

요양병원 간호사의 간호근무환경, 조직몰입과 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향

주현숙^{ID} · 전원희^{ID}

계명대학교 간호대학

Influence of Nurses' Work Environment, Organizational Commitment, and Nursing Professionalism on Turnover Intention of Nurses in Long Term Care Hospitals

Joo, Hyun Suk · Jun, Won Hee

College of Nursing, Keimyung University

Purpose: The study was undertaken to investigate influence of nurses' work environment, organizational commitment, and nursing professionalism on turnover intention of nurses working in long term care hospitals. **Methods:** The study was cross-sectional study. Participants were 199 nurses working in one of 7 long term care hospitals. Data were collected from May 1 to June 30, 2016 and analysed using two stage hierarchical regression analysis with SPSS 22.0. **Results:** There was a statistically significant difference in turnover intention according to age ($F=6.23, p<.001$), present work career ($t=-2.11, p=.036$), frequency of night duty ($t=-3.53, p=.001$), and present position ($t=-4.07, p<.001$). The significant predictors of turnover intention were attachment ($\beta=-0.29, p=.005$), nursing professionalism ($\beta=-.21, p=.030$), identification ($\beta=-.21, p=.014$), continuance ($\beta=-.19, p=.008$), collegial nurse-physician relations ($\beta=-.16, p=.039$), and originality of nursing ($\beta=.16, p=.014$). These factors explained 50.4% of the variance. **Conclusion:** The results suggest that several points need to be considered in order to reduce turnover intention in long term care hospital nurses. These points include building work environments to improve collegial nurse-physician relations, promoting recognition of nurses' organizational commitment, nursing professionalism and the political efforts of organizations supporting nursing originality.

Key Words: Nurses, Nursing work environment, Organizational commitment, Nursing professionalism, Turnover intention

서론

1. 연구의 필요성

오늘날 한국사회는 생활수준의 향상과 의료기술의 발달로

인하여 평균수명이 연장되고 이에 따라 인구의 고령화와 노인 인구 증가에 맞춰 국가정책으로 2008년 장기요양보험이 도입된 이후 요양병원의 수는 급속히 증가되어 왔다. 2006년 시점의 요양병원은 361개였으나 2012년 12월말 현재 1,241개로 급격히 늘었다[1]. 통계청 자료에 의하면 2010년 65세 이상의 노

주요어: 간호사, 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관, 이직의도

Corresponding author: Jun, Won Hee

College of Nursing, Keimyung University, 1095 Dalgubeol-daero, Dalseo-gu, Daegu 42601, Korea.

Tel: +82-53-580-3916, Fax: +82-53-580-3954, E-mail: jwh917@hanmail.net

- 이 논문은 제1저자 주현숙의 석사학위논문 수정하여 작성한 것임.

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

Received: Mar 12, 2018 | **Revised:** Mar 21, 2018 | **Accepted:** Mar 21, 2018

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.

인인구가 차지하는 비율은 총 인구의 11.0%였고, 2013년에는 12.2%였으며, 2030년에는 24.3%로 두 배 이상 증가할 것으로 전망되고 있다[2]. 요양병원은 일상생활 전반에 걸쳐 상당한 보조가 필요한 노인성 만성질환자들을 대상으로 의학적 처치와 간호뿐만 아니라 일상생활 수행과 재활을 포함한 통합적 의료서비스를 제공한다[3]. 따라서 요양병원은 포괄적이고 전인적인 간호접근이 가능한 숙련된 간호사 인력을 확보하는 것이 무엇보다 중요한 사안이라 볼 수 있다[4]. 그러나 현실적으로는 요양병원 간호인력 수준은 타 의료기관보다 부족하고 이직률은 간호사의 평균 이직률보다 높은 것으로 보고되고 있는데, 실제 2014년 병원간호사회 조사에 따르면 요양병원 간호사의 이직률은 23.9%로 상급종합병원 9.9%, 종합병원 18.6%에 비해 상대적으로 높은 이직률을 보였고 간호사의 평균 이직률인 16.9%에 비해서도 월등히 높은 비율을 보였다[5]. 이러한 요양병원 간호사의 높은 이직률은 적정 간호 인력 확보에 어려움을 초래하여 재직 중인 간호사의 업무 부담을 증가시키고 또 다른 간호사의 추가적인 이직을 유도함에 따라 악순환을 야기하게 된다[5-7]. 또한 재직 중인 간호사의 업무 부담 증가는 이들의 스트레스를 가중시키고 근로의욕을 저하시키며 피로, 수면부족 등의 다양한 신체적, 심리적 문제로 이어져 환자 간호의 질을 떨어뜨리고 환자의 건강회복에 부정적인 영향을 미칠 수 있다[6,7]. 이러한 점에서 요양병원 간호사에 대한 효과적인 인력 관리가 시급하며 이를 위해 이들의 이직의도를 조사하고 이와 관련된 요인을 파악하는 것이 필요하다.

이직의도는 조직 구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미하며[8] 간호사의 이직에 대한 연구에서 주요 변수로 다루어지고 있다. 지금까지 선행연구에서 보고되고 있는 간호사의 이직의도 관련요인으로는 간호근무환경을 비롯하여 정서적 소진, 직무만족도, 조직몰입, 간호전문직관 등이 있었다[9,10]. 이 중 간호근무환경은 간호사들이 현재 근무하고 있는 기관에 지속적으로 근무하기를 희망하는데 중요한 역할을 할 수 있다. 또한 간호근무환경은 간호 인력을 확보하고 유지하는데 큰 영향을 주며 환자의 안전 및 간호의 질과 밀접한 관련이 있다[11]. 앞선 선행연구에서 간호사는 현재 병원이나 조직의 체계, 직무에 만족할수록, 근무하고 있는 병원의 관련 부서나 동료와의 상호작용, 그리고 업무에서 만족도와 친근성이 클수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났다[12]. 아울러 우수한 간호근무환경은 간호사의 성취감, 직무만족, 조직몰입을 높임으로서 이직의도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다[13].

