

# 남자간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도

안민권<sup>1</sup> · 이명하<sup>2</sup> · 김현경<sup>2</sup> · 정석희<sup>2</sup>

대자인병원<sup>1</sup>, 전북대학교 간호대학 · 간호과학연구소<sup>2</sup>

## Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention among Male Nurses

Ahn, Min Kweon<sup>1</sup> · Lee, Myung Ha<sup>2</sup> · Kim, Hyun Kyung<sup>2</sup> · Jeong, Seok Hee<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Design Hospital

<sup>2</sup>College of Nursing, Research Institute of Nursing Science, Chonbuk National University

**Purpose:** This study aimed to investigate job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among male nurses in South Korea. **Methods:** Data were collected in May, 2013 and a total of 150 male hospital nurses participated in this study. Job satisfaction, organizational commitment and turnover intention were measured using a structured questionnaire. Collected data were analyzed using SPSS/WIN 20.0 for windows. **Results:** There were statistically significant correlations between job satisfaction and organizational commitment ( $r=.74, p<.001$ ), job satisfaction and turnover intention ( $r=-.56, p<.001$ ), and organizational commitment and turnover intention ( $r=-.69, p<.001$ ). There was a statistically significant difference in job satisfaction of participants according to education, work unit, and salary. Organizational commitment showed significant difference according to age, education, work unit, and salary. Turnover intention was significantly different according to duration of employment in the hospital, and salary. The most influential factor for turnover intention was organizational commitment ( $\beta=-.69, p<.001$ ). This factor accounted for 47.8% of the variance in turnover intention. **Conclusion:** The results of this study indicate that to reduce turnover intention for men in nursing, it is necessary to increase job satisfaction, and organizational commitment.

**Key Words:** Job satisfaction, Organizational commitment, Turnover intention, Male nurse

## 서론

### 1. 연구의 필요성

급변하는 사회와 함께 한국인들의 직업에 대한 인식이 변하고 있다. 여성의 직업으로 여겨지던 간호직이 근래에 들어서 남성들도 진출할 수 있는 전문직으로 인식이 점차 바뀌어 가

고 있다. 이러한 사회적 분위기는 청년 실업률 증가, 다양해진 의료서비스 영역에 대한 고용확대와 높은 취업률로 간호학과에 지원하는 남학생 수의 증가와 더불어 간호직에 진출하는 남자간호사의 증가에 기인하고 있다. 2014년도 현재 국내의 남자간호사 수는 총 7,443명으로 2004년 829명에 비해 약 9배 증가하였으며, 2010년부터 2014년까지 최근 5년 사이에 면허를 취득한 남자간호사 수는 4,056명으로 전체 남자간호

**주요어:** 남자간호사, 직무만족, 조직몰입, 이직의도

**Corresponding author:** Lee, Myung Ha

College of Nursing, Chonbuk National University, 567 Baekje-daero, deokjin-gu, Jeonju 561-756, Korea.  
Tel: +82-63-270-3122, Fax: +82-63-270-3127, E-mail: leemh@jbnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 안민권의 석사학위 논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's master's thesis from Chonbuk National University.

Received: Feb 4, 2015 | Revised: Mar 20, 2015 | Accepted: Mar 21, 2015

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

사의 54%에 해당하는 인력이다[1].

이와 같이 급격한 남자간호사 수의 증가에도 불구하고, 간호사 전체 중 남자간호사가 차지하는 비율은 2.3%로 아직도 그 수가 매우 적다[1]. 의료기관에 근무하는 간호사는 여성이 대다수를 차지하고 있고, 이러한 환경에서 남자간호사들은 병원 조직에 적응하는데 여러 가지 어려움을 경험할 수 있다. 일부 환자들은 남자간호사의 간호를 거부하였고, 일부 의사들은 남자간호사를 무시하는 경향이 있었으며, 일부 여자간호사들은 간호를 여성만의 영역으로 간주하여 남자간호사를 차별하였다[2]. 또한 남자간호사는 여자간호사와의 관계 형성과 의사소통에서 어려움을 느꼈고[3], 이러한 문제는 직무만족과 조직몰입을 저하시킬 수 있다.

직무만족과 조직몰입의 저하는 이직의도와도 밀접한 관련이 있는데, 직무만족이 낮은 간호사는 높은 이직의도를 보이는 것으로 나타났다[4], 조직몰입이 높은 간호사들은 근속년수가 길고 이직률이 낮으며 업무 성과와 조직 효과성이 높은 것으로 나타났다[5]. 간호사의 이직은 재직 간호사의 업무량을 증가시킬 뿐만 아니라 간호 업무의 연속성과 전문성에 심각한 문제를 발생시킨다. 또한 신규 간호사를 채용하기 위해 소요되는 많은 비용은 병원에 재정적으로 큰 손실을 초래한다[6]. 대만의 남자간호사를 대상으로 한 연구에서 남자간호사의 이직률은 근무 시작 후 1년 이내에 23.6%, 5년 이내에 44.7%로 보고되었다[7]. 남자간호사들이 개인의 직무에 대해 불만족하며 조직에 적응하지 못하고 이직을 선택하게 된다면, 간호계 전체로 볼 때도 손실이 아닐 수 없다. 이에 남자간호사의 직무만족과 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추는 방안에 대한 대책 마련이 필요하다.

