

주요용어 : 근무지 이동, 직무 스트레스, 이직의도

## 종합병원 일반 간호사의 근무지 이동과 관련된 직무 스트레스 및 이직의도\*

권덕화\*\*, 고효정\*\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

효과적인 인력관리는 생산성을 향상시키고 동시에 업무의 효율성과 직무 만족을 높일 수 있다. 각 병원은 병원 규모와 설립 유형, 조직특성, 간호부의 방침에 따라 운영형태가 일률적이지는 않으나 인력관리를 하고 있으며(Kim, 2000), 근무지 이동은 종합병원 간호부서에서 실시하는 인력관리 방법 중 하나이다.

근무지 이동은 다양한 근무지로부터의 기술과 지식의 습득을 통해 간호사의 전문적 능력을 향상시키고, 이동의 태도 변화를 유도하고 간호사의 성취동기를 향상시켜 의욕을 증진시키며 조직의 활성화를 촉구하는 기회가 되기도 한다(Kim, 1991). 반면에 이동 자체를 변화로 보아 그 자체를 원하지 않는 경향이 있고 관리자가 이동을 징계의 수단으로 사용하거나 이동자 스스로 이동을 통하여 자신이 불이익을 보았다는 생각을 갖는 경우도 있어 새 근무지에 적응하는 과정에서 일시적으로 업무의 효율성이 떨어지는 경향을 보인다고 지적되고 있다(Kim, 1995). 만족하지 않은 근무지 이동은 스트레스를 유발시키며 좌절이나 근무의욕의 저하를 초래하여 간호업무 수행을 저해하고 질적인 간호 제공을 어렵게 하는 요인이 될 수 있다는 보고가 있다(Lee, 1994). 특히 근무지 이동이 간호사의 개인적인 희망에 부응하지 않을 때 간호사들에게 있어 중요한 스트레스 요인이 될 수 있다. 따라서 효과적인 간호인력 관리를 위해서는 간호사들의 근무지 이동과 관련된 스트레스를 파악할 필요가 있다.

심각한 스트레스를 경험하는 간호사는 부정적인 자아개념

및 직업적 태도를 갖게 되고 환자 간호에 무관심해져서 실수를 저지를 수 있으며, 자기직업과 환경에 대하여 불만족을 갖게 되어 결국에는 이직을 하게 된다(Cho, 1997).

간호사의 높은 이직률은 간호관리자들이 해결해야 할 가장 중요하면서도 만성적인 문제 중 하나이다(William, 1990). 이직은 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 주며(Curry, Wakefield, Price, Muller & McCloskey, 1985), 막대한 재정적 손실과 동료의 사기저하를 가져와 결과적으로 조직의 목표 달성에 차질을 초래하기 때문이다(Brief, 1976).

많은 연구자들은 이직의 원인을 규명하기 위한 이직과 그 선행 변수의 분석에서 이직의 이유로 이직의도를 제시하였다. 이직의도가 이직을 완전히 예측할 수는 없지만, 간호사의 이직의도는 이직의 중요한 전조 증후로 확인되고 있다(Prescott, 1986). 국내의 연구에서도 이직하고자 하는 의지가 이직 행동과 유의한 관계를 갖고 있음이 밝혀졌다(Kim & Park, 1991). 따라서 간호사 이직에 대해 간호관리자가 할 수 있는 가장 효과적인 대처방법은 이들의 이직요인을 밝혀 이에 대한 적극적인 대처를 하는 것이라고 할 수 있다(Kim, 2000).

현재까지 국·내외에서 이루어진 간호사의 근무지 이동과 관련된 연구는 근무지 이동과 관련된 직무 만족도(Kim, 1991; Kim, 1998; Lee, 1990; Lee, 1994; Lee, 1997; Na, 1995; Son, 1995)가 주를 이루고, 근무지 이동이 직무동기와 조직몰입에 미치는 영향(Yoo & Kim, 1999)이 있을 뿐 그외 근무지 이동과 관련된 연구는 매우 미비한 실정이다.

이에 본 연구자는 종합병원 일반 간호사를 대상으로 근무지 이동과 관련된 스트레스 및 이직의도를 파악함으로써 간호사의 효과적인 인사관리에 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 한다.

#### 2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 종합병원 일반 간호사의 근무지 이동과

\*계명대학교 석사학위논문

\*\*곽병원 중환자실 책임간호사

\*\*\*계명대학교 간호학부 교수

관련된 직무 스트레스 및 이직의도 정도를 파악하는 것이다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 근무지 이동 관련 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 직무 스트레스 및 이직의도 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 근무지 이동과 관련된 직무 스트레스 및 이직의도를 파악한다.
- 4) 대상자의 직무 스트레스와 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.

### 3. 용어 정의

#### 1) 근무지 이동

근무지 이동이란 현재의 직무에서 수평적인 위치에 있는 다른 직무로 옮겨가는 것을 말한다(Kim, Kim & Go, 1993). 본 연구에서는 간호사 자신의 희망에 의해서나 행정상 필요에 의해 자의적·타의적으로 실시하는 다른 근무지로의 이동을 말하며 정기이동과 수시이동을 모두 포함한다.

