

요양병원 간호사의 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입이 이직의도에 미치는 영향[†]

권상민*

〈요 약〉

본 연구는 요양병원 간호사를 대상으로 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입과 이직의도의 정도와 관련성을 파악하며 요양병원 간호사의 이직의도에의 영향요인을 규명하기 위해 시도된 서술적 상관관계 연구이다. 요양병원에 근무하는 간호사 135명을 대상으로 자료 수집하여 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 stepwise multiple regression으로 분석하였다.

이직의도는 평균평점 2.87점으로 연령, 결혼상태가 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 셀프리더십은 3.66점으로 연령이 많을수록, 총 근무경력이 많을수록 셀프리더십이 높은 것으로 나타났다. 간호전문직관은 3.42점으로 나타났으며, 직무몰입은 3.51점으로 측정되었다. 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입이 이직의도와 유의한 음의 상관관계가 있었으며, 이직의도에 대한 영향요인으로는 간호전문직관, 결혼상태, 연령이 유의한 변수였으며 설명력은 30.6%로 나타났다.

요양병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 요양병원은 간호 전문성 향상을 위한 내·외적 교육에 대한 조직의 지원과 간호업무에 몰입할 수 있는 차별화된 교육 프로그램 개발이 필요하며, 독립적이고 자율적인 간호업무 수행을 위한 병원조직 관리체계에 대한 재정비도 반드시 고려되어야 할 것이다.

핵심주제어: 이직의도, 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입, 요양병원 간호사

I. 서 론

1. 연구의 필요성

의료기술의 발달과 생활수준 향상으로 평균수명이 연장되어 우리나라 노인인구가 급속히 증가하고 있으며, 전 세계에 유례가 없을 정도로 빠르게 고령화가 진행되고 있다. 우리나라 노년층의 빠른 증가로 2010년 총 인구의 11.0%인 550만 명에 이르렀으며, 2018년 14.3%였으며, 2026년에는 20.8%로 초고령 사회로 진입할 것으로 전망되고 있다(통계청, 2016). 고령화로 인한 노인성질환 및 만성질환의 증가로 의료 서비스와 함께 적극적인 재활을 바탕으로 한 일상생활의 유지 등 다양한 역할을 담당하는 노인요양병원에 대한 요구도도 증가하고 있다. 국가정책으로 장기요양보험이 도입된 2008년 이후 요양병원의 수는 기하급수적으로 늘어나 2010년 1,000개에 불과하던 것이 2015년에는 1,339개로 증가하였다(건강보험심사평가원, 2015).

요양병원에 입원중인 노인들은 독립적인 일상생활이 어려워 상당 부분을 간호사에게 의존하게 된다. 따라서 요양병원은 기본적인 일상생활 도움을 포함한 전인적인 간호접근이 가능한 숙련된 간호인력 확보가 중요함에도 불구하고, 현실적으로는 타 의료기관보다 부족한 실정이다. 또한 2015년 병원간호사회 조사에 따르면 요양병원의 이직률은 27.6%, 신규 채용 간호사 이직률도 요양병원이 44.2%로 매우 높은 비율을 보였으며(주현숙, 전원희, 2018), 이러한 높은 이직률은 적정 간호 인력 확보를 위해 간호사보다는 간호조무사를 인력으로 채용하는 요양병원들이 늘어남에 따라 다른 간호사들의 추가적인 이직을 유도하고 있다. 또한 재직 중에 있는 간호사들도 과중한 업무로 신체적, 심리적 스트레스가 가중되어 직무에 대한 만족감 저하와 환자에 대한 무관심으로 나타나 환자 간호의 질을 떨어뜨릴 수 있다(정하윤, 정귀임, 2015).

따라서 요양병원 간호사들의 이직의도를 조사하고 이와 관련된 영향요인을 파악하여 요양병원 현실에 맞는 효율적인 인력관리 방안을 마련하여 그들의 이직을 예방하는 것이 필요하다.

이직의도는 직무 불만족에 대한 하나의 반응으로

서, 구성원이 조직을 자발적으로 떠나거나, 타 직장으로 옮기려는 의도를 포함하는 개념으로 이직의도와 이직을 동일하게 취급할 수는 없지만, 이직의도에 영향을 미치는 변수 분석을 통해 이직에 대한 예방적 방법들을 할 수 있다(양중현, 정규호, 2014). 요양병원은 종합병원이나 대학병원과는 간호업무에서 차별성을 갖고 있고, 신규간호사의 취업률도 상당히 낮은 편이라 요양병원 현직 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 노력이 필요하다. 선행연구를 살펴보면, 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 결혼 유무, 종교, 연령, 교육수준, 간호사의 임파워먼트, 임상경력, 직위, 급여, 근무부서, 직무만족, 간호전문직 관등(권상민, 권말숙, 2019; 권정옥, 김은영, 2012)과 관련된 연구가 다소 있으나 대부분 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구이며 지방의 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구는 미흡한 실정이다.

셀프리더십은 최근 급변하는 병원 환경과 관련해 조직구성원의 자발적 업무 수행과 자율성을 강조하는 개념이다(Waston, 2004). 셀프리더십은 자신을 변화시켜 조직에도 긍정적인 영향을 미치게 되는데 스스로 목표를 설정하는 내적 동기와 자아 성찰이 이루어지며, 조직의 직무만족, 조직몰입, 직무몰입을 높여 업무의 효율성을 높이는 것으로 나타났다(최승혜 등, 2014; 김의정, 이종건, 2010). 셀프리더십은 간호사의 직무에 대한 몰입과 만족을 유도하여 이직의도에 영향을 주는 변수로서(권상민, 권말숙, 2019) 병원 및 간호조직의 노력 여하에 따라 간호사의 이직의도를 낮추는데 기여할 수 있는 전략 마련의 핵심 요소가 될 수 있다.

