

주요개념 : 근무부서이동, 예측요인

간호사의 근무부서 이동 희망여부 예측요인과 추정확률

손인순*, 한상숙**

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 여성 직업관의 변화와 육아지원정책으로 여성들의 취업이 과거에 비해 보편화되면서 전문직 취업 여성의 비율이 증가되고 있는 추세로 이 중 대표적인 전문직의 하나가 간호직이다(Choi, 1999). 그러나 간호직은 일반인들의 간호사에 대한 인식부족과 관료주의적인 병원에서 환자에게 제공되고 있는 직접적인 서비스의 대부분을 담당하면서 급증하는 새로운 지식의 습득, 복잡한 인간관계, 어려운 근무조건에서 짧은 시간 내에 많은 환자를 돌봐야 하는 과다업무로(Hong, et al., 2002) 다른 병원으로의 이직보다는 다른 부서로의 이동을 희망하고 있는 추세이다.

간호사의 근무부서이동은 일정기간마다 다른 부서로 이동함으로써 권태감을 줄이고, 새로운 부서에서의 지식 습득을 통해 간호사의 전문적 능력을 향상시킴으로써 개인의 의욕과 능력을 향상시키고 개인의 태도를 변화시켜 조직을 활성화시키는 기회를 제공한다(Kim, 1991)는 측면에서는 긍정적이다.

그러나 원치 않는 간호사의 근무부서 이동은 자신이 불이익을 보았다는 생각으로 새로운 근무부서에서의 적응과정에서 업무의 효율성이 떨어질 수도 있다(Lee, 1994)는 부정적인 측면도 갖고 있다. 특히 개인의 특성과 전문성이 고려되지 않은 상태에서 원하지 않는 강제성을 띤 근무부서 이동은 새로운 근무부서에서의 부적응으로 연결되면서 스트레스로 작용하게 된다. 만성적으로 누적된 스트레스는 개인에게는 부정적인 자아개념을 갖게 되고 환자에게 무관심해질 수 있으며, 직업과 환경에 대한 불만족으로 업무 및 조직에 부정적인 영향을 미

치게 되어 결국 이직으로 연결되게 된다(Hong, 1984; Choi, 1997). 이직은 막대한 재정적인 손실과 조직의 생산성과 효율성 저하, 동료직원의 사기저하, 환자간호의 양적 질적인 저하 등의 문제를 야기시킬 수도 있다(Kwon & Koh, 2003).

만족치 않은 간호사의 근무부서 이동은 개인적으로 적응하기 위하여 정신적 육체적 스트레스를 받음과 동시에 업무수행에 커다란 영향을 미치므로 행정직에서 일반적으로 병원규모와 조직특성에 따라 일률적으로 인력관리가 이루어질 것이 아니라 간호부서에서 인사관리에 대한 적절한 지침에 의해 체계적으로 그리고 개인의 의사를 존중하여 개인의 적성과 능력이 충분히 고려된 상태에서 공정성, 타당성, 합리성에 입각하여 유능한 인재를 적체적소에 배치되어야 한다.

현재까지 국·내외에서의 연구는 근무부서 이동과 관련된 직무만족에 대한 연구들이(Kim, 1998; Lee, 1994; Lee, 1997; Na, 1995; Son, 1995) 대부분으로 근무부서이동에 영향을 미치는 요인에 대한 연구는 미비한 실정이다. 그러나 간호현장에서의 여러 스트레스들은 간호사의 소진과 직무불만족에 영향을 주는 요소(Hong, 1984; Paik, Kim & Han, 1988; Son, 1995)이 되며, 이러한 직무 불만족은 소진, 결근, 이직 등이 조직에도 많은 영향을 미치는 것으로 확인된 바 있다(Lee, 1995; Nicholson, 1990; Schaefer & Moos, 1996). 또한 간호사들의 직위, 근무부서 만족정도, 부서 이동 찬반, 부서 이동 경험여부 등이 직무만족에 영향을 미친다(Lee, Kim, Sohn & Han, 2000)는 선행연구를 통해 간호사의 특성이 근무부서 이동에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

따라서 본 연구자는 종합병원 간호사를 대상으로 선행연구들에서 이루어진 직무만족에 영향을 미치는 요인과 간호사의 특성을 기초로 근무부서이동 희망여부에 영향을 미치는 주요 요인을 확인함으로써 간호사의 효과적인 근무부서 이동관리에 도움이 되는 기초 자료를 제공하고자 연구를 시도하게 되었다.

*경희의료원 간호부장

**경희대학교 간호과학대학 교수

2. 연구의 목적

본 연구는 간호사의 부서이동 희망여부 예측요인을 확인하고 그 추정확률을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 특성과, 영역별 직무만족 정도를 파악한다.
- 2) 근무부서 이동희망 여부의 예측요인을 확인한다.
- 3) 근무부서 이동희망 여부의 주요 예측요인과 확률을 추정한다.

3. 용어의 정의

1) 근무부서 이동 희망여부

근무부서의 이동이란 동일직급에 속하는 어느 한 직위에서 다른 직위로의 수평적 이동으로서 신분 그리고 기술과 보상이 현재의 직무와 대등한 직무로 옮겨지는 것으로(Kim, 1998), 본 연구에서 근무부서 이동희망 여부란 현재 근무하는 간호단위에서 다른 간호단위로 옮겨가기를 것을 간호사 자신이 희망하는지 또는 희망하는지 않는지에 대한 의견을 말한다.

2) 예측요인

대상자의 근무부서 이동 희망여부에 영향을 미치는 요인으로 일반적 특성(연령, 학력, 종교, 결혼여부), 임상적 특성(직위, 임상경력, 근무부서 경력, 근무부서 만족정도, 부서 이동 경험 여부), 영역별 직무만족(전문성, 업무, 보수, 대인관계, 행정, 자율성, 상호작용) 요인 중에서 근무부서 희망여부에 영향을 미치는 주요 요인을 말한다.

