

## 간호사의 이직결정과 관련요인에 관한 연구

김 조 자\* · 박 지 원\*\*

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

환자에게 제공되는 직접적인 서비스의 대부분은 간호사에 의해 제공되며 간호인력은 병원인력중 가장 많은 수를 차지하고 있다. 그러나 간호사들은 개인적, 직업적인 여러가지 이유로 다른 직종의 인력에 비해 많은 수가 직장을 떠나고 있다.

실제로 Y대학 부속병원이 '76년부터 '85년 사이의 10년간의 이직 동향을 분석한 결과에 따르면 이직율 분포가 10.4%에서 27.0%에 이르고 있고 매해 평균 17%의 간호사가 직장을 그만두고 있음을 알 수 있다.

행정가와 학자들간의 공통된 신념은 이러한 이직이 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 준다는 것이다(Curry 등, 1985). 즉 신규채용자의 훈련비용은 산출(output)이 감소하는 동안에도 증가되기 때문에 투입(Input)에 대한 산출(output)의 비(ratio)인 생산성은 이직에 의해 감소될 수 있다는 것이다.

이에 대해선 Brief(1976)도 인력관리에서 가장 큰 재정손실의 원인은 이직이라고 주장하면서 특히 자질있는 간호사의 이직이 빠르고 지속적인수록 재정문제는 더 심각해질 것이라고 하였다.

우리나라의 경우 이직에 따른 재정손실에 대한 통계가 보고된 바 없으나 미국의 경우 이직 간호사를 대체하기 위해 소요되는 비용은 오리엔테이션, 훈련비, 시간외 근무수당 등을 포함하여 1인 간호사에 대해 \$2,000 이상이라고 한다(Seybolt 등, 1978).

이렇듯 이직으로 인한 경제적 손실을 우려하는 여러 병원에서는 간호인력의 높은 이직율이 간호직이 여성직업이라는 사실과 관계가 있는가?, 자녀문제, 직업에 대한 불만, 스트레스 등이 이직에 영향을 미치는가? 등이 직에 영향미치는 요인을 찾아내는데 관심을 두고 연구를 계속해 오고 있다.

정상적인 상황에서는 노동인력의 이직은 경제적 문제로 분석될 수 있다. 즉 경제적 견해로는 봉급이 많을수록 더 많은 간호사가 실무에 매력을 느낄 것을 예측할 수 있다. 그러나 이러한 예측은 간호사와 같은 전문인의 동기과 기대를 적절하게 병합시키기에 너무 단순하다. 다시 말해서 간호사들은 교육을 많이 받고 복잡한 가치구조를 소유했기 때문에 경제이론을 그대로 적용할 수 없으며 실제적인 관점에서 간호사의 높은 이직율을 논의하기 위해선 경제적인 차원을 넘어설 필요가 있다.

Ruffing 등(1984)도 낮은 봉급과 적은 인력은 수십년 동안 간호계가 당면해 온 반성적인 문제이기 때문에 일단 간호직을 선택한 사람은 이들 요인에도 불구하고 일

\*연세대학교 간호대학

\*\*연세의료원

하고 있으므로 낮은 봉급은 이직의 타당한 이유가 못된다고 하였다. 또한 Stryker-Gordon(1979)은 이직은 문제가 아니라 복잡한 문제들의 집합에 대한 한 증상이기 때문에 봉급이 많고 인력이 많다고 이직을 감소시키지는 못할 것이라고 하였다.

이러한 이유로 그동안 많은 연구자들이 이직에 관계된 문제에 관심을 갖고 이직에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 수편의 유사한 연구를 수행하여 크게 일반적 요인과 직무에 관련된 요인이 이직에 영향을 미치고 있음을 밝히고 일반적 요인으로는 연령, 근무기간, 가족 부양 책임, 교육배경, 결혼여부, 첫 근무장소 등을(Seybolt 등 1971 ; Porter와 Steer, 1973 ; Price, 1977 ; Weisman과 Alexander, 1981), 직무에 관련된 요인으로는 직무자체에 대한 만족, 직무자율성, 직무수행, 업무량, 봉급, 승진기회, 동료와의 상호관계, 상사의 감독방식, 책임량, 역할의 명확성 등을(Mobley, 1978 ; Newman, 1974 ; Marsh, 1977 ; Kraut, 1975) 보고하였는데 그중 가장 많이 수행된 연구형태는 직업만족과 이직과의 관계를 확인하는 연구들이었다.

그러나 Mobley 등(1978)은 직업불만족이 이직에 기여한다는 결과는 개념적으로 단순하고 이직과정을 이해하기에 실질적으로 부족한 기반을 가진다고 하였고, Locke(1976), Poter와 Steers(1973)는 직업만족은 이직변량에 대해 16% 미만의 설명력을 가진다고 보고하였다.

이렇듯 오랜동안의 관심과 논의에도 불구하고 간호사의 이직에 대한 타당한 이유는 아직 분명하게 밝혀지지 않고 있으며 만족스런 해결책도 거의 제시된 것이 없는 실정에서(Ruffing 등, 1984 ; Prescott, 1986) 간호사들의 이직율은 변함이 없다.

물론 간호사들이 직장을 그만두는데는 여러가지 요인들이 매우 복잡하게 혼합되어 있으며 이들 요인은 기관에 따라 다를 것이다. 그러므로 간호행정가는 이직문제를 중요과제로 다루어 이직간호사의 이직이유와 영향요인을 분석하고 수의적인 이직을 막음으로서 병원경제의 재정적 손실을 감소할 뿐 아니라 능력있는 간호사를 보유하여 간호의 연속성을 유지하고 환자에게 질적인 간호가 제공되도록 해야 할 것이다.

이에 본 연구팀에서는 이직문제를 해결하기 위한 과정의 첫 단계는 문제를 인지하고 각 기관에 독특하게 존재하는 특수한 요인을 규명하는 것이라 판단하여 이직간호사를 대상으로 이직에 실제적으로 영향을 미치는

요인을 조사 분석하였다.

## 2. 연구의 목적

본 연구는 간호사의 이직을 예방하여 능력있는 간호사의 손실로 초래되는 간호의 질의 부정적인 영향을 감소하고, 간호인력의 효율적인 운영에 도움을 주고자 다음과 같은 구체적인 목적을 가지고 시도되었다.

- 1) 이직 간호사의 직업만족도를 조사하고 이직결정 관련성을 확인한다.
- 2) 이직 간호사의 직장생활에 대한 기대일치도를 조사하고 이직결정 관련성을 확인한다.
- 3) 이직 간호사의 직접적인 사직 이유를 조사한다.
- 4) 인구사회학적 특성과 이직결정 관련요인과의 관계를 분석한다.
- 5) 이직의도와 이직결정 관련요인과의 관계를 분석한다.

