

## 노인요양병원 간호종사자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

장현정<sup>†</sup>

위덕대학교 간호학과, 교수

(2023년 2월 17일 접수: 2023년 2월 20일 수정: 2023년 2월 21일 채택)

### Factors to Affect Turnover Intention of Nursing Workers at Long-Term care Hospitals

Hyun-Jung Jang<sup>†</sup>

*Department of Nursing Uiduk University*

*(Received February 17, 2023; Revised February 20, 2023; Accepted February 21, 2023)*

**요약** : 본 연구는 요양병원 간호종사자인 간호사 및 간호조무사를 대상으로 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 2022년 8월 12일부터 16일까지 G시 소재 4개 요양병원 간호종사자 146명을 대상으로 실시되었다. 연구결과, 이직의도는 일반적 특성 중 연령, 종교, 결혼상태, 학력정도, 월 평균 급여, 직종, 근무형태 및 이직경험에 대해 유의한 차이가 있었다( $p < .05$ ). 이직의도는 직무스트레스( $r = .51, p < .001$ ) 및 소진( $r = .62, p < .001$ )과는 유의한 양의 상관관계가 있었으며 조직몰입과는 유의한 음의 상관관계가 있었다( $r = -.56, p < .001$ ). 조직몰입은 직무스트레스( $r = -.25, p = .002$ ) 및 소진( $r = -.67, p < .001$ )과 유의한 음의 상관관계가 있었으며 소진은 직무스트레스( $r = .56, p < .001$ )와 유의한 양의 상관관계가 있었다. 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 직무스트레스( $\beta = .32, p < .001$ ), 조직몰입( $\beta = -.30, p = .001$ ), 학력정도( $\beta = .17, p = .022$ )로 나타났으며 설명력은 49.6%였다. 본 연구결과를 토대로 요양병원 간호종사자의 직무스트레스 감소 및 조직몰입 향상을 위한 근무환경 개선 등을 통해 이직의도 감소를 위한 노력이 필요하리라 생각된다.

**주제어** : 노인요양병원 간호종사자, 이직의도, 직무스트레스, 소진, 조직몰입

**Abstract** : This study is a descriptive survey research on nursing workers at long-term care hospitals, who are largely divided into nurses and nurse aides, to identify the factors that affect their turnover intention. From August 12 to 16, 2022, the survey was conducted for 146 nursing workers in four long-term care hospitals located in G city. The survey results indicated that there were differences in their turnover intention depending on their age, religion, marital status, educational level, average monthly salary, job type, duty pattern and turnover experience, of all general characteristics ( $p < .05$ ). Turnover intention had a significant positive correlation with job stress ( $r = .51, p < .001$ ) and

<sup>†</sup>Corresponding author

(E-mail: [jangah74@uu.ac.kr](mailto:jangah74@uu.ac.kr))

This work was supported by Uiduk University Foundation Grant, 2022.

burnout ( $r=.62, p<.001$ ), and had a significant negative correlation with organizational commitment ( $r=-.56, p<.001$ ). Organizational commitment had a significant negative correlation with job stress ( $r=-.25, p=.002$ ) and burnout ( $r=-.67, p<.001$ ), while burnout had a significant positive correlation with job stress ( $r=.56, p<.001$ ). Factors influencing the nursing workers' turnover intention included job stress ( $\beta=.32, p<.001$ ), organizational commitment ( $\beta=-.30, p=.001$ ) and education level ( $\beta=.17, p=.022$ ), with an explanatory power of 49.6%. Based on the results of this study, it is considered that efforts to improve the working environment for nursing workers at long-term care hospitals are needed by reducing their job stress and improving organizational commitment in order to reduce their turnover intention.

*Keywords : Long-Term care Hospitals Nursing Workers, Turnover Intention, Job Stress, Burnout, Organizational Commitment*

## 1. 서론

### 1.1. 연구의 필요성

과학 및 의료기술 발달로 인해 노인인구 증가와 함께 평균 수명이 연장되는 사회변화 등 고령화 문제가 심각하게 대두되고 있다. 2022년 우리나라 고령인구 비율은 18%이며 앞으로 다가올 2026년에는 노인인구가 20% 이상이 되는 초고령 사회를 맞이하게 된다[1].

신체적, 정신적 기능저하에 따른 노인의 건강 관리는 가정이 아닌 주로 의료기관에서 이루어지고 그중 하나가 요양병원이며 의료요양 서비스 수요가 증가하면서 요양병원의 수도 2009년 777개에서 2022년 1,447개로 증가하였다[2]. 건강관리를 위한 다양한 인력 중 간호종사자가 중요한 부분을 차지하며 특히 간호사는 의사와 함께 환자의 질병을 치료하는데 절대적으로 필요한 존재이다[3]. 핵심 간호인력인 간호사는 직접적 간호 활동뿐 아니라 요양병원 내 기타 보조인력에 관한 교육 등 다양한 활동을 하게 된다[4]. 우리나라 요양병원 근무 간호사는 2010년 7,974명에서 2020년 27,247명으로 전체 간호사 중 12.6%를 차지하며 간호조무사는 2010년 9,014명에서 2020년 38,837명으로 전체 간호조무사 중 2010년 7%에서 2020년 15.1%로 증가하였다[5]. 그러나 병상규모 확대 및 입원 환자수 증가세에 비해 간호사 확보가 원활하지 못해 간호사 비율이 낮아지고 있으며 간호인력 등급을 맞추기 위해 간호사 부족분을 간호조무사로 충당하고 있는 경향을 나타내고 있다. 요양병원에서는 직접 간호활동을 제공하는 간호사의 일부 업무가 간호조무사에

게 위임되고 있으며 다른 의료기관과 달리 간호사와 간호조무사가 함께 간호업무를 보고 있는 경우가 많다[3]. 이로 인한 과도한 업무량이나 구성원 간의 불만이 추가적인 이직율을 유도하게 되고, 남아 있는 간호종사자들의 스트레스는 가중되어 직무만족도 및 간호의 질을 저하시키게 될 수 있다. 적정수준의 간호인력 확보는 단순히 원활한 업무운영을 위한 것만이 아니라 환자 건강 결과에 영향을 주는 중요한 부분이므로 요양병원 간호종사자의 직무만족도 향상 및 이직율 감소를 위해 이직의 예측변인인 이직의도에 대한 영향을 주는 요인을 파악하여 개선하는 것이 중요하다.

