

병원간호사 이직의도에 관한 문헌 분석

김 종 경¹ · 김 명 자²

¹ 단국대학교 조교수, ² 우송대학교 전임강사

A Review of Research on Hospital Nurses' Turnover Intention

Kim, Jong Kyung¹ · Kim, Myung Ja²

¹ Assistant Professor, Department of Nursing, Dankook University

² Full-time lecturer, Department of Nursing, Woosong University

주요어

문헌고찰, 이직, 자료수집,
병원, 간호사

Key words

Review, Personal turnover,
Data collection, Hospitals,
Nurses

Correspondence

Kim, Myung Ja
Department of Nursing,
Woosong University
171 Jayang-Dong, Dong-Gu,
Daejeon-Si, 300-718, Korea
Tel: 82-42-630-9938
Fax: 82-42-630-9299
E-mail: navykmj@naver.com

투 고 일: 2011년 12월 6일
수 정 일: 2011년 12월 18일
심사완료일: 2011년 12월 19일

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to review articles, thesis and dissertation on turnover intention of hospital nurses in order to identify overall trends in turnover intention of nurses and suggest strategies for reducing turnover intention. **Method:** Thirty research papers on turnover intention of nurses were reviewed. **Result:** These papers were journal articles and thesis regarding nurses who worked in general wards, intensive nursing units, and emergency rooms in hospital. The tools used to measure turnover intention were Lawler (1983), Mobley (1982), and Lee (1995), and others. Most of tools were composed of 1-11 items, with 4-7 point Likert scales. Reported reliability was .55 to .91. The mean score for turnover intention was between 2.40 and 3.85. The important results revealed that job satisfaction, organizational commitment, and stress affected turnover intention of hospital nurses. **Conclusion:** The findings from this review indicate that to reduce turnover intention for hospital nurses, a nurse manager should increase job satisfaction, organizational commitment, and reduce stress by developing a good culture and work climate. Moreover it is necessary to assess stress and job satisfaction of nurses, and to manage nurses' welfare, including night duty policy, salary, and career ladder.

서 론

1. 연구의 필요성

간호사는 병원의 전문인력 중 평균 40%를 차지하여 간호조직의 운영 및 관리가 병원조직의 관리에서 크고 중요한 분야를 차지하고 있다(Park, 2006). 병원간호사가 핵심전문인력으로서 병원에서 기대하는 수준의 기능을 다하기 위해서는 학교에서 습득한 직무능력을 졸업 후에도 지속적으로 유지 발전시켜나아가야 한

다. 그러나 간호사가 졸업을 하고 병원에 취업을 한 이후 해당 병원에서 1년도 근무하지 않은 시점에도 이직의도가 70%에 이를 정도로 이직에 대한 간호사들의 인식은 심각한 수준이고, 병원 간호사들의 이직이 간호대학생들의 증원이 계속되는 이 시점에도 병원에서의 간호사들의 이직은 지속적으로 높게 나타나고 병원간호사의 부족은 지속되고 있다(Yun, 2009).

간호사의 이직은 병원 경영에 있어서 비용에 대한 위협뿐 아니라 남아있는 간호사의 사기, 조직의 효율성과 생산성에도 영향을 준다.(Curry, Wakefield, Price, Mueller, & McCloskey,

1985; Jones, 2008). 병원 간호사의 이직은 현상 그 자체보다는 재정적 손실, 환자간호의 질 저하, 동료직원의 사기저하, 조직의 효율성과 생산성 저하 등의 결과를 초래하기 때문에 관리자의 관심 주제가 된다. 이직은 다양한 여러 가지 요인들의 복합적 영향으로 나오는 결과이기도 하기 때문에, 간호사의 이직을 예방하여 근무자를 지속적으로 보유하는 것은 보건의료조직의 질을 유지하기 위한 필수적 요소이다(Wilson, 2005). 국내 활동 간호사 인력의 공급 부족은 지속적으로 제시되어온 문제이고 이에 따른 다양한 대책들도 검토되어왔다. 현재 국내 간호사의 부족이 대형병원의 병상증설, 노인장기요양 보험제도, 보건교사 의무 배치 등의 정책적 이유들로 더욱 심화될 것이라고 단언하는 전문가(Korean Hospital Association, 2008)도 있지만 가장 필요한 것은 병원에 근무하는 간호사들의 이직률을 감소시키고 지속적으로 근무를 할 수 있는 환경을 제공하는 것이다.

이직은 오늘날 병원관리 환경에서 가장 크고 중요한 문제로 간호관리자의 주요 관심영역 중의 하나이다. 이직의 원인으로는 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스, 개인 및 조직의 특성 등이 있다. 직무만족은 개인성과 향상에 부정적 영향을 미치고 이직의도를 예측할 수 있음과 동시에 이직을 가장 잘 설명하는 변수 중 하나이다(Sourdif, 2004; Tourangeau & Cranley, 2006). Lee와 Cummings(2008)는 보건의료조직에서 일차관리자들의 직무만족에 영향을 미치는 요인들에 대한 관리를 통해서 이직을 감소시킬 수 있다고 하였다. 또한 직무만족은 직무만족 자체만으로 이직의도에 영향을 미치는 것이 아니라 다른 변인들의 매개, 중재변인으로 작용하여 이직의도를 감소시키는데 작용하는 변수라고 하였다. 직무만족과 조직몰입은 이직을 감소시키고, 직무스트레스는 이직을 증가시킨다는 것은 많은 연구를 통해 밝혀졌다(Choi & Ha, 2007; Kim & Lee, 2001; Lou, Yu, Hsu, & Dai, 2007). 또한 직무스트레스는 작업자의 동기(motivation), 책임감, 직무성공률 저하시킴으로써 결과적으로 이직을 초래하는 요소로 인식되어왔다.

이직은 오늘날 병원관리 환경에서 가장 크고 중요한 문제로 간호관리자의 주요 관심영역 중의 하나이다. 이직 자체보다는 이직의도를 줄이는 것이 인사관리에 있어서 간호관리자의 핵심 업무이다. 이는 이직의도가 큰 간호사는 그렇지 않는 간호사에 비해 조직이나 업무에 대한 몰입도가 낮아져서 업무 효율을 떨어뜨릴 수 있으며 근무하고 있는 다른 근무자에게 불만족 요인으로 작용함으로써 또 다른 이직을 부추기는 악순환의 고리가 될 수 있기 때문이다(Shin, 1990). 이직을 결정짓는 가장 큰 선행요인인 이직의도를 최종변수로 보고 이직의도에 영향을 미치는 여러 가지 원인변수를 파악하는 것으로 이직을 예측하고 예방하여 이직률을 저하시키는 것이 조직에서 수행 가능한 중재가

된다. 또한 이직 자체는 개인적 요인들에 의해 영향을 받더라도 이직의도에는 인구 특성과 같은 개인적 요인들보다 조직스트레스, 리더십 등 조직적 요인들에 더 큰 영향을 받는다(Coomber & Barriball, 2007).

이직의도와 관련 변수들 간의 관계를 정리하여 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안을 제시하는 것은 간호대학생들의 증원이 계속되는 이 시점에도 지속적 이직이 발생하여 간호사가 부족한 현실을 극복하는데 도움을 줄 수 있다.