본 연구에서 간호사의 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 또

다른 요인으로 조직몰입과 간호전문직관을 고려하였다. 먼저, 조직몰입은 한 조직의 가치와 규범에 대해 개인이 느끼는 동일시의 정도와 조직이 추구하는 목표와 가치에 대해 강한 신뢰와 조직에 남아 있으려는 재직욕구를 의미한다[14,15]. 조직몰입이 높은 구성원은 직무만족도가 높고, 조직성과를 높일 수 있고 근무하는 기관에 대해 긍정적인 마음으로 기관의 가치관을 수용하고 업무에 헌신적인 노력을 기울일 수 있다는 점에서[14] 이직의도를 감소시킬 수 있다. 또한 긍정적인 간호전문직관은 조직 구성원의 업무에 대한 태도와 행위에 긍정적인 영향을 미쳐 간호업무의 효율성을 증진시키고, 간호사의 직무만족을 향상시킴으로 이직의도에 영향을 미칠 수 있다[13]. 국내 선행연구에서는 간호사의 전문직 자아개념이 높을수록 직무만족과 조직몰입이 증가하고 이직의도는 감소되는 것으로 나타났다[16]. 더불어 요양병원의 간호근무환경은 대형병원과 차이가 있으며 잦은 이직으로 인해 조직몰입 및 전문성을 높일 기회가 적어 요양병원 간호사가 인지하는 조직몰입과 간호전문직관도 차이를 보일 것으로 예상된다[10]. 조직몰입과 간호전문직관의 중요성에도 불구하고, 요양병원 간호사를 대상으로 조직몰입과 간호전문직관을 측정한 연구가 다소 부족하여 조직몰입과 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향을 실제 요양병원 임상 현장에서 확인할 필요가 있을 것으로 사료된다. 이러한 점을 감안할 때, 이들 변인 간의 관계를 보다 명확하게 규명함으로써 요양병원 간호사의 이직의도 중재방안으로 간호전문직관의 활용 가능성을 검토할 필요가 있다. 선행연구들을 종합해 본 결과 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관은 요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 중요한 관심개념임을 알 수 있다. 하지만 간호사의 이직의도에 대한 많은 연구가 이루어지고는 있지만, 대부분이 대도시 대형 병원 위주 연구이고 지방의 요양병원에 대한 자료는 부족한 현실이다. 지역과 병원특성이 간호사의 이직의도와 그 관련요인에 영향을 미칠 수 있으므로 지방의 요양병원 간호사를 대상으로 이직의도와 그 관련요인의 상대적 중요성을 규명하는 것은 요양병원 간호사의 이직률을 감소시킬 수 있는 현실적인 지침을 제공할 수 있다는 측면에서 중요하다고 생각되어진다. 또한 요양병원 간호사에게 가장 적절한 문제 해결을 위한 접근을 가능하게 할 수 있을 것이다. 이에 본 연구는 요양병원 간호사의 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관과 이직의도의 관련성을 조사하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여 요양병원 간호사의 이직을 예방하기 위한 방안을 마련하는데 기초자료로 사용될 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구는 요양병원에 근무하는 간호사를 대상으로 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관 3가지 개념이 이직의도에 영향을 미치는지 확인하고자 함이며 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 간호사의 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관과 이직의도간의 상관관계를 파악한다.
- 간호사의 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사의 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관과 이직의도 간의 상관관계 및 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 횡단적 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 연구대상자는 D광역시, K시에 소재한 7개 요양병원을 임의로 선정하여 해당 기관에 근무하고 있는 간호사들의 추출하였으며, 연구의 목적과 내용을 이해하고 연구참여에 서면으로 동의한 경우 대상자로 선정하였다. 표본의 크기는 G*Power 3.1.9 프로그램을 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석에서 유의수준 .05, 중간 효과크기 .15, 검정력 .80, 예측요인 24개로 하였을 때 169명의 표본수가 산정되었다. 이를 근거로 탈락률 20%를 고려하여 총 210명을 대상으로 설문지를 배포하였고 201부가 회수되었으며, 이 중 불충분하게 응답한 설문지 2부를 제외한 199부를 유효 표본으로 사용하였다.

3. 연구도구

연구도구로는 구조화된 설문지를 사용하였다. 설문지의 내용은 요양병원 간호사의 일반적 특성 11문항, 간호근무환경 29문항, 조직몰입 15문항, 간호전문직관 29문항, 이직의도 6문항으로 총 90문항으로 구성하였다.

1) 간호근무환경

간호근무환경은 Lake [17]가 개발한 간호근무환경 측정도구(Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, PES-NWI)를 Cho 등[11]이 한국어로 번역하여 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구(K-PES-NWI)를 사용하여 측정하였다. 도구는 총 29문항으로 병원 운영에 간호사의 참여 9문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 4문항, 충분한 인력과 물질적 지원 4문항, 간호사와 의사와의 협력관계 3문항 등으로 5개 하위요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점 Likert 척도이며 측정된 점수의 범위는 29점에서 116점으로 점수가 높을수록 근무환경을 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. 개발당시 PES-NWI의 전체 신뢰도인 Cronbach's α 값은 .82였고, 하위영역별로 .71~.84의 범위를 나타내었다. Cho 등[11]의 연구에서는 전체 신뢰도인 Cronbach's α 값은 .93이었고, 하위영역의 Cronbach's α 값은 .80~.84였다. 본 연구에서는 신뢰도 Cronbach's α 값은 .89였으며, 하위영역의 Cronbach's α 값은 .70~.80이었다.

2) 조직몰입

조직몰입은 Mowday 등[18]이 개발한 조직몰입 도구(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)를 Park [15]이 한국어로 번역하여 간호사를 대상으로 신뢰도와 타당도를 검증한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 총 15문항이며 동일시 5문항, 조직애착 5문항, 근속의욕 5문항 등으로 3개 하위요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 Likert 척도이며 측정된 점수의 범위는 15점에서 75점으로 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. Mowday 등[18]의 연구에서는 신뢰도인 Cronbach's α 값은 .89, Park [15]의 연구에서는 Cronbach's α 값은 .91이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 값은 .86이었다.