간호인력난 해소를 위해 2008년부터 간호조무사를 간호인력으로 인정하여 간호등급에 적용하고 있으나 2021년도 요양기관 근무 간호사의 요양기관 종별 이직률을 살펴보면 요양병원이 35.0%로 병원이직의 27.3%보다 더 높은 상황이며[5] 특히 요양병원 간호사의 1년 이직율이 27.5~37.2%로 중증환자가 많은 상급종합병원의 9.4%보다 오히려 높게 나타나 간호인력 문제점이 심각한 편이다[6]. 특히 2020년부터 지속되는 코로나19 팬데믹 현상으로 인해 많은 의료기관에서는 환자 간호 시 많은 어려움을 겪고 있으며 거동이 불편한 노인대상의 요양병원은 직무 특성상 환자 간호를 위한 잦은 신체적 접촉으로 인해 갖게 되는 감염에 대한 불안감과 업무과중으로 인한 부담감이 직무스트레스를 더욱 가중시키게 된다[7]. 이처럼 요양병원 간호종사자의 업무 과부담이나 근무환경 변화 등의 다양한 원인이 직무스트레스를 초래하게 되며 이는 곧 이직의도에 영향을 주게 된다. 적절한 직무스트레스는 개인의 성과를 촉진

하는데 기여할 수 있으나 과도한 심리적 현상은 오히려 업무의 질적 저하나 책임감 상실 등으로 인해 역기능을 초래한다[8].

직무스트레스는 근로자의 직무와 관련되는 것으로 신체적, 정신적 및 경제적 고통을 수반하는 것이며[9] 요양병원 간호사의 경우 간호인력 부족, 급여보상 문제, 간호사고 발생 등에 대해 직무스트레스가 높게 나타났다[10]. 직무스트레스에 가장 큰 영향을 주는 요인 중 하나가 피로이며 특히 요양병원에서의 간호종사자는 환자와 많은 시간을 함께하고 육체적, 감정적 노동이 가중되어 직무스트레스가 더욱 높을 것이다[11]. 요양병원 간호조무사의 경우 많은 간호업무를 수행하고 있으나 환자 보호자들은 간호조무사가 많은 간호업무를 수행하고 있지 않다고 인식함[10]으로서 받게 되는 스트레스도 경험할 수 있을 것이다. 또한 일반병원보다 특수·전문병원의 종사자가 열악한 환경으로 인한 조직요인으로 직무스트레스를 더 받게 되는 것으로 나타나[12] 요양병원 같은 특수환경에서의 근무종사자에게서 직무스트레스가 높게 나타날 수 있을 것임을 고려할 수 있다.

이러한 직무스트레스는 추후 이직을 고려할 정도의 힘든 소진을 경험하게 된다[10]. 소진은 스트레스를 감당해 낼 능력이 없는 상태로 피로나 탈진에 대해 신체적, 정신적으로 나타나는 것을 의미한다[13]. 소진으로 인한 비효율적 업무를 통해 생산성 저하, 직무만족도 감소 등의 여러 가지 부정적 결과를 초래하게 되며[14] 이러한 소진으로 인한 영향은 조직몰입을 저하시키는 요인이 될 수도 있다.

조직몰입은 개인이 한 조직의 가치와 규범에 대해 느끼는 동일시 정도와 조직의 목표 달성을 위해 노력하고 그 조직에 강한 신뢰를 가지고 남아 있고자 하는 강한 욕구가 포함된 것으로 근무 지향성을 의미한다[8][15]. 동일한 목표달성을 위해 직무에 몰입하고 헌신하는 것은 팀-구성원 관계와도 관련성이 있으므로[16] 간호종사자 간의 긍정적인 조직몰입은 구성원의 직무성과 향상 및 이직을 방지하는 하나의 요소가 될 수 있을 것이다.

요양병원 간호종사자들의 이직과 관련된 연구 주제로 간호사에 대해서는 직무스트레스, 소진[17], 직무스트레스[18], 인식, 직무만족, 직무스트레스[19], 감정노동, 직무몰입[20], 이직의도 영향요인[21-23] 등이 있다. 그러나 요양병원 간호조무사의 이직에 관한 연구[24]와 간호종사자인 간호사와 간호조무사 대상의 이직에 관한 연구

[25, 26]는 미흡한 편이다.

노인을 간호하는 요양병원은 일반적 병원에서의 간호업무, 근무환경 및 직무스트레스 등과는 다른 특성을 가지므로 이직의도에 영향을 미치는 요인이 같다고 보기 어려움에도 불구하고 요양병원을 대상으로 한 연구가 미흡한 수준이다[21]. 또한 요양병원 간호종사자 중 간호사와 간호조무사들 모두를 대상으로 한 선행연구는 미흡하므로 이들을 대상으로 한 이직의도의 영향요인을 파악하여 요양병원 간호종사자의 이직을 감소에 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 한다.

## 1.2. 연구의 목적

본 연구는 요양병원 간호종사자인 간호사, 간호조무사의 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 직무스트레스, 소진, 조직몰입 및 이직의도 정도를 파악한다
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 소진, 조직몰입 및 이직의도와와의 차이를 파악한다.
- 3) 직무스트레스, 소진, 조직몰입 및 이직의도와 의 상관관계를 파악한다.
- 4) 이직의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1. 연구설계

본 연구는 노인요양병원 간호종사자의 이직의도에 미치는 영향요인에 대해 직무스트레스, 소진 및 조직몰입을 중심으로 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2. 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구는 2022년 8월 12일부터 16일까지 G시에 소재한 4개 요양병원 간호종사자인 간호사 및 간호조무사를 대상으로 설문조사를 실시하였다. 본 연구 실시 전, U대학기관의 생명윤리심의를 받은 후(1041553-202206-008-02) 실시하였다. G\*Power 3.1.9.2에 따라 대상자를 선정하였으며 표본크기는 유의수준( $\alpha$ )=.05, 효과크기(ES)=.15, 검정력( $1-\beta$ )=.80일 때 최소 표본수가 139명으로 산출되었다. 연구 전, 기관의 간호부서장에게 동의를 받은 후 대상자들에게 연구목적 및 자료수집 시 대상자 개인정보에 대한 비밀 보장

및 익명성을 설명하였으며 설문조사지는 봉투에 넣어 배부 및 회수하였다. 탈락률 15%를 고려하여 총 160명에게 배부하였으며 응답에 미비한 자료 14부를 제외한 총 146부를 최종분석하였으며 본 연구의 표본크기를 충족하였다.