이에 본 연구는 최근 10년간 발표된 간호사 이직의도 관련 연구들을 고찰하여 간호사의 이직의도와 관련된 내용들, 연구의 대상, 지역의 분포 및 간호사 근무부서, 조사 도구 및 신뢰도, 이직의도 평균, 연구결과 등을 파악하여 병원조직의 생산성을 높이고 간호사들의 이직의도를 감소시키는 정책과 전략을 제공하고자 시도되었다.

2. 연구목적

- 1) 이직의도를 다룬 논문들의 연구대상과 조사도구를 파악한다.
- 2) 이직의도를 다룬 논문들에서 이직의도의 원인요인을 파악한다.
- 3) 이직의도와 관련변수와의 관계 및 방향성을 파악한다.

연구 방법

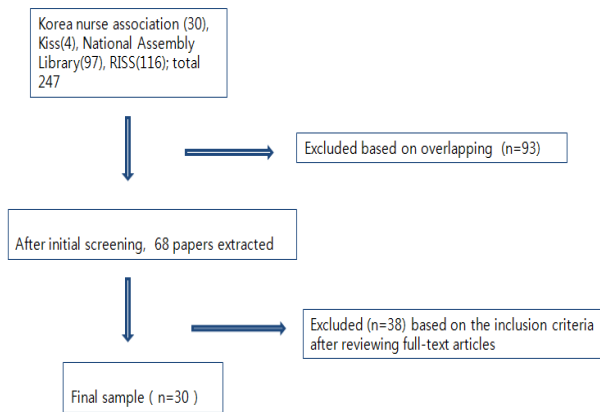
1. 연구설계

본 연구는 최근 10년간 병원 간호사를 대상으로 실시된 이직의도 관련 연구들을 정리한 문헌고찰 연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 간호사의 이직의도와 관련한 내용을 다룬 논문 중 2001년부터 2010년 사이에 국내에서 발표된 논문들을 검색하는 것으로 시작하였다. 연구 조사 데이터베이스는 RISS, Kiss, 국회도서관, 대한간호협회 자료실을 이용하였고 주요어를 '간호사'와 '이직의도'로 검색하였다. RISS에서는 학위논문 84편, 국내학술지 32편, Kiss에서는 4편의 학술지, 국회도서관에서는 학위논문 61편과 국내학술지 36편이, 대한간호협회 자료실에서는 학위논문 30편이 검색되어 총 247편의 논문을 추출하였다. 이들 논문의 선정기준은 1) 조사대상자가 병원의 간호사, 2) 이직의도 도구의 출처, 3) 이직의도 도구의 문항수와 신뢰도, 4) 간호사 이직의도 평균점수가 나와 있는 경우로 정하였다. 이 중 이중으로 추출된 논문 93편을 제외하였고, 학위논문과 학술지 논문의 저자가 동

일인이고 내용이 중복되는 논문도 이중 추출논문으로 간주하였다. 학위와 학술지 중복 논문은 도구에 대한 설명과 함께 실제 도구를 확인할 수 있는 학위논문을 분석대상 논문으로 선정하고 학술지 논문을 제외하였다. 남은 논문들을 대상으로 병원간호사가 대상자가 아닌 논문을 추출하니 68편이 남았고, 이직의도 도구의 출처를 밝히지 않거나 도구의 문항수를 밝히지 않는 논문 등 자료분석 선정기준에 맞지 않는 논문을 제외하여 총 30편의 논문을 분석하였다. (Figure 1)



(Figure 1) Process of exclusion data for study

3. 연구 분석

대상으로 선정된 논문의 내용을 정리하고 통계프로그램을 활용하여 연도별, 측정도구별 빈도와 백분율을 구하였다.

연구 결과

1. 연구 대상 논문들의 특성

연구대상 논문들은 모두가 설문조사 연구였으며 출처는 간호 학술지 논문이 10편(33.3%), 석사학위논문이 20편(66.7%)이었다. 학위논문 중 10편(50%)은 간호학 전공이었고, 의료행정과 보건학이 각각 2편(10%), 그 외 전공으로는 경영학, 행정학, 병원경영학, 노인복지, 간호교육, 인력관리 등이 있었다. 전체 분석 대상 논문 목록은 <Table 1>에 제시하였다. 연구대상 논문을 연도별로 정리하면 2001년이 1편(3.3%), 2002년이 2편(6.7%), 2004년이 2편(6.7%), 2005년이 1편(3.3%), 2007년이 5편(16.7%), 2008년이 3편(10%), 2009년이 10편(33.3%), 2010년이 6편(20%)로 2009년과 2010년 2해 동안 시행된 논문이 16편으로 전체 논문의 53.3%를 차지했다.

<Table 1> List of Reviewed Articles

(n=30)

Article No.	Author	Year	Title	Source
1	Kim, H. O., & Lee, B. S.	2001	The influence of nursing organizational commitment and job satisfaction on intention of resignation of clinical nurses	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
2	Youn, M. S.	2002	The attempt of turnover by a general hospital nurses and its related factors	Master's thesis, Chosun University
3	Ha, N. S., & Choi, J.	2002	The relationship among leadership styles of nurse managers, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention	Journal of Korean Academy of Nursing
4	Doo, E. Y.	2004	An analysis of internal marketing activities of hospital affecting on nurse's turnover intention, nursing task performance and nursing productivity	Master's thesis, Korea University
5	Song, S. J.	2004	The relationship with the career commitment and turnover intention of nurses	Master's thesis, Korea University
6	Lee, H. K.	2005	Relationship among personality, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of new nurses	Master's thesis, Dankook University
7	Kim, M. R.	2007	Influential factors on turnover intention of nurses: the affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention	Master's thesis, Ewha Womans University
8	Kim, M. J.	2007	Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and intention of separation between national/public hospital nurses and private hospital nurses	Master's thesis, Kyunghee University

(Table 1) List of Reviewed Articles(continued)

(n=30)

No.	Article Author	Year	Title	Source
9	Kim, Y. R.	2007	A Study on the Turnover Intention of the Oncology Nurse	Master's thesis, Chunnam University
10	Yoon, J. A.	2007	The relationship between internal marketing, job stress, organizational commitment and turnover intention in nursing organization	Master's thesis, Pusan National University
11	Choi, J., & Ha, N. S.	2007	The Effects of Clinical Nurse's Internal Marketing on Job Satisfaction, Turnover Intention, and Customer Orientation	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
12	Yang, Y. S.	2008	ICU new nurses' job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention	Master's thesis, Ewha Womans University
13	Lee, S. I.	2008	A study of influences of job satisfaction through internal marketing at general hospitals on the organizational immersion and occupational change of nurses	Master's thesis, Chosun University
14	Jeong, J. H., Kim, J. S. & Kim, K. H.	2008	The Risk Factors Influencing Turnover Intention of Nurses	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
15	Kim, I. S.	2009	The Role of Self-Efficacy and Social Support in the Relationship between Emotional Labor and Burn out, Turn over Intention among Hospital Nurses	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
16	Kim, C. H., Yang, S. S., Kim, Y. J., Son, Y. J., You, M. A., & Song, J. E.	2009	A Structural Equation Model of Nurses' Turnover Intention	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
17	Kim, H. K.	2009	Nursing care delivery system satisfaction, job performance, turnover intention and nursing organizational culture in the nurses in university hospitals	Master's thesis, Catholic University
18	Kim, H. S.	2009	A Study on Job Satisfaction and Turnover Intention in Clinical Nurses - Case of Asan Hospital in Gangneung City -.	Master's thesis, Gangneung-Wonju National University
19	Byun, E. S.	2009	A Study on the Relationship between Newly graduated Nurses' Intention to turnover and Job Stress/Satisfaction	Master's thesis, Yonsei University
20	Yoo, S. J., & Choi, Y. H.	2009	Predictive Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small and Medium-Sized Hospitals in Daegu City	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
21	Yun, H. M.	2009	An Analysis of the factors affecting turnover intention of new nures	Master's thesis, Pusan National University
22	Lee, M. A.	2009	Effect of Nurses' Perception of Reward and Organizational Commitment on Their Turnover Intention	Journal of Korean Academy of Nursing Administration
23	Cho, Y. A., Kim, G. S., Kim, E. S., Park, H. M., Yoo, M., Lim, E. O., Hyun, S. G., & Kim, J. Y.	2009	A Correlational Study on ICU Nurses' Job Stress, the Way of Coping, and the Turnover Intention,	Journal of Korean Clinical Nursing Research
24	Choi, E. H., Kim, J. H., Lee, H. S., Jang, E. H., & Kim, B. S.	2009	The Effect of the Intramural Marketing Activities on Nurses' Job Satisfaction and Turnover Intention	Journal of Korean Clinical Nursing Research
25	Kang, K. N.	2010	Nurses' practice environment, nursing professionalism, career commitment, and turnover intention in the small-medium sized hospital	Master's thesis, Ewha Womans University
26	Kim, D. S.	2010	Comparison of Job Satisfaction, Commitment to Organization and Turnover Intention between Fixed Day & Evening Nurses and 3 Shift Rotation Nurses	Master's thesis, Kyunghee University

