

# 중소병원 간호사의 직무·조직·경력 특성과 이직의도와와의 관계에서 일-가정 갈등의 조절효과

최 현 주

가야대학교 간호학과

## Moderating Effects of Work-family Conflict between Job · Organizational · Career Characteristics and Turnover Intention among Nurses in Small and Medium-sized Hospitals

Choi, Hyun Ju

Department of Nursing, Kaya University

**Purpose:** The purpose of this study was to identify moderating effects of work-family conflict in the relationship between job, organizational, career characteristics and turnover intention among nurses working in small and medium-sized hospitals. **Methods:** A self report questionnaire survey was completed by 286 nurses working in five small or medium-sized hospitals in P city. Data were gathered during October, 2014 and analyzed using the SPSS 21.0 program. **Results:** Work-family conflict had significant moderating effects between job, organizational, career characteristics and turnover intention of nurses working in small or medium-sized hospitals. Career commitment was the biggest factor in reducing turnover intention. **Conclusion:** The results of the study indicate that work-family conflict and career commitment are important factors in turnover intention among nurses working in small and medium-sized hospitals. Therefore, to understand job and organizational career characteristics of nurses in small and medium hospitals, consideration must be given to the role of conflict in the nurses' workplace and homes. Support from the organization focusing on career development, and provision of an innovative system for the environment of small hospitals are needed.

**Key Words:** Work-family conflict, Turnover intention, Nurses, Small and medium sized hospital

### 서 론

#### 1. 연구의 필요성

최근 의료 환경의 급속한 변화로 국내 병원에서도 조직의 핵심역량의 토대가 되는 인적자원을 보유하고 유지하는 것이 주요 정책과제가 되고 있다. 하지만 병원간호사회가 인가병상이 150병상 이상인 전국 424개 병원을 대상으로 분석한 '병원

간호인력 배치현황 실태조사(2012)'에서 간호사 이직률은 평균 16.8%이며[1], 그 중 100~399 병상 규모의 중소병원 간호사는 61.1%로[1,2], 전국 중소병원 233곳 중 218곳이 간호인력 난을 겪고 있는 것으로 보고[2] 되고 있어, 중소병원의 인력난이 심각한 문제임을 보여주고 있다.

높은 이직률은 간호의 질 저하와 이로 인한 환자 상태의 악화 및 현장에 남아 있는 간호사들의 소진문제로 이어지고 이러한 병원 환경에서 간호사들은 끊임없는 선택의 어려움과 고

**주요어:** 일-가정갈등, 이직의도, 간호사, 중소병원

Corresponding author: Choi, Hyun Ju

Department of Nursing, Kaya University, 208 Samgye-ro, Gimhae 621-748, Korea.  
Tel: +82-55-330-1176, Fax: +82-55-330-1142, E-mail: pretty273@hanmail.net

Received: Mar 12, 2015 | Revised: Apr 24, 2015 | Accepted: Jun 3, 2015

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

민 속에서 업무를 수행하게 된다. 또한 많은 의료기관들이 간호 인력을 확보하는데 있어 어려움을 가지고 있으므로 간호사의 이직예방은 매우 중요하다[3].

그 중에서도 중소병원 간호사의 이직원인은 대형병원에 비해 상대적으로 열악한 근무환경과 간호인력 부족으로 업무과다, 결혼, 출산 및 육아, 불규칙한 근무시간, 낮은 임금과 복리후생 등에 기인한다. 높은 이직률로 인해 중소병원은 간호사 인력수급 부족으로 병동의 축소, 폐쇄와 심지어 병원 존립에까지 영향을 받고 있으므로, 중소병원 간호 인력의 이직관리는 매우 중요하다[4]. 특히 최근 중소병원에서 대형병원으로의 간호사 이동 현상이 심각한 수준에 이르고 있으므로, 중소병원은 이러한 슬립과 이직현상을 간과할 것이 아니라, 재직 간호사의 현 특성과 이직의 관련요인을 파악하여 효율적인 간호인력 관리를 통해 이직의도를 최소화 할 수 있는 방안을 강구하여야 할 것이다.

이처럼 중소병원의 간호사 인력난이 심각한 사회적 이슈로 부각되고 있으며, 이에 중소병원 간호사의 이직의도에 관한 국내연구는 중소병원간호사의 직무만족도, 직무 스트레스와의 관계를 본 연구[4]와, 중소병원 간호사의 간호 전문직관, 직무만족도와 이직의도와와의 관계[5], 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도와와의 관계[6] 등을 살펴 본 선행연구들이 있다. 하지만 이 연구들은 이직의도 관련요인을 부분적인 측면에서만 한정해 연구함으로써 다각적인 측면에서 이직의도에 영향을 미치는 영향요인을 규명할 필요성을 남기고 있다.

이직의도의 대표적 원인중의 하나로 일-가정 갈등이 보고되고 있는데 일-가정 갈등은 직무태도와 경력 관련 태도에 부정적인 영향을 미쳐 결국 이직의도를 증가시키는 것으로 파악되고 있다[7]. 일-가정 갈등(WIF, Work Interference with Family)은 한 개인이 직장과 가정에서 요구되는 기대역할을 모두 충족시키기에는 시간과 노력이 한정적이기 때문에 어느 한쪽을 강조할 경우 다른 한쪽은 등한시됨으로써 발생하는 갈등이다[8]. 지금까지 병원 조직에 필요한 역할만 강조할 뿐 구성원들이 조직 외에서 수행하고 있는 다양한 역할 및 사적인 영역에 대한 이해는 거의 전무한 상태였다. 개인에게 주어진 시간과 자원이 한정되어 있고, 직장과 가정에서의 역할이 각각 다르기 때문에 이 두 영역간의 균형유지는 쉽지 않다. 그동안 기업이나 병원 조직에서는 일과 가정 사이의 갈등을 구성원의 개인적인 문제로 간주하였으나, 직원들의 태도, 가치관의 변화, 가정에서의 성역할의 변화, 가족의 형태변화 등 사회환경의 변화에 따라 가정생활 및 개인적 생활의 중요성이 부각되었고, 구성원들의 조직 내 업무나 역할뿐만 아니라 배우자, 가족, 여가 등이 구성원의 삶에서 중요한 부분임을 인식하

