

병원종사자의 이직의도에 영향을 미치는 관련요인

한지영*, 양종현**, 장동민***

인제대학교 해운대백병원 간호부*, 중원대학교 의료정보행정학과**, 인제대학교 보건행정학과***

A Study on Related Factors Affecting Turnover Intention in Hospital Employees

Ji-Young Han*, Jong-Hyun Yang**, Dong-Min Chang***

Nursing Dept. of Haeundae Paik Hospital, Inje University*

Dept. of Medical Information & Administration, Jungwon University**

Dept. of Health Policy & Management, Inje University***

요약 본 연구는 병원종사자들이 인지하는 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하고자 수행하였다. 연구대상은 2013년 7월 3일부터 7월 19일까지 부산 및 경남지역 2개 대학병원과 2개 중소병원에서 근무하는 병원종사자 553명을 조사하였으며, Amos 21.0을 이용하여 경로분석을 실시하였다. 연구결과는 다음과 같다. 경로분석 결과, 직무스트레스는 직무만족에 직접적인 영향을 미쳤고, 조직몰입에는 직접적인 영향과 직무만족을 통한 간접적인 영향을 보였으며, 이직의도에는 직접적인 영향과 함께 직무만족과 조직몰입을 통한 간접적인 영향을 나타냈다. 다음으로 직무만족은 조직몰입에 직접적인 영향을 미쳤고, 이직의도에는 조직몰입을 통한 간접영향만 미치는 것으로 나타났다. 마지막으로 조직몰입은 이직의도에 직접영향을 미쳤다. 이에 따라 직무만족은 직무스트레스와 이직의도 간 부분매개효과로 작용하였고, 조직몰입은 직무스트레스와 이직의도 간 완전매개효과로 작용하였다. 결론적으로 이직의도를 낮추기 위해서는 직무스트레스 관리가 가장 중요하므로 병원경영자는 병원종사자들의 직무스트레스를 줄이고 사기를 높이기 위한 효과적이고 체계적인 제반 프로그램을 개발하여 시행해야 할 것이다.

주제어 : 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도, 경로분석

Abstract The purpose of this study was to analyze major factors of turnover intention among job stress, job satisfaction and organizational commitment in hospitals. The data were collected from 2 university hospitals and 2 general hospitals workers in Busan and Gyeongnam area from July. 3 to July. 19, 2013. The main results were summarized as follows. Job stress was a direct impact on job satisfaction, organizational commitment and an indirect impact via job satisfaction. It was a direct impact on employees turnover intention and an indirect impact via job satisfaction, organizational commitment. Job satisfaction was a direct impact on organizational commitment and an indirect impact on employees turnover intention via organizational commitment. Organizational commitment was a direct impact on employees turnover intention. Finally, in order to decrease turnover intention, controlling job stress is important. Hospital staffs should develop programs for hospital employees to reduce job stress and enhance their ability.

Key Words : Job stress, Job satisfaction, Organizational commitment, Turnover intention, Path analysis

Received 2 May 2014, Revised 11 June 2014
Accepted 20 July 2014
Corresponding Author: Dong-Min Chang(Inje University)
Email: phamdmc@inje.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. 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.

1. 서론

우리나라의 의료 환경은 최근 들어 급변하고 있는데 인구 구조 및 질병양상의 변화로 만성질환이 증가하고 있으며, 국민의 알 권리 보장과 의료보장제도의 확대로 의료수요자의 의료 요구는 점점 커지고 있다. 이러한 제반 환경의 변화와 병원 간의 경쟁 심화로 인해 의료기관은 양질의 의료서비스를 제공하기 위해서 대형화, 전문화 및 특화에 진력하고 있는 실정이다. 이러한 시장원리 하에서 병원을 보다 효과적으로 경영하기 위한 중요한 관건은 노동집약적인 병원 조직의 인적자원을 어떻게 잘 관리하여 생산성을 향상시키는가에 있다[1].

병원조직은 전문성을 가진 다양한 직종의 인력들이 공동의 목표를 향하여 활동하는 노동집약적인 조직이며, 각 구성원이 그 맡은바 직무를 능률적이고 효과적으로 협동하여 수행하는 체계이다. 그러므로 병원조직은 각 구성원들이 목표를 향해 활동하기 위해 효과적으로 직무를 수행할 수 있도록 설계되고 유지되어야 한다. 이러한 다양한 병원조직 구성원들로 인해 병원경영자는 조직 관리에 요구되는 제반 요인들에 관심을 가지고 이를 정확히 파악하는 한편, 역기능적인 요인들을 감소시키면서 나아가 발전적이고 미래지향적인 관점에서 조직경영의 방향을 설정하고 적극적으로 계획적 변화를 위한 노력을 해야 할 필요성이 제기된다[2].

한정되어 있는 인적자원으로 다양한 업무를 요구하고 있는 의료분야의 현실은 병원종사자들의 직무스트레스를 높이고 직무만족과 조직몰입을 감소시키며, 이러한 경험이 반복되면 결국에는 이직을 초래하기에 반드시 예방하고 해결해야 할 문제로 간주된다[3]. 이직은 임금, 직무성과, 직무만족, 동료 및 감독자에 대한 만족 등의 요소와 조직자체 및 개인의 적합성, 구성원간의 연계, 조직의 각종 편익에 대한 주관적 요소들과 관계가 있다[4]. 병원종사자에게 업무환경은 병원종사자가 병원에 재직 혹은 이직하도록 만드는 주요한 요소로 병원에서는 의료진과의 관계, 환자집단, 환자 대 간호사 비율, 기피부서 배치 등이 이에 속한다[5].

이직은 적정 이직 수준을 벗어났을 때 조직의 생산성과 효율성에 역효과를 줌으로써 질적으로 우수한 의료서비스를 제공할 수 없게 하는 부정적인 측면이 있다. 이러한 이유로 이직과 관련된 문제에 관심을 갖고 이직에 영

향을 미치는 요인을 규명하기 위해 많은 연구들이 수행되어 왔다. 이직의도란 조직구성원이 조직 혹은 직업으로부터 이직하고자 하는 의도를 의미하며, 이직을 어느 정도 예측할 수 있으므로 행위의 인지적 선행변수 즉 행위의도로서 이직을 예측할 수 있는 변수로 활용되어 왔다. 이직의 원인을 규명하기 위한 선행연구에서 이직의도는 이직의 중요한 전조증후임을 확인하였다. 따라서 이직의도를 파악하는 것은 사전에 이직을 예측하고 이직률을 저하시키는 방법을 모색하는 데 중요하다[6].