3) 간호전문직관

간호전문직관은 Yeun 등[19]이 개발한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 총 29문항으로 전문직 자아개념 9문항, 사회적 인식 8문항, 간호의 전문성 5문항, 간호실무 역할 4문항, 간호의 독자성 3문항 등으로 5개 하위요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점 Likert 척도이며 측정된 점수가 높을수록 간호전문직관이 확고하게 형성되었음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도인 Cronbach's α 값은 .92였으며, 본 연구에서는 Cronbach's α

값은 .94였다.

4) 이직의도

이직의도는 Mobley [20]가 개발하고 Kim [21]이 병원상황과 간호사에 맞게 수정한 후 간호사를 대상으로 신뢰도와 타당도를 검증한 도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 총 6문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점 Likert 척도이며 측정된 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Kim [21]의 연구에서는 도구의 신뢰도인 Cronbach's α 값은 .76이었고, 본 연구에서는 Cronbach's α 값은 .81이었다.

4. 자료수집 및 방법

본 연구의 자료수집기간은 2016년 5월 1일부터 6월 30일까지로 먼저 K대학교의 생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받았다(IRB 승인번호:40525-201605-HR-033-01). 이후 D광역시, K시에 소재하는 7개 요양병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 진행되었다. 연구자는 자료수집 전 해당 병원을 직접 방문하여 간호부서장에게 연구목적과 취지를 설명하고 자료수집에 대한 승인을 받았다. 이 후 연구자는 각 병동 인계시간에 맞추어 직접 방문하여 대상자들에게 연구의 목적과 내용을 설명하고 연구에 대해 이해하고 참여하기로 서면 동의한 대상자에게 설문지를 배부하였다. 설문지는 대상자들이 직접 작성하도록 하였고 완료된 설문지는 연구자가 일괄 수거하였다. 총 210부의 설문지를 배부하여 201부가 회수되었으며 이 중 응답이 불성실한 2부를 제외한 199부를 최종분석에 사용하였다.

5. 자료분석

본 연구에 수집된 자료는 SPSS/WIN Statistics 22.0 프로그램을 이용하여 사용하여 다음의 방법으로 분석하였다.

- 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 대상자의 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관과 이직의도 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악하기 위하여 t-test와 ANOVA로 분석하였고, 사후 분석은 Scheffé test로 하였다.
- 대상자의 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관과 이직의도의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson's correlation

coefficients로 확인하였다.

- 대상자의 이직의도에 영향을 주는 요인을 확인하기 위해 2단계 위계적 회귀분석(two-step hierarchical regression analysis)을 이용하여 분석하였다. 먼저 1단계에서는 일반적 특성 중 이직의도에 유의한 차이가 있었던 변수를 독립변수로 투입하고, 2단계에서는 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관의 하위유형들을 투입하여 다중회귀분석으로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자는 총 199명으로 여성이 198명(99.5%)이다. 연령은 30~39세 미만이 87명(43.5%)으로 가장 많았으며, 40~49세 미만은 60명(30.4%), 50~59세 미만 32명(16.1%), 20~29세 미만이 20명(10.0%) 순으로 나타났다. 대상자의 절반 이상인 151명(75.9%)이 기혼이었고, 종교가 있는 대상자가 129명(64.8%)이었다. 최종학력은 3년제 전문대 졸업이 173명(86.9%), 4년제 대학교 졸업이 26명(13.1%)이었으며, 현 근무경력 3년 이상이 122명(61.3%)이었다. 월 야간근무 횟수는 5번 이하가 148명(74.4%)이었고, 현 직위는 일반간호사가 185명(93.0%)으로 대부분을 차지하였으며, 근무형태는 3교대 및 야간근무가 165명(82.9%)으로 나타났다. 월 급여는 200만원 초과가 157명(78.9%)이며, 급여만족도는 불만 114명(57.3%), 보통 72명(36.2%), 만족 13명(6.5%) 순으로 답했다(Table 1).

2. 대상자의 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관, 이직정도

간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.46 ± 0.29 점으로 나타났고, 하위영역에서 간호사와 의사와의 협력관계가 2.69 ± 0.42 점으로 가장 높게 나타났고, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 2.55 ± 0.40 점, 양질의 간호를 위한 기반 2.48 ± 0.39 점, 충분한 인력과 물질적 지원 2.38 ± 0.43 점 순으로 나타났다. 병원 운영에 간호사의 참여가 2.35 ± 0.34 점으로 가장 낮게 나타났다. 조직몰입은 5점 만점에 평균 3.10 ± 0.40 점으로 나타났고, 하위영역에서 조직애착이 3.18 ± 0.43 점으로 가장 높았고, 근속 3.13 ± 0.60 점, 동일시 3.01 ± 0.42 점 순으로 나타났다. 간호전문직관은 5점 만점에 평균 3.41 ± 0.40 점으로 나타났다. 하위영역에서 간호의 독자성이 3.57 ± 0.65 점으로 가장

Table 1. General Characteristics of the Participants (N=199)

Characteristics	Categories	n (%)
Gender	Male	1 (0.5)
	Female	198 (99.5)
Age (year)	20~29	20 (10.0)
	30~39	87 (43.5)
	40~49	60 (30.4)
	50~59	32 (16.1)
Marital status	Married	151 (75.9)
	Unmarried	48 (24.1)
Religion	Yes	129 (64.8)
	No	70 (35.2)
Educational background	College	173 (86.9)
	University, master	26 (13.1)
Clinical career (year)	<3	77 (38.7)
	≥3	122 (61.3)
Number of night duties/month	≤5	148 (74.4)
	≥6	51 (25.6)
Position	Charge nurse	14 (7.0)
	Staff nurse	185 (93.0)
Type of duty	Day duty	34 (17.1)
	3 shifts, night duty	165 (82.9)
Monthly income	≤200	42 (21.1)
	>200	157 (78.9)
Salary satisfaction	Mostly satisfied	13 (6.5)
	Moderate	72 (36.2)
	Mostly dissatisfied	114 (57.3)

