

중소병원 간호사의 이직의도 영향요인

박정혜¹ · 황혜영²

경남과학기술대학교 간호학과¹, 김천대학교 간호학과²

Predictors of Turnover Intention among Nurses in Small and Medium-sized Hospitals

Park, Jeong Hye¹ · Hwang, Hye Young²

¹Department of Nursing, Gyeongnam National University of Science and Technology

²Department of Nursing, Gim-cheon University

Purpose: The purpose of this study was to explore the predictors of turnover intention among nurses working in small and medium-sized hospitals in South Korea. **Methods:** Data were obtained from a survey conducted in 2016 on welfare policy and system improvement. The participants were nurses of the Korean Nurses Association who worked in small and medium-sized hospitals. The responses of 2,011 nurses were analyzed using hierarchical multiple regression analysis, which was performed to explore the predictors of nurses' turnover intentions. **Results:** The findings of this study showed that the predictors significantly reducing nurses' desire to leave their hospitals were a 40-hour workweek, satisfaction with the salary, and six out of the 40 fringe benefits provided by their hospitals: the provision of uniforms and work shoes, paid menstrual leave, operational costs for the department, job-related educational costs, and in-house nurse training program. **Conclusion:** These findings suggest that hospitals should provide proper work hours and reasonable rewards for nurses' work in order to reduce turnover intention among their nurses.

Key Words: Nurses, Employee turnover, Hospitals, Salaries and fringe benefits

서 론

1. 연구의 필요성

중소병원이란 의료법에 명시된 병원급 의료기관으로, 보건 복지부 의료기관 인증평가에서 중소병원의 인증기준을 적용 받는 병원이다[1]. 우리나라 중소병원들은 오래 전부터 간호사의 이직과 관련된 인력수급문제로 많은 어려움을 겪고 있다. 일반적으로 간호사의 이직은 전 세계적으로 보건·의료계의 중요한 쟁점 중 하나이며, 많은 비용 발생과 의료서비스의 질 저

하와 관련되어 있다[2]. 최근 우리나라 간호사의 평균 이직률은 12.4%로[3] 일본 10.9%, 미국 14.0%, 영국 8.2%인 것과 비교할 때[4] 비슷하거나 약간 높은 수준이다. 그러나 중소병원 간호사의 이직률은 약 23.8%로 평균 간호사 이직률의 약 2배, 1,000명 이상 간호사 이직률의 약 3배 이상으로 매우 높은 수준이다[3]. 이러한 중소병원 간호사의 높은 이직률은 간호인력 확보를 더욱 어렵게 하여 병원경영 악화의 주요 원인으로 지적되고 있으며[5], 6개월 이내 이직의도도 대형병원 간호사들보다 상대적으로 높아[6] 이직과 관련된 중소병원의 간호인력 부족현상은 앞으로도 지속될 가능성이 높다. 그러나 이러한 현상

주요어: 간호사, 이직, 병원, 임금과 복리후생

Corresponding author: Hwang, Hye Young

Department of Nursing, Gim-cheon University, 214 Daehack-ro, Gimcheon 39528, Korea.

Tel: +82-54-420-4237, Fax: +82-54-420-4292, E-mail: 20120035@gimcheon.ac.kr

- 이 논문은 2016년 대한간호협회의 연구비 지원을 받아 수행됨.

- This work was supported by 2016 Korean Nurses Association.

Received: Aug 14, 2017 | **Revised:** Nov 12, 2017 | **Accepted:** Nov 26, 2017

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.

에도 불구하고 지금까지 중소병원 간호사의 이직 관련 요인을 탐색한 연구는 소수에 불과하고 표본수와 지역도 한정되어 있어[7-9] 관련 대책을 마련하거나 정책방안을 제시하는데 어려움이 있었다. 그러므로 본 연구에서는 중소병원 간호사의 이직 의도에 영향을 미치는 요인을 전국의 대단위 표본분석을 통하여 확인하였다.

이직의도는 이직을 예측하는 가장 좋은 변수로, 최근 연구들은 이직의도와 관련된 예측요인과 예방요인을 탐색하여[10] 간호사의 이직을 이해하고 이직의도를 감소시키는데 초점을 맞추고 있다. 선행연구들이 제시하고 있는 다양한 요인들 중 대상자의 일반적 특성과 관련된 요인들은 연령, 성별, 교육수준, 결혼유무, 임상경력, 이직경험, 병원규모 등이 있으며[10-12] 특히, 이들 중 연령은 연구마다 다양한 결과를 나타내었다. 몇몇 연구에서는 특정 연령그룹이 높은 이직률을 나타냈고[7,10], 다른 연구들은 대상자의 연령이 높을수록 이직의도가 낮아졌으며[11], 연령이 이직의도에 영향을 미치지 않는다고 보고한 연구들도 있었다[12]. 한편, 간호사의 과도한 업무도 높은 이직률과 관련되어 있었다. 인력부족과 관련된 업무량 증가와[13] 지속적인 초과 근무시간[12] 그리고 중환자실과 같은 특수부서에 근무하는 간호사의 이직의도가 다른 부서의 간호사들보다 높은 것으로[10] 나타났다. 그러므로 중소병원 간호사의 이직의도에 이러한 변수들이 어떠한 영향을 미치는지 확인하기 위하여 선행연구에서 제시한 변수들을 모두 본 연구에 포함하였다.

조직이 근로자에게 노동의 대가로 제공하는 임금의 수준과 간호사의 이직과의 관계는 오래 전부터 우리나라 간호계의 중요한 쟁점으로 대두되어 왔다. 우리나라 선행연구들은 낮은 임금이 이직과 퇴직의 가장 큰 원인이라고 보고하고 있다[13]. 그러나 Yang 등은 근로자가 업무량과 임금수준의 균형을 인식하거나 비슷한 수준의 다른 직종보다 높은 임금을 받는다고 인식하면, 임금이 더 이상 이직의도에 영향을 미치는 요인이 아니라고 하였고[10], 임금이 높은 그룹이 낮은 그룹보다 항상 이직의도가 낮은 것도 아니다[14]. 그러므로 임금과 관련된 이직의도는 조직이 제공하는 임금의 양에 의해서만 결정되는 것이 아니라, 근로자가 노동과 보상의 불균형을 인식할 때 더욱 높아진다고 할 수 있다. 이러한 노동과 보상에 대한 근로자의 인식을 측정하는 변수 중 한 가지가 임금만족도이다. 임금만족도는 개인이 그들의 임금에 대해 가지고 있는 긍정적이거나 부정적인 느낌의 양으로[15], 임금에 대한 간호사의 인식, 즉 만족도가 이직의도에 더욱 중요한 영향을 미칠 것으로 판단된다.

