

중소병원 간호사 이직의도 영향 요인*

강 기 노¹

¹ 마산대학교 간호학과 전임강사

* 이 논문은 석사학위 논문의 일부를 발췌한 것임.
* This article is based on a part of the first author's master's thesis.

Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small-medium sized Hospitals*

Kang, Ki No¹

¹ Full-time lecturer, Department of Nursing, Masan University

주요어

간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입, 이직의도

Key words

Practice environment, Nursing professionalism, Career commitment, Turnover intention

Correspondence

Kang, Ki No
Department of Nursing,
Masan University
630-729, Masan University,
Naeseo-eup, MasanHoiwon-gu,
Changwon-si, Korea
Tel: 82-55-230-1194
Fax: 82-55-230-1441
E-mail: kinokang@masan.ac.kr

투 고 일: 2011년 4월 13일
수 정 일: 2012년 3월 3일
심사완료일: 2012년 4월 5일

Abstract

Purpose: This study was done to examine the relationships among practice environment, nursing professionalism, career commitment, and turnover intention in nurses working in small-medium sized hospitals. **Method:** This study utilized a descriptive correlational design. Data were collected using structured questionnaires from 362 nurses in 7 small-medium sized hospitals and analyzed with SPSS 18.0. **Result:** The mean scores for practice environment, nursing professionalism, career commitment, and turnover intention were 2.29 on a 4-point scale and 3.13, 2.78, 3.51 on a 5-point scale, respectively. The practice environment showed significantly positive correlations with nursing professionalism and career commitment. Nursing professionalism showed a significantly positive correlation with career commitment. The highest significant negative correlation was between practice environment and turnover intention. Nursing professionalism and career commitment had negative correlations with turnover intention. Factors having significant influence on turnover intention included age, assigned ward, average wage, practice environment, and career commitment. These factors explained 43.0% of variance in turnover intention. Practice environment was identified as the most important variable in explaining turnover intention. **Conclusions:** The results of this study demonstrate the necessity of improving the practice environment and increasing nurses' career commitment if turnover intention in small-medium sized hospitals is to be lowered.

서 론

1. 연구의 필요성

간호사는 병원의 경쟁력과 생산성에 큰 영향을 미치는 집단으로 충분한 수의 간호 인력을 확보하는 것은 보건의료 서비스의 질을 담보하기 위한 핵심 요소이다. 그러나 우리나라 인구 1천명당 간호사 수는 OECD 평균 6.69명과 비교하여 2.08명으로 매우 낮은 편이다(Korea Institute for Health and Social Affairs,

2009). 또한 국내 간호사의 평균 이직률은 2005년 9.8%에서 2008년 17.8%로 급증하는 추세에 있으며, 특히 중소병원의 간호사 이직률은 100-199병상의 경우 25.7%, 200-399병상은 23.1%로 매우 높은 실정이다(Hospital Nurses Association, 2009).

이처럼 중소병원의 간호사 인력난이 심각한 사회적 이슈로 부각되고 있으나, 중소병원 간호사의 이직의도에 관한 국내 연구는 중소병원의 복리후생(Lee, Chung, & Jeon, 2004), 중소병원 간호사의 전문직 자아개념(Kim & Chung, 2008), 직무만족도, 직무스트레스(Yoo & Choi, 2009) 등과의 관계를 살펴본 것에

한정되어 있는 등 중소병원을 대상으로 한 연구는 매우 부족할 실정이다. 여러 변수들 가운데 임금, 복리후생 등이 이직과 관련된 중요한 요인으로 나타나고 있지만(Lee et al., 2004; Yoo & Choi, 2009), 단시일 내 이러한 부분을 개선하는 것은 한계가 있다. 또한 이직경험이 있는 간호사를 대상으로 한 심층면접 연구(Lee & Kim, 2008)에서는 '자신의 불확실한 미래', '부적절한 근무환경', '간호사를 존중해주지 않는 분위기', '의견수렴 기회 부족', '간호 전문성의 가치를 제대로 평가받지 못하는 현실' 등이 이직사유로 나타났다. 따라서 전문직업인으로서 신념, 경력몰입 향상 등 간호사 개인적 차원의 의식 개선과 함께 조직 내 인간관계, 리더십, 자원의 적절성 등 조직적 차원의 간호업무환경 개선 노력이 병행되어야 할 것으로 사료된다.

다양한 이직 요인 중 외국에서는 간호사를 둘러싼 조직 및 현장 분위기를 뜻하는 '간호업무환경'과 관련된 연구가 활발히 진행되고 있다. 간호사들이 업무환경을 긍정적으로 인식한 병원에서는 환자들의 만족도가 높고(Kutney-Lee, McHugh, Sloane, Cimiotti, Flynn & Neff et al, 2009), 업무성과도 높은 것으로 파악되었다(Friese, Lake, Aiken, Silber & Sochalski, 2008). 또한 간호업무환경 요소 중 하나인 간호사-의사간 관계가 좋을수록 직무만족, 재직의도, 개인적 성취감 등이 높게 나타났다(Van, Clarke, Vermeyen, & Meulemans, 2009). 이처럼 좋은 간호업무환경은 업무성과는 물론 간호사 개인과 환자의 만족도를 높여주는 결과를 가져온다. 국내에서는 수도권 소재 전문요양기관정신과에 근무하는 간호사의 업무환경을 측정하는 연구(Kwon, Chu, Kwon, & Kim, 2009)를 비롯해 간호사의 근무환경, 작업환경 등 유사한 개념에 관한 소수의 연구가 존재하나, 간호관리자의 리더십, 자원의 적절성 등 조직 관리적 측면이 제외되어 있어 보다 포괄적인 업무환경을 파악하는데 한계가 있다. 따라서 대형 병원에 비해 인력수급이 어렵고, 간호업무환경이 열악할 것으로 예상되는 중소병원 간호사 대상 연구가 필요할 것으로 사료된다.

이와 더불어 최근 간호사 이직 관련 연구에서 간호전문직관도 주요 변수로 연구되고 있는데, 간호전문직관은 직무 만족도와 간호업무 수행능력을 높여주고(Ko & Chung, 2004), 간호전문직관이 높을수록 직무만족과 조직몰입이 향상되며(Kim & Chung, 2008), 이직의도 감소에도 영향(Han, Kim, & Yun, 2008)을 주는 것으로 밝혀지면서 간호사 이직문제를 해결하기 위한 전략으로 중요시되고 있다. 그러나 중소병원의 간호업무환경은 대형병원과 차이가 있으며 잦은 이직으로 인해 전문성을 높일 기회가 적어 중소병원 간호사들이 인지하는 간호전문직관도 차이를 보일 것으로 예상된다. 간호전문직관의 중요성에도 불구하고, 중소병원 간호사를 대상으로 간호전문직관을 측정하는 연구가 전무해 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향을 실제 중소병원 임상

현장에서 확인할 필요가 있을 것으로 사료된다.

