

임상간호원의 이직에 대한 반응 및 이에 미치는 요인에 관한 조사연구

박 세 남

서울대학교대학원 간호학과

(지도: 박 정 호 조교수)

목 차

I. 서 론	VI. 토 의
II. 문헌적 고찰	VII. 결론 및 제언
III. 가 설	참고문헌
IV. 연구대상 및 방법	영문초록
V. 조사성적	

I. 서 론

1. 문제의 제기

지난 수년간 사회적 문제가 되고 있는 한국간호원의 이직률은 1971년도에 29.1%¹⁾이었으며, 대부분의 병원에서 간호직원의 절대수가 부족함에도 불구하고, 간호원의 이직률이 높아짐으로 인하여 업무량의 증대 및 간호의 숙련도가 저하되어 간호기능이 효율적으로 운영될 수 없음을 밝히고 있다.²⁾ 또한 이들을 대치시키기 위하여 많은 시간과 재정도 소비되고 있다.³⁾ 간호원 한명의 이직으로 인하여 병원에 미치는 경제적인 손실은 미국의 경우는 1966년도에 400불 이상에 달하였는데⁴⁾, 현재는 더 많은 경제적인 손실을 가져오고 있을 것이다.

간호원의 이직은 부적당한 보상과 자극요인(rewards & incentives)의 결과로 일에 대한 동기유발이 상실되기 때문이다. 미국의 임상간호원이 요구하고 있는 가장 중요한 보상과 자극요인은 인간의 기본욕구(hierarchy of needs)중 자아욕구(ego need)이며, 이 중에서 자기존중(self esteem)이라고 한다.⁵⁾

임상에서 일하는 간호원들은 간호원의 절대부족으로 인한 업무량의 과중, 부적당한 보수 사회의 인식

부족 등으로 자기존중(self esteem)이 위협을 받게 되고, 병원의 직원이나 감독자의 지지를 받지 못하게 되면 자기존중의 상실로 병원을 떠나게 될 것이다.

그러므로 본 연구에서는 임상간호원의 이직에 대한 반응과 나이, 교육정도, 결혼, 과거의 이직경험과 이직과의 관계, 간호원들이 중요하게 생각하고 있는 이직에 영향을 미치는 요인의 연구에 중점을 두어 임상간호원의 이직의 예방 및 간호의 효율적 운영에 도움이 되고자 한다.

2. 용어의 정의(Operational definition of Term)

① 신간 졸업간호원

간호학교 졸업후 1년미만의 경력을 가진 간호원을 말한다.

② 안전보상 및 자극요인(Safety rewards and incentives) Maslow가 주장한 생리적 욕구 및 안전욕구에 속하는 것으로 근무조건, 병가, 봉급, 근무시간, 주말휴가, 보험등을 포함한다.

③ 사회적인 보상 및 자극요인(Social rewards & incentives) Maslow 이론중에서 사회적인 욕구(Social needs)에 속하는 것으로서 병원직원, 의사와의 대인

관계, 소속감(belongingness) 등 사회적 욕구(Social needs)를 포함한다.

④ 정신적인 보상 및 자극요인(Psychological rewards & incentives)

Maslow의 이론중에서 주장한 자아욕구, 자기만족 욕구 등으로 진학의 기회, 직업상의 책임, 명예, 승진의 기회등을 말한다.

3. 연구의 제한점 (Limitation of Studies)

서울지역 병원에 근무하는 간호원만을 대상으로 조사하였으므로, 우리나라 전체 간호원의 이직에 대한 반응과 요인을 알 수 없는 제한점을 가지고 있다.

II. 문헌적 고찰

지난간 수년동안 간호원 이직의 주요인이 직업에 대한 불만족(job dissatisfaction)으로 가정되어 직업만족도에 관해 많은 연구를 해왔고, 불만족의 요소를 제거하기 위한 노력이 제공되었었다.¹⁾

그러나, 직업에 대한 불만족만이 간호원 이직의 유일한 요소가 아니라, 성취감(feeling of achievement), 잠재력의 발휘(Working up to potential) 등과 관계된다고 하였으며,²⁾ Slocum atal은 직업성취(job performance)와 자아실현욕구(self actualization)에 의미를 두고 있다.³⁾ Catania는 직업동기에 관한 연구에서 간호원의 이직은 부적당한 보상과 자극요인(inadequate rewards & incentives)이라고 하였으며, 보상만 주어진다면 일에 대한 동기유발이 된다고 하였다.⁴⁾