특히 병원경영 측면에서 병원종사자가 자신의 업무에 관련된 직무스트레스를 감소시키고 효율적인 업무 수행을 통해 직무에서 오는 직무만족과 더불어 자신이 속한 조직에 몰입하는 조직몰입을 높여 궁극적으로는 이직률을 감소시키는 것이 매우 중요한 현안과제로 부각되고 있는 실정이다.

기존 연구에서는 병원종사자 중 간호사를 대상으로 하는 연구가 대부분을 차지하고 있어 다른 구성원의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도를 파악하고 직종 간의 이직의도를 비교 분석하는 데에 한계가 있었다. 이에 본 연구는 의료 부서에서 간호사 직종과 의료지원 부서에서 의료기사 직종 중 방사선사, 물리치료사, 임상병리사 등 다양한 직종을 대상으로 하여 직무스트레스와 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 본 연구를 통하여 병원종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 체계적으로 분석하여 병원조직 구성원의 이직을 줄이고, 나아가 의료기관이 효율적인 인적자원 관리를 수행하는데 유용한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 이론적 배경

2.1 직무스트레스

직무스트레스(Job stress)는 조직구성원이 수행하는 직무와 관련된 스트레스를 말하는데, 스트레스를 일으키는 요인이 직무성과나 직무수행 등에 연관되어 있어 일반 스트레스보다는 좀 더 한정적이고 구체적이라 할 수 있다. 특히 병원조직은 의사와 행정직, 의료기사, 간호사 등 전문적이고 다양한 직종의 종사자들이 상호협동 작업을 통해 대상자에게 의료서비스를 제공하여야 하는 업무

적 특성으로 인해 다른 조직보다 상대적으로 직무스트레스가 높은 것으로 알려져 있다[7].

직무스트레스를 관리하기 위해서는 무엇보다도 병원 종사자들이 직무로 인한 스트레스 정도를 규명하는 중요하다. 이들은 정신적, 육체적으로 많은 에너지가 소모되는 직업이고, 병원은 여러 직종이 어우러져 근무하는 특성을 가진 곳으로, 각 직종 간 이해관계가 복잡하고 갈등이 심한 곳이다. 이런 복잡한 환경은 병원종사자들의 스트레스 요인이 되고 개인에게 부정적인 영향을 미칠 뿐 아니라 부서 내 사기저하 및 갈등을 일으키고 더 나아가 조직의 생산성에 영향을 주므로 의료의 질 저하를 초래할 수 있기 때문에 병원종사자들의 스트레스 요인을 찾아 감소시켜 주는 것이 우선되어야 한다.

병원종사자의 직무스트레스가 업무에 미치는 영향에 대한 선행연구를 살펴보면, 김희진의 연구[8]에서 직무스트레스가 높을수록 직무만족도가 통계적으로 유의하게 낮게 나타났고 중환자실 간호사를 대상으로 한 직무스트레스와 이직의도에 대한 연구에서 직무스트레스가 높은 사람일수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다.

이상을 요약해보면, 직무스트레스는 직무수행자가 업무와 관련된 활동으로 인해 신체적, 정신적으로 많은 에너지를 소비하여 생기는 스트레스라고 할 수 있다. 또한 병원은 여러 직종이 모여 근무하는 노동집약적 특성을 가지므로 복잡한 인간관계와 심한 갈등이 존재하는 곳으로 병원종사자의 스트레스 요인을 확인하고 직무만족과 조직몰입, 그리고 이직의도와와의 관계를 파악할 필요가 있다.

2.2 직무만족

직무만족(Job satisfaction)은 조직구성원이 직무에 대해 호의적인 태도를 갖는 것을 말한다. 특히 자신의 직무에 대해 긍정적인 감정을 가진 개인의 심리상태를 의미하며, 직무만족이 높을수록 개인이나 조직은 목적을 달성할 수 있는 원동력을 가지게 되고, 업무 수행에 있어 자신의 능력을 최대한 발휘함으로써 보다 효율적이고 질적으로 완성도 높은 결과물을 창출할 수 있다[9].

직무만족은 다음과 같은 이유로 중요성이 높다. 첫째, 직무만족이 높은 사람들은 불평이나 불만이 적은 경향이 있고 대개는 직장 동료나 고객을 도와주는 일에 협조적이게 된다. 둘째, 자신의 직무에 만족하는 사람들은 자신

이 속한 조직의 외부에서 자신이 속해 있는 조직을 호의적으로 말함으로써 주변의 사람들이 그 조직에 대해 호감을 갖게 되는 결과를 가져와 직무만족은 조직의 유효성을 증대시키는 요인이 된다. 셋째, 직무만족이 높을수록 사기가 향상되므로 업무에 의욕적으로 되며, 그로 인해 결근율이나 근무태만이 감소되고 더 나아가 이직률이 감소하게 되어 조직의 생산성이 높아지게 된다. 이런 점에서 직무만족은 조직의 일체감과 결속력 향상에 기여하고 조직내부에서는 원만한 인간관계를, 조직외부에서는 대중들로 하여금 조직에 대한 호감도를 높이고 그로 인해 생산성과 조직의 일체감을 높일 수 있는 것이다[10].

병원종사자의 직무만족이 중요시되고 있는 이유는 직무자체가 직무에 대한 기쁨이나 직무스트레스로 이어질 수 있고 환자간호 등의 병원업무에 긍정적이거나 부정적인 요인으로 작용하여 직무에 대한 만족도와 병원조직에서의 중요한 부분인 인적자원관리와 조직의 생산성에 직접적으로 영향을 미칠 수 있기 때문이다[1].

병원종사자의 직무만족에 영향을 미치는 선행연구를 보면, 간호직종에서 간호사를 대상으로 한 박성식의 연구[11]는 직무스트레스가 직무만족에 부(-)의 영향을 주고, 직무스트레스 정도가 높을수록 직무만족은 낮다고 하였다. 문숙자[1]는 간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인으로 임파워먼트와 스트레스($p=.010$)라고 하였으며 스트레스가 직무만족에 부정적인 영향을 준다고 하였다. 병원종사자를 대상으로 한 천미현의 연구[12]는 직무만족의 경우 직무스트레스에 직접적으로 영향을 받고 직무스트레스를 감소시키면 이직의도를 줄일 수 있다고 하였다. 따라서 병원종사자의 적절한 인력 보충이 시급한 문제로서 장기근속자의 근속이유를 조사하여 병원의 장점을 강화시키는 전략이 필요하다고 하였다.