이밖에도 자신의 직업에 애착을 가지고 몰입하는 것을 의미하는 경력몰입이 높을수록 간호사의 직무만족(Kanai-Pak, Aiken, Sloane, & Poghosyan, 2008)과 간호업무성과(Mrayyan & Faouri, 2008)가 높고, 특히 이직의도와 경력몰입은 부적 상관관계가 있는 것으로 나타나고 있다(Kim, 2007; Teng, Shyu & Chang, 2007). 그러나 이러한 연구들이 대형병원 간호사를 대상으로 이루어져 연구결과를 중소병원에 적용하는데 한계가 있어 중소병원 간호사의 경력몰입에 대한 연구가 필요할 것으로 사료된다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입, 이직의도를 파악하고 이들 간의 상관관계를 규명하기 위함이며, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 중소병원 간호사의 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입, 이직의도 정도를 파악한다.

둘째, 중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입, 이직의도의 차이를 파악한다.

셋째, 중소병원 간호사의 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입 및 이직의도 간 관계를 파악한다.

넷째, 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 중소병원간호사의 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입, 이직의도를 파악하고 이들 간의 관계를 탐색하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 대상자 선정 및 자료수집 절차

자료수집 기간은 2009년 9월 2일부터 9월 30일까지이며 3개 시에 소재한 200병상 이상 300병상 미만의 7개 중소병원에 연구자가 직접 각 병원의 간호부를 방문하여 간호부장과 간호과장에게 연구목적과 설문지의 내용을 설명해 동의를 얻고 해당 부서 수간호사의 허락을 받은 후 임상간호사 400명을 대상으로 설문지를 배포하고 수거하였다. 최종 381부의 설문지가 회수되어 총 95.3%의 수거율을 보였고, 이 중에서 설문 응답내용이 불충분하거나 누락된 19부를 제외하고 362부(90.5%)를 최종적으로 분

석하였다. 대상자 수는 G*Power(Erdfelder, Faul, & Buchner, 1996)를 사용하여 산출하였는데, 다중회귀분석을 위해 유의수준 0.05, 검정력 0.80, 효과 크기는 회귀분석의 중간효과크기인 0.15, 설명변수 13개로 지정하였을 때 필요한 표본크기가 131개 이었다.

3. 연구 도구

1) 간호업무환경

본 연구에서 간호사가 인식하는 간호업무환경(practice environment)은 Lake(2002)가 개발한 PES-NWI(Practice environment scale of the nursing work index)를 전문번역가에 의해 한국어로 1차 번역한 후 이를 다시 영어로 역번역하여 원본과 비교분석함으로써 각 문항이 도구개발자가 의도한 대로 의미를 전달하고 있는지 확인하였으며, 간호대 교수 1인의 최종 검토를 거쳐 사용하였다. 본 도구는 병원 문제에 대한 간호사의 참여정도(9문항), 질적 간호를 위한 간호 기반(10문항), 간호 관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지도(5문항), 직원 및 자원의 적절성(4문항), 간호사-의사간 관계(3문항) 등 5개의 하부영역에 총 31문항으로 구성되어 있다.

점수 범위는 문항별 평점 1-4점으로 점수가 높을수록 자신의 간호업무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 도구의 개발당시 신뢰도는 Cronbach's α 는 .82이었고, 본 연구에서는 .91이었다.

2) 간호전문직관

본 연구에서 간호전문직관(nursing professionalism)은 Hall (1968)이 개발한 Professionalism inventory scale을 Snizek (1972)이 수정한 것을 Baek (2007)이 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 전문조직의 준거성(5문항), 공공서비스에 대한 신념(5문항), 자율성(5문항), 자체 규제에 대한 신념(5문항)과 직업에 대한 소명 의식(5문항) 등 5개 하위 영역으로 구성된 총 25문항이다. 점수 범위는 문항별 1-5점으로, 총점은 최저 25점에서 최고 125점이며, 점수가 높을수록 간호전문직관이 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구 신뢰도 Cronbach's α 는 .86이었고, 선행 연구 Baek (2007)의 연구에서는 .82였으며, 본 연구에서는 .72였다.

3) 경력몰입

본 연구에서 간호사의 경력몰입(career commitment) 정도는 Blau (1993)가 개발한 경력몰입 측정도구를 Kim (2008)이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 5문항이며, 점수 범위는

1-5점으로 평균점수가 높을수록 경력몰입 정도가 높다는 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .75이었고, 선행 연구 Kim (2008)의 연구에서는 각각 .87이었으며, 본 연구에서는 .89이었다.

4) 이직의도

본 연구에서 이직의도(turnover intention)는 Mobley (1982)가 개발한 이직의도 측정도구를 Kim (2007)이 병원상황과 간호사에게 적합하도록 어휘 등을 수정한 후 전문가들에게 검증받아 보완한 도구를 사용하였다. 총 6개 문항이며 점수 범위는 1-5점으로 평균점수가 높을수록 이직의도의 정도가 높다는 것을 의미한다. Kim (2007)의 연구에서 도구 신뢰도 Cronbach's α 는 .76이었고, 본 도구에서는 .80이었다.

4. 윤리적 고려

연구대상자를 윤리적으로 보호하기 위해 본 연구에서는 모든 연구대상자에게 자료수집 전에 구두와 서면으로 연구참여 동의를 구하였으며, 연구 참여에 대한 소정의 사례를 제공하였다. 즉, 연구의 목적을 설명하고 언제라도 참여를 철회할 수 있으며, 연구참여 거절이나 철회를 통해 수반되는 불이익은 없고, 수집한 자료 및 분석결과를 학문적인 목적으로만 사용할 것과 익명성을 보장한다는 내용의 동의를 구하였다.

5. 자료 분석 방법

본 연구는 설문지의 각 문항을 점수화하여 통계처리 하였다. 통계처리는 SPSS/WIN 통계프로그램 18.0을 활용하였으며, 수집된 모든 자료는 백분율, 평균, 표준편차 등의 기술통계법과 t-test, ANOVA, Scheffe' test, Pearson's Correlation Coefficient, 다중회귀분석을 하였다.

