

간호 인력난에 따른 간호사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구 -부산지역 100병상 이상의 종합병원 중심-

정봉재¹*, 김혜숙², 황상규³, 박정훈⁴, 송수경⁴, 정미영⁴, 임경민⁴, 김미숙⁴

¹한국국제대학교 방사선학과, ²동서대학교 보건행정학과,

³한국국제대학교 경영학과, ⁴고신대학교 대학원 보건과학과

A Study on the According to the Nursing Shortage of Job Satisfaction and Turnover Intention of Nurses

Bong-Jae Jeong¹*, Hye-Sook Kim², Sang-Kyu Hwang³, Jung-Hoon Park⁴,

Su-Kyeong Song⁴, Mi-Yeong Jeong⁴, Kyeong-Min Lim⁴, Mi-Sook Kim⁴

¹Dept. of Radiological Science, Korea international University, ²Dept. of Health Administration, Dongseo University, ³Dept. of Business Administration, Korea international University, ⁴Dept. of Health Science,

Kosin University Graduate School

<Abstract>

Whether organizational members are satisfied with their job or not is most important in the organization that they belong to. Those who are more satisfied with their job have a less intention to get another occupation, and they are better motivated to improve their own job performance. Boosting job satisfaction is one of the sure ways to reduce invisible loss triggered by turnover or nonattendance and to enhance the quality of life of organizational members. Therefore the job satisfaction of organizational members should be raised to cut down on their turnover rate. The purpose of this study was to examine the relationship of the general characteristics of nurses to their job satisfaction and turnover intention in a bid to identify factors affecting their job satisfaction and turnover intention.

The major findings of the study were as follows:

First, as for job satisfaction and turnover intention, the nurses investigated got a mean of 2.92 and 3.13 respectively on overall job satisfaction and turnover intention out of five points. Their job satisfaction was slightly above the average (2.5), which indicated that they weren't gratified with their job. Their turnover intention was a little above the average as well, which implied Their turnover intention was a little above the average as well, which implied that there was a tendency for them to seek another job.

Key Words : Nurses, Job Satisfaction, Turnover Intention

I. 서론

1. 연구의 필요성

오늘날 우리 사회는 세분화, 전문화된 사회를 이루고 있으며, 이런 사회적 변화에 많은 직업의 형태가 변화하고 있음을 알 수 있다. 그 중에서도 병원조직은 시대적 흐름에 제일 늦게 변화를 시도하였고, 변화하는 흐름에 병원의 많은 직종들이 직무에 만족하지 못하고 여러 가지 요인들에 의해 이직을 선택하고 있음을 알 수 있다.

병원조직에서 핵심적 역할을 하고 있는 직종이 바로 간호사란 직종이다. 이 직종은 특성상 여성이 높은 비율을 보이고 있는 직종으로 여성만의 섬세함과 예민함이 직종의 변화에 많은 영향을 미치고 있다고 볼 수 있다.

보건의료 서비스를 제공하는 생산조직은 노동 집약적인 특징을 가지며 여러 가지 서비스 업무들이 상호 연결되기 때문에 의료기관의 효과적인 운영을 위해서는 인적자원 관리가 필수적이다[1]. 그러나 최근의 의료 환경을 살펴보면 간호 인력의 부족현상이 지속적으로 이루어지고 있으며, 이런 인력난은 간호사 직종이 3D직종에 속하면서, 신규 및 기존 간호 인력들이 조금은 편하고, 쉬운 직장으로 이직하는 경우가 많아졌으며, 여성의 특성상 결혼과 함께 출산문제로 이직을 선택하는 경우가 많았다.

그리고 최근 정부의 정책도 보건교사 양성과 병원평가제도 등의 품질평가를 시행하고, 진행하는 과정에서 간호인력 난이 더 가중되고 있다고 볼 수 있다. 대형병원은 블랙홀처럼 간호 인력을 빨아들이고 있으며, 중소형병원에서는 신규간호사를 찾아보기가 힘들 정도로 많은 어려움을 토로하고 있지만, 좀처럼 그 해결책을 찾을 수가 없다. 이에 지속적인 간호대학의 육성으로 그 해결책을 찾고자 하지만, 자칫 잘못하면 간호 인력의 수준이 떨어

지는 현상도 초래하고 있음을 간과할 수 없다고 볼 수 있다.

현실적으로 많은 대형병원에서 기존 및 신규간호사를 채용하고 있지만, 이전의 수준 높은 인력을 채용하기보다, 인력을 채우는 수준으로 변화하고 있다고 볼 수 있다. 이러한 현상은 간호 인력에 대한 교육에 더 많은 시간과 비용이 요구되고 있는 실정으로 나타나고 있다. 이러한 의료 환경의 변화는 중소병원의 간호 인력이 대형병원으로 옮겨가는 흐름으로 나타나고 있으며, 최근 각 의료기관마다 간호사의 이직률이 두드러지게 높아지고 있어 대부분의 의료기관이 간호사 확보에 어려움을 겪고 있다[2].

의료기관 인력에서 30~40%의 많은 부분을 차지하고 있는 간호사들이 여러 가지 이유로 병원을 이직하고 있기 때문에 우리나라의 활동 간호사 수는 감소하고 있다. 현재 우리나라에서 활동 중인 간호 인력은 OECD국가 중 최하위 수준으로 우리나라의 인구 1천 명당 활동 간호사 수는 1.9명으로 캐나다 10명의 1/5 수준이고, 15.4명인 뉴질랜드에 비해서 1/7도 안 된다. 일본만 해도 지난 2004년 기준으로 활동 간호사 수는 9명이 넘으며 영국 역시 9.1명으로 우리나라와 비교가 되지 않는다[3].

간호사의 이직으로 인한 근무 환경의 변화는 의료기관의 간호사 부족이라는 현상에 직접 작용하여 간호사의 업무량과 스트레스를 증가시키고 남아 있는 다른 간호사의 이직을 증가시킨다. 이는 환자들이 요구하는 간호의 양과 질에 대한 간호사의 부응이 어려워져 환자의 불만을 야기 시키게 되며 그 결과 간호 전문직으로서의 심각한 문제도 유발된다. 또한 간호사가 이직을 하게 되면 신규 직원을 뽑아야 하며 이들을 채용하고 교육 훈련을 시키는데 많은 비용이 지출되므로 재정적 측면에서도 문제를 발생시킨다[4][5][6][7].