높게 나타났고, 간호실무 역할 3.56 ± 0.52 점, 간호의 전문성 3.52 ± 0.57 점, 전문직 자아개념 3.48 ± 0.47 점, 사회적 인식 3.08 ± 0.49 점 순으로 나타났다. 이직의도 정도는 5점 만점에 평균 3.30 ± 0.45 점이었다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

이직의도는 연령($F=6.23, p<.001$), 현 근무경력($t=-2.11, p=.036$), 월 야간근무 횟수($t=-3.53, p=.001$), 현 직위($t=-4.07, p<.001$)에서 차이가 나타났다. 사후 검정 결과, 30~39세 미만과 40~49세 미만이 50~59세 미만보다 이직의도 점수가 더 높은 것으로 나타났고, 현 근무경력 3년 미만에서, 야간근무 횟수는 월 6개 이상에서, 현 직위는 일반간호사인 경우 이직의도 점수가 높았다. 결혼, 종교, 학력, 근무 형태, 월 급여, 급여만족도는 이직의도와 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(Table 3).

4. 대상자의 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관과 이직의도 간의 상관관계

간호근무환경은 조직몰입($r=.40, p<.001$) 및 간호전문직관($r=.55, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계를 나타냈으며, 이직의도($r=-.38, p<.001$)와는 유의한 음의 상관관계가 나타났다. 조직몰입의 경우 간호전문직관($r=.41, p<.001$)과는 유의한 양

Table 2. Nursing Work Environment, Organizational Commitment, and Nursing Professionalism on Turnover Intention Level of the Participants (N=199)

Characteristics	M±SD	Min	Max	Possible range
Nurses' work environment	2.46±0.29	1.52	3.33	1~4
Collegial nurse-physician relations	2.69±0.42	1.67	4.00	1~4
Nursing manager's, leadership and support for nurses	2.55±0.40	1.25	3.75	1~4
Nursing foundations for quality of care	2.48±0.39	1.33	3.44	1~4
Staffing and resource adequacy	2.38±0.43	1.25	4.00	1~4
Nurse participation in hospital affairs	2.35±0.34	1.22	3.11	1~4
Organizational commitment	3.10±0.40	1.46	4.73	1~5
Attachment	3.18±0.43	1.67	5.00	1~5
Continuance	3.13±0.60	1.33	5.00	1~5
Identification	3.01±0.42	1.33	4.67	1~5
Nursing professionalism	3.41±0.40	2.23	4.45	1~5
Originality of nursing	3.57±0.65	1.00	5.00	1~5
Roles of nursing service	3.56±0.52	2.20	5.00	1~5
Professionalism of nursing	3.52±0.57	2.00	5.00	1~5
Self-concept of the profession	3.48±0.47	2.22	4.89	1~5
Social awareness	3.08±0.49	1.50	4.75	1~5
Turnover intention	3.30±0.45	2.00	4.67	1~5

의 상관관계가 있었으나, 이직의도($r=-.11, p<.111$)와는 통계적으로 유의한 상관관계가 없었다. 간호전문직관의 경우 이직의도($r=-.15, p<.027$)와 유의한 음의 상관관계를 나타냈다(Table 4).

5. 대상자의 이직의도에 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관이 미치는 영향

이직의도에 영향을 주는 요인의 상대적 영향력을 파악하기 위하여 일련의 독립변수들의 투입 순서를 통제하는 분석방법인 2단계 위계적 회귀분석(two-step hierarchical regression analysis)을 실시하였다. 1단계에서 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이분석에서 통계적으로 유의하였던 연령, 현 근무경력, 월 야간근무 횟수, 현 직위를 더미변수로 전환하여 투입하였고, 2단계에서 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관의 하위유형들을 투입하였다. Durbin-Watson 지수는 2.197로 나타나 잔차의 자기상관이 없었으며, VIF 지수는 1.21~

3.90로 10보다 작아 독립변수 간의 다중공선성의 문제는 없었다. 다음으로 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과 선형성(linearity), 오차항의 정규성(normality), 등분산성(homoscedasticity)의 가정도 만족하였다. 1단계에서 실시한 분석결과는 통계적으로 유의하였고, 이직의도에 영향을 미치는 변수는 40~49세($\beta=.39, p<.001$), 30~39세($\beta=.37, p<.001$), 현 직위($\beta=-.24, p<.001$), 월 야간근무 횟수($\beta=.18, p=.009$), 20~29세($\beta=.15, p=.058$) 순으로 나타났으며, 이들 변수의 설명력은 20.6%였다. 2단계에서 일반적 특성 변수를 통제한 상태에서 이직의도를 설명하기 위해 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관 3개의 하위유형들을 독립변수로 투입하였고, 그 결과 이직의도에 영향을 미치는 변수는 조직애착($\beta=-.29, p=.005$), 간호의 전문성($\beta=-.21, p=.030$), 동일시($\beta=-.21, p=.014$), 근속 의욕($\beta=-.19, p=.008$), 간호사와 의사와의 협력관계($\beta=-.16, p=.039$), 간호의 독자성($\beta=.16, p=.014$) 순으로 나타났고 이들 변수의 설명력은 50.4%였다(Table 5).

Table 3. Differences in Turnover Intention by General Characteristics

(N=199)

Characteristics	Categories	Turnover intention	
		M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	20~29 ^a	3.27±0.38	6.23 (<.001) d < b, c
	30~39 ^b	3.36±0.37	
	40~49 ^c	3.39±0.44	
	50~59 ^d	3.01±0.59	
Marital status	Married	3.32±0.47	1.08 (.280)
	Unmarried	3.24±0.37	
Religion	Yes	3.33±0.47	1.34 (.182)
	No	3.24±0.41	
Educational background	College	3.31±0.46	-0.61 (.543)
	University, master	3.25±0.43	
Clinical career (year)	≥ 3	3.22±0.44	-2.11 (.036)
	< 3	3.35±0.45	
Number of night duties/month	≤ 5	3.24±0.46	-3.53 (.001)
	≥ 6	3.47±0.39	
Position	Charge nurse	2.85±0.55	-4.07 (<.001)
	Staff nurse	3.34±0.43	
Type of duty	Day duty	3.19±0.50	1.64 (.103)
	3 shifts, night duty	3.32±0.44	
Monthly income	> 200	3.19±0.50	-1.80 (.074)
	≤ 200	3.33±0.44	
Salary satisfaction	Mostly satisfied	3.17±0.61	1.01 (.368)
	Moderate	3.27±0.48	
	Mostly dissatisfied	3.33±0.39	