이상에서와 같이, 병원 종사자에서의 직무만족은 이직의도를 감소시키므로 자신의 업무만족뿐만이 아니라 효율적인 인력관리로 인해 결과적으로는 환자에게도 질 높은 의료서비스를 제공할 수 있음을 알 수 있다. 그러므로 직무만족이 조직몰입과 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고 개선 방안을 강구할 필요가 있다.

2.3 조직몰입

조직몰입(Organizational commitment)은 조직의 성과를 증대시키고 조직구성원들이 조직에 남아있게 하기 위

한 노력의 일환으로 연구되어 온 주제이다. 최근의 연구를 보면, 직무만족보다 성과나 이직 등의 조직현상을 예측함에 있어 예측력이 높은 변수로 인정되어 조직유효성을 대표하는 요인으로 간주된다[13].

조직몰입에 대한 개념은 학자들에 따라 다양한 관점에서 정의되고 있다. Mowday, Steers & Porter[14]는 조직몰입은 조직에 대한 애착을 나타내고, 자신이 속한 조직에 적극적으로 개입하는 것으로, 조직에 대한 충성심과 동일시의 표현이라고 하였다. 이와 비슷하게 김현철[15]은 조직몰입이란, 조직에 대한 긍정적인 몰두로서, 자신이 속한 조직이 목표와 가치, 규범에 대한 동일시와 조직에 대한 충성심 등은 조직몰입의 한 형태로 볼 수 있다고 하였다. 또한 송영주[16]는 조직에 대한 개인적인 태도로서 자신이 속한 조직에 얼마나 헌신하는지에 대한 정도와 이 조직에 대해 개인이 얼마만큼 동일시하고 있는가에 대한 정도를 조직몰입이라고 하였다.

조직몰입은 여러 직종을 대상으로 활발히 연구되고 있다. 간호사를 대상으로 한 선행연구에서는 임파워먼트, 리더십, 직무만족, 이직의도 등 다양한 관계 분석을 통해 유의한 상관관계를 밝혀내어 이것을 토대로 조직을 평가하고 간호사들의 행동과 태도에 대한 지표로 활용하고 있다. 한영화[17]는 조직몰입과 이직의도와 의 상관관계에서 조직몰입이 높을수록 이직의도가 낮음을 규명하였다. 병원종사자를 대상으로 한 손운선[18]의 연구에서 병원종사자의 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 상관관계 분석을 실시한 결과 직무만족과 조직몰입은 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다. 병원 간호조직의 조직유효성에 관한 연구에서 최혜금[19]은 조직몰입이 높으면 조직 구성원들의 조직에 대한 헌신과 충성심이 높아 조직유효성이 증진되어 직무만족과 환자만족이 높아진다고 하였다. 공공의료기관 간호사를 대상으로 조직몰입에 관련된 연구에서 이지현 등[20]은 조직몰입의 정도가 높고, 이직의도가 낮을수록 직무만족도가 높아져 조직자체나 조직의 목표 및 일체감을 가지고 몰두하는 정도인 조직몰입을 높이므로 이와 관련된 프로그램의 실시가 요구되며 이직의도에 영향을 미치는 교대근무, 과중한 업무, 인력부족, 불합리한 인사관리 제도를 개선하고 직무만족감을 증대시키는 노력이 조직의 행정적, 제도적 뒷받침이 수반되어야 할 것이라고 하였다.

이상을 요약해보면, 조직몰입은 단순히 직무의 어떤

측면보다도 조직 전체에 대한 조직구성원의 태도와 감정을 반영하므로 보다 포괄적인 의미를 지니며, 욕구충족의 일시적인 차원을 넘어 장기적, 발전적 현상으로 조직내 근속에 관력이 있고, 조직의 발전을 위해 적극적으로 무엇인가를 하려는 개념으로 볼 수 있다. 병원종사자와 타 직종에서의 선행연구를 토대로 보면 조직몰입은 직무스트레스, 직무만족, 이직의도 요인들과 유의한 관계가 있으며 이러한 요인들과의 관계를 파악할 필요가 있다

2.4 이직의도

이직의도(Turnover intention)는 직무불만족에 대한 반응으로서 자발적으로 현재의 직장에서 타 직장으로 옮기려는 의사를 말한다[21]. 이직의도와 이직을 동등하다 할 수는 없으나 이직의도가 실제로 이직으로 이어지는 확률이 높으므로 이직의도는 새로운 인력 수요나 인력채용을 예측하는데 중요한 역할을 한다. 조직구성원들이 이직의도를 갖는다고 해서 모두 이직을 하는 것은 아니지만 이직의도는 조직의 성과에 직접적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 장기적으로는 조직과 고객의 관계에도 중요한 영향을 미칠 수 있으므로 이직의도가 갖는 이러한 부정적인 영향을 고려하면 이직의도를 갖는 것 자체가 문제가 된다고 할 수 있다[18]. 또한 직원이 이직을 하고 나면 조직은 새로운 인력을 채용하여 업무수행 하도록 훈련시켜야 하며 이에 따른 물질적, 시간적인 비용을 지불하여야 하므로 이직 자체보다는 이직의도에 관심을 가지고 이를 예방하는 것이 필요하다[20].

이직의도에 관한 선행연구를 살펴보면, 손운선[18]의 연구에서 직무만족과 조직몰입이 이직의도와 유의한 부(-)의 상관관계를 보였으며, 문숙자[1]는 요인들의 인과관계를 직접, 간접, 총효과를 분석하여 종합적으로 살펴본 결과 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직몰입으로 밝혀졌고 이직의도를 낮추기 위해서는 조직몰입을 높여야하고 조직몰입을 높이기 위해서는 직무만족을 높여야 한다고 하였다. 전체적으로 보면 이직의도에 영향을 주는 부정적 요인을 줄이기보다는 긍정적인 요인을 높이는 것이 병원종사자의 이직의도를 줄일 것이라고 하였다.