각 개인이 요구하고 있는 보상(Rewards)은 인간동기에 관해서 Abraham Maslow가 주장한 인간의 기본욕구 계층이론(Theory of need hierarchy)에 기초를 두고 있다. 인간의 기본욕구 계층 이론은 생리적인 욕구(Physiological needs), 안전욕구(Safety need) 사회적인 욕구(Social need) 자기존중(Self esteem) 자기실현(Self actualization)의 계층으로 나뉘어져 있으며, 낮은 차원의 욕구가 해결되지 않을때 다음 차원의 욕구가 동기유발이 되지 않으며,⁵⁾ 본질적으로 일정한 수준의 욕구가 충족되면 그 욕구는 더 이상 동기화하지 않고 보다 상위수준의 욕구가 발생하여 이 욕구가 동기를 유발케 한다고 한다.⁶⁾

III. 가 설(Hypothesis)

가설 I. 학력과 이직은 관계가 있을 것이다.

가설 II. 나이와 이직은 관계가 있을 것이다.

가설 III. 결혼여부와 이직은 관계가 있을 것이다.

가설 IV. 과거 이직 경험여부와 이직은 관계가 있을 것이다.

가설 V. 임상종사 예정기간과 이직은 관계가 있을 것이다.

IV. 연구대상 및 방법

1. 연구대상

본 연구에서는 서울지구의 병원들로서 대학부속병원 3개, 개인종합병원 2개, 국공립병원 1개를 대상으로 하여 전체 간호원중 간호감독, 수간호원, 외래간호원을 제외하고 무작위로 3분지 1에 해당하는 간호원을 연구대상으로 하였다.

2. 조사기간 및 방법

1975년 10월 1일부터 10월 20일 사이에 설문지 300부를 배부하여, 그중 260부를 회수하였으나, 이중 완전하지 못한 12부를 제외하고 248부를 사용하였다.

3. 연구도구

본 연구에서 사용한 도구는 크게 3부로 나누어서 제 1부에서는 나이, 경력, 결혼여부등 일반사항을 물었고 제 2부에서는 이직에 대한 반응을, 제 3부에서는 이직에 미치는 보상 및 자극요인으로 Maslow의 욕구계층설(Theory of need hierarchy)을 바탕으로 한 Joanne McCloskey의 질문지와, Maslow의 이론을 바탕으로 한 Herzberg 이론을 중심으로 Porter에 의해 만들어진 질문지를 수정, 보완하여 사용하였다.

그것은 다음과 같이 3가지의 중요한 범주(Category)인 안전보상(Safety rewards), 사회적인 보상(Social rewards), 정신적인 보상(Psychological rewards)으로 되어 있다. 각 문항을 이직에 관련된 요인이라고 생각되는 정도에 따라서 이직하겠다(decided to leave), 이직을 고려하겠다(Considered leave on the job), 현직장에 그대로 머물겠다(decided to stay)에 표시하게 하였다.

4. 분석방법

①. 이직희망에 대해서는 백분율을 사용하였고.

②. 가설에 대한 검증을 위해 χ^2 분포검증법(Chi square test)를 사용하였고.

㉔. 이직에 영향을 미치는 요인에 대해서는 등급 점수제(Rating scale)로 하여 이직하겠다는 2점 이직을 고려하겠다는 1점을 현직장에 그대로 머물겠다는 0점을 주어 각 항목마다 순위를 결정하였고, 3가지 중요한 범주에 대해 이들간의 유의한 차이가 있는가를 알기 위해 F-Ratio test와 평균치를 사용하였다.

V. 조 사 성 적

〈Table - 1〉

Biographic Variable	All respondents (N=248)
Age	
under 25세	202 (81.45)
26~30세	32 (12.95)
31세 over	14 (5.6)
Marital Status	
married	17 (6.85)
unmarried	231 (93.15)
Education background	
Diploma	141 (56.85)
Degree	107 (43.15)
Clinical experience	
under 1	108 (43.5)
1 ~ 2 years	67 (27)
2 ~ 3 years	31 (12.5)

1) 나이, 임상경력별 분포를(table 1)에서 보면, 연령에서는 25세이하가 전체의 81.5%를 차지하며, 26세에서 30세가 13% 31세이상인 5.5%이다. 임상경력별로 보면 2년이하가 전체의 70.6%이고, 신규종업자가 43%를 차지하고 있다.