## 3. 용어의 정의

### 1) 이직

이직에는 고용주가 조절할 수 없는 불가피한 이직과 고용주가 조절가능한 수의적인 이직이 있다. 본 연구에서는 이 두 경우를 모두 포함시켰으며 다만 정년 퇴임에 의한 이직자는 연구대상에서 제외하였다.

### 2) 이직결정 관련 요인

이직을 결정하는데 영향 미칠 수 있는 요인은 다양하나 본 연구에서는 크게 만족과 기대일치 개념을 측정하였다.

(1) 직업만족 : 직업의 평가에 대한 감정적인 반응을 말하며 본 연구에서는 Slavitt 등이 개발한 The Index of work satisfaction을 이용하여 측정된 점수로 직업만족 정도를 표현하였다.

(2) 기대일치 : 개인이 그의 직업에서 당면하는 긍정적, 부정적인 경험과 그가 당면하기를 기대한 것 사이의 불일치를 말하며, 본 연구에서는 직장생활을 계속하는데 영향미칠 수 있는 요인을 조사하여 조직요인, 작업환경요인, 직업관련요인, 개인적요인의 4범주로 분류된 30문항으로 작성한 도구를 이용하여 측정된 점수로 표현하였다.

게 제출토록 하였다.

자료수집 기간은 '87년 3월에서 '88년 2월까지 만 12개월이었으며 수집된 자료중 내용이 불충분한 2부를 제외하고 88부만을 최종 분석 대상에 포함시켰다.

5. 자료처리 및 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/PC<sup>+</sup>를 이용하여 전산통계 처리하였다.

분석 방법으로는 각 문항에 대해 실수와 백분율, 평균 평점과 표준편차를 산출하여 각 문항의 분포와 경향을 분석하였으며 인구사회학적 특성과 만족, 기대일치의 관계는 t-test, ANOVA를 이용하여 분석하였다.

6. 연구의 제한점

1) 적절한 대조군을 선정하여 이직관련 요인에 대한 재직자와 이직자간의 지각정도를 비교하지 못함으로써 이직관련 요인의 이직행위에 대한 실제적인 설명력을

제시하지 못하였으며 인과성의 방향에 관한 결론을 도출해 낼 합리적인 근거를 제공하지 못하였다.

2) 자료수집 방법으로 제한된 내용의 설문지를 사용함으로써 이직 결정에 관련된 중요 영역이 생략될 수 있으며 잠재적인 이직 관련요인에 대한 통찰력이 감소되었다.

3) 실제의 보수를 측정하기 보다는 보수에 대한 지각된 만족을 측정하는 등 조직수준에서 보다는 개인적인 수준에서 조직 특성과 직업 특성을 측정함으로써 결과적으로 이직에 직접적으로 영향 미칠 수 있는 예측인자들은 발견해 내지 못하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자인 이직 간호사의 인구사회학적 특성 분포는 <표 1>에서 보는바와 같이 연령은 26-29세가 43.2%로 가장 많았고 평균 26.7세였으며, 결혼상태는

<표 1> 대상자의 일반적 특성

N=88

특 성	구 분	인수(%)
연 령	22-25세	35(39.8)
	26-29세	38(43.2)
	30세 이상	15(17.0)
결 혼 상 황	미 혼	50(56.8)
	기 혼	38(43.2)
최 종 학 력	전문대학	33(37.5)
	간호대학	55(62.5)
재직중 근무부서 이동횟수	0회	52(59.1)
	1회	24(27.3)
	2회-4회	12(13.6)
최종 근무부서	입원실(본관)	20(22.7)
	입원실(별관)	11(12.5)
	수술실, 분만실, 초생아실	11(12.5)
	중환자실, 응급실, 인공신장실	17(19.3)
	외래, 중앙공급실	11(12.5)
	무응답	18(20.5)
	군 무 기 간	-12개월
	13-24개월	11(12.5)
	25-36개월	18(20.5)
	37-48개월	17(19.3)
	49-60개월	8(9.1)
	61개월 이상	20(22.7)
	무응답	2(2.3)

미혼이 56.8%로 기혼(43.2%)보다 많았다.

최종학력은 4년제 간호대학 출신이 62.5%로 전문대학 출신(37.5%)보다 많았으며, 재직중 근무부서 이동은 경험하지 않은 대상자가 59.1%로 많았다.

사직 당시의 근무부서는 수술실 등 기타 부서에 근무하던 간호사가 44.3%로 일반병실(본관, 별관)에 근무하던 간호사(35.2%)보다 많았으며, 근무기간은 25-48개월 즉, 2-4년 사이가 39.8%로 많았고 평균 44.2개월을 재직할 것으로 나타났다.

## 2 이직간호사의 직업만족 정도

직업만족 정도를 측정하는 45개 문항을 6개 영역으로 분류하여 최대평점 5점에 대한 평균평점을 산출하여 영역별 점수를 비교했을 때<표 2> '직업상태'가 3.76으로

가장 높았고, 그다음에 '상호작용'(3.08), '자율성'(3.06)이었으며, '업무요구도'(2.40)와 '봉급'(2.41)에 대해선 만족정도가 낮게 나타났다.

이러한 영역별 만족도 순위는 1987년에 같은 도구를 사용하여 본 연구대상 기관에 근무하는 간호사 505명을 대상으로 조사했을 때와 거의 유사한 결과이나 영역별로 두 집단의 점수를 비교했을 때 '봉급'과 '상호작용' 영역에서 차이를 보였다.

즉, '봉급'에 대한 만족도는 본 연구대상에서 더 높게 나타난 반면 '상호작용'에 대한 만족도는 본 연구대상자에게 더 낮게 나타났으며, 45문항에 대한 총 만족도 평균평점은 본 연구대상자에서 낮게 나타나 이직 간호사의 직업에 대한 만족도가 재직중인 간호사의 만족도보다 낮음을 알 수 있다.