남자간호사에 관한 국외의 연구로는 성 역할의 스트레스, 조직몰입, 이직에 관한 연구[8], 남자간호사의 업무나 업무 수행 과정에 관한 연구[2], 간호에서 남성과 여성의 차이 연구[3], 남자간호사의 사회적 지지, 임파워먼트, 경력개발에 관한 연구[3] 등의 다양한 변수들에 관한 연구를 찾아볼 수 있었다. 남자간호사를 대상으로 한 국내의 연구로는 남자간호사의 성 고정관념과 직무만족에 관한 연구[9], 남자간호사의 성역할 갈등, 직무만족 및 조직몰입에 관한 연구[10], 남자간호사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구[11], 병원조직문화가 남자간호사의 직무만족도에 미치는 영향[12] 등이 있었다.

이러한 남자간호사에 관한 연구는 2000년 이후 지속적으로 시행되고는 있지만, 주로 남자간호사가 다수의 여성 속에서 겪는 성 고정관념이나 성역할 갈등에 관한 연구나 남자간호사의 직무만족과 이직의도의 두 가지 변수에 관한 연구였

다. 간호사의 이직의도 예측요인으로 조직몰입, 직무만족이 중요한 변인임에도 불구하고 남자간호사의 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 세 변수를 포함한 연구는 찾아보기 힘들었다.

이에 본 연구에서는 간호 임상현장에서의 남자간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도를 조사하고, 이들의 관계를 규명해 보고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 의료기관에서 근무하는 남자간호사들을 대상으로 직무만족, 조직몰입 및 이직의도를 조사하고 관련 요인을 확인함으로써, 그들의 직무만족과 조직몰입의 증대 및 이직의도를 낮출 수 있는 관리방안을 모색하는데 기초자료를 제공하기 위함이다. 본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성을 확인한다.
- 대상자의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 정도를 확인한다.
- 대상자의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 간의 차이를 파악한다.
- 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 남자간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도를 파악하고, 이들의 관련 요인을 확인하기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2. 연구대상자

본 연구의 표적모집단은 국내 남자간호사로서, 국내 100병상 이상의 의료기관에서 근무하는 남자간호사를 근접모집단으로 선정하였다. 대상자 선정기준은 연구목적에 이해하고 동의한 근무 기간이 6개월 이상인 남자간호사를 대상으로 하였다. 대상자 선정 시, 근무기간 6개월 미만인 자를 제외시킨 이유는 의료기관 입사 첫 6개월 동안은 직무와 조직에 적응하는 기간으로 대상자의 직무만족과 조직몰입 측정이 용이하지 않기 때문이다[13]. 연구대상자 수는 Cohen의 표본추출 공식에 따른 표본 수 계산 프로그램인 G\*Power 3.1.9를 이용하여 산

출하였다. 다중회귀분석을 위해 유의수준 .05, 검정력 .80, 효과크기 .15, 독립변수 11개로 하여 123명의 표본수가 산정되었다. 본 연구에서 대상자는 최종적으로 150명의 남자간호사를 선정하였다.

### 3. 연구도구

본 연구의 도구는 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 특성 조사지로 구성된 구조화된 설문지를 사용하였다. 직무만족, 조직몰입, 이직의도 측정도구 모두 도구 개발자의 승인을 받았다.

#### 1) 직무만족 측정도구

직무만족은 Taylor와 Bower[14]가 개발한 영문도구(General Satisfaction Scale, GSS)를 Lee[15]가 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 7문항으로 6개의 기본요소 즉, 급여에 대한 만족, 상사에 대한 만족, 조직에 대한 전반적인 만족, 직무 자체에 대한 만족, 동료들에 대한 만족, 발전에 대한 만족을 포함하고 있다. 각 문항은 '매우 불만족' 1점에서부터 '매우 만족' 5점까지의 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 .87이었고, Lee[15]의 연구에서는 .81이었으며 본 연구에서는 .79로 나타났다.

#### 2) 조직몰입 측정도구

조직몰입은 Mowday 등[16]이 개발한 영문도구(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)를 Lee[15]가 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 15문항으로 구성되었으며, 조직의 목표나 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 강한 의욕 등의 세 요소로 구성되었고, 각 문항은 '매우 부정' 1점에서부터 '매우 긍정' 7점까지의 Likert 척도로 점수가 높을수록 조직에 강하게 몰입되어 있음을 의미한다. 도구 개발 당시의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은 .94였고, Lee[15]의 연구에서는 .91이었으며 본 연구에서는 .91로 나타났다.

#### 3) 이직의도 측정도구

이직의도는 Lawler[17]가 개발하고, Park[18]이 번안한 도구를 사용하였다. 총 4문항으로 구성되었으며, 각 문항은 '전혀 아니다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Park[18]의 연구에서는 도구의 내적일관성 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$  값은

.88이었으며 본 연구에서는 .86으로 나타났다.

### 4. 자료수집

모든 자료의 수집 전 연구진행에 대해 C대학교의 기관생명윤리위원회(IRB) 심의를 통과하였다(승인번호 2013-07-003-001). 자가보고식 설문지를 이용하여 자료를 수집하였으며, 자료수집기간은 2013년 5월 10일부터 2013년 5월 25일까지였다. 자료수집은 1, 2차로 나누어 진행하였다. 1차 자료수집은 남자간호사회의 협조를 받은 후 진행하였다. 남자간호사 분포가 많은 서울, 경기, 대전, 부산 지역의 의료기관에 근무하며 남자간호사회에 등록된 147명에게 남자간호사회에서 전화로 연구목적을 설명한 후 이메일로 설문지를 배부하였으며, 응답된 설문지는 연구자가 수신하는 방식으로 진행하였다. 남자간호사에서 배부한 147부의 설문지 중 109부를 회수하였다(회수율 74.1%). 회귀분석에 필요한 표본수를 충족시키기 위해 2차 자료수집을 진행하였다. 2차 자료수집은 눈덩이 추출법을 이용하였는데, 전라북도 지역에 근무하는 남자간호사 12명을 만나 연구목적을 설명한 후 자료를 수집하였다. 이들 대상자를 통해 소개를 받은 충청북도, 충청남도, 전라북도, 전라남도의 의료기관에 근무하는 남자간호사 65명에게 전화로 연구목적을 설명한 후 참여 동의를 얻고, 개인 이메일을 통하여 설문지를 배부, 회수하여 자료를 수집하였다. 총 224부의 설문지를 배부하여 181부를 회수하였으며(회수율 80.8%), 이 중 근무기간이 6개월 미만인 대상자와 응답이 불충분한 설문을 제외한 150부를 최종 분석에 사용하였다.