기 시작하였다[8]. 또한 직장생활과 가정생활 사이의 균형에 대해 관심이 높아지고 있기에 두 영역은 상호 조화와 공존을 모색해야 하는 시점에 이르렀다. 또한 간호사들은 기본적으로 과도한 업무량과 휴일이 없는 교대근무형태, 심야근무와 일정하지 않은 근무시간대 등으로 인해 특히 기혼인 여성 간호사들은 육아나 가사를 직장생활과 병행함으로써 일-가정 갈등을 경험하고 있다. 일-가정 갈등은 남성보다는 여성 근로자가 더 크게 인식하였으며[8], 전통적으로 간호사는 여성들이 대부분을 차지하는 직종이며, 이중 약40%가 기혼여성이기 때문에 일-가정 갈등이 중요한 요인으로 인식된다. 하지만 본 연구에서 사용된 도구[9]에서 일-가정 갈등이란 단순히 기혼여성들의 출산과 양육에만 국한된 의미가 아니라 업무로 인한 개인사생활과 취미생활의 방해나 가정 내 자녀로서의 역할갈등 등을 포함하고 있다. 그리고 기혼 뿐 아니라 미혼여성들도 일-가정 갈등을 가진다는 선행연구[7,8]결과로 보아 나머지 60%를 차지하는 미혼간호사에게도 의미 있는 요인이라 생각된다. 최근에는 일-가정 방해갈등(Work Interference with Family, WIF)과 가정-일 방해갈등(Family Interference with Work, FIW)이라는 양 방향으로 구분하여 인식하고 있는데, 여성은 남성보다 가정에서의 역 중요성에 대한 인식이 높아 일-가정 갈등(WFC)으로 인해 직장이 가정을 방해하는 갈등이 많이 나타나고 있다[10]. 따라서 이 논문에서는 일-가정 갈등(WFC)에 초점을 두고 일-가정 갈등이 이직의도를 조절하는 요인이 될 것이라는 가정 하에 연구를 설계하였다.

간호사의 이직의도에 영향을 주는 여러 특성 중 경력몰입은 자신이 선택한 직업에서 느끼는 동기부여의 강도를 일컫는 것으로 개인 차원에서는 스스로의 경력 발전과 개발을, 조직 차원에서는 최적 수준의 이직률 유지 등 인적 자원 관리에 대한 중요한 시사점을 제공해주기 때문에 개인 및 조직 차원 모두에서 중요한 개념으로 등장하였다[11].

경력몰입 관련 연구는 1980년대부터 특히 간호직 등의 전문직을 대상으로 활발하게 이루어졌으며[12], 간호사를 대상으로 한 경력몰입 관련 연구는 국내에서도 다수 이루어졌다. Lee와 Im[13]은 직무적합성, 직무자율성, 직무도전성, 경력만족이 경력몰입에 영향을 미친다고 하였으며, 간호사의 경력몰입은 이직의도와 관련성이 높았다. Lee[14]의 연구에서는 직무적합성과 직무자율성, 직무도전성, 성장기회, 경력만족이 경력몰입을 통해 이직의도에 영향을 미친다고 하였다. Choi[15]의 연구에서는 경력몰입에 영향을 미치는 선행변수로 직무특성에서는 직무적합성과 도전성이, 조직특성에서는 조직지원, 성장기회가, 경력특성에서는 경력계획, 경력만족이

경력몰입에 영향을 미치고 그 경력몰입이 높을수록 경력변경 의도 및 이직의도는 낮게 나타났다. Lee등[16]의 연구에서는 보상인식과 성장기회가 경력몰입과 이직의도에 영향을 미친다고 하였고, Choi[17]는 직무자율성과 성장기회가 선행특성과 이직의도와 의 관계를 조절한다고 하였다. 이와 같이 다수의 연구에서는 부분적인 간호사의 선행특성과 이직의도와 의 관계를 보거나 이직의도와 상관관계가 높은 경력 관련 변수 중 경력만족이나 경력몰입을 매개변수로 하여 선행특성과 이직의도와 의 관계를 보는 연구가 대부분이었고 다각적이고 통합적인 간호사의 선행특성과 이직의도의 관계를 다룬 연구는 드물었다.

본 연구에서는 병원간호사 중에서도 이직률이 높은 중소병원 간호사를 대상으로 하였고, 선행연구의 연구결과를 바탕으로 직무특성으로는 직무적합성, 직무자율성, 직무도전성을, 조직특성에서는 성장기회, 보상인식, 선행특성과 이직의도 사이에서 매개요인으로 많이 대두되었던 경력만족, 경력몰입을 경력특성으로 택하였다. 또한 일-가정 갈등을 이직의도의 영향요인으로 보는 연구는 많았으나 단순한 영향요인 뿐만 아니라 이직의도를 조절할 수 있는 조절요인으로 접근함으로써 중소병원 간호사의 이직을 감소시킬 수 있는 다각적인 대안을 제시한다는 것에 의의를 두고 있다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 직무·조직·경력 특성이 이직의도에 미치는 영향을 규명하여 유능한 간호 인력의 이직 예방과 중소 의료기관의 간호인력 관리의 기초자료를 제공하고자 시도되었으며, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 중소병원 간호사의 이직의도와 직무·조직·경력 특성 정도를 파악한다.
- 중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 직무·조직·경력 특성 변수, 일-가정 갈등, 이직의도의 차이를 파악한다.
- 중소병원 간호사의 직무·조직·경력 특성과 이직의도의 관계에 있어 일-가정 갈등의 조절효과를 파악한다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 중소병원 간호사의 직무·조직·경력 특성과 이직의도와 의 관계에서 일-가정 갈등의 조절효과를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구대상자는 2014년 10월 한 달 간 대한민국 P광역시에 위치한 100~400병상 규모의 중소병원 5곳에 근무하는 간호사 300명을 대상으로 자기기입식 설문조사를 시행하였다. 연구대상자의 표본크기는 G\*Power 3.1.2 프로그램을 사용하여 유의 수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .95로 하였을 때 표본수를 확인한 결과 107명으로 계산되었다. 이를 근거로 탈락률과 병원별 고른 분포를 고려하여 총 300명의 대상자를 편의 표집하였다. 이 중 설문 응답내용이 불충분하거나 누락된 14부를 제외하고 286명의 자료가 수집되었다. 자료수집 전 대학속속기관에서 연구윤리위원회의 연구승인을 받았다(KAYA IRB-21).