<표 2> 영역별 직무만족도 평균평점 비교

영역	문항수(A)	최대점수(A×5)	최소치	최고치	평균점수(B) 평균±표준편차	평균평점(B/A)	
						본 연구대상자	비교군*
봉급	8	40	9	32	19.30±4.34	2.41	2.09
자율성	5	25	5	22	15.28±3.29	3.06	3.03
업무요구도	5	25	5	20	11.99±3.19	2.40	2.43
상호작용	11	55	20	48	33.83±5.75	3.08	3.20
조직요구도	10	50	17	41	27.22±4.48	2.72	2.68
직업상태	6	30	11	30	22.56±3.72	3.76	3.77
총 직업만족도	45	225	78	166	130.02±16.66	2.89	2.95

\*비교군: 본 연구대상자와 같은 기관에 근무하고 있는 간호사 505명을 대상으로 1987년에 조사한 결과

이러한 결과를 뒷받침하기 위해 본 연구 대상자에서의 점수와 1987년도에 조사된 점수와와의 차이를 문항별로 산출하여 열거했을 때 평균평점 차이가 0.1 이상으로 나타난 문항은 45개 문항중 22개였으며, 이중 본 연구대상자에서의 점수가 비교군에 비해 높게 나타난 문항은 '봉급' 영역에서 7개, '상호작용' 영역에서 1개, '조직요구도' 영역에서 4개였고, 본 연구 대상자에 비해 비교군의 점수가 높았던 문항은 '업무요구도' 영역에서 1개, '상호작용' 영역에서 7개, '조직요구도' 영역에서 2개였으며, '자율성' 영역과 '직업상태' 영역에 포함된 문항들은 모두 점수 차이가 0.1 미만을 나타내어 본 연구대상자인 이직간호사의 경우 재직중인 간호사에 비해 '봉급'에 대한 만족도는 높은 반면 '상호작용'에 대한 만족도는 낮아 직업만족도를 측정하는 6개 영역중 '상호작용' 영역이 이직결정에 관련되는 요인이 될 수

있음을 암시하고 있다.

## 3 이직간호사의 직장생활에 대한 기대일치도

직장생활에 대한 기대일치가 이직을 결정하는데 관련있는 요인인가를 조사하기 위해 제시한 30개 문항을 크게 4영역으로 분류하여 영역별 점수를 산출했을 때 <표 3> 조직관련 요인이 최대평점 7점에 대해 평균평점 3.52를 나타내 이직결정과 관련정도가 가장 높게 나타났으며, 반면에 작업환경 관련요인은 평균평점 2.73을 나타내 관련정도가 가장 낮은 것으로 나타났다.

또한 전체 30문항에 대한 총 평균평점은 3.06으로 나타나 최대평점 7점을 기준으로 할 때 보통 이하의 수준을 보여 본 연구에서 제시한 문항들은 이직 간호사들이 이직을 결정하는데 크게 관련되지 않았음을 알 수

## II. 문헌고찰

### 1. 이직 결정의 관련요인

이직과 관련하여 그동안 수행된 연구는 많으나 이중 대부분은 직업만족을 중요 핵심 변수로 하는 개인적 수준에서 이루어졌다. 즉, Brayfield와 Crockett(1955), Herzberg 등(1957)은 불만족과 이직 사이에 강한 관계가 있음을 보고하였고, Vroom(1964)은 직업만족과 이직에 관련된 결과를 동기의 기대이론과 일관성 있는 것으로 해석하여 자신의 직업에 대해 매력을 느끼는 근로자는 직장에 머물러 있고자 하는 동기를 가지기 쉽다고 하였다. 또한 Schuh(1967)는 이직과 지능, 적성, 성격 사이엔 일관성 있는 관계가 없으나 직업적 흥미와 인구학적 정보는 이직을 예측하는데 이용될 수 있음을 보고하여 직업 만족이 이직의 중요 요인임을 지적하고 있다.

이외에도 대부분의 연구들이 이직의 주요 이유를 직업 불만족으로 보고 하고 있다(Wandelt, 1980 ; White, 1980 ; Neumann, 1973).

그러나 Mobley 등(1979)은 선행연구를 고찰한 결과 직업만족은 더 이상 이직에 가장 영향 미치는 변수가 아님을 발견하였다고 보고하였으며, Prescott(1986)도 직업만족은 서로 다른 이직유을 이해하는 잠재적인 중요 요인중 하나일 뿐이라고 하였다. 박세남(1976)도 직업에 대한 불만족만이 간호사 이직의 유일한 요소가 아니라 성취감, 잠재력 발휘 등과 관련된다고 하였다.

Weisman과 Alexander(1981)는 이직에 관한 몇몇 연구는 이직 이유를 직업관련 아니면 개인적 이유로 분류하고 있어 최소한 이직의 1/3은 개인적 요인보다 직업불만족에 기인한 것으로 보고하고 있다고 하면서 이러한 연구 결과는 직업 불만족과 이직을 유발하는 조직요인을 조사할 필요성을 제시하는 것이라 하였다.

이에 대해 Price는 5개 조직 특성(봉급, 통합, 도구적 의사소통, 공식적 의사소통, 중앙화)은 그들이 직업만족에 영향 미침으로서 간접적으로 이직을 결정한다고 주장하였으며, Mobley(1977), Porter와 Steers(1974), Porter와 Crampon(1976)은 조직에 대한 책임(organizational commitment)이 직업만족과 이직 사이의 인과고리(causal chain)를 중재할 수 있다고 하였고, Seybolt와 Pavett(1978), Slavitt 등(1979), Bloom 등(1980)은 인과고리의 한 단계로 자율성을 포함시킬 것을 주장하였다.

한편, Katiell(1968), Dunnette, Arvey, Banas

(1973)는 채용 후 직업경험 및 이직에 대한 채용시 기대의 역할을 조사하여 직장에 그대로 남아 있는 자는 그들의 본래 기대가 직장에서 충족되었다고 느낀 반면 이직자는 초기의 기대가 실제적으로 충족되지 않았다고 느꼈다고 보고하였으며, Weitz(1956), Yongberg(1963), Macedonia(1969), Farr, O'Leary, Bartlett(1973), Ilgan, Seely(1974)도 이직 결정에서의 기대 충족의 역할을 연구하여 채용전에 직업에 대한 현실적인 정보를 제공 받은 개인은 좀 더 현실적인 수준에서 직업에 대한 기대를 조정하며 이러한 새로운 수준의 기대는 직업환경에 의해 좀 더 쉽게 충족되어 결국 이직은 감소한다고 하였다. Wanons(1973)는 좀더 전통적인 신규훈련(orientation)과 비교하여 실제적인 직업 소개가 초기 기대와 현실기대 둘 다 낮추었으며 그만두고자 하는 생각을 감소시켰음을 발견하였다.

또한 많은 연구들이 이직을 예견, 이해하는데 직장에 머물거나 떠나고자 하는 행동적 의지(behavioral intention)의 역할을 사정하여 이러한 의지가 이직행동과 일관성 있는 관계를 갖고 있음을 증거하고, 이들 관계가 만족-이직관계에 비해 더 많은 변량을 설명한다고 주장하고 있다. 즉, 만족은 감정적, 정서적 반응인 반면 의지는 이직의 경우 관심에 대한 구체적인 행동에 관한 진술이기 때문에 개념적으로 이러한 관계는 적절한 것으로 볼 수 있다는 것이다(Mobley 등(1979), Porter와 Steers(1973)).

Kraut(1970)는 머물고자 하는 표현된 의도와 결과적으로 고용인이 재직하는 것 사이에 유의한 상관관계가 있음을 발견하였고 Atchisan과 Lefferts(1972)는 비행사를 대상으로 한 이직 연구에서 직장을 떠나고자 하는 생각의 빈도는 이직유과 유의한 관계가 있음을 발견하였다.