II. 문헌고찰

1. 간호사의 근무부서이동

간호사의 근무부서 이동은 종합병원 간호부서에서 실시되는 인력관리 방법 중의 하나이다. 근무부서의 이동은 다른 부서로부터 다양한 기술과 지식의 습득을 통해 간호사의 전문적 능력을 향상시키고, 간호사의 성취동기를 향상시켜 조직의 활성화를 촉진하는 기회로 활용할 수 있다(Kim, 1991). 그러나 근무부서 이동이 개인적인 희망에 부응하지 못한 때는 간호사들에게는 중요한 스트레스 요인이 될 수 있다.

근무부서의 이동이란 직급에 속하는 어느 한 직위에서 다른 직위로 수평적 이동이 됨으로써 신분 그리고 기술과 보사에

있어서 현재의 직무와 대등한 직무로 옮겨지는 것(Kim, 1998)을 말하는 것으로 다양한 지식과 기술의 습득으로 전문적인 간호사로 육성한다는 긍정적인 측면이 있지만(Kim, 1999) 반대로 관리자가 징계의 수단으로 사용하는 경우도 있어서 그 자체를 원하지 않는 경우도 있다. 개인의 특성이 고려되지 않은 강제적인 근무부서의 이동은 스트레스로 연결되므로(Hong, 1984; Paik, Kim & Han, 1988; Son, 1995) 간호현장이 간호사의 소진과 직무불만족의 원인이 된다.

근무부서 이동은 근무 시작 후 2~3년 된 간호사들은 심한 피로와 소진을 경험(Hong, 1984)하면서 최근에는 이직을 원하기도 하지만 현실적으로 이직이 힘든 상황에서 부서 이동을 원하고 있어 관리자나 병원의 입장에서 보면 직무불만족으로 인하여 인력을 잃고 환자 간호의 질을 떨어뜨리는 원인이 되기도 한다. 그러므로 간호 관리자들은 현 근무부서에서 다른 부서로의 이동을 희망하는 원인은 물론 부서 이동 희망여부에 영향을 미치는 요인을 파악하여 중재한다면 효율적인 인사관리가 가능하리라 본다.

2. 간호사의 직무만족과 근무부서이동

간호현장에서 경험하게 되는 여러 스트레스들은 간호사의 소진과 직무불만족에 영향을 주는 요소로 여러 선행연구(Hong, 1984; Paik, et al., 1988; Son, 1995)에서 확인된 바 있다. 직무불만족은 근무태만, 실수나 사고발생 가능성이 많아지고, 소진, 결근율, 이직률이 높아지게 되어 이로 인한 노동시간의 손실과 비용손실이 많을 뿐만 아니라 조직에도 많은 영향을 미친다(Lee, 1995; Nicholson, 1990; Schaefer & Moos, 1996). 직무만족에 영향을 미치는 직무 관련된 요인으로는 직무자체에 대한 만족, 직무자율성, 직무수행, 업무량, 봉급, 밤근무, 승진기회, 동료와의 상호관계, 상사의 감독방식, 책임량, 역할의 명확성 등이(Kwon & Koh, 2003)보고된 바 있다.

간호사들의 임상적 특성 중에서 직위, 근무부서 만족정도, 부서 이동 찬반, 부서 이동 경험여부 등이 직무만족에 영향을 미치며(Lee, Kim, Sohn & Han, 2000), 현 근무부서에서 다른 부서로 이동하기를 희망하는 경우가 희망하지 않는 경우보다 더 높은 이직의도를 보였다(Kwon & Koh, 2003) 연구결과에서 이직의도는 근무부서이동 희망여부와 관련성이 있음을 시사하고 있다. 직무에 대한 만족도가 높을수록 스트레스가 낮다(Kim, 1999; Kwon & Koh, 2003; Park, 1995)는 선행연구에서 알 수 있듯이 직무만족도가 이직의도에 영향을 미치고 있음을 알 수 있다.

이직은 복잡한 문제들의 집합에 대한 한 증상이기 때문에

봉급이 많다고 이직을 감소시키지는 못할 뿐만 아니라 (Stryker-Gordon, 1979), 현장에서는 오히려 이직에 영향을 미치는 것은 그들이 상관에게서 불평등한 대우를 받았다고 지적할 때 좌절을 느끼고 이러한 불공평에 대한 지각이 커질 때 실제로 이직하게 되는 경우가 많은 것으로 알려지고 있어 이직에는 여러 문제가 복합적으로 작용함을 알 수 있다. 간호 업무 스트레스는 직무불만족과 관련이 있으며, 직무불만족은 업무과다, 시간에 대한 압박, 의사소통, 보상, 간호기술에 대한 스트레스, 역할 모호와 갈등, 책임감, 인간관계 등이며(Preston, Ivancevich & Matteson, 1981), 일반적 특성으로는 간호사들의 경력, 학력, 연령, 근무지, 현 근무지에 대한 만족 여부(Choi, 1999; Kim, 2001; Kim, 2000; Lee, 2001; Seybolt, 1986; Shin, 1999) 등이다. 또한 직무에 관련된 요인으로는 직무자체에 대한 만족, 직무자율성, 직무수행, 업무량, 봉급, 승진기회, 동료와의 상호관계, 상사의 감독방식, 책임량, 역할의 명확성 등을 (Mobley, et al., 1978) 보고한 바 있어 업무스트레스는 직무불만족과 깊은 관계가 있음을 알 수 있다(Hong, 1984; Paik, et al., 1988; Son, 1995).

간호사의 직무만족은 대상자의 연령, 자율성, 몰입, 의사소통, 공정성, 통제위, 전문직관, 인지, 근무연수 등이 간호사의 직무만족에 영향을 미친다고 하였으나 직무만족도에 관한 국내연구(Kim, 1999; Lee, 2001; Lee, et al., 2000)에서 봉급, 업무량, 간호 행정자와 의료팀간의 협조, 승진기회, 간호업무 정의의 불확실성, 간호사에 대한 사회적 인식 등이 직무만족과 불만족에 영향을 주는 요인이며, 직무만족에 영향을 미칠 수 있는 요인으로 연령, 교육정도, 결혼상태, 근무경력, 직무상의 가치관, 근무조건, 업무수행, 보수기준, 신분관리, 인간관계, 업무이해, 의사결정이라고 하여 직무만족에 영향을 미치는 요인은 환경적인 요인뿐만 아니라 개인의 특성에도 영향을 많이 미치고 있음을 알 수 있다. Shin(1999)은 업무스트레스는 직무불만족과 깊은 관계가 있으며, 스트레스를 많이 받을수록 근무태만, 실수나 사고발생 가능성이 많아지고, 소진, 결근율, 이직률이 높아지게 되어 이로 인한 노동시간의 손실과 비용손실이 많아진다고 하였다.