본 연구에서 간호전문직관과 직무몰입이 요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미칠 수 있는 또 다른 요인으로 고려하였다. 먼저, 간호전문직관이 긍정적인 간호사들은 간호업무의 효율성을 증진시키고, 직무에 대한 만족과 조직몰입을 높여 이직의도에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다(주현숙, 전원희, 2018; 정혜윤, 김세영, 2016). 또한 직무몰입이 높은 구성원은 맡은 직무에 최선을 다하며 결근율과 이직률이 낮게 나타났다(한용희 등, 2010). 간호사를 대상으로 한 선행연구에서는 간호사의 직무몰입이 조직몰입, 이직의도와 관련성이 있으며 직무만족에 영향을 줄 수 있다고 했다(한용희, 박영례, 2013). 직무몰입과 간호전

문직관의 중요함에도 불구하고, 요양병원 간호사를 대상으로 이들 변수들과 이직의도와의 관련성을 연구한 자료는 다소 부족한 실정이다.

이러한 맥락에서 본 연구는 요양병원 간호사를 대상으로 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입과 이직의도와의 관련성을 알아보고 이직의도에 미치는 영향 요인을 분석하여 요양병원 간호사의 이직을 예방하고 관리하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 요양병원 간호사가 인지하는 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입이 이직의도에 미치는 영향 요인을 파악하고자 시도되었으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 요양병원 간호사의 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입 및 이직의도 정도를 파악한다.
- 2) 요양병원 간호사의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입 및 이직의도 정도의 차이를 파악한다.
- 3) 요양병원 간호사의 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입 및 이직의도와의 상관관계 정도를 파악한다.
- 4) 요양병원 간호사의 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입이 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

II. 이론적 배경 및 가설설정

1. 이직의도

이직의도는 실제 이직과는 다르지만 직무 불만족에 대한 반응으로 타 직장으로 옮기려는 의도를 포함하는 개념으로 이직을 어느 정도 예측할 수 있다고 본다(양중현, 정규호, 2014).

의료기관별 이직률은 상급종합병원은 9.9%, 종합병원은 18.6%인데 비해 요양병원은 23.9%로 높은 이직률을 보이며, 2012년 간호사의 이직률이 16.8%인 것에 비해 요양병원 간호사의 이직률이 상대적으로 높음을 알 수 있다(병원간호사회 보고서, 2013). 이직은 업무 환경에서 남은 간호사들의 사기를 저하시키고, 남은 간호사들의 업무량과 스트레스를 증가시켜

간호서비스의 질 저하가 발생하게 되어 서비스를 받는 환자들의 불만이 커져 남은 간호사의 이직 증가를 가져오는 악순환의 고리가 된다(윤금숙, 김숙영, 2010). 환자의 질적인 간호서비스와 병원의 경영적인 측면을 고려한다면, 요양병원 간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이 중요하다.

간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 일반적인 특성은 결혼유무, 종교, 연령, 교육수준, 급여 등이 있었다(김종경, 김명자, 2011). 또한 이직의도에 영향을 주는 요인은 임파워먼트, 직무만족, 간호전문직관(권상민, 권말숙, 2019; 권정옥과 김은영, 2012)과 관련된 연구가 다소 있으나 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구는 미흡한 실정이다. 따라서 요양병원 간호사를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보고 적절한 인력관리를 위한 기초자료로 활용되어진다면 요양병원 간호사의 고용안정과 병원운영 및 고객만족도 향상에 도움이 될 것이다.

2. 셀프리더십

셀프리더십은 최근 급변하는 병원 환경과 관련해 전통적인 리더십으로 조직의 목표를 달성하기보다는 조직구성원의 자발적 업무수행과 자율성을 강조하여 본인 스스로 자신을 바람직한 방향으로 이끌어가는 과정을 말한다(Menz, 1983). 셀프리더십은 자신을 변화시켜 조직에도 긍정적인 영향을 미치게 되고 스스로 목표를 설정하는 내적 동기와 자아 성찰이 이루어져 성과지향적인 사람으로 성장하게 한다. 또한 조직의 직무만족, 조직몰입, 직무몰입을 높여 업무의 효율성을 높이는 것으로 나타났다(최승혜 등, 2014; 김의정, 이종건, 2010).

간호사를 대상으로 한 셀프리더십에 대한 선행연구를 살펴보면, 간호사의 셀프리더십은 개인 학습 성장에도 긍정적인 영향을 미쳤으며(장미경, 2015), 직무만족과 이직의도에도 영향을 미치는 것으로 나타났다(권상민, 권말숙, 2019).

셀프리더십은 간호사의 직무에 대한 몰입과 만족을 유도하여 이직의도를 낮추는 것으로 나타나(권상민, 권말숙, 2019) 병원 및 간호조직의 노력 여하에 따라 요양병원 간호사의 이직의도를 낮추는데 기여할 수 있는 전략 마련의 핵심 요소가 될 수 있다.

3. 간호전문직관

간호전문직관은 전문직으로 간호세계를 보는 하나의 관점으로 체계화된 견해, 즉 가치관과 간호사의 간호활동 과정이나 직분에 대한 직업관을 의미한다(윤은자 등 2005).

간호전문직관에 대한 선행연구를 살펴보면, 간호전문직관은 간호사의 조직몰입과 직무만족 등에 긍정적인 영향을 미쳤으며(주현숙, 전원희, 2018), 간호사의 업무수행능력과 이직의도에도 영향을 주는 것으로 나타났다(한상숙 등, 2008). 긍정적인 간호전문직관이 확립된 간호사는 자신의 일에 대한 만족감과 성취감을 얻을 수 있으며 환자에 대한 전반적인 간호의 질과도 밀접한 관련이 있다(주현숙, 전원희, 2018). 따라서 간호전문직관을 높이고 업무에 대한 성취감을 획득할 수 있는 동기부여와 업무수행에 있어 독립적이고 자율적인 환경적 여건을 마련해 준다면 요양병원 간호사의 이직의도를 낮추는데도 긍정적인 영향을 미칠 것이라 본다.