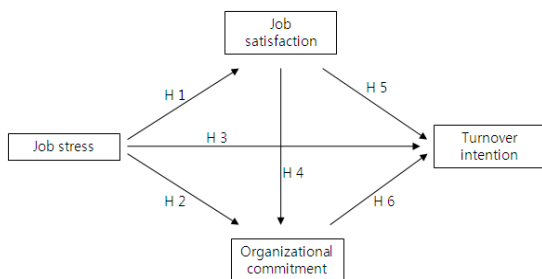
병원은 질적으로 보장된 의료를 제공하기 위해서 많은 인력의 병원종사자가 필요하나 건강보험심사평가원(2007) 자료에 따르면 의료기관의 85%가 적정한 인력을

확보하지 못하고 있는 실정이다. 여기에 국내 178개 병원의 간호사의 평균 이직률은 16.6%, 보건 및 사회복지 산업 종사자의 이직률 2.14%로 비교해 보더라도 병원종사자의 이직률이 월등히 높음을 알 수 있다. 이러한 과도한 이직률은 조직적인 측면에서도 비용증가, 효과성과 생산성의 저하를 가져오고 병원종사자 개인에게도 이에 따른 스트레스, 상실 등의 손실을 초래하게 된다. 불필요하게 과도한 이직으로 병원종사자들의 이직률이 적정수준을 넘게 되면 조직의 효율과 생산성 저하 등의 역효과를 가지게 되어 결국은 고객에게 영향을 미치게 되므로 질적으로 우수한 의료를 제공할 수 없게 될 것이다. 지금까지 살펴본 바와 같이, 병원종사자의 이직의도는 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입과 관계가 있으므로 각 요인들 간의 관련성에 관한 연구가 필요하다.

3. 연구방법

3.1 연구모형 및 가설

선행연구를 통해 이직의도에 영향을 주는 요인으로 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입을 확인하였고, 본 연구에서는 선행연구를 근거로 병원종사자의 이직의도를 설명하는 연구모형을 <Fig. 1>과 같이 구성하였다.



[Fig. 1] Research Model

연구모형은 1개의 외생변수와 3개의 내생변수로 이루어져 있다. 외생변수는 모형내의 다른 변수에 의해 설명되지 않는 변수로서 직무스트레스가 해당된다. 내생변수는 모형내의 다른 변수에 의해 설명되는 변수로서 직무만족, 조직몰입, 이직의도가 해당된다. 이직의도에 직접

적인 영향을 미치는 변수는 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입으로서 이직의도로 가는 직접경로를 설정하였다. 이직의도에 간접적인 영향을 미치는 변수는 직무스트레스가 조직몰입을 통해 이직의도로 가는 간접경로와 직무만족을 통해 이직의도로 가는 간접경로를 설정하였다. 이직의도에 간접적인 영향을 미치는 또 다른 변수는 직무만족으로서 조직몰입을 통해 이직의도로 가는 간접경로를 설정하였다.

본 연구에서는 병원종사자들의 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향으로 연구가설은 다음과 같다.

- 가설 1. 직무스트레스는 직무만족에 부(-)의 영향을 미친다.
- 가설 2. 직무스트레스는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미친다.
- 가설 3. 직무스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향을 미친다.
- 가설 4. 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다.
- 가설 5. 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다.
- 가설 6. 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다.

3.2 연구대상

본 연구대상의 자료수집 기간은 2013년 7월 3일부터 7월 19일까지로 17일간이었다. 부산, 경남지역에 위치한 2개 대학병원 및 2개 중소병원에서 근무하는 간호사와 의료기사(물리치료사, 방사선사, 임상병리사)를 대상으로 600명에게 설문지를 배부하여 총 573부가 회수되었다. 이중 내용이 불성실하거나 부정확하게 기재된 것을 제외하고 총 553부를 본 연구의 최종 분석 자료로 사용하였다.

3.3 연구도구

3.3.1 직무스트레스에 관한 사항

본 연구에서는 직무스트레스를 측정하기 위해 미국 스트레스연구소(American Institute of stress)의 직장스트레스척도(workplace stress scale)를 우리 실정에 맞게 번역하여 천미현[12]이 사용한 도구로 병원조직에 맞도록 수정 보완한 8문항을 사용하였다. 측정기준은 5점 Likert 척도로 ‘전혀그렇지 않다’ 1점, ‘그렇지 않다’ 2점, ‘보통이다’ 3점, ‘그렇다’ 4점, ‘매우 그렇다’ 5점으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 직무스트레스에 대한 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 천미현(2012)의 연

구에서는 Cronbah's α 는 .867 이었으며 본연구의 Cronbah's α 는 .890이었다.

3.3.2 직무만족에 관한 사항

본 연구에서의 직무만족은 최혜금[19]이 제시한 도구를 사용하여 병원조직에 맞도록 수정 보완한 11개 문항을 사용하였다. 측정기준은 5점 Likert 척도로 '전혀그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 직무만족에 대한 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 최혜금[19]의 연구에서는 Cronbah's α 는 .829 이었으며, 본 연구의 신뢰도는 직무만족의 2개의 하부요인 중 첫 번째 요인인 '임금 및 승진' 요인의 Cronbah's α 는 .772이었으며, 두 번째 요인 '직무 및 동료' 요인의 Cronbah's α 는 .804이었다.

3.3.3 조직몰입에 관한 사항

본 연구에서의 조직몰입은 Mowday 등[14]이 개발한 도구를 이명하(1998)가 번역하고, 한영화[17]가 사용한 도구를 병원조직에 맞도록 수정 보완한 15개 문항을 사용하였다. 측정기준은 5점 Likert 척도로 '전혀그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 조직몰입에 대한 정도가 높음을 의미한다. 이 중 답변의 편중을 피하기 5개 문항은 역코딩 하였다. 도구의 신뢰도는 한영화[17]의 연구에서는 Cronbah's α 는 .91이었으며, 본 연구의 신뢰도는 조직몰입의 2개의 하부요인 중 첫 번째 요인인 '충성심' 요인의 Cronbah's α 는 .696이었으며, 두 번째 요인 '관심 및 자부심' 요인의 Cronbah's α 는 .856이었다.

3.3.4 이직의도에 관한 사항

본 연구에서의 이직의도는 Lawler[21]의 연구에서 이용한 이직의도에 관한 문항을 한영화[17], 김동숙[23]이 수정·보완한 도구를 이용하였다. 이 측정도구를 병원조직에 맞도록 수정 보완하여 15개 문항을 사용하였다. 측정기준은 5점 Likert 척도로 '전혀그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 이직의도에 대한 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 한영화[15]

의 연구에서는 Cronbah's α 는 .87이었으며, 본 연구의 신뢰도는 이직의도의 2개의 하부요인 중 첫 번째 요인인 '의직의사' 요인의 Cronbah's α 는 .881이었으며, 두 번째 요인 '의욕저하' 요인의 Cronbah's α 는 .783이었다.