Table 4. Correlations between Nursing Work Environment, Organizational Commitment, and Nursing Professionalism on Turnover Intention (N=199)

Variables	Nursing work environment	Organizational commitment	Nursing professionalism	Turnover intention
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Nursing work environment	1			
Organizational commitment	.40 (< .001)	1		
Nursing professionalism	.55 (< .001)	.47 (< .001)	1	
Turnover intention	-.38 (< .001)	-.11 (< .111)	-.15 (< .027)	1

Table 5. Factors Influencing Turnover Intention (N=199)

Step	Variables	Categories	B	β	t	p	
Step 1	Age (year)	20~29	0.22	.15	1.91	.058	
		30~39	0.33	.37	3.89	< .001	
		40~49	0.37	.39	4.36	< .001	
		50~59					
	Clinical career (year)	≥ 3					
		< 3	-0.08	-.08	-1.22	.224	
	Number of night duties/month	≤ 5					
		≥ 6	0.18	.18	2.65	.009	
	Position	Staff nurse					
		Charge nurse	-0.43	-.24	-3.63	< .001	
R ² =.206, Adjusted R ² =.182, F=8.37, p < .001							
Step 2	Age (year)	20~29	0.08	.05	0.75	.454	
		30~39	0.24	.27	3.27	.001	
		40~49	0.22	.22	2.82	.005	
		50~59					
	Clinical career (year)	≥ 3					
		< 3	-0.03	-.04	-0.65	.518	
	Number of night duties/month	≤ 5					
		≥ 6	0.14	.14	2.34	.020	
	Position	Staff nurse					
		Charge nurse	-0.09	-.05	-0.84	.400	
	Nursing work environment						
		Nurse participation in hospital affairs	0.08	.06	0.69	.493	
		Nursing foundations for quality of care	-0.02	-.02	-0.16	.872	
		Nursing managers' ability, leadership and support of nurses	-0.07	-.06	-0.80	.427	
		Staffing and resource adequacy	0.12	.12	1.82	.070	
		Collegial nurse-physician relations	-0.18	-.16	-2.08	.039	
	Organizational commitment						
		Attachment	-0.30	-.29	-2.86	.005	
		Identification	-0.22	-.21	-2.49	.014	
		Continuance	-0.14	-.19	-2.67	.008	
	Nursing professionalism						
		Self-concept of the profession	0.09	.10	1.17	.242	
		Social awareness	0.07	.08	1.01	.313	
		Roles of nursing service	0.15	.17	1.73	.078	
		Professionalism of nursing	-0.17	-.21	-2.19	.030	
		Originality of nursing	0.11	.16	2.48	.014	
R ² (ΔR ²)=.504(.298), Adjusted R ² (ΔR ²)=.475 (.293), F=10.41, p < .001							

논 의

본 연구는 요양병원 간호사의 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관과 이직의도 간의 상관관계를 알아보고 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향요인을 확인함으로써 요양병원 간호사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 구체적인 중재방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고 자 시도되었으며 연구결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

요양병원 간호사의 간호근무환경 정도는 4점 만점에 평균 2.46점으로, 이는 중소병원 간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용하여 간호근무환경을 측정한 Kang [10]과 Kwon과 Kim [9]의 연구에서 각각 2.29점과 2.39점이었던 결과에 비해 약간 높은 수준을 나타냈다. 그러나 국내 1,000명 이상 종합병원 간호사들을 대상으로 한 Cho 등[11]의 연구에서 나타난 2.58점과 Anzai 등[22]의 연구에서 일본의 종합병원 간호사의 지각된 간호근무환경 점수 2.61점보다 낮은 수준을 보여 한국의 요양병원 간호사들의 간호근무환경 개선을 위한 내, 외부적 노력이 필요할 것으로 생각된다. 간호근무환경 하위 영역에서는 간호사와 의사와의 협력관계, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지에 대한 인식은 높았으나 충분한 인력과 물질적 지원 및 병원 운영에 간호사 참여에 대한 인식은 낮게 나타났다. 이는 Kwon과 Kim [9]의 연구에서 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지가 가장 높았고, 그 다음으로 간호사와 의사와의 협력관계, 양질의 간호를 위한 기반, 병원 운영에 간호사 참여, 충분한 인력과 물질적 지원의 순으로 나타난 결과와 유사한 맥락으로 볼 수 있다. 따라서 요양병원 간호사의 간호근무환경을 개선하기 위해 조직의 구성원인 간호사가 근무하고 있는 병원이 직면하고 있는 문제나 병원이 추구하는 정책에 참여할 수 있는 기회를 제공하여 간호사의 자율성과 책임감을 같이 높이는 방안이 필요하겠다. 아울러 간호사들이 병원 문제나 운영과 관련된 의사결정에 참여할 수 있도록 병원 운영 개선을 위한 아이디어 공모와 같은 이벤트를 개최하여 참여 기회를 부여하고 포상과 같은 긍정적인 강화를 통해 지속적인 피드백을 제공하는 것이 중요하다고 볼 수 있다. 또한 충분한 간호 인력과 물질적 지원이 이루어져야 할 것으로 사료된다.

요양병원 간호사의 조직몰입 정도는 5점 만점에 평균 3.10점으로 중간 정도의 수준을 보였다. 아울러 이는 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 조직몰입 점수가 3.32점과 3.36점으로 나타난 결과에 비해 낮은 수준으로 볼 수 있어 요양병원 간호사의 조직몰입을 증진시킬 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다[23]. 그러나 요양병원 간호사

를 대상으로 한 Kang과 Sung [23]의 연구에서는 대상자의 조직몰입 점수가 5점 만점에 3.46점으로 나타나 본 연구결과에 비해 높은 수준을 보였다. 조직몰입은 개인이 기관에 근무하는 기간이 길수록 증가 될 수 있다. 따라서 이러한 차이는 Kang과 Sung [23]의 연구에서 대상자의 55.3%가 근무경력 10년 이상 이었던 것에 반해 본 연구에서는 근무경력 3년 미만의 대상자가 61.3%였기 때문으로 해석할 수 있다.