4. 직무몰입

직무몰입은 직무에 대해 자신과 동일시하는 상태를 나타내는 것으로 구성원들의 직무에 대한 중심적인 가치, 일이 차지하는 영향력의 정도라 할 수 있다(Kanungo, 1981). 직무몰입이 높은 구성원은 맡은 직무에 최선을 다하며 결근율과 이직률이 낮게 나타났다(한용희 등, 2010). 즉 간호서비스의 질적인 향상과 요양병원 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 긍정적인 직무몰입이 형성될 수 있도록 조직적인 관심이 필요하다.

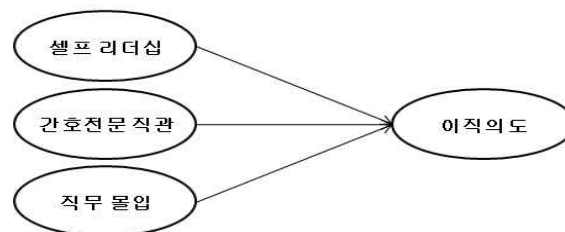
간호사를 대상으로 한 선행연구에서는 연령, 성별, 교육수준 등이 직무몰입에 영향을 미치고, 조직몰입, 이직의도와 직무만족에 관련성이 있다고 했다(한용희, 박영례, 2013). 요양병원은 타 의료기관과 차별화된 병원 시스템과 전인적이고 포괄적인 간호접근이 필요한 노인간호의 특수성이 있어 요양병원 간호사는 보다 더 높은 직무몰입이 요구됨에도 불구하고, 요양병원 간호사를 대상으로 직무몰입에 대한 연구가 다소 부족한 실정이다. 이에 요양병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해 직무몰입과의 관계를 규명하는 연구는 필요하다고 본다.

이상의 논의를 바탕으로 다음과 같은 대체가설을 설정한다.

- 가설 1: 셀프리더십, 간호전문직관 및 직무몰입은 이직의도에 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2: 셀프 리더십은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3: 간호전문직관은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4: 직무몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

III. 연구모형 및 연구방법

이론적 배경 및 가설설정에 의해 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입의 독립변수와 이직의도의 종속변수 간 다중회귀분석을 위한 연구모형은 <그림 1>과 같이 설정하였다.



<그림 1> 연구모형

1. 연구 설계

본 연구는 요양병원 간호사의 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입 및 이직의도와 상관을 파악하고, 간호사의 셀프리더십, 간호 전문직관, 직무몰입이 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

연구참여 대상은 D광역시에 위치한 요양병원에 근무하는 간호사로 본 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의한 147명이었으며 이 중 미흡한 응답을 한 12명을 제외하고 최종 135명이 연구에 참여하였다. 연구 표본크기는 G*power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에서 유의수준(α)=.05, 검정력(1- β)=.80, 중간 효과크기(ES)=.15, 그리고 예측요인 10개를 적용하였을 때 최소 표본수가 118명이 제시되어 본 연구 대상자 수는 필요한 표본 수를 충족하였다.

3. 연구 도구

3.1 셀프리더십

셀프리더십 측정은 Manz(1983)가 개발한 도구를 사용하여 조경희(2003)의 연구에서 간호사 대상으로 수정·보완하여 측정된 도구로 이용하였다. 도구의 문항은 6개의 요인으로 각 요인당 3항씩 총 6문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 5점까지로 배점하여 최저 18점에서 최고 90점으로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 조경희(2003)의 연구에서 Cronbach's α =.86이었고, 본 연구에서 Cronbach's α =.911이었다.

3.2 간호전문직관

간호전문직관 측정은 윤은자 등(2005)이 개발한 도구를 이용하였다. 측정도구는 총 9문항으로 5점 Likert 척도로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 배점하여 최저 29점에서 최고

145점이다. 부정문항은 역산 처리하여 이 점수가 높을수록 간호전문직관이 높음을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's α =.92이었고, 본 연구에서 Cronbach's α =.917이었다.

3.3 직무몰입

직무몰입 측정은 Kanungo(1981)가 개발한 도구를 사용하여 강수정(2014)의 연구에서 요양병원 간호사 대상자에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 측정도구는 총 5개 문항으로 긍정적인 문항 4개와 부정적인 문항 1개로 구성되어 있다. 측정된 점수가 높을수록 대상자의 직무몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 강수정(2014)의 연구에서는 Cronbach's α =.857이었고, Cronbach's α =.708이었다.

3.4 이직의도

이직의도 측정은 Lawler(1983)가 개발한 도구를 사용하여 김영란(2007)이 간호사 대상자에 맞게 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 측정도구는 총 4문항으로 구성되어 최저 11점에서 최고 55점까지이다. 측정된 점수가 높을수록 대상자의 이직의도 정도가 높음을 의미하며, 측정도구의 신뢰도는 김영란(2007)의 도구 개발 당시 Cronbach's α =.840이었고, 본 연구에서 Cronbach's α =.899이었다.

IV. 연구 분석

1. 자료 수집 및 분석 방법

본 연구 자료 수집은 2019년 5월 20일부터 2019년 7월 15일까지 실시되었다. 연구자가 직접 병원에 방문하여 대상자에게 연구의 목적과 취지를 설명하고 연구 참여를 수락한 경우 서면 동의서를 받고 설문지를 배부하였다. 작성한 설문지는 자료의 익명성을 보장하기 위해 회수용 봉투에 밀봉하여 수거하였다. 설문 응답에는 25분 정도가 소요되었다. 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 자료분석을 하였다. 대상자의 일반적 특성에 대해 실수와 백분율 등 서술적 통계로 분석하였고, 대상자의 일반적 특성

에 따른 간호전문직관, 셀프리더십, 직무몰입 및 이직의도의 차이는 t-test, one-way ANOVA를 이용하였고, 사후검증은 Scheffè test를 실시하였다. 대상자의 간호전문직관, 셀프리더십, 직무몰입, 이직의도간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 이용하여 분석하였다. 대상자의 이직의도에 영향을 주는 요인은 다계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시하였다. 독립변수 중 명목변수는

가변수(dummy variable) 처리를 하여 회귀식에 포함하였다.

