

상급초보 간호사의 소명의식, 직무만족, 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향

박진옥 · 정귀임

고신대학교 간호대학

Effects of Advanced Beginner-Stage Nurses' Sense of Calling, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Retention Intention

Park, Jin Ock · Jung, Kwuy Im

College of Nursing, Kosin University

Purpose: This study was designed to examine effects of sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention in nurses who are at the advanced beginner-stage. **Methods:** Participants were 199 nurses with 13 to 36 months' clinical career at hospital located in Busan, Korea. Data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test, one-way ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation, and Multiple regression. **Results:** Retention intention correlated positively with sense of calling ($r=.43, p<.001$), job satisfaction ($r=.31, p<.001$) and organizational commitment ($r=.31, p<.001$). Factors affecting the participants' retention intention were found to be statistically significant ($F=21.96, p<.001$). Total factor score accounted for 24.1% of retention intention. Out of the related factors, the most influential factor was 'goals/meaning', belonging to the sub-areas of the sense of calling and explaining 18.2% of retention intention, followed by organizational commitment and average monthly income in that order. **Conclusion:** The results of this study suggest a need to develop a management program that helps promote retention intention for nurses at the advanced beginner-stage by both improving their monthly income and outside conditions and, more importantly, raising their sense of calling, especially in association with the goals/meaning of their life.

Key Words: Advanced beginner-stage nurse, Sense of calling, Job satisfaction, Organizational commitment, Retention intention

서 론

1. 연구의 필요성

간호조직은 병원조직을 구성하는 인력의 50% 가까이를 차지하고 있는 최대 규모의 조직으로서, 최 일선에서 환자를 간호

하는 간호사를 주축으로 이루어져 있으므로 병원의 질적 향상과 생산성에 큰 영향을 미치는 집단이다[1]. 그러나 최근 간호사들이 여러 요인들로 높은 이직률을 보이고 있어 병원에서는 적정수준의 간호인력 확보가 이루어지지 못하고 있는 실정이며, 이는 재직간호사의 업무량을 증가시킬 뿐 아니라, 업무가 미숙한 신규간호사의 상대적인 비율 또한 증가시켜 간호의 질

주요어: 상급초보 간호사, 소명의식, 직무만족, 조직몰입, 재직의도

Corresponding author: Jung, KwuyIm

College of Nursing, Kosin University, 262 Gamcheon-ro, Seo-gu, Busan 49262, Korea.
Tel: +82-51-990-3980, Fax: +82-51-990-3970, E-mail: cgi@kosin.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 박진옥의 석사학위논문 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Kosin University.

Received: Oct 19, 2015 | **Revised:** Nov 11, 2015 | **Accepted:** Dec 21, 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.

적 저하를 초래한다[2].

간호사가 전문직 간호업무를 제대로 수행하기까지는 오랜 시간의 교육과 훈련이 필요하므로 Zimmer[3]는 경력 있는 간호사들의 보유율을 높이고 높은 수준의 전문성을 확보할 수 있는 방법으로 '임상등급'을 언급하였다. 이러한 임상등급을 Jang[4]은 우리나라 실정에 맞게 4단계로 분류하고, 입사 후 2~3년에 해당하는 간호사를 두 번째 단계인 상급초보 간호사라고 하였다[4]. 상급초보간호사의 특징은 간호 실무에 익숙하게 되고, 임상에서 가장 활발히 활동하지만, 아직은 간호실무 경험과 현장에 대한 지식이 부족한 가운데 있는 반면, 현장에서의 기대치가 높아지기 때문에 스트레스가 가장 높다[5]. 또한 간호사의 이직률과 관련한 많은 선행연구들에서 상급초보 간호사의 이직의도가 높거나 재직의도가 낮은 것으로 보고하고 있다[6-9]. 특히 대학병원을 제외한 종합병원의 경우, 간호인력의 공급이 열악하고, 근무환경 또한 열악하다는 특징이 있는 반면, 직업적 책임감과 심리적 부담감은 대학병원 간호사 이상으로 높고 직무만족은 낮아 이직률이 높다[9]. 따라서 대학병원을 제외한 종합병원 상급초보 간호사들의 이직을 막고, 재직을 높이기 위한 노력이 필요하다.

이직은 직접 행동에 옮기기까지 개인적 상황의 변화, 직무 스트레스, 직무 불만족 등의 간접적인 과정과 여러 단계를 거친 뒤 실제로 일어난다[10]. 이직에 대한 의도가 이직으로 이어지기까지 환경적 요인이나 개인적 특성에 따라 달라질 수 있고, 그 원인을 직접 측정하기가 어려우므로 이직의도를 이직의 대체개념으로 사용할 때는 주의를 요한다[10]. 또한 이직의도의 파악은 불만요소를 감소시킴으로써 소극적 효과를 가져 오지만, 재직의도의 파악은 만족을 더해줌으로써 좀 더 적극적 효과를 가져 올 것으로 기대된다. 따라서 간호 인력의 유지차원에서 재직의도를 파악하는 것은 이직의도를 파악하는 것보다 더 효과적이라고 생각된다[11].

간호사의 재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도를 말한다[2]. 병원간호사의 가장 큰 재직이유는 간호사가 다른 사람들에게 도움을 주는 직업이기 때문이며, 간호사의 재직의도에 있어 간호철학이나 간호 전문직관이 보수를 뛰어넘어 더 우선하고 있다[11]. 또한 여러 선행연구들에서 간호전문직관이나 전문직 자아개념의 하위영역으로써 직업적 소명의식이 재직의도에 영향을 미친다고 하였다[7,12,13]. 소명의식이란 일에 있어서 자신의 역할을 깨닫고, 그 속에서 의미와 목표를 추구하고, 단순히 자신 혹은 나와 관계된 가까운 사람들의 이익만을 생각하는 것이 아니라, 지역사회, 나아가 세계에 이르기까지

자기일의 영향력을 넓게 생각하고 긍정적 영향을 미치려는 태도를 의미한다[14]. 일에 대해 이러한 소명적 태도를 가진 집단이 직무만족 정도가 유의미하게 높으며[15], 조직 동일시라는 매개를 통해 조직몰입, 이직의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되었다[16]. 따라서 어느 직업군보다 소명의식이 강조되어야 할 간호사를 대상으로 일에 대해 의미와 목적으로 인식하는 태도를 강화시킴으로써 재직의도를 높일 수 있는 방안을 연구하는 것은 간호관리학적 의의가 있다고 생각한다.