이상의 내용을 통해 볼 때 이직을 결정하기까지는 직업만족 이외에 여러가지 요인이 영향을 미침을 알 수 있어 본 연구에서는 직업만족 이외에 이직에 영향을 미칠 수 있는 제 변인을 함께 조사하기로 하였다.

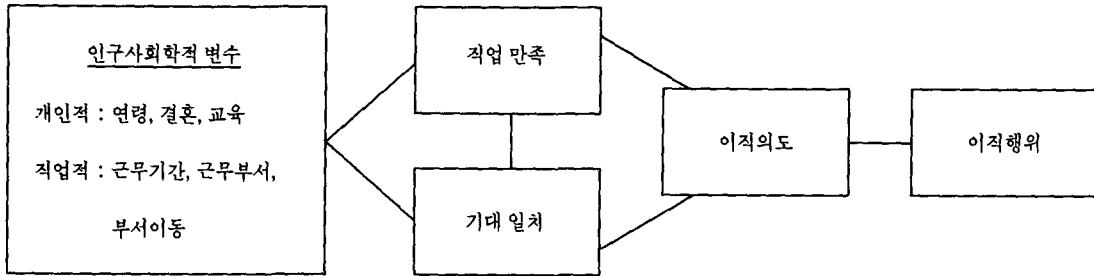
### 2. 개념적 틀

본 연구에서는 Mobley 등(1979)이 이직과정에 관련된 선행문헌을 고찰하고 개념적으로 분석한 후 Mobley 모형을 수정하여 제시한 개인차원의 이직행위 모형을 개념적 틀로 이용하였다. 이 모형의 주요개념은 의도(intention), 만족, 기대일치이다. 즉, 행위의 직접적인

촉진요인은 의도하고 있는 생각이므로 이직의 가장 좋은 예측인자는 이직의도 이어야 하며, 의도의 주요 결정

인자는 직업만족과 기대일치라고 보는 것이다.

〈도 1〉 본 연구의 개념적 기틀



### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구 설계

본 연구는 이미 이직을 결정한 간호사를 대상으로 이직결정에 영향을 미치는 관련요인을 밝히는데 목적을 둔 조사연구이다.

#### 2. 연구 대상

서울에 위치한 Y대학 부속 병원을 연구대상 기관으로 선택하여 1987년 3월에서 1988년 2월 사이에 이직한 간호사 90명 전수를 연구대상으로 하였다.

#### 3. 연구 도구

이직결정 관련 요인을 조사하기 위한 직업만족도 측정도구와 기대일치 측정도구 이외에 인구사회학적 특성을 포함하여 구조화된 설문지를 작성하였다.

##### 1) 직업 만족도

Slavitt 등(1978)이 만족도 총점 뿐 아니라 여러가지 직업만족 구성요소의 상대적인 중요성을 측정하기 위해 개발한 'The Index of work satisfaction'을 번역하여 사용하였다. 이 도구는 본래 48문항으로 구성되어 있었으나 우리나라 상황에 맞지 않는 2문항과 505명의 간호사를 대상으로 신뢰도를 검정하는 과정에서 item-total correlation이 역상관관계를 보인 1문항을 제외하여 결과적으로 봉급에 관련된 8문항, 자율성에 관련

된 5문항, 업무요구도에 관련된 5문항, 상호작용에 관련된 11문항, 조직요구도에 관련된 10문항, 직업상태에 관련된 6문항 등 총 45문항만을 본 연구에서 사용하였다.

측정 방법은 5점 척도화하여 절대긍정에 5점, 절대부정에 1점을 배정하여 점수가 많을수록 만족도가 높은 것으로 해석하였으며 본 연구대상에서 나타난 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .8675$ 이었다.

##### 2) 기대 일치도

문헌을 통해 직장생활을 계속해 나가는데 영향을 미치는 것으로 나타난 내용을 열거한 후 이중 우리실정에 맞는 30문항을 선정하였다.

선정된 문항은 다시 Porter와 Steers(1973)가 제시한 4개 이직영향 요인으로 분류했을 때 조직요인에 관련된 것이 9문항, 작업환경에 관련된 것이 8문항, 직업자체에 관련된 것이 9문항 그리고 개인적인 문제에 관련된 것이 4문항이었다.

측정방법은 각 문항에 대한 기대일치가 이직을 결정하는데 어느정도 영향을 미쳤는가를 7점 척도로 물어 '절대적으로 영향 미쳤다'에 7점, '전혀 영향 미치지 않았다'에 1점을 배정하여 점수가 높을수록 기대불일치로 인한 영향 인지정도가 높은 것으로 해석하였다.

본 연구 대상에서 나타난 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .9466$ 이었다.

#### 4. 자료 수집 방법

이미 상관과의 편담이 끝나 이직이 결정된 간호사에게 사퇴서와 함께 설문지를 배부하여 사퇴서 제출시 합

〈표 3〉 영역별 기대일치도 평균평점 비교

영역	문항수 (A)	최대점수 (A×7)	최소치	최고치	평균점수(B) 평균±표준편차	평균평점 (B/A)
조직관련요인	9	63	9	56	31.69±12.92	3.52
작업환경 관련요인	8	56	8	50	21.80±10.37	2.73
직업자체 관련요인	9	63	9	57	28.54±11.57	3.17
개인적 문제 관련요인	4	28	4	26	12.59± 6.81	3.15
총 기대일치도	30	280	30	187	91.83±36.82	3.06

이다.

이를 좀 더 세분화하여 각 문항별로 직장생활에 대한 기대일치 정도를 최대평점 7점으로 산출했을 때 점수가 가장 높게 나타난 문항은 조직 관련요인에 포함된 ‘승진 가능성에 대한 기대일치’로 평균평점 4.06을 나타냈으며 그 다음으로 점수가 높은 문항으로는 ‘업무량에 대한 기대일치’(3.99), ‘근부번이 바뀌는 빈도에 대한 기대일치’(3.76), ‘남편에 대한 책임과 의무완수에 대한 기대일치’(3.72), ‘업무의 다양성에 대한 기대일치’(3.70), ‘잠재력을 계속 키워나갈 교육적 기회제공에 대한 기대일치’(3.69)가 포함되었다.

한편, 기대일치정도가 가장 낮게 나타난 문항은 최대 평점 7점에 대해 평균평점 1.89를 보인 ‘간호업무를 수행할 자신감에 대한 기대일치’였으며, 그 다음으로 낮은 문항에는 ‘동료와의 원만한 관계에 대한 기대일치’(1.94), ‘주어진 책임감당에 대한 기대일치’(2.31), ‘상관과의 원만한 관계에 대한 기대일치’(2.41), ‘출·퇴근 소요시간에 대한 기대일치’(2.49) 등이 포함되어 간호사들이 자신감이나 동료, 상관과의 대인관계로 인해 이직을 결정하기보다는 오히려 승진 또는 발전 가능성, 업무량, 근무번, 가족으로서의 역할 등 실제적인 요인이 더 많이 관련되어 있음을 알 수 있다.