이상을 요약하면 간호사들은 여러 가지 업무로 인한 스트레스에 노출이 되며, 이런 업무스트레스는 정신적, 신체적으로 부정적 영향을 줄 뿐 아니라 업무에 있어서 중요한 직무 만족도를 감소시켜 부서 이동을 희망하게 되며, 직무만족과 근무부서이동은 상호 밀접한 관계를 있음을 알 수 있다. 또한 근무부서에 영향을 미칠 수 있는 요인으로는 간호사의 경력, 결혼여부, 학력, 연령, 현 근무부서에 대한 만족여부 등임을 알 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 부서 이동 희망 여부를 예측할 수 있는 요인을 분석한 조사연구이다.

2. 연구대상

서울시내에 있는 K대학 부속병원에 근무하는 간호사 508명을 임의 선정하여 대상으로 하였다.

3. 측정도구

직무만족 척도: Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족 측정도구를 수정 보완하여 간호학 교수 3인이 사용한 연구(Park, et al., 1988)도구 39문항을 기초로 하여 본 연구에서는 다시 요인 분석, 다중회귀분석, 상관관계분석으로 구성타당도 검증을 하여 29문항으로 축소하였다. 영역별로 전문직 위치 4문항, 필수적 업무 4문항, 자율성 6문항, 대인관계 3문항, 행정 7문항, 보수 2문항, 상호작용 3문항으로 총 29문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 부정문항은 역산처리 하였으며, 도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값은 .87이었다. 본 연구에서는 터미변수로 전환하기 위하여 빈도분석으로 4분위수로 나누어 아주 낮음, 낮음, 높음, 아주 높음으로 구분하였으나 터미변수로 전환하는 과정에서 최종적으로 낮음과 높음으로 분리하였다.

대상자의 특성 조사자: 대상자의 근무부서 이동 희망여부에 영향을 미치는 요인으로 일반적 특성(연령, 학력, 종교, 결혼여부), 임상적 특성(직위, 임상경력, 근무부서 경력, 근무부서 만족정도, 부서 이동 경험여부), 영역별 직무만족(전문성, 업무, 보수, 대인관계, 행정, 자율성, 상호작용) 요인 중에서 근무부서 희망여부에 영향을 미치는 주요 요인을 말한다.

4. 자료수집방법 및 절차

본 연구의 자료수집은 2002년 4월15일부터 5월 4일까지 서울시내 K대학병원에 근무하는 간호사 576명에게 연구의 목적을 설명하고 협조를 구한 후 자가 보고형 설문지를 배부하였다. 이 중 546부가 회수되어 회수율 94.8%였으며, 이 중에서 연구목적에 적절한 508부만을 본 연구의 분석에 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 기호화하여 SPSS Windows for 11.0 Program을 이용하여 대상자의 일반적 특성과 임상특성은 빈도와 백분율로 구하였다. 직무만족 정도는 영역별로 빈도분석을 하여 4분위수로 구분하였으며, 부서 이동 희망여부 예측요인은 $\exp(B)$ 에 대한 신뢰구간을 95%로 하여 logistic regression으로 분석하였으며, 모형의 적합도는 예측 및 관찰치의 분석결과로 비교하였다.

IV. 결 과

1. 대상자의 특성

1) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성에서 연령분포는 21~56세로 평균 연령은 32세였다. 이 중 26~30세가 34.3%(174명)로 가장 많았으며, 그 다음이 31~35세로 23.4%(119명)였다. 학력은 3년제 간호대학 출신자가 53.4%(251명)로 가장 많았으며, 4년제 간호대학 15.0%(76명), 일반대학 22.4%, 대학원 출신자는 13.2%(63명)이었다. 간호사들의 53.9%(274명)가 기혼 여성으로 미혼 여성보다 많았다<Table 1>.

2) 임상적 특성

간호사의 임상적 특성은 <Table 1>에서와 같이 근무부서 이동희망은 78.9%(401명)인 반면 이동을 희망하지 않는 경우는 21.1%(107명)이었다. 직위는 일반간호사가 84.6%(430명)로 가장 많았고, 간호사의 임상경력은 5~9년이 26.8%(136명)로 가장 많았으며 그 다음이 10~14년이 24.2%(123명)로 많아 이들의 평균 임상경력은 약 9년이었다. 간호사들의 현 근무부서 경력은 3~4년이 30.9%(157명)로 가장 많았으며, 그 다음이 1~2년이 24.2%(125명)로 많아 이들의 현 근무부서 경력은 평균 약 4년이었다.

현 근무부서에 '만족하다'가 51.2%(260명)로 가장 많았고 그 다음이 '보통이다'가 44.7%(227명), '불만족이다'가 4.1%(21명)였으며, 간호사의 근무부서 이동에 대한 경험은 49.5%(254명)로 약 1/2을 차지하고 있는 것으로 나타났으며, 바람직한 근무부서 이동 기간은 3~5년이 51.4%(261명)로 가장 많았다<Table 1>.

3) 직무만족 정도

직무만족은 더미변수로 전환하기 위하여 4분위수로 나눈 결

과는 <Table 2>와 같다.

2. 근무부서 이동 희망여부 예측 변수

근무부서 이동 희망여부 예측변수 확인을 위한 단변량 분석 결과는 <Table 3>와 같다. 단변량 분석은 모든 다른 변수를 고려하지 않은 상태에서 단지 측정 변수만을 고려했을 때의 예측력을 의미한다.

1) 일반적 특성 변수

연령은 25세 미만이 41세 이상보다 5.72배($p=.007$), 그리고 25~40세는 4.27배($p=.017$) 근무부서 이동을 희망하는 것으로 나타났다. 학력에 따라서는 3~4년제 대학을 졸업한 간호사들이 대학원 졸업한 간호사보다 2.10배($p=.049$) 타부서로 이동을 희망하는 것으로 나타났으나, 결혼여부 부서이동 희망여부에 영향을 미치지 않았다<Table 3>.