이러한 조직 구성원의 높은 이직률은 의료의 질적 하락을 가져오고, 의료소비자에게 좋지 않은 결

과로 나타날 수 있다. 이런 측면에서 본 연구는 간호인력 난에 따른 간호사의 직무만족도와 이직의도와와의 관계를 분석함으로써 특정 병원에서의 유능한 간호사의 이직을 조기에 예방하고 간호사의 질적 향상을 도모하며, 앞으로 간호사의 이직을 감소시키기 위한 중재 방안을 수립하는데 기초적인 자료를 제시하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 간호사의 직무만족도와 이직의도와와의 관련성을 규명하기 위한 연구로서 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 직무만족도와 이직의도의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도와 이직의도를 파악한다.
- 4) 대상자의 직무만족도와 이직의사와의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 직무만족도가 이직의사에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구대상 및 조사기간

본 연구는 부산지역 2차 병원에 근무하는 간호사의 직무만족도와 이직의사와의 관계를 파악하기 위한 상관관계 연구이다. 자료 수집은 2010년 5월 10일부터 2010년 6월 5일까지 실시하였으며, 부산지역 100병상 이상 5개 병원에 근무하는 간호사 320명을 조사대상으로 하였다. 자료 수집은 설문지를 통하여 이루어졌으며, 조사된 자료 중 응답내용이 불충분하거나 설문에 끝까지 응답하지 않은 3

명을 제외한 317명의 설문자료를 본 연구의 최종 분석에 사용하였다.

2. 연구도구

이 연구에 사용된 설문지는 간호사의 직무만족과 이직의사에 관련된 요인을 파악할 수 있도록 문헌 고찰을 통하여 간호사의 직무만족과 이직의사에 관한 내용을 도출하고 연구의 목적과 대상자에 맞게 설문도구를 수정·보완하였다.

1) 직무만족

간호사 직무만족의 영향 요인으로 설정한 문항의 구체적인 내용은 록크[8]와 스티어스[9]가 설명한 내용과 오덕순[14]과 양용주[10], 류병주[11] 및 이성은[12] 등의 연구에서 사용한 주요 내용을 참고하되 간호사 사항에 맞게 수정, 보완한 것으로 점수가 높을수록 직무에 만족을 나타낸다고 볼 수 있다.

2) 이직의사

간호사의 이직의사에 대한 내용으로 이경옥[13], 오덕순[14], 김영배[15]가 수정, 보완한 문항이 포함된 문항으로 측정하였으며, 폐쇄형 질문을 이직의사에 대한 이유와 이직 시 계획에 대한 내용을 권명자[16]가 사용한 문항을 중복 기입하는 방식으로 분석하였다.

3. 통계분석

설문을 통해 수집된 자료를 SPSS(Statistical Package for the Social Science) 12.0을 이용하여 분석하였다. Likert의 5점 척도를 이용하여 측정하였으며, 조사대상자의 일반적 특성과 간호사의 직무만족과 이직의사에 따른 차이를 분석, 파악하기 위해 빈도분석, T-test, 분산분석(ANOVA), 상관분

석, 회귀분석 등을 실시하였다.

III. 연구결과

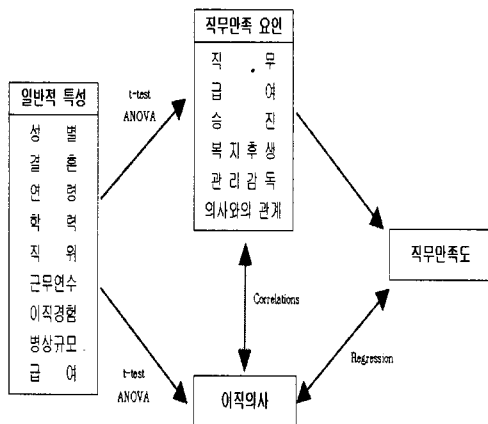
1. 연구대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성을 살펴본 결과는 <표 1>과 같다. 성별로는 간호사란 직업의 특성상 여성이 297명(93.7%)으로 남성 20명(6.3%)보다 많았으며, 결혼형태에서는 미혼이 206명(65%)으로 기혼 111명(35%)보다 많았고, 연령대에서는 26~30세가 112명(35.3%)으로, 학력에서는 전문대 졸업이 199명(62.8%)으로 가장 많았다. 직위는 평간호사가 265명(83.6%)으로 나타났고, 근무연수에서는 5년 이하가 156명(49.2%)으로 가장 많이 나타났다. 그리고 이직경험으로는 0회가 198명(62.5%), 1회가 74명(23.3%)으로 나타났으며, 병상규모에서는 500병상 이상이 123명(38.8%)으로, 급여에서는 150~200만원이 120명(37.9%)으로 가장 많았다.

<표 1> 연구대상자의 일반적 특성(N=317)

단위 : 명(%)

항목	구분	명	%
성 별	남성	20	6.3
	여성	297	93.7
결 혼	미혼	206	65.0
	기혼	111	35.0
연 령	25세 이하	52	16.4
	26~30세	112	35.3
	31~35세	62	19.6
	36~40세	39	12.3
	41세 이상	52	16.4
학 력	전문대졸	199	62.8
	대졸	100	31.5
	대학원 석, 박사	18	5.6
직 위	평간호사	265	83.6
	책임간호사 이상	52	16.4
근무연수	5년 이하	156	49.2
	6~10년	83	26.2
	11~15년	25	7.9
	16~20년	26	8.2
	21년 이상	27	8.5
이직경험	0회	198	62.5
	1회	74	23.3
	2회	26	8.2
	3회	19	6.0
병상규모	200병상 미만	42	13.2
	200~299병상	53	16.7
	300~499병상	99	31.2
	500병상 이상	123	38.8
급 여	150만원 미만	43	13.6
	150~200만원	169	53.9
	201~250만원	71	22.4
	251~300만원	22	6.9
	300만원 이상	12	3.8



<그림 1> 연구모형

2. 간호사의 직무만족과 이직의사에 대한 신뢰도 검증

본 연구에서는 신뢰성을 검증하기 위하여 구성요소별로 Cronbach's alpha 계수를 이용하였다. Cronbach's alpha 계수의 경우는 신뢰성 분석의 개념인 내적 일관성에 대한 것으로 하나의 개념에 대하여 여러 개의 항목으로 구성되는 척도에 이용하는 방법이다. 구체적으로 해당문항들로 할 수 있는 모든 가능한 반분신뢰도를 구하고 이의 평균치를 산출한 것이 alpha 계수 값이 되는데, 일반적으로 0.6이상이면 신뢰할 수 있는 설문도구로 판단하

므로 본 설문도구를 이용하여 설문조사를 실시하게 되었다.

간호사 직무만족을 구성하는 29개 문항의 Cronbach's alpha 계수는 .918로 높은 내적 일치도를 보였고, 이직 의도는 4개 문항의 Cronbach's alpha 계수가 .636으로 비교적 신뢰할 수 있게 나타났다.