#### 2) 직무 스트레스

스트레스란 간호사가 근무하면서 사회적, 심리적, 생리적으로 자극받아 개인적으로 불편감과 부담을 느끼는 상태이다(Kim & Gu, 1984). 본 연구에서는 Kim과 Gu(1984)의 '간호사의 업무 스트레스 측정 도구'를 본 연구에 맞게 수정, 보완한 도구로 측정하였다.

#### 3) 이직의도

이직을 결정하는데 영향을 미치는 다양한 요인중 하나로, 현재 근무하고 있는 곳에 계속 머물러 있을 것인지 떠나려고 하는지에 관한 개인의 의지이다(Kim & Kim, 1997). 본 연구에서는 Kim과 Lee(2001)가 개발한 이직의도 도구를 사용하여 간호사가 현재 근무 중인 병원에서 그만두겠다는 자발적 의지 정도를 측정하였다.

## II. 문헌고찰

### 1. 간호사의 근무지 이동

근무지 이동은 동일한 직급에 속하는 어느 한 직위에서 다른 직위로 수평적 이동이 됨으로써 책임과 신분 그리고 기술과 보상에 있어서 현재의 직무와 대등한 직무로 옮겨지는 것

을 말한다(Kim, 1998). 엄격한 선발과정을 거쳐 채용되어 어떤 직무에 배치된 직원이라도 일정기간이 지나면 권태감, 개인상의 변화, 조직의 필요, 능력의 변화가 일어난다. 따라서 일정기간마다 직원의 성격, 능력, 근무상태, 조직의 필요를 재평가하여 이동시킬 필요가 있다(Lee, 1994).

간호사의 근무지 이동은 기술과 지식의 습득을 통해 간호사의 전문적 능력을 향상시키며 태도 변화를 유도하고, 간호사의 성취동기를 형성시켜 의욕을 증진시키며 조직의 활성화를 촉구하는 기회가 된다(Kim, 1991). 근무지 이동을 함으로써 세분화된 업무를 일정한 시간적 간격을 두고 두루 습득하게 되며 이에 따라 업무의 단조성이나 무의미성 및 일방적인 업무부담의 증대문제를 해결할 수 있다. 또한 여러 직무를 차례로 담당하여 수행함으로써 다양한 경험을 할 수 있다(Park, 1998). 그러나 근무지 이동은 축적된 경험 부족으로 전문화되지 못하는 문제를 가져오며, 새로운 근무지에 적응하지 못하는 문제로 인해 이직을 발생시키는 문제점이 있다(Kim, 1998).

근무지 이동은 간호부서의 인사관리에 대한 적절한 지침으로 체계적이고 공평성있게 시행되어야 하며, 개인의 의사를 존중하여 업무와 관련된 개인의 적성과 능력 여부를 고려한 인사 이동이 이루어져야 할 것이다. 또한 간호사 개인의 발전과 나이가 병원의 공동목표 달성에 이바지하여야 할 것으로 사료된다.

### 2. 간호사의 직무 스트레스와 이직의도

스트레스란 일반적으로 생리, 심리, 사회적 관계에서 부과되는 환경적 자극과 개인 내부에서의 요구가 자신에 의해 지각되어지는 상태로써 개인의 적응 능력을 넘어설 때 경험되는 현상으로 알려져 있다(Park, 1995). 간호사의 직무상 스트레스란 임상 간호사가 근무하면서 생리적, 심리적, 사회적으로 자극을 받아 개인적으로 불편감과 부담을 느끼는 상태를 의미한다(Kim & Gu, 1984).

간호사의 스트레스 요인을 고찰한 결과, 업무량 과중(Clara & Elaine, 1970; Gu & Kim, 1985; Ji, 1987), 간호업무 수행시 실수하였을 때(Park, 1997), 환자, 환자가족, 간호요원 및 타 분야 의료요원과 갈등, 의사소통의 부족(Bae & Suh, 1989; Choi, 1987; Gu & Kim, 1985; Kim, 1982; Preston, 1981), 복잡한 기계로 인한 소음과 근무지에 너무 많은 병원 직원의 출입(Gardner, 1980), 이론과 실제간의 차이, 자신의 역할 모호성, 자신의 역할 및 전문 가치 기준과의 갈등(Kim, 1982), 불만스러운 승진, 봉급(Huekabay, 1979) 등 많은 스트레스 요인들이 보고되었다.

간호사의 직무상 스트레스는 필연적이며, 어느 정도의 스트레스는 간호사의 역할 수행에 도움이 되고 개인의 성장과 생산성 증가에 원동력이 된다. 하지만 스트레스가 만성적으로 누적되면 간호사는 그 스트레스를 이기지 못하여 소진되고(Hong, 1984; Lambert & Lambert, 1987; Peek, 1983; Song, 1984) 이것으로 인해 개인에게나 업무 및 조직에 부정적 영향을 미치게 되어 결국 이직을 초래한다. 여러 선행연구에서도 간호사가 경험하는 스트레스가 높을수록 근무 불만족, 소진경험, 결근율, 이직의도 및 이직률이 높으며, 동기부여나 업무수행과 환자간호의 질이 낮아진다고 하였다(Cook & Mandrillo, 1982; Gusratson, Dushene & Baker, 1992; Nicholson, 1990; Norbeck, 1985; Packard & Motowidlo, 1987; Schaefer & Moos, 1996; Williams, 1989). 따라서 간호사가 현장에서 인지하는 스트레스 요인을 명확히 파악하여 간호사의 스트레스 정도를 완화시키거나 예방하는 방법을 모색해야 할 것으로 사료된다.

