

요양병원 간호사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

이민우*, 이상규**, 최윤수***†

*의료법인 유라의료재단 온누리요양병원, **연세대학교 보건대학원, ***연세대학교 보건학과

〈Abstract〉

The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intention of Nurses in Geriatric Hospital

Min Woo Lee*, Sang Gyu Lee**, Yoon Soo Choy***†

*Medical Corporation Yura Medical Foundation Onnuri Geriatric Hospital, **Department of Public Health, Graduate School, Yonsei University, ***Graduate School of Public Health, Yonsei University

This study aims to analyze the effects of job satisfaction on turnover intention among the nurses in geriatric hospitals. In terms of study methods, this study developed structured questionnaires, and distributed them to nurses working in 11 geriatric hospitals in metropolitan area. A total of 418 questionnaires (response rate: 87.0%) were used for final analysis. We conducted multiple regression analyses to analyze the influence of job satisfaction on turnover intention, adjusting for the characteristics of the research subjects. The results of this study are as follows. First, both job satisfaction and turnover intention were statistically significantly related to individual and hospital characteristics. Second, turnover intention was lower in older age group, and higher in smaller hospitals. As job satisfaction increases, turnover intention decreases. Third, the results of the regression analysis adjusting for subject's characteristics and job satisfaction's sub-categories show that the turnover intention is lower in nurses who are older, day worker, and work in bigger hospitals. Fourth, the result of subgroup analysis by hospital volume show that both of two groups are influenced by hospital ownership and satisfaction about compensation. In addition, professionalism had a significant effect on decreasing turnover intention in smaller hospitals. However, there was no statistically significant relationship between job satisfaction's sub-categories and turnover intention in larger hospitals. The results of this study confirms that job satisfaction lowers turnover intention among nurses in geriatric hospitals. It is suggested that the administrators of those hospitals continue to monitor critical factors associated with job satisfaction, and thus, reduce turnover intention, which helps improve quality of services.

Keywords: Geriatric hospitals, Nurse, Job satisfaction, Turnover intention

I. 서 론

1. 연구의 배경

우리나라는 노인인구의 증가로 65세 이상 노인인구가

2013년에 전체인구의 약 11.9%를 차지하였으며, 2026년에는 20% 이상을 넘어 초(超)고령 사회에 진입할 것으로 예상된다. 노인인구의 증가로 노인성 질환인 치매, 중풍 등 노인 질병을 앓고 장기요양보호를 요하는 노인인구도 증가 하고 있다. 이에 정부에서는 2008년 7월 1일부

* 투고일자 : 2016년 05월 03일, 수정일자 : 2016년 09월 12일, 게재확정일자 : 2016년 09월 13일

† 교신저자 : 최윤수, 연세대학교 보건학과, 전화 : 02-2228-1894, e-mail : yschoy@yuhs.ac

터 중증장애로 인해 장기요양보호를 요하는 노인들을 위해 노인장기요양보험을 실시하였으며, 그 이후로 요양병원 및 요양시설이 급격하게 늘어나고 있다. 이에 시설의 급증에 따라 의료인력에 대한 효율적인 관리가 필요하게 되었다.

병원의 인적자원 중 간호사는 의사와 더불어 환자 치료에 중추적인 역할을 하는 전문 인력이며 병원조직에 미치는 영향이 매우 크기 때문에 간호 인력관리는 병원관리에서 매우 중요한 부분을 차지한다[1]. 2013년 전체병원의 직종별 인력 구성을 보면 의사직 13.7%, 약무직 1.8%, 간호직 45.7%(간호사33.3%), 의료기사직 12.6%, 영양직 4.5%, 사무직 11.7%, 기술직 1.7%, 기능직 2.3% 등으로 구성되어 있으며[2], 간호직이 구성비가 가장 높다. Kim[3]은 요양병원 간호사가 질병관리자 역할 뿐만 아니라 가족을 대신한 돌봄 역할을 제공하면서 노인 환자들의 갑작스런 상태변화에 대한 관찰 및 위기관리 낙상으로 인한 골절 사고 예방 등의 직접 간호수행이 매우 높으며 요양 인증을 받기위해 요양병원의 질을 향상 시켜야 한다고 주장했다. 또한, Kim[4]은 직원의 감염관리교육, 간호조무사와 간병인등의 인력관리 환자의 가족까지도 간호해야하는 중요한 역할을 하므로 질적 간호제공에 있어서 요양병원 간호사에 대한 인력관리의 중요성을 강조하였다. 뿐만 아니라, 국외 연구에 의하면, Weech[5]는 간호인력의 확보수준이 높을수록 환자의 욕창발생이 적어진다고 하였고, Horn[6]은 간호인력이 확보될수록 일상생활수행능력의 감소가 지연된다고 하였다.

2013년도 전체병원 직종별 퇴직자수를 100명상 기준으로 환산한 통계 조사에 따르면, 간호직(조무사와 조산사 포함)은 100명상 당 12.3명으로 간호직의 퇴직자수가 가장 높았고[2], 요양병원 간호사 이직률은 2012년 평균 29.7% 이었다. 또한 2014년 병원별 간호사 평균 이직률은 13.9%, 요양병원은 24.4% 결과였으며, 간호사의 사유로는 급여 인상, 나은 근무환경 등의 이유로 타 병원으로의 이직(19.4%), 결혼, 출산, 육아 등의 이유(15.9%), 업무부적응(13.0%), 진학 및 유학(10.9%) 등이 있었다. 이는 Toffler[7]가 제시한 간호사 적정이직률인 연간 5~10% 보다 훨씬 높은 이직률이다. 간호서비스의 질은 병원조직의 효율성 증진과 경쟁력 향상에 직결되므로 간호사의 이직을 예방하는 것은 보건의료조직의 질을 유지하기 위한 필수적 요소라고 할 수 있다[8]. 간호사들의 잦은

이직은 스스로 전문가라는 의식도 낮게 하며 간호의 전문성을 높일 기회를 감소시킨다[9]. Lee[10]의 국내 요양병원들의 의료서비스 질에 영향을 미치는 요인들을 조사한 연구에 따르면 의료서비스 질에 영향을 주는 주요 요인은 간호사 이직률이었다. 이직과 이직의도를 같은 개념으로 취급할 수는 없으나, 이직의도로 인해 이직행동까지 이어질 수 있는 확률이 매우 높으므로 의료서비스 질을 가늠하기 위한 지표로써 유용하게 사용되고 있다[11]. Iverson[12]이나 Wright & Bonett[13]이 행한 연구와 같이 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석함에 따라 추후에 발생할 가능성이 높은 이직을 예방하는 역할을 할 수 있다. 이직 의도에 영향을 주는 여러 변수들 중, 직무만족이 높을수록 이직의도가 감소된다는 것이 국내외 연구를 통해 드러났고[14], 직무만족이 높은 사람일수록 간호생산성 및 업무수행 정도가 높아짐을 알 수 있었다[15]. 하지만 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대해 많은 연구가 시행되었지만, 요양병원 간호사를 대상으로 이들의 이직의도에 영향을 미치는 요인과 그들의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 진행된 연구는 거의 없는 실정이다.