3.4 분석방법

수집된 자료분석은 SPSS WIN 18.0 통계 프로그램을 이용하였으며, AMOS 21.0을 이용하여 연구모형의 적합도를 검토하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적인 특성 및 근무 특성은 빈도 분석을 사용하였다. 둘째, 직무스트레스 요인, 직무만족 요인, 조직몰입 요인, 이직의도 요인을 유형화하기 위해 베리맥스(Varimax)회전에 의한 요인 분석(Factor Analysis)을 실시하였고, 도구의 신뢰도 검증에 위해서 문항 간의 내적 일치도를 보는 Cronbach's α 계수를 산출하였다. 셋째, 경로모형 적합도를 평가하기 위하여 확인적 요인 분석을 수행하였으며, 가설을 검증하기 위해서 경로분석(path analysis)을 실시하였다.

4. 연구결과

4.1 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 <Table 1>과 같다. 성별은 여자가 415명(75.0%), 남자가 138명(25.0%)이었으며, 연령별로는 20대가 282명(51.0%), 30대가 187명(33.8%), 40대 이상이 84명(15.2%)순으로 나타났으며 평균 연령은 31.0세이었다. 최종학력은 4년제 대졸이 262명(47.4%), 전문대졸 220명(39.8%), 대학원 재학이상 71명(12.8%) 순으로 나타났다. 결혼유무에서는 미혼이 343명(62.0%)로 기혼의 210명(38.0%) 보다 높게 나타났다. 자녀수는 2명 이상인 경우가 109명으로 가장 많았다. 가족 부양이 없는 경우가 365명(66.0%), 가족부양이 있는 경우는 188명(34.0%)로 나타났다.

이직경험이 없는 경우가 297명(53.7%)로 이직경험이 있는 경우 256명(46.3%)보다 높게 나타났으며 평균 이직 횟수는 0.78회로 나타났다. 종교는 무교가 321명(58.0%), 불교 107명(19.3%), 기독교 80명(14.5%), 천주교 39명(7.1%), 기타 6명(1.1%) 순으로 나타났다. 직종 구분을 보면 간호사 319명(57.7%), 의료기사가 234명(42.3%)로 나

타났다. 평균급여는 200만원 이상~300만원 미만인 333명(60.2%), 200만원 미만 112명(20.3%), 300만원 이상~400만원 미만인 84명(15.2%), 400만원 이상인 경우가 24명(4.3%) 순으로 나타났다.

총 근무 경력에 대하여는 1년 이상~5년 미만이 217명(39.2%), 5년 이상~10년 미만이 138명(25.0%), 10년 이상~15년 미만인 경우는 81명(14.6%), 15년 이상은 79명(14.3%), 1년 미만이 경우가 38명(6.9%)로 나타났다. 평균 총 근무경력은 7.4년이었다. 현 근무지의 근무 경력은 1년 이상~5년 미만이 358명(64.7%), 1년 미만인 경우가 79명(14.3%), 15년 이상인 경우가 45명(8.1%), 10년 이상~15년 미만이 41명(7.4%), 5년 이상~10년 미만인 경우가 30명(5.4%) 순으로 나타났다. 평균 현 근무지 경력은 4.5년으로 나타났다.

<Table 1> General Characteristics of Data

Variables	Characteristics	Frequency	%	Average (SD)
Age	20's	282	51.0	31 (7.2)
	30's	187	33.8	
	40's and higher	84	15.2	
Gender	Male	138	25.0	
	Female	415	75.0	
Education	Graduation of college			
	Graduation of university	220	39.8	
	Graduated school and higher	262	47.4	
Marital status	Single	210	38.0	
	Married	343	62.0	
Children	None	381	68.9	
	1	63	11.4	
	>2	109	19.7	
Dependens in family	No	365	66.0	
	Yes	188	34.0	
Turnover experience	No	297	53.7	0.7 (1.0)
	Yes	256	46.3	
Religion	None	321	58.0	
	Buddhist	107	19.3	
	Christian	80	14.5	
	Catholic	39	7.1	
	Others	6	1.1	
Occupation	Nurse	319	57.7	
	Medical technician	234	42.3	
Monthly income	Lower than 2 million won	112	20.3	
	2-4 million won	333	60.2	
	3-4 million won	84	15.2	
	4 million won and higher	24	4.3	

Career	< 1	38	6.9	7.4 (77.1)
	1-5	217	39.2	
	5-10	138	25.0	
	10-15	81	14.6	
	>15	79	14.3	
Career in present department	< 1	79	14.3	4.5 (65.1)
	1-5	358	64.7	
	5-10	30	5.4	
	10-15	41	7.4	
	>15	45	8.1	
Total		553	100	

4.2 신뢰도 및 타당성 분석

본 연구에서 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직 의도를 유형화하기 위해 <Table 2>와 같이 주성분 분석 방법(Principal component analysis)에 의한 요인분석(Factor analysis)을 실시했다. 요인회전은 베리맥스(Varimax) 회전법을 이용하였으며, 요인분석을 통해 도출된 요인들의 내적 일관성을 나타내는 신뢰도 분석은 Cronbach's α 값으로 하였으며, 0.6보다 커서 신뢰할 수 있는 척도로 받아들여졌다.

직무스트레스의 하위차원은 모두 1개의 요인으로 도출되었다. 8개의 문항으로 구성되었으며, 직장분위기, 소진, 업무 재촉, 의사표현의 어려움, 업무중압감, 통제력, 인정과 보상, 능력 발휘의 제한에 관한 스트레스 정도를 나타내는 내용으로, 고유치는 4.527, 전체 분산의 총 설명력은 56.583%로 나타났다. 추출된 요인의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.890$ 로 나타나 신뢰할 수 있는 척도이다.