### 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 대상자의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 정도는 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 대상자의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 산출하였다.
- 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 간의 차이는 independent t-test와 One-way ANOVA로 분석하였고, 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다.

- 대상자의 이직의도에 대한 영향요인은 Stepwise multiple regression을 사용하였다.
- 측정도구의 내적일관성 신뢰도를 파악하기 위해 Cronbach's  $\alpha$  coefficients를 산출하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 특성

대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성의 결과는 Table 1과 같다. 대상자의 일반적 특성으로 연령, 결혼 여부, 최종 학력을 조사하였으며 대상자의 연령은 23세에서 42세까지로 평균은  $28.06 \pm 3.17$ 세이었고, 미혼이 80.0%로 나타났다. 최종

학력은 4년제 대학졸업자가 46.7%로 가장 많았다.

대상자의 직무 관련 특성을 파악하기 위해 근무연한, 근무형태, 근무부서, 연봉, 명찰에 표시된 직책, 근무병원 유형 등을 조사하였다. 현 직장에 근무한 기간인 근무연한은 1~3년 미만이 48.7%로 가장 많았고, 근무형태는 상근근무가 48.0%로 나타났다. 근무부서는 수술실이 28.0%로 가장 많았고, 중환자실 18.0%, 응급실 10.7%, 마취과 8.7%, 정신과 병동 6.0%, 일반병동 9.3%였고, 기타가 19.3%로 심혈관실, 진료협력팀, 외과 전담간호사 등이 있었다. 명찰에 표시된 직책은 간호사가 75.3%로 가장 많았다. 연봉은 3,000~4,000만원 미만이 47.3%로 가장 많았으며, 근무병원 유형은 상급종합병원이 61.3%로 가장 많았다.

**Table 1.** Characteristics of Participants

(N=150)

| Characteristics                               | Categories          | n (%)      | M $\pm$ SD       | Range            |
|---|---------------------|------------|------------------|------------------|
| Age (year)                                    | 23~29               | 96 (64.0)  | 28.06 $\pm$ 3.17 | 23~42            |
|   | $\geq 30$           | 54 (32.6)  |                  |                  |
| Marital status                                | Unmarried           | 120 (80.0) |                  |                  |
|   | Married             | 30 (20.0)  |                  |                  |
| Education level                               | College             | 62 (41.3)  |                  |                  |
|   | University          | 70 (46.7)  |                  |                  |
|   | Graduate school     | 18 (12.0)  |                  |                  |
| Duration of employment in the hospital (year) | < 1                 | 22 (14.7)  | 2.35 $\pm$ 0.89  | 2 months~8 years |
|   | $\geq 1 < 3$        | 73 (48.7)  |                  |                  |
|   | $\geq 3 < 5$        | 35 (23.3)  |                  |                  |
|   | $\geq 5$            | 20 (13.3)  |                  |                  |
| Shift pattern                                 | Day shift only      | 72 (48.0)  |                  |                  |
|   | Shift work          | 78 (52.0)  |                  |                  |
| Work unit*                                    | OR                  | 42 (28.0)  |                  |                  |
|   | ICU                 | 27 (18.0)  |                  |                  |
|   | ER                  | 16 (10.7)  |                  |                  |
|   | Ward                | 14 (9.3)   |                  |                  |
|   | ANE                 | 13 (8.7)   |                  |                  |
|   | PSY                 | 9 (6.0)    |                  |                  |
|   | Others              | 29 (19.3)  |                  |                  |
| Position                                      | Nurse               | 113 (75.3) |                  |                  |
|   | Nurse practitioner  | 13 (8.7)   |                  |                  |
|   | Physician assistant | 20 (13.3)  |                  |                  |
|   | Others              | 4 (2.7)    |                  |                  |
| Annual salary (million won)                   | < 20                | 16 (10.7)  |                  |                  |
|   | $\geq 20 < 30$      | 30 (20.0)  |                  |                  |
|   | $\geq 30 < 40$      | 71 (47.3)  |                  |                  |
|   | $\geq 40$           | 33 (22.0)  |                  |                  |
| Hospital size <sup>†</sup>                    | Large hospital      | 72 (61.3)  |                  |                  |
|   | Medium hospital     | 46 (30.7)  |                  |                  |
|   | Small hospital      | 12 (8.0)   |                  |                  |

\*OR=Operation room; ICU=Intensive care unit; ER=Emergency room; Ward=General ward; ANE=Anesthesia; PSY=Psychiatric ward.

<sup>†</sup> Large hospital: number of bed  $\geq 700$ , Medium hospital:  $\geq 300 < 700$ , Small hospital:  $\geq 100 < 300$

## 2. 대상자의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 간의 상관관계

대상자의 직무만족 평균점수는 5점 만점 중  $2.88 \pm 0.68$ 점으로 나타났으며, 항목별 평균점수를 보면, ‘병동(또는 업무 집단)내의 동료간호사에 대한 만족정도’가  $3.37 \pm 0.81$ 점으로 가장 높았다. 점수가 가장 낮은 항목은 ‘최근에 성취한 업적이나 승진·승급에 대한 만족정도’에 대한 항목으로  $2.34 \pm 1.00$ 점이었다. 대상자의 조직몰입 평균점수는 7점 만점 중  $4.07 \pm 0.97$ 점이었고, 대상자의 이직의도 평균점수는 5점 만점 중  $3.58 \pm 0.83$ 점으로 나타났다.