한편, 조직이 근로자에게 제공하는 복리후생 혜택은 근로자의 노동에 대한 임금 이외의 보상이다. 복리후생은 조직이 근

로자와 그 가족에게 제공하는 임금 이외의 간접적인 보상으로, 각종 복지시설이나 시책 및 제도를 포함하는 물질적·정신적 서비스 등을 말한다[16]. 조직이 근로자에게 제공하는 적절한 복리후생은 근로자의 삶의 질과 만족도를 향상 시키고, 자신의 삶에 만족하는 근로자는 최상의 업무를 수행할 수 있을 것이다[16]. 그러나 간호사의 복리후생과 관련된 연구는 소수에 불과하며[17,18] 복리후생 항목으로 주거, 금융, 교통, 근무복 및 식대지원만을 확인하고 있어 복리후생이 간호사의 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 더욱 체계적인 접근이 필요할 것으로 판단된다.

그러므로 본 연구에서는 선행연구들의 간호사 이직의도 관련 요인들을 바탕으로 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악함으로써, 중소병원 간호사의 이직의도와 이직률을 감소시키기 위한 기초자료를 마련하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악함으로써, 그들의 이직의도 감소는 물론, 이직률 감소를 위한 기초자료를 마련하는데 그 목적이 있다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 중소병원 간호사들의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이를 파악한다.
- 중소병원 간호사들의 복리후생 수혜 정도를 파악한다.
- 중소병원 간호사들의 임금만족, 복리후생 수혜정도와 이직의도와와의 관계를 파악한다.
- 중소병원 간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하고자 대한간호협회의 중소병원 간호사 복지수요조사 자료 중 일부를 활용하여 분석한 이차자료분석연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 자료는 대한간호협회가 2016년도에 실시한 ‘전국 중소병원 간호사 복지수요조사’ 자료[19] 중 임금만족도, 복리

후생, 이직의도를 포함한 관련 자료의 일부를 발췌하여 사용하였다. 중소병원 간호사 복지수요조사는 전국 300명상 미만의 모든 중소병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 연구기간 내 대한간호협회 홈페이지에 접속하여 연구대상자 모집공고문을 읽고 설문참여에 자발적으로 동의한 간호사를 대상으로, 온라인 자가 보고식 설문조사방법으로 실시되었다. 최종적으로 설문을 완료한 간호사는 2,011명이었으며, 모든 참여자가 임금만족과 복리후생, 이직의도에 관한 설문을 완료하였으므로 모두 최종 표본으로 선정하였다. 또한 이 조사의 통계자료는 개인정보 식별이 불가능한 고유번호로 저장되어 있었으며, 대상자의 개인정보가 없어 익명성과 기밀성이 보장되었다. 연구대상자의 윤리적 보호를 위하여 보건복지부 지정 공공기관생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받은 후 연구를 진행하였다(P01-201609-21-009).

3. 연구도구

1) 이직의도

이직의도는 직무불만족에 대한 구성원의 정서적 반응이나 태도로 구성원이 현 직장에서 타 직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직종으로 전환하려는 경향을 의미한다[20].

본 연구에서는 Mobley [21]가 개발하고 Kim [22]이 간호 분야에 적합하도록 수정·보완한 도구가 사용되었다. 총 6개 문항, 5점 Likert 척도로 구성되어 있으며(1=전혀 그렇지 않다, 5=매우 그렇다) 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. Cronbach's α 값은 Kim [22]의 연구에서 .76이었고, 본 연구에서는 .81이었다.

2) 임금만족도

임금(賃金)은 근로자가 노동의 대가로 사용자에게 받는 보수, 급여, 봉급, 수당, 상여금, 현물 급여 등을 말한다[23].

본 연구에서 임금만족도는 노동의 대가로 사용자에게 받은 돈에 대해 만족하는 정도를 의미하며, '현재 임금에 얼마나 만족하십니까?'라는 단일 문항의 5점 Likert 척도로 측정된 값을 말한다(1=전혀 만족하지 않는다, 5=매우 만족한다). 점수가 높을수록 임금만족도가 높은 것을 의미한다.

3) 복리후생

복리후생은 일반적으로 기업이 구성원이나 그 가족에게 제공하는 임금 이외의 혜택으로, 우리나라에서는 법률로 명시하여 제공되는 법정 복리후생과 기업의 독자적인 결정에 의해

제공되는 법정 외 복리후생으로 구분된다. 일반적으로 '복리후생이 좋다, 잘 되어있다'는 의미는 기업체의 자율에 의해 제공되는 법정 외 복리후생을 의미한다[16].

본 연구에서 사용된 복리후생 측정도구는 고용노동부에서 매년 발행하고 있는 '기업체노동비용조사보고서'에 명시된 법정 외 복리후생 항목을 Song과 Jang [24]이 Alderfer의 ERG 이론(Existence, Relatedness, Growth theory)에 근거하여 분류한 것을 Hwang과 Park [19]이 간호 분야에 적합하도록 수정·보완하여 개발한 도구가 사용되었다. 본 도구는 총 40문항 즉, 존재욕구 13문항, 관계욕구 12문항, 성장욕구 15문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 의료가관이 해당 복리후생 항목을 간호사에게 제공하는지 여부를 측정한다(0=제공하지 않음, 1=제공함). 그러므로 복리후생점수는 전체 복리후생항목이나 각 영역의 복리후생항목들 중 혜택을 받고 있는 항목의 수를 의미한다. 도구의 신뢰도는 본 연구와 Hwang과 Park [19]의 연구에서 전체 Cronbach's α 값이 .91이었고, 본 연구에서 각 영역의 Cronbach's α 값은 존재욕구영역 .66, 관계욕구영역 .80, 성장욕구영역 .85였다.

4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하였고, 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 independent t-test 또는 One-way ANOVA로 분석한 후 Turkey test로 사후 검정하였다. 대상자의 복리후생 수혜 정도는 빈도와 백분율을 사용하였으며, 이직의도와 임금만족, 복리후생 수혜 정도는 평균과 표준편차를 통해 분석하였다. 이직의도와 임금만족, 복리후생수혜 정도와의 관계는 Pearson correlation coefficient 값으로 확인하였다. 또한 대상자의 일반적 특성과 근무환경 관련 요인, 그리고 임금만족과 복리후생 수혜 정도가 이직의도에 미치는 영향을 단계적으로 확인하기 위해 위계적 다중선형회귀분석을 실시하였다. 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값으로 산출하였고, 통계적 유의수준은 $p < .05$ 였다.