요양병원 간호사의 간호전문직관 정도는 5점 만점에 평균 3.41점으로 중간 이상의 수준을 보였다. 이는 본 연구와 동일한 도구를 사용한 Ryu와 Ko [24]의 연구에서 중소병원 간호사의 간호전문직관이 3.46점으로 나타난 결과와 유사하였다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Yeun 등[19]의 연구에서 간호전문직관은 평균 3.30점으로 보통 수준의 간호전문직관을 보였다. 간호전문직관을 높이는 것은 간호사 개인과 병원 조직관리 차원에서 의미 있는 주요한 중재가 될 것이다[19,24].

긍정적인 간호전문직관은 간호사가 자신의 일에 대한 만족감을 얻을 수 있으며 대중으로부터 간호의 진가를 인정받는데 필수적이다[24,25]. 따라서 기관 차원에서 간호사의 지속적인 전문지식을 획득할 기회를 제공하고, 또한 업무수행에 있어 독립적이고 자율적인 환경적인 여건이 될 수 있는 방안을 계속적으로 연구하고 적용하는 간호 전문직으로서의 자부심을 가질 수 있는 다양한 개입이 필요할 것으로 사료된다. 간호전문직관은 간호사 자신의 자기개발 및 경력개발 뿐만 아니라 간호업무수행에 영향을 미칠 수 있기 때문에 임상실무현장에서 환자에게 제공되는 전반적인 간호의 질과 밀접한 관련이 있다[25]. 또한 간호전문직관은 간호사의 경력 및 교육수준과 관계가 있고 지속적인 교육이나 세미나 등의 방법을 통해 향상될 수 있다[25]. 따라서 임상현장에서는 간호사들의 올바른 간호전문직관 형성을 위해 전문직 간호사로서의 행동, 용모에서부터 전문직의 특성인 사회공헌, 지속적인 역량개발, 의사소통 등과 관련된 다양한 콘텐츠를 포함하여 교육 프로그램을 개발 및 운영하는 것이 필요하다.

요양병원 간호사의 이직의도 정도는 5점 만점에 평균 3.30점으로 중간 이상의 수준이었으나 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang [10]의 연구에서는 평균 3.51점, Kwon과 Kim [9]의 연구에서의 평균 3.52점에 비해서는 낮은 수준이었다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Jeon과 Yom [12]의 연구에서 나타난 3.37점과 유사한 수준이었다. 이는 이직의도는 병원규모에 따라 높고 낮음을 단정 짓기는 어렵다고 볼 수 있으며 병원의 근무조건이나 근무환경 등의 다양한 요인에 의해 영향을 받을 수 있으므로 이러한 변인들을 포함하여 이직의도와 관련된성

을 심도 있게 조사하는 것이 중요하겠다.

본 연구에서 이직의도는 일반적 특성 중 연령, 현 근무경력, 월 야간근무 횟수, 현 직위에 따라 통계적으로 유의한 차이가 보였다. 이는 Kwon과 Kim [9]의 연구에서 30세 미만이 30세 이상보다 이직의도가 높았고 재직기간이 짧을수록, 월 야간근무 횟수가 많을수록, 일반간호사의 경우 이직의도가 높았던 결과와 Kang [10]의 연구에서 연령이 낮을수록 현 직위가 낮을수록 이직의도가 높게 나타난 결과와 일치하였다. 즉, 간호사의 연령이 낮을수록 새로운 도전에 대한 욕구가 강하고, 연령이 많은 경우보다 상대적으로 재취업의 기회가 많기 때문에 이직의도가 높을 수 있다. 또한 현 병원 근무기간이 많을수록 직책을 갖게 되고 야간 근무횟수가 줄어들거나 없어질 가능성이 높아지므로 경제적인 보상 등 근무여건이 향상될 수 있어 간호사의 이직의도가 낮아지는 결과를 가져올 수 있다[9]. 그러므로 요양병원은 젊은 연령의 간호사에 대한 집중적인 관리 전략을 마련하는 것이 중요하고 이를 위해 기관 차원에서 간호사의 경력과 연차에 따른 적절한 보상과 다양한 승진 기회 등을 제공하여 간호사의 이직을 예방하는 것이 필요할 것으로 생각된다.

상관관계 분석 결과 간호근무환경, 간호전문직관과 이직의도 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 있었으나, 조직몰입과 이직의도 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 이는 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang [10]과 Im 등[26]의 연구에서 간호근무환경과 이직의도 간에 유의한 음의 상관관계가 있었던 결과와 일치한다. 즉 이직의도는 간호근무환경이 좋을수록, 간호전문직관이 확고할수록 감소될 수 있다고 볼 수 있다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Im 등[27]의 연구에서는 조직몰입과 이직의도 간에 유의한 음의 상관관계가 나타났다. 본 연구와 다소 상이한 차이를 보여 병원규모가 클수록, 연령, 근무경력이 많을수록 조직몰입이 높게 나타남을 알 수 있다. 이는 또한 해당 기관과 대상자의 특성을 반영한다고 할 수 있다. 이를 통해 간호사의 조직몰입은 이직의도에 부정적인 영향을 또는 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타난 결과를 고려할 때, 간호조직은 간호사의 업무수행과 간호생산성을 높이고 이직의도를 낮추기 위하여 요양병원 간호사의 조직몰입에 관심을 가질 필요가 있다고 생각되며 간호사의 직무만족, 근무환경을 개선하기 위하여 간호사들의 다차원적인 조직몰입의 특성을 파악하여 긍정적인 방향으로 개선하고, 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 조직몰입을 높이는 방안이 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 대상자의 이직의도 영향요인을 규명하기 위해 2단계 위계적 회귀분석을 실시하였다. 일반적 특성 중 유의한