재직의도의 결정요인으로 많은 연구들에서 이미 밝힌 바 있는 직무만족은 조직구성원의 조직 충성도를 높여 조직에 몰입하게 함으로써 그 조직에 오래 머물게 한다[17]. 간호사의 직무만족이 중요시되는 이유는 직무자체가 내면적 가치와 관련될 수 있고 환자간호에 긍정적 혹은 부정적 요인으로 작용하여 간호에 대한 환자의 만족도와 조직의 생산성에 직접적 영향을 미칠 수 있기 때문이다[18]. Lee와 Park[19]의 연구에서는 직무만족이 조직몰입, 재직의도에 영향을 주는 변수이므로 직무만족도를 높이는 전략은 인력관리 측면에서 상당한 효과가 있을 것이라고 하였다.

간호 분야에서 조직의 유효성과 생산성을 측정하는 또 다른 중요한 변수로 조직몰입을 들 수 있다[20]. 구성원이 조직에 몰입될 때 동기부여가 되고, 직무수행 태도에 긍정적 변화를 주어 직무성과를 높이며 근속년수가 길어지고, 결근율, 이직률이 감소된다[21]. 이상의 내용을 통해 간호사의 재직의도에 소명의식, 직무만족, 조직몰입이 어떠한 영향을 미치는가에 대해 연구하는 것은 간호조직의 유효성을 높이기 위한 기초자료를 제공해 주리라 판단된다.

간호사의 재직의도와 관련된 선행연구를 대상자별로 나누어 보면, 서울경기 지역 대학병원의 간호사를 대상으로 한 연구[6], 응급실 간호사를 대상으로 한 연구[7], 서울 지역 임상간호사를 대상으로 한 연구[13]가 있었다. 그러나 이직률이 높은 상급초보 간호사를 대상으로 한 연구는 찾아보기 힘들었다.

재직의도 관련 선행연구를 개념별로 살펴보면, 간호사의 업무 스트레스가 높을수록 간호업무능력이 떨어지고 재직의도가 낮아져 이직이 발생하는 반면[6], 전문직 자아개념이 높을수록 전문직관이 확립되어 간호수행능력이 높아짐으로 재직의도 역시 높아진다고 하였다[7]. 또한 임상간호사의 전문 직업성이 업무환경의 영향을 받으며, 그 결과 간호사의 직무만족, 유지, 재직과 이직 등의 간호성과변수와 관계가 있음을 보고한 연구도 있었다[13]. 그러나 자신의 업무 관련 활동을 삶의 목적과 의미로 연결시키려는 접근을 의미하는 소명의식이 재직의도에 어떠한 영향을 미치는지를 규명한 선행연구는 찾아

보기 힘들었다.

따라서 본 연구의 의의는 이직률이 높은 대학병원을 제외한 종합병원에 근무하는 2~3년차인 상급초보 간호사를 대상으로 재직의도에 미치는 영향요인을 규명함으로써 재직의도를 높이는 방안을 모색하는데 필요한 기초자료를 제공하는 데 있다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 상급초보 간호사의 소명의식, 직무만족, 조직몰입 및 재직의도 정도와 재직의도에 미치는 영향요인을 규명하기 위함이며, 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 제 특성(인구사회학적, 근무 관련)을 파악한다.
- 대상자의 소명의식, 직무만족, 조직몰입 및 재직의도 정도를 파악한다.
- 대상자의 제 특성에 따른 재직의도 정도를 파악한다.
- 대상자의 소명의식, 조직몰입, 직무만족 및 재직의도 정도의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 재직의도의 영향요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 상급초보 간호사의 소명의식, 직무만족, 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 부산광역시에 소재한 대학병원을 제외한 300병상 이상의 종합병원에서 근무하고 있는 총 임상경력 13개월 이상 36개월 이하의 상급초보 간호사들을 대상으로 하였다. 대상 의료기관은 편의추출 하였으며 대상자 선정기준은 3교대 근무 중인 간호사로 연구목적에 이해하고 참여에 동의한 230명을 편의 추출하여 구성하였다. 대상자 수는 G*Power 3.1.7 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에서 효과의 크기(f_z)를 중간크기인 .15, 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .90, 설명변수 20개로 지정하여 산출하였을 때 최소 191명이었다. 탈락률을 고려해 230부를 배부하였고 220부가 회수되었으며(회수율 95.7%), 그 중 기대빈도가 낮은 남자 대상자 설문지 4부와 답변이 불성실한 설문지 17부를 제외한 총 199부를 최종분석(분석률 90.5%)에

이용하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 자기기입식 설문지로, 제 특성 20개 문항, 소명의식 측정 12개 문항, 직무만족 측정 20개 문항, 조직몰입 측정 15개 문항, 재직의도 측정 6개 문항을 포함하여 총 73개 문항이다.

1) 소명의식

소명의식 측정도구는 Dik, Eldrige 그리고 Steger[14]가 직장인과 대학생을 대상으로 제작한 Calling and Vocational Questionnaire (CVQ)를 한국 상황에 맞게 Shim과 Yoo[22]가 수정한 한국판 소명척도(CVQ-K)를 사용하였고, 본 연구의 대상자에게 적용가능한지 간호학 교수 3인의 타당도 검증과정을 거쳤다. 본 도구는 총 12개의 문항으로 초월적 부름(4개 문항), 목적/의미(4개 문항), 친사회적 지향(4개 문항)의 3개 하위영역으로 구성되어 있다. 본 도구는 소명의식 정도에 따라 '전혀 해당되지 않는다' 1점에서 '전적으로 해당된다' 4점까지 Likert 4점 척도로 측정되었고, 최저 12점에서 최고 48점으로 점수가 높을수록 소명의식 정도가 높은 것을 의미한다. 부정적인 문항인 3번 문항은 역환산하였다. 본 도구의 신뢰도는 개발당시 Cronbach's α 는 .85~.92였고, Shim과 Yoo[22]의 연구에서는 .85였으며, 본 연구에서는 .83이었다.