2. 연구의 목적

본 연구는 이 연구는 요양병원 간호사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 파악하였다. 이를 위해 첫째, 연구대상자의 인구사회학적 특성, 근무관련특성, 조직특성에 따른 직무만족 및 이직의도를 분석하였다. 둘째, 연구대상의 특성과 병원간의 특성 그리고 직무 만족의 하부요소들이 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다 셋째, 병원 규모에 따라 구성원의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 다중회귀분석을 통해 시행하였다.

Ⅱ. 이론적 고찰

1. 직무만족

기본적인 직무만족의 의미는 구성원들이 그들의 직무와 환경에 대하여 만족의 정도를 뜻하며, 이것은 구성원의 사기와 직무의 욕구를 나타낸다[16]. Locke[17]는 개

인이 중요하다고 여기는 직무상의 가치를 자신의 직무가 충족시켜서 자신의 욕구와 직무상의 가치가 일치됨을 경험함으로써 나타나는 감정적인 반응이라고 정의하였다.

직무만족은 병원산업에서 더 중요시하는 경향이 있다. 병원조직은 서비스조직인 동시에 노동집약적인 특성을 가지고 있으며, 사람에 의해 서비스가 생산되고 생산되는 동시에 소비가 이루어지는 특성이 있다. 환자에게 보다는 서비스와 만족감을 제공하기 위해서는 조직구성원의 직무적 특성과 직무에 대한 태도에 관심을 가져야 한다[18]. 이러한 관심으로 보건의료 조직원들을 대상으로 직무만족에 대한 많은 선행연구가 이루어지고 있다

간호사의 직무에 대한 만족이나 불만족은 환자간호에 긍정적 혹은 부정적인 요인으로 작용하고 환자간호 결과 및 환자가 지각하는 간호 만족도에 영향을 준다[19]. 간호사의 직무가 환자간호에 긍정적이거나 부정적 요인으로 작용하여 간호에 대한 만족도와 조직의 생산성에 직접적인 영향을 미칠 수 있기 때문이다[11]. 직무만족이 높으면 자신의 직무환경에 대해 매우 긍정적이고 창의적인 태도를 갖게 되어 직무를 효율적으로 수행하며 주어진 간호 업무를 친절하게 수행할 수 있게 된다[20]. 간호사가 자신의 직무에 만족하지 못한다면 간호 업무의 효과적인 역할 수행과 직무 능력 향상을 기대하기 어려우며, 또한 간호사 직무에 대한 기대 수준과 현실과의 괴리로 인한 직무 갈등으로 불만족하게 되며, 그 결과 이직 의도를 가지게 되어 질적 간호에도 지장을 초래하게 된다[21]. 노인장기요양 인력의 조직 잔류에 대한 기대는 그들의 직무만족도에 따라 좌우된다[22].

이와 같이 간호사의 직무만족은 환자 서비스만족도, 질적 간호, 생산성, 조직성과 등 간접적인 영향을 미칠 수 있는 요인으로서 많은 연구가 진행되어왔다. 직무만족과 조직 몰입에 관한 연구를 하였는데, 직무만족 영향 요인은 조직특성, 직무환경, 직무내용이었다[23]. 공공병원 직원을 대상으로 직무만족도와 환자만족도가 의료 수익에 미치는 영향에 대해 연구를 하였는데, 환자만족도와 월평균 의료 수익이 직무만족도이 유의한 관계에 있었다[24]. 병원종사자들의 직장만족도와 영향요인 연구에서는 직장만족도에 유의하게 영향을 미치는 요인은 직무 수준, 직종, 병원 종별, 직원 참여, 인적자원관리, 교육훈련, 병원 진료 형태, 병상 수순이었다[25].

2. 이직의도

이직의도는 이직 이전의 선행변수로 직무에 불만족하는 구성원은 이직에 대한 대안이 가능한 경우 현재 직장 대신 다른 직장을 선택하게 되고, 구성원은 현재 직장을 다른 직장과 비교하여 잔류할 것인지 이직 할 것인지를 결정하게 된다. 따라서, 구성원이 조직의 구성원이기를 포기하고 현재 직장을 떠나려는 의도, 조직을 떠나기 위한 신중한 생각과 자의로 이직하려는 의향을 지니는 것을 이직의도로 정의 할 수 있다[26]. 실제로 이직에 영향을 주는 요인을 파악하기 위해서는 종속변수가 이직이라는 실제 행위이어야 하지만, 선행 연구를 통해 이직 의도는 실제 이직의 중요한 선행변수로 검증되었다[27-28].

이직의도에 관한 선행연구를 보면, 높은 이직률은 간호 인력의 부족을 야기하면서 재직간호사의 업무량과 스트레스를 증가시키고, 신규간호사의 상대적 비율을 증가시켜 간호업무의 질적 저하를 초래하여 결과적으로 조직의 생산성과 효율성에 영향을 미치게 된다[29]. 또한 간호사 이직은 남은 구성원에게 부정적인 영향을 주며 환자간호의 직접적 영향 및 안전한 간호제공에 영향을 미친다[30].

보건의료 조직원의 이직의도에 관하여 국내에서도 활발히 연구가 진행되고 있는 실정이다. 이직의도에는 성별, 연령, 혼인상태, 학력, 근무년수, 직종에 따라 유의한 차이가 있다[16]. 신규간호사의 경우 이직의도는 근무기간, 부서배치, 근무부서에 따라 유의한 차이가 나타났다. 요양시설 간병인 대상 연구에서는 전문적인 성장의 가능성, 직무와 관련된 결정의 연관성 및 관리감독은 이직 의도에 영향을 미치거나 실제 이직에 중요한 요소들이다[31]. 요양병원 간호사의 이직률이 증가하면 서비스질 지표(일상생활 수행 능력, 욕창 발생 여부, 요실금 발생 여부, 변실금 발생 여부, 유차도뇨관 삽입 변화, 요로감염 발생 여부, 체중 감소) 점수가 낮았다.

이와 같이 이직자 보다는 현재 근무하는 간호사를 대상으로 이직의도를 예측하는 것이 재직자의 이직을 낮추는 방안을 제시할 수 있기 때문에 더 효율적이라고 할 수 있다[32]. 또한, 간호사의 이직은 요양병원 의료서비스 저하를 가져오므로 적절한 간호인력 확보하고 유능한 경력 간호사가 이직하지 않고 지속적으로 재직할 수 있도록 간호사 인력관리가 중요하다.