2) 임상적 특성 변수

간호사의 직위는 일반간호사가 주임간호사 이상보다 4.63배($p=.103$), 5년 미만의 임상경력을 갖고 있는 간호사가 5년 이상 임상경력을 갖고 있는 간호사보다 2.10배($p=.009$) 근무부서 이동을 희망하는 것으로 나타났다. 또한 현 근무부서의 만족정도가 낮은 간호사가 높은 간호사보다 2.99배($p=.009$), 그리고 근무부서 이동경험이 있는 간호사가 없는 간호사보다 1.55배($p=.044$)나 근무부서 이동을 희망하는 것으로 나타났다. 그러나 현부서의 임상 경력은 근무부서 이동 희망여부에 영향을 미치지 않았다<Table 3>.

3) 직무만족정도

직무에 대한 만족도에서 자율성($p=.862$)을 제외한 모든 변수에서 근무부서 이동 희망여부에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호업무에 대한 만족정도가 높은 간호사가 낮은 간호사보다 1.76배($p=.010$), 보수에 대한 만족도가 높은 간호사가 낮은 간호사보다 1.77배($p=.050$), 대인관계에 대한 만족도가 낮은 간호사가 높은 간호사보다 2.26배($p=.000$), 병원행정에 대한 만족도가 낮은 간호사가 높은 간호사보다 3.04배($p=.000$), 동료 간의 상호작용에 대한 만족도가 낮은 간호사가 높은 간호사보다 1.81배($p=.016$) 그리고 전문성에 대한 만족도가 낮은 간호사가 높은 간호사보다 2.97배($p=.000$) 더 근무부서 이동을 희망하는 것으로 나타났다<Table 3>.

〈Table 1〉 Characteristics related to transfer of duty post

(N=508)

Characteristics		N	(%)
General characteristics	Age(years)	<26	81 (16.0)
		26~30	174 (34.3)
		31~35	119 (23.4)
		36~40	84 (16.5)
		41≤	50 (9.8)
	Education	College of nursing	251 (53.4)
		University of nursing	76 (15.0)
		General University	114 (22.4)
		Graduate	67 (13.2)
	Marriage status	Unmarried	234 (46.1)
Married		274 (53.9)	
Independent variable	Desire the transfer of nurses' duty post	Yes	401 (78.9)
		No	107 (21.1)
Clinical characteristics	Position	Staff nurse	430 (84.6)
		Charge nurse	46 (9.1)
		Head nurse	32 (6.3)
	Total Clinical experience (years)	<3	69 (13.6)
		3~4	90 (7.70)
		5~9	136 (26.8)
		10~14	123 (24.2)
		15≤	90 (17.4)
	Experience of current duty post(years)	<1	65 (12.8)
		1~2	123 (24.2)
		3~4	157 (30.9)
		5~6	87 (17.1)
		7≤	76 (15.0)
	Satisfaction of current duty post	Satisfaction	260 (51.2)
		Ordinary	227 (44.7)
Dissatisfaction		21 (4.1)	
Transfer experiences	Yes	254 (49.5)	
	No	257 (50.5)	
Desirable period for transfer(years)	<3	146 (28.7)	
	3~5	261 (51.4)	
	6≤	101 (19.9)	

〈Table 2〉 Job satisfaction related to transfer of duty post

(n=508)

Characteristics			N	(%)	
Job satisfaction	Professionism	Low	Below	131	(25.8)
			Low	99	(19.5)
		High	High	104	(20.5)
			Above	174	(34.2)
	Affairs	Low	Below	93	(18.3)
			Low	219	(43.1)
		High	High	91	(17.9)
			Above	105	(20.7)
	money	Low	Below	111	(21.9)
			Low	111	(21.9)
		High	High	167	(52.7)
			Above	119	(23.5)
	Interpersonal relationship	Low	Below	154	(30.3)
			Low	99	(19.5)
		High	High	170	(33.5)
			Above	85	(16.7)
	Administration	Low	Below	131	(25.8)
			Low	114	(22.4)
High		High	121	(23.8)	
		Above	142	(28.0)	
Autonomy	Low	Below	145	(28.4)	
		Low	80	(15.8)	
	High	High	146	(28.7)	
		Above	137	(27.1)	
Interaction	Low	Below	38	(7.5)	
		Low	70	(13.8)	
	High	High	216	(42.5)	
		Above	184	(36.2)	

3. 근무부서 이동 희망여부 주요 예측 요인

영향을 미치지 않았다.

다변량분석은 단변량에서 유의한 예측요인으로 선정된 변수만으로 분석한 결과로 근무부서 이동 희망여부에 영향을 미치는 요인을 다변량분석한 결과는 <Table 4>와 같다.

1) 대상자들의 일반적 특성

연령, 학력, 결혼여부는 간호사의 근무부서 이동 희망여부에

2) 대상자의 임상적 특성

직위에서 일반간호사가 주임간호사 이상보다 3.95배($p=.033$) 배, 현 근무부서에 만족하지 못하는 간호사가 만족하는 간호사보다 1.4배($p=.001$) 타부서로 이동을 희망하는 것으로 나타났다. 그러나 임상경력, 근무부서 경력, 부서이동 경험여부에 따른 근무부서 이동 희망여부에 영향을 미치지 않았다<Table 4>.