2) 직무만족

직무만족 측정도구는 미네소타 산업 연구소에서 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire[23]를 Lee와 Park[19]이 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 20개 문항으로 위생요인(10개 문항)과 동기요인(10개 문항)의 2개 하위영역으로 구성되어있다. 본 도구는 직무만족 정도에 따라 '매우 불만족' 1점에서 '매우 만족' 5점까지 Likert 5점 척도로 측정되었고, 최저 20점에서 최고 100점까지 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 말한다. 본 도구의 신뢰도는 Lee와 Park[19]의 연구에서 Chronbach's α 는 .88이었고, 본 연구에서는 .88이었다.

3) 조직몰입

조직몰입 측정도구는 Mowday 등[24]이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire를 Kim[25]이 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 15개 문항으로 구성되었고, 조

직몰입 정도에 따라 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도로 측정되었다. 본 도구는 최저 15점에서 최고 75점으로, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 말한다. 부정적인 문항인 3번, 7번, 9번, 11번, 12번, 15번 문항은 역환산하였다. 본 도구의 신뢰도는 개발당시 Cronbach's α 는 .89였고, Kim[25]의 연구에서는 .91이었으며, 본 연구에서는 .91이었다.

4) 재직의도

재직의도 측정도구는 Cowin[2]이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim[26]이 한글 표준화한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6개 문항의 Likert 8점 척도로, 재직의도 정도에 따라 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '그렇지 않다' 2점, '대체로 그렇지 않다' 3점, '약간 그렇지 않다' 4점, '약간 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 6점, '그렇다' 7점, '매우 그렇다' 8점까지 최저 6점에서 최고 48점으로 점수가 높을수록 재직의도 정도가 높은 것을 의미한다. 부정적인 문항인 3번과 6번 문항은 역환산하였다. 본 도구의 신뢰도는 개발당시 Cronbach's α 는 .97이었으며, Kim [26]의 연구에서는 .89였고, 본 연구에서는 .91이었다.

4. 자료수집

본 연구는 자료수집에 앞서 부산광역시 소재 K대학 기관생명윤리위원회의 승인을 받은 후(승인번호 KU IRB 2014-43-01), 해당병원 간호부의 허락 하에 해당병동의 수간호사나 연구 보조자에게 연구목적과 방법을 설명하고 연구진행을 실시하였다. 연구자는 각 병원의 간호부서와 병동의 간호사에게 연구의 목적, 비밀 보장, 연구참여의 철회 가능성에 대해 설명하고 이를 이해하며 자발적으로 본 연구에 참여하기를 동의한 간호사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구의 자료수집 기간은 2014년 9월 15일에서 9월 30일까지로, 연구자가 수간호사로 근무하는 병원에서는 수간호사가 근무하지 않는 시간대에 연구보조자가 연구참여를 수락한 자에게 설문지를 배부하여 작성하게 한 후 개별봉투에 넣어 회수하도록 하였으며, 그 외 병원에서는 연구보조자가 연구참여를 수락한 자에게 설문지를 배부하여 작성하게 한 후 회수하였다. 설문응답자에게는 소정의 사례를 제공하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 통계 프로그램을 이용하였

으며 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 제 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 소명의식, 직무만족, 조직몰입 및 재직의도 정도는 평균과 평균평점, 표준편차 및 최대값과 최소값으로 분석하였다.
- 대상자의 제 특성에 따른 소명의식, 직무만족, 조직몰입 및 재직의도 정도는 independent t-test, one-way ANOVA 및 Scheffé test로 분석하였다.
- 대상자의 소명의식, 전문직 자아개념, 조직몰입 및 재직의도 정도의 관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다.
- 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

연구결과

1. 대상자의 제 특성

대상자의 인구사회학적 특성에서 연령은 23세 이하가 81명(40.7%)으로 가장 많았고, 24~25세가 73명(36.7%), 26~30세가 36명(18.1%)의 순이었다. 결혼상태는 미혼이 190명(95.5%)으로 대부분이었고, 최종학력은 전문대졸이 152명(76.4%)으로 대졸 47명(23.6%)보다 더 많았고, 종교는 없음이 107명(53.8%), 가톨릭교가 35명(17.6%), 불교가 31명(15.6%), 기독교가 26명(13.0%)의 순이었다. 경제적으로 가족부양책임은 없다가 146명(73.4%), 있다가 53명(26.6%)이었으며, 현재 학업과정 여부는 아니다가 180명(90.5%), 그렇다가 19명(9.5%)이었다. 이 사계획은 없다가 162명(81.4%), 거주형태는 자택이 152명(76.3%)으로 나타났다.

대상자의 근무 관련 특성에서 임상경력은 31개월 이상 55명(27.6%), 25~30개월이 54명(27.1%), 18~24개월이 52명(26.1%), 17개월 이하가 38명(18.1%)의 순으로 나타났고, 근무병동은 내과계가 83명(41.7%), 외과계가 64명(32.2%), 특수 및 기타가 52명(26.1%) 순이었으며, 근무 병원의 병상수는 401병상이 82명(41.2%), 300병상 이하가 72명(36.2%), 301~400병상이 45명(22.6%)이었다. 평균 월수입은 200만원이 137명(68.8%), 201만원 이상이 34명(17.2%), 200만원 미만이 28명(14.1%), 이었고, 이직경험 유무는 없다가 167명(83.9%), 있다가 32명(16.1%)이었다. 부서이동경험 유무는 없다가 176명(88.4%), 있다가 23명(11.6%)이었고, 출근소요시간은 21~40

분이 73명(36.7%), 20분 이하가 71명(35.7%), 41분 이상이 55 (39.7%), 7~8회가 67명(33.7%), 9회 이상이 53명(26.6%)이었다(Table 1).

