신문, 2007). 이렇듯 재정적, 인적자원이 턱없이 부족한 중소병원은 더더욱 환경적인 위기와 도산의 위험이라는 경영 문제를 안게 되고, 열악한 의료 환경에서 생존하기 위한 치열한 경쟁과 함께 병원인력의 많은 부분을 차지하고 있는 간호인

력의 관리에 큰 어려움을 느끼고 있는 실정이다.

중소병원의 조직구성의 특징으로 경비절감 차원에서 간호사의 수를 턱없이 적게 책정하기 때문에 간호사는 많은 수의 환자를 담당해야 하고 따라서 환자의 다양한 욕구를 해결하기 보다는 주사나 투약 등 필수 불가결한 업무의 처리에 급급한 식으로 간호가 이루어지게 된다. 또 보수나 지위에 있어서도 만족할 만한 것이 못 되어서 간호사의 직업불만족이 높고 이직율이 높게 된다(장영애, 2000). 이러한 이직율이 높은 의료기관에서는 직원의 모집과 보수가 가장 큰 당면과제가 되고 있다.

높은 이직율에 따른 가장 심각한 문제는 간호의 질적, 양적인 변화이다. 즉 남아있는 간호사의 사기를 저하시키고 업무량이 증가되어 환자간호에도 악영향을 미치게 되며(Cavanagh, 1992), 또한 조직 구성원이 계속 바뀌게 되어 일에 대한 통제력 결여, 고립, 부정적 사고 경향 증가, 에너지와 목적의 상실 등 직업으로부터의 흥미와 동기를 잃어버리게 되어 생산성이 낮아지고 비유동적이 되며 동료에게 나쁜 영향을 주게 된다(Arden, 2002). 그러므로 간호사의 이직은 간호행정가들에게 간호의 질과 비용의 측면에서 주요 안건이 되고 있다.

이직의도는 행위의 인지적 선행변수 즉, 행위의도로 이직에 가장 강력한 예측변수로 인정되어 왔다(김미란, 2007; Iverson, 1992). 그렇기 때문에 많은 이직연구에서 이직의도를 종속변수로 사용하였으며 국내 간호사를 대상으로 한 연구에서도 이런 경향이 나타나고 있다(어금숙 등, 2004).

지금까지 간호사의 이직의도를 다룬 선행연구를 살펴본 결

**주요어 :** 이직의도, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스, 직무특성

1) 대동정신병원 간호과장(교신저자 E-mail: ella39@hanmail.net)

2) 경북대학교 간호대학 간호학과 교수

투고일: 2009년 1월 13일 수정일: 2009년 2월 2일 심사완료일: 2009년 2월 25일

과 간호사의 이직의도와 직무특성과의 관계에 대한 연구(박옥분, 2007; 윤미숙, 2001; 이희영, 2002)에서는 직무특성과 이직의도는 유의한 상관성이 있음이 보고되었다. 또한 간호사의 이직의도와 직무만족, 직무스트레스와의 관계에 대한 연구(어금숙 등, 2004; 윤정아와 이해정, 2007; 이상금, 2008; 정정희, 김지수 및 김경희, 2008; Coomber & Bariball, 2007)에서는 직무만족과 직무스트레스가 이직의도에 영향요인임을 제시하고 있다. 그리고 간호사의 이직의도와 조직몰입에 대한 선행연구(김가은, 2004; 김미란, 2007; 윤미숙, 2001; 윤정아와 이해정, 2007; 정정희 등, 2008)에서도 조직몰입이 이직의도에 중요한 영향요인임을 보고하였다.

선행연구들을 종합해 본 결과 직무특성, 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스는 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 중요한 관심개념임을 알 수 있다. 하지만 간호사의 이직의도에 대한 많은 연구가 이루어지고는 있지만, 대부분이 대도시 대형병원 위주 연구이고 지방의 중소병원에 대한 자료는 부족한 상태이다. 지역 및 병원특성이 간호사들의 이직의도 및 그 관련요인에 영향을 미칠 수 있으므로, 지방의 중소병원을 대상으로 이직의도 및 그 관련 요인의 상대적 중요성을 규명하는 것은 중소병원 관리자들에게 있어서는 이직률을 감소시킬 수 있는 현실적인 지침을 제공할 수 있다는 측면에서 중요하다고 생각된다. 또한 중소 병원 간호사들에게 가장 적절한 문제 해결을 위한 접근을 가능하게 할 수 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 직무특성, 직무만족, 직무스트레스, 조직몰입을 통하여 이직의도에 인과적 요인이 되는 변수를 확인함으로써 앞으로 중소병원 간호사의 이직을 감소시키기 위한 중재방안을 수립하는데 기초적인 자료를 제시하고자 시도하였다.

## 연구 목적

본 연구의 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스 및 이직의도 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스 및 이직의도를 파악한다.
- 대상자의 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스 및 이직의도와와의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 이직의도와 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스 간의 인과관계를 파악한다.

## 용어 정의

### ● 직무특성

직무특성이란 직무를 수행함에 있어 개인에게 주어지는 직무에 대한 의미감, 책임감, 결과에 대한 인지 등을 느끼게 하는 핵심적 직무를 특성별로 구분한 것으로, 주요 요인으로는 기술다양성, 과업정체성, 과업중요성, 자율성, 피드백으로 구성되어 있다(Hackman & Oldham, 1976). 본 연구에서는 김계정(1986)이 사용한 직무특성도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

### ● 직무만족

직무만족은 개인이 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻게 되는 경험을 평가하여 느끼는 유쾌함이나 긍정적인 감정 상태이고(Locke, 1976), 본 연구에서는 김영미(1994)가 사용한 직무만족 도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

### ● 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여, 조직에 대한 동일시와 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것으로(Mowday, Porter, & Steers, 1979), 본 연구에서는 김계정(1986)에 의해 개발된 조직몰입도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

### ● 직무스트레스

직무 스트레스란 일을 수행함에 있어서 개인이 심리적 평형상태를 파괴할 정도로 영향을 주는 어떤 요인이나 복합적 요소가 존재하는 상태라고 하였으며(Locke, 1976), 본 연구에서는 최정희(1999)가 사용한 직무스트레스 도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

### ● 이직의도

이직의도는 직무불만족에 대한 반응으로써 현 직장에서의 타 직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직종으로 전환하려는 성향을 말한다(Lawler, 1983). 본 연구에서는 김영란(2007)이 사용한 이직의도 도구에 의해 측정된 점수를 의미한다.