최근 국내 조사 결과 임상간호사의 연간 이직률이 30% 이상인 곳이 16.7%인 것으로 밝혀졌다(Kim, 1994). 또 미국의 경우 해마다 60~70%의 이직률을 나타냄으로써 임상간호사의 절반 이상이 이직하고 있다(William, 1990). 이처럼 높은 이직률은 남아 있는 간호사의 사기저하와 업무량의 가중으로 환자 간호에 악영향을 초래하며(Cavanagh & Coffin, 1994), 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 준다(Curry, et al., 1985). 국내의 일 대학 부속병원의 간호사 이직 충당비용 분석한 Lee(1995)의 연구에서 이직으로 인한 손실이 매년 약 1억 6천만원 발생한다고 보고 하였다. 이처럼 이직은 막대한 재정적 손실을 초래하며 결과적으로 조직의 목표달성에 저해요소가 된다(Brief, 1976).

이직은 막대한 재정적 손실과 조직의 생산성과 효율성 저하, 동료직원의 사기저하, 환자간호의 양적 질적저하 등의 문제를 야기시킨다. 따라서 간호사의 이직의도를 파악함으로써 사전에 이직을 예측하고 예방하여 이직률을 저하시키는 방법을 모색해야 할 것으로 사료된다.

이상을 종합해 볼 때 간호사들의 업무수행에 큰 영향을 미치는 변화 중에 하나인 근무지 이동이 변화된 업무상황에서 정신적, 육체적 스트레스를 야기 시키며 업무수행에 영향을 미치게 되고 결국은 이직을 발생시킬 수 있다고 사료된다.

### III. 연구방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 대구, 경북지역 종합병원 일반 간호사의 근무지

이동과 관련된 스트레스 및 이직의도를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

#### 2. 연구대상

본 연구의 대상은 대구광역시와 경북지역에 소재 하는 200병상 이상의 6개 종합병원에 근무하는 일반 간호사 384명이다.

#### 3. 연구도구

종합병원 간호사들이 근무 중 지각하는 스트레스를 측정하기 위해 Kim과 Gu(1984)에 의해 개발된 도구를 지도교수와 일반 간호사 5명의 자문을 거쳐서 수정, 보완한 도구 64문항의 4점 척도로 측정하였다. 본 도구의 신뢰도는 예비조사(N=30)에서 Cronbach's  $\alpha=0.96$ 이었고, 본조사(N=384)에서는 Cronbach's  $\alpha=0.96$ 이었다. 종합병원 간호사의 이직의도를 측정하기 위해 Kim과 Lee(2001)가 개발한 이직의도 측정도구를 사용하였으며, 현재의 병원을 자발적으로 그만 두겠다고 생각하거나 이를 위한 노력 유무를 묻는 3문항의 7점척도로 구성되어 있다. 본 도구의 신뢰도는 예비조사(N=30)에서 Cronbach's  $\alpha=0.60$ 이었고, 본조사(N=384)에서는 Cronbach's  $\alpha=0.64$ 였다.

#### 4. 자료수집방법 및 절차

본 연구의 자료수집은 2001년 9월 15일부터 10월 6일까지 본 연구자가 대구광역시 소재 5개 종합병원과 경북지역 소재 1개 종합병원 간호부를 직접 방문하여, 간호 관리자에게 연구 목적을 설명하고 협조를 구한 후 이들의 도움을 받아 설문지를 배부하였다. 배부된 설문지는 대상자가 자가보고 형식으로 직접 작성하도록 하였으며 배부 1주일 후 각 간호부의 도움을 받아 수집된 설문지를 본 연구자가 수거하였다. 대상자에게 배부한 설문지는 총 420부로서 배부하여 22일 후 407부를 회수하였으며(회수율 97%), 그 중 적절하지 못한 설문지 23부를 제외한 384부(91%)를 자료분석에 사용하였다.

#### 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 10.0통계 프로그램을 이용하여 분석하였고, 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 근무지 이동 관련 특성을 알아

- 보기 위해 빈도와 백분율, 평균, 표준편차를 이용하였다.
- 2) 대상자의 직무 스트레스 및 이직의도 정도는 평균, 표준편차를 이용하였다.
  - 3) 대상자의 근무지 이동과 관련된 특성에 따른 직무 스트레스 및 이직의도 차이를 알아보기 위해 t-test와 ANOVA를 이용하였고, 사후검증을 위해 Tukey's post hoc contrast를 이용하였다.
  - 4) 대상자의 직무 스트레스 요인과 이직의도 간의 상관관계를 구하기 위해 Pearson's correlation coefficient를 이용하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성에서 연령은 26세~30세가 37.5%로 가장 많았고, 평균 연령은 28.5세였다. 미혼이 58.3%로 나타났고, 종교는 무교 및 기타인 경우가 33.5%로 가장 많았다. 최종 학력은 74.0%가 3년제 전문대학 출신으로 나타났다. 가정의 월수입은 301만원~400만원인 경우가 29.4%로 가장 높았고, 가정 월수입 평균은 325만 7천 원이었다. 근무 계획에 대해서는 '조건이 좋다면 계속하겠다'가 47.8%로 가장 높게 나타났다. 근무병원이 2차의료기관인 경우가 59.4%였으며, 현 근무병동

이 내과, 외과인 경우가 각각 29.4%, 28.1%로 나타났다. 현 근무지에서의 경력은 1개월에서 21년까지 분포되었으며, 평균 3.2년으로 나타났다. 임상 경력은 평균 6.6년으로 나타났다.