2. 대상자의 일반적 특성

본 연구모형에 사용된 모든 변수는 리커트 5점 척도를 사용하였으며 일부 편향적 분포를 보인 응답자를 제외한 135부를 분석에 활용하였다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

구분	범주	n=135	%
나이	≤29	30	22.2
	30-39	28	20.8
	40-49	32	23.7
	50-59	40	29.6
	≥60	5	3.7
종교	카톨릭	23	17.0
	기독교	33	24.5
	불교	20	14.8
	없음	59	43.7
	결혼상태	결혼	93
	독신	42	31.1
	지위	일반간호사	113
	책임간호사	22	16.3
	근무부서	일반병동	82
중환자실		12	8.9
응급실		10	7.4
수술실& 마취과		21	15.6
외래		10	7.4
월급 (10,000원)	≤150	11	8.1
	150-200	32	23.7
	200-250	83	61.5
	250-300	9	6.7
경력 (년)	≤3	27	20.0
	3-5	8	5.9
	5-10	28	20.7
	10-20	46	34.1
	≥20	26	19.3

연구대상자의 연령은 50-59세가 29.6%, 종교는 무교가 43.7%, 결혼상태는 기혼이 68.9%, 직위는 일반간호사가 83.7%, 근무부서는 일반병동이 60.7%, 급여수준은 '200-250만원 미만'이 61.5%로 가장 많았다. 총 근무경력 '10-20년 미만'인 경우가 34.1%로 가장 많았다<표 1>.

3. 측정도구의 신뢰도 및 타당도 분석

본 연구에서 사용된 측정도구의 타당도 분석은 요인분석을 이용하여 구성타당도를 확인하였다. 각 도구가 동일한 차원으로 구분되는지 탐색적 요인분석을 실시한 결과 모든 요인적재량은 0.525 이상으로 기준값을 상회하였다.

<표 2> 요인분석

구분		1	2	3	4
간호 전문 직관	spe8	0.761	-0.039	-0.130	0.140
	spe9	0.730	-0.001	-0.003	0.265
	spe7	0.694	0.055	0.133	0.172
	spe3	0.676	0.055	0.094	-0.056
	spe4	0.637	0.174	0.010	0.142
	spe6	0.579	-0.021	0.437	0.079
	spe2	0.576	-0.060	0.394	0.047
	spe1	0.563	0.152	0.205	0.046
	spe5	0.549	0.095	0.172	0.191
셀프 리더십	lea4	0.013	0.907	-0.075	0.047
	lea3	0.007	0.885	-0.014	-0.092
	lea2	0.017	0.863	-0.028	-0.074
	lea5	0.102	0.804	0.032	-0.037
	lea6	0.063	0.708	0.115	0.043
	lea1	0.130	0.586	0.169	0.136
직무 몰입	imm5	0.152	0.106	0.696	0.162
	imm4	0.064	0.000	0.683	-0.228
	imm1	0.000	-0.101	0.677	0.323
	imm2	0.180	0.137	0.642	-0.097
	imm3	0.101	0.046	0.549	0.147
이직 의도	int1	0.034	0.009	-0.071	0.815
	int2	0.230	0.060	0.071	0.766
	int3	0.277	-0.017	0.149	0.686
	int4	0.409	-0.053	0.196	0.525

4. 대상자의 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입 및 이직의도 간의 상관관계

연구대상자의 이직의도는 셀프리더십($r=-.36, p < .001$), 간호전문직관($r=-.47, p < .001$), 직무몰입($r=-.36, p < .001$)과 유의한 음의 상관관계가 있었다.

즉 간호사들의 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입 정도가 높을수록 이직의도는 낮았다. 또한 셀프리더십이 높을수록 간호전문직관($r=.48, p < .001$)과 직무몰입($r=.59, p < .001$) 정도가 높은 것으로 나타났고, 간호전문직관이 높을수록 직무몰입 정도도 높은 것으로 나타났($r=.72, p < .001$) <표 3>.

<표 3> 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입 및 이직의도 상관관계

구분	셀프리더십	간호전문직관	직무몰입	이직의도
	$r(p)$			
셀프리더십	1			
간호전문직관	.48(<.001)	1		
직무몰입	.59(<.001)	.72(<.001)	1	
이직의도	-.36(<.001)	-.47(<.001)	-.36(<.001)	1

5. 대상자의 일반적 특성에 따른 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입 및 이직의도 차이

연구대상자의 셀프리더십은 5점 만점을 기준으로 평균평점 3.66점이었으며, 일반적 특성에 따른 셀프리더십은 연령($F=2.92, p=.024$), 총 근무경력($F=2.62, p=.037$)에서 유의한 차이가 있었다. 연구대상자의 간호전문직관은 5점 만점을 기준으로 평균평점 3.42점이었으며, 일반적 특성에 따른 간호전문직관은 종교($F=7.57, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 불교가 무교인 경우보다 간호 전문직관이 높게 나타났다. 직무몰입은 5점 만점에 평균평점

3.51점이었으며 연령($F=4.66, p=.002$), 종교($F=3.06, p=.030$)에서 유의한 차이가 있었다. 사후검정 결과 연령에서 '29세 이하'보다 '60세 이상'군에서 직무몰입 정도가 높았다. 대상자의 이직의도는 5점 만점을 기준으로 평균평점 2.87점이었으며, 일반적 특성에 따른 이직의도는 연령($F=6.90, p<.001$), 결혼상태($t=-2.61, p=.010$)에서 유의한 차이가 있었다. 미혼이 기혼보다 이직의도가 높았고, 사후검정 결과 연령에서 '29세 이하'가 '50-59세', '60세 이상'군보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다<표 4>,<표 5>,<표 6>,<표 7>.