연구결과

1. 연구대상자의 특성에 따른 이직의도의 차이

연구대상자의 특성과 이에 따른 이직의도의 차이는 Table 1

에 제시하였다. 대상자의 96.6%(1,943명)는 여성이었고, 94.5%(1,901명)가 정규직이었으며, 연령은 평균 33.97 ± 9.05 세로 만 21세부터 66세까지 분포하였다. 주당 평균 근무시간이 40시간인 대상자가 68.9%(1,386명), 주당 법정연장근로제한시간인 52시간을 초과하여 근무하는 대상자도 4.5%(88명)이었다. 총 임상경력은 평균 9.44 ± 7.71 년으로 최소 1개월부터 최고 40.5년이었으며, 현재 재직 중인 의료기관에서의 임상경력도 평균 2.72 ± 2.37 년, 최소 1개월부터 최고 9.92년으로 총 임상경력 평균과 3.5배 이상의 차이를 보였다. 1회 이상의 이직경험을 가진 대상자가 76.3%(1,534명)이었으며, 이직경험이 없는 대상자는 23.7%(477명)에 불과하였다. 또한 51.9%(1,043명)의 대상자가 병동에 근무하며, 72.7%(1,463명)는 일반간호사이고, 49.0%(985명)는 3교대 근무를 하는 것으로 나타났다. 임금만족도는 5점 만점에 평균 2.45 ± 0.94 점이었다.

한편, 대상자의 연령, 교육수준, 자녀수, 직위, 총 임상경력, 현 근무지에서의 부서이동경험, 근무형태, 주당 평균 근무시간, 근무부서, 임금만족도에 따라 이직의도에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령이 높은 대상자일수록($F=69.57, p<.001$), 교육수준이 석사 이상인 대상자가($F=26.18, p<.001$), 자녀가 많은 대상자일수록($F=49.21, p<.001$), 이직경험이 있는 대상자가($F=3.50, p=.007$), 직위가 높은 대상자일수록($F=63.55, p<.001$), 근무부서 이동경험이 있는 대상자가($t=3.14, p=.002$), 낮 근무 대상자가($F=21.54, p<.001$), 주당 평균 근무시간이 40시간 이하인 대상자가($F=21.14, p<.001$), 임금만족도가 높은 대상자일수록($F=116.70, p<.001$) 이직의도가 통계적으로 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 반면, 총 임상경력 10년 미만인 대상자의 이직의도가 통계적으로 유의하게 높았으며($F=37.74, p<.001$), 병동이나 특수부서에 근무하는 대상자의 이직의도가 타 부서에 근무하는 대상자보다 높은 것으로 나타났다($F=18.23, p<.001$). 정규직과 비정규직 대상자의 이직의도는 통계적으로 유의한 차이를 나타내지 않았다($t=0.35, p=.725$).

연구대상자 소속기관의 특성과 이에 따른 이직의도의 차이는 다음과 같다. 전국 중소병원에서 근무하는 간호사가 각 지역별로 모두 참여하였으며, 지역에 따른 이직의도는 통계적으로 유의한 차이가 없었다($F=1.60, p=.086$). 그러나 의료기관 유형, 병상수, 의료기관 인증여부는 이직의도에 통계적으로 유의한 차이를 나타냈다. 한방병원 외 병원유형에서 근무하는 대상자($F=3.51, p=.007$), 250병상 이상에서 근무하는 대상자($F=7.77, p<.001$), 의료기관평가 인증기관에 근무하는 대상자($t=2.62, p=.009$)의 이직의도가 통계적으로 유의하게 높은 것

으로 나타났다.

2. 연구대상자의 복리후생 수혜정도

대상자의 복리후생 수혜정도는 Table 2에 제시하였다. 존재 욕구영역에서 사내 직원식당 운영(96.2%, 1,934명)과 직원 병원 치료비용 지원(90.5%, 1,820명)에 대한 수혜율이 가장 높았으며, 업무에 필요한 근무복과 근무화 지급은 각각 71.6%(1,440명)와 26.0%(522명)에 불과한 것으로 나타났다. 또한 시간 외 근무에 대한 수당은 56.8%(1,142명)가 지급받고 있었다. 관계 욕구영역에서는 직원 경조사비 지원(78.1%, 1,571명)과 직원 경조사 유급휴가 제공(68.7%, 1,381명)이 가장 높고, 직계 가족의 경조사비 지원은 59.6%(1,198명)가 수혜하고 있었다. 직원들의 유대관계형성과 관련된 부서운영비와 사내 동호회 활동 지원은 각각 35.3%(709명), 19.4%(391명), 직원 휴게실 운영은 16.0%(322명)로 나타났다. 성장욕구영역에서는 병원 내 간호 교육 프로그램을 운영하고 있는 비율이 59.7%(1,200명)로 가장 높았고, 업무 관련 교육비 지원은 58.1%(1,169명), 업무 관련 교육 참석 시 공무 처리하는 비율은 58.5%(1,176명)이었으며, 직원 학자금 지원과 자기계발비지원은 7.4%(148명)에 불과하였다. 또한 직영 보육시설 혜택은 9.0%(181명), 협력 보육시설은 6.7%(134명)이었으며, 자녀육아보조비는 20.1%(404명), 자녀 학자금은 18.4%(371명)가 수혜하고 있는 것으로 나타났다.

3. 임금만족도, 복리후생 수혜, 이직의도와와의 관계

본 연구대상자의 이직의도는 5점 만점에 평균 3.52 ± 0.73 점이었으며, 대상자들은 복리후생 40개 항목 중 평균 15.27 ± 6.32 개를 수혜하고 있으며, 존재욕구영역이 가장 높은 수혜율을 나타냈다(7.02 ± 2.24 of 13).

대상자의 임금만족도, 복리후생 수혜, 이직의도와와의 상관관계는 Table 3에 제시된 바와 같으며, 모두 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

4. 이직의도에 영향을 미치는 요인들

회귀분석을 실시하기 전 회귀모형의 적합성을 검토한 결과, 다중공산성(multi-collinearity)은 독립변수들 간 상관관계 절댓값이 모두 .36 이하로 독립성이 확인되었고, 공차한계는 .29에서 .97로 나타나 .10 이하인 변수가 없었으며, 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF)은 1.04에서 3.80로 나타나

Table 1. Differences in Turnover Intention according to Participant Characteristics

(N=2,011)