3. 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

이직의도에 영향을 미치는 많은 요인들 가운데 직무만족이 대부분의 연구에서 유의한 관계를 나타낸다. Porter & Steers[33]는 직무만족과 이직과의 관련성에 관한 과거 연구들이 전반적으로 부적 상관관계가 있음을 지적하고 있다. 이직의 원인을 다음의 네 가지 즉, 조직 차원적 요소, 작업 환경적 요소, 직무 내용적 요소, 개인적 요소로 구분하고 각각의 요소별로 직무만족과의 관계에 대한 대부분의 연구 역시 부정적 상관관계를 나타내고 있다[34].

Shields & Ward[35]는 직무에 불만을 느끼는 간호사들이 직무에 만족하는 간호사들보다 이직할 확률이 65% 더 높았고 직무만족과 이직 의도 사이에는 음의 상관관계가 있음을 밝혀냈다. 또한 간호사의 이직 의도와 간호 인력 유지에 있어 직무만족은 많은 연구 결과에서 확인된 강력한 영향요인임을 알 수 있다[36].

국내연구를 통해서도 간호사의 직무만족이 이직의도에 영향을 주고 있음이 밝혀졌다. 간호사의 이직 의사에 영향을 미치는 요인에 관한 연구에서 직무만족은 이직 의도에 유의한 영향을 미쳤다[37]. 응급실 간호사를 대상으로 한 이직의도 예측모형에서는 직무만족이 이직의도에 직접 효과와 총 효과에 유의한 영향을 미쳤다[38]. 노인 장기요양 인력의 직무 스트레스와 직무만족이 이직 의도에 미치는 영향에 관한 연구에서는 이직 의도의 영향력 있는 예측 요인은 직위, 직무스트레스, 직무만족이며 이 중 직무만족이 가장 영향력이 있는 요인이다[39]. 이처럼 선행 연구를 통해 간호사의 직무만족이 이직의도에 영향을 주고 있음이 밝혀졌으나, 일개 병원 단위 혹은 간호사의 직무 혹은 개인 특성이 누락되어 요양 간호사를 대상으로 한 직무만족과 이직의도 간의 관계를 보여주는 연구가 부족한 실정이다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구대상

이 연구는 수도권지역에서 임의선정 된 11개 요양병원에 근무하는 간호사 480명을 대상으로 직위, 근무형태 등

으로 층화하여 무작위로 선별한 뒤, 설문지를 배포하였다. 설문조사는 자기평가기입법을 통해 실시하였고, 배포한 480부 중, 불성실한 응답의 설문지 등을 제외한 418부를 분석에 활용하였다.

2. 자료수집

1) 연구도구

선행연구 고찰을 통해 구조화된 설문지를 구성하였으며, 직무만족 33 문항, 이직의도 4문항, 연구대상자 특성 14문항으로 구성되었다.

(1) 직무만족

직무만족은 Slavitt et al[40]이 개발한 Index of Work Satisfaction(IWS)를 Cho[41]이 수정·보완한 설문지를 이용하였다. 설문지는 보수, 상호작용, 간호사-의사관계, 전문직 의식, 조직요구도, 업무요구도, 자율성으로 7개 제 요인 33문항으로 이루어져 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 리커트(Likert)의 5점 척도로 측정하였다.

(2) 이직의도

이직의도는 Lawler[42]가 개발하고, 이를 Park[43]이 수정·보완한 설문지를 이용하였다. 총 4가지 문항으로 되어있고, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 리커트(Likert)의 5점 척도로 측정하였다.

(3) 연구대상자 특성

연구대상의 성별, 연령, 학력, 결혼유무, 종교, 근무하는 조직에 대해서는 직위, 근무형태, 간호사경력, 현 병원 근무경력, 근로소득, 5년간 이직횟수, 조직특성을 조사하였으며 병원위치, 설립구분, 병원규모를 조사하였다.

(4) 설문지 검증

최초 설문도구 신뢰도 분석결과 직무만족 하위요인 7개중 업무요구도(0.28) 및 자율성(0.19) 요인이 신뢰도가 낮게 나와 제거하였다. 수정된 설문도구 신뢰도는 직무만족 5개 하위요인 Cronbach's $\alpha = 0.77$, 이직의도 Cronbach's $\alpha = 0.85$ 였다.

2) 자료수집

2015년 3월 12일부터 4월 17일까지 연구대상 요양병원의 간호부서에 협조를 의뢰하여 승인을 받은 후 설문지를 방문 및 우편발송으로 전달하여 자료 수집을 하였다. 배포된 설문지 480부 중 436부를 회수하였으며 회수된 설문지 중에서 응답이 불성실한 설문지 18부를 제외한 418부(응답률:87.0%)를 분석에 활용하였다.

3. 분석방법

1) 단변량분석

조사 대상자의 일반적인 특성을 빈도 분석 및 기술 통계량 분석을 통해 파악하고, 직무만족 및 이직 의도 제 요인에 대해 파악하였으며 t-test 및 ANOVA를 통해 인구 사회학적 특성, 근무 관련 특성, 병원 조직 특성에 따른 직무만족 및 이직 의도의 평균 차이를 비교하였다.

2) 다변량분석

연구 대상자의 특성에 따른 직무만족 및 이직 의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 하였다. 다변량 분석을 하기 전에 연구 대상 특성 변수들을 재분류하였다. 연구 대상 특성에서 학력, 직위, 근로 소득 변수에서 빈도가 낮은 항목을 재분류하였다. 남성은 1명이어서 무의미하다고 판단하여 성별은 제외하였으며, 종교는 통계적 관련성이 적을 것으로 판단하여 제외하였다.

이직 의도에 대한 회귀분석은 독립변수인 직무만족과 연구대상자 특성에 따라 변수를 포함하여 분석하였다. 먼저 직무만족은 보수, 상호 작용, 간호사-의사 관계, 전문직 의식, 조직 요구도의 평균을 구한 직무만족도를 모형에 포함시켰으며, 연구 대상자 특성으로 연령, 학력, 결혼 유무, 직위, 근무 형태, 간호사 경력, 현 병원 근무 경력, 근로 소득, 5년간 이직횟수, 병원 소재지, 설립 구분, 병원 규모를 독립변수에 포함하여 분석하였다. 다음으로 직무만족 보수, 상호 작용, 간호사-의사 관계, 전문직 의식, 조직 요구도 요인과 연구대상자 특성을 독립변수에 포함하여 분석하였다. 병상 수 기준으로 300병상 미만 그룹과 300병상 이상 그룹으로 구분하여 연구 대상의 특성

에 따른 직무만족 및 이직 의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 하였다. 모든 분석은 SPSS 20.0을 이용하였다.

IV. 연구결과

1. 연구대상의 일반적 특성

연구 대상의 특성은 <표 1>과 같다. 성별은 남성 5명(1.2%) 여성 413명(98.8%)으로 여성이 절대적인 비중을 차지했으며, 연령은 30대 미만 159명(39.1%), 40대 147명(36.1%), 50대 이상 101명(24.8%)으로 30대 미만이 가장 많았다. 학력은 전문대졸 253명(61.9%) 가장 많았으며 그 뒤로 대졸 144명(35.2%), 대학원 이상 12명(2.9%) 순이었다. 결혼 유무는 기혼자(289명, 69.3%)가 미혼자(128명, 30.7%)보다 많았다.