## 연구 방법

### 연구 설계

본 연구는 일 지역 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스와의 관계를 파악하고, 간호사 이직의도에 영향요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 연구 대상

본 연구의 대상은 D 광역시에 소재하고 있는 설립한 지 1년이 지난 100-300병상 규모의 중소병원 15곳을 접촉하여 최종적으로 자료 수집을 허락한 200-300병상의 7개 병원과 100-200병상 미만의 2개 병원에서 근무하는 일반간호사, 책임간호사를 대상으로 하였고, 수간호사 이상의 관리자는 주요 영향요인인 직무특성, 조직몰입 등의 변수에서 상당한 편차를 보일 것이므로 연구대상에서 제외하였다.

## 연구 도구

### ● 직무특성

직무특성은 Sims, Szilagy and Keller(1976)가 개발한 직무특성성목록(Job Characteristics Inventory)에서 8문항을 발췌하고, Hackman and Oldham(1976)의 직무진단조사도구(Job Diagnostic Survey)에서 1문항을 발췌하여 김계정(1986)이 사용한 설문지를 사용하였다. 이 도구는 다양성, 정체성, 자율성, 피드백을 묻는 문항이 각각 2문항, 중요성에 대한 문항이 1문항으로 총 9문항으로 구성되었으며, 각 문항은 5점 척도로, 가능한 점수의 범위는 최저 9점에서 최고 45점이며, 점수가 높을수록 업무가 다양하고 자율적이며 중요성이 있음을 의미한다. 직무특성 질문 중 점수에 대한 의미의 일관성을 위하여 1문항을 역 코딩하였다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값은 .75이었다.

### ● 직무만족

직무만족은 미네소타 산업관계 연구소에서 개발한 미네소타 만족측정도구(Minnesota Satisfaction Questionnaire)를 기초로 김영미(1994)가 개발한 직무만족 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 20문항의 5점 척도로 구성되었으며, 가능한 점수의 범위는 최저 20점에서 최고 100점으로 점수가 높을수록 직무에 대한 만족도가 높음을 의미한다. 김영미(1994) 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 .88이었고 본 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값은 .91이었다.

### ● 조직몰입

조직몰입은 Mowday et al.(1979)이 개발한 조직몰입 설문지(Organizational Commitment Questionnaire)를 김계정(1986)이 번역하여 5점 척도로 조정한 설문지로 측정하였다. 가능한 점수는 최저 15점에서 최고 75점으로 조직몰입 점수가 높을수록 조직에 대한 몰입이 높음을 의미한다. 조직몰입에 대한 질문 중 3항, 7항, 11항, 12항, 15항은 점수에 대한 의미의 일관성을 위해 역 코딩하였으며, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  값은 .75이었다.

### ● 직무스트레스

직무스트레스는 김매자와 구미옥(1984)이 개발한 '간호사가 근무 중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구'를 근거로 최정희(1999)가 수정 보완한 36문항을 사용하였다. 그 내용은 업무량 과중 및 심리적 부담 9문항, 전문직으로서의 역할갈등 8문항, 지식과 기술의 부족 3문항, 대인관계 갈등 8문항, 부적절한 대우와 보상 4문항, 물리적 환경 4문항 등 6개 요인으로 구분하였다. 스트레스 정도는 4점 척도로 '전혀 느끼지 않는다'에 1점에서 '매우 심하게 느낀다' 4점으로 점수가 높을수록 스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. 최정희(1999)의 논문에서 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .92의 신뢰도를 보였고 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .94 신뢰도를 보였다.

### ● 이직의도

이직의도는 Lawler(1983)가 사용한 도구를 김영미(1994)와 박현숙(2002)의 수정보완 도구를 참고 자료를 하여 김영란(2007)이 사용한 도구로 이직의도 7문항, 이직요인 4문항의 총 11문항으로 재구성하였다. 각 문항은 「전혀 아니다」 1점에서 「아니다」 2점, 「보통이다」 3점, 「그렇다」 4점, 「매우 그렇다」 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되며, 총점의 범위는 최저 점수 1점에서 최고 점수 5점까지이고, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 김영란(2007)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .84이었다. 본 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .88 이었다.

## 자료 수집 방법 및 절차

자료는 D광역시 중소병원으로 설립한 지 1년이 지난 100-300병상 규모의 중소병원 전체 15곳을 접촉하여 기관 부서장의 승인을 받은 9개 기관 전체 간호사를 대상으로 설문지를 배부하여 자가 보고 형식으로 직접 작성하도록 하였다. 자료수집 기간은 2007년 8월 10일부터 9월 10일까지 실시하였다. 설문지는 본 연구자가 9개 기관의 각 간호부(과)를 직접 방문하여 본 연구의 목적을 설명하여 승인을 얻은 후, 간호부(과)의 도움으로 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 대상자에게 설문지 취지를 설명한 후 연구 참여에 동의한 대상자에게 한하여 익명성과 비밀보장에 관한 내용을 함께 포함한 설문지를 배포하여 설문 조사를 실시하였으며 개별봉투를 주어 따로 회수하였다. 배부된 설문지 250부 중 220부가 회수되어 88% 회수율을 나타냈다. 이 중 불완전하게 응답한 28부를 제외한 192부를 최종분석에 사용하였다.