이러한 결과는 Hulin(1968)과 Kraut(1970), Dumette 등(1969)이 승진에 대한 만족, 기대충족은 이직과 부정적인 관계가 있음을 보고한 결과와 일치하였다. 그러나 동료, 상관과의 대인관계가 이직결정과 관련정도가 낮은 결과는 앞서 이직간호사의 직무만족도를 분석하면서 재직 간호사에 비해 이직 간호사에서 상호작용 영역에 대한 만족도가 낮게 나타남으로써 직장생활을 통한 인간관계가 이직결정과 관련이 있다고 암시한 본 연구자의 견해를 뒷받침해 주지 못하고 있다.

이렇듯 이직결정 관련요인으로 뚜렷하게 제시할만한 요인이 없음을 본 연구 대상자의 직접적인 사직 이유를 분석함으로써 약간의 해답을 얻을 수 있었다.

즉, 사직이유를 밝힌 70명을 대상으로 직접적인 이유를 분석〈표 4〉한 후 이를 앞서 이직 결정 관련요인으로 분류한 4범주에 포함시켰을 때 전직이나 진학 등 직업과 관련된 뚜렷한 목적이 있어 그만둔 경우는 18.6%에 불과했을 뿐이며 나머지 81.4%는 더 이상의 직장생활을 포기하고 사직하였다. 그중에서도 과반수 이상인 67.2%는 개인적인 문제로 인해 직장을 그만두었으며 직업 자체에 관련된 문제로 그만둔 경우는 5.7%, 조직에 관련된 문제로 그만둔 경우는 7.1%, 작업환경(대인관계)에 관련된 문제로 그만둔 경우는 1.4%였다.

〈표 4〉 이직 간호사의 직접적인 사직 이유

이유	인수(%)
조직에 관련된 요인	5(7.1)
직업자체에 관련된 요인	4(5.7)
작업환경에 관련된 요인	1(1.4)
개인적인 문제에 관련된 요인	47(67.2)
기타(전직, 진학)	13(18.6)
계	70(100.0)

\*무응답자는 제외

4. 인구사회학적 특성과 이직결정 관련요인과의 관계

본 연구에서 대상자의 인구사회학적 특성으로 선택한 연령, 결혼상황, 학력, 근무부서, 부서이동 횟수, 근무기간의 변수를 이용하여 이들 변수와 직업만족도 및 기대일치 정도와의 관계를 분석하였다.

그 결과 직업만족도에서는 6개 특성중 부서이동 횟수와 근무기간〈표 5〉에서 부분적으로 유의한 차이를 보여 부서이동 횟수의 경우 직업만족도를 측정하는 6개 영역 중 조직요구도에서 근무부서를 2-4회 이동한 간호사가 부서이동을 경험하지 않은 간호사에 비해 만족도가 높았으며(F=3.86, p= .03), 근무기간의 경우 근무기간이 많은 집단이 적은 집단에 비해 직업상태에 대한 만족도가 높았다(F=4.50, p= .01).

〈표 5〉 부서이동 횟수 및 근무기간에 따른 직업만족도 차이

직업만족 영역	특성/집단	평균±표준편차	F	p
조직요구도	부서이동 횟수			
	이동경험 없음	27.6863±4.67	3.86	.03
	1회 이동	25.2174±3.92		
2-4회 이동	29.0833±3.48			
직업상태	근무기간			
	-24개월	20.6250±4.13	4.50	.01
	25-60개월	22.9524±3.27		
	61개월 이상	23.4500±3.15		

그러나 기대일치도와 이직결정은 6개 특성 모두에게 부분적이긴 하나 통계적인 유의성을 나타냈다. 즉, 기대일치 정도를 측정하는 30개 문항을 4개 영역으로 분류하여 분석했을 때〈표 6〉 연령분포에 따라서는 조직관련 요인(F=4.99, p=.01)과 직업자체 관련요인(F=5.28, p=.01)에서 통계적으로 유의한 차이를 보여 연

령이 낮은 집단이 연령이 높은 집단에 비해 조직과 직업 자체에 대한 기대일치 정도가 더 컸음을 알 수 있다.

결혼양상에 따라서는 직업자체 관련요인(t=-2.11, p=.04), 개인적 문제 관련요인(t=2.75, p=.01)에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내 미혼간호사에서는 개인적인 문제가 미혼간호사에서는 직업자체에 대한

〈표 6〉 인구사회학적 특성에 따른 기대일치도 차이

기대일치영역	특성/집단	평균±표준편차	F 또는 t	p	
조직관련 요인	연 령				
	22-25세	32.8485±12.20	4.99	.01	
	26-29세	34.3243±12.83			
	30세 이상	22.6667±11.40			
	최종학력				
	전문대	36.0000±12.39	2.47	.02	
	4년제	29.0943±12.65			
근무부서					
임원병동 근무	35.2903±12.54	2.10	.04		
기타부서 근무	28.6410±13.91				
직업자체 관련요인	연 령				
	22-25세	32.0882±11.09	5.28	.01	
	26-29세	28.3333±11.44			
	30세 이상	21.0000±9.72			
	결혼양상				
	기혼	25.6579±11.31	-2.11	.04	
	미혼	30.8723±11.36			
	부서이동 횟수				
	이동경험 없음	31.5102±10.52	5.51	.01	
	1회 이동	26.5833±12.07			
	2-4회 이동	20.3333±10.65			
	근무기간				
	-24개월	34.3478±10.01	4.03	.02	
25-60개월	27.0250±11.49				
61개월 이상	25.8000±11.92				
개인적 문제	결혼양상				
	기혼	14.6857±6.78	2.75	.01	
	미혼	10.3636±6.19			



기대불일치 정도가 더 컸음을 알 수 있다.

최종학력에 따라서는 조직관련요인( $t=2.47, p=.02$ )에서만 통계적으로 유의한 차이를 보여 전문대학 출신이 4년제 간호대학 출신에 비해 조직에 대한 기대 불일치 정도가 더 컸음을 알 수 있다.

근무부서에 따라서는 조직관련요인( $t=2.10, p=.04$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 보여 개방된 입원 병동(본관, 별관)에 근무하는 간호사가 기타부서(수술실, 중환자실, 외래 등)에 근무하는 간호사에 비해 조직에 대한 기대불일치 정도가 더 컸음을 알 수 있다.

부서이동 횟수에 따라서는 직업자체에 관련된 요인( $F=5.51, p=.01$ )에서만 통계적으로 유의한 차이를 보여 이동경험이 없는 간호사가 이동경험이 있는 간호사에 비해 직업자체에 대한 기대불일치 정도가 더 컸음을 알 수 있다.