### 3. 연구도구

본 연구에서는 구조화된 설문지를 사용하였으며, 설문지의 내용은 일반적 특성 9문항, 직무특성 중 직무적합성 4문항, 직무자율성 5문항, 직무도전성 5문항, 조직특성 중 성장기회 5문항, 보상인식 7문항, 경력특성 중 경력만족 5문항, 경력몰입 7문항, 결과요인으로 이직의도 4문항, 조절요인으로 직장가정갈등 5문항으로 총 48문항으로 구성되었다. 각 연구도구들은 저자에게 E-mail 등을 통하여 사전 허락을 받았다.

#### 1) 직무적합성

직무적합성이란 개인의 능력과 직무 요건간의 조화 또는 개인의 필요 또는 욕구와 직무가 제공하는 내외적 보상간의 조화를 말하며 직무적합성 정도에 따라 종사원의 직무 스트레스, 직무만족, 동기수준, 이직의도에 영향을 준다고 하였다 [18]. 이 연구에서는 직무적합성을 담당 업무가 개인의 전공분야 또는 경험과 부합되는 정도를 측정하기 위해 Jang[18]이 개발한 도구를 본인이 수정·보완한 도구로 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(4점)까지 4점 척도, 4문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무적합성 정도가 높음을 의미한다. Jang[18]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  는 .89였고, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  는 .78이었다.

#### 2) 직무자율성

직무자율성이란 작업수행방법, 일정계획 수립, 작업기준 등을 결정하는데 개인에게 주어진 재량권의 정도라 정의하였으며 [19], Breaugh[19]가 작업에 대한 자율성을 측정하기 위해 개발하고 Lee가 번안, 수정[14]한 도구로 ‘전혀 그렇지 않

다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(4점)까지 4점 척도, 5문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무자율성 정도가 높음을 의미한다. Lee[14]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었으며 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85였다.

### 3) 직무도전성

직무도전성은 직무가 반복적이거나 일상적이지 않으며 자신의 능력을 개발하기 위해 새롭게 노력을 들여야 하는 정도로 정의하였으며, Meyer & Allen[20]이 개발한 도구를 Lee[14]가 번안, 수정한 도구로 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(4점)까지 4점 척도, 5문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 직무도전성 정도가 높음을 의미한다. Lee[14]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85였고 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .73이었다.

### 4) 성장기회

성장기회는 고용된 조직으로부터 제공 받는 자신에게 필요한 전문 지식과 기술 향상 기회의 정도를 일컫는다. Iverson[21]이 개발한 도구를 Lee[14]가 번안, 수정한 도구로, ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(4점)까지 4점 척도, 5문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 성장기회 정도가 높음을 의미한다. Lee[14]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85였으며 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85였다.

### 5) 보상인식

보상이란 조직 구성원이 조직체에 기여한 공헌에 대한 대가로서, 경제적 보상과 비경제적 보상을 포함한다. 즉, 보상인식은 구성원이 조직이 구성됨으로서 받게 되는 모든 것을 인식하는 정도를 일컫으며, 종업원이 조직을 위해 수행한 활동에 대하여 지불되는 임금과 상여금, 복리후생 등 경제적 대가를 망라하는 포괄적인 개념이다[22]. Kerr[22]는 보상의 종류를 금전적 보상, 특권적 보상, 직무적 보상, 복합적 보상으로 나누었는데 이 연구에서는 조직을 위해 수행한 대가로 지불되어지는 임금, 상여금, 복리후생 등 직간접적으로 지급되는 금전적 보상으로만 정의하였으며, Lee[23]이 개발한 도구 중 금전적 보상과 관련된 문항을 수정하여 사용하였으며, ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(4점)까지 4점 척도, 7개의 문항으로 구성되었으며, 점수가 높을수록 보상인식 정도가 높음을 의미한다. Lee[23]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었으며 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .77이었다.

### 6) 경력만족

자신의 경력 또는 직무역할에 대한 전반적인 감정적 방향 설정을 일컫으며, 개인의 직무 관련 경험과 역할, 욕구변화에 따라 자신 또는 다른 사람(조직)이 기대하는 경력역할을 어떻게 인지하는가와 자신이 지식과 능력을 투입한 결과 얻게 되는 가치에 대한 정서적인 반응에 해당한다[24]. Greenhaus[24] 등이 개발한 도구를 Moon[25]이 번안한 도구로 ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(4점)까지 4점 척도, 5문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 경력만족 정도가 높음을 의미한다. Moon[25]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .86이었으며 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .76이었다.

### 7) 경력몰입

경력몰입은 자신이 선택한 직업에서 일하고자 하는 동기부여의 정도를 말하며[11], Blau[11]가 개발한 도구를 Moon[25]이 번안한 도구로, ‘전혀 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(4점)까지 4점 척도, 7문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 경력몰입 정도가 높음을 의미한다. Moon[25]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었으며 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었다.

### 8) 이직의도

이직의도는 조직구성원이 가까운 미래에 현 직장을 자발적으로 떠나고자 하는 의도로 Lawler[26]가 개발한 도구를 간호사의 이직의도로 번안 수정한 Park[27]의 도구로 4문항으로 구성되어 있다. ‘전혀 아니다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(4점)까지 4점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Park[27]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었으며 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87이었다.

### 9) 일-가정 갈등

일-가정 갈등은 직장과 가정으로부터의 역할압력이 상호양립 불가능한 상태이며, 직장과 가정에서의 요구와 역할이 불일치하기 때문에 일어나는 갈등을 일컫는다[8]. 이 연구에서는 직장에서의 역할을 하기 위해 가정의 역할을 할 수 없을 때 생기는 갈등인 일-가정 갈등에 관하여 단일 방향으로 일-가정 방해 갈등(WIF, Work Interference with Family)에 초점을 두었다. Netemeyer, Boles와 McMurrian[28]이 개발한 도구를 Choi[9]가 번안한 도구로 일-가정 방해 갈등 5문항으로 구성하였다. 본 도구는 ‘매우 그렇지 않다’(1점)에서 ‘매우 그렇다’(4점)까지 4점 척도로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 일-가정 갈등



이 높음을 의미한다. Choi[9]의 연구에서 일-가정 갈등의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었으며 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었다.