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

Variables	Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Range
Demographic characteristics	Age (year)	≤ 23	81 (40.7)	24.7±2.8	22.0~38.0
		24~25	73 (36.7)		
		26~30	36 (18.1)		
		≥ 31	9 (4.5)		
	Marital status	Single	190 (95.5)		
		Married	9 (4.5)		
	Education level	College	152 (76.4)		
		University	47 (23.6)		
	Religion	None	107 (53.8)		
		Christianity	26 (13.0)		
		Catholicism	35 (17.6)		
		Buddhism	31 (15.6)		
	Financial liability	No	146 (73.4)		
Yes		53 (26.6)			
Academic courses	No	180 (90.5)			
	Yes	19 (9.5)			
Moving plan	No	162 (81.4)			
	Yes	37 (18.6)			
Residential type	Home	152 (76.3)			
	Dorm	22 (11.1)			
	Home stay	25 (12.6)			
Work-related characteristics	Total career (month)	≤ 17	38 (18.1)	25.4±8.0	13.0~36.0
		18~24	52 (26.1)		
		25~30	54 (27.2)		
		≥ 31	55 (27.6)		
	Type of unit	Medical	83 (41.7)		
		Surgical	64 (32.2)		
		Special & others	52 (26.1)		
	Number of beds	≤ 300	72 (36.2)	384.4±66.5	300.0~450.0
		301~400	45 (22.6)		
		≥ 401	82 (41.2)		
	Income (monthly) (10,000 won)	≤ 199	28 (14.1)	200.7±9.4	170.0~250.0
		200	137 (68.8)		
		≥ 201	34 (17.1)		
	Experience of turnover	No	167 (83.9)		
		Yes	32 (16.1)		
	Experience of working unit change	No	176 (88.4)		
		Yes	23 (11.6)		
The office going hour	≤ 20	71 (35.7)	34.4±21.5	3.0~100.0	
	21~40	73 (36.7)			
	≥ 41	55 (27.6)			
Average number of night duty (monthly)	≤ 6	79 (39.7)	7.2±1.9	2.0~13.0	
	7~8	67 (33.7)			
	≥ 9	53 (26.6)			

2. 대상자의 소명의식, 직무만족, 조직몰입 및 재직 의도 정도

대상자의 소명의식 정도의 평균평점은 4점 만점에 2.31±0.43점으로 중간정도였다. 하위영역별로는 ‘목적/의미’ 영역이 2.44±0.60점으로 가장 높았고, ‘친 사회적 지향’ 영역이 2.39±0.52점, ‘초월적 부름’ 영역이 2.11±0.53점 순이었다. 대상자의 직무만족 정도의 평균평점은 5점 만점에 3.10±0.39점으로, 하위영역별로는 ‘위생요인’ 영역이 3.16±0.40점, ‘동기요인’ 영역이 3.03±0.44점이었다. 대상자의 조직몰입 정도의 평균평점은 5점 만점에 2.97±0.53로 나타났고, 재직의도 정도는 평균평점은 8점 만점에 5.50±1.36점으로 중간정도로 나타났다 (Table 2).

3. 대상자의 제 특성에 따른 재직의도 정도

대상자의 제 특성에 따른 재직의도 정도는 연령($F=2.79, p=.042$), 종교($F=2.66, p=.049$), 임상경력($F=2.70, p=.047$), 월수입($F=5.96, p=.003$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이를 사후 분석한 결과, 월수입이 201만원 이상인 군이 200만원 미만인 군과 200만원인 군보다 재직의도 정도가 유의하게 높았다(Table 3).

4. 대상자의 소명의식, 직무만족, 조직몰입 및 재직 의도 정도 간의 상관관계 분석

대상자의 소명의식 정도는 재직의도 정도와 양의 상관관계($r=.43, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 소명의식 정도가 높을수록 재직의도 정도가 높고, 특히 ‘목적/의미’ 영역의 소

명의식 정도가 높을수록 재직의도 정도가 높았다. 대상자의 직무만족 정도는 재직의도 정도와 양의 상관관계($r=.31, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 직무만족 정도가 높을수록 재직의도 정도가 높고, 특히 위생요인 영역의 직무만족 정도가 높을수록 재직의도 정도가 높았다. 대상자의 조직몰입 정도 역시 재직의도 정도와 양의 상관관계($r=.31, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직몰입 정도가 높을수록 재직의도 정도가 높았다(Table 4).

5. 대상자의 재직의도 영향요인

대상자의 재직의도 영향요인을 규명하기 위하여 소명의식의 하위영역인 초월적 부름, 목적/의미, 친사회적 지향과 직무만족의 하위영역인 동기요인, 위생요인, 그리고 조직몰입 및 제 특성에 따른 재직의도에서 통계적 유의성을 보인 연령, 월수입과 이등분으로 가변수 처리한 종교유무를 투입하여 단계적 회귀분석을 실시하였다. 다중 회귀분석의 독립변수들에 대한 가정을 검정하기 위해 다중공선성을 확인한 결과, 회귀분석의 공차한계 값이 0.55~0.90으로 0.1 이상이었고, 분산팽창인자 (Variation Inflation Factor, VIF) 값은 1.01~1.82로 10 이하로 나타나 독립변수 간의 다중공선성의 문제는 없었다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 2.07로 나타나 자기 상관성이 없는 것으로 확인되었다.

대상자의 재직의도에 미치는 영향요인은 유의한 것으로 나타났다($F=21.96, p<.001$), 영향요인의 설명력을 나타내는 결정계수(R^2)는 .24로 총 설명력은 24.0%였다. 대상자의 재직의도에 가장 영향력이 있는 변수는 소명의식의 하위영역인 ‘목적/의미’($\beta=.35$)로 설명력은 18.0%였으며, 추가적으로 조직몰입($\beta=.22$), 평균 월수입($\beta=.17$) 순으로 나타났다(Table 5).