근무기간에 따라서는 직업자체 관련 요인( $F=4.03, p=.02$ )에서 통계적으로 유의한 차이를 나타내 근무기간이 짧을수록 직업자체에 대한 기대불일치 정도가 더 컸다.

### 5. 직업만족도 및 기대일치도와 이직 의도간의 관계

본 연구에서는 이미 사직서를 제출한 간호사만을 대상으로 연구를 진행하여 이직결정 관련요인이 간호사의 이직의도에 어느정도 영향을 미쳤는지를 직접 조사하지 못하였다.

다만 재직중에 다른 직장을 찾는 노력을 했는가를 물

음으로써 구직노력을 한 집단을 이직의사가 있는 집단으로 간주하여 간접적으로 이직결정 관련요인이 이직의도에 미치는 효과를 분석하였다.

우선 이직결정 관련요인 중 직업만족도에 대해서는 <표 7> 재직중 구직노력을 한 집단 즉, 이직의사가 있는 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 만족도 점수가 낮았으며 이는 통계적으로 유의한 차이( $t=-3.35, p=.01$ )를 나타내 직업에 대해 불만족해 하는 대상자가 다른 직장을 찾는 노력 즉, 현 직장을 떠나고자 하는 의도를 가지고 있음을 알 수 있었고, 또한 직업만족도 측정 요인을 6개 영역으로 분류하여 두 집단간의 만족도 차이를 비교했을 때 6개 영역 모두 재직중 구직 노력을 한 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 만족도 점수가 낮았으며, 특히 '봉급'( $t=-2.24, p=.03$ ), '상호작용'( $t=-2.48, p=.02$ ), '직업상태'( $t=-2.50, p=.02$ ) 영역에서는 통계적으로도 유의한 차이를 나타냈다.

한편, 이직결정 관련요인중 기대일치에 대해서는 <표 8> 재직중 구직노력을 한 집단 즉, 이직의도가 확실히 있었던 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 기대일치도와 이직결정 관련정도가 더 높았으며 이는 통계적으로 유의한 차이( $t=2.43, p=.02$ )를 나타내 직장생활에 대한 기대일치가 이직결정에 미치는 영향이 크다고 인정한 대상자가 다른 직장을 찾는 노력을 하고 있음을 알 수 있다.

또한 기대일치에 관련된 30개 문항을 4개 영역으로 분류하여 두 집단간의 영향 인지정도 차이를 비교했을 때 4개 영역 모두 재직중 구직 노력을 한 집단이 그렇지

<표 7> 재직시 구직노력 유무에 따른 직업만족 차이

직업만족영역	집 단	평균±표준편차	t	p
봉 급	노력 유	17.4762±4.60	-2.24	.03
	노력 무	20.0000±4.12		
자 율 성	노력 유	14.0000±3.62	-1.95	.06
	노력 무	15.6875±3.13		
업 무 요 구 도	노력 유	11.2727±3.99	-1.08	.29
	노력 무	12.2698±2.89		
상 호 작 용	노력 유	31.2857±5.68	-2.48	.02
	노력 무	34.8125±5.54		
조 직 요 구 도	노력 유	25.6818±5.29	-1.70	.10
	노력 무	27.7903±4.08		
직 업 상 태	노력 유	20.8636±3.71	-2.50	.02
	노력 무	23.1406±3.60		
총 직업 만족도	노력 유	119.9500±20.22	-3.35	.01
	노력 무	133.6100±14.16		

않은 집단에 비해 인지점수가 높았으며, 특히 개인적 문제를 제외한 3개 영역 즉, '조직 관련요인'(t=3.52, p=.01), '작업환경 관련요인'(t=2.58, p=.01), '직업 자체 관련요인'(t=3.26, p=.01)에서는 통계적으로

유의한 차이를 나타내 직장생활에 대한 기대가 현실에서 일치되지 않을 때 직장을 그만두고자 하는 이직의도를 갖게 됨을 알 수 있다.

〈표 8〉 재직시 구직노력 유무에 따른 기대일치의 이직결정 영향 인지정도 차이

기대일치 영역	집 단	평균±표준편차	t	p
조직 관련 요인	노력 유	39.4286±11.48	3.52	.01
	노력 무	29.0317±12.49		
작업 환경	노력 유	26.9545±11.23	2.58	.01
	노력 무	20.0161±9.57		
직업 자체	노력 유	35.4091±11.68	3.26	.01
	노력 무	26.1774±10.70		
개인적 문제	노력 유	14.3750±6.40	1.25	.22
	노력 무	12.0385±6.89		
Total	노력 유	111.9333±37.24	2.43	.02
	노력 무	85.5417±34.72		

이상의 절차를 통해 간접적이긴 하나 재직중 구직노력을 한 집단이 그렇지 않은 집단에 비해 직업만족도 점수가 낮고 직장생활에 대한 기대일치가 이직결정에 영향 미치는 정도를 높게 인지함으로써 본 연구의 개념적 기틀〈도 1〉에서 제시한 직업만족과 기대일치 그리고 이직의도 간의 관계를 부분적이거나 만족시켜 주었다.

## V. 논 의

본 연구를 통해 나타난 결과에서 의미있는 것은 이직간호사의 직업만족도중 '상호작용' 영역에서는 재직간호사에 비해 만족도가 낮은 반면, '봉급' 영역에서는 오히려 만족도가 높게 나타난 점이다. 이중 이직간호사가 '상호작용' 영역에 대해 불만족해 하는 것에 대해선 '조직에서의 사회화 과정의 가장 강력한 힘은 개인과 동료 사이의 상호작용적 역동이며 이러한 상호작용은 작업환경에 대한 적응과 애착에 필요한 지지와 강화를 제공하므로 이러한 지지가 보장되지 않을 때 고용인은 직장을 떠나게 된다'고 한 Portor와 Steers(1973)의 주장과 일치하였다. 그리고 '상관과의 관계에 대한 만족은 이직자와 재직자 사이에 유의한 차이가 있었다'고 보고한 Hulin(1968), '이직율이 높은 집단은 그들이 상관에게서 불평등한 대우를 받았다고 지각할 때 좌절을 느끼고 이러한 불공평에 대한 지각이 커질 때 실제로 이직하게 될 것이다'라고 한 Telly 등(1971)의 보고를 이용해 설

명할 수 있을 것이다. 봉급에 대해선 이직간호사가 재직간호사에 비해 더 만족도가 높아 봉급이 이직과 관계가 있다는 선행 연구 결과를 만족시키지 못한 것에 대해선 Patchen(1960)이 '봉급액수 보다는 봉급의 공정성에 대한 인지가 이직의 주요 요인'이라고 한 점과, Knowles(1964), Bassett(1967)가 '봉급액수 자체보다는 기대한 급여(expected wage)가 이직 경향의 더 좋은 예측인자'라고 한 주장과 일치하였다. 그리고 Portor와 Steers(1973)가 '이직자는 봉급을 더 받고자 하는 갈망 때문에 이직하는 것이 아니라 불공평한 행위, 기대를 충족시키지 못하는 행위가 이직을 결정하는데 큰 영향을 준다'고 한 점을 통해 봉급에 대한 만족이 이직의 중요 결정요인이 될 수 없음을 설명할 수 있다.