Variables	Categories	n (%) or M±SD	Turnover intention	
			M±SD	t or F (p)
Gender	Male	68 (3.4)	3.49±0.73	-0.34 (.732)
	Female	1,943 (96.6)	3.52±0.73	
Age (year)	≤ 29 ^a	815 (40.5)	3.69±0.67	69.57 (<.001) a > b > c > d
	30~39 ^b	714 (35.5)	3.58±0.68	
	40~49 ^c	324 (16.1)	3.26±0.73	
	≥ 50 ^d	158 (7.9)	2.93±0.80	
		33.97±9.05		
Educational level	3-yr diploma ^a	891 (44.3)	3.57±0.73	26.18 (<.001) a, b > c
	Bachelors ^b	998 (49.6)	3.53±0.69	
	≥ Masters ^c	122 (6.1)	3.07±0.88	
Number of children	0 ^a	1,232 (61.3)	3.67±0.68	49.21 (<.001) a > b, c > d
	1 ^b	259 (12.9)	3.34±0.72	
	2 ^c	454 (22.6)	3.27±0.75	
	≥ 3 ^d	66 (3.2)	3.14±0.75	
Number of previous hospitals where employed	None ^a	477 (23.7)	3.60±0.72	3.50 (.007) a > b, c, d, e
	1 ^b	581 (28.9)	3.55±0.71	
	2 ^c	364 (18.1)	3.48±0.75	
	3 ^d	328 (16.3)	3.47±0.73	
	≥ 4 ^e	261 (13.0)	3.43±0.76	
		1.66±1.34		
Total experience in clinical career (year)	< 1 ^a	81 (4.0)	3.55±0.64	37.74 (<.001) a, b, c, d > e, f > g
	1~< 3 ^b	335 (16.7)	3.69±0.70	
	3~< 5 ^c	302 (15.0)	3.70±0.63	
	5~< 10 ^d	536 (26.7)	3.62±0.70	
	10~< 15 ^e	301 (15.0)	3.50±0.70	
	15~< 20 ^f	207 (10.4)	3.41±0.68	
	≥ 20 ^g	246 (12.2)	2.95±0.77	
		9.44±7.71		
Duration of clinical career at current hospital (year)	< 1 ^a	407 (20.2)	3.52±0.71	0.15 (.931)
	1~< 3 ^b	933 (46.5)	3.51±0.76	
	3~< 5 ^c	316 (15.8)	3.54±0.70	
	≥ 5 ^d	352 (17.5)	3.52±0.71	
		2.72±2.37		
Type of contract	Nurses with permanent employment	1,901 (94.5)	3.52±0.74	0.35 (.725)
	Nurses with temporary contracts	110 (5.5)	3.54±0.65	
Position	Staff nurse ^a	1,463 (72.7)	3.62±0.69	63.55 (<.001) a > b > c > d
	Charge nurse ^b	226 (11.3)	3.47±0.67	
	Head nurse ^c	193 (9.6)	3.32±0.71	
	≥ Team manager ^d	129 (6.4)	2.78±0.81	
Department	Wards ^a	1,043 (51.9)	3.59±0.70	18.23 (<.001) a, b, c, d > e, g > f
	ICU ^b	137 (6.8)	3.64±0.71	
	OR ^c	132 (6.6)	3.53±0.75	
	ER ^d	136 (6.8)	3.65±0.66	
	OPD ^e	202 (10.0)	3.44±0.71	
	Nursing office ^f	133 (6.6)	2.95±0.82	
	Others ^g	228 (11.3)	3.43±0.73	
Experience of transfer between departments at present hospital	Yes	717 (35.7)	3.45±0.71	3.14 (.002)
	No	1,294 (64.3)	3.56±0.74	

Table 1. Differences in Turnover Intention according to Participant Characteristics (Continued)

(N=2,011)

Variables	Categories	n (%) or M±SD	Turnover intention	
			M±SD	t or F (p)
Work pattern	Three shifts ^a	985 (49.0)	3.65±0.67	21.54 (<.001) a, c, d, e > b
	Day shift only ^b	659 (32.7)	3.32±0.76	
	Alternative day and evening shifts ^c	113 (5.6)	3.53±0.65	
	Regular day shifts and night shifts ^d	110 (5.5)	3.59±0.76	
	Others ^e	144 (7.2)	3.50±0.82	
Average work hours per week	< 40 ^a	29 (1.5)	3.45±0.62	21.14 (<.001) a, b < c, d
	40 ^b	1,386 (68.9)	3.44±0.74	
	> 40~52 ^c	502 (25.1)	3.69±0.69	
	> 52 ^d	88 (4.5)	3.85±0.72	
		42.40±5.48		
Location of hospital	Seoul City	337 (16.8)	3.54±0.69	1.60 (.086)
	Busan City	253 (12.6)	3.57±0.73	
	Daegu City	92 (4.6)	3.54±0.76	
	Incheon City	135 (6.7)	3.47±0.86	
	Gwangju City	122 (6.0)	3.56±0.68	
	Daejeon City	50 (2.5)	3.28±0.96	
	Ulsan City	42 (2.1)	3.48±0.75	
	Gyeonggi Province	344 (17.1)	3.51±0.70	
	Gangwan Province	50 (2.4)	3.64±0.78	
	Chungcheon Province	110 (5.5)	3.34±0.76	
	Jeolla Province	177 (8.8)	3.60±0.74	
	Jeju Province	12 (0.6)	3.28±0.44	
	Gyeongsang Province	287 (14.3)	3.52±0.69	
Salary satisfaction	Thoroughly satisfied ^a	26 (1.3)	2.67±0.79	116.70 (<.001) a < b, c < d < e
	Somewhat satisfied ^b	242 (12.0)	3.08±0.75	
	Generally satisfied ^c	666 (33.1)	3.31±0.67	
	Slightly dissatisfied ^d	757 (37.7)	3.64±0.64	
	Strongly dissatisfied ^e	320 (15.9)	4.07±0.60	
Medical institution		2.45±0.94		
	General hospital ^a	803 (39.9)	3.58±0.70	3.51 (.007) a, b, c, e > d
	Hospital ^b	434 (21.6)	3.48±0.76	
	Convalescent hospital ^c	314 (15.6)	3.49±0.74	
	Oriental medicine hospital ^d	33 (1.7)	3.22±0.70	
	Specialized hospital ^e	427 (21.2)	3.48±0.75	
Hospital size (no. of beds)	250~299 ^a	591 (29.4)	3.65±0.71	7.77 (<.001) a > b, c, d, e
	200~249 ^b	423 (21.0)	3.51±0.68	
	150~199 ^c	322 (16.0)	3.50±0.72	
	100~149 ^d	312 (15.5)	3.40±0.81	
	≤ 99 ^e	363 (18.1)	3.45±0.73	
Healthcare accreditation for the hospital	Yes	1,259 (62.6)	3.55±0.72	2.62 (.009)
	No	752 (37.4)	3.46±0.75	

모두 0.10 이상 10.00 이하였다. Durbin-Watson 통계치는 2.05로 2에 가까워 변수 사이의 다중공선성 문제는 없는 것을 확인하였다.