2. 근무지 이동 관련 특성

대상자들의 근무지 이동 관련 특성을 살펴보면 <Table 1>과 같다. 대상자의 71.1%가 근무지 이동 경험이 있는 것으로 나타났다. 대상자의 근무지 이동 경험 횟수는 최저 1회에서 최고 10회까지로 나타났으며, 근무지 이동 평균 횟수는 2.2회로 나타났다. 정기적인 근무지 이동의 필요성 유무에서는 '유'라는 응답이 78.6%로 높았으며, 정기적인 근무지 이동 희망 기간에 대해서는 3~5년 정도가 60.4%로 가장 높았다. 현 근무지 이동 시 사전 예고 유무에서는 '유'라고 대답한 경우가 60.3%로 나타났으며, 사전 예고 받은 기간은 7일 이하가 52.6%로 가장 많았고 평균 11.5일로 나타났다. 그러나 대상자들이 희망하는 근무지 이동 사전예고 기간은 30일 이상이 46.3%로 가장 높게 나타났다. 현 근무지로의 이동을 희망했는가에 대해서는 '아니오'가 69.1%로 나타났으며, 현 근무지의 이동이 타의인 경우가 84.2%로 자신의 의도와는 상관없이 이동되는 경우가 많았다. 현 근무지에 74.9%가 만족하는 것으로 나타났으며, 60.2%가 타 근무지로의 이동을 원하지 않는다고 응답했다.

<Table 1> Characteristics related to transfer of duty post (N=384)

Characteristics	Items	Frequency	%	Mean(S.D)
Transfer experience	Yes	270	71.1	
	No	110	28.9	
The number of experience transfer	1	114	42.2	
	2~3	111	41.1	
	4~5	33	12.2	
	more than 6	12	4.4	
				2.2(1.54)
Want the periodical transfer	Yes	298	78.6	
	No	81	21.4	
Profer period for periodical transfer	1~2yrs	3	1.0	
	2~3yrs	88	28.3	
	3~5yrs	188	60.4	
	more than 5yrs	32	10.3	
An advance notice when transfer to current duty post	Yes	167	60.3	
	No	110	39.7	

〈Table 1〉 Characteristics related to transfer of duty post(계속)

(N=384)

Characteristics	Items	Frequency	%	Mean(S.D)
Period of the an advance notice when transfer to current duty post(day)	less than 7	88	52.6	11.5(10.2)
	8~14	29	17.4	
	15~21	33	19.8	
	more than 30	17	10.2	
Want the period of advance notice(day)	less than 7	49	13.1	21.0(9.95)
	8~14	71	19.0	
	15~21	81	21.7	
	more than 30	173	46.3	
Wanted the transfer to current duty post	Yes	84	30.9	
	No	188	69.1	
Volunteer the current duty post	voluntarily	43	15.8	
	involuntarily	230	84.2	
Satisfaction of current duty post	Yes	283	74.9	
	No	95	25.1	
Want the transfer from current duty post	Yes	151	39.8	
	No	228	60.2	

〈Table 2〉 Analysis of variance for job stress related to transfer of duty post

(N=384)

Characteristics	Items	Job stress				
		Mean	S.D	t/F	p	Tukey
Satisfaction of current duty post	Yes	2.62	.37	-2.06	0.04*	
	No	2.71	.35			

### 3. 대상자의 직무 스트레스 및 이직의도

대상자의 직무 스트레스 및 이직의도를 살펴 본 결과 대상자의 전체 직무 스트레스 점수는 평균평점 2.64점으로 비교적 높게 나타났다. 직무 스트레스 정도가 가장 높게 나타난 요인은 '의사와의 대인관계 갈등'으로 평균평점 2.83점이었으며, 그 다음으로 '업무의 책임' 2.82점, '부적절한 보상' 2.77점, '밤근무' 2.75점, '부적절한 대우' 2.74점, '업무량 과중' 2.69점, '상사와의 불만스런 관계' 2.66점, '대인관계의 문제' 2.62점, '익숙지 않은 상황' 2.61점, '의료의 한계에 대한 심리적 부담' 2.59점, '전문직으로서의 역할 갈등' 2.57점, '의사와의 업무상 갈등' 2.54점, '부하직원과의 불만스런 관계' 2.49점 '병동의 부적절한 물리적 환경' 2.49점으로 나타났으며, 그 중 직무 스트레스 정도가 가장 낮게 나타난 요인은 '전문지식과 기술 부족'으로 평균평점 2.35

점이었다. 대상자의 문항별 이직의도를 알아 본 결과 대상자의 전체 이직의도 평균평점은 4.44점으로 비교적 높게 나타났다.