Table 2. Descriptive Statistics of Variables

(N=199)

Variables	Number of items	M±SD	Min	Max	Range*	M±SD	Range [†]
Sense of calling	12	27.78±5.10	13	40	12~48	2.31±0.43	1~4
Transcendent summons	4	8.43±2.11	4	5	4~16	2.11±0.53	1~4
Purpose/meaning	4	9.78±2.38	4	16	4~16	2.44±0.60	1~4
Prosocial orientation	4	9.57±2.09	4	15	4~16	2.39±0.52	1~4
Job satisfaction	20	61.90±7.85	37	97	20~100	3.10±0.39	1~5
Hygiene factor	10	31.62±4.00	20	49	10~50	3.16±0.40	1~5
Motivational factor	10	30.28±4.43	17	48	10~50	3.03±0.44	1~5
Organizational commitment	15	44.54±7.91	17	75	15~75	2.97±0.53	1~5
Retention Intention	6	32.96±8.17	6	48	6~48	5.50±1.36	1~8

*Based on questionnaire scale; † Based on particular scale.

Table 3. Difference of Retention Intension by General Characteristics

(N=199)

Characteristics	Categories	M±SD	t or F	p	Scheffé	
Demographic characteristics	Age (year)	≤ 23	34.02±6.99	2.79	.042	
		24~25	30.82±8.71			
		26~30	34.75±8.82			
		≥ 31	33.56±8.59			
	Marital status	Single	32.73±8.17	1.86	.064	
		Married	37.89±7.01			
	Education level	College	33.27±8.53	0.96	.337	
		University	31.96±6.90			
	Religion	None	32.30±8.17	2.66	.049	
		Christianity	34.27±7.09			
		Catholicism	35.86±7.47			
		Buddhism	30.87±9.14			
	Financial liability	No	33.05±8.14	-0.25	.801	
		Yes	32.72±8.34			
Academic courses	No	32.61±8.25	1.86	.064		
	Yes	36.26±6.73				
Moving plan	No	33.30±8.08	-1.22	.225		
	Yes	31.49±8.54				
Residential type	Home	32.93±8.18	0.17	.847		
	Dorm	33.77±8.93				
	Home stay	32.40±7.71				
Work-related characteristics	Total career (month)	≤ 17	33.47±6.36	2.70	.047	
		18~24	35.12±8.08			
		25~30	30.70±8.77			
		≥ 31	32.78±8.39			
	Type of unit	Medical	32.95±8.03	0.00	1.000	
		Surgical	32.98±8.30			
		Special & others	32.94±8.41			
	Number of beds	≤ 300	32.00±9.34	0.80	.451	
		301~400	33.71±7.38			
		≥ 401	33.39±7.47			
	Income (monthly) (10,000 won)	≤ 199 ^a	30.79±8.29	5.96	.003	a, b < c
		200 ^b	32.38±8.16			
		≥ 201 ^c	37.09±6.86			
	Experience of turnover	No	33.19±8.06	-0.89	.375	
		Yes	31.78±8.79			
	Experience of working unit change	No	32.85±7.98	0.54	.590	
		Yes	33.83±7.98			
The office going hour	≤ 20	33.15±8.57	0.31	.735		
	21~40	32.38±8.05				
	≥ 41	33.47±7.91				
Average number of night duty (monthly)	≤ 6	33.47±7.76	0.27	.763		
	7~8	32.49±8.37				
	≥ 9	32.79±8.63				

논 의

본 연구는 상급초보 간호사의 소명의식, 직무만족 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향을 규명하여 재직의도를 높이는 방안을 모색하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 시도된 연구로서 연구결과를 중심으로 논의하면 다음과 같다.

본 연구에서 상급초보 간호사의 소명의식 평균평점은 2.31점(척도범위: 1~4)으로 중간정도였다. 본 연구와 같은 도구를 사용하여 간호사의 소명의식을 연구한 선행연구가 전무하여 전문직업성의 하위영역으로 직업적 소명의식을 확인한 연구와 비교하였으며, 본 연구의 소명의식 정도를 선행연구와 비교하기 위해 척도범위를 5점 척도로 환산하면 2.89점으로 확인되었다. 이러한 결과는 서울과 경기도의 종합병원 간호사를 대상으로 전문 직업성의 도구를 사용하여 재직의도와와의 관계를 알아본 연구[12]에서 소명의식 정도의 평균평점이 3.35점(척도범위:1~5)으로 나타난 결과, 서울과 경기도의 대학병원 간호사를 대상으로 전문 직업성의 도구를 사용하여 재직의도와와의 관계를 알아본 연구[13]에서 직업적 소명의식 정도의 평균평점이 3.40점(척도범위:1~5)으로 나타난 결과와 차이가 있다. 이러한 결과는 대학병원에 근무하는 전체 임상간호사들보다 대학병원을 제외한 종합병원의 상급초보 간호사의 소명의식이 낮음을 시사한다. 이는 소명의식이 일과 삶을 분리해서 보는 것이

아니라, 깊은 충만감과 더 큰 선(the greater good)에 기여하고자 하는 개념이라고 하였을 때[15], 상급초보 간호사는 아직은 실무경험과 현장에 대한 지식이 부족하여 업무 스트레스가 높은 특징이 있으므로[5] 일에 대해 의미를 찾고 충만감을 얻지 못하고 있는 실정에서 기인된 것이라 생각되며, 추후 상급초보 간호사의 소명의식에 대한 반복연구가 필요하리라 판단된다. 상급초보 간호사의 소명의식의 정도를 하위영역별로 살펴보면, ‘목적/의미’영역이 가장 높고 ‘친사회적 지향’, ‘초월적 부름’ 순이었다. 이러한 결과는 Lee와 Cho, Son[11]의 연구에서 임상간호사들의 재직이유로 ‘다른 사람에게 도움을 주는 직업이다’, ‘가족들이 간호사라는 직업에 자부심을 가진다’, ‘아픈 사람을 도와주고 싶다’순으로 나타난 결과와 유사한 맥락을 가진다. 이는 상급초보 간호사들의 소명의식이 외부 존재로부터 초월적 부름을 받아 간호를 수행한다는 의미보다는 자신의 업무에 대해 의미를 찾고 전문 직업이라는 자부심을 가지는 정도를 의미하는 것임을 알 수 있다. 그러나 소명의식을 하나의 개념변수로 삼고, 개인이 일에 대해 의미와 목적으로 인식하는 태도로서 그 정도를 측정하는 연구는 찾아볼 수 없었다. 간호사는 어느 직업군보다 소명의식이 강조되어야 하는 직업군이므로 반복연구를 통해 상급초보 간호사의 소명의식 정도를 규명할 필요가 있다고 사료된다.