### 2.3. 연구도구

#### 2.3.1. 직무스트레스

Weiman(1978)의 직무스트레스 척도를 Park [27]이 사용한 도구로 총 15개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. Park [27] 연구에서의 Cronbach's  $\alpha=.81$ 이었으며 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha=.87$ 이었다.

#### 2.3.2. 소진

Pines와 Kanner [28]가 개발한 소진 측정도구를 Peek [13]이 번역한 도구를 사용하였다. 총 20개 문항으로 구성되었으며 각 문항은 '없다' 1점, '가끔' 2점, '보통' 3점, '자주' 4점, '항상' 5점까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. Peek [13] 연구에서의 Cronbach's  $\alpha=.86$ 이었으며 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha=.91$ 이었다.

#### 2.3.3. 조직몰입

조직몰입은 Mowday 등[29]이 개발한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)를 Kim [30]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 15개 문항으로 구성되었으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. Kim [30] 연구에서의 Cronbach's  $\alpha=.94$ 이었으며 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha=.88$ 이었다.

#### 2.3.4. 이직의도

Mobley와 Becker(1992)가 개발한 이직의도에 관한 도구를 Kim [31]이 수정·보완한 것으로 총 6개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Kim [31] 연구에서의 Cronbach's  $\alpha=.76$ 이었으며 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha=.86$ 이었다.

### 2.4. 자료분석

수집된 자료는 SPSS Win 22.0을 이용하여 Program을 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 각 변수의 정도는 빈도, 백분율, 평균평점 및 표준편차로 산출하였다.
- 2) 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 소진, 조직몰입 및 이직의도는 t-test, one-way ANOVA로 분석하였고 사후검정은 scheffé test로 분석하였다.
- 3) 각 변수 간의 상관관계는 pearson correlation으로 분석하였으며 이직의도에 영향을 미치는 요인은 multiple regression으로 분석하였다.

## 3. 결과 및 고찰

### 3.1. 대상자의 일반적 특성 및 일반적 특성에 대한 변수와의 차이

대상자의 일반적 특성 및 특성에 대한 변수와의 차이는 Table 1과 같다.

대상자의 일반적 특성 중 성별은 '여' 143명(97.9%), 연령은 평균 42.07세로 '40세~49세'가 67명(45.9%), '50세 이상'이 32명(21.9%)으로 많은 분포를 차지하였다. 종교는 '없음'이 91명(62.3%), 결혼상태는 '미혼'이 112명(76.7%)으로 가장 많았으며 학력정도는 '전문대졸' 59명(40.4%), '대졸'이 45명(30.8%)으로 가장 높은 분포로 나타났고 월평균 급여는 '200만원~299만원'이라고 응답한 경우가 72명(49.3%)으로 가장 많았다. 직업종류로는 '간호사' 79명(54.1%), '간호조무사' 67명(45.9%)이었으며, 근무형태로는 '3교대'가 93명(63.7%)으로 가장 많았다. 총 임상 경력은 평균 9.84년이었으며 '5년 이하'가 57명(39.0%), '11년~20년'이 39명(26.7%)으로 많았고 현 근무지 경력으로는 평균 3.90년이었으며 '2년~5년'이 77명(52.7%)으로 많은 분포로 나타났다. 이직경험에 대해 '있음'이라고 응답한 경우가 108명(74.0%)으로 가장 많았다(Table 1).

일반적 특성에 따른 변수 간의 차이에서 직무스트레스는 일반적 특성에 따른 유의한 차이가 모두 없는 것으로 나타났다. 이는 동일 대상은 아니나 요양병원 종사자의 연구[32]에서의 결과와는 유사하였다. 그러나 요양병원 간호사 대상의 연구[23]에서는 연령(50대 이상인 경우)과 직무만

Table 1. Difference level of Job Stress, Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention by characteristics (N=146)