## 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS Win 14.0 통계프로그램을 이용하여 분석하였다. 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 대상자의 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스 및 이직의도 정도는 평균, 표준편차로 산출하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스 및 이직의도 정도의 차이는 t-test, ANOVA로, 사후검정은 scheffe test를 시행하였다
- 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스 및 이직의도와 의 관계를 분석하기 위해 Pearson's correlation coefficients를 산출하였다.
- 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 단계적 다중회귀분석(Stepwise multiple regression) 을 실시하였다.

## 연구 결과

### 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성에서 연령은 30세 이하가 68.8%, 결혼상태는 미혼이 65.1%, 종교가 없는 경우 59.4%, 학력은 3년제 대학졸업이 85.4%로 가장 많았다. 직무관련 특성에서 임상경력 3-5년 미만이 29.2%, 교대 근무하는 경우가 69.8%, 밤

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (N=192)

특성	구분	N	%
연령	30세 이하	132	68.8
	31-40세	44	22.9
	41세 이상	16	8.3
결혼상태	미혼	125	65.1
	기혼	67	34.9
종교	있다	78	40.6
	없다	114	59.4
학력	3년제 대학졸	164	85.4
	4년제 대학졸	28	14.6
임상경력	1-3년 미만	54	28.1
	3-5년 미만	56	29.2
	5-10년 미만	55	28.6
	10년 이상	27	14.1
교대근무	교대근무	134	69.8
	낮번 고정근무	58	30.2
밤 근무 횟수	월 5회 미만	11	5.7
	월 5-8회 미만	54	28.1
	월 8회 이상	70	36.5
	무응답	57	29.7
급여수준	150만원 미만	75	39.0
	150-200만원 미만	105	54.7
	200만원 이상	12	6.3
이직경험	있다	127	66.1
	없다	65	33.9

근무 횟수에서 월 8회 이상이 36.5%, 급여수준은 150-200만원 미만이 54.7%, 이직경험이 있는 경우가 66.1%로 많았다<표 1>.

### 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스, 이직의도 정도

대상자의 직무관련요인인 직무특성, 직무만족, 조직몰입 및 직무스트레스의 정도에서 직무특성의 점수범위는 1.66-4.33점, 평균 2.90±0.42점이었고, 직무만족의 점수범위는 1.85-4.25점, 평균 3.00±0.40점이었으며, 조직몰입의 점수범위는 1.80-4.06점, 평균 3.00±0.35점이었고, 직무스트레스의 점수범위는 1.33-3.80점, 평균 2.42±0.39점이었다. 대상자의 이직의도정도는 범위가 1.00-4.63점, 평균 3.08±0.60점이었다<표 2>.

<표 2> 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스, 이직의도의 정도 (N=192)

변 수	최소값	최대값	평균	표준편차
직무특성	1.66	4.33	2.90	.42
직무만족	1.85	4.25	3.00	.40
조직몰입	1.80	4.06	3.00	.35
직무스트레스	1.33	3.80	2.42	.39
이직의도	1.00	4.63	3.08	.60

### 일반적 특성에 따른 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스 및 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무특성을 분석한 결과, 급여수준이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 급여가 200만원 이상인 경우에서 직무특성인식이 높았다(p<.05).

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족을 분석한 결과, 연령, 종교, 근무형태, 급여수준, 이직경험이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffe 사후 검정 결과 연령은 41세 이상이 30세 이하보다 직무만족이 유의하게 높았고(p<.01), 종교가 있는 경우에(p<.05), 낮번 고정근무형태(p<.05), 이직경험이 없는 경우(p<.01)에서 직무만족 점수가 높았고, 급여수준은 200만원 이상인 경우가 150만원 미만, 150-200만원 미만인 경우(p<.01)보다 직무만족이 유의하게 높았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입을 분석한 결과, 연령, 결혼상태, 종교, 임상경력, 근무형태, 밤근무 횟수, 급여, 이직경험이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffe 사후 검정 결과 연령은 41세 이상인 경우가 31-40세인 경우보다 조직몰입이 높았고, 31-40세가 30세 이하보다 조직몰입이 유의하게 높았다(p<.001). 임상경력 10년 이상인 경우가 3-5년 미만인 경우보다 조직몰입이 유의하게 높았다(p<.01). 밤 근무 횟수는 월 5회 미만이 월 5-8회 미만, 월 8회 이상인 경우보

<표 3> 일반적 특성에 따른 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스 및 이직의도

(N=192)