상급초보 간호사의 직무만족 평균평점은 3.10점(척도범위: 1~5), 조직몰입 평균평점은 2.97점(척도범위: 1~5)으로 중간 정도로 나타났다. 이러한 결과는 Park과 Kim[27]의 병원간호사를 대상으로 같은 도구를 사용하여 조직몰입 영향요인을 본 연구에서 직무만족의 평균평점이 3.03점(척도범위: 1~5), 조직몰입의 평균평점이 3.19점(척도범위: 1~5)으로 나온 결과와 상이한 결과이다. 그러나 Park과 Kim[27]의 연구에서 상급초보 간호사에 해당하는 대상자인 1~5년차의 조직몰입 정도는 평균 5점 만점에 3.15점이었음을 감안하면 본 연구의 결과와 유사하다. 이는 상급초보 간호사의 조직몰입 정도는 전체 간호사들의 정도보다 다소 낮음을 시사하는 것으로, 연차가 낮은 상급 초보 간호사들이 조직에 대해 생각하는 장점과 단점을 조사

Table 4. Correlations of Sense of Calling, Job Satisfaction, Organizational Commitment from Retention Intention (N=199)

Variables	Retention intention	
	r	p
Sense of calling	.43	< .001
Transcendent summons	.28	< .001
Purpose/meaning	.42	< .001
Prosocial orientation	.28	< .001
Job satisfaction	.31	< .001
Hygiene factor	.31	< .001
Motivational factor	.27	< .001
Organizational commitment	.31	< .001

Table 5. Factors Influencing of Retention Intention

(N=199)

Variables	B	SE	β	t	p	Adj. R ²
(Constants)	-17.83	11.24		-1.59	.114	
Purpose/meaning	1.21	0.22	.35	5.39	< .001	.18
Organizational commitment	0.22	0.07	.22	3.31	.001	.22
Income (monthly)	0.15	0.05	.17	2.68	.008	.24

Adj. R²=.24, F=21.96, p < .001

한 후, 그들의 구체적 요구 사항을 충족시켜 준다면 근무병원에 대한 신뢰성과 애착, 헌신도를 높일 수 있으리라 생각된다. 또한 관리자들이 상급초보 간호사들의 업무가 단순히 일로서의 의미가 아니라 건강수호자로서의 역할을 수행하는 것임을 자각할 수 있도록 간호철학과 관련된 교육을 실시하여 조직에 대한 몰입을 향상시킬 수 있으리라 판단되며[8], 이를 위해 상급초보 간호사의 조직몰입에 대한 반복 연구가 요구된다.

상급초보 간호사의 재직의도 정도는 평균평점이 5.50점(척도범위: 1~8)으로 중간정도로 나타났다. 이러한 결과는 Kim [13]의 서울 지역 대학병원 간호사를 대상으로 같은 도구를 사용하여 간호 전문직관, 간호업무수행과 재직의도의 관계를 알아본 연구에서 전체 대상자의 재직의도 평균평점이 4.78점인 반면, 상급초보 간호사에 해당하는 1~3년 미만의 임상경력 군의 재직의도 정도의 평균평점이 4.09점으로 나타난 결과와 상이한 것이다. 이는 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 변수들이 전문직 자아개념, 간호업무 수행능력[7], 간호 전문직관[13] 등 연구마다 다양한 결과를 제시한 것과 같이 재직의도 정도 또한 대상자나 지역, 병원규모 등의 영향에 따라 차이가 있음을 시사하는 것이다. 또한 선행연구에서 본 바와 같이 특히 상급초보 간호사에 해당하는 대상자의 재직의도 정도가 전체 간호사들의 것보다 낮음을 알 수 있다. 이는 상급초보 간호사가 장기적으로 간호사를 지속할 것이라는 생각을 하지 않으며, 다른 직업이나 직장을 찾고 있음을 시사하므로 상급초보 간호사의 재직의도를 향상시킬 수 있는 중재 프로그램의 개발이나 전략 마련을 위한 기초자료 마련을 위해 반복연구가 요구된다.

본 연구에서 상급초보 간호사의 제 특성에 따른 재직의도 정도는 연령($F=2.79, p=.042$), 종교($F=2.66, p=.049$), 임상경력($F=2.70, p=.047$), 월수입($F=5.96, p=.003$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이를 사후 분석한 결과, 월수입이 201만원 이상 군이 200만원 미만 군과 200만원 군보다 재직의도 정도가 유의하게 높았다. 이러한 결과는 Kim [13]의 서울 지역 3개 대학병원의 간호사를 대상으로 재직의도를 알아본 연구에서 학력, 경력, 근무부서에 따라 재직의도 정도가 차이가 있음을 보고한 결과와는 다소 차이가 있는 것이다. 이는 본 연구의 대상자가 36개월 이하의 상급초보 간호사이므로 전체 경력 간호사를 대상으로 한 선행연구와는 다른 결과가 나온 것이라 생각되며, 상급초보 간호사의 재직의도에 대한 반복연구가 필요할 것으로 사료된다. 그러나 월수입이 201만원 이상인 군이 199만원 이하인 군과 200만원인 군보다 재직의도 정도가 유의하게 높게 나온 본 연구의 결과는 Sung과 Choi[7]의 연구결과에서 급여수준에 따라 재직의도가 통계적으로 유