직무만족의 하위차원은 총 2개의 요인이 도출되었으며, 구성 요인들의 총 설명력은 53.706%로 나타났다. 요인분석결과 요인 1은 급여수준, 복지후생제도, 관리운영 방침, 승진, 업무처리 시 융통성 발휘에 대한 만족정도를 나타내는 내용으로 5문항으로 구성되었으며, '임금 및 승진'으로 명명하였다. 고유치는 4.76, 전체분산의 43.27%를 설명한다. 요인 2는 동료관계, 지식 및 기술 습득 기회 제공, 상사의 도움, 현재 직무에 만족, 금지, 적성과 일치하는 데에 대한 만족정도를 나타내는 내용으로 6문항으로 구성되었으며, '직무 및 동료'라고 명명하였다. 고유치는 1.14, 전체분산의 10.43%를 설명하였다. 추출된 요인들의 문항 간 내적 일치도는 Cronbach's α 값을 구하였다. '임금 및 승진' 요인의 Cronbach's $\alpha=.772$, '직무 및 동료'요인은 Cronbach's $\alpha=.804$ 으로 나타나 신뢰할 수 있는 척도로 나타났다.

〈Table 2〉 Factor Analysis and Reliability Analysis

Items	Factor and loading						
	Job stress	Job satisfaction		Organizational commitment		Turnover intention	
		Salary, Promotion	Workplace, Colleague	Loyalty	Interest, Pride	Turnover intention	Decline in enthusiasm
Job loading	.816						
Uncomfortable job	.791						
Unbalance between work and life	.764						
Uncomfortable workplace atmosphere	.756						
Reasonable compensation	.751						
Perform the ability	.727						
Communication with seniors	.712						
Difficult to control my job	.694						
Appropriate wage		.778					
Welfare system		.760					
Management System		.672					
Promotion opportunities		.638					
Independent of the business process		.459					
Friendship with colleagues			.841				
Friendship with seniors			.645				
Learn the latest technology			.640				
Overall job satisfaction			.599				
Pride and self-esteem			.571				
Suitability of work			.501				
Future prospects of the hospital				.774			
Turnover intentions				.733			
My mistake in Hospital work				.727			
Turnover intentions of other hospital				.707			
Hospital loyalty				.689			
Distrust of hospital policy				.616			
Hospital work is good				.580			
Many support services in job				.561			
Efforts for the hospital development					.749		
Perform any task					.718		
Consistent management philosophy					.639		
Thinking a good job					.623		
Pride of hospital					.599		
Interest in the hospital future					.586		
Good job for me					.574		
Turnover better place						.817	
Immediate turnover in other hospital						.787	
Turnover in other job						.780	
Turnover in similar hospital						.766	
Experience turnover effort						.723	
Appropriate salary of job							.790
Fair assessment and recognition							.691
Workload and work motivation							.677
The difficulty of shift work							.654
Turnover in difficult hospital environment							.526
Having ability to turnover job							.445
Cronbach's α	.890	.772	.804	.696	.856	.881	.783
Eigen Value	4.52	4.76	1.14	7.13	7.77	5.44	1.10
Variance	56.58	43.27	10.43	47.56	1.16	49.45	10.00
Cumulative variance	56.829	53.706		55.330		59.389	

조직몰입의 하위차원은 2개의 요인이 도출되었으며, 구성 요인들의 총 설명력은 55.33%로 나타났다. 요인분석결과 요인 1은 근무 지속 시의 이직, 병원선택 실수, 상황변경 시 이직, 타병원 만족, 충성심, 병원정책 동의, 병원선택 만족, 업무 격려에 대한 조직몰입도를 나타내는 문항으로 8개의 문항으로 이루어져 있으며, ‘충성심’이라고 명명하였다. 고유치는 7.13이며 전체분산의 47.56%를 설명한다. 요인 2는 병원발전을 위한 노력, 업무수행 노력, 경영철학, 근무하기 좋은 병원이라는 구전효과, 자부심, 선택한 병원 중 가장 좋은 곳, 병원 장래에 관심이 있는지에 대한 몰입도를 나타내는 문항으로 7개의 문항으로 이루어져 있으며 ‘관심 및 자부심’이라고 명명하였다. 고유치는 1.16이며 전체분산의 1.16%를 설명한다. 추출된 요인의 문항간 내적 일치도는 ‘충성심’의 Cronbach’s $\alpha=.696$ 이며, ‘관심 및 자부심’의 신뢰도 값인 Cronbach’s $\alpha=.856$ 로 각 요인을 구성하는 문항을 신뢰할 수 있다.

이직의도의 하위차원은 2개의 요인이 도출되었으며, 구성 요인들의 총 설명력은 59.463%로 나타났다. 요인분석결과 요인 1은 다른 직종으로의 이직희망, 현재의 이직의도, 보다 나은 조건이 생길 때의 이직의도, 타병원 근무선택, 실제 이직을 위한 노력 유무에 대한 정도를 나타내는 내용으로 5문항으로 구성되었으며 ‘이직의사’라고 명명하였다. 고유치는 5.44, 전체분산의 설명력은 49.45%로 나타났다. 요인 2는 급여, 평가와 인정, 의욕저하, 교대근무 어려움, 병원의 경영 악화 시 이직, 현 상황에서의 타병원 근무 기회 유무에 대한 정도를 나타내는 내용으로 6문항으로 구성되었으며 ‘의욕저하’라고 명명하였다. 고유치는 1.10이며, 전체분산의 설명력은 10.00%로 나타났다.

추출된 요인들의 문항간의 내적 일치도는 Cronbach’s α 값으로, ‘이직의사’는 Cronbach’s $\alpha=.881$, ‘의욕저하’는 Cronbach’s $\alpha=.783$ 로 분포하여 각 요인을 구성하는 문항은 신뢰할 수 있는 척도이다.

4.3 경로분석 결과

<Table 3>에서 4개의 요인 간 타당성을 검증하기 위해 AMOS 21.0을 이용한 확인적 요인 분석(Confirmatory factor analysis)을 실시하였다.

<Table 3> Confirmatory Factor Analysis

Construct	Indicators	Estimate	S.E	CR(t)	p
Job stress	A1 (Atmosphere)	1.000	.725	-	***
	A2 (exhaustion)	1.238	.762	17.286	***
	A3(pressing work)	1.225	.788	17.884	***
	A4(Expression)	1.030	.666	15.063	***
	A5(Pressure)	1.125	.701	15.868	***
	A6(control)	.807	.620	14.002	***
	A7(Low compensation)	1.074	.718	16.278	***
	A8(Limit the ability)	.920	.690	15.620	***
Job satisfaction	Salary and promotion	1.000	.775	-	-
	Job and coworker	1.011	.855	25.074	***
Organizational commitment	Interest and pride	1.000	.832	-	-
	Loyalty	1.246	.872	25.639	***
Turnover intention	The turnover expression	1.000	.883	-	-
	Lower morale	.681	.756	20.381	***

$p=.000(\chi^2=356.236, df=71) \chi^2/df=5.017$ $\dots p<.001$
 RMR=.028, GFI=.916, AGFI=.876, NFI=.925, CFI=.939, RMSEA=.085

확인적 요인 분석을 통해 타당성이 확보된 요인들로 전체 인과관계를 분석하기 위해 AMOS 21.0을 이용하여 경로분석을 실시하였으며, 가설 검증 결과는 <Table 4>와 같다.