이렇듯 이직자가 재직자에 비해 봉급과 상호작용 영역에서 직업만족도가 다르게 나타남은 부분적이긴 하나 직업만족이 이직결정에 영향을 미치는 요인임을 암시하고 있는데, 그 다음으로 직장생활에서의 기대일치가 이직결정에 미치는 영향 정도를 조사했을 때는 최대평점 7점에 대해 총 평균평점이 3.06으로 나타나 기대일치가 이직결정에 미친 영향 정도는 보통 이하임을 알 수 있었고 특히 문항별 영향 정도를 분석했을 때 직업만족도 분석에서 이직자가 재직자에 비해 더 낮게 나타났던 상호작용 영역의 문항들, 다시말해서 동료나 상관과의 대인관계에 대한 기대 일치는 이직결정에 영향미친 정도가 하위수준에 머물러 본 연구를 통해서도 이직에 영향 미치는 결정적인 요인을 제시하기가 어려웠다. 다만 재직

중 직장을 구하는 노력을 함으로써 확실한 이직의도를 표현한 집단과 그렇지 않은 집단을 분류하여 직업만족도와 기대일치의 영향정도를 비교했을 때 이제까지 이직의 주요요인으로 연구되어진 직업만족에 대해선 두 집단에 유의한 차이가 없었으나 기대일치가 이직결정에 영향미친 정도의 지각에는 두 집단간에 차이가 있게 나타났다.

이러한 결과는 Weisman 등(1981)이 '직업만족과 이직사이의 약한 부정적인 관계를 보고하면서 직업만족은 이직과 관계가 있으나 가장 좋은 예측인자는 아니다'라고 하였고, Portor와 Steers(1973)가 '개인의 기대가 충분히 충족되지 못할 때 그의 이직경향은 증가할 수 있으며, 많은 연구들이 직업만족을 이직의 예측인자로 지적하고 있으나 이직의도의 표현은 더 좋은 예측인자가 될 수 있다'고 하였다.

그리고 Atchison과 Letterts(1972)가 '직장을 떠나고자 하는 이직의도는 이직율과 유의한 관계가 있다'고 하였고, Lyons(1971)가 '직장에 대한 기대가 현실에서 상당히 동일하게 지각될 때 기대불충족으로 인한 이직은 감소할 것이다'라고 하였다. Dunnette 등(1969)이 연구를 통해 '이직자나 재직자 모두 채용 당시의 직업에 대한 기대정도는 유사하였으나 후에 가서는 재직자는 스스로 그들의 기대에 일치되게 직업내로 적응해간 반면, 이직자는 기대와 현실 사이의 불일치가 증가하여 직업에 대한 기대에 유의한 차이를 보여 결국 기대충족의 실패는 이직의 주요요인'이라고 결론 내린점과 관련지어 직장생활에 대한 기대일치는 이직의도의 구체적인 표현에 영향을 줌으로써 이직에 영향을 미치는 잠재적인 요인이 될 수 있음을 뒷받침해 주었다.

또한 인구사회학적 특성에 따라 직장생활에 대한 기대일치가 이직결정에 영향미친 정도가 다르게 나타남으로써 연령, 결혼상황, 최종학력, 근무부서, 부서이동횟수, 근무기간 등이 이직에 영향을 미치는 선행변수로 고려되어야 함을 제시해 주었다.

마지막으로 이직자의 직접적인 사직이유를 분석했을 때 67.2%가 개인사정으로 직장을 그만두고 있는 것으로 나타났으며 각 범주에 포함된 이유를 구체적으로 살펴볼 때, 직업자체에 관련된 문제에는 업무량, 업무내용, 직업에 대한 회의가 있었고, 조직에 관련된 문제에는 불규칙한 번표, 승진기회 등 제도적인 불만이 포함되었으며, 개인적인 문제에는 남편의 전근, 거주지 이동, 결혼, 이민, 출산, 남편의 권유 등이 주로 포함되어 있어 우리나라의 경우 간호사들이 직장을 그만두는 근

본 이유는 직장생활에 대한 기대일치나 직업만족보다는 간호직을 평생직으로 생각하는 투철한 직업관 내지는 전문직관을 갖고 있지 못한데 그 원인을 찾을 수 있으며, 부가적으로 사회적인 제반 여건이 결혼이나 출산에 따른 부인, 어머니로서의 역할을 직장생활과 함께 영위하지 못하게 함으로써 사직을 결정하게 하는 촉진제로 작용한다고 볼 수 있다. 이러한 결과는 Seleh 등(1965)이 이직간호사의 이직이유를 조사했을 때 30%가 가족이 원인이라고 보고한 결과보다 훨씬 높은 비율이며 Fleishman과 Berniger(1960), Minor(1958), Robinson(1972) 등이 '자녀가 성장하여 많은 관심을 요하지 않는 나이 든 여성이 젊은 여성에 비해 낮은 이직율을 보였다'는 보고와 Naylor와 Vincent(1959), Stone과 Athelstan(1969)이 '여성 표본에선 가족크기가 이직경향 증가와 순관계에 있으나 남성 표본에선 가족크기가 이직과 역관계에 있다'고 보고한 결과와도 관련성을 갖는다고 볼 수 있다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 이직 문제를 해결하기 위한 과정의 첫 단계가 문제를 인지하고 각 기관에 특수하게 존재하는 이직요인을 규명하는 것이라는 판단하에 1987년 3월에서 1988년 2월 사이에 이직한 간호사 88명을 대상으로 이직을 결정하는데 관련있는 요인을 조사 분석하였다.

연구결과를 통해 이직결정에 영향미치는 결정적인 요인은 제시할 수 없었으나 이와 관련지어 생각할 때 이직을 결정하기 까지는 복합적인 요인이 상호작용하고 있으며 또한 직면한 개인적인 사정이 주요역할을 한다고 볼 수 있다.

따라서 우리나라의 경우 간호직을 평생직으로 생각하는 투철한 직업관과 기혼여성의 사회활동 참여에 대한 일반인의 의식변화, 사회적 제반 여건들이 조성되지 않는 한 결혼, 출산과 같은 개인적인 사정에 의한 이직 현상은 계속 될 것으로 생각된다.

이상의 연구결과를 기반으로 다음의 사항을 제언한다.