<표 2> 설문 문항 신뢰성 검증 결과

변수 명	항목 수	Cronbach's alpha 계수
직무만족	29	.918
이직의사	4	.636

3. 직무만족도의 정도

간호사의 직무만족도의 평균값과 표준편차는 <표 3>에서 보는 바와 같이 전체적인 만족도는 2.92점을 보여 간호사의 직무만족도는 보통수준에 근접해 있다고 볼 수 있다. 이를 하위영역별로 보면 급여요인에서 3.56점을 보여 가장 높은 반면, 직무요인에서 2.35점을 보여 가장 낮은 것으로 나타났다.

<표 3> 직무만족도의 정도

구 분	최소값	최대값	M	SD
직 무	1.00	5.00	2.35	.53
급 여	1.00	5.00	3.56	.79
승 진	1.00	5.00	3.06	.66
복지후생	1.00	5.00	3.07	.58
관리감독	1.00	5.00	2.58	.61
의사와의 관계	1.00	5.00	2.89	.62
전 체	1.00	4.42	2.92	.44

일반적인 특성에 따라 보다 세분화하여 분석하여 보면 전체적인 직무만족도는 연령, 학력, 근무

연수, 병상규모 및 급여에서 통계학적으로 유의한 차이를 보였다.

<표 4> 성별에서는 여성이(평균 2.93) 남성(평균 2.76)에 비해 직무만족도가 높게 나타났고, 결혼 여부에서는 기혼이(평균 2.94) 미혼에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 연령별 만족도의 경우 31세에서 35세가(평균 3.02) 높은 만족도를 보였으며, 학력에서는 대졸이(평균 3.00) 가장 높게 나타났고, 직위에서는 평간호사가(평균 2.94) 책임간호사 이상(평균 2.83)보다 높게 나타났다. 근무연수에서는 6~10년(평균 3.07) 근무자가 높게 나타났으며, 이직 경험에서는 2회(평균 3.06) 이직한 간호사들이 높게 나타났다. 병상 규모에서는 200병상 미만(평균 3.08)에서 근무하는 간호사들이 그 이상의 병상규모에 근무하는 간호사에 비해 직무만족도가 높았고, 통계적으로 유의하였다.

직무요인에 대한 만족도의 경우 연령, 직위, 근무연수 및 급여에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 그러나 간호사의 일반적 특성과 관계없이 직무요인에 대한 만족도는 평균이하의 만족도를 나타내었고, 통계적으로도 유의하였다.

급여요인에서는 연령, 학력, 직위, 근무연수, 병상규모 및 급여에서 유의한 차이를 보였다. 연령에서는 26~30세(평균 3.75)가 높게 나왔으며, 전반적으로 보통이상의 만족도를 가지고 있음을 알 수 있었다.

승진요인에서는 연령, 직위, 근무연수 및 이직경험에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 보통 정도의 만족도를 살펴볼 수 있었다.

복지후생 요인에서는 근무연수 및 병상규모에서 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 근무연수에서 6~10년(평균 3.22)이, 병상규모에서는 200병상 미만(평균 3.32)이 높은 만족도를 나타내었다.

관리감독 요인에서는 모든 부분에서 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있었고, 전반적으로 보통이하의 낮은 만족도를 나타내었다.

의사와의 관계에서는 성별, 병상규모, 급여에서 통계학적으로 유의한 차이를 보였다. 의사와의 관

계에 대한 간호사와의 일반적 특성은 보통이하의 만족도로 낮게 나타났다.

<표 4> 일반적 특성에 따른 직무만족도

항 목	구 분	전 체	직 무	급 여	승 진
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
성 별	남 성	2.76(.57)	2.24(.58)	3.62(.94)	3.00(.56)
	여 성	2.93(.43)	2.36(.53)	3.56(.78)	3.07(.67)
	t / (p)	-1.64/ (.102)	-.97/ (.331)	.34/ (.736)	-.43/ (.664)
결 혼	기 혼	2.94(.46)	2.33(.51)	3.55(.77)	3.10(.73)
	미 혼	2.91(.43)	2.37(.55)	3.57(.80)	3.04(.63)
	t / (p)	-.63/ (.526)	.71/ (.480)	.21/ (.831)	-.70/ (.482)
연 령	25세 이하	2.77(.41)	2.24(.52)	3.32(.79)	2.75(.53)
	26~30세	2.99(.44)	2.44(.59)	3.75(.80)	3.14(.65)
	31~35세	3.02(.36)	2.57(.46)	3.71(.74)	3.24(.63)
	36~40세	2.86(.51)	2.27(.43)	3.38(.73)	3.17(.78)
	41세 이상	2.84(.46)	2.09(.42)	3.39(.77)	2.92(.68)
	F / (p)	3.72/ (.006)**	7.89/ (.000)**	4.67/ (.001)**	5.35/ (.000)**
학 령	전문대졸	2.89(.47)	2.34(.53)	3.50(.80)	3.05(.68)
	대 졸	3.00(.39)	2.40(.57)	3.75(.76)	3.13(.66)
	대학원 석, 박사	2.78(.38)	2.20(.49)	3.28(.65)	2.80(.57)
	F / (p)	3.03/ (.050)*	1.09/ (.336)	4.78/ (.009)**	1.91/ (.149)
직 위	평간호사	2.94(.44)	2.40(.54)	3.61(.79)	3.11(.67)
	책임간호사 이상	2.83(.47)	2.14(.46)	3.34(.77)	2.84(.63)
	t / (p)	1.52/ (.128)	3.19/ (.002)**	2.31/ (.021)*	2.64/ (.009)**
근무연수	5년 이하	2.89(.45)	2.36(.54)	3.55(.85)	3.00(.68)
	6~10년	3.07(.37)	2.50(.55)	3.78(.67)	3.30(.58)
	11~15년	2.80(.53)	2.35(.54)	3.33(.68)	2.88(.71)
	16~20년	2.89(.40)	2.22(.43)	3.38(.71)	3.02(.61)
	21년 이상	2.80(.50)	1.99(.40)	3.39(.80)	2.88(.71)
	F / (p)	3.63/ (.007)**	5.30/ (.000)**	2.88/ (.023)*	4.08/ (.003)**
이직경험	0회	2.90(.46)	2.36(.57)	3.54(.81)	3.06(.69)
	1회	2.91(.43)	2.37(.53)	3.57(.81)	2.92(.53)
	2회	3.06(.31)	2.35(.31)	3.61(.70)	3.39(.63)
	3회	2.97(.44)	2.16(.42)	3.65(.58)	3.18(.72)
	F / (p)	1.04/ (.372)	.83/ (.474)	.15/ (.925)	3.51/ (.016)*
병상규모	200병상 미만	3.08(.39)	2.31(.37)	3.79(.74)	3.25(.67)
	200~299병상	2.96(.36)	2.28(.42)	3.50(.82)	3.12(.67)
	300~499병상	2.83(.46)	2.30(.56)	3.38(.75)	2.94(.61)
	500병상 이상	2.91(.47)	2.44(.50)	3.66(.80)	3.06(.69)
	F / (p)	3.28/ (.021)*	1.73/ (.159)	3.80/ (.010)**	2.28/ (.079)
급 여	150만원 미만	2.96(.51)	2.44(.58)	3.86(.84)	3.11(.72)
	150~200만원	2.96(.41)	2.41(.54)	3.61(.80)	3.12(.65)
	201~250만원	2.91(.40)	2.31(.45)	3.48(.63)	3.02(.60)
	251~300만원	2.77(.58)	2.12(.54)	3.33(.84)	2.87(.80)
	300만원 이상	2.49(.37)	1.88(.39)	2.73(.59)	2.68(.65)
F / (p)	3.91/ (.004)**	4.37/ (.002)**	6.02/ (.000)**	1.80/ (.128)	