근무 관련 특성으로 조사 대상자의 직위는 평간호사 345명(83.1%), 책임 간호사 26명(6.3%), 수간호사 이상 44명(10.6%) 순이었다. 근무 형태는 3교대 근무가 250명(60.1%)으로 가장 많았으며, 2교대 근무 59명(14.2%), 낮 근무 87명(20.9%), 밤 근무 20명(4.8%)이었다. 간호사 경력은 10년 미만이 171명(41.8%)으로 가장 많았으며, 그 뒤로 15년 이상 128명(31.3%), 10년 이상 15년 미만 110명(31.3) 순이었다. 현 병원 근무 경력은 2년 미만 160명(38.8%), 2년 이상 4년 미만 129명(31.3%), 4년 이상 123명(29.9%) 순이었다. 근로 소득은 2,500만원이상 3,000만 원 미만이 246명(59.9%)으로 가장 많았으며, 2,000만원이상 2,500만 원 미만 88명(21.4%), 3,000만원이상 3,500만원 미만 47명(11.4%), 2,000만 원 미만 13명(3.2%), 4,000만원이상 4명(1.0%) 순이었다. 5년 동안 이직횟수는 1번 이상이 151명(37.2%)으로 가장 많았고, 0번 145명(35.7%), 2번 이상 110명(27.1%)이었다.

병원 조직 특성으로 병원 소재지는 서울 281명(67.2%), 경기도 137명(32.8)이었다. 설립 구분은 개인 병원 203명(48.6%), 법인 병원 215명(51.4%)이 많았다. 병원 규모는 100병상 이상 200병상미만이 103명(24.6%), 200병상 이상 300병상미만이 140명(33.5%), 300병상이상 175명(41.9%) 순이었다.

<표 1> 연구대상의 특성 (Demographic characteristic of participants)

특성	구분	N	(%)
인구사회학적특성	성	남	5 (1.2)
		여	413 (98.8)
	연령	30대 이하	159 (39.1)
		40대	147 (36.1)
		50대 이상	101 (24.8)
	학력	전문대졸	253 (61.9)
		대졸	144 (35.2)
		대학원이상	12 (2.9)
	결혼유무	기혼	289 (69.3)
		미혼	128 (30.7)
근무관련특성	직위	평간호사	345 (83.1)
		책임간호사	26 (6.3)
		수간호사 이상	44 (10.6)
	근무형태	3교대 근무	250 (60.1)
		2교대 근무	59 (14.2)
		낮 근무	87 (20.9)
		밤 근무	20 (4.8)
	간호사경력	10년 미만	171 (41.8)
		10년 ~ 15년 미만	110 (26.9)
		15년 이상	128 (31.3)
	현병원근무경력	2년 미만	160 (38.8)
		2년 ~ 4년 미만	129 (31.3)
		4년 이상	123 (29.9)
		2000 만원 미만	13 (3.2)
	근로소득	2000만원~2500만원 미만	88 (21.4)
		2500만원~3000만원 미만	246 (59.9)
		3000만원~3500만원 미만	47 (11.4)
		3500만원~4000만원 미만	13 (3.2)
		4000 만원 이상	4 (1.0)
	5년간 이직횟수	0 번	145 (35.7)
		1 번	151 (37.2)
		2 번 이상	110 (27.1)
	병원조직특성	위치	서울
경기			137 (32.8)
설립구분		개인	203 (48.6)
		법인	215 (51.4)
병상수		100~200병상미만	103 (24.6)
		200~300병상미만	140 (33.5)
	300병상이상	175 (41.9)	
합 계		418	(100)

<표 2> 연구대상특성에 따른 직무만족 및 이직의도
(Job satisfaction and turnover intention according to demographic characteristics)

항 목	직무만족		이직의도		
	M±SD	p-value	M±SD	p-value	
인구사회학적특성					
성	남	3.28±0.32	0.982	3.30±0.27	0.667
	여	3.27±0.47		3.15±0.77	
연령	30대 이하	3.19±0.49	0.025*	3.33±0.78	0.000*
	40대	3.28±0.42		3.08±0.72	
	50대 이상	3.36±0.48		2.95±0.76	
학력	전문대졸	3.26±0.44	0.171	3.15±0.78	0.176
	대졸	3.26±0.51		3.18±0.77	
	대학원이상	3.52±0.50		2.75±0.43	
결혼유무	기혼	3.30±0.47	0.063	3.04±0.76	0.000*
	미혼	3.21±0.46		3.38±0.72	
근무관련특성					
직위	평간호사	3.26±0.47	0.022*	3.18±0.77	0.068
	책임간호사	3.19±0.44		3.10±0.74	
	수간호사이상	3.45±0.47		2.90±0.73	
근무형태	3교대 근무	3.25±0.48	0.177	3.19±0.75	0.023*
	2교대 근무	3.25±0.43		3.30±0.83	
	낮 근무	3.37±0.45		2.94±0.73	
	밤 근무	3.20±0.48		3.08±0.84	
간호사경력	10년 미만	3.27±0.49	0.602	3.17±0.81	0.295
	10년~15년미만	3.23±0.44		3.23±0.69	
	15년 이상	3.29±0.46		3.08±0.77	
현병원 근무경력	2년 ~ 4년 미만	3.29±0.43	0.465	3.14±0.73	0.923
	4년 이상	3.29±0.41		3.14±0.77	
	2000(만원)미만	3.28±0.62		3.07±0.56	
근로소득	2000~2500 미만	3.33±0.44	0.182	3.14±0.70	0.175
	2500~3000 미만	3.24±0.46		3.20±0.79	
	3000~3500 미만	3.26±0.47		3.05±0.77	
	3500~4000 미만	3.41±0.52		2.88±0.89	
5년간 이직횟수	4000 이상	3.75±0.27	0.001*	2.37±0.47	0.009*
	0번	3.38±0.45		2.99±0.79	
	1번	3.22±0.44		3.23±0.73	
	2번 이상	3.17±0.49		3.25±0.76	
조직특성					
위치	서울	3.26±0.45	0.687	3.13±0.75	0.626
	경기	3.28±0.50		3.17±0.79	
설립구분	개인	3.23±0.50	0.075	3.21±0.77	0.091
	법인	3.31±0.43		3.09±0.76	
병원규모	100~199병상	3.20±0.53	0.170	3.36±0.75	0.004*
	200~299병상	3.27±0.40		3.03±0.78	
	300병상 이상	3.31±0.48		3.12±0.74	
전 체		3.27 ± 0.47		3.15 ± 0.77	

* : p<0.05

2. 연구대상자의 특성에 따른 직무만족 및 이직의도

연구 대상자의 특성에 따른 직무만족도 및 이직의도를 측정해 본 결과 <표 2>과 같았다. 5년 동안 이직횟수가 1회에서 2회 이상인 조사대상자에 비해 이직경험이 없는 조사 대상자의 직무만족도가 높고 이직 의도는 낮았다. 연령은 30대 이하 및 40대에 비해서 50대의 직무만족도가 높고 이직 의도는 낮았다. 직위가 평간호사, 책임간호사에 비해서 수간호사 이상인 구성원의 직무만족도가 높았으며, 이직 의도는 미혼자에 비해서 기혼자가 낮았으며, 근무형태가 3교대 근무, 2교대 근무, 밤 근무에 비해서 낮 근무자일수록 낮았으며, 병원규모가 100병상에서 200병상 미만 및 300병상 이상에 비해서 200병상에서 300병상 미만 일수록 낮았다.