특성	구분	N	직무 특성				직무 만족도				조직 몰입				직무 스트레스				이직 의도			
			M	SD	t/F	P scheffe	M	SD	t/F	P scheffe	M	SD	t/F	P scheffe	M	SD	t/F	P scheffe	M	SD	t/F	P scheffe
연령	30세 이하	132	26.09	3.24	0.16	.851	59.22	6.95	5.93	.003	43.73	4.84	19.15	.000	88.14	14.11	0.74	.479	35.39	6.35	13.60	.000
	31-40	44	26.45	4.93			60.68	9.86		c>a	46.91	5.02		c>b	86.52	14.34			31.41	5.69		c>a,b
	41세 이상	16	26.00	5.23			66.31	8.96			50.81	4.86		b>a	83.88	16.33			28.25	7.41		
결혼 상태	미혼	125	26.16	3.89	-0.03	.974	59.32	7.72	-1.95	.053	44.40	5.47	-2.32	.021	88.34	14.14	1.23	.219	34.99	6.91	3.20	.002
	기혼	67	26.18	3.81			61.69	8.53			46.25	4.86			85.67	14.64			31.82	5.80		
종교	있다	78	26.68	4.27	1.53	.127	61.77	8.46	2.33	.021	46.33	5.34	2.82	.005	89.50	16.12	1.68	.095	33.04	7.42	-1.45	.148
	없다	114	25.82	3.52			59.04	7.63			44.17	5.17			85.98	12.85			34.46	6.13		
학력	3년제 대학졸	164	26.11	3.72	-0.49	.622	60.06	7.99	-0.35	.725	44.77	5.28	-1.76	.080	86.91	14.35	-1.18	.240	34.09	6.87	1.00	.318
	4년제 대학졸	28	26.50	4.62			60.64	8.66			46.68	5.44			90.36	14.14			32.71	5.54		
임상 경력	1년 미만	20	25.96	3.81	0.24	.870	61.54	7.83	1.67	.175	45.33	4.94	3.54	.016	88.80	13.53	0.63	.599	33.26	7.01	4.71	.003
	3-5년 미만	56	26.00	3.62			58.23	6.21			43.27	5.52			87.21	15.14			36.59	6.52		
	5-10년 미만	55	26.31	3.83			60.45	9.31			45.71	4.62		d>b	85.45	15.09			32.44	6.01		c>b
	10년 이상	27	26.63	4.58			60.70	8.92			46.81	6.25			89.04	12.75			32.48	6.48		
근무 형태	교대근무	134	25.96	3.60	-1.12	.266	59.33	7.73	-2.15	.033	44.54	5.27	-2.00	.047	86.97	14.32	-0.65	.518	34.76	6.84	2.80	.006
	낮변고정근무	58	26.64	4.38			62.03	8.58			46.21	5.33			88.43	14.44			31.86	5.94		
밤 근무 횟수	월 5회 미만	11	26.36	2.94	0.19	.831	64.18	4.54	2.68	.073	49.27	3.77	6.06	.003	85.36	7.55	0.54	.587	29.09	5.34	6.51	.002
	월 5-8회 미만	54	25.96	3.30			58.70	8.08			44.76	4.52		a>b,c	85.72	11.99			34.00	5.59		a>c
	월 8회 이상	70	25.71	3.92			58.89	7.18			43.69	5.44			88.19	16.36			36.23	7.12		
급여 수준	150만원 미만	75	26.00	4.08	3.14	.046	59.57	7.73	4.82	.009	43.95	5.42	7.92	.000	90.27	14.59	2.53	.083	34.87	6.89	2.42	.092
	150-200만원미만	105	25.98	3.67			59.77	8.09		c>a,b	45.24	5.07		c>a,b	85.71	14.25			33.56	6.65		
	200만원 이상	12	28.83	3.16			67.00	7.47			50.25	3.89			84.42	11.04			30.58	4.80		
이직 경험	있다	127	25.96	3.66	-1.04	.301	58.85	8.00	-3.18	.002	44.50	5.17	-2.02	.045	87.89	13.60	0.65	.519	34.51	6.49	1.82	.070
	없다	65	26.57	4.20			62.68	7.64			46.12	5.52			86.48	15.73			32.66	6.97		

다 조직몰입이 유의하게 높았다( $p < .01$ ). 급여수준은 200만원 이상인 경우가 150만원 미만, 150-200만원미만인 경우보다 조직몰입이 유의하게 높았다( $p < .001$ ).

대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스를 분석한 결과 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도를 분석한 결과, 연령, 결혼상태, 임상경력, 근무형태, 밤근무 횟수가 통계적으로 유의한 차이가 있었다. Scheffe 사후 검정 결과 연령에서는 40세 이상이 30세 이하, 31-40세보다 이직의도가 유의하게 낮았고( $p < .001$ ), 기혼인 경우( $p < .01$ ), 근무형태에서 낮번 고정근무인 경우가 이직의도가 유의하게 낮았다( $p < .01$ ). 임상경력에서는 5-10년 미만인 경우가 3-5년 미만의 경우보다 이직의도가 유의하게 낮았으며( $p < .01$ ), 밤 근무횟수에서 월 5회 미만인 경우가 월8회 이상인 경우보다 이직의도가 유의하게 낮았다( $p < .01$ ) <표 3>.

### 이직의도 및 관련 요인 간의 상관관계

이직의도 및 관련요인 간의 상관성을 알아본 결과, 직무만족과 이직의도( $r = -0.53, p < .001$ ), 조직몰입과 이직의도( $r = -0.63, p < .001$ )는 음의 상관관계를 나타냈고, 직무스트레스와 이직의도( $r = 0.40, p < .001$ )는 양의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다.

직무특성과 직무만족( $r = 0.47, p < .001$ ), 직무특성과 조직몰입( $r = 0.29, p < .001$ ), 직무만족과 조직몰입에서는( $r = 0.60, p < .001$ ) 양의 상관관계가 있었고, 직무만족과 직무스트레스( $r = -0.26, p < .001$ ), 조직몰입과 직무스트레스( $r = -0.24, p < .001$ )는 음의 상관관계를 나타냈다 <표 4>.

### 이직의도에 영향을 미치는 요인

이직의도에 대한 예측변인을 알아보기 위하여 일반적 특성과 직무관련변수인 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스를 독립변수로 하고, 이직의도를 종속변수로 하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 이직의도 모형 검증 결과  $F = 123.392$  ( $p = .000$ )로 통계적으로 유의하여 모형이 적합한 것으로 나타났다. 간호사 이직의도를 설명하는 변수로 통계적으로 유의한 변수는 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스, 직무특성, 밤 근무 횟수 순으로 나타났다. 전체 설명력은 39%이며 조직몰입( $\beta = -.400$ )이 다른 관련요인보다 가장 영향력이 많은 것으로 나타났다 <표 5>.

## 논 의

본 연구에서 간호사의 이직의도 정도는 평균평점 3.08(5점 척도)점으로 중간 정도의 점수로 나타났으며, 이 점수는 지방 종합 병원의 간호사를 대상으로 조사한 윤미숙(2001)의 연구 결과 평점 2.82점보다 높게 나타났고, 서울, 부산소재 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 윤정아와 이해정(2007)의 연구 결과 평점 3.36(7점 척도)점, 김미란(2007)의 연구결과 평균 3.28(5점 척도)점과 정정희 등(2008)의 연구결과 평균 3.29(5점 척도)점 보다는 낮게 나타났다. 이는 병원 소재지역과 병원의 특성으로 인한 차이로 해석이 되며, 또한 지방에 있는 병원의 간호사 이직의도가 높은 것은 여러 가지 근무환경에 따른 조건들의 차이에서 발생한 것으로 생각된다.