경로분석 결과 모형의 적합도는 $\chi^2=.000, df=0$ 인 포화 모형으로 완전 적합된 모형으로 나타났다. 측정요인들에 대한 RMR=.000(.05이하가 바람직함), GFI=1.000, NFI=1.000, CFI=1.000(모두 .9이상 바람직함)이었다. 모형의 설명력(Squared Multiple Correlation: SMC; 회귀분석에서의 R^2)은 직무만족=.444, 조직몰입=.620, 이직의도=.626으로 나타났다. 본 연구 가설의 각 경로에 대해 검증한 결과는 다음과 같다.

‘직무스트레스가 직무만족에 부(-)의 영향을 미친다’는 가설 1은 Estimate=-.511, C.R=-21.013, $p=.000$ 로 지지되었다. ‘직무스트레스는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미친다’는 가설 2는 Estimate=-.093, C.R=-3.656, $p=.000$ 로 지지되었다. ‘직무스트레스는 이직의도에 정(+)의 영향을 미친다’는 가설 3은 Estimate=.273, C.R=7.796, $p=.000$ 로

지지되었다. ‘직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미친다’는 가설 4는 Estimate=.653, C.R.=19.750, p=.000로 지지되었다. ‘직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다’는 가설 5는 Estimate=-.111, C.R.=-1.883, p=.060로 기각되었다. ‘조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미친다’는 가설 6은 Estimate=-.717, C.R.=-12.342, p=.000로 지지되었다.

<Table 4> Result of Hypothesis Test with SEM

Path	Estimate	S.E	C.R(t)	p
Job stress →Job satisfacation	-.511	-.667	-21.013	***
Job stress →Organizational commitment	-.093	-.129	-3.656	***
Job satisfacation →Organizational commitment	.673	.695	19.750	***
Job stress →Turnover intention	.273	.275	7.796	***
Organizational commitment →Turnover intention	-.717	-.521	-12.342	***
Job satisfacation →Turnover intention	-.111	-.086	-1.883	.060

$\chi^2=0$, d.f=0 ***p<.001
RMR=.000, GFI=1.000, NFI=1.000, CFI=1.000

5. 고찰 및 결론

본 연구는 병원종사자들이 인지하는 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입, 이직의도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인을 분석하고자 하였다. 이를 통해 병원종사자들의 이직을 감소시키고 효율적인 인적자원관리에 유용한 기초자료를 제공하고자 시도된 조사연구이다. 본 연구의 제한점으로는 첫째, 부산, 경남지역의 4개 대학병원 및 중소병원 종사자들을 대상으로 하였기 때문에 연구 결과를 일반화 하는데 한계가 있다. 둘째, 병원 조직구성원은 의사, 간호사, 의료기사, 행정직 등 여러 집단이 있는데 본 연구에서는 간호사, 방사선사, 임상병리사 및 물리치료사에 국한되어 다양한 직종 간의 비교가 제한적이다. 셋째, 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입 이외에도 근무환경, 개인의 성격 등 이직의도에 영향을 미치는 요인들에 대한 다각적인 연구가 필요할 것으로 사

료된다.

본 연구의 주요 분석 결과를 고찰하면 다음과 같다. 첫째, 병원종사자의 직무스트레스는 직무만족에 직접적인 영향을 주는 변수로 나타났다. 직무스트레스가 낮을수록 병원종사자의 직무만족이 높아지는 것은 선행연구인 천미현[12]과 김지혜[24]의 결과들과 일치한다. 이에 비추어 볼 때 병원종사자의 직무만족을 높이기 위해서 직무스트레스의 요인을 통제하고 적극적으로 직무에 임할 수 있는 중재프로그램의 개발이 우선되어야 할 것이다.

둘째, 병원종사자의 조직몰입에 영향을 주는 변수는 직무스트레스와 직무만족이었다. 이 중 조직몰입에 가장 큰 영향을 주는 변수는 직무만족으로 직접적으로만 조직몰입에 .695(p=.014)의 영향을 주는 것으로 나타났다. 문숙자의 연구[1]에서 직무만족은 조직몰입에 총 .495(p=.010)로 모두 직접적으로만 영향을 주는 것으로 나타났다. 손운선[18]은 직무만족과 조직몰입의 상관성을 살펴보기 위해 상관관계분석을 실시하였는데 분석결과, 직무만족과 조직몰입은 통계적으로 유의한 정(+)의 관계를 보였다($r=.491$, $p<.001$). 이지현 등의 연구[20]에서도 pearson 상관관계분석에서 직무만족도와 조직몰입과의 관계는 $r=.70$ 으로 강한 상관관계가 있다고 하였다.

셋째, 이직의도에 직접적인 영향을 주는 변수는 직무스트레스, 직무만족, 조직몰입이었다. 직무스트레스는 이직의도에 정(+)적인 영향을 주는 것으로 나타났고, 직무만족과 조직몰입은 이직의도에 부(-)적 영향을 주는 것으로 나타났다. 즉, 직무스트레스가 높을수록, 직무만족이 낮을수록, 조직몰입이 낮을수록 병원종사자의 이직의도는 높은 것으로 나타났다. 이직의도에 영향을 주는 요인 중 직무스트레스가 직, 간접적으로 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

넷째, 이상의 경로분석을 통해 직무만족과 조직몰입은 직무스트레스와 이직의도간의 매개효과가 있음을 알 수 있는데 직무만족은 직무스트레스와 이직의도간의 부분 매개효과를, 조직몰입은 직무스트레스와 이직의도간의 완전매개효과가 있음을 확인하였다. 병원종사자를 대상으로 이직의도에 대한 경로분석을 시행한 배수빈의 연구[25]에서도 직무만족과, 조직몰입이 이직의도의 직, 간접효과와 매개변수작용을 하였던 결과와 일치하는 부분이다.