추가적으로 연구 대상자의 특성에 따른 직무만족을 보수, 상호작용, 간호사-의사관계, 전문직 의식 조직요구도의 5가지 세부항목별로 측정해 본 결과, 직무만족에 대한 연구대상자의 전체 평균은 3.27 ± 0.47 이었고, 이직의도 전체 평균은 3.15 ± 0.77 이었다. 직무만족 세부항목별 평균은 보수(2.52 ± 0.72), 상호작용(3.82 ± 0.50), 간호사-의사관계(3.29 ± 0.63), 전문직 의식 만족도(3.67 ± 0.56), 조직요구도(3.06 ± 0.62)으로 직무 만족 항목 중 상호작용의 점수가 가장 높은 것으로 드러났다.

구체적으로 보수에 대한 만족도는 학력이 대학원 이상인 구성원, 병원 소재지가 경기도인 구성원, 허가 병상이 300병상 이상인 구성원이 높았다. 상호 작용 만족도는 수간호사 이상인 구성원, 5년 동안 이직 경험이 없는 구성원, 병원 소재지가 서울인 구성원, 설립 구분이 법인 병원인 구성원이 높았다. 간호사-의사 관계 만족도는 연령이 50대 이상 구성원, 기타 종교 구성원, 낮 근무 형태 구성원, 이직을 경험하지 않은 구성원, 병원 소재지가 서울인 구성원이 높았다. 전문직 의식 만족도는 연령이 50대 이상 구성원, 기혼인 구성원, 수간호사 이상인 구성원, 이직 경험이 없는 구성원이 높았다. 마지막으로 조직 요구도에 대한 만족도는 연령이 50대 이상인 구성원, 기혼인 구성원, 기타 종교 구성원, 수간호사 이상인 구성원, 이직을 경험하지 않은 구성원이 높았다. 직무만족 요인 중 연구 대상자의 특성과 가장 유의한 관련성이 많았던 요인은 간호사-의사 관계, 조직요구도 이었다.

3. 직무만족 및 이직의도 다변량 분석

1) 연구대상특성, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

연구 대상 특성과 직무만족이 이직 의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과는 <표 3>과 같다. 인구사회학적 특성 중 연령이 많아질수록 이직의도가 유의하게 감소하였다($\beta = -0.179, p < 0.016$). 근무 관련 특성은 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 조직 특성 중 병상 규모가 클수록 이직의도가 유의하게 감소하였다($\beta = -0.155, p < 0.008$). 세부항목별 직무만족이 이직 의도에 미치는 영향을 분석한 결과, 인구사회학적 특성 중 연령이 많을수록 이직의도가 유의하게 감소하였다($\beta = -0.179, p < 0.017$). 근무 관련 특성 중 근무형태가 3교대근무에 비해서 낮 근무가 이직의도가 유의하게 감소하였다($\beta = -0.106, p < 0.040$). 조직 특성 중 병원 소재지가 서울에 비해 경기도인 경우 이직의도가 유의하게 증가하였다($\beta = 0.145, p < 0.021$). 병상 규모는 클수록 이직의도가 유의하게 감소하였다($\beta = -0.164, p < 0.006$). 보수 만족도는 높아질수록 이직의도가 유의하게 감소하였으며($\beta = -0.206, p < 0.001$), 가장 영향을 많이 미치는 요인이다. 전문직 의식 만족도가 높아질수록 이직의도가 유의하게 감소하였다($\beta = -0.137, p < 0.041$). 모형의 설명력은 31.7% 이었다.

2) 병상수별 연구대상특성, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

병원규모에 따른 두 변수 간의 차이를 보기 위해 병상 수 기준으로 300병상 미만 그룹과 300병상 이상 그룹으로 구분하여 연구 대상 특성과 직무만족이 이직 의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 시행한 결과는 <표 4>와 같다.

300병상 미만 그룹에서는 조직특성 중 설립구분이 개인병원에 비해 법인병원 이직의도가 유의하게 감소하였다($\beta = -0.235, p < 0.001$). 보수만족도가 높아질수록 이직의도가 유의하게 감소하였다($\beta = -0.236, p < 0.003$). 전문직 의식 만족도가 높아질수록 이직의도가 유의하게 감소하였다($\beta = -0.179, p < 0.034$). 한편, 300병상 이상 그룹에서는 조직 특성 중 경기도 소재 병원이 서울 소재

병원에 비해 이직의도가 유의하게 증가하였다($\beta = 0.329$, $p < 0.003$). 설립구분이 개인병원에 비해 법인병원 이직의도가 유의하게 감소하였다($\beta = -0.275$, $p < 0.009$). 보수

만족도가 높아질수록 이직의도가 유의하게 감소하였다 ($\beta = -0.288$, $p < 0.005$). 두 집단 모두 보수만족도가 이직의도에 가장 큰 영향을 미쳤다.

<표 3> 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 (The effect of job satisfaction on turnover intention)

항 목	이직의도		
	β	p - value	
인구사회학적특성			
연령	-0.179	0.016*	
학력	전문대졸		
	대졸이상	0.021	0.662
결혼유무	기혼		
	미혼	0.066	0.305
근무관련특성			
직위	평간호사		
	책임간호사이상	-0.037	0.456
근무형태	3교대 근무		
	2교대 근무	0.086	0.094
	낮 근무	-0.097	0.058
	밤 근무	-0.013	0.798
간호사 경력	10년 미만		
	10년 ~ 15년 미만	0.084	0.139
	15년 이상	0.083	0.194
현병원근무 경력	0.101	0.076	
근로소득	2500만원 미만		
	2500만원 ~ 3000만원 미만	-0.003	0.953
	3000만원 이상	-0.074	0.238
5년간 이직횟수	0회		
	1회	0.085	0.159
	2회이상	0.054	0.395
조직특성			
위 치	서울		
	경기	0.110	0.063
설립구분	개인		
	법인	-0.084	0.109
병원규모	-0.155	0.008*	
직무만족			
	보수	-0.206	0.001*
	상호작용	-0.029	0.661
	간호사-의사관계	-0.069	0.327
	전문직의식	-0.137	0.041*
	조직요구도	-0.092	0.251
R2 / Adj R2		0.317 / 0.269	