직무특성 정도는 2.90(5점 척도)점으로 지방 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 윤미숙(2001)의 연구결과 2.87점과 유사하지만, 대학병원 간호사를 대상으로 조사한 어금숙 등(2004)연구 결과 3.48점보다 낮게 나타났다. 이러한 차이는 병원 소재지역과 병원의 특성으로 인한 결과로 사료된다. 직무만족정도는 평균평점 3.00(5점 척도)점으로 중간정도이며 윤

<표 4> 직무특성, 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스와 이직의도 간의 상관관계 (N=192)

	직무특성	직무만족	조직몰입	직무스트레스	이직의도
직무특성	1.00				
직무만족	.47***	1.00			
조직몰입	.29***	.60***	1.00		
직무스트레스	-.02	-.26***	-.24***	1.00	
이직의도	-.09	-.53***	-.63***	.40***	1.00

\* $P < .05$ , \*\* $P < .01$ , \*\*\*  $P < .001$

<표 5> 이직의도에 영향을 미치는 요인

변수	B	Beta	t	P	R <sup>2</sup>	F	P
조직 몰입	-0.518	-0.400	-5.629	.000			
직무 스트레스	0.120	0.255	4.046	.000			
직무 만족	-0.277	-0.310	-4.046	.000	.391	123.392	.000
직무 특성	0.416	0.224	3.413	.001			
밤 근무 횟수	1.430	0.137	2.302	.023			

미숙(2001)연구 결과 3.02점과 유사하고, 중소병원 간호사를 대상으로 조사한 이상금(2008)연구 결과 2.86점보다 높으며 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 정정희 등(2008)연구 결과 3.15점보다 낮게 나타났다. 이러한 결과는 중소병원 간호사의 직무만족이 대형병원 간호사의 직무만족보다 낮은 것으로 해석할 수 있겠다. 간호사의 직무만족은 간호의 질적 향상과 간호 생산성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으므로 중소병원 간호관리자는 직무만족을 높일 수 있는 다양한 방안을 모색해야 할 것으로 사료된다.

직무스트레스 정도는 2.42(4점 척도)점으로 중간점수보다 높게 나타났다. 이는 기존 연구에서 간호사가 경험하는 직무스트레스가 ‘중하’라고 보고한 연구결과(윤정아와 이해정, 2007; 정정희 등, 2008)보다 다소 높게 나타났다. 이러한 직무스트레스는 간호사의 능률, 사기 및 업무수행을 감소시켜서 환자 간호에 영향을 미칠 수 있으므로 간호관리자는 간호사의 직무스트레스를 줄이기 위한 방안의 모색이 필요하다.

마지막으로 연구대상자의 조직몰입은 평균평점 3.00(5점 척도)점으로 나타나 간호사의 조직몰입 정도를 평균 3.33(5점 척도)점으로 보고한 정정희 등(2008)의 연구결과보다는 낮고, 평균 3.08점으로 보고한 김미란(2007)의 연구결과와 유사하며, 윤미숙(2001)의 연구결과 평균 2.67점보다 높게 나타났다. 이처럼 중소병원 간호사의 조직몰입이 평균이상을 나타내는 것은 병원의 특성에 따른 차이가 있겠으나, 중소병원 근무자는 고용불안 등 악조건 하에서 자신의 병원에 대해 더 많은 노력을 함으로써 자신의 직무와 조직에 몰입하고 있는 것으로 사료된다. 이러한 중소병원 간호사의 조직몰입 정도를 파악하여 이를 향상시키기 위한 전략을 세우는 것이 필요하다고 할 수 있다.

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도에서는 연령, 결혼, 임상경력, 근무형태, 밤근무 횟수가 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연령에서 41세 이상대상자가 이직의도 정도가 가장 낮았는데 이와 같은 결과는 연령이 높은 집단에서 이직의도가 낮다고 보고한 선행연구(김가은, 2004; 김미란, 2007; 어금숙 등, 2004; 윤미숙, 2001; 정정희 등, 2008)와 일치하였다. 30세 전후 이직의도가 높은 것은 결혼, 출산 등의 부담이 큰 시기이고 보다 나은 조건을 가진 조직이나 기관으로 이동에 대한 가능성이 작용한 것으로 생각되며, 나이가 많은 간호사일수록 행정업무를 담당하게 되고 밤근무가 줄거나 없어지고 근무시간도 규칙적으로 되면서 이직의도가 낮아지는 것으로 생각한다. 이 연령군은 가장 왕성한 생산 활동을 하면서 조직의 중추적 역할을 담당하는 집단으로 이들 중 상당수가 이직의도를 가지고 근무한다는 것은 조직효과성에 악영향을 미치므로 이들의 이직의도를 낮추기 위한 관리전략이 무엇보다 필요하다고 할 수 있다.