〈Table 1〉 List of Reviewed Articles(continued)

(n=30)

Article No.	Author	Year	Title	Source
27	Oh, E. J.	2010	(2010). Relationship among verbal abuse, job satisfaction, burn out and turn over in nurses working acute hospitals	Master's thesis, Hanyang University
28	Yu, H. S.	2010	A Study on Self-esteem and Turnover Intention of New Nurses	Master's thesis, Ewha Womans University
29	Pyun, M. S.	2010	Relations among Nurses' Social Anxiety, Self-esteem, and Turnover Intention	Master's thesis, Ewha Womans University
30	Han, H. Y.	2010	The perception of clinical ladder, professionalism and turnover intention of clinical nurses	Master's thesis, Ulsan University

〈Table 2〉 Types and Location of Hospitals in Articles by Year

Types & Location		Year											Total (%)
		2001 (%)	2002 (%)	2003 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2007 (%)	2008 (%)	2009 (%)	2010 (%)		
Types of hospital	University				3 (2.1)	4 (2.8)		2 (1.4)	1 (0.7)	8 (5.6)		18 (12.5)	
	General	8 (5.6)	1 (0.7)		1 (0.7)	1 (0.7)		10 (6.9)	14 (9.7)	42 (29.2)	16 (11.1)	93 (64.6)	
	Special					1 (0.7)		1 (0.7)				2 (1.4)	
	Small & Medium									9 (6.3)	7 (4.9)	16 (11.1)	
	no-reported		3 (2.1)					12 (8.3)				15 (10.4)	
	Location of hospital	Seoul-Incheon-Gyeonggido		3 (2.1)		4 (2.8)	1 (0.7)		14 (9.7)	14 (9.7)	25 (17.4)	12 (8.3)	73 (50.7)
Chungcheongdo						1 (0.7)		1 (0.7)		2 (1.4)		4 (2.8)	
Gyeongsangdo		8 (5.6)				1 (0.7)		5 (3.5)		23 (16.0)		37 (25.7)	
Cheolado			1 (0.7)			1 (0.7)		3 (2.1)	1 (0.7)	2 (1.4)		8 (5.6)	
Gangwondo										3 (2.1)		3 (2.1)	
no-reported						2 (1.4)		2 (1.4)		4 (2.8)	11 (7.6)	19 (13.2)	
Total (%)		8 (5.6)	4 (2.8)	0 (0.0)	4 (2.8)	6 (4.2)	0 (0.0)	25 (17.4)	15 (10.4)	59 (41.0)	23 (16.0)	144 (100)	

30편 논문의 대상자가 근무하고 있는 병원 특성과 위치에 대한 내용은 〈Table 2〉에 제시하였다. 연구대상의 근무병원은 총 144개로 대학병원 18개(12.5%), 종합병원 이상의 병원은 93개(64.6%), 대형 정신병원 1개(0.7%), 암전문병원 1개(0.7%), 중소병원이라고 언급된 병원은 16개(11.1%)였고 병원의 분류를 기록하지 않은 기관은 총 15곳으로 10.4%였다. 그 중 중소병원을 대상으로 한 연구는 2009년과 2010년에 각 1 편으로 총 2 편(6.7%)만 해당되었다.

연구대상 논문에서 파악할 수 있는 조사병원의 소재지 분포는

서울, 인천, 경기지역이 73개(50.7%), 대전 충청 지역이 4(2.8%), 부산, 대구 및 경상도 지역이 37개(25.7%), 광주, 전라도 지역이 8개(5.6%), 강원지역이 3개(2.1%)였으며 논문내용상 어느 지역에 속한 병원인지 알 수 없는 병원이 19개(13.2%)로 나타났다.

분석한 논문들에서 연구의 대상은 모두 간호사 개인이었으며 간호사 수는 최소 97명에서 769명으로 평균 330명이었다. 이들 중 신규간호사를 대상으로 한 5 편의 연구에서 설문 응답자 수는 최소 97명에서 217명으로 평균 177명이었다. 연구대상 간호

〈Table 3〉 Distribution of Number of Nurse Subjects and Hospitals

(n=30)

No. of Nurses	No. of Hospitals										Total (%)
	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	6 (%)	7 (%)	8 (%)	9 (%)	13 (%)	25 (%)	
≤ 99					1 (3.3)						1 (3.3)
100-199	3 (10.0)			1 (3.3)	2 (6.7)			1 (3.3)			7 (23.3)
200-299	4 (13.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	2 (6.7)					1 (3.3)		9 (30.0)
300-399			2 (6.7)	1 (3.3)		1 (3.3)	1 (3.3)				5 (16.7)
400-499			2 (6.7)				1 (3.3)			1 (3.3)	4 (13.3)
500-599			1 (3.3)								1 (3.3)
700-799	1 (3.3)			1 (3.3)			1 (3.3)				3 (10.0)
Total(%)	8 (26.7)	1 (3.3)	6 (20.0)	5 (16.7)	3 (10.0)	1 (3.3)	3 (10.0)	1 (3.3)	1 (3.3)	1 (3.3)	30 (100)

사 수에 대한 내용은 〈Table 3〉에 제시하였다.

2. 이직의도 측정도구 및 이직의도 정도

이직의도 측정도구 문항의 개수는 1문항이 3편(10%), 2문항이 5편(16.7%), 3문항이 5편(16.7%), 4문항이 6편(20%), 5문항이 2편(6.7%), 6문항이 5편(16.7%), 11문항이 4편(13.3%)이었다. 이직의도 문항의 척도는 2점 척도가 1편(3.3%), 4점 척도가 2편(6.7%), 5점 척도가 24편(80%), 7점 척도가 3편(10%)으로 5점 척도의 비율이 높게 나타났다. 이직의도 측정도구에 대한 내용은 〈Table 4〉에 정리하였다.