연구 결과

1. 연구 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성은 (Table 1)과 같으며, 연령의 경우 30세 이하가 67.7%로 2/3 이상을 차지했으며, 평균연령은 29.9세로 나타났다. 최종학력은 전문학사 졸업자가 84.8%로 압도적으로 높았고, 이직경험이 있는 대상자가 48.9%로 절반 수준이었다. 평균급여는 151-200만원 사이가 65.5%로 가장 높은 비율을 차지해 급여수준이 낮은 편이었고, 수간호사 이상 중 월

<Table 1> Demographic and General Characteristics of Participants (N=362)

Variables	Category	n(%)
Age (years) (M±SD= 29.90±7.204)	22-25	115(31.8)
	26-30	130(35.9)
	31-35	39(10.8)
	36-40	36(9.9)
	41-56	42(11.6)
Marital Status	Single	212(58.6)
	Married	150(41.4)
Educational Background	College (3-year)	307(84.8)
	Bachelor (4-year)	47(13.0)
	Graduate School	8(2.2)
Duty to Support Family	Yes	144(39.8)
	No	218(60.2)
Position	Acting	268(74.0)
	Charge	37(10.2)
	Head Nurse	57(15.7)
Assigned Ward	Internal Medicine	64(17.7)
	Surgery	108(29.8)
	ICU	15(4.1)
	O.R., Anesthesiology	31(8.6)
	E.R.	24(6.6)
	Outpatient	19(5.2)
	Artificial Kidney	13(3.6)
	Psychiatry	53(14.6)
	Obstetrics and Gynecology, Child	35(9.7)
	Monthly Wage (10 Thousand Won)	101-150
151-200		237(65.5)
201-250		67(18.5)
251-300		22(6.1)
301-350		6(1.7)
> 351		2(0.6)
Future Work Plan (years)	< 2	71(19.6)
	2-5	117(32.3)
	5-10	101(27.9)
	to Retirement	73(20.2)
Period of Clinical Experience(years) (M±SD=7.67±7.14)	< 1	25(6.9)
	1-3	92(25.4)
	3-5	58(16.0)
	5-10	98(27.1)
	10-15	33(9.1)
	≥ 15	56(15.5)
Period in Current Hospital (years) (M±SD=5.41±6.23)	< 1	80(22.1)
	1-3	104(28.7)
	3-5	51(14.1)
	5-10	69(19.1)
	10-15	23(6.4)
	≥ 15	35(9.7)

평균 급여액 250만원 이하인 비율이 52.7%에 달하는 것이 특징적이었다. 미래근무계획에 있어서는 5년 이하로 근무할 것이란 응답 비율이 51.9%로 절반 이상이었으며, 임상실무경력은 92.04개월(7.67년)이었으며, 현 병원 근속년수는 평균 5.41년인 가운데 3년 미만이 50.8%로 과반수 이상을 차지하였다.

2. 연구 대상자의 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입, 이직의도 정도

중소병원 간호사의 간호업무환경은 4점 척도에 평균평점 2.29±.35점으로 중간(2.5점) 이하의 점수를 보였고, 하위영역별로는 ‘간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지도’가 2.46점으로 가장 높았고, ‘동료로서의 간호사-의사간 관계’는 2.42점, ‘질적 간호를 위한 간호기반’ 2.38점, ‘병원문제에 대한 간호사의 참여정도’ 2.19점, ‘직원 및 자원의 적절성’이 2.01점 순으로 낮은 점수를 보였다. 간호전문직관은 1-5점 기준에 평균 점수가 3.13점으로 중간(3점) 정도의 점수가 나타났고, 하위영역별로는 공적서비스에 대한 신념(3.43점), 자체규제에 대한 신념(3.33점), 직업에 대한 소명의식(3.18점), 자율성(3.06점) 순으로 중간 이상의 점수를 보였으나, ‘전문조직의 준거성’은 2.65점으로 중간 이하의 점수가 나타났다. 한편 경력몰입은 1-5점 기준에 평균평점이 2.78점으로 중간 이하의 점수를 보인 반면, 이직의도는 5점 척도에 3.51점으로 높았다(Table 2).

3. 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입 및 이직의도 차이

1) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무환경 차이

일반적 특성에 따른 간호업무환경은 <Table 3>과 같이 연령이 높을수록 간호업무환경 점수가 높게 나타났고(F=8.35, p<.001), 5개의 모든 하위영역에서 41세 이상 집단의 간호업무환경 인식 점수가 타 집단에 비해 유의하게 높았다. 직위가 높을수록 간호업무환경 인식 점수가 높게 나타났으며(F=10.09, p<.001), Scheffe test로 집단 간 비교를 한 결과 수간호사 이상이 여타 집단에 비해 업무환경을 긍정적으로 인식하는 것으로 나타났다. 미래근무계획에 따라서는 2년 이하(2.16점)보다 정년까지(2.39점) 근무할 계획인 집단이 업무환경을 긍정적으로 인식하였다. 또한 임상실무경력과 현 병원 근속년수에 따라서는 모두 15년 이상 그룹이 3-5년인 그룹보다 간호업무환경 통계적으로 유의하게 점수가 높았다.

2) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관 차이

(Table 2) Degree of Practice Environment, Nursing Professionalism, Career Commitment and Turnover Intention (N=362)

Category	M±SD	Possible Range
Practice Environment	2,29±.35	1 ~ 4
Nurse Participation in Hospital Affairs	2,19±.42	
Nursing Foundations for Quality of Care	2,38±.36	
Nursing Unit Manger Ability, Leadership and Support of Nurses	2,46±.53	
Staffing and Resource Adequacy	2,01±.44	
Collegial Nurse-Doctor Relations	2,42±.52	
Nursing Professionalism	3,13±.34	1 ~ 5
Professional organization	2,65±.81	
Public service	3,43±.73	
Autonomy	3,06±.66	
Self-regulation	3,33±.53	
Sense of calling	3,18±.57	
Career Commitment	2,78±.87	1 ~ 5
Turnover Intention	3,51±.64	1 ~ 5

(Table 3) Practice Environment, Professionalism, Career Commitment, and Turnover Intention according to General Characteristics of Participants (N=362)