의하게 나온 결과와 유사하였다. 따라서 상급초보 간호사의 낮은 재직의도를 향상시킬 수 있도록 적정 수준의 급여를 제공하는 등의 지지체계가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 대상자의 소명의식과 재직의도 정도의 상관관계는 양의 상관관계($r=.43, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 소명의식 정도가 높을수록 재직의도 정도가 높고, 특히 소명의식 중 목적/의미 정도가 높을수록 재직의도 정도가 높음을 알 수 있다. 간호사의 소명의식을 연구한 선행연구는 찾아보기 어려우므로, 전문직 자아개념의 하위영역으로 직업적 소명의식을 본 연구와 비교 논의해 보면, Sung과 Choi[7]의 응급실 간호사를 대상으로 소명의식과 재직의도 정도의 관계를 알아본 연구에서 두 변수간의 관계가 유의한 양의 상관관계($r=.42, p<.001$)가 있었다는 결과, Kim[13]의 서울 지역 임상간호사를 대상으로 간호 전문직관과 재직의도를 알아본 연구에서 두 변수간의 관계가 유의한 양의 상관관계($r=.37, p<.001$)가 있었다는 결과와 유사한 맥락을 나타냈다. 이는 소명의식이란 직업에 대해 개인이 지니는 주관적 인식이므로 이것이 높을수록 조직에 남으려는 재직의도가 높아지기 때문으로 사료된다. 소명의식이 높을수록 조직의 안정성을 증진하고, 경영성적을 향상시키므로[16] 간호사의 외적 조건의 지지뿐만 아니라, 소명의식을 고취시킬 수 있는 방안을 임상현장에서 마련하는 것이 필요하리라 사료된다.

상급초보 간호사의 직무만족과 재직의도 정도의 상관관계는 양의 상관관계($r=.31, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 직무만족 정도가 높을수록 재직의도 정도가 높고, 특히 위생요인이 높을수록 재직의도 정도가 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 병원간호사의 재직의도를 연구한 Lee, Cho와 Son[11]의 연구에서 병원간호사의 직무만족과 재직의도 정도는 유의한 정적 상관관계($r=.61, p<.001$)가 있는 것으로 나타난 결과, Lee와 Park[19]의 연구에서 직무만족과 재직의도는 정적 상관관계($r=.29, p<.001$)가 있다는 결과와 유사한 결과이다. 이는 직무만족이 높은 간호사일수록 그 조직에 오래 머물기 때문으로 사료되며[18], 직무만족은 직무 자체에 대한 개인의 호감도를 말하는 것이므로[28] 임상 경력단계에 따라 구체적으로 직무에 대해 만족할 수 있는 전략을 개발하여 재직의도를 높이는 것이 간호조직의 인력관리 측면에 상당한 효과가 있을 것으로 사료된다.

상급초보 간호사의 조직몰입과 재직의도 정도의 상관관계는 양의 상관관계($r=.31, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 즉, 조직몰입 정도가 높을수록 재직의도 정도가 높음을 알 수 있다. 이러한 결과를 재직의도와 유사개념인 이직의도와 의 관계를

본 선행논문과 비교 논의해 보면, Lee[8]의 경상도 간호사를 대상으로 조직몰입과 이직의도의 영향을 알아본 연구에서 유의한 부적 상관관계($r = -.61, p < .001$)가 있는 것으로 나타난 결과와 유사한 결과이다. 따라서 간호사가 병원의 구조적·행정적 환경에의 숙달과 충분한 임상경험을 통하여 조직에 몰입될 수 있을 때 양질의 간호를 제공할 수 있고[29], 조직에 머무르려는 의도와도 상관관계가 있으므로 상급초보 간호사의 조직몰입을 높일 수 있는 전략을 개발하는 것은 인력관리 차원에서 의의가 있을 것으로 사료된다.

본 연구에서 상급초보 간호사의 재직의도 영향요인은 소명의식의 하위영역인 목적/의미, 조직몰입, 평균 월수입이었으며 총 설명력은 24%였다. 상급초보 간호사의 재직의도에 가장 영향력이 있는 변수는 소명의식의 하위영역인 '목적/의미' ($\beta = .35$)로 설명력은 18%였으며, 추가적으로 조직몰입 ($\beta = .22$), 평균 월수입 ($\beta = .17$) 순으로 나타났다. 이는 Sung과 Choi [7]의 응급실 간호사를 대상으로 같은 도구를 사용하여 재직의도를 알아본 연구에서 재직의도에 대한 예측변수를 전문직 자아개념, 급여수준, 간호수행능력으로 제시한 결과들과 다소 차이가 있는 결과이다. 따라서 상급초보 간호사의 재직의도를 설명하는 예측변수는 대상자나 근무병원의 지역, 규모 등에 따라 다양할 수 있음을 알 수 있으며 추후 반복연구가 필요하리라 사료된다.

본 연구의 결과를 통해 소명의식 중 '목적/의미'가 상급초보 간호사의 재직의도를 예측하는 가장 유력한 선행변수임을 알 수 있었다. 이는 소명의식 중 '목적/의미'가 일과 관련된 활동을 삶의 목적 및 의미와 연결시키려는 접근을 말하는 것이므로 간호에 오래 머무르려는 의도인 재직의도에 선행변수로 나타난 것이라 할 수 있다. 또한 소명을 가진 사람들은 자신의 일에 만족할 뿐 아니라, 여러 가지 장벽에도 불구하고 일을 계속해 나갈 수 있는 힘을 가진다고 하였으므로[16] 상급초보 간호사의 재직의도에 가장 큰 영향요인으로 작용하였을 것이라 사료된다. 또한 간호대학생의 이타주의와 정직의 가치에 대한 연구[30]에서 최근 간호대학생들은 이타주의보다 정직을 더욱 추구한다는 결과를 보고하였다. 간호사에게 정직이 중요한 윤리 덕목이지만, 정직과 기만사이에 충돌과 균형을 유지하기 힘든 간호상황에 부딪히는 경우, 소명의식이 기반이 되어 진정한 정직을 실천할 수 있도록 간호대학생을 대상으로 소명의식을 강화시키는 교육이 병행되어야 하리라 생각된다. 그러나 간호학적 측면에서 소명의식 측정도구를 사용하여 실시한 연구가 시작단계에 불과하므로 지속적으로 반복연구가 필요하리라 사료된다.