### 4. 대상자의 근무지 이동과 관련된 직무 스트레스 및 이직의도

대상자의 근무지 이동과 관련된 직무 스트레스 차이를 살펴 보면 <Table 2>와 같다. 현 근무지에 대해 만족하지 않는 경우가 만족하는 경우보다 더 높은 직무 스트레스를 보였으며, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $t=-2.06, p=.04$ ).

대상자의 근무지 이동과 관련된 이직의도 차이를 보면 <Table 3>과 같다. 현 근무지 이동시 사전예고 기간의 경우 '7일 이하'에서 가장 높은 이직의도를 보였으며, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $F=3.55, p=.02$ ). 이를 좀 더 구체적으로

〈Table 3〉 Analysis of variance for turnover intention related to transfer of duty post

(N=384)

Characteristics	Items	Turnover intention				
		Mean	S.D	t/F	p	Tukey
Period of the an advance notice when transfer to current duty post (day)	① less than 7	4.63	1.15	3.55	0.02*	①>②
	② 8~14	3.80	1.20			
	③ 15~21	4.30	1.27			
	④ more than 30	4.20	.49			
Satisfaction of current duty post	Yes	4.35	1.18	-2.45	0.02*	
	No	4.70	1.19			
Want the transfer from current duty post	Yes	4.72	1.12	3.68	0.00**	
	No	4.27	1.20			

확인하기 위해서 Tukey 검증을 실시한 결과, 근무지 이동 사전예고 기간이 '7일 이하'인 경우가 '8~14일'인 경우보다 더 높은 이직의도를 보였다. 현 근무지에 대해 만족하지 않는 경우가 만족하는 경우보다 더 높은 이직의도를 보였으며, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $t=-2.45, p=.02$ ). 또한 현 근무지에서 이동되기를 희망하는 경우가 희망하지 않는 군보다 더 높은 이직의도를 보였으며, 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $t=3.68, p=.00$ ).

##### 5. 대상자의 직무 스트레스와 이직의도 간의 상관관계

대상자의 직무 스트레스와 이직의도 간의 상관관계를 살펴 보면 <Table 4>와 같다. 대상자의 직무 스트레스와 이직의도 간에는 유의한 정적 상관관계( $r=.183, p=.000$ )가 있었다. 즉, 직무 스트레스가 증가할수록 이직의도도 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 대상자의 직무 스트레스를 요인별로 나누어 이직의도와 상관관계를 보았을 때 '업무량 과중'( $r=.182, p=.000$ ), '전문직으로서의 역할 갈등'( $r=.164, p=.000$ ), '의사와의 대인관계 갈등'( $r=.128, p=.013$ ), '의사와의 업무상 갈등'( $r=.101, p=.050$ ), '부적절한 대우'( $r=.124, p=.016$ ), '상사와의 불만스런 관계'( $r=.195, p=.000$ ), '부적절한 보상'( $r=.298, p=.000$ ), '업무 외 책임'( $r=.140, p=.006$ ), '밤 근무'( $r=.114, p=.026$ )의 9개의 요인이 통계적으로 이직의도와 유의하며, 약한 정적 상관관계를 보이고 있다.

##### V. 논 의

본 연구의 대상자들은 정기적 근무지 이동은 필요하다고 응

〈Table 4〉 Pearson's correlation coefficients between job stress and turnover intention

Job stress factors	Turnover intention
Work overload	$r=.182(.000)$
Role conflict an a profession	$r=.164(.000)$
Conflict in nurse-doctor relationship	$r=.128(.013)$
Work conflict with doctors	$r=.101(.050)$
Poor treatment	$r=.124(.016)$
Unsatisfactory relationship with supervisor	$r=.195(.000)$
Low reward	$r=.298(.000)$
Responsibility for extra affairs	$r=.140(.006)$
Night duty	$r=.114(.026)$
Total	$r=.183(.000)$

답하였으나 자신의 근무지 이동에 대해서는 소극적인 경향을 보였다. 이는 Kim(1990), Kim(1991)과 Lee(1986)의 연구결과에서도 유사하게 나타났으며, 이러한 상반된 결과는 현 근무지에 대한 만족이나 불만족에 상관없이 이동자체를 변화로 받아들이 두렵게 생각하기 때문에 이동하는 것을 원하지 않고 그냥 머물러 있으려는 경향으로 해석된다.