여러 논문들에 사용된 이직의도 도구로는 Lawler(1983), Lee(1995), Mobley(1982)의 도구를 이용한 논문이 각각 6편(20.0%)씩으로 논문에서 가장 많이 사용되었으며, 다른 도구와 달리 Lawler(1983)의 도구는 이직요인을 묻는 4문항짜리 한 개의 영역을 이용한 연구와 이직의도를 묻는 7문항을 추가하여 총 11문항짜리 두 개의 영역을 이용한 연구로 구분되었다. 총 30편의 논문 중 4편의 연구(Kim, 2010; Kim, Y. R., 2007; Pyun, 2010; Yoo & Choi, 2009)에서 두 개의 축을 사용하였다.

Kim(1992)의 도구는 3편의 논문에서 이용되었으며 Lee와 Hwang(2002), Michaels과 Spector(1982)의 도구는 각각 2편의 논문에서 이용되었다. 그 외 Kim(1996), Kim과 Lee(2001), Lee(2003), Lee(2005)의 도구를 사용한 논문은 각 1편으로 나타

났다.

각 논문에서 활용된 이직의도 측정 도구들의 신뢰도는 0.55에서 0.91사이였으며, 중앙값이 3점인 5점 척도로 변환했을 때 평균점수는 3.20으로 이직의도는 다소 높은 것으로 나타났다.

3. 일반적 특성과 이직의도

이직과 관련이 있는 일반적 특성 관련해서는 연령, 교육수준, 직위, 결혼상태, 근무형태, 경력, 급여가 대표적인 요인으로 추출되었으며 특성별 이직의도의 차이에 대해서는 〈Table 5〉에 제시하였다.

연령과 관련되어 이직의도가 유의하게 차이가 난 논문은 총 15편(50%)이었다. 어릴수록 이직의도가 높은 것으로 나타난 논문은 총 9편이었으며, 25세 이상부터 30세 미만까지 20대 후반에서 이직의도가 가장 높고 그 이전과 이후로는 낮아지는 것으로 나타난 논문이 5편, 30~34세까지 30대 초반에 이직의도가 가장 높게 나타난 논문은 1편 있었다.

학력과 이직의도가 관련이 있는 것으로 나타난 논문은 총 11편(36.7%)으로 4년제 대학 졸업자에게서 이직의도가 가장 높고 한 논문이 7편, 학력이 낮을수록 이직의도가 높다고 한 논문이 3편, 전문대학 졸업자가 4년제 대학 졸업자보다 이직의도가 높다고 한 논문이 1편 있었다.

〈Table 4〉 Tools and Mean of Turnover Intention

(n=30)

Maker(s) of turnover intention tool	No. of articles used tool	No. of tool items	Likert of tool	Reliability of tool	Mean of turnover intention	Adjusted mean based 5 of turnover intention	Sources of turnover intention tool
Lee, S. M. (1995).	5	2	5	0,63-0,76	2,82-3,67	2,82-3,67	The Effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction, turnover intention. Journal of Korean Academy of Nursing.
	1	3	5	0,64	not reported	not reported	
Lawler (1983).	4	11	5	0,84-0,89	3,08-3,69	3,08-3,69	Satisfaction and behavior. McGraw-Hill.
	2	4	5	0,84-0,89	3,09-3,44	3,09-3,44	
Mobley (1982).	5	6	5	0,55-0,81	3,28-3,55	3,28-3,55	Employee Turnover: causes, consequences, and control. Addison-Wesley Publishing Co. Reading.
	1	4	5	0,75	3,13	3,13	
Kim, S. J. (1992).	1	4	5	0,83	3,36	3,36	Study on of satisfaction and turnover intention of nurse. master's thesis, Korea University.
	1	4	4	0,64	2,26	2,83	
	1	3	5	0,88	3,27	3,27	
Lee, H. J. & Hwang, S. K. (2002). n	2	1	5	-	2,75-3,52	2,75-3,52	Discriminating factors of turnover intention among Korean staff nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration.
Micheals & Spector (1982).	2	3	7	0,87-0,91	3,36-3,82	2,40-2,73	Causes of employee turnover: a test of Mobley et al. model. Journal of applied psychology.
Lee, J. M. (2005).	1	5	5	0,89	3,29	3,29	Study on perception of fair reward affecting on organizational commitment and turnover intention of tele-marketer. master's thesis, Chungang University.
Lee, E. S. (2003).	1	1	2	-	1,54	3,85	Factors on affecting nurses turnover intention working small and medium hospital. master's thesis, Daejeon University.
Ko, D. W., Ji, S. J., & Song, W. G. (2001).	1	5	4	0,81	2,48	3,1	Moderrating effects of perceived organizational support on the negative influences of the emotional labor of hotel employees. Korea Journal of Tourism and Hospitality Research.
Kim, H. O., & Lee, B. S. (2001).	1	3	7	0,68	4,05	2,9	The influence of nursing organizational commitment and job satisfaction on intention of resignation of clinical nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration.
Kim, J. H. (1996).	1	4	5	0,64	2,94	2,94	Study on the Job Satisfaction and Turnover Intention of Clinical Nurses. master's thesis, Kosin University.

(Table 5) Related General Characteristics to Turnover Intention

(n=30)

General characteristics	No. of articles (%)	Author of articles(year)	Important results
Age	9 (30.0)	Kim & Lee(2001), Kim YR (2007), Jeong et al(2008), Cho et al (2009), Kim HS(2009), Kim et al(2009), Lee(2009), Yoo & Choi(2009), Kang(2010)	younger age revealed higher T.I.
	5 (16.7)	Ha & Choi(2002), Kim, MR(2007), Kim HK(2009), Han(2010), Oh(2010)	late 20s age was the highest T.I.
	1(3.3)	Youn(2002)	early 30s age was the highest T.I.
Education	7 (23.3)	Kim & Lee(2001), Ha & Choi(2002), Kim, MR(2007), Jeong et al(2008), Kim HK(2009), Oh(2010), Yu(2010)	bachelor revealed high T.I.
	3 (10.0)	Kim YR (2007), Kim HS(2009), Lee(2009)	lower education revealed higher T.I.
	1(3.3)	Kang(2010)	diploma revealed high T.I.
Position	9 (30.0)	Youn(2002), Kim MR(2007), Cho et al(2009), Kim HK(2009), Kim HS(2009), Lee(2009), Kang(2010), Oh(2010), Pyun(2010)	lower position revealed higher T.I.
Marital status	9 (30.0)	Kim, MR(2007), Kim YR (2007), Jeong et al(2008), Cho et al (2009), Kim HS(2009), Lee(2009), Yoo & Choi(2009), Kang(2010), Oh(2010)	single revealed higher T.I.
Working type	7 (23.3)	Youn(2002), Lee(2005), Kim YR (2007), Cho et al (2009), Kim HS(2009), Yoo & Choi(2009), Kim DS(2010)	Night shift nurses revealed higher T.I.
Career	5 (16.7)	Jeong et al(2008), Kim HS(2009), Kim et al(2009), Lee(2009), Kang(2010)	short career revealed higher T.I.
	3 (10.0)	Ha & Choi (2002), Kim HK(2009), Oh(2010)	1~10 years career revealed higher T.I.
	6 (20.0)	Song(2004), Kim YR(2007), Choi et al(2009), Cho et al(2009), Yoo & Choi(2009), Pyun(2010)	These articles revealed different results
Salary	7 (23.3)	Kim, MR(2007), Kim YR(2007), Jeong, Kim & Kim(2008), Cho et al(2009), Kim HS(2009) Kim et al(2009), Kang(2010)	low salary revealed higher T.I.