〈Table 3〉 Estimated new factors for transfer of duty post

Characteristics		Estima. Coeffi	Estima. S.E	χ^2 -value	P	Odds Ratio
General characteristics	Age 1(≤ 25 years group)	1.74	.65	7.28	.007*	.572
	Age 2(25~30 years group)	1.45	.61	5.69	.017*	4.27
	Education(college/university group)	.74	.40	3.54	.049*	2.10
	Marriage status(married group)	.08	.22	.13	.717	1.08
Clinical characteristics	Position(staff nurse group)	1.53	.48	10.39	.010*	4.63
	Total Clinical Experience(< 5 years group)	.74	.28	6.90	.009*	2.10
	Experience of current duty post1(< 3 years group)	.18	.33	.29	.588	1.20
	Experience of current duty post 2(3~4years group)	-.39	.24	2.67	.103	.67
	Satisfaction of current duty post(low)	1.09	.24	21.66	.000*	2.99
	Transfer experience(Yes group)	.41	.22	4.04	.044*	1.55
Job satisfaction	Affairs(high group)	.57	.22	6.69	.010*	1.76
	Money(high group)	.57	.30	3.79	.050*	1.77
	Interpersonal relationship(low group)	.815	.23	13.01	.000*	2.26
	Administration(low group)	1.01	.31	10.85	.000*	3.04
	Interaction(low group)	.59	.25	5.76	.016*	1.71
	Autonomy(low group)	.04	.22	.030	.862	1.04
	Profession(low group)	1.11	.26	18.03	.000*	2.97

* $p \leq .05$

3) 직무만족정도

대인관계에 대한 만족정도가 낮은 간호사가 높은 간호사보다 1.09배($p=1.19$), 병원행정에 대한 만족도가 낮은 간호사가 높은 간호사보다 2.01배($p=.049$), 그리고 동료간의 상호작용에 대한 만족도가 낮은 간호사가 높은 간호사보다 2.17배($p=.010$) 더 다른 부서로 이동하기를 희망하는 것으로 나타났으나 업무만족정도, 보수만족정도, 자율성만족정도, 전문성만족정도는 근무부서 이동 희망여부에 영향을 미치지 않았다〈Table 4〉.

4. 근무부서 이동 희망여부 예측 요인과 확률추정

다변량 분석에서 근무부서 이동 희망여부의 주요 예측요인은 직위에서는 일반간호사가 주임간호사 이상보다 5.54배($p=.000$), 현 근무부서에 만족하지 못하는 간호사가 만족하는 간호사보다 2.75배($p=.000$), 대인관계에 대한 만족정도가 낮은 간호사가 높

은 간호사보다 1.81배($p=.017$), 병원행정에 대한 만족도가 낮은 간호사가 높은 간호사보다 2.34배($p=.012$), 동료간의 상호작용에 대한 만족도가 낮은 간호사가 높은 간호사보다 2.61배(.001) 더 다른 부서로 이동하기를 희망하는 것으로 나타났다〈Table 5〉.

5. 근무부서 이동 희망여부 예측모형의 적합도

간호사의 현 근무부서 만족도, 대인관계만족, 병원행정만족, 동료간의 상호작용만족의 5가지 변수로 근무부서 이동 희망여부를 예측하기 위한 분석결과 근무부서 이동을 희망할 것으로 기대한 간호사가 근무부서 이동을 희망한 경우는 95.3%였으나 근무부서 이동을 희망하지 않을 것으로 기대한 간호사가 실제 희망하지 않은 경우는 27.1%에 불과했다. 또한 부서 이동을 희망할 것으로 기대했던 간호사가 근무부서 이동을 희망하지 않은 경우는 17%였고, 근무부서 이동을 희망하지 않을 것으로

〈Table 4〉 Estimated main factors for transfer of duty post

	Characteristics	Estimated Coefficient	Estimated S.E	χ^2 -value	p	Odds Ratio
General characteristics	Age 1(≤25 years group)	1.02	.93	1.20	.274	2.76
	Age 2(25~30 years group)	.98	.76	1.68	.195	2.67
	Education(college&university group)	-.03	.48	.01	.950	2.53
	Marriage status(married group)	-.50	.29	2.99	.084	1.09
Clinical characteristics	Position(staff nurse group)	1.73	.64	4.56	.033*	3.95
	Total Clinical Experience (<5years group)	.90	.49	3.32	.068	2.45
	Experience of current duty post 1 (<3years group)	-.43	.46	.88	.349	.65
	Experience of current duty post (3~4years group)	-.44	.31	2.02	.155	.65
	Satisfaction of current duty post (low group)	.93	.28	11.71	.001*	1.40
	Unit transfer experience(Yes group)	.09	.34	.07	.797	.97
Job satisfaction	Affairs(high group)	.36	.27	1.58	.209	1.16
	Money(high group)	.15	.34	.19	.663	3.93
	Interpersonal relationship(low group)	1.37	.41	11.20	.001*	1.19
	Administration(low group)	.70	.36	3.79	.049*	2.01
	Interaction(low group)	.78	.31	6.65	.010*	2.17
	Autonomy(low group)	.53	.28	3.51	.061	1.70
	Profession(low group)	.15	.28	.29	.592	1.16

*p<.05

기대했던 간호사가 근무부서 이동을 희망한 경우는 39.6%였다. 따라서 직위, 근무부서 만족정도, 대인관계, 병원행정, 동료 간의 상호작용 변수에 의한 근무부서 이동 희망여부 예측모형의 적합도는 .809로 508명의 응답자 중 80.9%가 옳게 분석되었음을 의미한다<Table 6>.

IV. 논 의

간호인력은 병원인력 중에서 가장 많은 부분을 차지하고 있을 뿐만 아니라 간호현장에서 복잡한 인간관계와 간호대상자들의 욕구 등이 다양해지면서 간호사는 근무부서 이동을 많이

희망하고 있다. 본 연구에서 나타난 것과 같이 근무부서 이동의 경험을 갖고 있는 간호사가 49.5%나 되었다. 이는 Jeon와 Lee(2001)의 연구에서 55%가 근무부서 이동 경험이 있다는 응답보다는 다소 낮은 비율이었다. 또한 근무부서 이동을 찬성하는 간호사는 78.9%로 Jeon와 Lee(2000)의 결과에서 나타난 78.7%와 유사하였다. 3~5년마다 이동하는 것이 바람직하다고 생각하는 간호사가 51.4%나 되는 것으로 나타나 간호사들은 부서 이동을 희망하고 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 임상경력은 3년 미만인 간호사가 13.6%로 적고, 현 근무부서에서의 경력도 3년 이상인 간호사가 63%로 3년 미만의 경력자보다 많았으나 바람직한 근무부서 이동은 3~5년마다 이동을