<표 4> 일반적 특성에 따른 셀프리더십 정도

구분	범주	셀프리더십		
		M±SD	t or F (p)	Scheffé
나이	≤29	3.45±.53		
	30-39	3.59±.54	2.92	
	40-49	3.73±.45	(.024)	
	50-59	3.75±.52		
	≥60	4.15±.51		
종교	카톨릭	3.68±.43		
	기독교	3.68±.69	.22	
	불교	3.72±.46	(.879)	
	없음	3.62±.48		
결혼상태	결혼	3.69±.49	1.06	
	독신	3.59±.60	(.289)	
지위	일반간호사	3.64±.53	-1.07	
	책임간호사	3.77±.51	(.286)	
근무부서	일반병동	3.60±.53		
	중환자실	3.76±.59		
	응급실	3.79±.39	1.60	
	수술실& 마취과	3.86±.43	(.176)	
	외래	3.47±.58		
월급 (10,000원)	≤150	3.69±.28		
	150-200	3.60±.50		
	200-250	3.70±.55	.78	
	250-300	3.45±.60	(.505)	
	≥300	3.66±.52		
경력 (년)	≤3	3.58±.35		
	3-5	3.75±.30		
	5-10	3.56±.67	2.62	
	10-20	3.59±.52	(.037)	
	≥20	3.94±.49		
	합계	3.66±.52		

6. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

이직의도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 단계적 다중회귀분석(Stepwise multiple regression analysis)을 실시하였다. 일반적 특성의 변수 중 이직

의도에 유의한 것으로 나타난 연령, 결혼상태와 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입을 독립변수로 종속변수인 이직의도에 미치는 영향을 단계선택 방식을 이용하여 다중회귀분석을 실시하였다.

<표 5> 일반적 특성에 따른 간호전문직관 정도

구분	범주	간호전문직관			
		M±SD	t or F (p)	Scheffè	
나이	≤29	3.27±.50			
	30-39	3.39±.46	2.35		
	40-49	3.39±.32	(.057)		
	50-59	3.54±.48			
	≥60	3.78±.69			
종교	카톨릭	3.52±.55			
	기독교	3.53±.53	7.57	b < a	
	불교	3.70±.41	(<.001)		
	없음	3.23±.33			
결혼상태	결혼	3.42±.40	.07		
	독신	3.42±.59	(.939)		
지위	일반간호사	3.43±.49	.55		
	책임간호사	3.37±.32	(.580)		
근무부서	일반병동	3.44±.52			
	중환자실	3.43±.57			
	응급실	3.41±.29	.67	(b14)	
	수술실& 마취과	3.46±.28	(.614)		
	외래	3.19±.28			
월급 (10,000원)	≤150	3.52±.25			
	150-200	3.39±.43			
	200-250	3.43±.52	.29	(828)	
	250-300	3.34±.31	(.828)		
	≥300	3.42±.47			
경력 (년)	≤3	3.42±.40			
	3-5	3.28±.27			
	5-10	3.41±.56	.47	(754)	
	10-20	3.40±.43	(.754)		
	≥20	3.52±.53			
합계	3.42±.47				

<표 6> 일반적 특성에 따른 직무몰입 정도

구분	범주	직무몰입			
		M±SD	t or F (p)	Scheffè	
나이	≤29	3.35±.39			
	30-39	3.46±.42	4.66	a < b	
	40-49	3.45±.36	(.002)		
	50-59	3.64±.38			
	≥60	4.02±.48			
종교	카톨릭	3.55±.43			
	기독교	3.57±.41	3.06	(030)	
	불교	3.69±.46	(.030)		
	없음	3.40±.36			
결혼상태	결혼	3.53±.40	.76		
	독신	3.47±.42	(.444)		
지위	일반간호사	3.51±.41	-.25		
	책임간호사	3.53±.43	(.797)		
근무부서	일반병동	3.49±.42			
	중환자실	3.53±.57			
	응급실	3.52±.26	2.12	(081)	
	수술실& 마취과	3.70±.28	(.081)		
	외래	3.26±.35			
월급 (10,000원)	≤150	3.36±.25			
	150-200	3.46±.35			
	200-250	3.57±.45	1.58	(196)	
	250-300	3.35±.35	(.196)		
	≥300	3.51±.41			
경력 (년)	≤3	3.41±.30			
	3-5	3.29±.29			
	5-10	3.47±.53	2.12	(081)	
	10-20	3.54±.40	(.081)		
	≥20	3.67±.37			
합계	3.51±.41				

<표 7> 일반적 특성에 따른 이직의도 정도

구분	범주	이직의도		
		M±SD	t or F (p)	Scheffè
나이	≤29	3.12±.77	6.90 (<.001)	b, c <a
	30-39	3.07±.90		
	40-49	3.01±.55		
	50-59	2.57±.44		
	≥60	1.89±.39		
종교	카톨릭	2.81±.49	.18 (.909)	
	기독교	2.84±.77		
	불교	2.86±.80		
	없음	2.92±.75		
결혼상태	결혼	2.77±.62	-2.61 (.010)	
	독신	3.11±.85		
지위	일반간호사	2.90±.74	.81 (.418)	
	책임간호사	2.76±.57		
근무부서	일반병동	2.91±.70	.78 (.538)	
	중환자실	3.06±.91		
	응급실	2.81±.65		
	수술실& 마취과	2.79±.78		
	외래	2.57±.45		
월급 (10,000원)	≤150	2.85±.44	.48 (.695)	
	150-200	2.94±.84		
	200-250	2.88±.72		
	250-300	2.61±.48		
	≥300	2.87±.72		
경력 (년)	≤3	2.76±.44	1.79 (.134)	
	3-5	2.95±.56		
	5-10	3.01±.95		
	10-20	2.95±.74		
	≥20	2.61±.59		
	합계	2.87±.72		