T.I. ; Turnover Intention

직위가 낮을수록 이직의도가 높아 수간호사, 책임간호사보다 일반간호사의 이직의도가 높다고 한 논문이 9편(30.0%), 기혼자 보다는 미혼자의 이직의도가 더 높다고 한 논문도 9편(30.0%), 밤근무(night duty)가 있을수록 이직의도가 더 높다고 기술한 논문은 7편(23.3%)이 있었다. 그 중 Kim H. S.(2009), Yoo와 Choi(2009)는 단지 밤근무 여부 뿐 아니라 밤근무 횟수가 더 많을수록 이직의도가 높아진다고 하였다.

임상경력에 따른 차이를 제시한 논문은 14편(46.7%)이나 되었으나, 경력이 적을수록 이직의도가 높다고 한 논문이 5편, 경력이 1~10년 사이에서 이직의도가 높다고 한 논문 3편을 제외하고는 오래 근무할수록 이직의도가 커진다는 Song(2004), 10년 미만으로 근무한 경우가 그 이상 근무한 경우보다 이직의도가 높다는 Kim Y. R.(2007), 간호사의 경력이 1~5년 사이인 경우가 이직의도가 높다고 한 Choi 등(2009), 3~5년 미만에서 이직의도가 가장 높다고 한 Yoo와 Choi(2009), 1~8년 사이의 이직

의도가 높다고 한 Pyun(2010), 1~3년 사이 이직의도 높다는 Cho 등(2009)으로 다양한 기술이 있었다. 그 외 임상경력과 관련하여는 Kang(2010)이 현병원 근무년수 3~5년 사이에 이직의도가 가장 높다고 하였으며, Oh(2010)는 현근무부서 근무년수 1~5년 사이에 이직의도가 가장 높다고 하였다.

급여가 낮을수록 이직의도가 높았다고 기술된 논문은 7편(23.3%)있었고, Kim M. J.(2007)은 사립 병원에서의 이직의도가 국공립병원보다 높다고 했으며, Cho 등(2009)의 연구에서 종합 전문요양기관보다는 종합병원에서의 이직의도가 더 높게 나타났다. 그 외 이직의도가 달라질 수 있는 변수에는 회맹부서에서의 근무여부(Byun 2009; Lee, 2005; Yu, 2010; Yun, 2009), 자녀 수(Kim et al, 2009), 추후 근무계획(Kang, 2010) 등이 있었다.

이직의도와 연관이 있는 변수 중 회귀분석을 통해 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타난 일반적 특성은 연령, 업무유형, 최종학력 등이 있었다. 연령이 어릴수록 이직의도가 높아짐을 예

상할 수 있다고 한 연구(Kang, 2010; Kim & Lee, 2001; Lee, 2009)가 3편(10%) 있었고, 밤근무가 증가하거나 교대근무를 할 수록 이직의도가 높아진다고 예측한 연구(Kim YR, 2007; Yoo & Choi, 2009)가 2편(6.7%) 있었다. 그 외 근무부서(Kang, 2010; Kim Y. R., 2007; Kim & Lee, 2001), 이직을 계획한 기간(Lee, 2009), 신규간호사의 휴무일 배정가능성(Yun, 2009), 최종학력(Kim & Lee, 2001), 현 부서에서의 경력(Byun, 2009) 등이 이직의도를 예측할 수 있는 특성이었다.

4. 상황적 변수요인과 이직의도

직무만족, 조직몰입, 내부마케팅, 직무스트레스, 소진 등은 상황에 따라 달라지는 변수로 보았다. 이직의도와 관련된 상황적 변수요인은 <Table 6>에 제시하였다.

직무만족과 이직의도와의 관계에서 음의 상관관계가 있다고 한 논문은 총 15편(50.0%)이었고, 이 중 Song(2004)은 경력만족이 이직의도와 음의 상관관계를 가진다고 하였는데 여기에서의 경력만족은 직무만족으로 간주하였다. 직무만족도를 세분했을 때 Kim H. S.(2009)는 업무요구도와 상호작용이 음의 상관관계를 지닌다고 하였고, Oh(2010)는 인간관계 만족도를 제외한 업무만족도, 운영만족도, 인사만족도가 이직의도와 음의 상관관계를 가진다고 했다.

조직몰입이 이직의도와 음의 상관관계가 있다고 밝힌 논문은 총 12편(40.0%)이었고, 이 중 Yang(2008)의 연구에서는 직무몰입이라고 기술하였으나 내용상 조직몰입과 동일하여 조직몰입으로 간주하였다. 조직몰입을 세분한 논문 중 Lee(2009)의 연구에서는 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입 모두에서 Kim M.

R.(2007)에서는 정서적 몰입, 규범적 몰입이 이직의도와 음의 상관관계를 가진다고 하여 조직몰입의 세부 요소에서는 차이가 나타났다. 또한 Kim M. R.(2007)은 조직 몰입의 개념 외에 경력 몰입이라는 개념을 적용하였으며 간호사라는 직무에 대한 경력 몰입이 이직의도와 음의 상관관계를 가진다고 하였다.

내부마케팅과 이직의도는 총 6편(20.0%)의 논문에서 음의 상관관계를 나타냈으나, Choi 등(2009)의 연구에서 내부마케팅 중 복지후생은 이직의도와 양의 상관관계를 보였다.

직무스트레스는 이직의도와 양의 상관관계를 가지는 대표적인 변수로 총 8편(26.7%)의 논문에서 그 관계를 밝혔고 소진과 이직의도와의 양의 상관관계를 기술한 논문은 총 3편(10.0%)이었다. 그 중 Oh(2010)는 소진을 신체소진, 정서소진, 정신소진 세 가지로 구분하고 모든 세부소진이 이직의도와 양의 상관관계를 지닌다고 하였다.

자아존중감과 이직의도와의 관계에서 일반간호사를 대상으로 한 Pyun(2010)의 연구에서는 별다른 관련성을 찾지 못했으나 Yu(2010)는 신규간호사의 이직의도에 관한 연구에서 자아존중감이라는 개념을 도입하여 이직의도가 음의 상관관계를 보인다는 것을 보여주었다.

그 외 이직의도와 음의 상관관계를 가진 변수로 고객지향성(Choi & Ha, 2009), 간호전달체계에 대한 만족도(Kim H. K., 2009), 간호업무성과(Kim H. K., 2009), 간호조직문화(Kim H. K., 2009; Kim et al, 2009), 자기효능감(Kim I. S., 2009), 사회적지지(Kim I. S., 2009), 문제중심 대처방식(Yun, 2009), 전문직 업관(Kang, 2010; Han, 2010), 간호업무환경(Kang, 2010)등이 있었고, 이직의도와 양의 상관관계를 가진 변수로 직장가정갈등(Kim et al, 2009), 감정노동(Kim et al, 2009)이 있으며, 특이한 결과로 Lee(2009)의 연구에서는 금전적 보상이 이직의도와 양의

<Table 6> Related Variables to Turnover Intention by Correlation Analysis

(n=30)