〈Table 5〉 Estimated main factors and provability for transfer of duty post

Variables:**	Estimated Coeffi.	Estimated S.E	χ^2 -value	P	Odds Ratio
Position(staff nurse group)	1.71	.49	12.32	.000*	5.54
Satisfaction of current duty post(low group)	1.01	.26	15.64	.000*	2.75
Interpersonal relationship(low group)	.59	.25	5.65	.017*	1.81
Administration(low group)	.85	.34	6.32	.012*	2.34
Interaction(low group)	.96	.28	11.99	.001*	2.61

*p≤.05

**variables:

Position: 주임간호사와 수간호사를 기준으로 한 일반간호사

Satisfaction of current duty post: 현 근무부서 만족정도가 높은 간호사를 기준으로 한 낮은 간호사

Interpersonal relationship: 대인관계에 대한 만족정도가 높은 간호사를 기준으로 한 낮은 간호사

Administration: 병원행정에 대한 만족정도가 높은 간호사를 기준으로 한 낮은 간호사

Interaction: 상호작용에 대한 만족정도가 높은 간호사를 기준으로 한 낮은 간호사

〈Table 6〉 Comparison of predicted and observed data

observed	Predicted		
	Desire	Percentage Correct	
Desire	Yes	381	95.3
	No	78	27.1
Overall Percentage			80.9

The cut value is .500

*Sensitivity: 381/400 = .953

*Specificity: 29/107 = .271

*False-positive = 78/459 = .170

*False-negative = 19/48 = .396

51.4%에서 희망하고 있었다. 이러한 결과는 현 근무부서에서의 경력이 3~5년 이상인 집단에서 3~5년마다 근무부서 이동을 희망하는 것으로 어느 정도 근무부서에서의 적응이 된 후에 이동을 희망하고 있음을 알 수 있다.

간호사의 일반적 특성에서 연령이 41세 이상인 간호사에 비하여 25세 미만은 5.72배, 25~40세는 4.27배 근무부서 이동을 희망하였고, 학력에 따라서는 대학원 이상을 기준으로 3년 대학과 4년제 대학을 졸업한 간호사들이 2.1배 타부서로 이동을 희망하고 있어 이러한 결과는 Kim과 Park(1991) 연구에서 연령과 학력은 간호사의 이직에 영향을 미친다는 결과와 유사한 결과이다. 또한 결혼여부가 근무부서 이동 희망여부에 영향을 미치지 못한 것은 Jeon과 Lee(2001)의 결과와 유사한 결과로 여성의 교육수준이 높아지면서 여성 직업관의 변화와 여성들

의 취업상태를 유지할 수 있는 맞벌이 부부와 같은 새로운 가족형태가 나타났기 때문에 사료된다. 그러나 다변량분석에서는 일반적 특성인 연령, 학력, 결혼여부가 근무부서 이동 희망여부에 영향을 미치는 주요변수로 선택되지는 못했다. 특히 최근에는 근무 시작 후 3년 미만의 경력을 갖고 있는 간호사들은 심한 피로와 소진을 경험(Jun, 2002)하면서 이직을 원하기도 하지만 현실적으로 이직이 힘든 상황에서 부서 이동을 원하고 있는 것으로 사료된다.

간호사의 임상적 특성 중에서 근무부서 이동 희망여부 예측을 위한 단변량분석에서 총 임상경력 5년 이상을 기준으로 했을 때 5년 미만의 임상경력을 갖고 있는 간호사가 2.1배, 그리고 일반간호사가 주임간호사 이상의 직위를 갖고 있는 간호사보다 4.63배, 근무부서 이동경험이 있는 간호사가 없는 간호

사보다 1.55배나 근무부서 이동을 더 희망하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Kim(2001), Lee(2001)와 Paik 등(1988)의 연구에서 직무만족에 영향을 미치는 주요 예측요인은 현 근무부서의 만족정도, 간호직 선택 만족정도, 임상경력, 병원, 직위 그리고 연령순으로 나타났다고 보고한 결과를 부분적으로 지지해준다고 할 수 있다. 또한 Jun(2002)은 근무기간이 3년 미만인 경우에 소진 결과와 Kim과 Park(1991)의 간호사의 이직결정과 관련요인에 관한 연구에서 근무기간이 많은 집단이 적은 집단에 비해 직업상태에 만족도가 높고, 조직에 대한 불일치정도가 낮다고 한 결과를 지지한다. 특히 근무부서 만족도는 근무부서 이동 희망여부에 미치는 요인을 분석하기 위한 단변량 분석과 다변량분석에서 주요한 요인으로 선택되었다. 이러한 결과는 여러 연구(Kim, 2001; Kwon & Koh, 2003; Lee, 1995)에서 간호사들의 근무지에 대한 만족 여부가 업무스트레스에 영향을 미쳤다는 결과를 지지해준다. 특히, Kwon과 Koh(2003)의 연구에서 현 근무지에 만족하지 않는 경우가 만족하고 있는 집단보다 더 높은 이직의도를 보였으며, 다른 부서로 이동하기를 희망하고 경우가 희망하지 않는 군보다 높은 이직의도를 보였다는 것과 유사한 결과이다.

직위 역시 단변량분석과 다변량분석 결과에서 간호사의 근무부서 이동 희망 여부에 영향을 미치는 주요변수로 확인되었다. 이러한 결과는 Son(1995)의 연구에서 근무부서 이동 경험 군에서 근무부서의 직무만족이 높게 나타났다는 결과와 Jeon와 Lee(2001)의 결과와 유사한 결과로 주임간호사부터는 행정가로서 인정되면서 권한, 자율성 등이 주어진 데 기인된 것으로 사료된다. 그러나 다변량분석 결과에서는 근무부서 이동 경험여부가 부서 이동 희망여부에 주요한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