<표 8> 이직의도 영향요인

구분	이직의도				
	B	SE	β	t	p
간호전문직관	-.69	.11	-.45	-6.31	<.001
결혼상태	-.43	.11	-.27	-3.72	<.001
나이	.36	.13	.21	2.74	.007

R²= .326, Adjusted R²=.306, F=15.754(p<.001)

각 독립변수들 간의 공차한계(tolerance)가 .473-1.000으로 0.1 이상이었으며, 분산팽창인자 (variance inflation factor)가 1.000-2.115로 모두 10 보다 낮았으므로 독립변수 간의 다중 공선성 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한 잔차의 독립성을 검증하기 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 1.726으로 나타나 오차의 자기상관성이 없는 것으로 나타났다. 잔차의 정규분포성이나 등분산성은 표준화 예측값과 표준화 잔차의 산점도상에서 정규분포와 등분산 가정이 만족되므로 회귀모형이 적합한 것으로 나타났

다. 회귀분석 결과 간호 전문직관(t=-6.31, p<.001), 결혼상태(t=-3.72, p<.001), 연령(t=2.74, p=.007)이 유의미한 영향 요인으로 나타났다. 가장 높은 영향 요인은 간호전문직관(β=-.45)이었으며, 결혼상태(β=-.27), 연령(β=.21) 요인 순으로 나타났다. 이러한 영향요인들이 요양병원 간호사의 이직의도를 30.6% 설명하였다.

본 연구의 변수인 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입이 각각 이직의도에 미치는 영향에 관한 가설검정 결과 H1(t=-5.475, p<0.00), H2(t=-3.620, p<0.00),

H3($t=-1.972$, $p<0.05$) 모두 통계적으로 유의하게 나타났다<표 8>.

V. 논 의

본 연구는 요양병원에 근무하는 간호사를 대상으로 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입 및 이직의도 정도를 알아보고 변수 간의 상관관계를 분석하며 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 이직률이 높은 간호사들의 효율적인 인력관리 전략 수립을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 본 연구 결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

본 연구에서 이직의도 평균점수는 5점 만점에 2.87점으로 요양병원 간호사를 대상으로 한 주현숙과 전원희(2018)의 연구에서는 3.30점, 중소병원 간호사를 대상으로 한 강기노(2012)의 연구에서는 평균 3.51점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 권상민과 권말숙(2018)의 연구에서는 평균 3.59점에 비해서 낮은 수준이었다. 이는 이직의도를 병원규모에 따라 단정적으로 판단하기 보다는 이직의도에 영향을 주는 내·외적 다양한 요인에 대해 심도 있게 조사하는 것이 중요하겠다.

간호사의 일반적 특성 중 연령, 결혼상태가 이직의도와 유의한 차이를 보였다. 미혼인 경우가 기혼자보다는 이직의도가 높았고, 연령이 어릴수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 미혼인 경우 이직의도가 높은 결과는 선행연구와 일치하는 결과이다. 주현숙과 전원희(2018)의 연구에서도 연령이 낮을수록, 직위가 낮을수록 이직의도가 높게 나타났다. 즉, 간호사의 연령이 낮을수록, 기혼자보다는 미혼인 경우가 새로운 도전에 대한 욕구가 강하고, 재취업의 기회가 상대적으로 많아 이직의도가 높을 수 있다. 그러므로 요양병원은 젊은 연령대 간호사에 대한 차별화된 관리 전략을 마련하는 것이 중요하고 간호업무에 대한 적절한 보상과 경력을 이어갈 수 있는 다양한 제도를 마련하여 요양병원 간호사의 이직을 예방하는 것이 필요하다.

셀프리더십은 항목별 평균 5점 만점에서 3.66점으로 요양병원 간호사를 대상으로 한 류정미와 김명수(2016)의 연구에서 3.69점, 종합병원에 근무하는 간호

사를 대상으로 연구한 한용희와 박영례(2013)의 연구에서 3.61점이었던 것과 유사한 수준이었다.

일반적 특성에 따른 셀프리더십은 연령이 많을수록, 총 근무경력이 많을수록 셀프리더십의 평균 점수가 높은 것으로 나타났다. 박경남과 박미경(2008)의 연구에서도 근무경력이 많아질수록, 병원에서 간호사의 직위가 올라갈수록, 자기계발 및 직무관련 교육을 위한 학습활동을 많이 할수록 셀프리더십의 정도가 높은 것으로 나타났다. 이는 셀프리더십이 후천적인 자기계발에 따라 강화될 수 있음을 보여주는 결과로 간호사는 개인의 셀프리더십 강화를 위해 학문적 발전을 지속적으로 해야 하며, 관련 기관에서도 간호사들이 업무와 관련된 리더십 개발을 위한 교육기회와 정보를 제공하는 적극적인 노력이 필요하다고 본다.

본 연구에서 간호전문직관은 5점 만점을 기준으로 평균점수 3.42점으로, 동일한 도구를 사용한 정혜윤과 김세영(2016)의 연구에서 신규간호사의 간호전문직관 3.62점보다 낮았다. 이는 동일한 도구로 요양병원 간호사를 대상으로 측정한 주현숙과 전원희(2018)의 연구에서 간호전문직관이 3.41점으로 나타난 결과와 유사하였다. 긍정적인 간호전문직관이 확립된 간호사는 자신의 일에 대한 만족감과 성취감을 얻을 수 있으며 환자에 대한 전반적인 간호의 질과도 밀접한 관련이 있다(주현숙, 전원희, 2018). 따라서 간호전문직관을 높이고 업무에 대한 성취감을 획득할 수 있는 동기 부여와 업무수행에 있어 독립적이고 자율적인 환경적 여건을 마련해야 한다.