1. 본 연구는 개인적인 수준에서 각 개인이 지각한 내용에 근거하여 이직결정 관련 요인을 조사하였으나 추후 연구에선 개인적인 수준뿐 아니라 조직적 수준에서 다양한 조직적인 요인을 포함시킬 것을 제언한다.
2. 이직간호사와 인구사회학적 특성이 유사한 비교군

을 설정하여 이직영향 요인을 조사할 것을 제언한다.

3. 직장생활에 대한 기대불일치를 감소시키기 위한 방법으로 채용시 직장에 대한 기대정도를 사정하고 이를 orientation에 반영하여 현실에 적응할 수 있도록 돕는다.

4. 여성의 직업관을 확고히 하는 프로그램(교육, 교양 강좌 등)을 주기적으로 실시하여 간호직을 평생직으로 받아들일 수 있도록 자극하고 동기를 부여한다.

### 참 고 문 헌

- 강규숙, 일 중합병원 간호원의 퇴직에 관한 연구, 대한간호, 1986, 25(1), 28-47.
- 김조자, 박지원, 일 대학병원 간호원의 직업만족도와 그에 관련된 요인조사 연구, 간호학회지, 1988, 18(1), 5-18.
- 박세남, 임상간호원의 이직에 대한 반응 및 이에 미치는 요인에 관한 조사연구, 간호학회지, 1976, 6(2), 10-16.
- 세브란스병원 간호부 연구보고서, 일 대학부속병원 간호원의 이직동향-1976-1985년-, 1987.
- Bloom, J.R., Parlette, G.N., and O'Reilly, C.A., Collective bargaining by nurses : A comparative analysis of management and employee perceptions, *Health Care Management Review*, 1980, 5, 25-33.
- Bluedorn, A.C., A unified model of turnover from organization, *Human Relations*, 1982, 35(2), 135-153.
- Brief, A.P., Turnover among hospital nurses : A suggested model, *Journal of Nursing Administration*, 1976, 55-57.
- Curry, J.P., et al, Determinants of turnover among nursing department employees, *Research in Nursing & Health*, 1985, 8, 397-411.
- Hallas, G.G., Why nurses are giving it up, *RN*, 1980, 43(7), 17-21.
- Locke, E.A., *The nature and consequences of job satisfaction*, In M.D. Dunnette(Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology, Chicago : Rand-McNally, 1976.
- Lowery, B.J., Jacobsen, B.S., On the consequences of overturning turnover, A study of performance and turnover, *Nursing Research*, 1984, 33(6), 363-367.
- Marsh, R., Mammari, H., Organizational commitment and turnover, A predictive study, *Administrative Science Quarterly*, 1977, 22, 57-75.
- McCloskey, J., Influence of rewards and incentives on staff nurse turnover rate, *Nursing Research*, 1974, 23(3), 239-247.
- Mobley, W., Griffith, R., Hand, H., and Meglino, B., Review and conceptual analysis of the employee turnover process, *Psychological Bulletin*, 1979, 86, 493-522.
- Porter, L.W., Crampon, W.J., Smith, F.J., Organizational commitment and managerial turnover : A longitudinal study, *Organizational Behaviors and Human Performance*, 1976, 15, 87-98.
- Poter, L.W., Steers, R.M., Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism, *Psychological Bulletin*, 1973, 80(2), 151-176.
- Prescott, P.A., Vacancy, stability and turnover of registered nurses in hospitals, *Research in Nursing & Health*, 1986, 9, 51-60.
- Robinson, J.P., Shaver, P.R., *Measures of social psychological attitudes*, Ann Arbor, Institute for social research, 1969.
- Ruffing, K.L., Smith, H.L., Rogers, R., Factors that encourage nurses to remain in nursing, *Nursing Forum*, 1984, 21(2), 78-85.
- Seybolt, J.W., Dealing with premature employee turnover, *Journal of Nurisng Administration*, 1986, 16(2), 26-32.
- Seybolt J.W., Pavett, C., Walker, D.D., Turnover among nurses, It can be managed, *Journal of Nursing Administration*, 1978, 4-9.
- Seybolt, J.W., Walker, D.D., Attitude survey proves to be a powerful tool for reversing turnover, *Hospitals*, 1980, 77-80.
- Slavitt, D., Stamps, P., Piedmont, E., and Haase, A., Measuring nurses' job satisfaction, *Hospital and Health services administration*, 1979, 62-68.
- Stryker-Gordon, R., Minnesota study suggests

- means of reducing turnover rates in nursing homes, *Journal of Nursing Administration*, 1979, 17-20.
- Tuggle, F.D., An analysis of employee turnover, *Behavioral Science*, 1978, 23, 32-37.
- Wandelt, M.A., *Conditions associated with registered nurse employment in Texas*, University of Texas at Austin, School of Nursing, 1980.
- Wandelt, M.A., Pierce, P.M., Widdowson, R.R., Why nurses leave nursing and what can be done about it, *American Journal of Nursing*, 1981, 72-77.
- Weisman, C., Alexander, C., Chace, G., Determinants of hospital staff turnover, *Medical Care*, 1981, 19(4), 431-443.
- White, C., Where have all the nurses gone and why, *Hospitals*, 1980, 54, 68-71.

- Abstract -

### Factors influencing the decisions of nurses to resign.

Kim, Cho Ja\* · Park, Jee Won\*\*

This study was to investigate the factors influencing the decisions of nurses to resign. The purpose was to contribute information useful for the effective management of nurse staffing resources.

The specific objectives were as follows :

1. To investigate the level of job satisfaction of nurses who resign.
2. To analyze the relationship of job expectations and the decisions to resign.

3. To investigate the major reason for nurses' resignations.

4. To identify the relationship of the general characteristics of the nurses and the factors influencing their decisions to resign.

5. To analyze the relationship of the intention to resign and the factors influencing the decisions to resign.

The sample consisted of 90 nurses who worked at Y hospital in Seoul from March, 1987 to Feb. 1988 and who had resigned.

The instruments used for this study were Slavitt et al's Index of Work Satisfaction Scale and a job expectations scale developed by the researcher. Analysis of data was done using frequency, t-test and ANOVA.

The results of study were as follows :

1. There was no difference in the job satisfaction level of nurses who resigned compared with nurses in active service but the subcategory interaction score was lower and the subcategory salary score was higher than for nurses in active service.

2. Low job expectation scores influenced the decision to resign.

3. The major reason for resigning were personal problems such as marriage, childbirth, and relocation of family.

4. The length of employment and the number of different service areas of the nurses who resigned were associated with the job satisfaction level.

5. The nurses who had had an intention to resign while in active service had lower scores for job satisfaction and the job expectation score was a greater influence on the decision to resign.

In conclusion, the factors influencing the decisions of nurse to resign were job satisfaction, job expectations and intention to resign while still in active service.

\* Yonsei University, College of Nursing.

\*\* Yonsei Medical Center.