Related variables	No. of articles (%)	Author of articles(year)	Direction of correlation with turnover intention
Job satisfaction	15 (50.0)	Kim & Lee(2001), Ha & Choi(2002), Youn(2002), Song(2004), Kim YR(2007), Choi & Ha(2007), Jeong et al(2008), Lee(2008), Yang(2008), Byun(2009), Choi et al(2009), Kim HS(2009), Kim et al(2009), Yoo & Choi(2009), Oh(2010)	negative correlation
Organizational commitment	12 (40.0)	Kim & Lee(2001), Ha & Choi(2002), Youn(2002), Kim MR(2007), Kim YR(2007), Yoon(2007), Jeong et al(2008), Lee(2008), Yang(2008), Lee(2009), Yoo & Choi(2009), Kang(2010)	negative correlation
Internal marketing	6 (20.0)	Doo(2004), Choi & Ha(2007), Yoon(2007), Jeong et al(2008), Lee(2008), Choi et al(2009)	negative correlation
Job stress	8 (26.7)	Kim YR(2007), Yoon(2007), Jeong et al(2008), Byun(2009), Cho et al(2009), Kim et al(2009), Yoo & Choi(2009), Yun(2009)	positive correlation
Burnout	3(10.0)	Kim YR(2007), Kim IS(2009), Oh(2010)	positive correlation

〈Table 7〉 Affected Variables to Turnover Intention by Regression Analysis

(n=30)

Variables	No. of articles (%)	Author of articles(year)	results
Organizational commitment	11 (36.7)	Kim & Lee(2001), Ha & Choi(2002), Youn(2002), Song(2004), Kim MR(2007), Kim YR(2007), Yoon(2007), Jeong et al(2008), Lee(2009), Yoo & Choi(2009), Kang(2010)	higher organizational commitment, lower turnover intention
Job satisfaction	8 (26.7)	Youn(2002), Kim YR(2007), Jeong et al(2008), Lee(2008), Yang(2008), Byun(2009), Kim et al(2009), Yoo & Choi(2009)	higher job satisfaction, lower turnover intention
Job stress	6 (20.0)	Yoon(2007), Jeong et al(2008), Byun(2009), Kim et al(2009), Yoo & Choi(2009), Yun(2009)	higher job stress, higher turnover intention

상관관계를 보였다.

이직의도와 연관이 있는 변수 중 회귀분석을 통해 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타난 상황적 변수요인으로는 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스, 내부마케팅 등으로 〈Table 7〉에 정리하였다.

이직의도를 예측할 수 있는 변수로 가장 많이 활용된 것은 조직몰입으로 총 11편(36.7%)의 연구에서 나타났고, Kim Y. R.(2007)의 연구에서는 조직몰입, 직무만족, 소진 중 이직의도의 가장 주요한 예측인자로 조직몰입을 꼽았다. Kim M. R.(2007)은 정서적 몰입과 경력몰입을 예측변수로 제시하고 규범적 몰입은 예측변수에서 제외시켰고, Lee(2009)의 연구에서는 몰입 중에서도 정서적 몰입과 규범적 몰입이 유용한 변수였으며, Song(2004)과 Kang(2010)의 연구에서는 경력몰입을 유용한 예측변수로 활용할 수 있었다.

직무만족이 이직의도를 예측할 수 있는 변수로 지칭된 연구는 총 8편(26.7%)이 있었다. Kim과 Lee(2001)의 연구에서는 직무만족이 조직몰입과 유사한 변수이기 때문에 예측변수에서 빠진 것으로 간주하였다.

직무스트레스가 이직의도의 예측인자가 된다고 판단한 논문은 6편(20.0%), 내부마케팅을 예측인자로 규정한 논문은 4편(13.3%)이었다. 내부마케팅은 구성요소별 예측인자가 구분되어 보상제도(Choi & Ha, 2007; Doo, 2004; Lee, 2008), 의사소통(Choi & Ha, 2007; Doo, 2004), 인사승진(Yoon, 2007)이 높아지면 이직의도를 감소시킬 수 있다는 결과를 제시한 연구가 있는 반면 의사소통이 원활하면 이직의도를 증가시킬 수 있는 인자로 작용할 수 있다고 제시한 연구(Yoon, 2007)도 있었다. 또한 교육훈련제도(Doo, 2004)와 편의성 및 공정성(Lee, 2008)이 이직의도의 예측인자가 되는 경우도 있었다.

그 외 소진(Kim Y. R., 2007), 감정노동(Kim IS, 2009), 자기효능감(Kim I. S., 2009), 사회적지지(Kim I. S., 2009), 간호업무환경(Kang, 2010) 등이 이직의도에 영향을 미쳐서 이직의도를 예측할 수 있는 변수로 나타났으며 그 중 예외적으로 금전적 보

상은 높아질수록 이직의도가 높아짐(Lee, 2009)을 예측할 수 있었다.

논 의

이직은 고용주와 피고용인간의 합의나 일방적인 의사표시 등에 의하여 양자의 고용계약이 완전히 파기되어 그 고용관계가 단절되는 것(Shin, 1990)으로 본 연구에서는 조직의 의도와 관계 없이 피고용인의 의사에 의해 조직을 떠나는 자발적 이직을 하고자하는 이직의도를 다룬 연구들을 정리하였다.

본 연구는 병원간호사들을 대상으로 자발적 이직의도를 다룬 연구들을 고찰한 연구이다. 연구대상으로 선정된 30편의 논문 중 20편이 석사학위 논문이었고 그 중 7편이 간호학이나 간호교육 전공과 관련이 없는 경영학, 행정학, 병원경영학, 노인복지, 인력관리 전공분야 논문으로 병원간호사의 이직의도가 간호학 영역을 넘어서는 연구분야임을 보여주었다. 그러나 10편의 학술지 논문은 모두 간호학 관련 학술지에서 추출되었고 그 중 7편이 간호행정학회지에 게재되어 간호사의 이직의도 관련 논문이 간호관리 분야에서 주로 다루어지고 있었다. 연도별로 보면 2001년과 2002년 2년간 총 3편이던 이직의도 관련 논문이 2007년에는 한해에 5편, 2009년과 2010년에는 각각 10편과 6편으로 우리나라 병원 간호사의 이직의도에 관한 연구는 최근 증가추세를 알 수 있었다.

분석 대상 논문들의 연구대상자인 간호사들이 근무하는 병원은 총 144개로 경인지역, 충청도, 경상도, 전라도, 강원도 지역에 분포되어 있어 제주도를 제외한 전국을 포함하였고, 그 중 절반 이상인 73개 병원이 경인지역에 위치하여 대다수의 연구대상자가 경인지역 근무자가 많은 연구 대상이 됨을 나타내고 있다. 조사기관인 병원 수가 1곳에 국한된 논문이 8편(26.7%), 3곳 이상의 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 논문은 21편(70.0%)이었다. 9개 이상의 병원 간호사를 대상으로 한 연구는 3편(10.0%)으로 대상자의 대표성을 획득하려는 노력을 보였

다. 평균 연구 대상자 수는 330명이었으며 300명 이상인 연구는 13편(43.3%)이었으나 99명 이하인 연구도 1편 있었다. 다양한 병동에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구가 대부분이었으나 암환자를 간호하는 간호사를 대상으로 하는 연구가 1편(3.3%), 중환자실이라는 특수부서에서 근무하는 간호사를 대상으로 하는 연구가 2편(6.7%) 있었고, 신규간호사만을 대상으로 한 연구도 5편(16.7%)으로 신규간호사 이직에 대한 관심의 증가를 볼 수 있다. 연구기관과 연구대상자 수를 더욱 증대시키기 위해서는 간호협회나 병원협회 등의 협조를 통해 연구협조기관 수를 늘리고 연구비 지원 등을 통해 규모를 확대해서 대표성 있는 연구결과들을 생산해나가야 할 것으로 사료된다.