#### 4. 자료수집

본 연구는 자료수집 전 연구자가 속한 K대학 연구윤리심의 위원회(IRB)의 승인을 받았다(IRB승인 번호: KAYA IRB-21). 자료는 2014년 10월 1일부터 10월 29일까지 P광역시에 소재하는 100~400명상 사이의 중소병원 5곳의 간호부에 연구자가 직접 연구의 목적 및 자료수집방법에 대해 설명하고 승인을 받은 뒤 연구참여 동의서가 첨부된 설문지 300부를 배부하였다. 자료수집 시 대상자에게 연구의 목적, 내용, 익명성에 대해 설명하였고 응답결과는 순수하게 연구목적으로만 사용할 것에 대해 고지하고 서면으로 연구참여 동의서를 받은 사람에게 한해 설문지를 작성하게 하였다. 총 300부의 설문지 중 292부의 설문지가 회수되었으며 응답된 설문지 중에서 불충분한 응답 설문지 6부를 제외한 286부의 설문지가 최종 분석되었다.

#### 5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 통계 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자가 지각하는 제 변수의 평균수준은 평균과 표준편차를 구하였다.
- 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 구하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무·조직·경력 특성 변수, 일-가정 갈등, 이직의도의 차이는 One-way ANOVA와 Independent t-test로, 사후 검정은 Duncan-test로 분석하였다.
- 대상자의 직무·조직·경력 특성과 이직의도와의 관계에서 일-가정 갈등의 조절효과를 보기 위해 위계적 회귀분석(Hierarchical regression analysis)으로 분석하였다.

무도전성(2.70±0.52), 이직의도(2.67±0.65), 보상인식(2.62±0.60), 직무자율성(2.49±0.49), 경력만족(2.46±0.48), 성장기회(2.34±0.51), 경력몰입(2.24±0.62) 순으로 직무적합성이 가장 높았고, 경력몰입이 가장 낮았다(Table 1).

**Table 1.** Degree of Variables (N=286)

Variable	M±SD
Job fitness	2.86±0.48
Job autonomy	2.49±0.49
Job challenge	2.70±0.52
Growth opportunity	2.34±0.51
Compensation recognized	2.62±0.60
Career satisfaction	2.46±0.48
Career commitment	2.24±0.62
Turnover intention	2.67±0.65
Work-family conflict	2.79±0.60

#### 2. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성에서 연령은 25~29세가 97명(33.9%)으로 가장 많았고, 결혼상태는 미혼이 174 (60.8%)명, 자녀유무는 없음이 204명(71.3%)로 많았다. 학력은 전문대 이하가 189명(66.1%), 총경력은 5년 미만이 122명(42.7%), 직위는 일반간호사가 219명(76.6%), 근무형태는 3교대가 188명(65.7%), 연봉은 3천만원 미만이 197명(68.9%), 과거이직 경험은 '있음'이 209명(73.1%)로 많았다(Table 2).

#### 3. 대상자의 일반적 특성별 직무, 조직, 경력 특성, 일-가정 갈등, 이직의도의 차이

중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 직무적합성의 차이는 학력과 직위, 총임상경력에서 유의한 차이가 있었다. 4년제대학 이상( $t=-2.17, p=.031$ ), 책임간호사 이상( $t=-2.43, p=.016$ ), 임상경력 10년 이상( $F=3.63, p=.028$ )이 높았다. 직무자율성은 결혼유무, 자녀유무, 직위, 총임상경력에서 차이가 났는데, 기혼( $t=-2.85, p=.005$ ), 자녀 있음( $t=-2.56, p=.011$ ), 책임간호사 이상( $t=-4.55, p<.001$ ), 임상경력 10년 이상( $F=6.48, p=.002$ )이 높았다. 직무도전성은 모두 유의한 차이가 없었다(Table 2). 성장기회는 자녀유무, 학력, 직위에서 차이가 있었는데 자녀 있음( $t=-2.15, p=.032$ ), 4년제 대학 이상

### 연구결과

#### 1. 대상자의 직무, 조직, 경력 특성, 이직의도, 일-가정 갈등 정도

4점 만점으로 나타난 대상자 전체에 대한 제 변수의 평균수준은 직무적합성(2.86±0.48), 직장가정갈등(2.79±0.60), 직

**Table 2.** Job Fitness, Job Autonomy, Job Challenge according to General Characteristics

(N=286)

Characteristics	Categories	n (%)	Job fitness		Job autonomy		Job challenge	
			M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	< 25	53 (18.5)	2.92±0.48	1.14	2.43±0.49	1.02	2.76±0.46	0.71
	25~29	97 (33.9)	2.79±0.44	(.333)	2.45±0.46	(.382)	2.64±0.56	(.549)
	30~34	66 (23.1)	2.86±0.47		2.55±0.49		2.71±0.51	
	≥ 35	70 (24.5)	2.90±0.54		2.54±0.55		2.71±0.53	
Marital status	Single	174 (60.8)	2.82±0.47	-1.69	2.43±0.47	-2.85	2.66±0.53	-1.38
	Married	112 (39.2)	2.92±0.49	(.091)	2.59±0.51	(.005)	2.75±0.50	(.168)
Children	No	204 (71.3)	2.83±0.46	-1.55	2.44±0.48	-2.56	2.67±0.53	-1.13
	Yes	82 (28.7)	2.93±0.53	(.123)	2.61±0.51	(.011)	2.75±0.50	(.258)
Education level	≤ 3 yr college	189 (66.1)	2.81±0.49	-2.17	2.48±0.48	-0.76	2.68±0.53	-0.81
	≥ University	97 (33.9)	2.94±0.45	(.031)	2.52±0.52	(.450)	2.73±0.50	(.417)
Position	Staff nurse	219 (76.6)	2.82±0.47	-2.43	2.42±0.47	-4.55	2.67±0.52	-1.60
	≥ Charge nurse	67 (23.4)	2.98±0.50	(.016)	2.72±0.49	(.000)	2.79±0.51	(.110)
Shift	Fixed	98 (34.3)	2.93±0.49	1.87	2.53±0.52	1.04	2.72±0.52	0.56
	3 shifts	188 (65.7)	2.82±0.47	(.062)	2.47±0.48	(.301)	2.68±0.52	(.573)
Yearly income (10,000 won)	< 3,000	197 (68.9)	2.87±0.43	0.49	2.46±0.49	-1.43	2.70±0.53	0.01
	≥ 3,000	89 (31.1)	2.83±0.58	(.624)	2.55±0.50	(.153)	2.70±0.50	(.994)
Turnover past experience	No	77 (26.9)	2.87±0.41	0.34	2.48±0.49	-0.33	2.76±0.50	1.28
	Yes	209 (73.1)	2.85±0.51	(.736)	2.50±0.49	(.746)	2.67±0.53	(.202)
Clinical career (year)	< 5 <sup>a</sup>	122 (42.7)	2.82±0.47	3.63	2.39±0.48	6.48	2.66±0.52	1.35
	5~< 10 <sup>b</sup>	93 (32.5)	2.81±0.46	(.028)	2.50±0.44	(.002)	2.68±0.53	(.262)
	≥ 10 <sup>c</sup>	71 (24.8)	2.99±0.50	c>b	2.65±0.54	c>a	2.78±0.52	