요양병원 간호사의 직무몰입은 5점 만점에 평균점수 3.51점으로 종합병원 간호사를 대상으로 한 한용희와 박영례(2013)의 3.09점, 신규간호사를 대상으로 한 정혜윤과 김세영(2016)의 3.22점보다 상대적으로 높았다. 구자원(2018) 연구에서도 조직몰입과 직무만족이 업무에서 긍정적인 성과를 초래한다고 한 결과를 바탕으로 간호사들의 직무몰입 또한 개인의 업무에 대한 만족감과 연결될 뿐만 아니라 이직의도에도 영향을 미칠 수 있다고 본다. 이에 간호사들이 자신의 간호업무에 몰입할 수 있도록 내·외적 환경 조성에 대한 구체적인 방안이 필요하다고 생각된다.

본 연구결과 셀프리더십, 간호전문직관 및 직무몰입이 이직의도와 음의 상관관계를 나타냈다. 이는 셀프리더십이 이직의도와 밀접한 관계가 있다는 선행

연구(강윤숙 등, 2010), 요양병원 간호사를 대상으로 간호전문직관과 이직의도 간에는 유의한 부적(-)관계가 있었던 선행연구(주현숙, 전원희, 2018), 직무몰입과 이직의도간의 유의한 상관관계가 있다는 선행연구를(권상민, 권말숙, 2019; 하민애 등, 2015; 박광오 등, 2018) 지지한다. 즉 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입이 높아질수록 이직의도는 감소한다고 볼 수 있다. 그러므로 요양병원 간호사의 이직을 감소시키기 위해 독자적이면서도 전문성을 가질 수 있도록 간호업무환경을 조성하며 간호사 스스로 슈퍼리더 및 셀프리더로 성장하도록 기회를 주고 지지해줘야 한다.

다음으로 일반적 특성의 변수 중 이직의도에 유의한 것으로 나타난 변수들과 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입이 이직의도에 미치는 영향에 대한 회귀분석 결과 간호전문직관, 결혼상태, 연령이 이직의도에 영향을 주는 유의한 변수였으며, 총 30.6%를 설명하는 것으로 나타났다. 이는 간호전문직관이 높을수록, 나이가 많을수록, 또한 결혼을 한 경우가 이직의도를 낮추는데 긍정적인 영향으로 작용하는 것으로 나타났고 이는 선행연구와도(주현숙, 전원희, 2018; 윤현경 등, 2013) 일치하는 부분이다. 따라서 요양병원 간호사들은 대상자 특성에 맞는 차별화된 간호중재를 개발·적용함으로써 간호업무의 전문성에 대한 인식을 높이는 것이 필요하며, 간호조직은 직위, 경력에 따른 계속 교육의 기회 제공과 독립적이고 자율적인 업무수행 환경 조성을 통해 직업에 대한 긍지와 만족을 높일 수 있는 다양한 개입이 필요할 것으로 생각되어진다. 본 연구 결과 이직의도에 영향을 미치는 예측인자로 일반적 특성 중 결혼상태, 연령이 유의한 변수로 나타났다. 타 의료기관보다 요양병원은 고령의 대상자를 간호함에 있어 전인적인 간호접근과 차별화된 업무 수행이 가능한 숙련된 간호사 인력을 확보하는 것이 무엇보다 중요한 사안임을 고려해볼 때 기혼자들의 복리후생을 고려한 탄력적인 근무환경 조성이 필요하다고 생각되어진다.

결론적으로 간호전문직관은 요양병원 간호사의 직무몰입에 긍정적으로 영향을 미치며 이직의도를 낮추게 되는 중요한 요인인 것으로 확인되었다. 간호서비스의 질적 향상과 효과적인 병원 조직 운영을 위해서는 요양병원 간호사의 이직의도는 중요하게 생

각해야 하는 부분이다. 따라서 요양병원은 간호 전문성 향상을 위한 내·외적 교육에 대한 조직의 지원과 간호업무에 몰입할 수 있는 차별화된 교육 프로그램 개발이 필요하며, 독립적이고 자율적인 간호업무 수행을 위한 병원조직 관리체계에 대한 재정비도 반드시 고려되어야 할 것이다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 요양병원에 근무하는 간호사의 셀프리더십, 간호전문직관 및 직무몰입이 이직의도에 미치는 영향요인을 규명하여 요양병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 본 연구결과 셀프리더십, 간호전문직관, 직무몰입이 이직의도 간에는 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 주는 요인으로 간호 전문직관, 결혼상태, 연령으로 나타났고 30.6%의 설명력을 나타내고 있으며, 간호전문직관이 가장 중요한 요인으로 나타났다. 따라서 요양병원 간호사의 간호 전문성 향상을 위한 다양한 교육의 기회제공과 독립적이고 자율적인 간호업무 수행을 위한 병원내 분위기 조성을 통해 간호전문직관을 높여 요양병원 간호사들의 이직의도를 감소시키는 것이 중요하다. 이에 간호서비스의 질적 향상과 병원의 생산성 향상을 위해서 조직은 요양병원 간호사들의 전문성을 향상시킬 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다. 본 연구는 D시에 위치한 요양병원에 근무하는 간호사만을 대상으로 편의 표본 추출하였기 때문에 본 연구는 D광역시에 소재하고 있는 일부 요양병원 간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구 결과를 일반화하거나 확대해석하는데 제한점이 있다. 이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 요양병원에 근무하는 많은 수의 간호사들이 종합병원에서의 경력이 많고, 정년퇴임이나 조기퇴직 이후 재취업으로 근무하는 간호사들이라 전문성 유지를 위한 지속적인 교육기회를 통해 개인의 역량강화와 직무몰입을 할 수 있도록 하는 것이 필요하다.