차이가 있었던 연령, 현 근무경력, 월 야간근무 횟수, 현 직위는 1단계 회귀모형에 투입하여 통제된 상태에서, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 변수는 조직몰입의 3개 하위유형인 조직애착, 동일시, 근속의욕과 간호근무환경 하위유형 중 간호사와 의사와의 협력관계, 그리고 간호전문직관 하위유형 중 간호의 전문성과 간호의 독자성으로 나타났고 이들 변수의 이직의도에 대한 설명력은 50.4%였다. 조직몰입의 하위유형에서 조직에 대한 애착이 강한 사람은 긍정적인 마음으로 조직을 위해 헌신적인 노력을 기울이게 되어 이직의도를 감소시킬 수 있다[18,26]. 또한 동일시가 강한 경우, 자신의 가치관이 조직이 추구하는 목표나 가치와 부합된다고 생각하고 이로 인해 조직에 대한 신뢰와 수용 정도가 높으므로 이직의도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다[18,26]. 따라서 요양병원은 간호사의 승진기회를 확대하고 성과에 대해 적절한 인센티브를 제공하는 것과 같은 조직적이고 행정적인 지원체제와 구성원 간에 존중과 배려, 협조와 칭찬의 조직 문화를 정착시키고, 간호사들이 조직의 가치를 이해하도록 비전을 제시하는 한편, 간호전문직 가치관에 대한 이해를 넓히고 이를 기관의 목표와 가치에 통합하여 간호사와 함께 공통의 목표를 수립해 나가도록 노력해야 하겠다. 또한 간호근무환경 하위유형 중 대상자의 이직의도 영향요인으로 간호사와 의사와의 협력관계가 있었는데, 이는 간호사가 현재 직장을 떠나겠다는 마음을 갖고 이직을 계획하는 이유가 간호사를 존중해주지 않는 분위기나 의사와의 관계 등의 열악한 근무환경과 관련이 있음을 언급한 선행연구와 일관된 결과로 볼 수 있다[28]. 지금까지 간호근무환경의 하위유형을 적용하여 이직의도에 영향을 미치는 요인을 조사한 연구가 부족하여 본 연구결과를 명확히 논의하는데 한계가 있다. 그러나 본 연구에서 이직의도 영향요인으로 규명된 간호사와 의사와의 협력관계는 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구[28]에서 간호근무환경 하위유형 중 두 번째로 낮은 점수를 보인 반면, 본 연구에서는 가장 높은 점수를 보여 요양병원 간호사의 이직의도 중재에서 이러한 요인을 활용하는 것은 보다 긍정적인 결과를 야기하는데 효과적일 수 있음을 짐작할 수 있다. 한편 본 연구에서 간호전문직관 하위영역에서는 간호의 전문성이 높을수록 이직의도가 감소되었다. 이는 Yoon 등[29]의 연구에서 간호사의 간호전문직관이 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타난 결과와 일맥상통한다. 따라서 요양병원 간호사들은 대상자나 주된 간호수행에 초점을 맞춰 타 직종과 차별화된 간호중재를 개발하고 간호이념을 토대로 전문적 행위를 수행함으로써 간호의 전문성에 대한 인식을 높이는 것이 필요하겠다. 간호전문직관 하위영역 중 간호의 독자성은 이직의도 영향요

인으로 확인되었으나 간호의 독자성이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 요양병원 간호근무환경이 간호의 독자성을 뒷받침하기에는 부족함이 있음을 간접적으로 제시하는 결과라 할 수 있다. 또한 일반적이고 같은 업무를 수행할 지라도 간호사로서 독자적이고, 자신의 발전을 위한 능력 향상에 대한 열망, 인정을 받고 싶어 하는 마음, 전문적인 간호를 수행하고자 하는 간호사들의 의식으로 엮을 수 있다. 따라서 조직은 간호사의 지속적인 전문지식을 획득할 기회를 제공하고, 업무수행에 있어 독립적이고 자율적인 여건이 될 수 있는 방안을 계속적으로 연구하고 적용하여 간호전문직으로서의 자부심을 가질 수 있는 다양한 개입이 필요할 것으로 생각되어진다. 또한 요양병원 간호사 이직의도를 감소시키기 위해 간호 관리자들은 조직몰입 상승을 위한 방안을 끊임없이 모색해야 할 것으로 사료된다. 이직의도 예측인자로 일반적 특성 중 월 야간근무가 유의한 변수로 나타났다. 이는 연구결과 야간 근무를 하는 있는 집단이 이직의도 점수가 높았고, 야간 근무 유무가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로 이직의도의 주요원인이 되는 야간 근무에 대한 다각적이며 획기적인 제도적 장치를 검토해야 할 필요가 있고, 간호 관리자는 야간 근무를 선택적으로 할 수 있도록 하는 관리중재의 적용이 필요하리라 사료된다. 그러므로 지방 요양병원 간호사의 이직으로 인한 문제를 사전에 예방하고 관리하는 프로그램을 마련할 때 본 연구에서 확인된 예측요인은 이론적 근거로 활용될 수 있을 것이다. 그래서 이들 예측요인들을 적절히 통제하고 효율적으로 관리하는 중재방안이 모색되면 본 연구결과는 요양병원 간호사의 이직을 사전에 예방하고 관리하는데 기여하게 될 것이다.

따라서 요양병원 간호사의 독자적인 간호영역을 유지하기 위해 직무재설계나, 효율적인 간호전달체계가 도입이 되어 독립적인 간호업무를 수행할 수 있도록 기관은 이를 격려하고 지원하는 제도를 마련하는 것이 요구된다.

본 연구는 D광역시, K시에 소재한 7개 요양병원을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 전체 요양병원 간호사로 일반화하여 적용하는데 신중한 해석과 주의가 필요하다.