이직의도 조사도구에서는 Lawler(1983)도구, Lee(1995)의 도구, Mobley(1982)도구를 이용한 논문들이 각각 6편으로 총 18편(60%)의 논문이 세 도구중 하나를 활용하였다. 그 외 사용된 도구는 국내연구자 개발 도구 7개, 해외연구자 개발도구 1개로 총 11개였다. 이직의도 측정도구는 1문항에서 11문항으로 구성되어 있었으며, 척도는 2점, 4점, 5점, 7점 척도로 되어 5점 척도로 측정된 논문이 24편(80%)이었으며, 신뢰도는 0.55~0.91로 나타났다. 간호사의 이직의도 평균은 최소값은 2.40, 최대값은 3.85였으며, 평균은 3.20으로 중앙값보다 다소 높은 값을 나타내었다. 자기기입식 설문이라는 동일한 측정방법을 활용함에도 불구하고 이직의도를 측정하는 다양한 도구들이 있어 그 결과를 다른 연구들과 비교하고 후속연구에서 활용하기에 어려움이 있는 것으로 판단된다.

일반적 특성 중 연령에서는 전반적으로 어릴수록 이직의도가 높았는데 이는 이전 외국연구(Hayes, et al., 2006; Lu, While, & Barriball, 2007) 결과와 동일하였고, 세부적으로는 30대 초반까지 이직의도가 높아졌다가 그 이후에 낮아지는 경향을 나타내었다. 고학력일수록 이직의도가 높아진다는 이전 외국연구(Parasuraman, 1982) 결과와는 달리 학사학위 소지자의 이직의도가 가장 높게 나타났다. 그 외 일반적 특성에서는 직위가 높을수록, 미혼보다는 기혼이, 야간근무가 적을수록, 경력이 많아질수록, 급여가 많을수록 이직의도가 낮아지는 경향을 나타내었다는 이전 연구들과 동일한 결과를 보였다. 이직의도를 예측할 수 있는 개인적 요인으로 나타난 연령과 근무형태도 연령이 어릴수록 이직의도가 높아지고 야간근무를 하거나 야간근무 횟수가 증가할수록 이직의도가 높아져 선행연구들과 동일한 결과를 나타냈다.

이직의도와 관련된 상황적 요인 중에는 직무만족(-0.18~-0.64), 조직몰입(-0.31~-0.70), 내부마케팅(-0.27~-0.39) 요인인 임금의 상관관계를 직무스트레스(0.13~0.42)와 소진(0.42~0.66)은 임의 상관관계를 보여 선행연구들과 동일한 결과를 나타냈다.

임의 상관관계를 가진 변수들 중에서는 조직몰입이 가장 강력한 상관관계를 보였고, 소진은 직무스트레스보다 강한 양의 상관관계를 보였다. 이들 중 조직몰입과 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아지고, 직무스트레스가 높을수록 이직의도도 높아지는 것으로 나타나 선행연구와 동일한 결과를 나타내었다. 조직몰입은 27.5~49.1%의 설명력을 나타낸 반면, 직무만족은 3.7~13.9%의 설명력을 보였고, 직무스트레스의 설명력은 Byun(2009)의 논문에서만 1.9%로 제시하였다. 이들 세 가지 변수 중 가장 많이 활용된 변수도 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스 순으로 나타나 영향력 순서와 동일했다. 상관관계를 살핀 빈도에서는 직무만족이 가장 잦은 관련요인으로 나타난 반면 상관성의 크기, 영향력의 정도 및 빈도를 살펴보면 조직몰입이 가장 유용한 변수였다.

Wagner와 Huber(2003)는 수많은 연구에도 불구하고 간호사의 이직행위에 대한 명확한 예측은 거의 불가능하다고 하였고, 이직의도는 지속적인 연구 관심분야임에도 불구하고 명확한 원인요인을 제시하지 못하고 있다. 본 연구에서도 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스를 제외하고는 일관된 결과를 보인 변수는 없었다. 이처럼 이직은 수많은 요인들이 복합적으로 작용하여 나타나는 결과로 볼 수 있다.

간호사의 이직은 간호행정가들에게 간호의 질과 비용의 측면에서 주요 안전이 되고 있으며(Lucas, Atwood, & Hagaman, 1993), 비용 측면에서 이직은 병원 경영자들을 위협하는 큰 문제이다. 2000년도 미국에서의 간호사 이직률은 21.3%였고 이직에 따르는 비용은 간호사 급여의 2배에 달하였으며(Hogan, Moxham, & Dwyer, 2007), 간호사들의 이직은 병원 재정의 경제적 손실도 초래하며 실제 간호사 1인 임금의 11%가 간호사 공석 충당비로 지출된다(Jones, 1990). 실제로 Jones는 간호사 1인의 이직에 대한 비용을 2002년에는 \$62,100에서 \$67,100로 산출(Jones, 2005)한데 이어 2007년에는 간호사 1인당 이직 시 초래되는 비용을 \$82,000에서 \$88,000로 추정하였다(Jones, 2008).

특히 경력간호사의 이직은 신규간호사의 불균형적 증가를 초래하여 남아있는 간호사의 업무량을 증가시키게 되고 결국 이러한 현상은 환자관리에서 질적 저하를 초래하며, 의료기관에 대한 환자들의 불안을 증가시키고(Peltier, Nill, & Schibrowsky, 2003), 결과적으로 환자간호에 악영향을 미치게 된다(Cavanagh & Coffin, 1992). 높은 이직률은 위의 영향들 외에도 남아있는 간호사의 사기를 저하시키고 조직의 효율성과 생산성에도 역효과를 준다(Curry, et al., 1985). 따라서 이직에 대한 결과로 재정적 손실, 환자간호의 질 저하, 동료직원의 사기저하, 조직의 효율성과 생산성 저하 등 많은 상황들을 유추할 수 있다.

간호사의 높은 이직률은 신규간호사의 비율을 상대적으로 증

가시커 경력 간호사들이 제공하는 양질의 간호를 부족하게 하고, 환자의 만족도에 부정적인 영향을 미쳐서 간호업무의 질적 수준의 통제를 위협한다. 조직구성원의 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).

본 연구는 지난 10년간 국내에서 발표된 병원간호사 이직의도 연구논문들을 대상으로 분석하여 국내의 간호사 이직 예방 정책 등을 마련하기위한 연구로, 외국에서 발표된 연구결과를 포함시키지 못하였으며, 결과의 해석에 영향을 미칠 수 있는 각 연구 대상자의 규모나 통계분석 방법 등 연구방법의 적절성은 검증하지 못한 제한점을 가진다.

결론 및 제언

본 연구는 한국에서 최근 10년간 발표된 병원의 간호사 이직의도 관련 연구들을 고찰하여 간호사 이직의도를 감소시키는 정책과 전략을 제공하고자 실시되었다. 간호사의 이직의도와 관련한 내용을 다룬 논문 중 2001년부터 2010년 사이에 국내에서 발표된 논문들을 검색하여 최종 30개의 논문을 분석하였다. 이직의도와 관련이 있는 일반적 특성으로는 연령, 교육수준, 직위, 결혼여부, 근무형태, 경력, 급여 등이 있었고, 상황적 요인으로는 직무만족, 조직몰입, 직무스트레스, 내부마케팅, 소진 변수가 많이 조사되었다. 이직의도를 예측할 수 있는 변수로는 연령, 근무형태, 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스 등이 있었다.