*p<0.05, **p<0.01

<표 5> 일반적 특성에 따른 직무만족도

구분		전체	복지후생	관리감독	의사와의 관계
		M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)
성별	남성	2.76(.57)	2.88(.72)	2.44(.75)	2.39(.84)
	여성	2.93(.43)	3.08(.58)	2.59(.60)	2.93(.58)
	t / (p)	-1.64/ (.102)	-1.42/ (.154)	-1.05/ (.294)	-3.87/ (.000)**
결혼	기혼	2.94(.46)	3.15(.58)	2.60(.60)	2.92(.62)
	미혼	2.91(.43)	3.02(.59)	2.57(.62)	2.88(.61)
	t / (p)	-.63/ (.526)	-1.91/ (.056)	-.48/ (.630)	-.57/ (.564)
연령	25세 이하	2.77(.41)	2.88(.63)	2.58(.59)	2.83(.53)
	26~30세	2.99(.44)	3.09(.59)	2.63(.67)	2.92(.65)
	31~35세	3.02(.36)	3.11(.42)	2.50(.54)	2.96(.63)
	36~40세	2.86(.51)	3.09(.72)	2.50(.67)	2.77(.78)
	41세 이상	2.84(.46)	3.14(.57)	2.61(.50)	2.89(.64)
	F / (p)	3.72/ (.006)**	1.71/ (.146)	.660/ (.621)	.74/ (.563)
학력	전문대졸	2.89(.47)	3.02(.61)	2.55(.61)	2.88(.65)
	대졸	3.00(.39)	3.15(.54)	2.67(.62)	2.91(.66)
	대학원 석, 박사	2.78(.38)	3.08(.56)	2.40(.55)	2.93(.57)
	F / (p)	3.03/ (.050)*	1.53/ (.217)	2.07/ (.128)	.14/ (.869)
직위	평간호사	2.94(.44)	3.04(.58)	2.57(.62)	2.89(.61)
	책임간호사 이상	2.83(.47)	3.12(.65)	2.65(.57)	2.84(.50)
	t / (p)	1.52/ (.128)	-.57/ (.566)	-.54/ (.588)	.41/ (.681)
근무연수	5년 이하	2.89(.45)	2.95(.61)	2.57(.59)	2.88(.63)
	6~10년	3.07(.37)	3.22(.51)	2.60(.63)	2.99(.54)
	11~15년	2.80(.53)	3.08(.54)	2.46(.82)	2.68(.72)
	16~20년	2.89(.40)	3.11(.57)	2.62(.49)	2.96(.50)
	21년 이상	2.80(.50)	3.18(.53)	2.59(.52)	2.76(.68)
	F / (p)	3.63/ (.007)**	3.38/ (.010)**	.31/ (.867)	1.73/ (.142)
이직경험	0회	2.90(.46)	3.04(.58)	2.53(.63)	2.85(.69)
	1회	2.91(.43)	3.05(.60)	2.64(.58)	2.91(.53)
	2회	3.06(.31)	3.26(.73)	2.72(.49)	3.13(.63)
	3회	2.97(.44)	3.06(.58)	2.60(.55)	2.93(.72)
	F / (p)	1.04/ (.372)	.89/ (.443)	1.13/ (.335)	1.70/ (.165)
병상규모	200병상 미만	3.08(.39)	3.32(.61)	2.68(.57)	3.11(.60)
	200~299병상	2.96(.36)	3.25(.52)	2.57(.53)	3.05(.59)
	300~499병상	2.83(.46)	2.91(.60)	2.59(.65)	2.86(.63)
	500병상 이상	2.91(.47)	3.02(.55)	2.53(.62)	2.77(.58)
	F / (p)	3.28/ (.021)*	7.25/ (.000)**	.63/ (.596)	4.70/ (.003)**
급여	150만원 미만	2.96(.51)	2.97(.67)	2.60(.68)	2.76(.68)
	150~200만원	2.96(.41)	3.08(.56)	2.59(.60)	2.95(.61)
	201~250만원	2.91(.40)	3.14(.58)	2.56(.62)	2.96(.56)
	251~300만원	2.77(.58)	3.06(.71)	2.59(.63)	2.66(.61)
	300만원 이상	2.49(.37)	2.83(.34)	2.33(.40)	2.51(.39)
	F / (p)	3.91/ (.004)**	1.06/ (.377)	.543/ (.704)	3.08/ (.016)*

*p<0.05, **p<0.01

4. 이직의도의 정도

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는

<표 6>과 같다. 간호사의 이직의도는 결혼, 연령, 근무연수 및 급여에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

<표 6> 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

항목	구분	M	SD	t/F	p
성 별	남성	3.18	.69	.331	.741
	여성	3.13	.67		
결 혼	미혼	3.20	.68	2.57	.011*
	기혼	3.00	.64		
연 령	25세 이하	2.91	.58	7.59	.000**
	26~30세	3.34	.65		
	31~35세	3.24	.71		
	36~40세	3.05	.67		
	41세 이상	2.84	.59		
학 력	전문대졸	3.11	.68	1.90	.151
	대 졸	3.22	.69		
	대학원 석, 박사	2.91	.47		
직 위	평간호사	3.17	.67	.82	.412
	책임간호사 이상	3.05	.68		
근무연수	5년 이하	3.09	.66	6.87	.000**
	6~10년	3.42	.66		
	11~15년	3.04	.66		
	16~20년	2.97	.56		
	21년 이상	2.75	.61		
이직경험	0회	3.31	.67	.83	.478
	1회	3.07	.72		
	2회	3.30	.66		
	3회	3.19	.56		
병상규모	200병상 미만	3.20	.69	.18	.907
	200~299병상	3.09	.49		
	300~499병상	3.13	.65		
	500병상 이상	3.13	.75		
급 여	150만원 미만	3.09	.78	4.06	.003*
	150~200만원	3.19	.64		
	201~250만원	3.21	.64		
	251~300만원	2.76	.62		
	300만원 이상	2.64	.71		

*p<0.05, **p<0.01

결혼여부에서는 미혼(평균 3.20)이 기혼(평균 3.00)보다 높게 나타났으며, 연령대에서는 26~30세(평균 3.34)가 높게, 41세 이상(평균 2.84)이 낮게 나타났다. 근무연수에서는 6~10년(평균 3.42) 근무자가 가장 높게 나타났으며, 21년 이상(평균 2.75)이 가장 낮게 나타났다. 급여에서는 201~250만원(평균 3.21)의 소득자에서 이직하려는 의도가 높게 나타났다.