대상자의 근무지 이동은 타의에 의한 이동이 많았으며, Kim(2001), Na(1995)와 Son(1995)의 연구에서도 유사한 결과 나타났다. 이것은 일방적 지시에 의한 이동이 더 많고, 개인의 의사보다는 조직의 요구가 우선하여 근무지 이동이 이루어지고 있는 것으로 보여진다. 본 연구의 결과에서 '타의에 의한 이동 군'과 '현 근무지로의 이동을 희망하지 않은 군'이 매우 높

은 비율을 차지하고 있으나 대상자의 과반수 이상이 현 근무지에 대해 만족한다고 응답하였다. 이에 본 연구자는 타의로 근무지 이동을 한 대상자를 면담하였으며, 그 결과 타의에 의한 이동, 원하지 않는 근무지로의 이동이 사기저하의 부정적인 면도 있지만 오히려 자신의 새로운 적성 발견과 알지 못했던 스스로의 능력을 자각할 수 있는 기회가 되었다고 하였다. 이는 근무지 이동을 자의나 타의로 하더라도 만족도에는 차이를 보이지 않는다고 한 Oh(2000)와 Son(1995)의 연구와 같은 결과이다. 이러한 경향은 인사관리의 변수로써 간호관리자들 뿐만 아니라 일반 간호사들도 참고하여 근무지 이동 변화를 기꺼이 받아들일 수 있고 수용하며 적용할 수 있는 인사이동의 풍토조성이 필요할 것으로 사료된다.

대상자가 현 근무지에 만족할 때 직무스트레스가 낮아진다고 하였으며 이러한 결과는 여러 연구(Kim, 1997; Park, 1995; Song, 1984)에서 보도된 결과와 같은 것으로 직무에 만족하는 경우일수록 역할이나 직무 스트레스가 낮아진다는 것을 확인할 수 있었다.

연구결과 현 근무지 이동 사전예고 기간이 짧은 군일수록 이직의도가 높은 것으로 나타났으며, 선행 연구(Oh, 2000; Son, 1995)에서도 유사하게 나타났다. 또한 타 근무지로의 이동을 희망하는 경우에도 이직의도가 높게 나타났다. 이러한 결과는 간호사가 원하는 근무지 이동 전 사전예고 기간과 행정상 시행되는 사전예고 기간에는 상당한 차이가 있는 것으로 보여진다. 이것은 근무지 이동시 개인의 사정이나 적성을 고려하지 않고 급작스럽게 이루어지는 것으로 해석할 수 있다. 짧은 근무지 이동 전 사전예고는 간호사에게 있어서 빠른 변화에 대한 스트레스를 야기 시킬 뿐만 아니라 이동 근무지에 있어서도 업무의 혼란을 가져올 수 있다. 그러므로 일관성 있는 사전예고의 기준설정과 예고기간의 적절성에 대하여 검토가 이루어져야 할 것이다. 간호 관리자들은 근무지 이동을 하기전 대상자가 충분히 정신적으로 준비할 수 있는 시간적 여유를 주는 것이 바람직하며, 근무지 이동을 원하는 이유와 원인을 파악하고 중재한다면 이직의도를 낮출 수 있을 것으로 사료된다.

현 근무지에 만족을 하지 않는 군에서 이직의도가 높다고 나타났으며, 이는 간호사를 대상으로 한 Kim(1996)과 Moon(1986)의 연구에서 근무지에 만족하는 경우와 이직의도 간에 역 상관관계가 있다고 보고하여 본 연구의 결과와 일치한다. 또 타 근무지로의 이동을 희망하는 군일수록 이직의도가 높게 나타났으며 이 결과는 이동 자체를 변화로 받아들여 두렵게 생각하기 때문에 이동 자체를 원하지 않고 그대로 머물러 있고자 하는 경향으로 보여진다. 그러므로 간호 관리자들은

‘현 근무지에서 이동을 희망하는 군’과 ‘불만족 군’을 대상으로 원인을 파악하고 중재한다면 이직의도를 낮추는데 큰 기여를 할 것으로 사료된다.

연구결과 대상자의 직무 스트레스가 증가할수록 이직의도가 유의하게 증가하는 것으로 나타났으며 이러한 결과는 Bedeian & Armenakis(1981), Goodell & Coeling(1994), Gray-Toft & Anderson(1985) 및 Lee(1995)의 연구 결과와 일치하는 것이다. 이것은 사람들이 더 좋은 조건의 직무 환경을 찾아 스트레스가 있는 직무 환경을 떠난다는 것을 암시한다. 간호 행정가들은 유능한 간호인력을 확보하기 위해 보다 적극적인 자세로 스트레스 요인과 이직의 선행변수인 이직의도를 파악하고 이를 조절할 수 있도록 대책을 마련해야 할 것으로 사료된다.

본 연구에서 간호사의 근무지 이동 특성 중 많은 부분이 직무 스트레스 및 이직의도에 유의한 상관성이 나타나지 않은 것은 대상 선정을 근무지 이동 여부와는 관계없이 종합병원 일반 간호사 전체를 대상으로 하였기에 근무지 이동으로 인한 직무스트레스 및 이직의도의 상관성에 영향을 미친 것으로 보인다. 앞으로 근무지 이동을 한 군과 근무지 이동을 하지 않은 군을 대상으로 한 비교연구가 이루어져야 할 것으로 사료된다.