대상자의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 간의 상관관계를 분석한 결과는 Table 2와 같다.

직무만족은 조직몰입과 높은 양적 상관관계( $r = .74, p < .001$ )를 보였으며, 이직의도는 직무만족( $r = -.56, p < .001$ ), 조직몰입( $r = -.69, p < .001$ )과 높은 부적 상관관계를 보였다.

## 3. 대상자의 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 및 이직의도 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 차이분석의 결과는 Table 3과 같다. 직무만족 점수는 최종학력에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였으며( $F = 4.43, p = .014$ ), 사후 분석 결과 4년제 대학을 졸업자와 전문

대학 졸업자가 대학원 재학 이상인 대상자보다 직무만족이 유의하게 높았다. 조직몰입은 연령( $t = -2.63, p = .009$ ), 최종학력( $F = 4.93, p = .008$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 사후 분석 결과 최종학력은 4년제 대학 졸업자와 전문대학 졸업자가 대학원 재학 이상인 자보다 조직몰입이 유의하게 높았다.

대상자의 직무 관련 특성에 따른 직무만족, 조직몰입 및 이직의도의 차이분석의 결과는 Table 4와 같다. 직무만족은 근무부서( $F = 2.38, p = .032$ )와 연봉( $F = 3.16, p = .026$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후 검정에서 연봉이 4,000만원 이상인 자가 3,000~4,000만원 미만인 자보다 직무만족이 유의하게 높았다. 조직몰입은 근무부서( $F = 2.42, p = .029$ )와 연봉( $F = 10.37, p < .001$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였고, 사후 분석 결과 응급실 근무자가 마취과 근무자보다 조직몰입이 유의하게 더 높았으며, 연봉이 4,000만원 이상인 대상자가 연봉이 4,000만원 미만인 대상자보다 조직몰입이 유의하게 높았다. 이직의도는 근무연한( $F = 4.59, p = .004$ )과 연봉( $F = 6.03, p = .001$ )에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 사후 분석 결과 근무연한이 1~3년 미만 대상자는 3~5년 미만 대상자보다 이직의도가 유의하게 높았고, 연봉이 3,000~4,000만원 미만인 대상자는 연봉이 4,000만원 이상인 대상자보다 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다.

**Table 2.** Correlations among Turnover Intention, Job Satisfaction, and Organizational Commitment (N=150)

| Variables                 | Job satisfaction | Organizational commitment |
|---------------------------|------------------|---------------------------|
|                           | r (p)            | r (p)                     |
| Organizational commitment | .74 (< .001)     |                           |
| Turnover intention        | -.56 (< .001)    | -.69 (< .001)             |

**Table 3.** Differences in Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention by General Characteristics (N=150)

| Variables       | Categories                     | n (%)      | Job satisfaction |                       | Organizational commitment |                       | Turnover intention |                       |
|-----------------|--------------------------------|------------|------------------|-----------------------|---------------------------|-----------------------|--------------------|-----------------------|
|                 |                                |            | M±SD             | t or F (p)<br>Scheffé | M±SD                      | t or F (p)<br>Scheffé | M±SD               | t or F (p)<br>Scheffé |
| Age             | 23~29                          | 96 (64.0)  | 2.82±0.64        | -1.64                 | 3.91±0.95                 | -2.63                 | 3.63±0.86          | 0.92                  |
|                 | ≥ 30                           | 54 (36.0)  | 3.01±0.72        | (.104)                | 4.34±1.00                 | (.009)                | 3.50±0.78          | (.358)                |
| Marital status  | Unmarried                      | 120 (80.0) | 2.87±0.65        | -0.52                 | 4.03±0.98                 | -0.88                 | 3.62±0.83          | 1.05                  |
|                 | Married                        | 30 (20.0)  | 2.94±0.77        | (.606)                | 4.21±1.00                 | (.382)                | 3.44±0.83          | (.297)                |
| Education level | College <sup>a</sup>           | 62 (41.3)  | 2.99±0.64        | 4.43                  | 4.05±0.93                 | 4.93                  | 3.62±0.85          | 0.12                  |
|                 | University <sup>b</sup>        | 70 (46.7)  | 2.90±0.71        | (.014)                | 4.24±1.00                 | (.008)                | 3.55±0.86          | (.888)                |
|                 | ≥ Graduate school <sup>c</sup> | 18 (12.0)  | 2.47±0.52        | a, b > c              | 3.44±0.88                 | a, b > c              | 3.58±0.65          |                       |



#### 4. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

이직의도에 영향을 미치는 요인을 예측하기 위해 이직의도와 통계적으로 유의한 상관관계가 나타난 직무만족, 조직몰입, 근무연한, 연봉을 독립변인으로 하여 단계적 다중회귀분석을 실시하였다(Table 5). 단계별 다중공선성 여부를 확인하기 위해 독립변수 간의 상관관계, 허용도(Tolerance), 분산 팽창 지수(Variance Inflation Factor, VIF), Durbin-Waston test를 실시하였다. 그 결과 독립변수의 상관관계는 0.80 이상인 설명변수가 없어 서로 독립적임을 알 수 있었고, 회귀분석의

허용도는 1.000으로 0.3 이하인 변수는 없었으며, VIF는 1.000으로 기준을 만족하였다. 잔차의 등분산성(homoscedasticity)은 잔차 그래프를 통해 확인하였고, Durbin-Waston test에서는 값이 1.760으로 나타나 자기상관의 문제가 없음을 확인하였다. 회귀모형의 기본가정인 잔차들의 정규성은 잔차분석결과 모형의 선형성(linearity)과 Kolmogorov-Smirnov Z 값이 1.55,  $p = .017$ 으로 잔차가 정규성 가정을 만족하였다. 회귀분석 결과 조직몰입이 이직의도를 47.8% 설명하는 것으로 나타났다( $\beta = -.69$ ,  $p < .001$ ).