Characteristics	Category	Practice Environment		Nursing Professionalism		Career Commitment		Turnover Intention	
		M±SD	F/t(ρ) Scheffe	M±SD	F/t(ρ) Scheffe	M±SD	F/t(ρ) Scheffe	M±SD	F/t(ρ) Scheffe
Age (years)	22-25(a)	2,28±.36	8,35	75,57±8,47	7,65	2,55±.82	7,03	3,75±.66	16,32
	26-30(b)	2,22±.35	(.001)	77,95±7,94	(.001)	2,72±.83	(.001)	3,54±.53	(.001)
	31-35(c)	2,26±.33	a,b,c,d<e	78,59±9,46	abc<e	2,96±1,04	ab<e	3,46±.55	d<a
	36-40(d)	2,34±.29		79,33±7,30		2,88±.89		3,36±.57	
	41-56(e)	2,56±.28		83,64±8,63		3,31±.69		2,90±.63	
Marital Status	Single					2,60±.80	-4,73	3,66±.62	5,71
	Married					3,03±.91	(.001)	3,29±.61	(.001)
Educational Background	College (3-year)							3,54±.64	2,53
	Bachelor (4-year)							3,30±.65	(.012)
	Graduate								
Duty to Support Family	Yes					2,90±.90	2,25	3,39±.63	-2,92
	No					2,69±.85	(.025)	3,58±.64	(.004)
Position	Acting(a)	2,25±.36	10,10	76,78±8,29	16,23	2,66±.84	9,73	3,62±.61	19,64
	Charge(b)	2,29±.29	(.001)	79,00±8,31	(.001)	3,04±.99	(.001)	3,32±.55	(.001)
	Head(c)	2,48±.32	ab<c	83,49±8,16	ab<c	3,15±.82	a<bc	3,09±.66	bc<a
Monthly Wage (10 Thousand Won)	101-150(a)	2,12±.44	8,71	72,93±8,30	13,81	2,51±.84	6,59	3,87±.57	23,34
	151-200(b)	2,27±.35	(.001)	77,38±8,01	(.001)	2,69±.84	(.001)	3,60±.61	(.001)
	201-250(c)	2,34±.27	a<c, bc<d	79,33±8,50	a<c	2,99±.93	ab<d	3,35±.55	bc<a
	> 251(d)	2,54±.32		85,43±9,03	bc<d	3,27±.79		2,76±.51	
Future Work Plans (years)	< 2(a)	2,16±.40	5,40	76,24±8,67	4,36	2,38±.85	20,47	3,81±.63	9,40
	2-5(b)	2,31±.33	(.001)	78,09±8,08	(.005)	2,61±.75	(.001)	3,52±.55	(.001)
	5-10(c)	2,30±.31	a<d	77,11±8,33	ac<d	2,83±.76	bc<d	3,45±.59	bcd<a
	To Retirement(d)	2,39±.37		81,11±9,08		3,36±.92		3,27±.75	

〈Table 3〉 Practice Environment, Professionalism, Career Commitment, and Turnover Intention according to General Characteristics of Participants(Continued) (N=362)

Characteristics	Category	Practice Environment		Nursing Professionalism		Career Commitment		Turnover Intention	
		M±SD	F/t(ρ) Scheffe	M±SD	F/t(ρ) Scheffe	M±SD	F/t(ρ) Scheffe	M±SD	F/t(ρ) Scheffe
Period of Clinical Experience (years)	< 1(a)	2.26±.50	6.57	77.00±6.78	6.53	2.67±.85	4.09	3.66±.74	8.24
	1-3(b)	2.30±.36	(.001)	75.65±8.56	(.001)	2.50±.77	(.001)	3.64±.63	(.001)
	3-5(c)	2.14±.32	c<f	75.74±7.99	b<f	2.81±.90	ab<f	3.67±.69	f<abc
	5-10(d)	2.27±.32		78.47±8.91		2.79±.91		3.51±.53	
	10-15(e)	2.30±.25		81.09±7.12		2.98±.78		3.49±.51	
	≥ 15(f)	2.50±.31		82.39±8.25		3.11±.89		3.05±.64	
Period in Current Hospital (years)	< 1(a)	2.27±.43	4.43	77.43±7.16	3.03			3.49±.64	8.95
	1-3(b)	2.28±.34	(.001)	77.24±9.30	(.011)			3.60±.66	(.001)
	3-5(c)	2.20±.25	c<f	76.06±7.96	c<e			3.72±.59	f<c
	5-10(d)	2.27±.34		78.43±8.69				3.61±.54	
	10-15(e)	2.37±.19		81.83±9.78				3.22±.55	
	≥ 15(f)	2.53±.33		81.66±8.15				2.95±.59	

〈Table 4〉 Relationships among Practice Environment, Nursing Professionalism, Career Commitment and Turnover Intention (N=362)

	Practice Environment		Nursing Professionalism		Career Commitment	
	r	ρ	r	ρ	r	ρ
Nursing Professionalism	.284	.000**				
Career Commitment	.253	.000**	.320	.000**		
Turnover Intention	-.527	.000**	-.242	.000**	-.380	.000**

*p<.05, **p<.01

일반적 특성에 따른 간호전문직관은 연령에 따른 사후검증 결과 25세 이하보다 41세 이상의 간호전문직관이 높은 것으로 확인되었다(F=7.65, p<.001). 직위에 따라서는 일반 및 책임 간호사보다 수간호사 이상의 간호전문직관이 통계적으로 유의하게 높았다(F=16.23, p<.001). 임상실무경력의 경우, 15년 이상의 경력을 가진 간호사가 1년에서 3년 미만의 임상실무경력을 가진 간호사보다 간호전문직관이 유의하게 높은 것으로 확인되었다(F=6.53, p<.001).

3) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 경력몰입 차이

일반적 특성에 따른 경력몰입은 연령에 따라 41세 이상이 30세 이하 그룹보다(F=7.03, p<.001), 기혼이 미혼보다(t=-4.73, p<.001), 가족 부양책임이 있는 경우가 높았다(t=2.25, p=.025). 직위가 높을수록 경력몰입 정도가 높았으며(F=9.73, p<.001), 사후검증 결과 수간호사 이상이 일반 및 책임간호사보다 경력몰입 정도가 유의하게 높았다. 또한 평균급여가 많을수록 경력몰입 정도가 높아졌고(F=6.59, p<.001), 임상실무경력 15년 이상이 3년 이하 그룹들보다 경력몰입 정도가 유의하게 높았다(F=4.09, p=.001). 미래근무계획의 경우에는 2년 이하와 5-10년, 2-5년과 및 5-10년과 정년까지 근무할 계획인 집단간에 통계적으로 유의한 차이를 보였다(F=20.47, p<.001).

4) 연구대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 차이

일반적 특성에 따른 이직의도는 연령이 낮아질수록 이직의도가 높았고(F=16.32, p<.001), 특히 25세 이하의 신규간호사가 36-40세 사이의 그룹보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 미혼이 기혼보다(t=5.71, p<.001), 전문학사가 학사 이상보다 이직의도가 높았으며(t=2.53, p=.012), 직위가 낮고 평균 급여가 적을수록 이직의도가 높아지는 경향을 보였다. 임상실무경력의 경우 5년 미만이 15년 이상보다(F=8.24, p<.001), 현 병원 근무년수는 3-5년이 15년 이상보다 통계적으로 유의하게 이직의도가 높았다.(F=8.95, p<.001)

4. 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입 및 이직의도의 관계

〈Table 4〉와 같이 간호업무환경은 이직의도와 부적 상관관계(r=-.53, p<.001)를, 간호전문직관(r=.28, p<.001) 및 경력몰입(r=.25, p<.001)과는 정적 상관관계를 보였다. 또한 간호전문직관이 높을수록 경력몰입은 높아지고(r=.32, p<.001), 이직의도는 낮아졌으며(r=-.24, p<.001), 경력몰입과 이직의도는 부적 상관관계(r=-.38, p<.001)가 나타났다.