* : $p < 0.05$

<표 4> 병원규모별 대상연구특성 및 세부항목별 직무만족이 이직의도에 미치는 영향
(The effect of job satisfaction on turnover intention by hospital scale)

항 목		이직의도			
		300병상미만		300병상이상	
		β	p-value	β	p-value
인구사회학적특성					
연령		-0.153	0.108	-0.191	0.125
학력	전문대졸				
	대졸이상	-0.017	0.792	0.067	0.402
결혼유무	기혼				
	미혼	0.042	0.637	0.112	0.292
근무관련특성					
직위	평간호사				
	책임간호사이상	-0.083	0.201	0.013	0.879
근무형태	3교대 근무				
	2교대 근무	0.062	0.366	0.073	0.365
	낮 근무	-0.132	0.058	-0.073	0.374
	밤 근무	-0.011	0.863	-	-
간호사경력	10년 미만				
	10년 ~ 15년 미만	0.013	0.862	0.149	0.124
	15년 이상	0.001	0.987	0.116	0.310
현병원근무 경력		0.131	0.098	0.122	0.189
근로소득	2500만원 미만				
	2500~3000만원 미만	0.002	0.976	-0.068	0.492
	3000만원 이상	-0.044	0.552	-0.076	0.497
5년간 이직횟수	0회				
	1회	0.149	0.072	0.022	0.826
	2회이상	0.074	0.414	0.052	0.595
조직특성					
위 치	서울				
	경기	0.020	0.799	0.329	0.003*
설립구분	개인				
	법인	-0.235	0.001*	0.275	0.009*
직무만족					
	보수	-0.236	0.003*	-0.288	0.005*
	상호작용	-0.082	0.326	-0.015	0.901
	간호사-의사관계	-0.045	0.642	-0.064	0.566
	전문직 의식	-0.179	0.034*	-0.082	0.469
	조직요구도	-0.090	0.935	-0.023	0.857
R2 / Adj R2		0.405 / 0.327		0.340 / 0.230	

* : p<0.05

V. 고 찰

1. 연구방법에 대한 고찰

수도권지역에 위치한 요양병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위한 이 연구의 연구방법에 대한 고찰은 다음과 같다.

조사대상은 수도권지역에서 임의 선정한 11개 요양병원에 재직 중인 간호사를 대상으로 하였다. 이 연구에서 설문에 응답한 병원들 중 2개 병원을 제외하고 100%의 응답률을 보였다. Jaskyte[44]은 분석수준이 조직의 경우 직원의 전반적인 응답률 보다 조직의 응답률이 더욱 중요하다고 하였는데, 조직 응답률이 높아 조직차원에서의 연구결과를 정확히 예측할 수 있다. 분석을 위한 연구 도구는 선행연구를 토대로 연구목적에 증명할 수 있는 구조화된 설문지를 만들었다. 이미 검증된 선행 연구 설문 문항을 활용하여 오류를 최소화 하며, 질적 수준이 있는 연구결과를 도출하기 위함이었다.

연구범위는 선행연구를 바탕으로 직무만족은 학자들에 따라 다양한 유형으로 분류하고 있으나 간호사를 대상으로 한 선행연구 결과를 토대로 보수, 상호작용, 간호사-의사관계, 전문직 의식, 조직요구도, 업무요구도, 자율성으로 7개 요인으로 선택하였다. 직무만족요인 중에 신뢰도가 낮은 업무요구도(0.28) 및 자율성(0.19) 요인은 제거하고 연구대상특성과 직무만족이 이직의도에 미치는 영향력을 분석하기 위하여 다중회귀분석을 시행하였다. 그동안 진행되어왔던 선행연구들은 직무만족과 이직의도 변수간의 분석으로 상관관계 및 회귀분석을 하였다. 이 연구에서는 직무만족 하부요인들이 이직의도에 미치는 영향을 회귀분석 함으로써 선행연구와 비교하여 볼 때, 연구 방법 측면에서 보다 자세한 연구로 이해된다.

2. 연구결과에 대한 고찰

간호 인력은 병원 전체 인력의 30~40%를 차지하는 대규모 집단으로, 병원 경영에 큰 영향을 미치는 중요 인력관리 대상중 하나이다. 그렇기에 우리나라에서도 간호사의 이직의도에 관한 많은 연구들이 진행되어 왔다[45]. 이들 연구에서 직무만족은 이직의도에 유의한 영향을 끼

친다는 많은 연구결과와 일치한다[46-47].

첫째, 연구대상특성에 따른 직무만족은 모든 변수에서 그룹 간 차이를 보이지는 않았다. 연구대상특성 중에서 연령, 직위, 5년간 이직횟수가 직무만족에 직접적인 영향을 미쳤다. 연령은 50대 이상이 직무만족은 높았고, 직급은 수간호사 이상이 직무만족이 높았다. 5년간 이직횟수가 적을수록 직무만족은 높았다. 이는 노인의료복지시설 근무자를 대상으로 한 연구에서 연령, 결혼여부, 교육수준, 소득수준, 직종, 현 직장에서의 근무기간에 따라 유의한 차이가 있다는 Oh[48] Kwak[49]의 연구결과와 일부 일치한다.

둘째, 연구대상특성에 따른 이직의도는 학력, 근무형태, 근로소득, 5년간 이직횟수 변수에서 그룹 간 차이를 보였다. 특히 근로소득이 3,500만원~4,000만원이상 간호사들이 3,000만원 미만 간호사들 보다 이직의도가 낮게 나왔다. 또한, 연구대상특성 중에서 연령, 결혼유무, 종교, 근무형태, 5년간 이직횟수, 병원규모가 이직의도에 직접적인 영향을 미쳤다. 연령은 50대 이상, 기혼자가 이직의도가 낮았다. 이는 이직의도에 연령이 낮은 집단, 기혼자가 이직의도가 낮다는 선행 연구와 일치하는 결과이다[50-51].

셋째, 직무만족에 대한 연구대상자의 전체 평균은 3.27 ± 0.47 이며, 이직의도 전체 평균은 3.15 ± 0.77 이다. 직무만족 세부항목별 평균은 보수 2.52 ± 0.72 , 상호작용 3.82 ± 0.50 , 간호사-의사관계 3.29 ± 0.63 , 전문직 의식 만족도 3.67 ± 0.56 , 조직요구도 3.06 ± 0.62 이다. 노인의료복지시설 종사자를 대상으로 한 연구에서는 현직직무만족, 동료관계, 상급자와의 관계가 높을수록 직무만족 수준이 높다는 Choi[52]의 연구 결과와 일치한다. 직무만족 요인 중 보수에 대한 평균이 가장 낮은 결과가 나타나 앞으로 이에 대한 향상 방안이 필요하다.