Variables	Categories	n(%)	Mean±SD	Job Stress		Burnout		Organizational Commitment		Turnover Intention	
				Mean±SD	t or F(p) scheffé	Mean±SD	t or F(p) scheffé	Mean±SD	t or F(p) scheffé	Mean±SD	t or F(p) scheffé
Gender	Male	3(2.1)	2.49±.47	-1.03(.304)	2.85±.35	0.56	3.20±.35	0.07(.946)	2.50±.73	-1.22(.224)	
	Female	143(97.9)	2.79±.51		2.65±.61	(.576)	3.18±.55		3.01±.72		
Age (years)	≤29 <sup>a</sup>	20(13.7)	2.82±.48		3.03±.57		2.75±.53		3.36±.69		
	30~39 <sup>b</sup>	27(18.5)	2.78±.54	0.04(.990)	2.94±.55	9.44(<.001)	3.13±.53	7.64(<.001)	3.13±.70	4.60(.004)	
	40~49 <sup>c</sup>	67(45.9)	2.78±.49		2.58±.56	a,b>d	3.20±.48	c,d>a	3.01±.71	a>d	
	50≥ <sup>d</sup>	32(21.9)	2.78±.55		2.33±.55		3.45±.55		2.66±.68		
Religion	Yes	55(37.7)	2.79±.47	0.09(.926)	2.54±.59	-0.18(.072)	3.38±.56	3.65(<.001)	2.79±.63	-2.79(.006)	
	No	91(62.3)	2.78±.52		2.73±.61		3.05±.51		3.13±.75		
Marital status	Married	34(23.3)	2.88±.50	1.17(.243)	3.06±.54	4.64(<.001)	2.82±.49	-4.47(<.001)	3.38±.79	3.50(.001)	
	Unmarried	112(76.7)	2.76±.51		2.55±.57		3.28±.52		2.90±.67		
Educational level	High School <sup>a</sup>	34(23.3)	2.80±.62		2.44±.64		3.30±.54		2.68±.62		
	College(2~3year) <sup>b</sup>	59(40.4)	2.76±.45	0.31(.819)	2.66±.56	3.26(.023)	3.20±.49	1.43(.237)	3.04±.68	3.69(.013)	
	University <sup>c</sup>	45(30.8)	2.84±.49		2.84±.60	c>a	3.05±.63		3.21±.78	c>a	
	Over Master's degree <sup>d</sup>	8(5.5)	2.68±.47		2.49±.64		3.22±.40		2.98±.74		
Average monthly salary (million)	≤199 <sup>a</sup>	52(35.6)	2.79±.58		2.43±.58		3.37±.52		2.80±.75		
	200~299 <sup>b</sup>	72(49.3)	2.81±.47	0.44(.726)	2.76±.60	5.03(.002)	3.07±.55	3.54(.016)	3.18±.70	3.44(.019)	
	300~399 <sup>c</sup>	20(13.7)	2.73±.49		2.92±.48	b,c>a	3.07±.49	a>b	2.97±.59	b>a	
	400≥ <sup>d</sup>	2(1.4)	2.43±.05		2.30±1.13		3.37±.52		2.33±.47		
Job type	Nursing Assistants	67(45.9)	2.77±.55	-0.41(.686)	2.47±.58	-3.62(<.001)	3.31±.56	2.78(.006)	2.86±.73	-2.31(.022)	
	Registered Nurses	79(54.1)	2.80±.47		2.82±.58		3.06±.52		3.13±.69		
	Part-time(2 Shift) <sup>a</sup>	15(10.3)	2.76±.48		2.97±.70		2.89±.59		3.10±.72		
Type of work	Part-time(3 Shift) <sup>b</sup>	93(63.7)	2.82±.53	0.74(.479)	2.66±.60	a>c	3.21±.57	2.38(.097)	3.00±.76	3.62(.029)	
	fixed Shift <sup>c</sup>	39(26.0)	2.71±.47		2.51±.54		3.21±.46		2.97±.64	b>a	
	≤5 <sup>a</sup>	57(39.0)	9.84±7.77		2.58±.68		3.27±.62		2.93±.76		
Total clinical experience (years)	6~10 <sup>b</sup>	35(24.0)	2.91±.44	1.01(.391)	2.79±.52	0.94(.425)	3.03±.48	1.97(.121)	3.12±.77	0.65(.582)	
	11~20 <sup>c</sup>	39(26.7)	2.72±.51		2.68±.59		3.11±.54		3.04±.75		
	21≥ <sup>d</sup>	15(10.3)	2.78±.42		2.58±.52		3.32±.32		2.91±.31		
Work experience at the current hospital (years)	≤1 <sup>a</sup>	39(26.7)	3.90±3.63	0.36(.699)	2.65±.54		3.12±.54	0.43(.649)	3.16±.80	1.23(.295)	
	2~5 <sup>b</sup>	77(52.7)	2.77±.51		2.63±.64	0.34(.714)	3.22±.59		2.94±.72		
	6≥ <sup>c</sup>	30(20.5)	2.86±.51		2.74±.61		3.16±.44		2.96±.62		
Experience of turnover	Yes	108(74.0)	2.81±.50	0.84(.401)	2.70±.58	1.62(.107)	3.15±.54	-0.90(.370)	3.08±.70	2.06(.041)	
	None	38(26.0)	2.73±.52		2.52±.67		3.25±.57		2.80±.76		

족(불만족인 경우가 만족과 보통인 경우보다 높음)에서 유의한 차이가 있다고 나타났다. 직무스트레스는 근무환경 및 업무정도에 따라 다를 수 있으며 연령대가 높을수록 신체적 정신적 부담이 생기게 되며 직무에 대한 불만족으로 인해 직무로 인해 스트레스가 높아질 수 있으므로 추후 직종별 직무스트레스 요인분석이 필요하리라 생각된다.

소진은 연령( $F=9.44$ ,  $p<.001$ ), 결혼상태( $t=4.64$ ,  $p<.001$ ), 학력정도( $F=3.26$ ,  $p=.023$ ), 월평균 급여( $F=5.03$ ,  $p=.002$ ), 직종( $t=-3.62$ ,  $p<.001$ ), 근무형태( $F=3.27$ ,  $p=.041$ )에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면 연령은 39세 이하가 50세 이상보다 소진이 높았고, 결혼상태에 대해서는 기혼인 경우가 미혼인 경우보다, 학력정도에서는 대졸이 고졸인 경우보다 소진 정도가 높은 것으로 나타났다. 월평균 급여는 200만원~399만원인 경우가 199만원 이하인 경우보다, 직종은 간호사가 간호조무사보다, 근무형태에 대해서는 2교대가 상근직보다 소진이 높았다. 본 연구결과에서 39세 이하인 연령과 기혼인 경우에서 소진이 높게 나타난 것은 여성들이 자녀양육이나 가정생활과 직업을 병행함으로써 근무 시 소진 증상이 더 가중되었으리라 생각된다. 학력이 높은 경우와 월평균 급여가 높은 경우에서 소진이 유의하게 높게 나타난 것은 대상자들의 수준이나 업무에 비해 기대수준에 대해 보상이나 지원에 대해 충족되지 못함으로써 나타난 것으로 생각된다. 또한 간호사가 간호조무사보다, 2교대보다 3교대가 소진이 높은 것은 업무량이나 업무의 중증도에 따른 차이일 것이라 생각되므로 이들의 소진정도를 파악하여 개선할 필요가 있으리라 생각된다.