5. 연구대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

논 의

중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 먼저 10개의 일반적 특성을 설명변수로 다중회귀분석을 수행하였고 유의수준 5% 하에서 통계적으로 유의하게 나타난 연령, 근무병동, 평균급여, 미래근무계획, 임상실무경력을 일차적으로 통제한 후 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입을 독립변수로 투입해 각 변수들이 이직의도에 미치는 영향력을 분석하였다.

회귀모형 진단은 다중공선성, 잔차를 진단한 결과 다중공선성의 문제는 공차한계(tolerance)는 0.18-0.90으로 0.1 이상으로 나타났다으며, 분산팽창인자(VIF)도 1.11-5.53로 문제는 없었다. 특히 잔차의 가정을 충족하기 위한 선형성(linearity), 오차항의 정규성(normality), 등분산성(homoscedasticity)의 가정도 만족하였다.

(Table 5)에서 나타났듯이 중소병원 간호사의 이직의도에 통계적으로 유의미한 영향을 미치는 변수는 간호업무환경($\beta=-.40, p<.001$), 평균급여($\beta=-.25, p<.001$), 연령($\beta=-.20, p=.039$), 경력몰입($\beta=-.18, p<.001$), 근무병동($\beta=-.10, p=.024$) 순으로 이들 변수의 총 설명력은 43.0%였다($F=20.11, p<.001$). 이 중에서 이직의도에 가장 큰 영향력이 있는 변수는 간호업무환경인 것으로 나타났다($\beta=-.40, p<.001$). 그러나 일반적 특성 중 결혼상태, 최종학력, 가족부양책임, 직위, 임상실무경력, 현 병원 근무년수 등과 독립변수 요인 중 간호전문직관은 이직의도에 영향을 주는 변수로서 통계적으로 유의미하지 않았다.

본 연구는 중소병원 간호사의 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입, 이직의도를 파악하고 이들 간의 상관관계를 규명함으로써 심각한 인력난을 겪고 있는 중소병원들의 효율적인 간호인력 관리방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공하기 위해 시행되었다.

우선 연구 대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 연령은 30세 이하가 67.7%로 지방중소병원 간호사의 이직의도에 대해 조사한 연구(Yoo & Choi, 2009)의 68.8%와 비슷하였다. 또한, 연구 대상자의 평균연령은 29.9세였는데, 이는 국내 간호사의 평균연령 32.7세(Korean Nurses Association, 2009)에 비해 낮은 결과였다. 평균급여는 151-200만원 사이가 65.5%로 가장 높은 비율을 차지하고 있었다. 이는 평균연봉 1,800-2,400만원 집단이 가장 높은 빈도를 보인 것인데, 3차 병원 간호사를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 탐색한 연구(Jeong et al., 2008)에서 3,500만원 이상의 연봉을 받는 간호사 비율이 66.5%였던 것과 비교해 볼 때, 중소병원 간호사의 임금이 대형병원에 비해 현저히 낮음을 알 수 있었다. 특히 본 연구에서 수간호사 이상 중 월 평균 급여액이 250만원 이하인 비율이 52.7%에 달하는 것을 통해서도 중소병원 급여가 매우 낮은 수준임을 파악할 수 있었다. 또한 임상실무경력 1년 미만인 간호사의 80%가 월 평균 급여액 151-200만원에 집중되어 있는 가운데, 임상실무경력

(Table 5) Factors Affecting Turnover Intention of Participants

(N=362)

Variables	Step I		Step II	
	$\beta(t)$	p	$\beta(t)$	p
Age	-.28(2.60)	.010	-.20(-2.08)	.039
Marital Status*	-.12(-1.56)	.119	-.12(-1.78)	.076
Educational Background	.059(1.13)	.259	.05(1.14)	.257
Duty to Support Family*	-.03(-.49)	.628	-.01(-.11)	.912
Position*	.06(.64)	.521	.06(.75)	.453
Assigned Ward*	-.14(-2.79)	.006	-.10(-2.26)	.024
Monthly Wage	-.35(-4.49)	<.001	-.25(-3.68)	<.001
Future Work Plans	-.17(-3.37)	.001	-.06(-1.21)	.226
Period of Clinical Experience	.22(2.07)	.039	.18(1.91)	.057
Period in Current Hospital	.08(1.04)	.299	.06(.86)	.392
Practice Environment			-.40(-9.06)	<.001
Nursing Professionalism			.02(.37)	.713
Career Commitment			-.18(-3.81)	<.001
F(p)	11.19		20.11	
R ²	.24		.43	

* = dummy variables

Dummy variables: Marital Status (Single=0, Married=1), Duty to Support Family (Yes=0, No=1), Position (Acting Nurse=0, Charge or Head Nurse=1), Assigned Ward (Artificial Kidney, etc.=0, Internal Medicine, Surgery, ICU, O.R., Anesthesiology, E.R., Obstetrics and Gynecology, Child, Outpatient=1, or Artificial Kidney=0, Other Units=1).

5-10년인 간호사들도 75.5%가 월 평균 급여액 151-200만원에 분포되어 있었다. 본 연구와 같이 임상실무경력에 따른 급여액을 비교한 선행연구가 없어 직접 비교는 어려우나, 이를 통해 중소병원 급여의 절대액수가 적을 뿐만 아니라, 경력에 따른 급여 인상폭도 미미하다는 것을 추론할 수 있었다. 따라서 중소병원 관리자들은 간호사들의 급여 총액을 인상하는 동시에 간호사들이 의욕을 갖고 보다 오랫동안 일할 수 있도록 연차 및 직위에 따른 급여 인상폭도 높여야 할 것으로 생각된다. 임상실무 경력은 평균 92.04개월(7.67년)로 중소병원 간호사의 전문직자이개념에 관한 연구(Kim & Chung, 2008)에서의 임상실무경력 51.70개월에 비해 크게 높았으며, 수도권 소재 8개 대학병원 간호사를 대상으로 실시한 연구(Lee, 2006)의 임상실무경력 77.76개월에 비해서도 높게 나타났다. 이는 본 연구에서 책임간호사 이상이 25.9%로 Kim과 Chung (2008) 연구의 16.8% 및 Lee (2006) 연구의 15.5%에 비해 높은 비율을 차지한 것이 원인이라 판단된다.