간호사의 직무만족에 대한 하부영역에서 근무부서 이동 희망여부 예측을 위한 단변량분석에서 자율성을 제외한 모든 영역 즉 업무만족, 보수만족, 대인관계, 행정, 상호작용, 전문성에 대한 만족정도가 높은 간호사를 기준으로 낮은 간호사가 다른 부서로 이동하기를 희망하는 것으로 나타났다. 즉 자율성 이외의 요인들이 근무부서 이동 희망여부에 영향을 미친다는 본 연구의 결과는 여러 연구(Lee, 1995; Seybolt, 1986)에서는 자율성이 간호사의 이직에 영향을 미쳤다는 결과와는 상이한 결과라고 할 수 있다. 이것은 관료주의적인 분위기나 의사결정의 권한이 별로 주어지지 않는 간호조직의 구조에 기인된 것으로 사료된다. 다변량분석 결과 간호사의 근무부서 이동 희망여부 예측요인으로는 대인관계, 행정, 상호작용에 대한 만족정도만이 선택되었다. 다시 말하면 근무부서에서 병원행정에 대해 불

만족하면서 동료 및 상관과의 관계가 원만치 못한 간호사가 부서 이동을 더 희망한다고 할 수 있다. 이러한 결과는 결국 직무만족도가 높은 간호사보다 낮은 간호사가 부서 이동을 더 희망하는 것으로 환경적인 문제도 있지만 개인의 성격특성에 따라서도 좌우됨을 시사해준다고 할 수 있다.

다변량분석에서 근무부서 이동 희망여부를 유의하게 예측할 수 있는 요인으로는 직위, 현 근무부서 만족정도, 대인관계, 병원행정에 만족하지 못하는 간호사가 만족하는 간호사보다 다른 부서로 이동하기를 희망하는 것으로 나타났으며, 이들 5가지 변수에 의해서 간호사의 근무부서 이동 희망여부에 대한 예측 모형의 적합도는 .809로 80.9%의 예측력을 보였다. 특히, 근무부서 이동을 희망할 것으로 기대한 간호사가 근무부서 이동을 희망한 경우는 95.3%로 거의 적중한다고 볼 수 있다. 그러나 근무부서 이동을 희망하지 않을 것으로 기대한 간호사가 실제 희망하지 않은 경우는 27.1%에 불과한 것으로 나타나 본 예측모형은 근무부서 이동을 희망하는 간호사에게 더 적합한 모형이라고 할 수 있다. 또한 부서 이동을 희망할 것으로 기대했던 간호사가 근무부서 이동을 희망하지 않은 경우는 17%였고, 근무부서 이동을 희망하지 않을 것으로 기대했던 간호사가 근무부서 이동을 희망한 경우는 39.6%였다. 이와 같이 근무부서 이동을 희망하는 간호사 예측확률에 비해 근무부서 이동을 희망하지 않는 그룹을 예측확률이 떨어지는 것은 실제 근무부서 이동 경험이 있는 간호사 그룹만을 대상으로 하지 않은데 기인된 것으로 사료되므로 추후 실제 근무부서 이동경험이 있는 군과 없는 군의 비교 연구에서 확인될 수 있는 문제라고 본다.

이상의 결과를 통해 직위, 근무부서 만족정도, 대인관계, 병원행정, 동료간의 상호작용 변수에 의해 근무부서 이동 희망여부 예측모형은 비교적 정확도가 높은 요인임이 확인되었다. 따라서 본 연구의 결과는 근무부서의 특수성과 간호행정상의 여건, 개인의 전문성과 적성 등을 종합적으로 고려하여 근무부서 이동을 계획할 때 중요한 기초 자료로 활용되리라 사료된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 근무부서 이동희망 예측 요인 확인하기 위한 조사연구로 K대학 부속병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구의 목적을 설명하고 동의한 간호사 508명을 대상으로 하였다. 설문지 내용은 대상자의 특성과 Slavitt 등(1978)이 개발한 직무만족 측정도구를 수정 보완하여(Paik, Kim & Han, 1988) 사용한 도구를 구성타당도와 신뢰도 검증으로 다시 수정 보완하여 사용하였으며, 도구의 신뢰도는 Cronbach's

α 값은 .87이었다. 본 연구에서는 영역별로 더미변수로 전환하여 사용하였다.

자료분석은 SPSS Windows for 11.0을 이용하여 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로, 근무부서 이동 희망여부 예측요인은 $\exp(B)$ 에 대한 신뢰구간을 95%로 하여 logistic regression으로 분석하였으며, 모형의 적합도는 예측 및 관찰치의 분석결과로 비교하였다.

연구의 결과는 다음과 같다.

1. 대상자들의 일반적 특성 변수인 연령, 학력, 결혼여부는 간호사의 근무부서 이동희망 여부에 영향을 미치지 않았다.
2. 대상자의 임상적 특성 변수인 직위는 일반간호사가 주임간호사 이상보다 3.95배, 현 근무부서에 만족하지 못하는 간호사가 만족하는 간호사보다 1.4배 부서이동을 희망하는 것으로 나타나 근무부서 이동 희망여부의 주요 예측요인이 확인되었다.
3. 직무만족정도의 하위영역 중 대인관계에 대한 만족정도가 낮은 간호사가 1.19배, 병원행정에 만족하지 못하는 간호사가 2.01배, 그리고 동료간의 상호작용에 만족하지 못하는 간호사 2.17배나 근무부서 이동을 희망하는 것으로 나타나 근무부서 이동 희망여부의 주요 예측요인이 확인되었다.
4. 직위, 근무부서 만족정도, 대인관계, 병원행정, 동료간의 상호작용 변수에 의해 설명될 수 있는 근무부서 이동 희망 예측모형의 적합도는 .809로 80.9%의 예측확률을 보였다.

본 연구결과를 중심으로 다음 몇 가지 제언을 하고자 한다.

1. 여러 지역, 여러 병원에서 대상자를 선정하였으므로 대표성과 연구결과 일반화 가능성을 높이기 위한 반복적인 연구가 요구된다.
2. 본 연구에서 사용된 변수 이외에 간호사의 근무부서 이동 희망여부를 예측할 수 있는 관련 가능한 요인 확인을 위한 연구가 요구된다.