결혼 상태는 미혼인 경우 이직의도가 높았고 이 역시 다른 연구들과 일치했으며(김가은, 2004; 김미란, 2007; 어금숙 등, 2004; 정정희 등, 2008) 이는 연령과 관련시켜 볼 때 결혼이란 변수가 작용하며, 미혼자가 기혼자에 비해 새로운 것에 대해 도전하고 싶은 욕구가 강하기 때문인 것으로 해석된다. 또한 미혼자들이 기혼자들에 비해 상대적으로 재취업의 기회가 많기 때문인 것으로 보여 진다. 임상경력은 3-5년 미만의 경력을 가진 간호사가 10년 이상의 경력을 지닌 집단 보다 이직의도의 정도가 높았는데 이는 10년 이상의 경력을 지닌 집단에서 이직의도가 낮다고 보고한 선행연구(김미란, 2007; 어금숙 등, 2004; 정정희 등, 2008)와 일치했다. 근무형태에서는 교대근무를 하는 경우가 하지 않은 경우보다 이직의도가 높게 나타났고 또한 밤 근무를 많이 하는 군이 이직의도가 높았다. 이는 김정희(1996)연구에서 밤 근무를 적게 하는 간호사의 경우 이직의도가 낮았다는 결과와 일치한다. 이 결과는 임상경력이 많을수록 보직을 가진 경우가 많고, 일반간호사가 보직을 가진 간호사보다 일정하지 않은 근무시간과 밤 근무에 대한 부담으로 이직계획이 갖게 되고 더 부정적인 시각을 갖고 있어 이직의도가 높을 것으로 사료된다.

이상금(2008)의 중소병원 간호사를 대상으로 한 조사에서 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 연령, 결혼, 근무경력, 직위, 근무형태, 밤근무 여부, 이직경험 을 제시하였고, 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 김가은(2004)은 연령, 결혼상태, 가족부양책임, 종교, 근무형태, 근무병동, 부서이동경험, 현 근무지 만족여부, 간호직의 만족도에서 이직의도에 차이가 있다고 하였다. 또한 김미란(2007)은 연령, 결혼상태, 최종학력, 임상경력, 근무부서, 현 근무지 만족여부, 직위, 근무형태, 급여수준, 이직계획을 제시하여 이상에서 이직의도에 영향을 미치는 종교, 근무병동, 부서이동경험, 근무지 만족도, 부서 만족도, 급여수준 등 여러 요소가 관여됨을 알 수 있다. 그러므로 간호 관리자는 이직의도가 높은 대상자를 미리 예측하여 그에 대한 관리에 노력해야 한다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무특성에서는 급여수준이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 급여가 많을수록 직무특성 인식이 높았다. 어금숙 등(2004)의 연구에서는 연령이 31세 이상에서, 기혼인 간호사, 근무경력이 11년 이상과 책임간호사인 경우 직무특성 인식이 높았다고 제시하였고, 김가은(2004)의 연구에서는 연령에서만 유의한 차이가 있음을 보고하여 직무특성에 영향을 미치는 요인으로 급여수준, 연령, 결혼상태, 근무경력 등이 관여됨을 알 수 있다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족에서는 연령, 종교, 근무형태, 급여수준, 이직경험이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 김가은(2004)의 연구에서는 가족부양책임, 종교, 최종학력, 직위, 근무형태, 근무병동, 부서이동경험, 현 근무지 이

동 동기, 현 근무지 만족여부, 간호직의 만족도에서 유의한 차이가 있었고, 어금숙 등(2004)의 연구에서는 연령, 종교, 현 부서 근무경력에서 유의한 차이가 나타났으며, 이상금(2008)의 연구에서는 종교, 결혼, 학력, 경력, 직위, 근무형태, 밤 근무 여부에서 유의한 차이를 보여 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 학력, 근무부서, 밤 근무 횟수, 현 근무지 만족도, 간호직 만족도 등 여러 요인이 작용할 수 있음을 알 수 있다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입에서는 연령, 결혼상태, 종교, 임상경력, 근무형태, 밤근무 횟수, 급여, 이직경험이 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 김가은(2004)의 연구에서는 연령, 결혼상태, 가족 부양책임, 종교, 직위, 근무형태, 근무 병동, 이직경험, 현 근무지 만족여부, 간호직의 만족도에서 유의한 차이가 나타났으며, 박옥분(2007)의 연구에서는 연령, 결혼여부, 최종학력, 직위, 직급, 고용형태, 총 근속년수, 현재 근무병동, 이동경력이 유의한 차이가 있음을 제시하여 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 학력, 근무지 만족여부, 간호직 만족도, 근무부서, 고용형태 등 여러 요소가 관여됨을 알 수 있다.

이직의도는 직무만족, 조직몰입과는 통계적으로 유의한 음의 상관관계가 있었고, 이직의도와 직무스트레스와는 양의 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 이는 직무만족과 이직의도에 관한 관계연구(김가은, 2004; 김미란, 2007; 어금숙 등, 2004; 윤미숙, 2001; 정정희 등, 2008; Coomber & Barriball, 2007)에서 음의 상관관계, 조직몰입과 이직의도와와의 관계연구(김가은, 2004; 김미란, 2007; 윤미숙 2001; 정정희 등, 2008)에서 음의 상관관계, 직무스트레스와 이직의도와는 관계연구(김가은, 2004; 윤정아와 이해정, 2007, 정정희 등, 2008)에서 양의 상관관계를 나타내어 이 결과와 지지하였다. 즉 조직몰입이 낮고 직무만족이 낮을수록 이직의도가 높음을 알 수 있고, 직무스트레스가 많을수록 이직의도가 높아짐을 확인할 수 있었다. 간호관리자는 이직의도가 높은 대상자를 미리 예측하여 조직몰입과 직무만족을 높이고 직무스트레스를 해소할 수 있는 방안을 모색해야 할 필요성이 있다.

직무관련변수 중 직무특성은 이직의도와 관련성이 없는 것으로 나타났는데 이는 직무특성과 이직의도간의 관련성을 밝힌 선행연구(김가은, 2004; 윤미숙, 2001; 이희영, 2002)와 상반되는 결과였으나, 직무특성과 이직의도간의 유의한 관련성이 없는 것으로 나타난 선행연구(박현숙 2002; 어금숙 등, 2004)결과와 유사하였다. 이는 Hackman and Oldham(1976)의 직무특성이론에서 말하는 직무특성이 행위의도변수인 이직의도를 설명하기에 부적합하다는 것을 나타내었다. 이것은 직무가 이직의 핵심적 특성을 갖는다 해도 이직의도에 영향을 주는 다른 관련요인과 조화를 이루지 못한다면 큰 효과를 기대하기 어려울 것을 시사한다.