2) 이직에 관한 반응에서 보면, 이직을 희망하는 자는 전체간호원의 69%이며 이중 구체적으로 계획을 하고 있는 사람이 전체의 21%이고, 그대로 현직장에 머물겠다는 하는 사람은 31%이었다. 신규종업자의 이직희망률은 69%가 되었다.

연령과 이직에 대한 반응과의 관계에서는〈Table 2-1〉에서 26세부터 30세까지가 72%로 가장 많이 이직을 희망하고 있고, 25세이하에서는 69%, 31세 이상에서는 56%가 이직을 희망하고 있다. 〈Table 2-1〉에서와 같이 연령과 이직은 $P>0.05$ 로서 관계가 없는 것으로 나타났다.

〈Table 2-1〉 Percent & chi square value of clinical nurses intended to turnover & age.

Age	All respondents (%)	구체적으로 계획중 (%)	계획없이 나이직희망함 (%)	그대로머물겠다 (%)
under 25세(N=20)	81.45	20.30	49.01	30.69
26~30세(N=32)	12.95	25.0	46.87	28.13
31세 over(N=14)	5.6	21.43	35.71	42.86

$$\chi^2=1.0490 \text{ df}=4 \quad p>0.05$$

〈Table 2-2〉 Percent & chi square value of clinical nurses intended to turnover & marital status.

Marital Status	All respondents (%)	구체적으로 계획중 (%)	계획없이 나이직희망함 (%)	그대로머물겠다 (%)
Married(N=17)	6.9	11.8	17.7	70.6
Unmarried(N=231)	93.1	21.7	50.2	28.1

$$\chi^2=11.4192 \text{ df}=2 \quad P<0.01$$

〈Table 2-3〉 Percent & chi square value of clinical nurses intended to turnover & educational background.

Education background	All respondent (%)	구체적으로 계획중 (%)	계획없이 나이직희망함 (%)	그대로머물겠다 (%)
Diploma(N=141)	56.9	17.0	46.8	36.2
Degree(N=107)	43.1	26.2	49.5	24.3

$$\chi^2=5.277 \text{ df}=2 \quad P>0.05$$

결혼여부와 이직에 대한 반응에서 결혼자의 30%가 이직을 원하였고, 비혼자에 있어서는 72%가 이직을 원하여, 결혼여부와 이직은 〈Table 2-2〉에서 $P<0.01$ 로서 매우 유의한 차가 있다.

교육정도와 이직과의 관계에서 〈Table 2-3〉간호학교 졸업자의 64%가 이직을 희망하고 있고, 간호대학 졸업자의 76%가 이직을 희망하여 학력과 이직은 〈Table 2-3〉에서 $P>0.05$ 로 관계가 없는 것으로 나타났다.

과거 이직경험과 이직과의 관계에서 〈Table 2-4〉유경험자의 59%가 이직을 원하였고, 무경험자의 72

%가 이직을 위하여 과거 이직경험과 이직은 <Table 2-4>에서 $P>0.05$ 로 관계가 없다는 결과가 나왔다.

(Table 2-4) Percent & chi-square value of clinical nurses intended turnover in relation to past experience.

Past experience (과거이직 경험여부)	All respondents (%)	구체적으로 계획중 (%)	계획없으나 이직 희망함 (%)	그대로머 물겠다. (%)
이직경험 있음	23.8	13.6	45.8	40.7
이직경험 없음	76.2	23.3	48.7	28.0

$$X^2=4.416 \text{ df}=2 \text{ P} > 0.05$$

임상중사 예정기간과 이직과의 관계에서 <Table 2-5> 평생동안 임상간호에 종사하겠다는 전체의 4%이며, 결혼전 까지 종사하겠다는 32%, 필요한 기간 동안만 종사하겠다는 64%이다. 임상중사 예정 기간과 이직과의 관계는 <Table 2-5>에서 $P>0.05$ 로 유의한 차이가 없다는 결과가 나왔다.

이직후의 계획은, 의무실이 전체의 24%로 가장 많고 외국병원이 전체의 23% 양호교사가 전체의 19%로 나타났다.

(Table 2-5) Percent & chi square value of clinical nurses intended to turnover & expectation of working duration.