( $t=-1.98, p=.049$ ), 책임간호사 이상( $t=-2.50, p=.013$ )이 높았다. 보상인식은 연령, 결혼유무, 직위, 연봉, 과거이직경험, 총임상경력에서 차이가 났는데 35세 이상( $F=3.65, p=.013$ ), 기혼( $t=-2.38, p=.018$ ), 책임간호사 이상( $t=-2.86, p=.005$ ), 연봉 3,000만원 이상( $t=-4.21, p=.011$ ), 이직경험이 있음( $t=-2.09, p=.037$ ), 임상경력 10년 이상( $F=4.58, p=.011$ )이 높았다. 직장가정갈등은 근무형태, 총임상경력에서 차이가 났고, 3교대( $t=-3.46, p=.001$ ), 경력 5~10년 사이( $F=3.13, p=.045$ )가 높았다(Table 3). 경력만족은 연령, 학력, 직위, 총임상경력에서 차이가 났는데 35세 이상( $F=3.03, p=.030$ ), 4년제대학 이상( $t=-2.59, p=.010$ ), 책임간호사 이상( $t=-3.45, p=.001$ ), 총경력 10년 이상( $F=5.90, p=.003$ )이 높았다. 경력몰입은 연봉과 과거이직경험을 제외한 모든 특성에서 차이가 났는데, 35세 이상( $F=5.60, p=.001$ ), 기혼( $t=-2.62, p=.009$ ), 자녀 있음( $t=-3.22, p=.001$ ), 4년제대학졸업 이상( $t=-2.29, p=.023$ ), 책임간호사 이상( $t=-4.64, p<.001$ ), 상근근무( $t=3.49, p=.001$ ), 총경력 10년 이상( $F=7.69, p=.001$ )이 높았다. 이직의도는 연령, 자녀유무, 학력, 직위, 근무형태, 총경력에서 차이가 났는데, 20~29세( $F=5.07, p=.002$ ), 자녀 없음

( $t=3.10, p=.002$ ), 전문대 이하( $t=2.22, p=.028$ ), 일반간호사( $t=4.34, p<.001$ ), 3교대( $t=-3.84, p<.001$ ), 총경력 5년 미만( $F=8.26, p<.001$ )이 높았다(Table 4).

#### 4. 일-가정 갈등의 조절효과

중소병원 간호사의 직무, 조직, 경력 특성과 이직의도와와의 관계를 일-가정 갈등이라는 변수가 조절작용을 하는지 보기 위해 위계적 조절회귀분석을 실시하였다(Table 5). 회귀식 투입 순서는 조절효과 분석절차 1단계, 2단계, 3단계의 과정을 거쳤으며, 1단계는 독립변수인 선행특성변수와 결과변수인 이직의도 간의 회귀분석, 2단계는 조절변수인 일-가정 갈등을 투입하여 선행특성변수, 직장가정갈등과 이직의도간의 회귀분석, 3단계는 선행특성변수, 일-가정 갈등, 상호작용항(독립변수×조절변수)과 이직의도 간의 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 R<sup>2</sup>은 모형 1은 69%, 모형 2는 70%, 모형 3은 71%로 점점 더 증가하고 있는 것으로 나타났다. 먼저 모델1을 살펴보면, 선행 특성 변수들은 이직의도를 69% 설명하고 있으며, 경력몰입을 높게 지각할수록 이직의도가 낮아지는 것으로 나타나고 있다(B

**Table 3.** Growth Opportunity, Compensation Recognized, Work-family Conflict according to General Characteristics (N=286)

Characteristics	Categories	Growth opportunity		Compensation recognized		Work-family conflict	
		M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	< 25 <sup>a</sup>	2.29±0.51	0.75	2.55±0.47	3.65	2.74±0.71	1.04
	25~29 <sup>b</sup>	2.31±0.48	(.521)	2.50±0.59	(.013)	2.85±0.56	(.376)
	30~34 <sup>c</sup>	2.38±0.54		2.68±0.56	d > b	2.84±0.58	
	≥ 35 <sup>d</sup>	2.40±0.51		2.77±0.58		2.71±0.56	
Marital status	Single	2.30±0.51	-1.50	2.55±0.55	-2.38	2.81±0.62	0.47
	Married	2.40±0.50	(.134)	2.71±0.58	(.018)	2.77±0.56	(.642)
Children	No	2.30±0.50	-2.15	2.58±0.57	-1.80	2.80±0.61	0.25
	Yes	2.44±0.52	(.032)	2.71±0.56	(.074)	2.78±0.55	(.804)
Education level	≤ 3yr college	2.30±0.50	-1.98	2.59±0.58	-1.00	2.82±0.62	0.99
	≥ University	2.42±0.51	(.049)	2.66±0.54	(.318)	2.75±0.53	(.324)
Position	Staff nurse	2.30±0.51	-2.50	2.56±0.55	-2.86	2.83±0.62	1.78
	≥ Charge nurse	2.47±0.46	(.013)	2.79±0.59	(.005)	2.68±0.51	(.077)
Shift	Fixed	2.38±0.53	0.94	2.68±0.61	1.47	2.64±0.51	-3.46
	3 shifts	2.32±0.49	(.347)	2.58±0.54	(.143)	2.88±0.62	(.001)
Yearly income (10,000 won)	< 3,000	2.30±0.50	-1.80	2.52±0.55	-4.21	2.80±0.60	.041
	≥ 3,000	2.42±0.52	(.073)	2.82±0.56	(.000)	2.79±0.59	(.967)
Turnover past experience	No	2.26±0.48	-1.54	2.50±0.54	-2.09	2.88±0.57	1.54
	Yes	2.37±0.51	(.125)	2.66±0.57	(.037)	2.76±0.60	(.126)
Clinical career (year)	< 5 <sup>a</sup>	2.33±0.48	1.22	2.58±0.51	4.58	2.77±0.61	3.13
	5~10 <sup>b</sup>	2.29±0.56	(.298)	2.53±0.61	(.011)	2.91±0.61	(.045)
	≥ 10 <sup>c</sup>	2.42±0.48		2.79±0.59	c > b	2.68±0.53	b > c