중소병원 간호사의 간호업무환경은 4점 척도에 평균평점 2.29점으로 중간(2.5점) 이하의 점수를 보였는데, 이는 동일한 측정 도구를 이용한 선행연구 결과(Friese et al., 2008; Gardner et al., 2007; ; Thomas-Hawkins et al., 2003)의 범위인 2.20~3.28 점에 비해 낮은 것이다. 또한 간호업무환경 척도(PES-NWI)를 개발한 연구(Lake, 2002)에서는 조직문화를 비롯한 업무환경을 적극 개선해 수준 높은 간호를 제공함으로써 미국간호협회 산하기구인 미국간호사자격인증원(ANCC)으로부터 인증받은 Magnet hospitals의 간호업무환경 점수가 하부영역별 2.76-3.00점으로 측정되었고, 그렇지 않은 Non-Magnet hospitals의 간호업무환경도 하부영역별 2.44~2.95점으로 나타났다. 즉 간호업무환경을 개선을 위해 노력하고 있는 Magnet hospitals의 업무환경 인식이 그렇지 않은 Non-Magnet hospitals보다 긍정적인데, 본 연구에서 중소병원의 간호사들의 간호업무환경 점수가 Non-Magnet hospitals보다도 낮은 것으로 볼 때 지방 중소병원의 간호업무환경이 매우 열악함을 파악할 수 있었다. 한편 41세 이상 집단의 간호업무환경 점수가 타 집단에 비해 통계적으로 유의하게 높았는데, 이는 이직률이 높은 중소병원 특성상 41세 이상의 대다수가 수간호사 집단에 해당되고, 이들이 관리자 입장에서 간호업무환경에 대한 설문에 일반 및 책임간호사들에 비해 우호적으로 응답한데 기인한 것으로 판단된다. 미래근무계획은 2년 이하(2.16점)보다 정년까지(2.39점)인 집단이 업무환경을 긍정적으로 인식했는데, 현재 근무하고 있는 병원 및 병동의 간호업무환경을 긍정적으로 인식할수록 더 오랫동안 근무하기를 희망하는 것으로 보아 간호사를 장기적으로 보유하기 위해서는 병원 차원의 적극적인 간호업무환경 개선노력이 필요함을 알 수 있었다. 임상실무경력과 현 병원 근무연수는 두 가지 특성 모두 15년 이상

그룹이 3-5년인 그룹보다 업무환경을 긍정적으로 인식하였다. 임상실무경력 3-5년 간호사 집단은 임상에서 숙련단계에 해당하는 집단으로 간호사 인력관리에 있어 중요한 그룹에 속한다. 그러므로 임상실무경력이 3-5년 간호사 그룹에게 병원문제나 의사결정에 참여할 수 있는 기회를 부여하고 병원 일에 흥미를 잃지 않도록 지속적인 피드백을 주는 등 집중적인 관리가 필요할 것이다.

본 연구에서 간호전문직관의 전체 평균평점 3.13점과 하부영역별 점수 2.65~3.43점은 수도권 대형병원에 근무하는 간호사의 전문직업성을 측정된 연구(Kwon et al., 2009) 결과와는 비슷했으나, 수도권 8개 대학병원 간호사 386명을 대상으로 한 Lee (2006)의 연구 결과보다는 대체로 낮았다. 직위에 따라서는 일반 및 책임 간호사보다 수간호사 이상이, 임상실무 경력은 15년 이상의 경력을 가진 간호사가 1년 이상 3년 미만의 임상실무 경력 가진 집단의 간호전문직관보다 통계적으로 유의하게 높은 것으로 확인되었고, 이는 Kwon 등 (2009)의 연구 결과와 일치했다. 또한 Ko와 Chung (2004)의 연구에서도 12년 이상의 경력을 가진 간호사의 전문직관이 4-11년 경력 간호사보다 통계적으로 유의하게 높았는데, 이상을 통해 직위가 올라가고 경력이 오래 될수록 전문성 향상과 함께 스스로 전문가로 인식하는 정도와 신념이 강해짐을 알 수 있었다. 따라서 높은 수준의 간호 인력을 보유하기 위한 관리전략으로서 연령과 경력이 많은 간호사들을 인정해주고 양성하기 위한 분위기 조성 및 시스템 마련에 더욱 힘을 쓸 것을 제안한다.

본 연구에서의 경력몰입은 1-5점 기준에 평균평점이 2.78점으로 중간 이하의 점수를 보여 대도시 소재 2차 및 3차 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim (2007) 연구의 2.89점보다 낮았으며, 대형 병원 간호사를 대상으로 경력몰입 정도를 측정된 선행연구(Kim, 2008; Yang & Han, 2004) 결과인 3.08~3.72점에 비해서도 현저히 낮은 점수를 보였다. 이는 중소병원 간호사의 경력몰입도가 대도시 및 대형병원 간호사들의 경력몰입도에 비해 상대적으로 낮다는 것을 보여주는 결과이다. 이처럼 지방 중소병원 간호사들의 경력몰입도가 낮은 수준인 것으로 볼 때, 이들이 한 직장에서 오래 근무할 수 있도록 하는 병원 차원의 개선 노력이 시급함을 알 수 있었다. 경력몰입 정도는 41세 이상이 30세 이하 집단보다 경력몰입 정도가 유의하게 높았는데, 이는 연령이 증가할수록 경력몰입이 높아졌던 Kim (2007)과 Kim (2008) 연구와 유사한 결과이다. 기혼 상태 및 가족 부양책임이 있고, 직위와 급여가 올라갈수록 경력몰입 정도가 높게 나타났는데, 이는 결혼으로 인해 심리적으로 안정감을 가지고 직업생활에 몰입할 수 있고, 가정의 주요 수입원으로서 가족 부양책임이 생김에 따라 자신의 직업에 애착을 가지고 몰입하려는 성향이 높아지기

때문인 것으로 사료된다. 또한 간호사의 제한된 보직체계를 개선하고 다양한 승진제도 도입 등 직위체계 보안을 통해 간호사들의 사기를 끌어올릴 것과 중소병원의 낮은 급여수준을 개선해야 할 필요성도 제기된다. 임상실무경력자의 경우에는 1-3년 사이 집단의 경력몰입 점수가 가장 낮았는데, 이들이 이 시기를 넘겨 유능한 경력간호사로 자리 잡도록 하기 위한 집중적인 관리가 필요함을 알 수 있었다.