이직의도의 문항별 점수를 보면 <표 7>에서 "이직에 대한 생각이 있습니까"가 3.30으로 가장 높았고, "직업을 다시 선택하더라도 이 일을 또 선

택 하겠습니까"가 3.24, "전문적 발전을 위한 재교육이나 연구의 기회가 이직에 영향을 미칩니까"가 3.13으로 나타났으며, "현 직장에서 실제로 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있습니까"가 2.89로 가장 낮게 나타났다.

이직에 대한 폐쇄형 질문에서 가장 많이 나타난 항목은 <표 8>과 같다. "급여가 적다"가 215건으로 가장 많았으며, "직업에 대한 인식부족"이란 항목이 6건으로 가장 적었다.

<표 7> 이직의도의 문항별 점수

문항 내용	M	SD
직업을 다시 선택하더라도 이 일을 또 선택하겠습니까?	3.24	1.04
전문적 발전을 위한 재교육이나 연구의 기회가 이직에 영향을 미칩니까?	3.13	.84
이직에 대한 생각이 있습니까?	3.30	.98
현 직장에서 실제적으로 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있습니까?	2.89	1.02
	3.13	.03

<표 8> 이직에 대한 이유 (중복기입)

항 목	빈도 수	순 위
업무량이 과도(불규칙한 근무시간, 생활적응 힘들)하게 많음	176	2
승진기회가 없음	57	4
급여가 적음	215	1
의사와의 갈등	37	7
타 부서 직원과의 갈등	12	9
최고경영자와의 신뢰 및 상호존중 상실	36	8
근무환경 및 복지후생 시설 낙후	116	3
행정적 정책에 대한 최고경영자의 인식부족 및 반영부족	48	6
직업에 대한 사회적 인식이 나쁨	6	10

이직 시 그 계획을 묻는 문항에서는 <표 9>와 같이 나타났다. “다른 직장(같은 직종)으로 옮겨 계속 수행하겠다”가 149건으로 가장 많았고, “아무런 직업도 갖지 않겠다”가 10건으로 가장 적게 나타났다.

<표 9> 이직 시 계획(중복기입)

항 목	빈도수	순 위
다른 직장(같은 직종) 옮겨 계속 수행	149	1
다른 직종을 찾아 선택	49	4
새로운 직장을 위해 계속 공부	69	3
아무런 직업도 갖지 않음	10	5
당분간 휴식	86	2

5. 직무만족도와 이직의도와의 상관관계

직무만족도와 이직의도와의 상관관계를 분석한 결과는 <표 10>에서 보는 바와 같이 전체적인 직무만족도와 이직의도와의 관계가 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 직무요인에 따른 상관관계를 보면 급여요인, 승진요인, 복지후생요인, 관리감독요인, 의사와의 관계요인, 이직요인은 통계학적으로 유의한 상관관계를 보인다.

<표 10> 간호사의 직무만족과 이직의도와의 상관관계

구 분	직무	급여	승진	복지후생	관리감독	의사와의 관계	이직
직 무	1						
급 여	.354**	1					
승 진	.403**	.496**	1				
복지후생	.245**	.504**	.585**	1			
관리감독	.294**	.219**	.430**	.335**	1		
의사와의 관계	.381**	.238**	.426**	.391**	.455**	1	
이 직	.493**	.498**	.440**	.435**	.367**	.337**	1

**p<0.01

6. 직무만족도가 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대한 회귀분석

직무만족도가 이직의도에 미치는 요인별 회귀분석을 위하여 직무요인, 급여요인, 승진요인, 복지후생요인, 관리감독요인, 의사와의 관계요인을 독립변수로 하고 이직의도를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 <표 11>과 같다.

분석결과 F분포를 통해 고려할 때 이 회귀방정식의 유의도 수준은 모두 유의한 것으로 나타났고, R² 값은 42%로 조사되었다. 이직의도에 영향을 미치는 요인 중에서 직무요인, 급여요인, 복지후생요인, 관리감독요인이 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<표 11> 직무만족도가 이직의도에 미치는 요인에 대한 회귀분석

구분	비표준화 계수	표준화 계수	t	유의확률
(상수)	.320		1.605	.109
직무	.379	.300	5.983	.000
급여	.226	.264	4.920	.000
승진	.024	.024	.396	.692
복지후생	.181	.157	2.737	.007
관리감독	.165	.149	2.917	.004
의사와의관계	.022	.020	.378	.705
모형평가	R ² (Adj-R ²)		.420(.409)	
	F		37.38	
	p		.000	

종속변수 : 이직의도

IV. 고찰

본 연구는 최근 간호 인력난에 따른 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 연구이다. 최근 경제적 수준과 교육수준의 향상으로 의료서비스에 대한 요구도가 높아짐에 따

라 의료의 한 축을 담당하는 간호사의 역할이 한층 높아졌다. 그러나 최근의 현실은 간호사란 직업이 전문성을 갖고 접근하기엔 여성으로서 육체적으로 감당하기 힘든 부분이 많이 존재하고, 의료종사자간의 인적관계에서도 많은 스트레스를 받고 있음을 선행연구를 통해 파악할 수 있었다. 최근에는 남성 간호사의 수가 증가하고 있지만, 아직까지는 기존의 연구결과가 유효하다고 볼 수 있다. 이런 현실이 간호사의 직무만족을 떨어지게 만들고 이직을 선택하는 경향으로 인력난은 더욱 가중되고 있는 것이 현실이다.

직무만족도가 낮은 직원에게서 이직을 하려는 경향이 큰 것처럼, 이직의 결과로 나타나는 것은 환자에 대한 의료서비스의 질적 하락을 의미한다고 볼 수 있다. 인력의 손실로 인한 의료서비스의 감소를 없애고, 잘 훈련된 능력 있는 간호사를 보유하고 간호서비스의 연속성을 유지하고 환자에게 질적인 서비스를 제공하여야 할 사명감이 병원관리자에게 있다고 할 수 있다.