**Table 4.** Differences in Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention by Job related Characteristics ( $N=150$ )

| Variables                                 | Category               | n (%)      | Job satisfaction |                           | Organizational commitment |                           | Turnover intention |                           |
|---|------------------------|------------|------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------|---------------------------|
|   |                        |            | M $\pm$ SD       | t or F ( $p$ )<br>Scheffé | M $\pm$ SD                | t or F ( $p$ )<br>Scheffé | M $\pm$ SD         | t or F ( $p$ )<br>Scheffé |
| Duration of employment in hospital (year) | < 1 <sup>a</sup>       | 22 (14.7)  | 2.82 $\pm$ 0.49  | 1.77                      | 3.90 $\pm$ 0.93           | 1.63                      | 3.60 $\pm$ 0.89    | 4.59                      |
|   | 1~3 <sup>b</sup>       | 73 (48.7)  | 2.82 $\pm$ 0.67  | (.155)                    | 3.94 $\pm$ 0.95           | .184                      | 3.79 $\pm$ 0.71    | (.004)                    |
|   | 3~5 <sup>c</sup>       | 35 (23.3)  | 3.11 $\pm$ 0.70  |                           | 4.30 $\pm$ 1.07           |                           | 3.19 $\pm$ 0.97    | b > c                     |
|   | $\geq 5$ <sup>d</sup>  | 20 (13.3)  | 2.81 $\pm$ 0.79  |                           | 4.29 $\pm$ 0.95           |                           | 3.50 $\pm$ 0.66    |                           |
| Shift pattern                             | Day shift only         | 72 (48.0)  | 2.90 $\pm$ 0.67  | 0.26                      | 3.96 $\pm$ 1.09           | -1.32                     | 3.50 $\pm$ 0.95    | -1.17                     |
|   | Shift work             | 78 (52.0)  | 2.87 $\pm$ 0.69  | (.794)                    | 4.17 $\pm$ 0.87           | .190                      | 3.66 $\pm$ 0.69    | (.244)                    |
| Work unit*                                | OR <sup>a</sup>        | 42 (28.0)  | 2.89 $\pm$ 0.60  | 2.38                      | 3.98 $\pm$ 0.88           | 2.42                      | 3.54 $\pm$ 0.90    | 0.81                      |
|   | ICU <sup>b</sup>       | 27 (18.0)  | 3.02 $\pm$ 0.68  | (.032)                    | 4.26 $\pm$ 0.86           | .029                      | 3.73 $\pm$ 0.87    | (.564)                    |
|   | ER <sup>c</sup>        | 16 (10.7)  | 3.03 $\pm$ 0.64  |                           | 4.62 $\pm$ 0.57           | (c > d)                   | 3.25 $\pm$ 0.48    |                           |
|   | ANE <sup>d</sup>       | 13 (8.7)   | 2.32 $\pm$ 0.71  |                           | 3.34 $\pm$ 1.39           |                           | 3.75 $\pm$ 0.69    |                           |
|   | Ward <sup>e</sup>      | 14 (9.3)   | 2.66 $\pm$ 0.54  |                           | 3.93 $\pm$ 1.10           |                           | 3.64 $\pm$ 0.73    |                           |
|   | PSY <sup>f</sup>       | 9 (6.0)    | 3.03 $\pm$ 0.70  |                           | 4.06 $\pm$ 0.78           |                           | 3.39 $\pm$ 0.70    |                           |
| Position*                                 | Nurse                  | 113 (75.3) | 2.90 $\pm$ 0.69  | 1.75                      | 4.15 $\pm$ 0.99           | 1.79                      | 3.55 $\pm$ 0.78    | 2.69                      |
|   | Nurse practitioner     | 13 (8.7)   | 3.10 $\pm$ 0.58  | (.160)                    | 3.90 $\pm$ 0.62           | .152                      | 3.29 $\pm$ 0.73    | (.067)                    |
|   | Physician assistant    | 20 (13.3)  | 2.61 $\pm$ 0.60  |                           | 3.65 $\pm$ 0.95           |                           | 4.03 $\pm$ 0.80    |                           |
|   | Others                 | 4 (2.7)    | 3.14 $\pm$ 0.66  |                           | 4.43 $\pm$ 1.73           |                           | 3.38 $\pm$ 1.88    |                           |
| Annual salary (million won)               | < 20 <sup>a</sup>      | 16 (10.7)  | 2.59 $\pm$ 0.72  | 2.97                      | 3.83 $\pm$ 0.72           | 10.37                     | 3.56 $\pm$ 0.90    | 6.03                      |
|   | 20~30 <sup>b</sup>     | 30 (20.0)  | 2.93 $\pm$ 0.55  | (.034)                    | 3.88 $\pm$ 1.01           | < .001                    | 3.63 $\pm$ 0.89    | (.001)                    |
|   | 30~40 <sup>c</sup>     | 71 (47.3)  | 2.82 $\pm$ 0.68  | d > a                     | 3.84 $\pm$ 0.96           | (d > a, b, c)             | 3.80 $\pm$ 0.75    | c > d                     |
|   | $\geq 40$ <sup>d</sup> | 33 (22.0)  | 3.14 $\pm$ 0.68  |                           | 4.84 $\pm$ 0.73           |                           | 3.09 $\pm$ 0.72    |                           |
| Hospital size                             | Large hospital         | 92 (61.3)  | 2.87 $\pm$ 0.67  | 0.28                      | 4.09 $\pm$ 1.07           | 0.38                      | 3.54 $\pm$ 0.91    | 0.55                      |
|   | Medium hospital        | 46 (30.7)  | 2.86 $\pm$ 0.71  | (.756)                    | 3.98 $\pm$ 0.80           | .686                      | 3.69 $\pm$ 0.61    | (.579)                    |
|   | Small hospital         | 12 (8.0)   | 3.02 $\pm$ 0.64  |                           | 4.24 $\pm$ 1.00           |                           | 3.54 $\pm$ 0.96    |                           |

\*Others excluded from the analysis.