결론적으로 이직의도를 낮추기 위해서는 직무스트레스를 줄여야 하며, 조직몰입을 높여야 하고, 조직몰입을

높이기 위해서는 직무만족을 높여야 하며, 직무만족을 높이기 위해서는 직무스트레스를 줄여야 하므로 직무스트레스 관리가 가장 중요하다는 것을 의미한다. 따라서 병원경영자는 병원종사자들의 역량을 강화하고 사기를 양양시키는데 효과적이고 체계적인 제반 프로그램을 개발하여 지속적으로 실시해야 할 것이다. 이 과정에서 본 연구의 결과가 병원종사자의 이직을 예방할 수 있는 합리적인 방안을 모색하는데 유용한 기초자료로 활용되기를 기대한다.

REFERENCES

- [1] SJ, Moon. Structural model of nurses' intentions of changing workplaces, Kyung Hee University, Doctoral dissertation, 2010.
- [2] YH, Kim. Effect of the Service Provider's Big-Five Personality Model and Impression Management Behaviors on the Customer Orientation, Korea Academic Society of Tourism Management. Vol. 27, No. 6, pp. 341-365, 2013.
- [3] EJ, JO. Relationship between professional self-concept and burnout of nurses in geriatric hospital, KoSin University, Master dissertation, 2007.
- [4] JH, Kim. The Effects of Embedness on Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior in Hospital Employee-Focusing on Moderation Effect of Personality Traits, Kyunsung University, Doctoral dissertation, 2010.
- [5] MS, An. The predictive factors Influencing turnover rate of nurses at Medium-Sized Hospital (Mainly focused on the correlation between turnover intention and practice environment job satisfaction), Gachon University, Master dissertation, 2012.
- [6] YR, Kim, TY, Lee, HK, Chun.. Factors Affecting the Turnover Intention for Radiologic Technologists Working in Private Clinic and University Hospital : in Daejeon City, Korea, Vol. 32, No. 4, pp. 371-380, 2009.
- [7] MH, Park. Path Analysis of Turnover Intention of Infection Control Nurses, GeongSang National University, Doctoral dissertation, 2011.
- [8] HJ, Kim. The degree of job stress, self-efficacy and job satisfaction in Psychiatric Nurses, InJe University, Master dissertation, 2012.
- [9] KJ, Lee, SY, Yoo. Relationships between Nurses Ethical Dilemma, Coping Types, Job Satisfaction and Turnover Intention in Korea, Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol. 17, No. 1, pp. 1-15, 2011.
- [10] JI. Kwon, A study of job satisfaction of irregular workers in the hospital industry, Kyung Hee University, Master dissertation, 2005.
- [11] SS, Park. Effects of communication style, assertiveness and self-efficacy of general hospital nurses on stress. Daejun University, Doctoral dissertation, 2005
- [12] MH, Chun. Factors Influencing Turnover Intention: An Empirical Study of Hospital Employees, AnDong National University, Master dissertation, 2012.
- [13] SB, Hwang. The Impacts of Perceived Mid-life Crisis on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention : Focused on Moderating Effects of Self-Efficacy and Internal Organizational Support, Doctoral dissertation, 2012.
- [14] Mowday, R. T., Steers, R. M., porter, L. W., The Management of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, Vol. 14, pp. 224-247, 1993.
- [15] HC, Kim, A corroborative study on the satisfaction rate in the military and stimulating morale. DongGuk University, Master dissertation, 2005.
- [16] YJ, Song. A Study on the Effect of Empowerment on Organizational Commitment: The Moderating Effect of Organizational Culture. Seoul National University of Science and Technology, Master dissertation, 2008.
- [17] YH, Han. Comparision on Organization Commitment and Turnover Intention of Nurses by Working Types, Daegu Haany University, Master dissertation, 2012.

- [18] WS, Son. The Effect of Hospital Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention and Organizational Conflict, WonKwang University, Doctoral dissertation, 2012.
- [19] HG, Choi. A Study on Nursing Organizational Culture and its effectiveness in a Hospital : Focused on the Five National Mental Hospitals, DongSin University, Doctoral dissertation, 2009.
- [20] JH, Lee, SJ, Jin, HJ, Ju. Impact of the Organizational Commitment and Organizational Culture of Nursing and Turnover Intention on the Job Satisfaction of Public Hospital Nurses, Korean Association of Health and Medical Sociology. Vol. 30, No. 1, pp. 205-230, 2011.
- [21] Lawer, E.E, Satisfaction and Behavior. New York: McGrow Hill, 1983.
- [22] Dalton, D. R., Toder, W. D. Turnover, transfer, absenteeism: An interdependent perspective, Journal of Management, Vol. 19, No. 2, pp. 193-219, 1993.
- [23] DS, Kim. Comparison of Job Satisfaction, Commitment to Organization and Turnover Intention between Fixed Day & Evening Nurses and 3 Shift Rotation Nurses, Kyung Hee University, Master dissertation, 2010.
- [24] JH, Kim. Study on Factors affecting Turnover intention of Emergency Room nurses, InJe University, Master dissertation, 2012.
- [25] SB, Bae. Influence of Job Burnout among University Hospital Employees on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intent to Leave, InJe University, Master dissertation, 2012.

한 지 영(Han, Ji-Young)



- 2014년 2월 : 인제대학교 보건행정학과(보건행정학석사)
- 1999년 6월 ~ 현재 : 인제대학교 해운대 백병원 간호부
- 관심분야 : 병원경영, 보건행정
- E-Mail : konghijy@hanmail.net

양 중 현(Yang, Jong-Hyun)



- 2006년 8월 : 경상대학교 경영학과(경영학석사)
- 2009년 8월 : 인제대학교 보건행정학과(보건행정학박사)
- 2002년 8월 ~ 2012년 2월 : 경상대학교병원
- 2012년 3월 ~ 현재 : 중원대학교 의료정보행정학과 조교수

- 관심분야 : 병원경영, 보건행정
- E-Mail: mybabos@jwu.ac.kr

장 동 민(Chang, Dong-Min)



- 1989년 8월 : 서울대학교 보건관리학과(보건학석사)
- 1996년 2월 : 서울대학교 보건학과(보건학박사)
- 1993년 9월 ~ 1996년 8월 : 한국보건산업진흥원 수석연구원
- 1996년 9월 ~ 현재 : 인제대학교 보건행정학과 교수

- 관심분야 : 보건의료정책, 의료보장, 병원행정
- E-Mail : phamdmc@inje.ac.kr