조직몰입은 연령( $F=7.64$ ,  $p<.001$ ), 종교 유무( $t=3.65$ ,  $p<.001$ ), 결혼상태( $t=-4.47$ ,  $p<.001$ ), 월평균 급여( $F=3.54$ ,  $p=.016$ ), 직종( $t=2.78$ ,  $p=.006$ )에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 세부적으로 살펴보면, 연령은 40세 이상이 29세 이하보다, 종교는 있는 경우가 없는 경우보다, 결혼은 미혼이 기혼보다 조직몰입이 높게 나타났다. 월평균 급여는 199만원 이하인 경우가 200만원~299만원인 경우보다, 직종은 간호조무사가 간호사보다 조직몰입이 유의하게 높게 나타났다. 간호조무사를 대상으로 한 연구[24]결과에서 연령, 월평균 소득 부분이 유의한 차이가 있어 본 연구 결과를 지지해 주었다. 선행연구[24][31][33]에서

는 조사대상 기관이 상이하여 직접적 비교에는 제한이 있으나 각 대상자의 연령이 증가할수록 조직몰입이 증가한다고 나타나 본 연구결과를 지지해 주었다. 이는 40대 이상의 높은 연령대의 경우가 낮은 연령대보다 사회경험이나 근무경력을 통해 조직에 대한 필요성과 몰입의 정도가 높았을 것으로 생각된다. 또한 본 연구결과에서 종교가 있는 경우가 좀 더 단체나 조직에 대한 결속력이 더 했을 것으로 생각된다. 그러나 특이한 것은 급여가 낮은 경우가 높은 경우보다, 간호조무사가 간호사보다 조직몰입이 더 높게 나타났는데 이에 대한 구체적인 이유는 질적연구를 통한 추후 연구가 필요할 것으로 생각된다.

이직의도는 연령( $F=4.60$ ,  $p=.004$ ), 종교 유무( $t=-2.79$ ,  $p=.006$ ), 결혼상태( $t=3.50$ ,  $p=.001$ ), 학력정도( $F=3.69$ ,  $p=.013$ ), 월 평균 급여( $F=3.44$ ,  $p=.019$ ), 직종( $t=-2.31$ ,  $p=.022$ ), 근무형태( $F=3.62$ ,  $p=.029$ ) 및 이직경험( $t=2.06$ ,  $p=.041$ )에 대해 유의한 차이가 있었다. 연령은 29세 이하가 50세 이상보다, 종교는 없는 경우가 있는 경우보다, 학력은 대졸이 고졸보다 이직의도가 유의하게 높게 나타났다. 월평균 급여로는 200만원~299만원이 199만원 이하인 경우보다, 직종은 간호사가 간호조무사보다 이직의도가 높았으며 근무형태는 3교대가 2교대보다, 이직경험이 있는 경우가 없는 경우보다 이직의도가 높게 나타났다.

이는 Yang [26]의 연구에서 코로나19 이후 요양병원 종사자의 특성 중 이직의도가 직책과 급여에서 유의한 차이가 있었던 결과와, 간호조무사를 대상으로 한 연구[24]에서 연령, 월평균 소득에 따라 차이가 있다는 결과, 요양병원 간호사의 경우 연령, 결혼상태, 근무형태에서 차이가 있다는 연구결과[20]가 본 연구결과를 지지해 주었다. 이직의도는 대상자들이 현재 자신이 근무하고 있는 환경보다 좀 더 나은 상황으로의 안정되고 향상된 직장생활로 변화하고자 하는 바람으로 발생한다. 즉 연령대가 어리거나 힘든 교대근무를 하는 경우, 또한 학력이 높은 경우이거나 결혼을 한 경우에는 현재보다 나은 처우를 바라는 상황에서 이직을 고려하고 있을 것이라 생각된다 (Table 1).

### 3.2. 직무스트레스, 소진, 조직몰입 및 이직의도 정도

직무스트레스의 평균평점은 5점 만점에  $2.79 \pm .51$ 점이며, 소진은 5점 만점에  $2.66 \pm .61$ 점, 조직

몰입은 5점 만점에  $3.18 \pm .55$ 점, 이직의도는 5점 만점에  $3.00 \pm .72$ 점으로 나타났다(Table 2). 연구 분석에 앞서 요양병원 간호종사자인 간호사와 간호조무사를 대상으로 한 선행연구가 미흡하며 도구가 상이하서 직접적인 비교에는 제한점이 있었다.

이직의도와 관련있는 변수의 정도를 살펴보면 먼저 직무스트레스는 5점 만점에 평균평점 2.79점으로 나타났으며 도구는 상이하서 선행연구[8]의 2.60점보다는 높게 나타났다. 이는 조사시기나 근무환경 등의 다양한 변수의 차이로 나타난 결과로 사료된다. 그러나 요양병원 간호사의 직무스트레스는 평균 3.34점[23]으로 높게 나타났으며 이는 간호사들이 근무시간동안 다른 질환을 가진 환자보다 더욱 안전사고 예방이나 생활에 주의를 기울여야 하므로 높았을 것으로 생각된다.

소진은 5점 만점에 평균평점 2.66점이었으며 동일한 도구를 사용하여 요양병원 간호사대상의 연구[10]에서는 2.68점으로 나타나 본 연구결과와 유사하였으나 Lee와 Kim [34]의 연구에서의 3.16점보다는 낮게 나타났다. 연령이 낮을수록 소진을 더 경험한다는 결과[34]를 통해 볼 때 본 연구대상자의 평균연령이 42세, 선행연구의 경우 44세임에도 불구하고 본 연구에서의 소진점수가 오히려 낮게 나타난 것은 동일한 대상자가 아닌 경우일 수도 있으므로 이에 대한 추후연구가 필요하리라 생각된다.