Expectation of working duration	All respondents (%)	구체적으로 계획중 (%)	계획없으나 이직 희망함 (%)	그대로머 물겠다 (%)
평생동안	4.4	36.4	27.3	36.4
결혼 전	32.3	15.0	48.8	36.3
필요기간동안	63.3	22.3	49.7	28.0

$$X^2=1.7128 \text{ df}=4 \text{ P} > 0.05$$

3) 이직에 영향을 미치는 요인에 대한 분석
각 항목마다 순위를 결정하는데는 각 항목의 총점 (Total Score)과 총 A, B의 수 (Total A, B's number)와 총 A의 수 (Total A's number)에 따라 각각 순위를 정하여 세가지의 평균순위를 최종적인 순위로 하였다. 상위 12위까지를 각 항목별로 나열해 보면, 29, 10, 1, 15, 22, 32, 13, 8, 23, 20, 26, 12, 14, 27, 의 순으로 되어있고, 이중 정신적인 보상의 유별에 들어가는 것이 14항목중 7 항목을 차지하고, 안전보상이 3 항목, 사회적 보상이 4 항목을 차지하고 있다. 각 항목의 내용은 (Table-3)에서와 같다.

(Table 3) Safety, social and psychological reward item scores and ranking.

	Total Score		Total A, B's		Total A's		Over - all Rank
	Raw score	Rank	Raw score	Rank	Raw score	Rank	
<Safety reward>							
①	313	3	201	3	112	3	③ 현재 받고있는 보수
②	164	28	108	28	56	20	26
③	207	23	151	24	56	20	22
④	113	30	89	29	24	24	28
⑤	199	26	138	25	61	17	23
⑥	185	27	125	26	60	18	25
⑦	246	16	158	21	88	8	13
⑧	289	6	1180	13	109	5	⑧ 주말휴가에 대한 불만족
⑨	230	21	157	22	73	13	19
⑩	320	2	204	2	116	2	② 간호원에 대한 후생시설
<Social Reward>							
⑪	229	22	169	19	60	18	20
⑫	262	12	184	10	78	11	⑩ 의사와 의견, 감정교환의 기회결여

	Total Score		Total A. B's		Total A's		Over-all Rant
	Raw score	Rant	Raw score	Rant	Raw score	Rant	
⑬	278	8	187	8	91	6	⑦ 타부서직원과 같이 일할수 있는 기회결여
⑭	260	13	178	15	82	9	⑪
⑮	310	4	198	4	112	3	④ 병원당국의 간호원에 대한 태도
⑯	243	17	177	16	66	15	15
⑰	158	29	123	27	35	23	27
⑱	199	26	154	23	45	21	24
〈Psychological Rewards〉							
⑲	204	24	159	20	45	21	21
⑳	270	10	197	5	73	13	⑨
㉑	240	18	182	12	58	19	16
㉒	298	5	188	7	110	4	⑤ 계속 진학할 수 있는 기회의 결여
㉓	276	9	185	9	91	6	⑧
㉔	233	20	171	18	62	16	18
㉕	246	16	174	17	72	14	14
㉖	268	11	188	7	80	10	⑩ 간호직에 대한 사회인의 인식부족
㉗	253	14	179	14	74	12	⑫
㉘	201	25	158	21	43	22	23
㉙	325	1	208	1	117	1	① 병원제도의 개선에 대한 힘의한계 느낌
㉚	249	15	177	16	72	14	13
㉛	239	19	183	11	50	20	17
㉜	282	7	192	6	90	7	⑥ 간호원 능력개발위한 보수교육

또 세가지 범주(three Category)간의 차이를 알아 보기 위해 F-Ratio test를 한 결과, 〈Table 4-1〉에서 세가지 유별은 $P<0.01$ 로서 매우 유의한 차이가 있으며, 〈Table 4-2〉에서 평균점수(mean score)가 정신적인 보상(Psychological rewards)이 14.09 안전보상(Safety rewards)이 9.06, 사회적 보상(So-

cial rewards)이 7.84의 순으로 나타났다.

〈Table 4-2〉 Mean scores of three Categories.

X ₁ (Safety Reward)	X ₂ (Social Reward)	X ₃ (Psychological Reward)
9.06	7.84	14.09

〈Table 4-1〉 F-Ratio Results of Relationships among Psychological, Safety and Social Rewards.

Source of Variation	S. S (Sum of Squares)	df	M. S (Mean Squares)	F
Mean Scores of Rewards				
Between groups	5,833.09	2	2,916.55	35.82*
Within groups	19,947.15	245	81.42	

VI. 논 의 (Discussion)

1. 연령, 임상경력과 이직과의 관계에서 임상경력 2년이하가 전체의 70.6%이며, 25세이하가 전체의 81.5%이고 이중에서 69%가 이직을 원한다고 하였다. 이와같은 결과는 간호의 숙련도의 저하, 병원경제의 막대한 손실을 가져올 것이다.