이직의도의 경우에는 5점 척도에 3.51점으로 중간 이상의 높은 점수가 나타나 같은 중소병원 간호사를 대상으로 한 Yoo와 Choi (2009)의 3.08점보다 높았다. 또한 서울 시내 일개 종합전문요양기관 간호사를 대상으로 한 Jeong 등 (2008)의 3.29점 및 대도시 소재 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 Kim (2007)의 3.28점 등 여타 이직의도에 관한 연구 결과보다 높은 점수가 나타났다. 이는 200-399병상 규모 중소병원 간호사의 이직률이 23.1%로 높게 나타난 조사(Hospital Nurses Association, 2009)와도 일관된 결과이며, 인력난을 겪고 있는 지방 중소병원 간호사의 이직의도가 수도권 및 대형병원 간호사의 이직의도보다 높다는 사실을 확인시켜주는 것이다. 연령이 낮을수록 이직의도가 높았는데($F=16.32, p<.001$), 이는 연령이 낮은 그룹에서 이직의도가 높게 나타난($F=13.60, p<.001$) 선행연구(Yoo & Choi, 2009) 결과와 일치하였다. 나이가 많은 간호사 일수록 행정이나 관리업무를 담당하게 될 확률이 높고 밤 근무횟수가 줄어들거나 없어짐에 따라 규칙적인 근무시간을 갖게 되는 것이 이직의도를 낮추는 것으로 생각된다. 또한 활동력이 가장 왕성한 젊은 간호사 그룹의 이직의도가 높게 나타난 것은 병원조직의 생산성에 악영향을 줄 가능성이 크다는 의미이며, 특히 25세 이하의 신규 간호사의 이직의도가 가장 높아 이들 신규간호사에 대한 집중적인 관리전략 마련이 필요함이 확인되었다. 결혼상태에 따라서는 미혼의 이직의도가 더 높게 나타나 선행연구(Kim, 2007; Yoo & Choi, 2009) 결과와 일치하였다. 이는 미혼자가 기혼자에 비해 새로운 도전에 대한 욕구가 강하고, 병원들도 연령이 낮은 미혼자에 대한 선호도가 강해 상대적으로 재취업의 기회가 많기 때문인 것으로 판단된다. 또한 직위와 평균 급여가 낮을수록 이직의도가 높게 나타났는데, 이는 간호사가 오래 근무할수록 승진의 기회가 더 많아짐은 물론 급여가 올라가고 인정감을 부여받게 되는 등 제반 근무여건이 향상되어 이직의사가 점점 줄어들기 때문인 것으로 생각된다.

본 연구에서 간호업무환경과 이직의도 간에는 유의한 부적 상관관계($r=-.53, p<.001$)가 나타났다. 이는 간호업무환경과 이직의도의 상관관계를 조사한 Gardner 등 (2007)의 연구 결과와 일치하는 것이다. 따라서 중소병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 간호업무환경의 개선이 시급할 것으로 사료된다. 또한

간호전문직관과 이직의도와는 부적 상관관계($r=-.24, p<.001$)가 나타났는데, 이는 Han 등 (2008)과 Kwon 등 (2009)의 연구 결과와 일관되었다. 따라서 이직의도를 낮추기 위해서는 간호전문직관 향상을 위한 간호관리 전략 마련이 필요하다고 사료된다. 경력몰입도와 이직의도 간에는 부적 상관관계($r=-.38, p<.001$)를 확인했는데, 이는 Kim (2007)과 Teng 등 (2007)의 연구 결과와 일치하였다. 이를 통해 간호사들에 대한 꾸준한 경력개발과 관리의 필요성과 이를 실현하기 위한 대책 마련이 절실함을 파악할 수 있었다. 본 연구에서 간호업무환경, 평균급여, 연령, 경력몰입, 근무병동 순으로 이직의도에 미치는 영향력 정도가 높았는데, 이 가운데 일반적 특성인 연령과 근무병동은 병원조직 차원에서 통제가 어려운 요소이므로, 간호업무환경 개선과 함께 대형병원 간호사들에 비해 매우 낮은 수준의 급여를 적절한 수준으로 인상해주고, 자신의 경력에 애착을 갖고 몰입할 수 있도록 다양한 승진체계와 인센티브 제공이 필요할 것으로 판단된다.

결론

본 연구는 중소병원 간호사의 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입 및 이직의도간의 관계를 탐색하고, 이를 근거로 중소병원 간호사의 특성을 고려한 간호인력관리 방안에도움이 되는 기초자료를 제공하고자 실시하였다. 연구 대상자의 간호업무환경은 중간 이하의 낮은 점수를 보여 중소병원 간호사들은 자신이 근무하는 업무환경을 열악하게 인식하는 것으로 나타났다. 간호전문직관은 중간 정도였고, 경력몰입은 중간 이하로 중소병원 간호사들이 자신의 직무에 애착을 가지고 지속적으로 근무하고자 하는 의지가 낮음을 알 수 있었다. 또한 중소병원 간호사들의 이직의도는 매우 높은 수준임을 확인할 수 있었다.

간호업무환경은 간호전문직관 및 경력몰입과 정적 상관관계를 보였으며, 간호전문직관과 경력몰입간에도 정적 상관관계가 나타났다. 이직의도는 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입과 부적 상관관계가 있었다. 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 변수는 간호업무환경, 평균급여, 연령, 경력몰입, 근무병동 순이었으며, 이들 변수들은 이직의도에 대해 43.0%의 설명력을 보였다. 이 중에서 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 간호업무환경이었다. 이상의 연구 결과를 통해 중소병원 간호사가 간호업무환경을 긍정적으로 인식하고 경력몰입도가 높아지면 이직의도가 낮아질 것이라고 예측할 수 있었다. 따라서 중소병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 인력관리 방안으로서 간호업무환경을 개선하고, 적절한 수준의 급여 인상과 함께 전문직으로서 자신의 직무에 애착을 가지고 일할 수 있도록 경력몰입도를 높여주어야 함이 확인되었다.