본 연구에서 일반적 특성과 직무관련 변수인 직무특성, 직무만족, 직무스트레스, 조직몰입을 함께 고려하여 단계적 회귀분석 결과 이직의도를 유의하게 예측하는 인자는 조직몰입, 직무스트레스, 직무만족, 직무특성, 밤근무 횟수가 통계적으로 유의한 변수로 나타났으며, 이직의도정도에 미치는 설명력은 39%로 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스가 35%의 설명력을 나타낸 김가은(2004)의 연구결과보다 높았다. 이직의도 변인을 가장 잘 예측하는 인자는 조직몰입으로 나타나 이는 김미란(2007), 윤미숙(2001), 윤정아와 이해정(2007), 정정희 등(2008)의 연구결과와 일치하여 간호사 조직몰입에 대한 개념이 대학병원이나 종합병원에 근무하는 간호사에게만 적용되는 것이 아니라 중소병원 간호사에게 더욱 절실히 요구되는 개념으로 해석된다. 이처럼 중소병원 간호사의 조직몰입을 향상시키는 전략개발이 중소병원 간호사의 이직의도를 감소시키는데 가장 효과적일 수 있음을 나타낸다. 특히 낮은 조직몰입은 간호사 이직행위와 높은 직접적 상관성이 있는 것으로 보고되며(Wargner & Huber, 2003), McNeese-Smith(2001)은 간호사 부족현상의 가장 적절한 대안으로 조직몰입 상승을 유도해야 한다고 주장하였다. 중소병원 간호사 이직의도를 감소시키기 위해 간호 관리자들은 조직몰입 상승을 위한 방안을 끊임없이 모색해야 할 것으로 사료된다.

이직의도 예측인자로 일반적 특성 중 밤 근무 횟수가 유의한 변수로 나타났다. 이는 윤미숙(2001)의 연구결과 밤 근무를 하는 있는 집단이 이직의도 점수가 높았고, 이해정과 황선경(2002)의 연구에서 밤 근무 유무가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타나 이 결과를 지지한다. 반면 근무시간이 주요 이직요인으로 제기되지 않고 있다는 미국의 연구결과(Rosemary & Mary, 1989)와는 차이가 있는 것으로 미국의 경우에는 다양한 근무시간대의 활용으로 근무 교대 자에 대한 선택의 기회와 충분한 보상이 주어지고 있기 때문으로 볼 수 있다. 그러므로 우리나라에서도 우리 실정을 고려하여 이직의 주요원인이 되는 밤 근무에 대한 다각적이며 획기적인 제도적 장치를 검토해야 할 필요가 있고, 간호 관리자는 밤 근무를 선택적으로 할 수 있도록 하는 관리중재의 적용이 필요하리라 사료된다.

이와 같이 본 연구결과에서 제시된 이론적 틀은 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인을 직무특성, 직무만족, 직무스트레스, 조직몰입, 밤 근무 횟수 측면에서 규명해주고 있다. 그러므로 지방 중소병원 간호사의 이직으로 인한 문제를 사전에 예방하고 관리하는 프로그램을 마련할 때 본 연구에서 확인된 예측요인은 이론적 근거로 활용될 수 있을 것이다. 그래서 이들 예측요인들을 적절히 통제하고 효율적으로 관리하는 중재방안이 모색되면 본 연구결과는 중소병원 간호사의 이직을 사전에 예방하고 관리하는데 기여하게



될 것이다.

## 결론 및 제언

본 연구는 일 지역 지방중소병원간호사의 이직의도와 관련 요인에 대한 분석을 통해 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인을 규명하기 위해 수행되었다. 연구대상은 편의 추출된 간호사 192명으로 자료수집 기간은 2007년 8월 10일부터 9월 10일까지 실시되었다. 수집된 자료는 SPSS 14.0 program을 이용하여 기술적 통계와 변수들 간의 차이, 상관관계를 분석하였으며, 다중회귀분석으로 변수들 간의 인과관계를 분석하였다. 본 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

- 대상자의 평균 직무특성은 2.90점, 평균 직무만족 점수는 3.00점, 평균 조직몰입 점수는 3.00, 평균 직무스트레스 점수는 2.42점, 평균 이직의도 점수는 3.08점으로 나타났다.
  - 대상자의 일반적 특성에서 급여수준에 따라 직무특성의 차이가 통계적으로 유의하였고, 연령, 종교, 근무형태, 급여수준, 이직경험에 따라 직무만족의 차이가 통계적으로 유의하였으며, 연령, 결혼상태, 종교, 임상경력, 근무형태, 밤 근무횟수, 급여수준, 이직경험에 따라 조직몰입의 차이가 유의하였고, 연령, 결혼상태, 임상경력, 근무형태, 밤 근무횟수에 따라 이직의도의 차이가 통계적으로 유의하였다.
  - 대상자의 이직의도는 직무스트레스와 양의 상관관계를 보였고 직무만족, 조직몰입과는 음의 상관관계를 보였다. 이직의도와 직무특성과의 관계는 유의하지 않았다.
  - 이직의도의 관련요인 중 조직몰입과 직무만족은 음의 인과적 관계를, 직무스트레스와 직무특성과 밤 근무횟수는 양의 인과적 관계를 나타내는 인과적 요인으로 확인되었다.
- 이상의 연구결과에서 제시된 이론적 틀은 지방 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인을 규명해주고 있으므로, 중소병원 간호사의 이직의도를 최소화하여 병원행정 및 간호생산성을 향상시키기며 병원 조직 내에서 간호 기여도를 높이는 데 기여할 수 있을 것으로 기대한다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 한다.