결론

본 연구는 요양병원 간호사의 간호근무환경, 조직몰입, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향요인을 규명함으로써 요양병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다. 본 연구결과, 요양병원 간호사의 이직의도 정도는 중간 이상의 수준이었고

일반적 특성 중 연령, 현 근무경력, 월 야간근무 횟수, 현 직위에 따라 유의한 차이가 있었다. 요양병원 간호사의 간호근무환경, 간호전문직관과 이직의도 간에는 유의한 음의 상관관계가 있었으나, 조직몰입과 이직의도 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 나타나지 않았다. 회귀분석 결과, 일반적 특성을 통제 한 상태에서 요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미친 요인은 간호근무환경 하위유형 중 간호사와 의사와의 협력관계, 조직몰입의 3개 하위유형 즉, 조직애착, 동일시, 근속의욕과 간호전문직관 하위유형 중 간호의 전문성과 간호의 독자성으로 나타났다.

본 연구결과를 기초로 간호사와 의사와의 협력관계를 향상시키는 근무환경을 구축하는 것과 간호사의 조직몰입과 간호의 전문성에 대한 인식을 증진시키고 간호의 독자성을 지원하는 기관의 정책적인 노력은 요양병원 간호사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 방안이 될 것으로 기대한다. 이상의 연구결과를 토대로 다음과 같은 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 D광역시, K시 소재 요양병원에 근무하는 일부 간호사를 대상으로 하였기에 연구결과와 일반화에 제한이 있다. 따라서 전국 단위의 요양병원 간호사를 대상으로 한 반복 연구가 필요하다.

둘째, 요양병원 간호사의 조직몰입을 향상시키고 간호의 전문성을 향상시키는 중재 교육 프로그램을 개발 및 개발된 프로그램 적용 후 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

REFERENCES

1. Song HJ, Chae JM, Park J. Development of payment for performance model according to evaluation of benefit adequacy of long term care hospitals. Seoul: Health Insurance Review & Assessment Service, 2013 May. Report No.: F88-2013-45.
2. Statistics Korea. Statistics for elderly people [Internet]. Daejeon: Statistics Korea. [updated September 5, 2014; cited September 10, 2016] Available from: http://kosis.kr/upsHtml/online/downSrcFile.do?PUBCODE=KO&FILE_NAME=/KO/KO61.zip&SEQ=375
3. Song HJ, Chae JM, Lee BR, Lee KM. Research reports 2010-11 [Internet]. Seoul: Health insurance review & assessment service; 2013 [cited August 5, 2016] Available from: <http://dlps.nanet.go.kr/SearchList.do>
4. Spilsbury K, Hewitt C, Stirr L, Bowman C. The relationship between nurse staffing and quality of care in nursing homes: A systematic review. International Journal of Nursing Studies. 2011;48(6):732-750. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.02.014>

5. Korean Hospital Nurses Association. A survey on hospital nursing staffing (2014). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2014.
6. 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.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.538>
7. Tummers LG, Groeneveld SM, Lankhaar M. Why do nurses intend to leave their organization? a large-scale analysis in long-term care. *Journal of Advanced Nursing*. 2013;69(12):2826-2838.
<https://doi.org/10.1111/jan.12249>
8. Kim YM, Lee JY, Kang HC. Impact of nurse, nurses' aid staffing and turnover rate on inpatient health outcomes in long term care hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2014;44(1):21-30. <https://doi.org/10.4040/jkan.2014.44.1.21>
9. 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*. 2012; 18(4):414-423. <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.414>
10. 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>
11. Cho EH, Choi MN, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(3):325-332.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
12. Jeon JH, Yom YH. Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):302-312.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.302>
13. Kwon JO. Nurse's practice environment, job satisfaction, turnover intention, in the small-medium sized hospital nursing units [master's thesis]. Busan: Dong-A University; 2012.
14. Moon SJ, Han SS. The prediction factor on organizational commitment of the nurse. *Journal of Korean Academic Society Nursing Education*. 2009;15(1):72-80.
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2009.15.1.072>
15. Park JW. Study on organizational commitment and burnout of clinical nurse [master's thesis]. Seoul: Kyung Hee University; 2002.
16. Hwang JI, Lou F, HAN SS, Cao F, Kim WO, Li P. Professionalism: the major factor influencing job satisfaction among Korean and Chinese nurses. *International Nursing Review-International Council of Nurses*. 2009;56(3):313-318.
<https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00710.x>
17. Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*. 2002;25(3): 176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
18. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14:224-247.
[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
19. Yeun EJ, Kwon YM, Ahn OH. Development of a nursing professional value scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2005;35(6):1091-1100.
20. Mobley WH. Employee turnover: Causes, consequences, and control. Massachusetts: Addison-Wesley; 1982.
21. Kim MR. Influential factors on turnover intention of nurses: the affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2007.
22. Anzai E, Douglas A, Bonner A. Nursing practice environment, quality of care, and morale of hospital nurses in Japan. *Nursing and Health Sciences*. 2014;16:171-178.
<https://doi.org/10.1111/nhs.12081>
23. Kang HS, Sung KW. Influence of emotional intelligence and organizational commitment on geriatric nursing practice of nurses in long-term care hospitals. *Journal of Korean Gerontological Nursing Society*. 2015;17(1):29-37.
<https://doi.org/10.17079/jkgn.2015.17.1.29>
24. Ryu YO, Ko E. Influence of emotional labor and nursing professional values on job satisfaction in small and medium-sized hospital nurses. *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*. 2015;22(1):7-15.
<https://doi.org/10.7739/jkafn.2015.22.1.7>
25. Cho EJ. Nursing professionalism, self-efficacy and nurse parent partnership in pediatric nurses [master's thesis]. Seoul: Seoul National University; 2012.
26. Im SB, Cho MK, Heo ML. Factors to affect turnover intention of nurse: focusing on personal, situational and interpersonal relation variables. *The Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2013;22(4):314-323.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.4.314>
27. Im SB, Lee MY, Kim SY. Nurses' perception of organizational commitment, nursing work environment, and social support in a general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):1-9.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.1>
28. Lee YJ, Seomun GA. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention. *Journal of Digital Convergence*. 2016;14(6):355-362.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.6.355>
29. Yoon HK, Choi JH, Lee EY, Lee HY, Park MJ. Effects of decision making competency, nursing professionalism, and job satisfaction on turnover impulse among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(5):658-667.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.5.658>