이 연구는 간호사의 직무만족도와 이직의사와의 상호관계를 파악하기 위하여 자기기입식 설문지를 토대로 폐쇄형 질문문항과 함께 작성되어 연구에 사용되었다. 조사대상은 부산지역 2차 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으며, 총 317명이 이 연구의 최종분석 자료에 이용되었다.

먼저 본 연구 대상자의 일반적 특징을 살펴보면, 간호사의 성별에서 여성이 297명(93.7%)으로 남성 20명(6.3%)보다 대다수를 차지하고 있으며, 결혼여부에서는 미혼이 206명(65.0%)으로 기혼 111명(35.0%)보다 높게 나타났으며, 연령에서는 26~30세가 112명(35.3%)으로 나타났고, 학력에서는 전문대졸이 199명(62.8%)으로 대졸 100명(31.5%)보다 높게 나왔다.

직위에서는 평균간호사가 책임간호사 이상 보다 많은 265명(83.6%)으로, 근무연수에서는 5년 이하가 156명(49.2%)으로 나타났다. 이직경험에서는 0

회가 198명(62.5%)으로 직장을 한 번도 옮기지 않고 근무하는 간호사의 수가 많았고, 병상규모에서는 500병상 이상이 123명(38.8%)으로, 급여에서는 150~200만원이 169명(53.9%)으로 가장 많았다.

신뢰성을 검증하기 위하여 Cronbach's alpha 계수를 이용하였는데 간호사의 직무만족을 구성하는 29개 문항의 Cronbach's alpha 계수는 .918로 나타났고, 이직의도에서는 4개 문항으로 Cronbach's alpha 계수는 .636이었다.

대상자의 직무만족 정도는 평균 2.92로 보통 정도의 만족도를 나타내었다. 이는 최정과 하나선[17]의 연구에서 간호사가 지각한 직무만족의 평균 2.96보다는 낮게 나왔으며, 이는 간호사의 인력이 부족한 현실에서 직무에서 과도한 업무량과 관리감독, 의사와의 관계에서 불만족이 증가하여 직무의 효율성과 만족도가 낮은 것으로 판단된다.

이를 구체적으로 살펴보면 직무요인(평균 2.35)이 가장 낮은 반면, 관리감독(평균 2.58), 의사와의 관계(평균 2.89), 승진요인(평균 3.06), 복지후생(평균 3.07), 급여요인(평균 3.56)이 가장 만족도가 높은 것으로 나타났다. 급여요인에서 가장 높은 만족도를 보인 이유는 인력난에 따른 임금상승이 주요한 원인으로 사료되며, 직무와 관련된 업무영역에서는 이전의 선행연구 결과와 크게 다르지 않음을 알 수 있다. 즉, 이는 기존의 연구에서 간호사가 경험하는 직무스트레스가 '중하'라고 보고한 연구 결과[18]와 유사하였다. 이러한 직무스트레스는 간호사의 능력, 사기 및 업무수행을 감소시켜서 환자 간호에 영향을 미칠 수 있으므로 간호 관리자는 간호사의 직무스트레스를 줄이기 위한 방안의 모색이 필요하다. 또한 간호 관리자는 간호사의 직무만족을 높이기 위해서 의사나 타부서 직원 간의 관계를 향상시키고, 전문직으로서 위치를 확고히 할 수 있는 교육 프로그램을 제공하며, 급여의 부가적인 요소라 할 수 있는 복지후생에 대한 만족도를 증가시킬 수 있는 노력이 필요하리라 사료된

다.

의사와의 관계에서도 볼 수 있듯이 평균 이하로 전체적인 직무만족도를 떨어뜨리는 원인이 되고 있음을 알 수 있다. 최정과 하나선[17]의 연구에서 '의사-간호사 관계' 3.36점 보다는 차이가 많이 나는 결과를 나타내었다. 이러한 차이는 병원의 특성으로 인한 결과로 사료되며 다른 지역 여러 병원의 간호사를 대상으로 한 연구의 필요성이 제기된다.

일반적인 특성에 따라 보다 세분화하여 분석하여 보면 전체적인 직무만족도는 연령, 학력, 근무연수, 병상규모 및 급여에서 통계학적으로 유의한 차이를 보였다.

성별에서는 여성(평균 2.93)이 남성(평균 2.76)에 비해 높은 직무만족도가 나타났고, 결혼여부에서는 기혼(평균 2.94)과 미혼(평균 2.91)의 직무만족도에 큰 차이가 없는 것으로 나타났다.

연령별 만족도의 경우 31세에서 35세(평균 3.02)가 41세 이상(평균 2.84)보다 높은 만족도를 나타내었다. 이는 미래에 대한 불확실성에 기인한 것으로 판단되며, 최근 병원의 인사관리도 구조조정을 피할 수 없는 현실이라 사료된다.

학력에서는 대졸(평균 3.00)이 가장 높게 나타났고, 직위에서는 평간호사(평균 2.94)가 책임간호사 이상(평균 2.83)보다 높게 나타났다. 이는 관리측면에서 간호 관리자가 많은 수의 간호사를 관리하는 과정에서 발생하는 스트레스에 기인한다고 판단된다. 근무연수에서는 6~10년(평균 3.07) 근무자가 높게 나타났으며, 21년 이상(평균 2.80)보다 높은 만족도를 가지고 있는 원인으로는 업무에 대한 자신감이 축적되는 시기라 볼 수 있으며, 21년 이상된 근무자는 퇴직에 대한 생각으로 만족도가 상실되어가는 현실이 연령의 증가와 같은 의미로 파악할 수 있다. 이직경험에서는 2회(평균 3.06) 이직경험을 가지고 있는 간호사들이 높게 나타났다. 첫 직장에 대한 만족도보다는 이직을 통한 새로운 환

경에서 자기개발과 경제적 보상이 만족도를 높이는 것으로 판단된다. 병상규모에서는 200병상 미만(평균 3.08)에서 근무하는 간호사들이 그 이상의 병상규모에 근무하는 간호사에 비해 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이는 이전의 대형병원 근무자가 높은 직무만족도를 가졌다는 선행연구에 반하는 현상으로, 중소규모의 병원들도 간호 인력난에 따른 간호인력 관리에 많은 투자와 노력을 하고 있다는 것으로 사료된다.

직무요인에 대한 만족도의 경우 연령, 직위, 근무연수 및 급여에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 그러나 간호사의 일반적 특성과 관계없이 직무요인에 대한 만족도는 평균이하의 만족도를 나타내고 있었다. 이는 여전히 간호업무가 육체적, 정신적으로 많은 스트레스를 받고 있다는 것을 시사한다고 볼 수 있다.

급여요인에서는 연령, 학력, 직위, 근무연수, 병상규모 및 급여에서 유의한 차이를 보였다. 연령에서는 26~30세(평균 3.75)가 높게 나왔으며, 전반적으로 보통이상의 만족도를 가지고 있음을 알 수 있었다. 이는 인력난에 따른 일시적인 현상뿐 아니라, 간호사란 직업이 전문직으로서 어느 정도 사회적 인식 기준이 높아지고 있다고 볼 수 있는 새로운 현상이라고 볼 수 있다.