본 연구는 간호사 인력난이 의료계를 넘어 사회적 이슈로 대두되고 있는 시점에서 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 밝히기 위해 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입 정도를 측정한 국내 최초의 연구로서 유의미한 결과를 도출했는데 그 의의가 있다. 다만 경상남도 3개시에 소재한 7개 중소병원 간호사들이 연구 대상으로 임의 추출되었고, 수간호사 이상인 간호관리자 비율이 15.7%를 차지해 병원 간호조직에서의 평균 비율을 상회하고 있어 본 연구 결과를 일반화하는데 신중을 기해야 할 것이다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

우선 간호실무 측면에서 일반간호사에 비해 책임간호사 및 수간호사의 간호업무환경 인식이 긍정적이고, 간호전문직관 및 경력몰입이 높으며, 이직의도가 낮아지는 것으로 볼 때, 병원의 제도적 차원에서 보다 다양한 직위체계 마련을 통해 승진을 경험할 수 있는 기회를 확대할 필요가 있다. 또한 임상실무경력 3-5년 간호사들의 간호업무환경에 대한 인식이 가장 부정적이고 이직의도가 가장 높게 나타나 간호실무에 있어 중추적 역할을 담당하는 이들 집단의 이직을 예방하기 위해 다양한 인센티브 마련, 주기적 상담 등의 관리 노력을 기울일 것을 제언한다. 간호연구 측면에서는 중소병원의 업무환경을 개선하고, 간호사들의 경력몰입도를 향상시킬 수 있는 전략을 마련하는데 도움을 주기 위한 구체적인 프로그램 개발 연구가 필요할 것이다. 또한 중소병원 간호사 대상으로 표본수를 늘리고 이직의도와 관련된 다양한 잠재적 요인들을 파악하는 후속 연구가 이루어져야 할 것이다. 간호교육 측면에서는 중소병원 관리자들을 대상으로 간호업무환경 개선의 중요성을 강조하고, 소속된 병원의 간호업무환경의 문제점을 파악해 이를 개선하는데 힘쓰도록 유도하기 위한 교육을 실시할 것을 제언한다. 간호사들이 자신의 경력을 지속적으로 개발하고 직무에 대한 애착도를 높일 수 있도록 하기 위한 프로그램을 마련하고 이에 대한 교육이 적극 실시되도록 해야 할 것이다.

REFERENCES

- Back, H. C., & Kim-Godwin, Y. S. (2007). Translation and validation of Korean version of Hall's professionalism inventory, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(4), 509-515.
- Blau, G., Paul, A., & John, N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42(3), 298-314.
- Friese, C., Lake, E., Aiken, L., Silber, J. & Sochalski, J. (2008). Hospital nurse practice environment and outcomes for surgical oncology patients. *Health Service Research*, 43(4), 1145-1163.
- Gardner, J. K., Thomas-Hawkins, C., Fogg, L., & Latham, C. E. (2007). The relationships between nurses' perceptions of the hemodialysis unit work environment and nurse turnover, patient satisfaction, and hospitalizations. *Nephrology Nursing Journal*, 34(3), 271-281.
- Hall, R. H. (1968). Professionalism and bureaucratization. *American Sociological Review*, 33(1), 92-104.
- Han, S. S., Kim, M. H. & Yun, E. K. (2008). Factors affecting nursing professionalism. *Journal of Korean Academy Society of Nursing Education*, 14(1), 73-79.
- Chae, K. S., Choi, H. J., Jeong, J. I., Kim K. N., & Park M. M. (2009). *Actual condition survey of the placement of hospital nurses manpower*. Seoul: Hospital Nurses Association.
- Jeong, J. H., Kim, J. S., & Kim K. H. (2008). The risk factors influencing turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 35-44.
- Kanai-Pak, M., Aiken L. H., Sloane, D. M., & Poghosyan, L. (2008). Poor work environments and nurse inexperience are associated with burnout, job satisfaction and quality deficits in Japanese hospitals. *Journal of Clinical Nursing*, 17(24), 3324-3329.
- Kim, H., Capezuti, E., Boltz, M., & Fairchild, S. (2009). The nursing practice environment and nurse-perceived quality of geriatric care in hospitals. *Western Journal of Nursing Research*, 31(4), 480-495.
- Kim, M. A., Park, K. O., You, S. J., Kim, M. J., & Kim E. S. (2009). A survey of nursing activities in small and medium-size hospitals: reasons for turnover. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 15(1), 149-165.
- Kim, M. R. (2007). 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*, 13(3), 335-344.
- Kim M. S. (2008). The effects of perceived organizational support on organizational commitment and career commitment of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(4), 458-466.
- Kim, W. K., & Chung K. H. (2008). The relationship between professional self-concept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(3), 287-296.
- Ko, S. H., & Chung, B. Y. (2004). Nursing professionalism and job satisfaction of nurses in general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10(3), 335-339.
- Kutney-Lee, A., McHugh, M. D., Sloane, D. M., Cimiotti, J. P., Flynn, L., Neff D. F. et al. (2009). Nursing: A key to patient satisfaction. *Health Affairs* 28(4), 669-677.
- Kwon, K. J., Chu, M. S., & Kim, J. A. (2009). The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(2),

- 182-192.
- Kwon, K. J., Chu, M. S., Kwon J. A., & Kim, J. A. (2009). The impact of work environment and mood state on job satisfaction among nurses of psychiatric wards. *Journal of Korean Society of Living Environment System*, 16(3), 323-332.
- Lake, E. (2002). Development of practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188.
- Lee, E. S., Chung J. Y., & Jeon, M. H. (2004). The relationship between the satisfaction of benefits, job satisfaction and turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *The Korean Nurse*, 43(4), 66-81.
- Lee, S. Y. (2006). The influence of job characteristics and professionalism on empowerment perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 12(4), 587-596.
- Lee, Y. J., & Kim, K. B. (2008). Experiences of nurses turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38(2), 248-257.
- Mobley, W., Horner, S.M., Hollingsworth, A. (1982). *Employee turnover: Causes, consequences and control*, 1-205, Addison-Wesley Publishing Co., Massachusetts.
- Mrayyan, M. T. & Faouri, I. A. (2008). Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(3), 246-256.
- Oh, Y. H., Shin, H. S., Do, S. R., Sohn, C. K, Cho, S. E, Moon, I. H et al. (2009). *Development and management of monitoring system to improve the efficiency of health care resources allocation*. Seoul: Korea Institute for Health and Social Affairs.
- Teng, C. I., Shyu, Y. I. L., & Chang, H. Y. (2007)., Moderating effects of professional commitment on hospital nurses in Taiwan. *Journal of Professional Nursing*, 23(1), 47-54.
- Thomas-Hawkins, C., Denno, M., Currier, H., & Wick, G. (2003). Staff nurses' perceptions of the work environment in freestanding hemodialysis facilities. *Nephrology Nursing Journal*, 30(2), 169-178.
- Van Bogaert, P., Clarke S., Vermeyen K., Meulemans H. & Van de Heyning, P. (2009). Practice environments and their associations with nurse-reported outcomes in Belgian hospitals: development and validation of a Dutch adaptation of the revised nursing work index. *International Journal of Nursing Studies*, 46(1), 55-64.
- Yang, N. Y., & Han, S. S. (2004). The core competency and career commitment of the preceptors. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 10(2), 211-218.
- Yoo, S. J., & Choi Y. H. (2009). Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu City, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 16-25.