둘째, 요양병원 간호사의 간호전문직관이 높을수록 이직의도가 낮은 것으로 나타났으므로, 요양병원 간

호사의 전문성을 높일 수 있는 중재 교육 프로그램 개발·적용 후 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

참고문헌

1. 강기노(2012), “중소병원 간호사의 이직의도 영향 요인,” *간호행정학회지*, 18(2), 155-165.
2. 강수정(2014), “요양병원 간호사의 감정노동, 직무몰입 및 이직의도의 관계,” 고신대학교 석사학위논문.
3. 강윤숙·최윤정·박달이·김인자(2010), “간호사의 셀프리더십과 자아존중감 및 조직 유효성에 관한 연구,” *간호행정학회지*, 16(2), 143-151.
4. 건강보험심사평가원(2015), Data base for the number of long-term care hospitals.
5. 구자원(2018), “영업사원의 직무만족, 조직몰입, 성취욕구가 영업성과에 미치는 영향에 관한 연구,” *경영과 정보연구*, 37(1), 1-18.
6. 권상민·권말숙(2019), “간호사의 셀프리더십, 자기효능감이 직무몰입에 미치는 영향,” *한국산학기술학회논문지*, 20(4), 284-292.
7. 권정옥·김은영(2012), “중소병원 간호단위의 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향,” *간호행정학회지*, 18(4), 414-423.
8. 김영란(2007), “암 환자를 간호하는 간호사의 이직의도에 관한 연구,” 전남대학교 석사학위논문.
9. 김의정·이종진(2010), “조직문화와 셀프리더십이 조직유효성에 미치는 영향,” *한국기업경영학회*, 17(1), 81-101.
10. 김한성(2003), “중학교 교사의 셀프리더십과 직무만족도의 관계,” 숭실대학교 석사학위논문.
11. 류정미·김명수(2016), “요양병원 간호사의 전문직 자아개념, 셀프리더십이 노인간호수행에 미치는 영향,” *한국보건정보통계학회지*, 41(4), 392-402.
12. 박경남·박미경(2008), “간호사의 셀프리더십, 조직몰입 및 간호업무수행정도에 관한 연구,” *간호행정학회지*, 14(1), 63-71.
13. 박광오·이은령·정대현(2018), “조직특성과 정보시스템특성이 직무만족에 미치는 영향,” *경영과 정보연구*, 37(3), 115-130.
14. 양종현·정규호(2014), “간호사의 감정노동, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향,” *한국산학기술학회논문지*, 15(12), 7170-7178.
15. 윤은자·권영미·안옥희(2005), “간호전문직관 측정도구 개발,” *대한간호학회지*, 35(6), 1091-1100.
16. 윤현경·최지혜·이은영·이혜영·박미정(2013), “간호사의 의사결정역량, 간호전문직관, 직무만족이 이직충동에 미치는 영향,” *간호행정학회지*, 19(5), 658-667.
17. 정하윤·정귀임(2015), “노인요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인,” *한국보건관리학회지*, 9(3), 95-106.
18. 정혜윤·김세영(2016), “신규간호사의 간호전문직관과 직무몰입이 이직의도에 미치는 영향,” *간호행정학회지*, 22(5), 531-539.
19. 조경희(2003), “간호사의 셀프리더십이 간호사의 직무만족 및 간호업무성과에 미치는 영향,” 고려대학교 석사학위논문.
20. 주현숙·전원희(2018), “요양병원 간호사의 간호근무환경, 조직몰입과 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향,” *간호행정학회지*, 24(4), 265-275.
21. 최승혜·장인순·박승미·이혜영(2014), “간호조직문화, 셀프리더십, 임파워먼트가 종합병원 간호사의 직무만족과 이직의도에 미치는 영향,” *간호행정학회지*, 20(2), 206-214.
22. 통계청(2016), “2014년 고령자 통계,” 인터넷.
23. 하민애·장영철·김진욱(2015), “병원의 윤리풍도가 간호사의 인게이지먼트와 이직의도에 미치는 영향,” *경영과 정보연구*, 34(3), 1-16.
24. 한용희·박영례(2013), “종합병원 간호사의 셀프리더십과 직무몰입이 임상수행능력에 미치는 영향,” *간호행정학회지*, 19(4), 462-469.
25. 한용희·손인순·박광옥(2010), “병원간호사의 전문직업성, 직무몰입, 조직몰입과 이직의도와의 관계,” *병원간호사회*, 16(2), 17-31.
26. C. C. Manz(1983), “Improving performance through self-leadership,” *National Productivity Review*, Vol.2, No.3, pp.288-297.
27. R. N. Kanungo(1981), “Work alienation and

- involvement: problems and prospects”, *International Review of Applied Psychology*, Vol.30, No.1, pp.1-15.
28. E. E. Lawler(1983), “Satisfaction and Behavior,” New York: McGraw Hill,
29. Watson, L.(2004), “Self-leadership: Becoming an exceptional leader,” *Radiologic Technology*, Vol.75, No.6, pp.457-467.

Abstract

Influence of Self-leadership, Nursing Professionalism, Job involvement on Turnover Intention of Nurses in Long Term Care Hospitals[†]

Kwon, Sang-Min*

The purpose of this study were to investigate self-leadership, nursing professionalism, job involvement and turnover intention and to identify factors influencing turnover intention of geriatric nurses working in long term care hospitals. The data of it were collected from the 135 questionnaires of its subjects, the nurses working in long term care hospitals in D province. The collected data were analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffe test, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis with SPSS/WIN 21.0.

The results revealed that the nurses working in long-term care hospitals had medium level of turnover intention.. There were significant correlation between self-leadership, nursing professionalism, job involvement and turnover intention. Factors affecting turnover were age, marital status, nursing professionalism. Nursing professionalism was the most influential factor with an explanatory power of 30.6%.

Based on the result, to reduce turnover intention of long term care hospital nurses, it is necessary to enhance their nursing professionalism through development of educational program and organizational support, establishment of systematic strategy and creation of suitable environment for enhancement of job involvement, and intervention for the work force management considering the variables related to turnover intention of nurses working in long-term care hospitals are required in order to reduce turnover intention of theses nurses.

Key Words: Turnover Intention, Self-leadership, Nursing Professionalism, Job Involvement, Nurses

[†] This study was supported by the Yeungnam University College Research Grants in 2018.

* Professor, Dept. of Nursing, Yeungnam University College, kwon1068@ync.ac.kr