**Table 5.** Factors Influencing Turnover Intention

( $N=150$ )

| Variables                 | B     | $\beta$ | t ( $p$ )       | Adjusted R <sup>2</sup> | F ( $p$ )       |
|---------------------------|-------|---------|-----------------|-------------------------|-----------------|
| (Constant)                | 5.96  |         | 28.60 (< .001)  |                         | 137.48 (< .001) |
| Organizational commitment | -0.58 | -.69    | -11.73 (< .001) | .48                     |                 |

## 논 의

본 연구는 직무만족, 조직몰입 및 이직의도를 파악하고 관련 요인을 확인함으로써 의료기관에서 근무하는 남자간호사의 직무만족과 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

본 연구에서 대상자의 직무만족 평균점수는 5점 만점 중 2.88점이었다. 남자간호사를 대상으로 한 선행연구에서 보고된 직무만족 평균점수는 2.92~3.06점으로 나타나[9-12, 18, 19] 본 연구의 직무만족 점수는 다른 남자간호사 연구들에 비해 다소 낮았다. 이러한 차이는 본 연구와 이들 연구에서 사용한 연구도구가 달라서 직무만족 점수를 비교하는데 제한이 있다. 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 여자간호사를 대상으로 한 선행연구에서는 직무만족 평균점수는 3.49점으로 나타났다[20]. 선행연구에 비해 본 연구의 직무만족 점수가 낮은 이유는 직무만족에 영향을 주는 것으로 보고된 연령, 간호사 경력, 직급 등이 여자간호사 선행연구에 비해 본 연구대상자가 낮아서 기인한 것으로 생각되므로, 이를 고려하여 일반적 특성이 유사한 남자간호사 집단 간의 직무만족 점수를 비교하는 추후 연구가 필요하다고 본다. 본 연구의 직무만족에 대한 항목 중 승진(2.34), 급여(2.40), 성장기회(2.46)에 대한 항목이 점수가 낮은 것으로 나타났는데, 이는 강한 성취욕[21]을 바탕으로 한 남자간호사들의 기대에 못 미치는 승진, 급여, 성장기회에 대한 불만족의 결과라고 할 수 있다.

대상자의 일반적 특성 중 직무만족과 관련이 있는 것은 최종학력이었다. 전문대학을 졸업한 대상자와 4년제 대학을 졸업한 대상자가 대학원 재학 이상인 대상자보다 직무만족이 유의하게 높았는데, 이러한 결과는 남자간호사의 학력이 높을수록 직무만족이 높다는 Lee[12]의 연구결과와는 차이가 있었으나, 전문대학 졸업한 여자간호사가 4년제 대학이나 대학원 이상인 여자간호사 보다 직무만족이 높은 것으로 나타난 Oh와 Chung[20]의 연구결과와는 유사하였다. 이는 학력이 높을수록 직업에 대한 기대수준이 높기 때문에 전문대학과 4년제 대학 졸업자가 대학원 이상인 자보다 직무만족 높은 것으로 사료된다. 대상자의 직무특성 가운데 직무만족과 관련이 있는 것은 근무부서와 연봉이었다. 본 연구의 근무부서 간에 직무만족 차이는 남자간호사의 직무만족이 가장 높은 근무부서가 외래로 나타난 Ahn과 Chu[9]의 연구나 일반병동으로 보고한 Lee[10]의 연구와는 상이하였다. 연봉이 4,000만원 이상인 대상자는 연봉이 2,000만원 미만인 대상자 보다 직무만족이 높았는데, 이는 남자간호사의 급여수준이 높을수록 직무만족이

높다는 Lee[12]의 연구결과와 유사했고, 급여가 낮은 남자간호사의 직무만족이 높게 나타난 Lee[10]의 연구결과와는 상이했다. 남자간호사의 근무부서 및 연봉과 직무만족과의 관련성은 추후 반복연구를 통해 확인해 볼 필요가 있다.

본 연구에서 대상자의 조직몰입 평균점수는 7점 만점 중 4.07점이었다. 남자간호사를 대상으로 한 연구에서 보고된 조직몰입 평균점수는 5점 만점 중 2.89~3.16점으로 나타났으나 [8, 10] 이들 연구에서 사용한 연구도구가 달라서 조직몰입 점수를 비교하는데 제한이 있다. 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 여자간호사를 대상으로 한 선행연구에서는 조직몰입 평균점수는 4.70점으로 나타나[20], 선행연구에 비해 본 연구의 조직몰입 점수가 낮았는데, 그 이유는 여자간호사에 비해 본 연구대상인 남자간호사의 연령과 근무연한이 낮아서 기인한 것으로 생각되므로, 이들 특성을 통제하여 남자간호사와 여자간호사 간의 조직몰입 점수를 비교하는 추후 연구의 실시가 필요하다고 본다.