조직몰입은 5점 만점에 평균평점 3.18점으로 도구는 상이하서 Choi [8]의 3.28점과 유사하게 보통 수준으로 나타났다. 요양병원 간호사 대상의 연구[21]에서의 3.10점과 종합병원 간호사 대상[35]의 조직몰입점수가 2.68점임을 고려할 때 요양병원에서의 조직몰입도가 다소 높음을 알 수 있었다. 조직몰입이 긍정적으로 평가되는 것은 그 직무만족이 높음[24]을 의미하며 요양병원의 경우 종합병원에 비해 간호업무를 분담함으로써 원만한 간호수행을 통해 조직몰입이 높아질수 있었으리라 생각된다.

이직의도는 5점 만점에 평균평점 3.00점으로 나타났으며 도구는 상이하서 Choi [8]의 2.88점 보다는 높았다. 또한 Yang [26]의 연구에서는 코로나19 이전(2.80점)보다 오히려 코로나19 이후가 2.36점으로 더 낮게 나타났다. 선행연구[26]에서 코로나19 이후 이직의도가 낮게 나타난 것은 직무나 근무환경이 기관과의 차이가 없으므로 이직하는 것보다 익숙한 직장에 다니는 것을 선호하여 나타난 것이라 하였으나 이직의도는 지역적 특성, 근무환경이나 환자의 특성 등에 따라 상이할 수 있으므로 추후 연구가 필요하리라 생각된다.

### 3.3. 직무스트레스, 소진, 조직몰입 및 이직 의도와의 상관관계

이직의도는 직무스트레스( $r=.51, p<.001$ ) 및 소진( $r=.62, p<.001$ )과는 유의한 양의 상관관계가 있었으며 조직몰입과는 유의한 음의 상관관계가 있었다( $r=-.56, p<.001$ ). 조직몰입은 직무스트레스( $r=-.25, p=.002$ ) 및 소진( $r=-.67, p<.001$ )과 유의한 음의 상관관계가 있었으며 소진은 직무스트레스( $r=.56, p<.001$ )와 유의한 양의 상관관계가 있었다(Table 3).

이는 간호사의 이직의도가 조직몰입과 유의한 음의 상관관계, 직무스트레스와 유의한 양의 상관관계가 있다고 나타난 연구결과[21]가 본 연구결과를 지지해 주었다. 대상자를 간호함에 있어서 초래되는 직무스트레스와 소진의 부정적인 결과가 이직의도를 갖게하므로 각 간호인력 대상들이 가지는 직무스트레스 및 소진의 요인을 분석하여 이를 줄일수 있는 방안모색이 필요할 것이다. 특히 근무환경 및 신체적, 정신적 직무스트레스 관련 요인을 파악하여 개선한다면 이를 통해 나타나는 소진을 감소시킬 수 있을 것이다.

조직몰입은 직무스트레스 및 소진과 유의한 음의 상관관계가 있었으며 소진은 직무스트레스와 유의한 양의 상관관계가 있었다. 이는 직무스트레스와 소진이 양의 상관관계가 있다고 나타난

Table 2. Degree of Job Stress, Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention (N=146)

Variables	Mean $\pm$ SD	Min	Max
Job stress	2.79 $\pm$ .51	1.00	4.00
Burnout	2.66 $\pm$ .61	1.00	5.00
Organizational commitment	3.18 $\pm$ .55	2.00	5.00
Turnover intention	3.00 $\pm$ .72	2.00	5.00

Table 3. Correlation among Job Stress, Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention (N=146)

Variable	Job Stress	Burnout	Organizational Commitment	Turnover Intention
	r(p)			
Job Stress	1			
Burnout	.56(<.001)	1		
Organizational Commitment	-.25(.002)	-.67(<.001)	1	
Turnover Intention	.51(<.001)	.62(<.001)	-.56(<.001)	1

Table 4. Factors Influencing of Turnover Intention (N=146)

Variables	B	SE	$\beta$	t(p)
Age (year)	-.07	.06	-.10	-1.13(.259)
Religion	.08	.10	.06	.86(.393)
Marital Status	-.04	.12	-.03	-.35(.727)
Educational Level	.14	.06	.17	2.31(.022)
Average Monthly Salary	-.12	.09	-.12	-1.32(.188)
Job Type	-.02	.13	-.01	-.15(.881)
Type of work	.09	.08	.08	1.20(.231)
Experience of Turnover	-.14	.11	-.09	-1.29(.199)
Job Stress	.45	.11	.32	4.12(<.001)
Burnout	.24	.12	.20	1.94(.055)
Organizational Commitment	-.40	.11	-.30	-3.51(.001)
Adjusted R <sup>2</sup> =.496		F(p)=13.99(<.001)		

Kim 등[10]의 연구결과와 유사하였다. 직무스트레스나 소진은 조직에 대한 몰입도를 저하시키는 요인으로 볼 수 있으며 직무스트레스는 소진을 초래하는 결과로 설명될 수 있다. 병원 종사자들을 대상으로 한 연구[36]에서 조직몰입이 직무스트레스와 음의 상관관계로 나타나, 이는 근무조건이나 환경, 과다한 직무, 인간관계 등이 직무스트레스를 유발하게 되며 또한 조직몰입을 감소시키는 요인이 될 것이므로 이를 개선시키기 위한 업무환경 개선, 직무 체계 개선 마련이 필요할 것이다.

### 3.4. 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 일반적 특성 중 이직의도와 유의한 차이를 나타낸 연령, 종교, 결혼상태, 학력정도, 월 평균 급여, 직업종류, 근무형태 및 이직경험과, 이직의도와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타난 직무스트레스, 소진, 조직몰입을 요인으로

하여 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 오차의 자기상관을 Durbin-watson을 이용하였으며 분석결과 2.237로 나와 자기상관이 없었으며 공차한계(tolerance)는 0.33~0.87이었으며 공선성 분산팽창인자(Variance Inflation Factors, VIF) 값은 1.20~3.07로 10보다 크기 않아 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며(F=13.99,  $p<.001$ ), 회귀모형의 설명력은 49.6%였다. 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 직무스트레스( $\beta=.32$ ,  $p<.001$ ), 조직몰입( $\beta=-.30$ ,  $p=.001$ ), 학력정도( $\beta=.17$ ,  $p=.022$ ) 순으로 나타났다(Table 4).