넷째, 연구대상특성 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향에 대해 분석해 본 결과 연구대상 특성 중 연령이 많을수록 이직의도가 유의하게 감소한다. 연령이 많을수록 직업 상황에 대한 경험의 축적과 적응력 증가로 잘 적응하며, 숙련도에 대한 긍지가 높아 이직의도 감소에 영향을 미치는 것으로 판단된다. 또한 병상규모가 클수록 이직의도가 낮았다. 병상규모가 클수록 근로자의 평균연봉이 높으며, 업무부담 및 업무강도가 낮으며, 시설규모가 클수록 조직 안정성 확보용이 등 이직의도 감소에 영향을

미치는 것으로 판단된다. 직무만족은 이직의도에 미치는 영향이 가장 크며, 영업사원을 대상으로 한 연구에서도 직무만족이 이직의도에 직접적인 영향을 끼친다는 선행 연구 결과가 나왔다[53].

다섯째, 병상별 그룹으로 나눈 분석 결과의 경우 두 그룹 모두 설립형태 및 보수가 영향을 미쳤다. 하지만 요양병원 보수는 포괄수가제의 수익한계 및 야간 근무가 적고 스케줄 등이 비교적 고정되어 있는 근무형태 등으로 인해 종합병원 등에 비해 보수가 낮은 수준이다. 또한 요양병원의 지속적인 증가 및 간호등급에 따라 입원료 가감제가 있어 간호사 부족이 발생하여 요양병원들 끼리의 간호사 확보를 위해 경쟁 기관에 비해 보수 인상시켜 채용하는 현상이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 파악된다. 이에 이직으로 인한 간호사 인력의 누출을 해결하기 위해서는 현실적으로 시행하기 어려운 인상된 보수 제공보다는 조직 이탈을 막기 위해 사내 복지 제도 개선 혹은 수직적 조직 형태에서 수평적인 조직으로의 지향 등과 같이 조직에 대한 충성도와 애착심이 향상되기 위한 방안이 마련되어져야한다.

300병상미만 그룹에는 직무만족 요인 중 전문직 의식이 클수록 유의하게 감소하였다. 간호사들이 업무에 대한 전문성을 인식할 때 직무에 대한 높은 만족을 가져오며, 이직의도 감소에 영향을 준다고 파악된다. 이는 간호사의 직무만족과 이직의사에 대한 연구에서 직무만족의 보수, 조직요구도, 자율성, 상호작용이 관여 한다는 것을 의미한다.

이상의 연구의 결과를 종합하면 요양병원 간호사의 직무만족이 이직의도에 직접적인 영향을 미친다는 결과이다. 또한 직무만족 하부요인 중 보수가 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타나 향상 방안을 마련하면 이직의도 감소에 영향을 줄 것이다.

그러나, 본 연구는 방법상으로 제한점이 있다. 연구대상자가 수도권 지역에서 임의적으로 선정된 일부병원에서 자료를 수집하였기 때문에 지역적 범위제약에 따른 일반화의 한계가 있다. 변수들의 측정이 객관적인 방법에 의하지 못하고 주관적인 측정방법에 의존하였다는 점이다. 응답자의 지각수준이 실제상황을 얼마만큼 반영하고 있는가에 따라 판단여부 차이가 있을 수 있다. 또한 응답자의 설문응답이 '보통이다'라는 응답 결과의 중앙화 현상을 배제할 수 없는 한계가 있었다.

연구결과에 대한 제한점은 직무만족이 높고 이직의도도 높은 연구 대상자는 50명(11.9%)이며, 직무만족이 낮고 이직의도도 낮은 연구 대상자는 78명(18.6%)이라는 결과가 나왔다. 이는 선행연구를 통해 알 수 있듯이 이직의도에 영향 미치는 변수는 직무만족 이외에도 많은 변수들이 있다. 그러므로 보다 다양한 변수를 통해 이직의도에 유의한 관계성을 연구해 보는 것이 필요하다. 또한 간호사의 이직유무를 고려하지 않고 전체를 대상으로 하였는데 추후에는 이직유무를 구분하여 연구하는 것이 필요하다. 이직의도에 대한 포괄적인 이론적 바탕으로 한 모형구축 및 검증하는 연구가 필요하다. 하지만 아직까지 요양병원 간호사에 대한 이직의도 관련 연구가 거의 없어 이 연구가 도움이 될 거라고 판단된다. 그리고 요양병원 별로 환자의 특성이 고려되지 않은 점을 들 수 있다. 병원에 따라 환자 특성이 다르고, 이는 간호직에 종사하는 사람의 직무만족에 영향을 줄 수 있기 때문에 추후 요양병원 별로 내원한 환자의 특성을 비교 분석하는 연구가 필요하다.

VI. 결 론

이 연구는 요양병원 간호사의 이직의도 영향요인을 파악하고 규명함으로써 직무만족이 이직의도에 미치는 영향력을 분석하기 위해 연구를 진행하였다. 그 결과 직무만족이 높을수록 이직의도가 유의하게 감소하는 것을 알 수 있었으며, 직무만족 세부항목 중 가장 큰 영향을 미치는 요인은 보수와 전문직 의식이 영향을 미치는 것을 알 수 있었다. 연구결과를 바탕으로 요양병원의 지속적인 증가로 인한 간호사 부족은 기존 간호사 인력 및 등급 유지에 영향을 준다. 이는 환자에 대한 돌봄 등 간호서비스 및 요양병원 입원료 가감에 따른 의료수의 관리에 영향을 미치기 때문에 의도적이고 전략적으로 직무만족을 높이기 위한 관심을 가져야 할 필요가 있다. 직무만족 요인 중 가장 큰 영향을 미치는 보수에 대한 합리적인 운영방침 및 인사관리를 수립하고, 요양병원 간호업무에 대한 전문직 의식 높이는 업무를 지양함으로써 직무만족을 높여야 할 것이다. 이는 궁극적으로 이직의도를 낮추기 위함이다.