최근 10년간 국내에서 발표된 이직의도 관련 연구들의 결과를 토대로 본 연구에서는 간호사의 이직의도를 줄이기 위한 전략으로 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

간호사의 이직의도를 다루는 연구들이 효과를 측정하기 위해서는 측정도구를 표준화하여 그 결과를 일반화하는 것이다. 이를 위해서는 일차적으로 간호사의 이직의도에 대한 개념분석에서부터 시작한 도구개발 혹은 도구선택이 선행되어야 할 것이다.

범국가적인 간호사 이직 문제를 다루기 위해서는 간호협회나 병원협회 등과 같은 이익집단의 협조와 국가의 연구비 지원 등을 통해 연구규모를 확대해서 대표성 있는 연구결과들을 생산해 나가야 한다. 이러한 대규모 연구는 간호사 개개인 뿐 아니라 병원조직을 대상으로도 이루어질 수 있으며 해당 조직은 이직들을 개방함으로써 궁극적으로는 이직을 감소시키는 방안을 제공할 수 있게 될 것이다.

대한간호협회에서는 간호사 면허를 가진 유희인력을 임상현장으로 유도하기 위해서 2008년 10월 13일부터 간호사 재취업 과

정 교육까지 시행하고 있으나 이러한 노력은 현재 근무를 하고 있는 간호사들을 만족시키지 못한 상태에서는 그 효과를 보기가 어렵다(Kim & Park, 2010).

간호사 이직의도를 줄이기 위한 정책으로 간호사 조직몰입의 조건인 조직분위기와 조직문화를 개선해야 한다. 간호관리자는 간호사의 조직몰입과 직무만족을 증가시키기 위한 조직문화 및 조직분위기를 조성하고 간호사의 직무스트레스 요인을 찾아내어 이를 줄이기 위한 방안을 적용해야 하는데 일반 간호사의 의견 수렴을 통한 집담회 주제 정하기, 면담을 통한 스트레스 요인 파악 및 해결방안 모색, 병원에서 근무 중 적용 가능한 스트레스 관리 프로그램 운영 등이 그 예가 될 수 있다. 또한 병원조직과 협조하여 간호사의 경력개발시스템을 발전시키고, 밤근무 환경을 개선하고 야간근무 전담 간호사제도를 활용할 수도 있다.

이상의 다양한 방안들을 적용하여 간호사들의 이직의도가 줄어들면 병원의 생산성은 향상이 될 것이며, 간호사의 일상생활과 직장생활의 만족도 향상에도 큰 도움이 될 것으로 사료된다. 따라서 추후 한국적 임상상황에 적합한 이직의도 측정도구 개발을 위한 연구, 간호사 이직 중재방안을 모색하는 연구, 간호사 이직의도를 줄이기 위한 간호중재 연구, 간호조직 분위기 향상을 위한 중재연구를 수행할 것을 제언한다.

REFERENCES

Cavanagh, S. J., & Coffin, D. A. (1992). Staff turnover among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 17(11), 1369-1376.

Choi, J., & Ha, N. S. (2007). The effects of clinical nurse's internal marketing on job satisfaction, turnover intention, and customer orientation. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(2), 231-241.

Coomber, B., & Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44(2), 297-314.

Curry, J. P., Wakefield, D. S., Price, J. L., Mueller, C. W., & McCloskey, J. C. (1985). Determinants of turnover among nursing department employees. *Research in Nursing and Health*, 8(4), 397-411.

Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., et al. (2006). Nurse turnover: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 43(2), 237-263.

Hogan, P., Moxham, L., & Dwyer, T. (2007). Human resource management strategies for the retention of nurses in acute care settings in hospitals in Australia. *Contemporary Nurse: a Journal for the Australian Nursing Profession*, 24(2), 189-199.

Jones, C. B. (2008). Revisiting nurse turnover costs: adjusting for

- inflation. *The Journal of Nursing Administration*, 38(1), 11-18.
- Jones, C. B. (2005). The costs of nurse turnover, part 2: application of the nursing turnover cost calculation methodology. *The Journal of Nursing Administration*, 35(1), 41-49.
- Jones, C. B. (1990). Staff nurse turnover costs: part I, a conceptual model. *The Journal of Nursing Administration*, 20(4), 18-23.
- Kim, H. O., & Lee, B. S. (2001). The influence of nursing organizational commitment and job satisfaction on intention of resignation of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7(1), 85-95.
- Kim, M. J., & Park, S. A. (2010). Experiences of hospital nurses' turnover: determinants of factors affecting turnover intention. *Journal of Military Nursing Research*, 28(1), 56-69.
- Korean Hospital Association. (2008). *Policy forum for nursing shortage*. Seoul.
- Lee, H., & Cummings, G. G. (2008). Factors influencing job satisfaction of front line nurse managers: a systematic review. *Journal of Nursing Management*, 16(7), 768-783.
- Lee, H. W. (1994). The relationship between job retainment and job satisfaction of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 33(1), 65-79.
- Lee, J. M. (2005). *Study on perception of fair reward affecting on organizational commitment and turnover intention of tele-marketer*. Unpublished master's thesis, Chungang University, Seoul.
- Lou, J. H., Yu, H. Y., Hsu, H. Y., & Dai, H. D. (2007). A study of role stress, organizational commitment and intention to quit among male nurses in southern Taiwan. *The Journal of Nursing Research*, 15(1), 43-53.
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2007). Job satisfaction and its related factors: a questionnaire survey of hospital nurses in Mainland China. *International Journal of Nursing Studies*, 44(4), 574-588.
- Lucas, M. D., Atwood, J. R., & Hagaman, R. (1993). Replication and validation of anticipated turnover model for urban registered nurses. *Nursing Research*, 42(1), 29-35.
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: a test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53-59.
- Parasuraman, S. (1982). Predicting turnover intentions and turnover behavior: a multivariate analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 21(1), 111-121.
- Park, K. O. (2006). The system and policy related to nursing personnel. *Journal of Nursing Query*, 15(2), 5-17.
- Peltier, J., Nill, A., & Schibrowsky, J. A. (2003). Internal marketing, nurse loyalty and relationship marketing: an exploratory study of German nurses. *Health Marketing Quarterly*, 20(4), 63-82.
- Shin, Y. K. (1990). *Organizational behavior*. Dasanbooks: Seoul.
- Sourdif, J. (2004). Predictors of nurses' intent to stay at work in a university health center. *Nursing and Health Sciences*, 6(1), 59-68.
- Tourangeau, A. E., & Cranley, L. A. (2006). Nurse intention to remain employed: understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*, 55(4), 497-509.
- Wagner, C. M., & Huber, D. L. (2003). Catastrophe and nursing turnover: nonlinear models. *The Journal of Nursing Administration*, 33(9), 486-492.
- Wilson, A. A. (2005). Impact of management development on nurse retention. *Nursing Administration Quarterly*, 29(2), 137-145.
- Yoon, J. A. (2007). *The relationship between internal marketing, job stress, organizational commitment and turnover intention in nursing organization*. Unpublished master's thesis, Pusan National University, Pusan.
- Yu, H. S. (2010). *A study on self-esteem and turnover intention of new nurses*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Yun, H. M. (2009). *An analysis of the factors affecting turnover intention of new nurses*. Unpublished master's thesis, Pusan National University, Pusan.