Wright⁷⁾ 보고에서는 25세이하가 가장 많이 이직을

원하고 있는데 비해 본 조사에서는 26세~30세가 가장 많이 이직을 원하고 있다.

2. 신규종업자중에서 69%가 이직을 원한다고 하는것은 종업 후 임상에 대한 기대, 간호학의 임상적 용도에 영향을 받아서 일것이다.

본 조사에서 신규종업자의 임상에 대한 기대의 반응을 보면, 만족했다가 7%이며 불만족이 52%이고, 간호학의 임상적 용도에 있어서는 매우 만족이 9%이고, 불만족이 35%로 종업후 임상에 만족한 사람은 소수에 불과하다.

3. 결혼여부와 이직과의 관계에서 Orlando²나 우¹⁰의 결과와 마찬가지로 본 조사에서도 매우 유의한 차이가 있어서 관계가 있다는 결과가 나왔다. 그러나 Nichols⁶의 보고와는 반대의 결과이다.

4. 학력과 이직과의 관계에서는 관계가 없는 것으로 Orlando²의 보고와 동일하였다.

5. 과거 이직경험과 이직과의 관계에서 이직경험이 많은 사람이 직업에 대한 만족도가 높아서 이직하려는 의도가 적으므로 유의한 차이가 있다고 보고한 Orlando^{2, 8}와는 다르게 본 조사에서는 관계가 없는 것으로 나왔다.

6. 임상종사 예정기간과 이직과의 관계에서 임상종사 예정기간을 보면 평생동안 종사하겠다고 본 조사에서 4%이며, 우¹⁰의 조사에서는 8.1%이었다. 그리고 필요한 기간동안 종사하겠다고 64%로 기회만 주어진다면 언제든지 임상을 떠나겠다는 생각을 가지고 있다. 이러한 결과로 보아, 간호원은 간호직을 자기의 평생직으로 택하려는 경향이 줄어들고 있다고 본다.^{8, 10}

7. 이직에 영향을 미치는 요인의 분석에서 보면 정신적인 보상(Psychological rewards)이 가장 많은 점수를 얻은 것은 McCloskey¹의 보고와 같았고, 이직의 요인이 되는 것이 단순히 직업에 대한 불만족이나 보수가 아니고 보다 높은 차원의 보상(Rewards)을 요구하고 있다. 병원의 지적환경과 관계되는 보상 즉 계속 진학할 수 있는 기회, 간호원의 능력개발을 위한 보수교육(Inservice Education), 의사나 다른 간호원과 의견이나 감정을 나눌 수 있는 기회 등의 보상을 간호원들은 보다 더 요구하고 있다.

Ⅶ. 결론 및 제언

1. 결 론

(1) 임상간호원의 이직희망자는 전체의 69%이었다.

(구체적으로 계획중인 자를 포함)

(2) 이직에 대한 반응에서 기선검증의 결과 결혼여부($P<0.01$)외에는 연령, 교육정도, 이직경험, 임상종사 예정기간과 이직은 관계가 없는 것으로 나타났다. ($P>0.05$)

(3) 연령별 희망자는 26세~30세까지가 가장 많은 72%이었다.

(4) 임상종사 예정기간은 평생동안 종사하겠다고 전체의 4%에 지나지 않으며 필요한 기간동안 종사하겠다고 64%이었다.

(5) 이직후의 계획은 의무실, 외국병원 양호교사의 순이다.

(6) 이직에 영향을 미치는 요인은 3가지 유별로 분류하여 조사분석한 결과, 정신적 보상(Psychological rewards) 안전보상(Safety rewards) 사회적 보상(Social rewards)의 순으로 반응하여 각 요인은 의미있는(Significant) 차이가 있었다.

2. 제 언

(1) 2년이하의 경력을 가진 사람이 대부분이고 많은 비율을 차지하고 있는 25세 이하에서 69%가 이직을 원하고 있다는 것은 간호의 숙련도는 물론 간호직업의 발전을 저해하는 요소가 되므로 가장 많이 반응한 정신적 보상에 관계되는 점들과, 이외의 다른 이직의 요인이라고 생각하는 점에 대해서도 간호행정자나 병원당국의 신중한 고려가 있어서 이직을 줄이는 병원의 행정적인 노력이 필요하다고 본다.