〈References〉

1. Seo YS. A Study on Factors Affecting the Turnover Intention and Job Involvement of Nurses [dissertation]. Changwon: Changwon University; 2007.
2. Korea Health Industry Development Institute. Statistics for hospital management; 2013.
3. Kim HJ et al. Resilience to Burnout, Self-esteem and Turnover Intention of Nurses in Long-term Care Hospitals. *J Korean Gerontol Nurs* 2013;15(3): 218-226.
4. Kim EJ, Gu MO. Recognition for Nursing Competency Importance, Nursing Competency Level, and Their Influencing Factors of Nurses in the Long-term Care Hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society* 2015;16(3):1989-2001.
5. Weech-Maldonado R et al. Nurse staffing patterns and quality of care in nursing homes. *Health Care Management Review* 2004;29(2):107-116.
6. Horn SD et al. RN staffing time and outcomes of long-stay nursing home residents. *Am J Nurs* 2005; 105(11):58-70.
7. Toffler A et al. *The Social Psychology of Organization*. New York: W. B. Sanders Company, 1982.
8. Wilson JP. *Human resource development*. London: Kogan Page, 2005.
9. Kang KN. Nurses' practice environment, nursing professionalism, career commitment, and turnover-intention in the small-medium sized hospital. [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2010.
10. Lee SH. Multi-level Analysis of Factors related to Quality of Services in Long-term Care Hospitals. *J Korean Acad Nurs* 2009; 39(3):409-421.
11. Moon SJ. Structural model of nurses' intentions of changing workplaces. [dissertation]. Seoul: Kyunghee University; 2010.
12. Iverson RD. Employee Intent to Stay : An Empirical Test of a Revision of the Price and Muceller Model [dissertation]. USA: University of Iowa City; 1992.
13. Wright TA, Bonett DG. Job Satisfaction and Psychological Well Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management* 2007;33:141-160.
14. Kim KE. An Analysis of the Factors affecting Nurse's Intension to Leave The Job. [dissertation]. Seoul: Korea University; 2004.
15. Cha IJ. Clinical Nurses' Professionalism and Job satisfaction, Organization Commitment. [dissertation]. Seoul: Hanyang University; 2008.
16. Son US. The effect of hospital employees' job satisfaction and organizational commitment on turnover intention and organizational conflict [dissertation]. Iksan: Wongwng University; 2012.
17. Locke EA. The Nature and Causes of Job Satisfaction in M.D., Dunnette (ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* 1976:1279-1349.
18. Kim MS. Effects of Hospital Nurses' Perceived Organizational Support on Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior. *J Korean Acad Nurs Adm* 2013; 19(4): 480-490.
19. Hayes B et al. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *J Nurs Manag* 2010;118:804-814.
20. Lee HJ. A Study on the personality traits, work stress and job satisfaction of nurses [dissertation] : Gwangju: Chosun University; 2002.
21. Yoon SG. Quality of nursing service and job satisfaction according to the nursing grade of hospitals [dissertation] : Daegu: Kyungpook National University; 2010.
22. Martin B. Good jobs, bad jobs?: Understanding the quality of aged care jobs, and why it matters. *Aust J Soc Issues* 2007;42(2):183-197.
23. Choi YJ, Lee GS. A study on the job satisfaction and organizational commitment of hospital employees. *The Journal of Productivity*. 2012; 26(3):319-341.

24. Hwang EJ. Effects of job satisfaction and patients satisfaction on medical profit at public hospitals. *Korean Journal of Hospital Management* 2014; 19(2):12-21.
25. Shim GB. Hospital staff's worksite satisfaction and its influential elements [dissertation]. Daegu: Daegu Haany University; 2006.
26. Tett RP, Meyer JP. Job Satisfaction Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover. *Personnel Psychology* 1993; 26:259-293.
27. Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *J Appl Psychol* 1977;62: 237-240.
28. Moshe K et al. Predictors of intentions to leave the ward, the hospital, and the nursing profession a longitudinal study. *Journal of Organization Behavior* 1995;16(3):277-288.
29. Beecroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses; A multivariate analysis. *J Adv Nurs* 2008;62(1):41-52.
30. Aiken LH, Clarke SP, Cheung RB, Sloane DM, Silber JH. Educational levels of hospital nurses and surgical patient mortality. *JAMA* 2003;290(12): 1617-1623.
31. Ha JG, Kim JM, Hwang WJ, Lee SG. Impact of organisational characteristic on turnover intention among care workers in nursing homes in Korea: a structural equation model. *Aust Health Rev* 2014;38:425-431.
32. Kim YM. The effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness and organizational commitment on turnover intention of nurses [dissertation]. Kyungsangnamdo: Kyungsang University; 2014.
33. Porter LW, Steers RM. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-hill, 1983.
34. Pizam A, Thornburg SW. Absenteeism and Voluntary Turnover in Central Florida Hotels. *Int J Hosp Manag* 2000;19(2):211-217.
35. Shields MA, Ward M. Improving nurse retention in the national health service in England: the impact of job satisfaction on intention to quit. *J Health Econ* 2001;20:677-701.
36. Lu H et al. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud* 2005;42: 211-227.
37. Cho JY. Predictive model of emergency nurses' turnover intentions: exploratory approach based on structural equation model. [dissertation]. Korea: Inha University; 2014.
38. Lee JJ. The Impact of Work Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention: A Study of Long-term Care Workers *Journal of the Korean Gerontological Society* 2011;31(2):277-290.
39. Yoon SY et al. Factors Influencing the Turnover Intention in Long-Term Care Hospital Care Workers. *Journal of Digital Convergence* 2015; 13(1):321-329.
40. Slavitt DB et al. Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research* 1978;27(2): 114-120.
41. Cho YK. A structural equation model on new graduate nurses' turnover intentions and turnover [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2013.
42. Lawler EE. *Satisfaction and behavior. Perspectives on behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill, 1983.
43. Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 2002.
44. Jaskyte K. *Transformational Leadership, Organizational Culture and Innovativeness in Nonprofit Organizations*. *Nonprofit Manag Leadersh* 2004;15(2).
45. Cho HK. Hospital Nurses' Intention to Leave and Turnover Rate Related Factors [dissertation]. Chungnam: Chungnam University; 2012.
46. Choi BH et al. A Study on the Influence on the Job Satisfaction and the Turnover Intention Depending on the Job Characteristic of Hotel Employee. *Journal of Hospitality and Tourism Studies* 2004; 15:234-254.

47. Lee SH. The Effects of Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment International Journal of Tourism and Hospitality Research 2005;19(3);95-108.
48. Oh JY et al. Determinants of Intent to Leave among Workers at Long-Term Care Institutions. The Korean Journal of Health Service Management 2012;6(1);87-103.
49. Kwak KJ. Effect of Empowerment of the Sanatoriums' Social Workers to the Job Satisfaction [dissertation]. Gyeongbuk: Daegu Haany University; 2011.
50. Kim MR. Influential Factors on Turnover Intention of Nurses; The Affect of Nurse's Organizational Commitment and Career Commitment to Turnover Intention. J Korean Acad Nurs Admin 2007;13(3):335-344.
51. Jung JH et al. The Risk Factors Influencing Turnover Intention of Nurses. J Korean Acad Nurs Admin 2008;14(1);35-44.
52. Choi HD. The Job Satisfaction according to the Organization Culture of Workers in Health and Welfare Town for the Elderly [dissertation]. Gyeongbuk: Daegu Haany University; 2010.
53. Chun GH, Jang JY. Testing the research model predicting the turnover intention among salespersons. Korean Journal of Industrial and Organization Psychology 2004;17(3):329-353.