대상자의 일반적 특성 중 조직몰입과 관련이 있는 것은 연령과 최종학력이었다. 연령이 30세 이상인 대상자가 30세 미만인 대상자보다 조직몰입이 유의하게 높게 나타났는데, 이는 남자간호사의 연령이 높을수록 조직몰입이 높다는 Lee[10]의 연구결과와 유사하였다. 또한 최종학력이 4년제 대학이나 전문대학을 졸업한 대상자가 대학원 재학 이상인 대상자보다 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 이는 학력이 높을수록 조직에 대한 기대수준이 높기 때문에 대학원 이상인 자보다 전문대학과 4년제 대학 졸업자가 조직에 대한 몰입이 높은 것으로 여겨진다. 남자간호사의 조직몰입에 대한 국내 연구가 없어서 비교는 어려우나, 여자간호사를 대상으로 한 선행연구에서 학력이 높을수록 조직몰입이 높다는 연구결과[22, 23], 대학원 이상이 조직몰입이 가장 높다는 연구결과[20, 24]와 비교할 때 본 연구결과는 상이하였다. 조직몰입과 관련이 있는 직무특성 변인은 연봉, 근무부서였다. 연봉이 높을수록 대상자는 조직몰입이 높았는데, 이는 남자간호사를 대상으로 한 Lee[10]의 연구결과, 여자간호사를 대상으로 한 Oh와 Chung[20]의 연구결과와도 유사하였다. 응급실 근무자가 마취과 근무자 보다 조직몰입이 높았다. 이는 마취과와 응급실의 직무 차이 때문이라고 여겨지며, 남자간호사의 근무부서에 따라 조직몰입이 왜 차이가 있는지를 탐색하기 위한 서술연구나 심층적인 질적 연구가 필요하다고 본다.

본 연구에서 대상자의 이직의도 평균점수는 5점 만점 중 3.58점이었다. 남자간호사를 대상으로 한 연구에서 보고된 이직의도 평균점수는 3.31~3.97점으로 연구들 간의 점수 차이

가 있었지만(8,11,19), 본 연구와 동일한 도구를 사용하여 여자간호사를 대상으로 한 선행연구에서는 이직의도 평균점수가 3.50점으로 나타내(25), 이직의도 점수가 유사하였다.

대상자의 직무특성 중 이직의도와 관련이 있는 것은 근무연한과 연봉이었다. 근무연한은 1~3년 미만인 대상자가 3~5년 미만인 대상자 보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 근무연한은 현 직장에 근무한 기간을 나타내는 것으로 근무연한이 1~3년 미만인 대상자가 3~5년 미만인 대상자 보다 직무나 조직 적응에 어려워하고, 그 결과 더 높은 이직의도가 있는 것으로 판단된다. 연봉이 3,000~4,000만원 미만인 대상자가 연봉이 4,000만원 이상인 대상자 보다 이직의도가 높았는데, 이러한 결과는 여자간호사의 이직의도 연구 30편을 분석한 선행연구(26)에서 급여가 낮을수록 이직의도가 높다고 한 연구결과를 지지하고 있었다.

직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 관계에서 이직의도는 직무만족 및 조직몰입과 상당히 높은 부적 관련성을 보였다. 즉 대상자의 직무만족이나 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮았다. 이러한 연구결과는 국내 기업의 구성원을 대상으로 한 Oh 등(27)의 연구결과나 여자간호사를 대상으로 한 연구결과와 유사하였다(28). 직무만족, 조직몰입, 근무연한, 연봉 중 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 조직몰입으로 나타났다. Lim(4)와 Lee(23)의 연구에서는 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는 중요한 변수였으며, Moon(28)의 이직의도 예측모형 연구에서도 조직몰입이 이직의도에 영향을 주는 가장 중요한 변수라고 하여 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 이는 남자간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 조직몰입을 높이는 관리전략이 필요함을 시사한다. 이를 위해서는 남자간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 다양한 변인들을 확인하는 추후 반복 연구가 필요하다.

본 연구는 남자간호사들을 대상으로 주요 조직성과 변인인 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 대해 조사하고 관련 특성을 확인하였다. 남자간호사를 대상으로 연구한 기존 선행연구에서는 근무 지역이 일부 지역에 한정되어 있거나 대상자 수가 적거나 혹은 직무만족, 조직몰입, 이직의도의 조직성과 변인 중 하나 혹은 두 개의 변인을 다루고 있었다(9-12,19). 본 연구는 국내 100병상 이상의 종합병원에 근무하는 남자간호사를 근접모집단으로 선정하여 전국으로 표집범위를 확대하여 선행연구 보다 포괄적으로 자료를 수집하였다. 이를 통해 남자간호사들의 직무특성을 폭넓게 이해하고 그들의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도와 관련된 특성을 확인할 수 있었다. 본 연구를 토대로 남자간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도

에 대한 후속 반복연구, 이들 조직성과 변인들에 영향을 미치는 예측 변인을 확인하는 연구, 남자간호사와 여자간호사 간의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 대한 비교연구 실시를 촉진시킬 수 있을 것으로 기대하며, 나아가 남자간호사 인력 관리를 위한 기초자료를 마련할 수 있을 것으로 본다.