승진요인에서는 연령, 직위, 근무연수 및 이직경험에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 보통 정도의 만족도를 살펴볼 수 있었다. 병원조직의 대다수를 차지하는 간호 인력은 인사적체도 심각하다고 볼 수 있다. 이런 여러 요인에 의해 승진에 대한 만족도는 높지 않다는 것을 나타내고 있다.

복지후생 요인에서는 근무연수 및 병상규모에서 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 근무연수에서 6~10년(평균 3.22)이 병상규모에서는 200병상 미만(평균 3.32)이 높은 만족을 나타내고 있었다. 가장 활동적으로 가장 자신감을 갖는 근무경력에서 복지후생에 높은 만족도를 보인다는 것은 간호의

질을 향상시킬 수 있는 중요한 대목이라 할 수 있다. 급여적인 부분에서도 비교적 평균이상의 만족도를 보인 것은 지속적인 관리가 필요할 것으로 판단된다.

관리감독요인에서는 모든 부분에서 통계적으로 유의하지 않음을 알 수 있었고, 전반적으로 보통이하의 낮은 만족도를 나타내었다. 낮은 만족도에는 간호 관리자와 평간호사 간의 상호간의 신뢰가 우선되어야 한다고 볼 수 있다.

의사와의 관계에서는 성별, 병상규모, 급여에서 통계학적으로 유의한 차이를 보였다. 의사와의 관계에 대한 간호사와의 일반적 특성은 보통이하의 만족도로 낮게 나타났다. 업무의 특성상 두 직위는 상호보완적 위치에 있지만, 수평과 수직조직이라는 형태로 존재하고 있는 현실도 무시할 수 없다. 이런 현상은 병원조직 문화의 차이에 따라 의사와의 관계에 많은 변화가 있을 것으로 판단된다.

연구 대상자들의 이직의도의 평균점수는 3.13을 보여 이직의도는 그다지 높지 않은 평균이상으로 나타났다. 간호사의 이직의도는 결혼, 연령, 근무연수 및 급여에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이는 윤정아와 이해정[18]의 연구결과 평균 10.09 점(범위 3~21점)과 비교하여 볼 때 비슷하게 나타났다. 김미란[19]의 연구결과 평균 3.28점(범위 1~5점)과도 유사하였다. 이와 같은 결과는 병원 소재 지역과 규모에 따른 차이로 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 결혼 여부에서는 미혼(평균 3.20)이 기혼(평균 3.00)보다 높게 나타났다. 결혼 상태에 따른 이직의도는 미혼자의 이직의도가 더 높다는 다른 선행연구[19][20]와는 일치하였지만 기혼자의 이직의도가 더 높다고 보고한 다른 선행연구[21]와는 상반된 결과였다.

연령대에서는 26~30세(평균 3.34)가 높게, 41세 이상(평균 2.84)이 낮게 나타났다. 이는 연령에 따라서는 41세 이상인 대상자가 25~40세 대상자보

다 이직의도의 정도가 높았는데 이와 같은 결과는 연령이 높은 집단에서 이직의도가 낮다고 보고한 다른 선행연구[19][20][24]와 일치하지 않았다.

근무연수에서는 6~10년(평균 3.42) 근무자가 가장 높게 나타났으며, 21년 이상(평균 2.75)이 가장 낮게 나타났다. 이는 10년 이상의 임상경력을 지닌 집단에서 이직의도가 낮다고 보고한 선행연구[19][20][23]와는 일치하지만 임상경력과 이직 의도와 유의한 차이가 없다고 보고한 다른 선행연구[21][24]와는 상반된 결과였다.

급여에서는 201~250만원(평균 3.21)의 소득자가 이직하려는 의도가 높게, 300만원 이상(평균 2.64)이 이직하려는 의사가 낮게 나타났다. 이는 급여가 높은 집단의 이직의도 정도가 낮다고 보고한 다른 선행연구[19]와 유사하였다. 이렇듯 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 결과는 문헌마다 다르게 제시되고 있으므로 일관된 결과를 얻기 위해 다른 사회문화적 배경을 지닌 대상자에 반복 연구의 필요성을 제기한다.

이직의도의 문항별 점수를 보면 “이직에 대한 생각이 있습니까”가 3.30으로 가장 높았고, “직업을 다시 선택하더라도 이 일을 또 선택 하겠습니까”가 3.24, “전문적 발전을 위한 재교육이나 연구의 기회가 이직에 영향을 미칩니까”가 3.13으로 나타났으며, “현 직장에서 실제로 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있습니까”가 2.89로 가장 낮게 나타났다.

이직에 대한 폐쇄형 질문에서 가장 많이 나타난 항목은 “급여가 적다”가 215건으로 가장 많았으며, “직업에 대한 인식부족”이란 항목이 6건으로 가장 적었다.

본 연구 결과에 따라 논하자면 선행연구[25]에서 임상 경력이 10년 이상이며 연수입이 높은 40대 이상의 간호사는 20~30대 간호사에 비해 가정에 대한 책임이 적어질 뿐더러 자신의 일에 대한 의미를 찾고 전문적 발전을 위한 시간적, 경제적

여유로 인해 이직의도의 정도가 낮아진다고 사료된다. 그러므로 간호 관리자는 이직의도가 높은 대상자를 미리 예측하여 그에 대한 관리에 노력해야 한다.

직무만족도가 이직의도에 미치는 요인별 회귀분석을 위하여 직무요인, 급여요인, 승진요인, 복지후생요인, 관리감독요인, 의사와의 관계요인을 독립변수로 하고 이직의도를 종속변수로 하여 다중회귀분석을 실시한 분석결과 F분포를 통해 고려할 때 이 회귀방정식의 유의수준은 모두 유의한 것으로 나타났고, R^2 값은 42%로 조사되었다. 이직의도에 영향을 미치는 요인 중에서 직무요인, 급여요인, 복지후생요인, 관리감독요인이 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

직무만족도와 이직의도와의 상관관계를 분석한 결과는 전체적인 직무만족도와 이직의도와의 관계는 상관관계를 갖는 것으로 나타났다. 직무요인에 따른 상관관계를 보면 급여요인, 승진요인, 복지후생요인, 관리감독요인, 의사와의 관계, 이직의도는 통계학적으로 유의한 상관관계를 보였다.