이는 요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수로 직무스트레스[18]와 간호조무사의 이직의도에 영향을 미치는 매개변수 중 하나가 조직몰입[24]이라는 결과가 본 연구결과를 지지해 주었다. 특히 COVID-19로 인한 힘든 근무환경 변화와 과중한 업무로 인한 경우에는 직무스



트레스가 가중되었을 것이며 이 부분이 이직의도에 영향을 나타냈으리라 생각된다. 또한 조직몰입의 경우 조직에 애착을 가지고 정서적, 규범적 몰입을 하는 정도가 높을수록 적절한 보상을 한다면 현재의 조직에서 자발적으로 이탈하려는 의도가 낮아진다는 결과[37]를 통해 조직몰입을 높이기 위한 긍정적 보상을 고려해 볼 필요가 있을 것이다. 또한 본 연구결과에서 고학력의 경우 이직의도가 높게 나타나 이에 대한 처우개선에 대한 방안도 고려해 볼 필요가 있으리라 생각된다.

이직의도는 간호종사자가 가장 힘들어하는 부분으로 인해 초래되는 결과일 것이며 이 중 가장 큰 영향요인이 직무스트레스이다. 직무스트레스가 낮을수록, 조직몰입이 높을수록 이직의도는 낮아지는 연구결과[38]처럼 직무스트레스가 가중되면 조직몰입이 힘들어지고 직무만족도가 저하 될 것이며 이는 환자간호에도 영향을 미치게 되므로 간호의 질 저하를 초래하게 될 것이다. 또한 환자간호의 질 향상을 위해서는 간호인력에 대한 처우개선을 통해 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 부분이 될 수도 있으리라 생각된다. 직무스트레스를 줄이는 방안으로는 체계적인 업무 배분과 인력충원을 통한 근무환경 개선도 필요하리라 생각된다. 그 외 요양병원이 일반 의료기관과는 다른 특성이 있으므로 이에 대한 구체적인 요인분석을 위한 질적연구가 필요하리라 사료된다.

#### 4. 결론

본 연구결과는 노인요양병원 간호종사자의 이직의도에 미치는 영향을 알아보고자 실시하였다.

연구결과, 이직의도는 직무스트레스 및 소진과는 유의한 양의 상관관계, 조직몰입과는 유의한 음의 상관관계가 있었으며 이직의도에 영향을 미치는 요인으로는 직무스트레스, 조직몰입, 학력정도 순으로 나타났다. 따라서 요양병원 간호종사자의 이직의도를 구체적으로 파악하기 위해 직종별 직무스트레스를 개인요인과 조직요인에 대한 질적연구가 필요하리라 생각된다. 또한 구성원의 조직몰입 및 직무만족도 향상을 위해 간호종사자의 복지 및 근무환경 개선이 필요하며 무엇보다 적정수준의 간호인력 확보를 통해 업무 과부담을 감소시키는 것이 중요하리라 생각된다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 본 연구는 일부 지역의 노인요양병원을 대

상으로 하였으므로 일반화를 하기에는 무리가 있으므로 다양한 지역을 대상으로 반복연구가 필요하리라 사료된다. 또한 요양병원의 간호종사자를 대상으로 한 연구가 미흡하여 직접 비교에 제한점이 있으므로 간호종사자를 대상으로 한 반복연구가 필요하리라 생각된다.

#### References

1. Korea Statistical Information Service. (2020). Elderly Population Ratio, Available Form: [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT\\_1YL20631&vw](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId=DT_1YL20631&vw). (accessed Oct, 23, 2022)
2. Korea Statistical Information Service. (2022). Health Care Institution Status, Available Form: [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=354&tblId=DT\\_MIRE01&vw](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=354&tblId=DT_MIRE01&vw). (accessed Jan., 8, 2023)
3. M. R. Sim, K. H. Kim, "Job Satisfsaction, Self-Esteem, and Nursing Task Performance among Registered Nurses and Nurse Assistants in Long-Term Care Hospitals", *Journal of the Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.16, No.4, pp. 446-454, (2010).
4. M. S. Lee, J. H. Oh, H. M. Hwang, E. J. Kwon, J. H. Lee, E. Y. Park, "Hospital Workers' Experience with Hospital Evaluation Program: A focus Group Study", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.41, No.4, pp. 568-579, (2011).
5. Y. S. Shin, S. H. Lee, Y. H. Lee, B. H. Choi, J. H. Park, E. A. Kim, Y. W. Seo, Y. R. Weng, S. H. Han, *Survey on Health and Medical Manpower*, Korea Institute for Health and Social Affairs, (2022).
6. Medical & Welfare news [cited 2022 Jun 19], Available Form: <http://www.mediwelfare.com/news/articleView.html?idxno=3157>. (accessed Feb, 15, 2023).
7. W. J. Bae, J. Y. Park, "Qualitative Study on Experiences of Responding to COVID-19 of Therapists in Long-term Care Hospitals", *Journal of Korean*