이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 실시한 다중선행회귀분석의 모형은 Table 4에 제시하였고, 이직의도에 설명력이 높은 변수를 확인하기 위하여 4단계로 실시하였

다. 1단계에서는 대상자와 소속기관의 특성 중 이직의도와 통계적으로 유의한 상관관계를 나타난 연령, 교육수준, 자녀, 이직횟수, 총 임상경력, 의료기관 유형, 병상수, 의료기관 인증을 독립변수로 투입하였다. 1단계의 설명력은 12%, 회귀모형 적합도는 통계적으로 유의하였으며($F=33.61, p<.001$), 이직의도에 유의한 설명력을 가지는 변수는 연령($\beta=-.21, p<.001$),

Table 2. Fringe Benefit Rate for Nurses in Small and Medium-sized Hospitals

(N=2,011)

Categories	Items	n (%)
Existence needs	Housing purchase scheme	152 (7.6)
	Accommodation (dormitory)	1,314 (65.3)
	Medical costs (staff)	1,820 (90.5)
	Medical costs (immediate family)	1,701 (84.6)
	Physical exam costs (staff)	1,646 (81.8)
	Physical exam costs (immediate family)	275 (13.7)
	Staff cafeteria	1,934 (96.2)
	Meals	1,393 (69.3)
	Uniforms	1,440 (71.6)
	Work shoes	522 (26.0)
	Transportation expenses	451 (22.4)
	Paid menstrual leave (n=1,943)	330 (17.0)
	Overtime pay	1,142 (56.8)
Relatedness needs	Expenses for leisure (cultural) activities	293 (14.6)
	Vacation expenses	342 (17.0)
	Accommodation and resort facilities for staff during vacation	451 (22.4)
	Physical fitness expenses	171 (8.5)
	Operational costs for the department	709 (35.3)
	Expenses for staff social group activities	391 (19.4)
	In-house gym facilities for staff	209 (10.4)
	Staff lounges	322 (16.0)
	Expenses for staff events	1,571 (78.1)
	Paid leaves for staff events	1,381 (68.7)
	Expenses for staff for immediate family events	1,198 (59.6)
	Paid leaves for staff family events	1,120 (55.7)
Growth needs	Private pension benefits	205 (10.2)
	Full or partial life and compensation insurance premium	157 (7.8)
	Worker and employee welfare fund system	154 (7.7)
	Educational expenses for staff	148 (7.4)
	Educational expenses for children of staff	371 (18.4)
	Job-related educational costs	1,169 (58.1)
	Paid leave for job-related training	1,176 (58.5)
	Self-development expenses	148 (7.4)
	In-house nurse training programs	1,200 (59.7)
	Reward system for best employees	1,071 (53.3)
	Reward system for long-term employees	987 (49.1)
	Bonuses	933 (46.4)
	Hospital-managed nursery facilities	181 (9.0)
	Cooperative nursery facilities	134 (6.7)
	Childcare expenses	404 (20.1)

Table 3. Relationship among Salary Satisfaction, Fringe Benefits and Turnover Intention

(N=2,011)

Variables	M±SD	Range	A r (p)	B r (p)	C r (p)	D r (p)	E r (p)	F r (p)
Turnover intention (A)	3.52±0.73	1~5	1.00					
Salary satisfaction (B)	2.45±0.94	1~5	-.43 (<.001)	1.00				
Fringe benefits (C)	15.27±6.32	0~40	-.23 (<.001)	.19 (<.001)	1.00			
Existence needs (D)	7.02±2.24	0~13	-.19 (<.001)	.16 (<.001)	.83 (<.001)	1.00		
Relatedness needs (E)	4.06±2.35	0~12	-.20 (<.001)	.17 (<.001)	.84 (<.001)	.52 (<.001)	1.00	
Growth needs (F)	4.20±2.80	0~15	-.20 (<.001)	.17 (<.001)	.90 (<.001)	.62 (<.001)	.63 (<.001)	1.00

Table 4. Factors Influencing Turnover Intention by Multiple Hierarchical Regression Analysis

(N=2,011)

Variables	Step 1		Step 2		Step 3		Step 4	
	β	p	β	p	β	p	β	p
Age	-.21	<.001	-.18	<.001	-.16	<.001	-.18	<.001
Educational level (0=< masters, 1= \geq masters)	-.10	<.001	-.10	<.001	-.07	.001	-.06	.001
Children (0=don't have, 1=others)	-.11	<.001	-.09	.001	-.07	.009	-.07	.004
Number of different hospitals (0=none, 1=others)	.02	.486	.02	.319	.01	.745	-.00	.924
Total experience in clinical career	.01	.922	.04	.374	.00	.988	-.02	.596
Medical institution (0=oriental medicine hospital, 1=others)	.04	.058	.03	.106	.03	.077	.03	.077
Hospital size (0= \geq 250, 1=others)	-.07	.001	-.06	.008	-.06	.006	-.06	.004
Healthcare accreditation of hospital (0=accredited, 1=not accredited)	.04	.103	.04	.070	.01	.527	.02	.310
Position (0=staff nurses, 1=others)			-.04	.158	-.02	.574	-.02	.515
Department (0=special units*, 1=others)			-.02	.250	-.04	.049	-.04	.020
Experience of transfer between departments (0=no, 1=yes)			.00	.855	.00	.852	.02	.353
Work pattern (0=three shifts, 1=others)			-.06	.013	-.07	.002	-.06	.005
Average work hours per week			.14	<.001	.11	<.001	.09	<.001
Salary satisfaction					-.39	<.001	-.34	<.001
Fringe benefits: existence needs (0=receive, 1=not receive)								
Physical exam costs							-.04	.078
Physical exam costs (immediate family)							-.01	.790
Uniforms							-.05	.027
Work shoes							-.05	.015
Transportation expenses							-.01	.579
Paid menstrual leave							-.06	.004
Overtime pay							-.03	.159
Fringe benefits: relatedness needs								
Expenses for leisure activities							-.02	.449
Vacation expenses							.04	.057
Accommodation facilities for staff vacation							.02	.316
Physical fitness expenses							.03	.162
Operational costs for the department							-.05	.029
Expenses for staff social group activities							.02	.401
In-house gym facilities for staff							.01	.796
Staff lounges							-.04	.060
Expenses for staff events							-.00	.955
Paid leaves for staff events							.03	.239
Expenses for staff immediate family events							-.04	.138
Paid leaves for staff family events							-.02	.507
Fringe benefits: growth needs								
Private pension benefits							.02	.475
Life and compensation insurance premium							-.03	.189
Employee welfare fund system							-.00	.951
Educational expenses for staff							-.01	.816
Job-related educational costs							-.07	.002
Paid leave for job-related training							-.01	.563
Self-development expenses							-.02	.316
In-house nurse training programs							-.04	.047
Reward system for best employees							-.03	.120
Reward system for long-term employees							-.01	.590
Bonuses							-.02	.403
Childcare expenses							-.02	.381
Adjusted R ²	.12		.14		.28		.32	
R ² Change	-		.02		.14		.04	
F (p)	33.61 (<.001)		24.94 (<.001)		56.82 (<.001)		21.84 (<.001)	

*Special units=intensive care unit, operation room, emergency room.