참 고 문 헌

- Cary, L. C. (1996). *Handbook of stress*. Medicine and Health. Inc. N. Y., CRC Press.
- Choi, Y. H. (1999). A study on stress and job satisfaction among oriental hospital nurses. *Journal of Korean Academy of nursing*, 5(1), 169-180.
- Choi, J. R. (2002). The job stress, job satisfaction, and health of women who work in the professional job: Nurses and Teachers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 32(4), 570-579.
- Hong, K. J., Tak, Y. R., Kang, H. S., Kim, K. S., Park, H. R., Kwag, W. H., Kim, J. E. & Choi, J. R. (2002). The job stress, job satisfaction, and health of women who work in the professional job: Nurses and Teachers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 32(4), 570-579.
- Hong, K. J., Tak, Y. R., Kang, H. S., Kim, K. S., Park, H. R., Kwag, W. H., Kim, J. E., Jemmott, J. H. & Sarason, I. G. (1984). Psychosocial factors, immunologic mediation and human susceptibility to infectious disease : How much do we know, *Psychol Bull*, 95(1), 78-108.
- Jeon, G. J. & Lee, M. H. (2001). A Study on the relation between nurses' satisfaction with the job rotation and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7(1), 127-144.
- Jun, H. S. (2002). A study on the correlation between spirituality and burnout in nurses. *Journal of Sahmyook Nursing*.
- Kim, C. J. & Park, J. W. (1991). Factors influencing the decisions of nurses to resign. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(3), 383-395.
- Kim, E. S. & Lee, M. H. (2001). A Study on empowerment related factors of clinical nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7(1), 145-163.
- Kim, J. H. (2000). *The study on the job stress and the symptoms of the stress of clinical nurses*. Seoul national university, Seoul, Korea.
- Kim, K. H. (1991). *A Study on the clinical nurses attitude on changing their posts*. The Kyung Hee University, Seoul.
- Kim, K. S. (2001). A study on the factors of patient satisfaction for nursing care in general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7(1), 53-64.

- Kim, S. D. (1998). *Job transfer and job satisfaction of general hospital nurses*. The Soonchunhyang University, Asan.
- Kim, S. H. (1999). *Study on life event stress influencing on physical mental state and job satisfaction of nurses*. Kyung Hee University, Seoul, Korea.
- Kwon, D. W. & Koh, H. J. (2003). A study of job stress and turnover intention related to transfer of duty post of staff nurses in the general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(1), 141-150.
- Lee, J. J. (1994). *With transferring to nursing unit in the general hospital(focused on the five general hospitals in Kwangju City area)*. The Chonnam National University, Kwangju
- Lee, H. J., Kim, S. N., Sohn, I. S. & Han, S. S. (2000). A study of degree of duty satisfaction according to the nurses's characteristics. *Journal of Korean Academy of nursing*, 6(1). 5-17.
- Lee, H. S. (1997). *Comparative study satisfaction according to the change of the serving department of the nurse*. The Kyung Hee University, Seoul.
- Lee, H. S. (2001). *A study of job stress and satisfaction of the clinical nurse*. Kyung Hee university, Seoul, Korea.
- Lee, S. M. (1995). The effect of job characteristics and personal factors on work stress, job satisfaction and turnover intention. *Journal of Korean Academy of nursing*, 25(4), 790-806
- Na, M. S. (1995). *A Study on the relationship between the transfer of assignment and the job satisfaction among nurses*. The Sookmyung women's University, Seoul.
- Nicholson, L. G. (1990). Stress management in nursing, *Nursing Management*, 21(4).
- Mobley, W. Gritthith, R, Hand, H. & Meglino, B. (1978). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Paik, S. N., Kim, J. H. & Han, S. S. (1988). A study in job satisfaction of hospital staff nurse. *Journal of Kyung Hee Nursing*, 13(2), 3-22
- Park, S. S. (1995). *A study on clinic nurse's stress, exhaustion and job satisfaction*. Unpublished master's thesis, The Hanyang University, Seoul, Korea.
- Porter, L. W. & Steers, R. M. (1973). Organizational work and personal factors in employee turnover and absenteeism, *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
- Preston, C. A., Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. (1981). Stress and the OR nurse. *AORN Journal*, 33(4), 662-671.
- Schaefer J. A. & Moos R. H. (1996). Effects of work stressors and work climate on long-term care staff's job morale and functioning, *Research in Nursing & Health*, 19, 63-73.
- Seybolt, J. W. (1986). Dealing with premature employee turnover. *Journal of Nursing Administration* 16(2), 26-12.
- Shin, H. J. (1999). *The study on the job related stress and the sense of humor of nurses*. Seoul national university, Seoul, Korea.
- Slavitt, D. B. et al. (1978). Nurse's satisfaction with their work situation. *Nursing research*, 27(2), 114-120.
- Son, Y. K. (1995). *The duty satisfaction and the attitude on the transfer of the duty post*. Kyung Hee university, Seoul, Korea.
- Stryker-Gordon, R. (1979). Minnesota study suggests means of reducing turnover rate in nursing homes. *Journal of Nursing Administration*, 17-20.

-Abstract-

Key words : transfer of duty post, Estimative probability

Estimative Factors and Probability Whether It is Desire or No on the Transfer of Nurses' Duty Post

Sohn, In Soon* · Han, Sang Sook**

Purpose: This study was aimed by presenting basic data of nurses' manpower management on studying about estimative variables and probability assumption whether it is

*Nursing Director, Kyung Hee University Medical Center

**Professor, College of Nursing Science Kyung Hee University

desire or no on the transfer of nurses' duty post. **Method:** The study was designed retrospective survey and the subjects of this study consisted of 508 nurses who have engaged in the K-university hospital. Data were analyzed by SPSS windows for 11.0, by logistic regression. **Result:** The status on clinical specific variables were verified on estimative variable about whether it is desire or no on the transfer of nurses' post of duty that staff nurses was 3.95 times when set the standard over the charge nurses, and unsatisfied nurses than satisfied nurses on the place of duty at present was 1.4 times. On the low domains of duty's satisfied degree was verified on predictive variable about whether it is desire or no on the transfer of nurses' post of duty that nurses of low feeling of satisfaction about personal relationship was 1.19 times, unsatisfied nurses about hospital management was 2.01 times verified on desiring transfer to other places. **Conclusion:** The suitability of estimative model whether it is desire or no on the transfer of nurses' post of duty explainable by the variable of the status, the feeling of satisfaction on post of duty, the personal relationship, the hospital management, and estimative probability was 80.9%.