**Table 4.** Career Satisfaction, Career Commitment, Turnover Intention according to General Characteristics (N=286)

Characteristics	Categories	Career satisfaction		Career commitment		Turnover intention	
		M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	< 25 <sup>a</sup>	2.49±0.50	3.03	2.14±0.58	5.60	2.71±0.60	5.07
	25~29 <sup>b</sup>	2.37±0.46	(.030)	2.11.58±	(.001)	2.82±0.63	(.002)
	30~34 <sup>c</sup>	2.43±0.45	d > b	2.25±0.63	d > a, b	2.67±0.71	b > d
	≥ 35 <sup>d</sup>	2.59±0.49		2.48±0.63		2.43±0.62	
Marital status	Single	2.43±0.48	-1.25	2.16±0.60	-2.62	2.73±0.63	1.96
	Married	2.50±0.48	(.214)	2.36±0.64	(.009)	2.57±0.68	(.051)
Children	No	2.45±0.47	-0.64	2.17±0.61	-3.22	2.74±0.63	3.10
	Yes	2.49±0.49	(.521)	2.42±0.61	(.001)	2.48±0.68	(.002)
Education level	≤ 3yr college	2.41±0.48	-2.59	2.18±0.61	-2.29	2.73±0.67	2.22
	≥ University	2.56±0.46	(.010)	2.36±0.64	(.023)	2.55±0.60	(.028)
Position	Staff nurse	2.41±0.46	-3.45	2.15±0.60	-4.64	2.76±0.65	4.34
	≥ Charge nurse	2.63±0.48	(.001)	2.54±0.59	(< .001)	2.37±0.58	(< .001)
Shift	Fixed	2.50±0.48	1.13	2.41±0.56	3.49	2.47±0.63	-3.84
	3 shifts	2.44±0.47	(.259)	2.15±0.63	(.001)	2.77±0.64	(< .001)
Yearly income (10,000 won)	< 3,000	2.44±0.46	-1.11	2.23±0.58	-0.51	2.68±0.63	0.48
	≥ 3,000	2.51±0.51	(.269)	2.27±0.70	(.610)	2.64±0.71	(.635)
Turnover past experience	No	2.52±0.44	1.21	2.26±0.61	0.30	2.67±0.60	-0.35
	Yes	2.44±0.49	(.229)	2.23±0.62	(.765)	2.67±0.68	(.972)
Clinical career (year)	< 5 <sup>a</sup>	2.41±0.49	5.90	2.12±0.62	7.69	2.77±0.65	8.26
	5~< 10 <sup>b</sup>	2.39±0.44	(.003)	2.22±0.61	(.001)	2.74±0.66	(< .001)
	≥ 10 <sup>c</sup>	2.62±0.47	c > a, b	2.47±0.58	c > a, b	2.40±0.59	c > a, b

=-0.77,  $p < .001$ ). 모델2는 직장가정갈등을 추가로 회귀시킨 것으로 모델 2에 비해 1.1% 더 설명하고 있다. 경력몰입을 높게 지각할수록 이직의도는 낮아지고( $\beta = -0.73, p < .001$ ), 직장가정갈등을 높게 지각할수록 이직의도가 높아지는 것으로 나타났다( $\beta = 0.12, p = .002$ ). 마지막으로 모델3에서 선행특성과 일-가정 갈등의 상호작용항을 회귀식에 추가 투입하였고 3 단계의 유의확률 F변화량은 유의하게 증가하는 것으로 나타났다( $F = 43.17, p < .001$ ). 그리고 경력몰입과 일-가정 갈등 상호작용항의  $\beta$ 값이 -0.73 ( $p < .001$ )로 유의하게 나왔다. 따라서 일-가정 갈등은 간호사 선행특성과 이직의도 간의 영향 관계에서 조절작용을 한다는 것을 알 수 있다(Table 5).

## 논 의

본 연구는 중소병원에 근무하는 간호사의 직무, 조직, 경력 특성이 이직의도에 미치는 영향과 이의 조절 요인을 찾고자

시도되었다. 나아가 중소병원의 간호사 이직률을 감소시키고 간호조직의 생산성 향상에 도움을 주고자 하였다. 먼저 측정 변수들에 대한 전체 수준 관찰 결과 직무특성 중 직무적합성과 직무도전성에 비해 직무자율성이 낮게 나타났는데, 이는 간호사들은 자신의 업무가 전문성이 높고 도전성이 강하다고 여기나, 실제 업무 시에는 자율성이 거의 없다고 인식하는 측면이 강함을 시사하는 것으로 이는 대형병원 간호사를 대상으로 한 Lee등의 연구[13]에서도 같은 결과를 보였다. 병원의 규모에 관계없이 간호사들은 직무적합도와 도전성을 높게 인식하나 직무자율성은 낮은 것으로 인식한다는 것을 알 수 있다. 성장기회는 보상인식 보다 낮았는데 이는 간호사들이 기관으로 제공받는 물질적 보상에 비해 경력개발을 통한 성장기회 제공 및 지지가 부족하다고 느끼고 있음을 반영한 것으로 보이며, 이 또한 Lee등의 연구[13]와 일치하는 결과이며, 간호사들은 병원 규모와 관계없이 대체적으로 자신의 경력개발에 대한 기관의 노력과 지원을 미흡하게 생각하고 있다는 것을 알

**Table 5.** Moderating Effect of Work-family Conflict on Turnover Intention

(N=286)