교육수준($\beta = -.10, p < .001$), 자녀($\beta = -.11, p = .001$), 병상수($\beta = -.07, p = .001$)로 나타났다. 2단계에서는 근무환경 관련 특성 중 이직의도와 통계적으로 유의한 상관관계를 나타낸 직위, 근무부서, 근무부서이동경험, 근무형태, 주당 평균 근무시간을 독립변수로 추가 투입하였다. 2단계의 설명력은 14%로 1단계와 비교하여 2% 증가하였고, 회귀모형 적합도는 통계적으로 유의하였으며($F = 24.94, p < .001$), 이직의도에 유의한 설명력을 가지는 변수는 연령($\beta = -.18, p < .001$), 교육수준($\beta = -.10, p < .001$), 자녀($\beta = -.09, p = .001$), 병상수($\beta = -.06, p = .008$), 근무형태($\beta = -.06, p = .013$), 주당 평균 근무시간($\beta = .14, p < .001$)이었다. 3단계에서는 보상요인 중 임금만족도를 추가 투입하였다. 3단계의 설명력은 28%로 2단계와 비교하여 14% 증가하였고, 회귀모형 적합도는 통계적으로 유의하였으며($F = 56.82, p < .001$), 이직의도에 유의한 설명력을 가지는 변수는 연령($\beta = -.16, p < .001$), 교육수준($\beta = -.07, p = .001$), 자녀($\beta = -.07, p = .009$), 병상수($\beta = -.06, p = .006$), 근무부서($\beta = -.04, p = .049$), 근무형태($\beta = -.07, p = .002$), 주당 평균 근무시간($\beta = .11, p < .001$), 임금만족도($\beta = -.39, p < .001$)였다. 최종적으로 복리후생의 하위영역들을 추가 투입하였다. 4단계의 설명력은 32%로 3단계와 비교하여 4% 증가하였고, 회귀모형 적합도는 통계적으로 유의하였으며($F = 21.84, p < .001$), 이직의도에 유의한 설명력을 가지는 변수는 연령($\beta = -.18, p < .001$), 교육수준($\beta = -.06, p = .001$), 자녀($\beta = -.07, p = .004$), 병상수($\beta = -.06, p = .004$), 근무부서($\beta = -.04, p = .020$), 근무형태($\beta = -.06, p = .005$), 주당 평균 근무시간($\beta = .09, p < .001$), 임금만족도($\beta = -.34, p < .001$), 복리후생 존재영역의 근무복($\beta = -.05, p = .027$), 근무화($\beta = -.05, p = .015$), 생리휴가($\beta = -.06, p = .004$), 관계영역의 부서운영비($\beta = -.05, p = .029$), 성장영역의 업무 관련 교육비($\beta = -.07, p = .002$)와 병원 내 교육 프로그램 운영($\beta = -.04, p = .047$)이었다.

논 의

본 연구를 통하여 중소병원 간호사들의 이직의도 수준과 이직의도에 영향을 미치는 요인들이 확인되었다. 본 연구대상자의 이직의도 수준은 5점 만점에 평균 3.52점으로 중등도 이상 이었고, 일반간호사의 이직의도도 3.62점이었다. 이것은 중소병원 간호사의 이직의도를 측정한 선행연구들에서 간호사의 이직의도가 5점 만점에 3.24~3.52점인 것과 유사하다[7-9]. Kim과 Lee [25]는 간호사가 이직할 자리는 아무나 대신할 수 없으므로 이직의도가 5점 만점에 3점 이상인 경우 간호사 이직 관리에 주의를 기울여야 한다고 하였다. 그러므로 본 연구에서

중소병원 간호사들의 이직의도에 유의하게 영향을 미친 임금만족도, 복리후생 항목들, 그리고 근무환경과 관련된 요인들을 중심으로 논의하고자 한다.

본 연구에서 중소병원 간호사의 이직의도에 설명력이 가장 높은 변수는 임금만족도였다. 그러나 대상자의 임금에 대한 만족도는 매우 낮은 것으로 나타났다. 이것은 2014년 한국보건산업진흥원의 간호사 활동현황 실태조사결과와 유사하다[6]. 이 조사에 의하면, 300병상 미만의 병원간호사들은 임상근무의 가장 어려운 점을 낮은 연봉수준이라고 응답하였고, 이들의 평균 연봉은 3,086만원이었다. 총 경력 5년 이내 간호사의 평균 연봉은 2,709만원, 5~10년인 간호사는 2,978만원으로 나타났고, 연봉이 3,000만원 미만인 경우 6개월 이내에 이직을 계획하고 있다고 응답한 경우가 32.6%로 높았다. 반면, 2014년 우리나라 중소기업 상용근로자의 연봉은 평균 3,600만원이었고, 중소병원과 규모가 비슷한 근로자수 100~299명 보건업 및 사회복지서비스업 상용근로자의 연봉도 약 4,000만원으로[26] 중소병원 간호사의 임금보다 높은 수준이었다. 조직이 근로자의 노동에 대해 적절한 임금을 제공하는 것은 근로자의 삶을 유지하고 질을 결정하는데 매우 중요한 요소이다[15]. 비록 근로자의 임금을 결정하는데 다양한 요소들이 고려되어야 하겠지만 간호는 전문지식과 기술을 필요로 하는 신적·정신적으로 강도가 높은 업무이다. 간호사들이 조직을 떠나려고 결심하는 것은 그들의 노력에 비해 조직이 적절한 보상을 하지 않는다고 인지할 때이다[6,10]. 그러므로 중소병원 간호사들의 임금수준이 업무량과 업무부담 등과 비교하여 적절하지 재고할 필요가 있다. 중소병원 간호사 대상의 연구[7,8]와 대형종합병원 간호사 대상의 연구[27]에서는 간호사의 이직의도가 유의하게 낮아지는 최소 연봉 수준이 존재한다. 이것은 유사한 규모 기업의 상용근로자 연봉보다 높지 않다[26]. 그러므로 간호사들이 무조건 높은 수준의 임금만을 선호하는 것은 아니며, 업무와 보상이 균형을 이룰 때 간호사의 이직의도도 낮아질 수 있을 것이다.