이상의 결과를 통해 간호사의 직무, 관리감독(간호 관리자)과 의사와의 관계 등에서 불만족을 느끼고 있음을 볼 수 있다. 이직의도와 이직 계획이 가장 높게 나타난 25~30세 연령과 6~10년의 근무연수, 그리고 미혼의 간호사들이 이 시기에 이직을 한다는 것은 간호의 질적 저하를 가져오게 하고 반복적인 인력채용과 교육훈련으로 재정적인 손실 또한 적지 않을 것으로 판단되므로, 이와 같은 결과를 근거로 간호사들이 자신의 의견을 병원에 제안할 수 있는 조직문화의 변화, 조직구성원과의 인과관계와 병원경영자들의 인식의 전환과 함께 적절한 보상체계가 마련되어야 할 것이다.

이상의 연구를 종합해 보면 직무만족과 이직은 여러 다양한 복합요인이 관계되며, 직무만족과 이직은 중요한 상관관계를 가지고 있음을 알 수 있다. 그러므로 일반적인 특성과 고려하여 중요하게

접근해야 할 것이다.

V. 결론

본 연구는 2차 의료기관에 근무하는 간호사의 직무만족도와 이직의도와의 관계를 파악함으로써 간호사의 이직을 조기에 예방하여 간호사의 질적 향상을 도모하고, 효과적인 간호인력 관리를 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도하였다.

2010년 5월 10일부터 2010년 6월 5일에 걸쳐 부산지역 100병상 이상 5개 병원에 근무하는 간호사 320명을 조사대상으로 하였으며, 자료 수집은 구조화된 설문지를 통하여 이루어졌다. 이에 대한 결과를 요약하면 다음과 같다.

1. 직무만족도는 평균 2.92점을 보여 보통 수준에 가깝다고 할 수 있다.

2. 대상자의 특성에 따른 직무만족도에 차이가 있었는데, 특히 연령, 학력, 근무연수, 병상규모 및 급여에서 통계학적으로 유의한 차이를 보였다.

3. 이직의도는 평균 3.13점으로 이직을 하려는 경향이 보통보다 조금 높은 형태로 나타났다.

4. 대상자의 특성에 따른 이직의도 차이는 결혼, 연령, 근무연수 및 급여에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

5. 직무만족과 이직의도와의 관계는 유의한 상관관계를 갖는 것으로 나타났으며, 다중회귀분석에서는 분석결과 F분포를 통해 고려할 때 이 회귀방정식의 유의수준은 모두 유의한 것으로 나타났고, R² 값은 42%로 조사되었다. 이직의도에 영향을 미치는 요인 중에서 직무요인, 급여요인, 복지후생요인, 관리감독요인이 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이상의 연구결과에서 제시된 이론적 틀은 최근 간호사의 인력난에 따른 간호사의 직무만족과 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명해주고 있으므로, 간호사의 직무만족을 높이고, 이직의도를 최

소화하여 병원관리 및 간호의 질적인 면을 향상시켜 병원 조직 내에서의 간호 기여도를 높이는데 기여할 수 있을 것으로 사료된다.

참고문헌

1. 이호경(2005), 신규간호사의 성격특성과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계 연구, 단국대학교 대학원 석사학위논문.
2. 서연숙(2007), 간호사의 직무몰입과 이직의도, 창원대학교 행정대학원 석사학위논문.
3. 병원신문(2008), 산정기준 '평균 재원 환자 수'로 바뀌어, 2008년 1월 18일.
4. 윤미숙(2002), 한 종합병원 간호사의 이직의도와 관련된 요인, 조선대학교 대학원 석사학위논문.
5. Hastings, C. L.(1995), Factors affecting nursing turnover: A multi-level prediction model, University of Maryland.
6. Peltier, J., Nill, A., Schibrowsky, J. A.(2003), International marketing, nurse loyalty and relationship marketing: A exploratory study of German nurse, Health Mark Q. Vol.20(4);63-82.
7. Prestholdt, P., Lane, I. and Mathews, R.(1988), Predicting staff nurse turnover, Nurse Outlook, Vol.36(3);145-150.
8. Locke, E. A.(1973), Satisfiers and Dissatisfier Among White Collar and Blue Collar Employee, Journal of Applied Psychology, Vol.58;67-76, Locke, E. A.(1976). The nature and causes of job satisfaction : Handbook of industrial and organizational psychology, Rand McNally, p.1301.
9. Steers, R. M.(1984), Introduction to Organizational Behavior(2nd ed), p.430.
10. 양용주(1986), 한국기업의 직무만족과 직무특성에 관한 연구, 고려대학교 대학원 박사학위논문.

11. 류병주(1982), 직무만족과 직무관련행동에 관한 연구, 고려대학교 대학원 박사학위논문.
12. 이성은(1985), 종합병원 사무직원의 직무만족도, 연세대학교 보건대학원 석사학위논문.
13. 이경옥(1991), 병원행정사무직의 직무만족도에 관한 연구, 경희대학교 행정대학원 석사학위논문.
14. 오덕순(1994), 병원종사자의 직무만족도에 관한 실증적 분석, 청구대학교 산업경영대학원 석사학위논문.
15. 김영배(1998), 병원종업원의 직종별 이직의도와 영향요인, 인제대학교 대학원, 박사학위논문.
16. 권명자(1997), 종합병원 간호사의 직무만족과 이직의사에 관한 연구, 영남대학교 환경대학원 석사학위논문.
17. 최정, 하나선(2007), 간호사가 지각한 내부마케팅 활동이 직무만족, 이직의도, 고객지향성에 미치는 영향, 간호행정학회지, Vol.13(2);231-241.
18. 윤정아, 이해정(2007), 간호조직의 내부마케팅, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도와와의 관계, 간호행정학회지, Vol.13(3);293-301.
19. 김미란(2007), 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향, 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
20. 어금숙, 허혜경, 김기경, 조용자, 김은희, 김순자(2004), 병원임상간호사의 직무특성 및 직무만족과 이직의도와의 관계, 임상간호연구, Vol.9(2);81-92.
21. 두은영(2004), 병원조직의 내부마케팅이 간호사의 이직의도, 간호업무수행 및 간호업무 생산성에 미치는 영향, 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
22. 두은영, 임지영, 서문경애, 김인아(2005), 간호사가 지각하는 내부마케팅활동 정도가 간호사의 이직의도, 간호업무 수행 및 간호업무 생산성에 미치는 영향, 간호행정학회지, Vol.11(1); 1-12.
23. 박명순(2004), 서울시 시립병원 간호사의 직무만족과 이직의도, 인제대학교 대학원 석사학위논문.
24. 윤미숙(2002), 한 종합병원 간호사의 이직의도와 관련된 요인, 조선대학교 대학원 석사학위논문.
25. 정정희, 김지수, 김경희(2008), 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인, 간호행정학회지, Vol.14(1);35-44.

접수일자 2011년 1월 13일
 심사일자 2011년 3월 11일
 게재확정일자 2011년 3월 20일