Variables	Model 1				Model 2				Model 3			
	B	$\beta$	t	p	B	$\beta$	t	p	B	$\beta$	t	p
(Constant)	5.02		27.93	< .001	4.55		19.59	< .001	4.61		5.56	< .001
Job fitness	-0.11	-.08	-1.95	.05	-0.10	-.08	-1.92	.056	-0.51	-.38	-1.96	.051
Job autonomy	-0.04	-.03	-0.83	.41	-0.04	-.03	-0.73	.468	0.09	.06	0.32	.749
Job challenge	0.04	.03	0.81	.42	0.02	.01	0.35	.724	0.23	.18	0.94	.349
Growth opportunity	-0.02	-.02	-0.42	.68	-0.05	-.01	-0.32	.747	0.08	.06	0.34	.734
Compensation recognized	-0.01	-.01	-0.13	.90	0.01	.01	0.191	.848	0.13	.11	0.67	.502
Career satisfaction	-0.06	-.05	-1.25	.21	-0.06	-.05	-1.28	.201	-0.25	-.18	-1.14	.256
Career commitment	-0.82	-.77	-20.27	< .001	-0.77	-.73	-18.20	< .001	-0.70	-.66	-3.48	.001
Work-family conflict					0.13	.12	3.16	.002	0.09	.08	0.31	.001
Fitness * w-f conflict									0.15	.47	1.59	.112
Autonomy * w-f conflict									-0.04	-.11	-0.43	.668
Challenge * w-f conflict									-0.08	-.27	-0.92	.359
Opportunity * w-f conflict									-0.03	-.08	-0.35	.725
Compensation * w-f conflict									-0.04	-.13	-0.62	.533
Satisfaction * w-f conflict									0.06	.18	0.83	.410
Commitment * w-f conflict									-0.77	-.73	-18.2	< .001
R <sup>2</sup> ( $\Delta R^2$ )			.69				.70 (.01)				.71 (.01)	
F (p)			88.45 (< .001)				81.15 (< .001)				43.17 (< .001)	



수 있다. 경력만족에 비해 경력몰입이 낮게 나왔는데 이는 간호사 대상의 많은 선행연구와 일치하는 결과이다(8,13). 반면, 일-가정 갈등과 이직의도는 매우 높은 수준을 보였는데, 이는 간호사의 이직 사유로 결혼, 출산, 육아가 약 15%를 차지하며, 실제 임상간호사의 이직률이 약 17%라고 한 선행연구(1)와 밀접한 관련이 있으며, 일-가정 갈등 정도가 중등도 이상으로 높게 나온 Hong(7)의 연구결과와 일치한다.

대상자 특성별로 선행변수 수준을 비교한 결과 직무적합성은 학력과 직위가 높을수록, 총임상경력이 길수록, 직무자율은 기혼, 자녀 있음, 직위가 높고, 경력이 길수록 높았는데 이는 선행연구(13,14)결과와 유사하다. 경력만족은 연령, 학력, 직위, 경력이 높을수록 높았는데 이는 연령과 근속년수, 임금이 높을수록 경력만족이 높다는 Greenhaus 등(24)의 연구와 일치하였고 본인의 경력에 만족도가 높을수록 임상경력을 유지하려는 의지가 높아짐을 알 수 있었다. 경력몰입은 연령, 직위, 학력, 경력이 높을수록, 기혼, 자녀 있음, 상근근무일 경우 높았는데 이 또한 선행연구(13,14,25)의 결과와 일치하였다. 하지만 미혼자 집단의 경력몰입이 더 높다는 Blau(11)의 연구결과와는 상반된다. 이직의도는 연령, 학력, 직위, 경력이 낮을수록, 자녀 없음, 교대근무자가 높게 나왔다. 연봉은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않아 연봉이 낮을수록 이직의도가 높았던 선행연구(4,5)와는 다소 차이가 있었다. 즉 중소병원 간호사들의 이직은 금전적인 부분 보다는 환경적이고 정신적인 부분이 더 크다고 사료된다. 일-가정 갈등은 교대근무자가 고정된 근무자에 비해 높게 나왔는데 교대근무자가 더 높게 나온 Son 등(29)의 연구결과와 일치하였다. 이는 생활리듬이 불규칙한 교대 근무스케줄이 가정생활과 역할에까지 부정적인 영향을 미침을 알 수 있다. 따라서 교대근무 자체를 없앨 수는 없지만 교대 사이클이 되도록 일정할 수 있도록 간호조직 관리자의 노력과 관심이 필요할 것이다.

일-가정 갈등은 직무, 조직, 경력 특성과 이직의도 간의 영향관계에서 조절작용을 하는 것으로 나왔는데, 이는 여성의 일-가정 갈등이 직장을 이직하게 하는 주 요인이 된다는 선행연구결과(7,8,10)와 일치하였다. 세 특성 중 조절효과가 경력몰입변수에서만 모두 유의하게 나타났는데, 이는 일-가정 갈등이 근무태도와 경력 관련태도에 미치는 영향관계를 보는 Hong(7)의 연구에서 일-가정 갈등이 경력몰입에 부의 영향을 미치고 이직의도에 정의 영향을 미치는 결과와 일부분 일치하였다. 하지만 나머지 직무·조직 특성에서는 유의하지 않았는데, 일-가정 갈등이 직무만족과 경력만족에 부의 영향을 미친다는 선행연구결과와는 차이가 있었다(7,8). Netmeyer, Boles

와 McMurrian(28)은 일-가정 갈등이 높은 직원일수록 이직의도가 높다고 하여 일-가정 갈등이 이직의도에 영향을 미치는 중요한 변수임을 확인하였다. 본 연구에서는 중소병원 간호사의 여러 직무, 조직, 경력 특성 중 경력몰입이 이직의도에 가장 큰 부의 영향을 미쳤으며 일-가정 갈등이 그 사이를 조절하는 것으로 나왔다. 이는 여성이 많은 간호사의 특성상 기혼자에서는 출산과 자녀양육과 관련해 일-가정 갈등이 경력변경이나 단절을 증가시키고, 미혼자 또한 개인경력개발이나 여가활동이 직장의 과중한 업무로 인해 좌절되고 있음을 보여준다. 따라서 결혼 유무를 떠나 모든 간호사들에게 일과 가정의 조화를 위한 조직의 지원 노력이 필요함을 보여 준다(30).

지원 방안으로는 조직차원에서는 여성이 대부분을 차지하는 간호 직군에 대한 차별화된 병원조직의 배려와 효율적인 업무체계 개선, 그리고 경력을 쌓고 몰입할 수 있도록 조직의 지속적인 경력개발 지원시스템 구축이 필요하다. 개인 측면에서는 일과 가정이라는 두 영역의 경계를 잘 유지하고 관리하기 위한 감정노동의 수행을 위한 대처와 나름의 경계전략을 세울 필요가 있을 것이다.