(2) 간호원중 평생동안 임상에 종사하겠다고 반응한 사람은 4%이고 필요한 기간동안만 종사하겠다고 64%로 간호직을 자기의 일생의 직업이라고 생각하지 않고 있다고 보므로, 간호교육상 커다란 고려가 있어야 하겠다.

참 고 문 헌

- 1) Joanne McCloskey : "Influence of rewards and incentives on staff nurse turnover rate" Nsg. Res. Vol. 23 May ~ June, 1974.
- 2) Orlando C. Behling & Richard Kosmo : "Reducing Nsg turnover" Hosp. JAH. Vol. 45 No, 3 Feb. 1970.
- 3) Maslow, Abraham : "Motivation & Personality" (New York : Hoper & Row 1954) pp. 484.

- 4) F. C. Munson & S. S Heda : "An instrument for measuring Nrg. Satisfaction" Nsg. Res. Vol.23 1974. pp. 159~116.
- 5) Catherine Harman White, Nauren Claire Ma-
juire : "Job satisfaction & Dissatisfaction among
hospital Nsg supervisors" Nsg. Res. Vol. 22
No.1 1973
- 6) Glennade A·Nichols : "Job satisfaction & Nurse
intention to remain with to leave an organ-
ization" Nsg. Res. Vol.20 No.3 pp.218-219.
May~June 1971.
- 7) Wright, S : "Turnover and job satisfaction"
HOSP · JAMA Vol.31 pp.47~52 Oct.1957.
- 8) Schriebe D·F. & Sloan, Stanley : "An occupa-
tional Analysis of job satisfaction in a public
Hospital" Hos. management 108 : 26 pp.30~32
Aug.1969.
- 9) G·R· Palmen : "The ultimate yardstick of per-
formance is the amount of human Satisfaction
yielded" Hosp. & health Care & Admission
April 1973.
- 10) 우측사, 박성호, 서준자 : "임상간호원에 대한 직
업의 만족도 및 이직에 대한 반응" 최선의학
Vol. 15 No.3 1971.
- 11) 김신혜 : "임상간호에 종사하는 간호원의 직업만
족에 관한 소고" 대한 간호 Vol.4~5. pp.38~
45.
- 12) 박정호 : "병원 간호행정 개선을 위한 연구" 대
한간호학회지 1972 12, Vol. 3 pp.13~36.
- 13) 김인달, 허정, 김정근 : "우리나라 보건의료인력
의 수요공급에 관한 연구" 서울 보건대학원 1970.
Dec.
- 14) 노종희 : "학교조직 연구를 위한 과업동기의 개
념모형분석" The journal of educa. Res. No.2
- 15) 최찬주 : "임상간호원이 지각하는 조직풍토와 직
무만족과의 관계" SNU대학논문 1974.
- 16) Phyllis J. Verhonic : "Descriptive Study Me-
thods in Nsg. Scientific publication" No.219
Sed. prut 1974.

A Study on Causes and Reactions of Intending Turnover of Staff Nurses Working in Hospitals

Sae Nam Park

Department of nursing, graduate school, Seoul National University

(Directed by Assistant Professor Park, Jung Ho)

High turnover rate of nurses working in the hospitals is one of the serious problems in nursing society at the present time which can result in reducing the economic condition of hospital and providing low quality nursing care.

This study was designed identify the causes and turnover rate of 248 clinical staff nurses in relation to their rewards and incentives in 6 hospitals located in Seoul from Oct. 1 to Oct. 20, 1975.

Questionnaires and analyzing items were formulated on the basic of Maslow's hierarchy of basic needs which were grouped in three categories such as safety and social and psychological rewards and incentives.

The data were analyzed by means of mean, Chi square, Percentage and F - ratio.

The following results were obtained :

- 1) There were 69% of respondents who have definitely decided or hoped to leave the hospital.
- 2) Those who are in the range of 26 to 30 years of age showed the strongest desire to leave the hospital.
- 3) There was no significant difference between those who want to leave the hospital and those who want to remain in relation to age, educational background, past experience and expecting period of clinical work. However, the married nurses tend to remain in the hospital than the single.
- 4) When the rewards scores in the three categories were calculated, psychological rewards were placed in the first rank by the mean score 14.09 ; and each of safety rewards and social rewards were 9.06 and 4.84. When the scores in three categories were compared it was found that there was significant difference. ($F < 0.01$)