본 연구의 결과를 통해 근무지 이동이 직무 스트레스와 이직의도에 부정적인 영향을 미치기는 하나 원하지 않은 근무지로의 이동이라 하더라도 자신의 새로운 적성과 능력을 발견할 수 있는 기회가 될 수도 있다는 것을 알게 되었으며 이는 간호 관리자들이 효과적인 인사관리를 할 수 있는 기초자료를 제시하는데 도움이 되었다고 할 수 있다. 향후 간호사의 큰 관심사 중의 하나인 근무지 이동에 대한 보다 적절한 대안을 제시하기 위해서는 근무지 이동에 따른 직무 스트레스와 이직의도 정도를 비교하는 연구가 이루어져야 할 것이며, 구체적인 근무지 이동에 대한 다양한 의견 수집이 요구되나 이는 양적연구로는 한계가 있으므로 심층면담을 통한 질적연구의 필요성이 있다고 사료된다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 종합병원 일반 간호사의 근무지 이동과 관련된 직무 스트레스 및 이직의도를 파악하고, 이들간의 관계를 확인하여 병원 간호부의 효과적인 인사이동의 기준 마련에 도움이 되는 기초 자료를 제공하기 위해 시도되었다. 연구대상은 대구 광역시와 경북지역에 소재 하는 200병상 이상의 6개 종합병원에 근무하는 일반 간호사로서, 최종적으로 384명의 응답이 분

석에 이용되었다. 사용된 연구도구로는 직무 스트레스 측정도구와 이직의도 측정도구가 있었으며, 이들의 신뢰도 계수는 각각 Chronbach  $\alpha=0.96$ , Chronbach  $\alpha=0.64$ 이었다. 자료분석은 SPSS Win 10.0 프로그램을 이용하여 서술통계, t-test, ANOVA, Tukey's post hoc contrast 및 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다

1. 대상자의 직무 스트레스는 평균평점 2.64점, 이직의도는 4.44점으로 나타났다.
2. 대상자의 근무지 이동 관련 특성 중에서는 현 근무지에 만족하지 않는 군일수록( $t=-2.06$ ,  $p=0.04$ ) 직무 스트레스 정도가 높게 나타났다.
3. 대상자의 근무지 이동 관련 특성 중에서는 현 근무지 이동시 사전예고 기간이 '7일 이하' 군일수록( $F=3.55$ ,  $p=0.02$ ), 현 근무지에 만족하지 않는 군일수록( $t=-2.45$ ,  $p=0.02$ ), 타 근무지로의 이동을 희망하는 군일수록( $t=3.68$ ,  $p=0.00$ ) 이직의도가 높게 나타났다.
4. 대상자의 직무 스트레스 요인과 이직의도 간에는 유의한 정적 상관관계를 나타내었다( $r=.183$ ,  $p=.000$ ).

결론적으로 현 근무지에 만족하지 않는 경우 직무 스트레스와 이직의도가 높으며, 사전예고 기간이 짧고 타 근무지로의 이동을 희망하는 경우 이직의도가 높은 것을 알 수 있다. 그러므로 근무지 이동과 관련된 현 근무지 불만족의 요인 파악, 적절하고 타당성 있는 사전예고 기간 설정, 이동을 희망하는 군의 적절한 중재, 관리가 필요할 것으로 사료된다.

이상과 같은 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 근무지 이동 간호사를 대상으로 심층 면담을 이용한 질적연구를 시행하여 간호사들의 다양한 근무지 이동 견해를 상세히 파악할 필요가 있다.
2. 체계적이고 계획성 있으며, 간호사들의 사기를 높일 수 있는 근무지 이동이 시행될 수 있도록 이동 시기, 방법 및 기간 등에 대한 반복연구가 필요하다.

## 참 고 문 헌

- Brief, A. P. (1976). Turnover among hospital nurses: a suggested model. *J Nurs Adm*, 55-57.
- Cho, K. S. (1997). *A study on relationship of perceived stress, ways of coping, social support, stress symptoms of nurses*. Unpublished master's thesis, The Korea University, Seoul.
- Curry, Wakefield, Price, Muller & McCloskey(1985). Determinants of turnover among nursing department employees. *Res Nurs Health*, 397-411.
- Goodell, T. T. & Coeling, H. (1994). Outcomes of nurses' job satisfaction. *J Nurs Adm*, 24(11), 36-41.
- Gray-Toft, P. & Anderson, J. G. (1985). Organizational stress in the hospital; development of a model for diagnosis and prediction. *Health Services Research*, 19(6), 753-773.
- Kim, K. H. (1991). *A study on the clinical nurses attitude on changing their posts*. Unpublished master's thesis, The Kyung Hee University, Seoul.
- Kim, C. J. & Park, J. W. (1991). Factors influencing the decisions of nurses to resign. *J Korean Acad Nurs*, 21(3), 383-395.
- Kim, E. H. (1995). *The study of job related stress among hospital nurse*. Unpublished master's thesis, The Ewha Womens University, Seoul.
- Kim, H. O. & Lee, B. S. (2001). The influence of nursing organizational commitment and job satisfaction on intention of resignation of clinical nurses. *JKANA*, 7(1), 85-95.
- Kim, J. S., Kim, Y. H. & Go, S. J. (1993). *Personnel Management of Hospital*. Seoul : Sumunsa.
- Kim, M. J. & Gu, M. O. (1984). The development of the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital. *J Korean Acad Nurs*, 14(2), 28-37.
- Kim, M. O. (2000). *A study on the relation between personnel changes and the duty-satisfaction level*. Unpublished master's thesis, The Chung Buk National University, CheongJu.
- Kim, M. Y. (1995). *A study of factors influencing turnover solutions in hospitals nurses*. Unpublished master's thesis, The Ewha Womens University, Seoul.
- Kim, S. D. (1998). *Job transfer and job satisfaction of general hospital nurses*. Unpublished master's thesis, The Soonchunhyang University, Asan.
- Kim, S. I. & Kim, J. A. (1997). *A study on nursing unit*