- Entertainment Industry Association*, Vol.15, No.4, pp. 337-347, (2021).
8. J. R. Choi, *The Impact of Job Stress on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intension of Nursing Workforce in Geriatric Hospitals*, Unpublished master's thesis, Silla University, (2016).
  9. S. J. Chang, S. B. Koh, D. M. Kang, S. A. Kim, M. K. Kang, C. K. Lee, et. al., "Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees", *Annals Occupational and Environmental Medicine*, Vol.17, No.4, pp. 297-317, (2005).
  10. J. S. Kim, S. Y. Jeong, S. H. Kim, J. O. Kim, "Predictors of Emotional Labor and Job Stress on Burnout of Nurses in Long-Term Care Hospitals", *Journal of the Gerontological Nursing*, Vol.16, No.2, pp. 130-140, (2014).
  11. S. G. Song, H. Cho, J. H. Kim, E. S. Huh, H. S. Yun, J. H. An, S. Y. Cho, J. W. Seo, B. M. Cho, A. J. Park, "The Effects of Job Stress and Job Satisfaction on Service Quality of Employees in Long-term Care Hospital", *Korean Public Health Research*, Vol.46, No.1, pp. 97-105, (2020).
  12. D. H. Kim, N.S. Kim, "A Comparative Analysis of the Job Stress of Workers in General Hospitals and Special-Specialized Hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.14, No.8, pp. 3704-3714, (2013).
  13. E. H. Peek, "A Study of the Correlation Between Burnout and Job Satisfaction Levels Among Nurses", Unpublished master's thesis, Yonsei University, (1983).
  14. B. M. Bang, S. Y. Lee, J. O. Cheong, "Empirical Study on the Turn-Over Intention of University Hospital Nurses", *Journal of Digital Convergence*, Vol.13, No.2, pp. 205-213, (2015).
  15. S. J. Moon, S. S. Han, "The Prediction Factor on Organizational Commitment of the Nurse", *Journal of Korean Academic Society Nursing Education*, Vol.15, No.1, pp. 72-80, (2009).
  16. J. N. Jeong, S. J. Lee, "Effects of Worker Relationships on Organizational Effectiveness in Geriatric Hospitals", *Journal of Health Informatics and Statistics*, Vol.41, No.3, pp. 261-269, (2016).
  17. E. J. Choi, J. W. Park, M. L. Cho, "Influencing Turnover Intention of Nurses after Evaluation for Certification at Geriatric Hospital: Focused on Job Stress and Burnout", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.17, No.3, pp. 438-449, (2016).
  18. J. R. Kim, K. H. Kim, "A Study on Job Stress and the Turnover Intention of Long-Term Care Hospital Nurses", *Health & Nursing*, Vol.22, No.2, pp. 1-11, (2010).
  19. S. J. Moon, "Recognition of Geriatric Hospital Nurse for Medical Institution Certification, Job Satisfaction and Job Stress, Study on the Turnover Intention", *Journal of the Korean Society for Multicultural Health*, Vol.5, No.2, pp. 55-64, (2015).
  20. S. J. Kang, S. H. Kwon, "The Effects of Emotional Labor and Job Involvement on Turnover Intention of Nurses in Long-term Care Hospitals", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.24, No.4, pp. 290-301, (2015).
  21. Y. S. Hwang, E. Y. Cho, "Factors Influencing Nurse Turnover Intention of Senior Convalescence Hospitals in the Metropolitan Area", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.25, No.3, pp. 156-167, (2016).
  22. S. H. Han, "Factors Affecting Turnover Intension of Long Term Care Hospitals Nurses", *Asia-pacific Journal of Convergent Research Interchange*, Vol.7, No.30, pp. 367-377, (2021).
  23. S. B. Park, H. Y. Kang, "Factors Influencing Turnover Intention in Geriatric Hospital Nurses", *Journal of the Korea*

- Entertainment Industry Association*, Vol.16, No.1, pp. 105-114, (2022).
24. N. R. Yoon, I. O. Kim, "Nursing Assistants' Work-Life Balance on Turnover Intention: Mediating Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment", *Health and Social Welfare Review*, Vol.41, No.4, pp. 295-312, (2021).
  25. E. J. Lee, *A Study on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intension of Nurses in Geriatric Hospitals*, Unpublished master's thesis, Dong-Eui University, (2015).
  26. S. J. Yang, *The Effects of Job Environmental Factors on Job Stress and Turnover Intention of Geriatric Hospitals Workers before and after COVID-19 Pandemic*, Unpublished master's thesis, Cheongju University, (2022).
  27. S. J. Park, "The Effect of Job Stress on Job Satisfaciton of the Geriatric Hospital workers", Unpublished master's thesis, Kkottongnae University, (2012).
  28. A. M. Pines, A. D. Kanner, "Nurses' Burnout: Lack of Positive Conditions and Presence of Negative Conditions as Two Independent Sources of Stress", *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Service*, Vol.20, No.8, pp. 30-35, (1982).
  29. R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Poter, "The Management of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14, pp. 224-247, (1979).
  30. I. S. Kim, *Impact of Practice Environment on Job Satisfaction and Organizational Commitment among Hospital Nurses*, Unpublished master's thesis, Hanyang University, (2015).
  31. M. R. Kim, "Influential Factors on Turnover Intention of Nurses: The Affect of Nurse's Organizational Commitment and Career Commitment to Turnover Intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.13, No.3, pp. 335-344, (2007).
  32. Y. J. Jeong, "A Comparative Study on the Impacts of Emotional Labor of Workers with the Types of Hospital Influencing Job Stress by Health Care- General Hospital and Nursing Hospital", *Journal of the Korea Entertainment Industry Association*, Vol.14, No.7, pp. 659-666, (2020).
  33. Y. H. Kim, H. J. Kim, H. J. Lee, J. Y. Park, S. H. Lee, "A Study on the Interrelation of Influential Factors in Organizational Conflict and Organizational Commitment", *Korea Journal of Hospital Management*, Vol.7, No.1, pp. 41-63, (2002).
  34. S. Y. Lee, J. A. Kim, "A Study of Comparison of Moral Distress and Burnout between Long-term Care Hospital Nurses and General Hospital Nurses", *Journal of East-West Nursing Research*, Vol.26, No.1, pp. 63-70, (2020).
  35. S. B. Im, M. Y. Lee, S. Y. Kim, "Nurses' Perception of Organizational Commitment, Nursing Work Environment, and Social Support in a General Hospital", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21, No.1, pp. 1-9, (2015).
  36. H. Y. Park, "A Study on the Structural Impact of Job Stress on the Organizational Commitment and Customer Oriented Boundary Spanning Behavior of Hospital Employees", *The Journal of Digital Policy and Management*, Vol.11, No.11, pp. 603-611, (2013).
  37. H. K. Jang, "The Impacts of Working in the Hospital Empowerment, Job Satisfaction and Organizational Commitment Turnover Intention", *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.6, No.1, pp. 66-75, (2012).
  38. H. J. Lee, M. J. Jung, "The Effect of Workplace Bullying, Job Stress, and Organizational Commitment on Turnover Intention of Nurses in Nurses in Small and Medium-sized Hospitals", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.20, No.8, pp. 572-582, (2020).