## 결론

본 연구는 중소병원 간호사의 직무, 조직, 경력 특성과 이직의도와 의 관계에서 일-가정 갈등의 조절효과를 규명하기 위한 서술적 조사연구로 간호조직의 인적자원관리 측면에서 이직률이 높은 중소병원 간호사의 이직의도의 영향요인과 조절요인에 대한 이론적 틀을 마련하였는데 의의가 있다. 중소병원 간호사의 여러 선행특성 중 경력몰입이 이직의도를 낮출 수 있는 가장 큰 영향요인이었으며, 일-가정 갈등은 이직의도를 증가시켰다. 따라서 간호사 개인이 경력개발에 몰입할 수 있도록 조직적인 환경조성과 체계적인 경력개발 등을 통하여 간호사가 경력에 몰입하여 결국 이직률 감소로 이어질 수 있도록 노력해야 할 것이다. 그리고 간호사의 직장과 가정에서의 역할 갈등을 고려하고, 직장생활 못지않게 가정생활도 중요함을 인식하여 상사와 구성원간의 상호 지지적인 관계가 될 수 있는 조직 분위기 조성 and 중소병원의 환경에 맞는 혁신적인 제도의 마련이 필요할 것으로 사료된다.

이상의 결과를 토대로 하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구는 일개 광역시 소재 5개 중소병원만을 대상으로 하였으므로 연구결과를 전체 중소병원 간호사로 일반화 하는데 어려움이 있으며 신중한 해석과 주의가 필요하다. 따라서 전국의 중소형 의료기관을 대상으로 한 보다 광범위한

연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에서는 일-가정 갈등의 조절효과가 직무, 조직, 경력 특성 중 경력몰입에서만 있었는데 실질적인 중소병원 간호사의 선행특성을 보다 정확하게 파악할 수 있는 도구의 개발을 제안한다.

셋째, 미혼과 낮은 연차가 많은 수를 차지하는 중소병원에서 결혼유무에 따른 일-가정 갈등의 차이를 비교 분석하는 후속 연구가 필요하다.

넷째, 본 연구를 기초로 중소병원 간호사의 일-가정 갈등을 완화시킬 수 있는 중소병원 맞춤 조직 지원 프로그램 개발과 경력몰입을 증가시킬 수 있는 경력개발 프로그램을 개발하여 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

## REFERENCES

- Hospital Nurse Association, Survey on hospital nurse staffing. Seoul: Author; 2012.
- Korea National Statistics Korea. Hospital nurses staffing state survey. [cited 2009 June 17], Available from: <http://Kosis.kr/wnsearch/totalSearch.jsp> (accessed Dec. 10, 2013)
- Yoon JA, Lee HJ. Internal marketing, job stress, organizational commitment and turnover intention in nursing organization. *Journal of Korean Nursing Administration*. 2007;13(3):293-301. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2007.13.3.293>
- Kwon JO, Kim EY. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in small and medium sized hospital. *Journal of Korean Nursing Administration*. 2012;18(4):414-423. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.414>
- Choi YS. Nursing professionalism, job satisfaction and turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals - focused on "I" city. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2014;15(5):2695-2702. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2695>
- Kim YM, Kang YS. The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals. *Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2013;14(10):5078-5090. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5078>
- Hong KO. The effect of workplace-family conflict of hotel employees on career related attitude. *Korean Journal of Tourism Research*. 2010;25(3):199-216.
- Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*. 1985; 10(1):76-88. <http://dx.doi.org/10.2307/258214>
- Choi HJ. The effect of work family conflict and facilitation on job satisfaction and job performance: An empirical study in the hotel industry [dissertation]. Daejeon: Pai Chai Universty; 2009.
- Kim YY. The effects of married women's work family conflict and job satisfaction on career satisfaction focused on mediating effect of work motive. *Journal of Employment and Skills Development*. 2007;10(2):143-165.
- Blau GJ. Further exploring meaning and measurement of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1988;32(3):284-297. [http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90020-6](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(88)90020-6)
- Mrayyan MT, Al-Faouril I. Nurses' career commitment and job performance: Differences between intensive care units and wards. *Journal of Research in Nursing*. 2008;13(1):38-51. <http://dx.doi.org/10.1177/1744987107079882>
- Lee MY, Im SB. Structural model of nurses' career commitment. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2012;18(3):341-353.
- Lee KE. Determinants of career commitment and it's influences on employees' attitudes [dissertation]. Seoul: Sogang University; 2000. p. 54-55.
- Choi WS. Effects of job characteristics on career commitment and employees' attitude in hotel employees - on the moderating effect of the employment type. *Journal of Tourism and Leisure Research*. 2005;17(3):77-95.
- Lee HY, Choi YH, Kim JM. Determinants and turnover intention of career commitment for resort employee. *Journal of Tourism and Leisure*. 2009;21(4):173-195.
- Choi BK. Work overload, job burnout, and turnover intention: The moderating effects of job autonomy and career growth opportunity. *Korean Academy of Organization and Management*. 2013;37(4):145-170.
- Jang JY. The organizational adjustment of R & D professionals: Organizational commitment and professional commitment[dissertation].Seoul: Seoul University; 1995. p. 21-50.
- Breaugh JA. The measurement of work autonomy. *Human Relations*. 1985;38(6):551-570. <http://dx.doi.org/10.1177/001872678503800604>
- Meyer JP, Allen NJ. Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis. *Journal of Occupational Psychology*. 1988;61(3):195-209. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1988.tb00284.x>
- Iverson, RD. Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller mode [dissertation]. Ann Arbor: The University of Iowa; 1992. p. 50-65.
- Kerr S. Some characteristics and consequences of organizational reward. In Schoorman FD, Schneider B (Ed), *Facilitating Work Effectiveness*. Lexington Book;1988. p. 43-76.
- Lee JG. A structural analysis on child care center teachers perceived rewards perceptions, emotional labor, job stress, job

- burnout, and organizational commitment[dissertation]. Daegu: Catholic University of Daegu; 2013. p. 89-90.
24. Greenhaus JH, Parasuraman S, Wormley WM. Effects of race on organizational experience, job performance evaluations, and career outcome. *Academy of Management Journal*. 1990; 33(1):64-86. <http://dx.doi.org/10.2307/256352>
  25. Moon IO. The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(2):180-189.
  26. Lawler EE. Satisfaction and behavior. In: Hackman JR, Lawler EE, editors. *Perspectives on behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill; 1983. p. 78-97.
  27. Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2002.
  28. Netemeyer R, Boles J, McMurrian R. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. 1996;81(4):400-410. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
  29. Son YJ, Park SK, Kong SS. Impact of internal marketing activity, emotional labor and work-family conflict on turn-over of hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2012;18(3):329-340.
  30. Lee HY, Hong AJ. Impact of support from spouses and supervisors on career commitment and work-life conflict among married workers. *The Journal of Vocational Education Research*. 2012;31(2):45-66.