## 결론

본 연구는 남자간호사의 직무만족, 조직몰입 및 이직의도를 조사하고 관련 요인을 확인함으로써, 그들의 직무만족과 조직몰입의 증대 및 이직의도를 낮출 수 있는 효과적인 인력 관리 방안에 필요한 기초자료를 제공하기 위해 시행되었다. 본 연구의 결과 대상자의 직무만족과 조직몰입은 높은 양의 상관관계를 보였으며, 직무만족과 이직의도, 조직몰입과 이직의도는 음의 상관관계가 나타났다. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 직무만족, 조직몰입, 이직의도 차이 분석에서 직무만족은 최종학력, 근무부서 및 연봉에 따라 유의한 차이를 보였고, 조직몰입은 연령, 최종학력, 근무부서 및 연봉에 따라 유의한 차이가 나타났으며 직무 관련 특성에서는 근무부서, 연봉에 따라 유의한 차이를 보였다. 이직의도에 영향을 미치는 변수는 조직몰입이었으며, 조직몰입은 이직의도에 대해 47.8%의 설명력을 보였다. 남자간호사의 직무만족이나 조직몰입이 높을수록 이직의도는 낮았으므로, 남자간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 직무만족과 조직몰입에 영향을 주는 다양한 예측요인을 확인하여 적절한 관리전략을 마련해야 할 것이다.

본 연구를 통해 다음과 같은 제언을 할 수 있다.

첫째, 연구결과를 일반화하기 위해서 모집단을 대표할 수 있는 표본을 선정하고, 표본의 크기를 늘려 반복 연구를 실시할 것을 제언한다.

둘째, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 대한 남자간호사와 여자간호사 간의 비교연구 실시를 제언한다.

셋째, 개인적 특성, 직무 특성, 조직 특성 등의 다양한 변인을 포함하여 남자간호사의 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 영향을 주는 변인을 확인하는 연구의 실시를 제언한다.

## REFERENCES

1. Korean Nurses Association, Current Status of male nurse emissions [Internet]. Seoul: Korean Nurses Association, [cited 2014 May 8]. Available from: <http://www.nursenews.co.kr/Article/ArticleDetailView.asp?t>



- yp=3&articleKey=1347
2. Fisher MJ. Being a chameleon: Labour processes of male nurses performing bodywork. *Journal of Advanced Nursing*. 2009; 65(12):2668-2677.
  3. Poliafico JK. Nursing's gender gap. *RN*. 1998;61(10):39-42.
  4. Lim JY, Park ES, Park YJ. Effects of job satisfaction and organizational commitment on nurse's turnover intention in the social welfare facilities. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2004;10(2):185-193.
  5. Kang KH, Park SA. Relationship between perception for appraisal of perioperative nurses and performance and organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(2):189-197.  
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.2.189>
  6. Peltier J, Nill A, Schibrowsky JA. Internal marketing, nurse loyalty and relationship marketing: An exploratory study of German nurses. *Health Marketing Quarterly*. 2003;20(4):63-82.  
[http://dx.doi.org/10.1300/J026v20n04\\_05](http://dx.doi.org/10.1300/J026v20n04_05)
  7. Chen SH, Fu CM, Li RH, Lou JH, Yu HY. Relationships among social support, professional empowerment, and nursing career development of male nurses: A cross-sectional analysis. *Western Journal of Nursing Research*. 2012;34(7):862-882.  
<http://dx.doi.org/10.1177/0193945910384603>
  8. Lou JH, Yu HY, Hsu HY, Dai HD. A study of role stress, organizational commitment and intention to quit among male nurses in Southern Taiwan. *Journal of Nursing Research*. 2007; 15(1):43-53.  
<http://dx.doi.org/10.1097/01JNR.0000387598.40156.d2>
  9. An ES, Chu SK. Study on male nurses' gender stereotype and job satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(1):14-21.  
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.1.14>
  10. Lee KJ. The relationship among gender role conflict, job satisfaction and organizational commitment in male nurses [masters thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2013.
  11. Lee SY. Study on job satisfaction and intentions of turnover of male nurses [masters thesis]. Seoul: Hanyang University; 2004.
  12. Lee SS. The effects of male nurses of hospital organization culture on the level of job satisfaction [masters thesis]. Seoul: The Catholic University of Korea; 2010.
  13. McCloskey JC, McCain BE. Satisfaction, commitment and professionalism of newly employed nurses. *Image Journal of Nursing Scholarship*. 1987;19(1):20-24.  
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.1987.tb00581.x>
  14. Taylor JC, Bowers DG. The survey of organizations: Toward a machine-scored standardized questionnaire instrument. Ann Arbor, Mich.: University of Michigan. Institute for Social Research, Center for Research on Utilization of Scientific Knowledge; 1970.
  15. Lee MH. Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1998;4(2):363-385.
  16. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14:224-247.  
[http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
  17. Lawler EE. Satisfaction and behavior. In: Hackman JR, Lawler EE, editors. *Perspectives on behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill; 1983:78-97.
  18. Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses [masters thesis]. Seoul: Yonsei University; 2002.
  19. Choi JH. Related factors the job satisfaction, burnout and turnover intention of male nurses [masters thesis]. Busan: Dong-a University; 2012.
  20. Oh EH, Chung BY. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):391-401.  
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.391>
  21. Boughn S. Why women and men choose nursing. *Nursing & Health Care Perspectives*. 2001;22(1):14-19.  
<http://dx.doi.org/10.1043/1094-2831.2001.022>
  22. Kang KH, Han YH, Kang SJ. Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(1):13-22.  
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.1.13>
  23. Lee MA. Effect of nurses' perception of reward and organizational commitment on their turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(3):434-443.
  24. Park GJ, Kim YN. Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):250-258.
  25. Yoon GS, Kim SY. Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(4):507-516.
  26. Kim JK, Kim MJ. A review of research on hospital nurses turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):538-550.
  27. Oh IS, Kim KH, Hwang JO, Yoo TY, Park YA, Park LH. Relationships among job satisfaction, organizational commitment, job performance, and turnover intention: A literature review and meta-analysis with Korean samples. *Korean Academy of Management*. 2007;15(4):43-86.
  28. Moon SJ, Han SS. A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011; 41(5):633-641.