- culture, deficiency on nursing performance, job satisfaction and turnover intention. *JKANA*, 3(2), 17-40.
- Lee, E. H. (1990). *A case study on the job transfer of staff nurses working for K university hospital*. Unpublished master's thesis, The Kyung Hee University, Seoul.
- Lee, H. J. (1995). *An analysis of nurse turnover cost in a university hospital*. Unpublished master's thesis, The Yonsei University, Seoul.
- Lee, H. S. (1997). *Comparative study of duty satisfaction according to the change of the serving department of the nurse*. Unpublished master's thesis, The Kyung Hee University, Seoul.
- Lee, I. S. (1996). *A study of job satisfaction, job stress and level of stress symptom among nurses in some private general hospitals*. Unpublished master's thesis, The Chungnam National University, Taejon.
- Lee, J. J. (1994). *With transferring to nursing unit in the general hospital(focused on the five general hospitals in Kwangju City area)*. Unpublished master's thesis, The Chonnam National University, Kwangju.
- Lee, S. M. (1995). The effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction and turnover intention. *J Korean Acad Nurs*, 9(4), 790-850.
- Moon, S. A. (1986). *A study of correlation on the job satisfaction and turnover intention of hospital nurses*. Unpublished master's thesis, The Kyung Hee University, Seoul.
- Na, M. S. (1995). *A study on the relationship between the transfer of assignment and the job satisfaction among nurses*. Unpublished master's thesis, The Sookmyung Women's University, Seoul.
- Oh, M. S. (2000). *A study on the attitude on the transfer of duty post and job satisfaction of nurses in university hospitals*. Unpublished master's thesis, The Kyung Hee University, Seoul.
- Park, S. S. (1995). *A study on clinic nurse's stress, exhaustion and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, The Hanyang University, Seoul.
- Perscott, P. A. (1986). Vacancy, stability and turnover of registered nurses in hospitals. *Res Nurs Health*, 51-60.
- Son, Y. K. (1995). *The duty satisfaction and the attitude on the transfer of the duty post*. Unpublished master's thesis, The Kyung Hee University, Seoul.
- Song, M. S. (1984). *A study of correlation between role stress, burnout and work satisfaction levels among operating room nurses*. Unpublished master's thesis, The Yonsei University, Seoul.
- William, H. I. (1990). Better screening reduces turnover. *Supervision and Management*, 7(2)
- Yoo, M. S. & Kim, Y. S. (1999). A study on the relationships among inter-department rotation, job motivation and organizational commitment of nurse's. *J Korean Acad Nurs*, 5(2) 225-235.

#### -Abstract-

Key words : transfer of duty post, job stress, turnover intention

#### A Study of Job Stress and Turnover Intention related to Transfer of Duty Post of Staff Nurses in the General Hospitals

Kwon, Deok Wha\* · Koh, Hyo Jung\*\*

**Purposes** : This study was to investigate the job stress and turnover intention related to transfer of duty post of staff nurses working in general hospitals.

**Method** : The subjects of this study were 384 staff nurses working in 6 general hospitals, with more than 200 beds, in Daegu and Kungbuk province in Korea. Data were collected through questionnaires and from Sep. 15 to Oct. 6, 2001. The used tool for measuring the degree of job stress was developed by Kim and Gu(1984) and the used tool for measuring the degree of turnover intention was developed Kim and Lee(2001). The data were analyzed into frequency,

\*Charge nurse of ICU, Kwak's Hospital.

\*\*Professor, Department of Nursing, Keimyung University

percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, Tukey's post hoc contrast, Pearson's correlation coefficient according to the purpose of study by use SPSS Win 10.0 statistical program.

**Results :** The following are the results of the study: (1) Average score of the job stress, turnover intention of resignation of the subjects were 2.64 and 4.44. (2) The result of the analysis of job stress related to transfer of duty post was higher in job stress; not satisfaction of current duty post( $t=-2.06$ ,  $p=0.04$ ). (3) The result of the analysis of turnover intention related to transfer of duty post was higher in turnover intention; period of the an advance notice when transfer to current duty post less than 7day( $F=3.55$ ,  $p=0.02$ ), not satisfaction of current duty post( $t=-2.45$ ,  $p=0.02$ ), want the transfer from current duty post( $t=3.68$ ,  $p=0.00$ ). (4) The study reveals that there was statistically significant positive correlation relationship between job stress factors and turnover intention( $r=.183$ ,  $p=.000$ ).

**Conclusion :** The study which relating to period of the an advance when transfer and satisfaction of current duty post and reconsideration of transfer of duty post shows statistically significant difference between job stress and turnover intention. Therefore it is regarded that is needed to set a period of profer advance notice, grip on unsatisfactory factor of current duty post and intervention and management of the subjects were wanted transfer of duty post.