조직이 근로자의 노동에 대해 보상하는 임금 이외의 방법이 복리후생 혜택이다. 본 연구결과, 복리후생 혜택은 간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이것은 병원의 복리후생 혜택에 만족할수록 이직의도가 낮아진다는 선행연구결과들과 유사하다[17,18]. 본 연구결과에서 주목해야 할 것은 우리나라 기업이 일반적으로 근로자에게 제공하고 있는 법정 외 복리후생의 40개 항목들 중 위계적 다중선형회귀분석의 마지막 단계에서 통계적으로 유의하게 나타난 항목들이다. 이 항목들은 존재영역의 근무복과 근무화 지급, 생리휴가

사용, 관계영역의 부서운영비 지급 그리고 성장영역의 업무 관련 교육비 지급과 병원 내 교육 프로그램 운영이다. 근무복과 근무화는 간호 업무를 수행하는 동안 간호사가 착용해야 할 의복과 신발로, 간호사는 업무시간 동안 많은 활동을 하므로 다른 직종보다 의복과 신발이 소모되는 기간이 짧을 것으로 예측된다. 그러므로 이러한 물품을 개인이 스스로 구입하여 충당하는 것은 경제적으로 부담이 될 수 있다. 그러나 본 연구결과에서 병원이 근무복을 지급하는 비율은 71.6%였고, 근무화는 26.0%에 불과하였다. 이러한 결과는 간호사의 이직의도를 증가시키는데 유의한 영향을 미쳤고, Lee 등[17]의 연구에서도 피복지급이 이직의도와 음의 상관관계를 나타내었다. 또한 여성이 대부분을 차지하는 간호조직의 특성상 생리휴가 사용이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 근로기준법 제73조에 의하면, 생리휴가는 여성근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다고 명시되어 있다. 그러나 본 연구에서는 여성 간호사의 17.0%만 생리휴가를 사용하고 있었다. 이것은 구성원이 생리휴가 사용에 대한 법적 절차를 모르거나 조직이나 부서의 구성원들이 어떤 이유로 생리휴가를 사용하지 않는 분위기라면 이를 개인적으로 청구하는데 어려움이 있어 사용률이 낮아진 것으로 설명될 수 있을 것이다. 한편, 부서운영비 지급도 간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미쳤다. 부서운영비는 조직이 근로자의 복지와 업무협력을 위하여 임의로 부담하는 비용으로, 식사비용 등이 포함된다[26]. 간호사는 업무특성상 교대근무를 하므로 다른 직종에 비해 같은 부서의 구성원들이 모두 회식이나 행사에 참여하거나 업무 외 시간에 동료들과 협력적인 관계를 형성할 기회가 부족한 실정이다. 그러나 원활한 업무수행과 질 높은 환자간호를 위하여 간호사가 동료들과의 협력적 관계를 유지하는 것은 매우 중요하며, 병원의 부서운영비는 간호사들에게 이러한 기회를 제공할 것이다. Lee 등[17]의 연구에서도 동료들과 관계를 형성할 수 있는 시설과 행사지원이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 업무 관련 교육비 지원과 병원 내 교육 프로그램 운영이 간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, Lee 등[17]의 연구에서도 업무 관련 교육비 지원이 간호사의 이직의도와 음의 상관관계를 나타내었다. 이것은 간호사들이 조직 내에 자신의 전문성을 개발하고 발전시킬 수 있는 기회가 존재한다고 인식할 때 조직을 떠나려는 의도가 감소한다는 것을 의미하며, 병원은 간호사들의 업무 관련 성장과 이직의도 감소를 위하여 적극적으로 이러한 기회를 제공할 필요가 있을 것이다.

본 연구에서 간호사의 근무환경 관련 요인들 중 주당 평균

근무시간과 3교대근무, 특수부서근무는 위계적 다중선행회귀 분석의 마지막 단계에서도 통계적으로 유의하게 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대상자들은 평균 근로시간이 법정 근로시간인 주당 40시간을 초과했을 때 이직의도가 유의하게 높아졌으며, 이것은 Kwon과 Kim [8]의 연구에서 하루 2시간 이상의 초과근무가 간호사 이직의도를 증가시킨다는 결과와 유사하다. 그러나 본 연구와 선행연구들에서 나타난 중소병원 간호사의 근무시간을 비교하면 상당히 개선된 것을 알 수 있다. 본 연구에서 주당 평균 근무시간이 40시간을 초과하는 대상자가 29.6%인 반면, Park [13]의 연구에서는 68.8%였고, 이들 중 50시간 이상을 근무하는 대상자도 43.2%였다. Kim 등 [28]의 연구에서도 실제 근무시간이 40시간이라고 응답한 대상자는 34.8%에 불과했다. 그러나 주당 근무시간이 간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미치므로 향후 법정 근무시간을 준수할 수 있도록 적정 간호인력 확보와 업무체계의 효율적인 변화 등[28] 노력을 지속해야 할 것이다. 또한 교대근무 대상자가 다른 근무형태의 대상자보다 이직의도가 높은 것은 Yoo와 Choi [9]의 연구결과와 유사하다. 그러나 간호업무의 특성상 교대근무는 불가피하므로 효율적인 교대근무 방안에 대한 연구를 지속할 필요가 있다. 중환자실 등 특수부서 근무자의 이직의도가 병동 등 다른 부서 근무자보다 높은 것은 Yang 등 [10]의 연구결과와 유사하며, 특수부서 간호사의 이직의도 감소를 위한 지속적인 노력도 필요할 것이다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성들 중 이직의도와 통계적으로 의미있는 관계를 나타낸 변수들은 연령, 교육수준, 자녀, 병상수였다. 특히, 연령은 대상자의 이직의도와 음의 상관관계를 나타냈으며, 가장 높은 이직의도를 나타낸 연령그룹은 29세 이하였고, 30~39세 그룹도 중등도 이상의 이직의도를 나타냈다. 선행연구들에서도 40세 이하 그룹의 이직의도가 가장 높은 것으로 나타났다[7,10,27]. Yang 등[10]은 30~39세 연령그룹이 이직의도에 중심축을 이루므로 이 연령그룹 중심의 대책을 마련할 필요가 있으며, 이러한 대책 중 하나로 업무성과에 근거한 보상체계 마련, 즉 성과급제도 등을 제안하였다. 또한 29세 이하의 연령에서 이직의도가 높은 것은 낮은 연령의 간호사들이 새로운 도전에 대한 욕구가 강하고, 병원들도 활동이 왕성한 낮은 연령을 선호하므로 상대적으로 재취업의 기회가 많기 때문일 것으로[7] 추측된다. 그러므로 이 연령그룹의 간호사들에게 새로운 도전과 배움의 기회를 제공하는 것이 필요할 것이다. 자녀가 있는 간호사의 이직의도가 자녀가 없는 간호사보다 낮은 것은 미혼자의 이직의도가 기혼자보다 상대적으로 높게 나타난 선행연구결과들과 유사하다[7,9]. 이것은 기혼인

대상자들이 배우자와 자녀 등 가족을 부양할 책임을 가지고 있고, 가족구성원들의 생활양식이 다양하여 거주지 이동이 자유롭지 못해 상대적으로 이직의도가 감소되[29] 때문일 것으로 판단된다.