이상과 같이 논의해 보았을 때, 상급초보 간호사의 소명의식

과 직무만족, 조직몰입 및 재직의도와와의 관계는 유의한 정적 상관관계가 나타났으므로 이들 소명의식과 직무만족, 조직몰입을 높여주어 재직의도를 향상시키는 전략이 필요하다고 본다. 특히 소명의식 중 목적/의미가 재직의도를 예측하는 주요변인으로 나타났으므로 상급초보 간호사의 재직의도를 향상시키기 위해 월수입이나 외적 조건뿐 아니라, 일과 관련된 활동을 삶의 목적/의미와 연결시키려는 의도인 소명의식의 고취를 위한 관리 프로그램의 개발이 필요하리라 사료된다.

결론

본 연구는 상급초보 간호사의 소명의식, 직무만족, 조직몰입을 중심으로 재직의도에 미치는 영향요인을 규명하여, 특히 이직률이 높은 상급초보 간호사들의 재직의도를 향상시킬 수 있는 방안을 마련하는데 기여하고자 하였다. 연구결과 상급초보 간호사의 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인이 소명의식이었음을 알 수 있었고, 그 중에서도 자신의 일과 관련된 활동을 삶의 목적과 의미에 연결시키려는 의도인 '목적/의미'임을 알 수 있었다. 따라서 향후 조직의 유효성 향상을 위해 상급초보 간호사의 재직의도 향상 프로그램 개발 시 소명의식의 하위영역 중 '목적/의미' 부분을 강화시키는 프로그램을 함께 구성하는 것을 고려해야 할 것으로 생각된다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 본 연구는 부산 지역의 대학병원을 제외한 종합병원 상급초보 간호사로 제한되어 있어 본 연구결과를 일반화하는 데는 무리가 있으므로 지역과 병원 규모, 간호사의 임상등급을 다양하게 선정하여 본 연구와 같은 결과가 나타나는지 반복연구가 필요하다.

둘째, 재직의도와 소명의식, 직무만족, 조직몰입이 유의한 상관관계가 있었고, 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 소명의식, 월수입, 임상경력이 나타났으므로, 상급초보 간호사의 재직의도를 높이기 위해 소명의식을 높이는 중재 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

REFERENCES

- Oh EH, Chung BY. The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):391-401. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.391>
- Cowin LS. The effects of nurses' job satisfaction on retention:

- an Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291.
3. Zimmer MJ. Rationale for a Ladder for clinical advancement. *Journal of Nursing Administration*. 1972;2(6):18-19.
 4. Jang KS. A study on establishment of clinical career development model of nurses [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 2000. p. 60-64.
 5. Benner P. From novice to expert. *The American Journal of Nursing*. 1982;82(3):402-407.
 6. Choi SO, Kim JH. Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*. 2013;27(1):142-152.
 7. Sung MH, Choi EY. The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2012;19(2):244-252.
 8. Lee MA. Effect of nurses' perception of reward and organizational commitment on their turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(3):434-443.
 9. Kwon JO, Kim EY. Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(4):414-423.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.414>
 10. Wright TA, Bonett DG. Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of management*. 2007;33(2):141-160.
 11. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20(1):15-27.
 12. Kwon KJ, Chu MS, Kim JA. The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(2):182-192.
 13. Kim MR. Clinical nurses' professionalism, nursing performance and intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University, 2008.
 14. Dik BJ, Eldridge BM, Steger MF. Development of the calling and vocation questionnaire (CVQ). In meetings of the American Psychological Association; 2008, August; Boston.
 15. Wrzesniewski A, Dutton JE. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*. 2001;26(2):179-201.
 16. Yoon SC, Lee JH, Sohn YW, Ha YJ. The effect of calling on organizational commitment and turnover intention: The mediated effect of psychological capital and organizational identification and the moderating effect of transformational leadership and perceived supervisor support. *Journal of Human Resource Management Research*. 2013;20(4):61-86.
 17. Ohana M, Meyer M. Should I stay or should I go now? Investigating the intention to quit of the permanent staff in social enterprises. *European Management Journal*. 2010;28(6):441-454.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.emj.2010.06.007>
 18. Lee YS, Park SH, Kim JK. A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2014;14(10):596-609.
 19. Lee SK, Park JH. A study on the relationship between autonomy and group cohesiveness perceived by nurses and their job satisfaction, organizational commitment, motivation and intend to stay on jobs. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1996;2(1):5-15.
 20. Lee YS, Jung MS. Relationship of followership to organizational commitment, job satisfaction, turnover intention, and customer orientation in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(2):187-195.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.187>
 21. Meyer JP, Becker TE, Vandenberghe C. Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*. 2004;89(6):991.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.991>
 22. Shim Y, Yoo SK. Development and validation of the Korean version of the calling and vocation questionnaire (CVQ-K). *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*. 2012; 24:847-872.
 23. Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. Manual for the minnesota satisfaction questionnaire. Minneapolis: University Minnesota, Industrial Relations Center; 1967.
 24. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14(2):224-247.
 25. Kim KJ. An empirical study on the determinants of turnover experiences [master's thesis]. Seoul: Korea University; 1986.
 26. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006
 27. Park GJ, Kim YN. Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):250-258.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.250>
 28. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 1976;1:1297-1343.
 29. Koh MS. A study on the influence of empowerment on job satisfaction and organizational commitment of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2003; 9(3):315-327.
 30. Johnson M, Haigh, C, Yates Bolton N. Valuing of altruism and honesty in nursing students: a two decade replication study. *Journal of Advanced Nursing*. 2007;57(4):366-374.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04119.x>