- 본 연구에서 다루어지지 않은 변인들이 포함된 추후 연구가 지속적으로 이루어져서 중소병원간호사의 이직의도와 관련된 변인들을 다차원적인 관점에서 다각적으로 규명하여야 하겠다.
- 다양한 지역에서 무작위 추출법을 활용한 반복연구를 제안한다.
- 본 연구에서 확인된 예측인자를 중심으로 한 간호 관리 중재프로그램의 적용과 효과검증을 제안한다.

## 참고문헌

- 간호사 없어 병동축소, 폐쇄. (2007. 9. 3.). *병원신문*.
- 김가은 (2004). *간호사의 이직의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구*. 고려대학교 보건대학원 석사학위논문, 서울.
- 김계정 (1986). *이직결정과정모형에 대한 실증적 연구*. 고려대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 김미란 (2007). *간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향*. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 김영란 (2007). *암환자를 간호하는 간호사의 이직의도에 관한 연구*. 전남대학교 대학원 석사학위논문, 광주.
- 김영미 (1994). *임상간호사의 이직의도 및 이직에 관한 연구*. 서울대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 박옥분 (2007). *병원 간호사의 직무특성 및 조직몰입과 이직의도와의 관계*. 서울대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 박현숙 (2002). *간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계*. 연세대학교 대학원 석사학위논문, 서울.
- 서연숙 (2007). *간호사의 직무몰입과 이직의도*. 창원대학교 행정대학원 석사학위논문, 창원.
- 어금숙, 허혜경, 김기경, 조용자, 김은희, 김순자 (2004). 병원 간호사의 직무특성 및 직무만족과 이직의도와의 관계. *임상간호연구*, 9(2), 81-92.
- 윤미숙 (2001). *간호사의 이직의도와 관련요인*. 조선대학교 환경보건대학원 석사학위논문, 광주.
- 윤정아, 이해정 (2007). 간호조직의 내부마케팅, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도 간의 관계. *간호행정학회지*, 13(3), 293-301.
- 이상금 (2008). *중소병원간호사의 이직의도 예측*. 경북대학교 대학원 석사학위논문, 대구.
- 이해정, 황선경 (2002). 간호사의 이직의도 판별예측인자. *간호행정학회지*, 8(3), 381-391.
- 이희영 (2002). 직무특성과 이직의도간의 관계에 대한 중업원 태도의 매개작용. *인사관리연구*, 26(2), 235-254.
- 장영애 (2000). *중소병원의 조직구성과 환자의 만족도에 관한 연구*. 계명대학교 대학원 석사학위논문, 대구.
- 정정희, 김지수, 김경희 (2008). 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인. *간호행정학회지*, 14(1), 35-44.
- 최정희 (1999). *간호사의 업무스트레스 수준과 대처방식에 대한 연구*. 인하대학교 대학원 석사학위논문, 인천.
- Arden, J. B. (2002). *Surviving job stress: How to overcome workday pressures*. New Jersey : The Career Press.
- Cavanagh, S. J. (1992). Job satisfaction of nursing staff working in hospitals. *J Adv Nurs*, 17, 704-711.
- Coomber, B., & Barriball K. L. (2007). Impact of job

- satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses. *Int J Nurs Stud*, 44(2), 297-314.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Iverson, R. D. (1992). *Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the price and mueller model*. Unpublished doctoral dissertation. University of Iowa, Iowa.
- Lawler, E. E. (1983). *Satisfaction and behavior*. New York: McGraw Hill.
- Locke, E. A. (1976). "The nature and cause of job satisfaction." in *handbook of industrial and organization psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company. 111-140.
- McNeese-Smith, D. K. (2001). A nursing shortage: Building organizational commitment among nurses. *J Health Manage*, 46(3), 173-186.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organization commitment. *J Vocat Behav*, 14, 224-247.
- Rosemary, D., & Mary, J. F. (1989). Analysis of the market drive nursing shortage. *Nurs & Health Care*, 10(4), 183-187.
- Sims, H. P., Szilagy, A. D., & Keller, R. I. (1976). The measurement of job characteristics. *J Acad Manage*, 19, 195-212.
- Wargner, C. M., & Huber, D. L. (2003). Catastrophe and nursing turnover: Nonlinear models. *J Nurs Adm*, 33(9), 486-492.

## Predictive Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small and Medium-Sized Hospitals in Daegu City

Yoo, Seong Ja<sup>1)</sup> · Choi, Yeon Hee<sup>2)</sup>

1) Chief of Nursing Department, Daedong Psychiatric Hospital  
2) Professor, College of Nursing, Kyungpook National University

**Purpose:** This study was to identify the factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals. **Method:** The participants in this descriptive survey on causal relations were 192 nurses who were working at small and medium-sized hospitals in Daegu city. The data were collected by self-reporting questionnaires and analysed by the SPSS Win 14.0 program using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients and stepwise multiple regression. **Result:** The mean for job characteristics scores were 2.90, the job satisfaction scores were 3.00, the organizational commitment scores were 3.00, job stress scores were 2.42, the turnover intentions scores were 3.08. Turnover intention according to general features were shown as following; age, marital status, clinical career, work schedule type, frequency of night duty. The relationship between turnover intention and job stress had positive correlation. But the relationship between turnover and other factors that job satisfaction, organizational commitment had negative correlation. The causal factors of turnover intention were organizational commitment, job satisfaction, job stress, and job characteristics, frequency of night duty.  $R^2=.39$ . The organizational commitment were the highest significant predictors of turnover intention. **Conclusions:** The findings of study suggest that broad intention program should be provided to prevent problems of turnover.

**Key words :** Personnel turnover, Job satisfaction, Personnel loyalty, Stress, Job characteristics

• Address reprint requests to : Yoo, Seong Ja  
Chief of Nursing Department, Daedong Psychiatric Hospital  
640-1 Hyomok-dong, Dong-Gu, Daegu 701-846, Korea  
Tel: 82-53-663-1500 Fax: 82-53-663-1555 E-mail: ella39@hanmail.net