결론

본 연구를 통하여 300병상 미만 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들과 중점을 두고 개선해야 할 요인들이 확인되었다. 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들 중 설명력이 가장 높은 변수는 임금만족도였고, 병원조직이 간호사들에게 제공하는 복리후생 항목들 중 근무복과 근무화 지급, 생리휴가 사용, 부서운영비 지급, 업무 관련 교육비 지원과 병원 내 교육 프로그램 운영 등의 혜택이 간호사의 이직의도 감소에 유의한 영향을 미치는 요인들로 나타났다. 근무환경 관련 영향요인들 중 주당 평균 근무시간이 법정 근로시간인 40시간을 초과하는 경우 대상자의 이직의도가 유의하게 높았고, 대상자의 일반적 특성들 중 39세 이하 연령그룹이 다른 연령에 비해 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 그러므로 중소병원들은 간호사들의 이직의도와 실제 이직률을 감소시키기 위해 이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인들을 중심으로 새로운 전략을 계획할 필요가 있을 것이다.

본 연구결과를 바탕으로 중소병원의 효율적인 간호인력 관리방안과 업무와 보상의 균형에 대한 후속연구를 제언하고자 한다.

본 연구의 자료는 대한간호협회 홈페이지에 접속하여 로그인한 간호사를 대상으로 수집되었다. 모집공고에 참여자의 신분이 비밀 보장됨을 알렸을지라도 대상자가 로그인에 부담을 느껴 참여하지 않았을 가능성이 있으므로 연구의 제한점이 있다.

REFERENCES

- Paek SJ. Applying to 'small and medium hospital standards' under 300 beds. Dailymedi. Oct 25, 2011; Sect. 01. Available from: <http://www.dailymedi.com/detail.php?number=731808>
- Duffield CM, Roche MA, Homer C, Buchan J, Dimitrelis S. A comparative review of nurse turnover rates and costs across countries. *Journal of Advanced Nursing*. 2014;70(12):2703-2712. <https://doi.org/10.1111/jan.12483>
- Korean Hospital Nurses Association. Survey on working condition of nursing workforce in hospitals (2016). Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2016.
- Takase M, Teraoka S, Yabase K. Retaining the nursing workforce: Factors contributing to the reduction of nurses' turnover intention in Japan. *Journal of Nursing Management*. 2016;24(1):21-29. <https://doi.org/10.1111/jonm.12266>
- Chang YJ. A study on small & medium hospital industry activation [dissertation]. Changwon: Kyungnam University; 2009.
- Park SK, Cho KM, Jwa YK, Yi YJ. Nurses' activities survey. Osong: Korea Health Industry Development Institute; 2014.
- Kang KN. Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):155-165. <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.2.155>
- Kwon JO, Kim EY. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(4):414-423. <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.414>
- Yoo SJ, Choi YH. Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(1):16-25.
- Yang H, Lv J, Zhou X, Liu H, Mi B. Validation of work pressure and associated factors influencing hospital nurse turnover: A cross-sectional investigation in Shaanxi Province, China. *BMC Health Services Research*. 2017;17(1):112. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2056-z>
- Simon M, Müller BH, Hasselhorn HM. Leaving the organization or the profession-a multilevel analysis of nurses' intentions. *Journal of Advanced Nursing*. 2010;66(3):616-626. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2009.05204.x>
- Han K, Trinkoff AM, Gurses AP. Work-related factors, job satisfaction and intent to leave the current job among United States nurses. *Journal of Clinical Nursing*. 2015;24(21-22):3224-3232. <https://doi.org/10.1111/jocn.12987>
- Park KO. Supply and demand of nursing manpower for small and medium hospitals in rural area: Nursing shortage versus wage disparity. *Perspectives in Nursing Science*. 2009;6(1):67-76.
- 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. <https://doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.391>
- Miceli MP, Lane MC. Antecedents of pay satisfaction: A review and extension. In: Rowland KM, Ferris GR, editors. *Research in personnel and human resources management: A research annual*. Volume 9. Greenwich, Conn.: JAI Press; 1991. p. 235-309.
- Lee WU. Human resource management. 2nd ed. Seoul: Samyoungsa; 2005. p. 272-283.

17. Lee ES, Chang JY, Chun MH. The relationship between the satisfaction of benefits, job satisfaction and turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *The Korean Nurse*. 2004;43(4):66-81.
18. Lee HS, Kim JW, Kim SH, Hwang SK. The effect of worker's job satisfaction and turnover intention of hospital welfare. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2012;6(3):107-115.
19. Hwang HY, Park JH. The survey of welfare demand on nurses in the small and medium sized hospitals. Seoul: Korea Nurses Association; 2017. p. 7-12.
20. Lawler EE. Satisfaction and behavior. In: Hackman JR, Lawler EE, Porter LW, editors. *Perspectives on behavior in organizations*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1983. p. 78-97.
21. Mobley WH. *Employee turnover: Causes, consequences, and control*. Reading, Mass: Addison-Wesley; 1982.
22. Kim MR. Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(3):335-344.
23. National Institute of Korean Language. Wage [Internet]. [cited April 15, 2017]. Available from: <http://stdweb2.korean.go.kr/search/View.jsp?idx=276568>
24. Song JH, Jang YH. Employee benefits of non-regular workers. *The Journal of Welfare Administration*. 2014;30:3-24.
25. Kim SH, Lee KE. Predictors of turnover among new nurses using multilevel survival analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2016;46(5):733-743.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.5.733>
26. Ministry of Employment and Labor (KR). The 2014 report of enterprise labor cost survey [Internet]. Seoul: Ministry of Employment and Labor; 2014. [cited April 15, 2017]. Available from: http://www.moel.go.kr/view.jsp?cate=3&sec=17&mode=view&pimSeq=1&piSeq=1&bbs_cd=OP0211&state=A&seq=1441007348696
27. Jeong JH, Kim JS, Kim KH. The risk factors influencing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(1):35-44.
28. Kim MA, Park KO, You SJ, Kim MJ, Kim ES. A survey of nursing activities in small and medium-size hospitals: Reasons for turnover. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2009; 15(1):149-165.
29. Chawla D, Sondhi N. Assessing the role of organizational and personal factors in predicting turn-over intentions: A case of school teachers and BPO employees. *Decision*. 2011;38(2):5-33.