

병원에 근무하는 물리치료사의 직장에착에 영향을 미치는 요인

서울대학교 보건대학원, 삼육대학교 물리치료학과¹⁾

최 만 규 · 이 석 민¹⁾

Factors Affecting on Organizational Commitment of Hospital Physical Therapists

Choi, Man-Kyu, Lee, Suk-Min¹⁾

Graduate School of Public Health, Seoul National University

Dept. of Physical Therapy, Sahmyook University¹⁾

- ABSTRACT -

This study was carried out to find out factors affecting on organizational commitment of hospital physical therapists in Korea. The sample used in this study consisted of 135 physical therapists who were working in hospitals located in Seoul. The data for analysis were collected by questionnaire survey. The major statistical methods used for the analysis were factor analysis and multiple regression analysis. The dependent variable of the study was organizational commitment (responsibility of organization and propensity to stay), and the independent variables were general characteristic of respondents and components of job satisfaction - "task", "organizational operation system", "opportunity of development", "interpersonal relationship" - of hospital physical therapists. Important factors affecting the responsibility of organizational commitment were religion, work period, task satisfaction, opportunity of development. And propensity to stay was significantly affected by religion, work period, and four components of job satisfaction. In considering above findings, for improving factors affecting on organizational commitment of physical therapists, hospitals need to develop strategies for enhancing job satisfaction by providing the adequate job environment.

Key Words : lorganizational commitment, responsibility, propensity to stay, job satisfaction.

I. 서론

1. 연구배경

최근 국민들의 건강에 대한 욕구상승과 더불어 만성퇴행성 환자 및 노인인구가 지속적으로 증가하면서 물리치료에 대한 수요가 급격히 증가하는 추세에 있다. 아울러 의료전문직종의 하나인 물리치료사의 역할에 대한 사회적 기대와 요구의 폭도 점차 넓어지면서 물리치료사의 치료서비스 제공능력이 환자의 재활에 매우 중요한 역할을 담당하게 될 것이다.

물리치료사는 물리치료를 필요로 하는 환자에게 치료서비스를 제공함에 있어 환자의 장애 정도를 지속적으로 관찰하고 그에 적합한 양질의 치료서비스를 제공하는 것이 매우 중요하기 때문에 물리치료사가 직무에 만족감과 책임감을 가지고 오랫동안 근무하는 것이 중요한 요인이라고 할 수 있다. 물리치료사가 자신의 직무에 대한 만족감이 없을 때에는 환자에 대한 효과적인 물리치료를 기대하기 어렵고 전문직업인으로서의 발전을 꾀할 수 없을 것이며, 이는 결국 직장애착 요인인 책임감이나 근속성향에 악영향을 미쳐 이직하고자 하는 경우가 늘어날 것이다. 이렇게 되면 환자에게 양질의 물리치료 서비스를 제공하는데 지장을 초래하게 되어 막대한 사회적 후생손실을 발생시킬 것이며, 병원의 경영실적에도 좋지 못한 결과를 가져올 것이 분명하다.

직장애착(organizational commitment)이란 직장에 근무하는 구성원이 직장에 대해 가지는 애정 또는 긍정적 태도를 의미하며, 성과와 이직을 등을 예측하기 위한 지표로서 조직행위에 중요한 영향을 미치는 요인으로 보고되고 있

다(Koch와 Steers, 1978; Mowday 등, 1982). 근무하는 직장에 애착을 갖지 못해 이직이라는 최후의 의사결정을 행함에 앞서 직장의 구성원들은 우선 현재 수행하고 있는 직무에 불만을 느끼게 되고 그 결과 이직의사를 품게 되는데 이와 관련한 연구들 중 물리치료를 대상으로 수행된 연구는 문헌조사 결과 없는 것으로 나타났다. 그러나 병원에 근무하는 의사나 간호사를 대상으로 수행된 선행연구들은 다수 확인할 수 있었다. 그러한 선행연구들에서는 직장애착에 영향을 미치는 중요한 설명변수로 직무만족도를 들고 있다(허혜경, 1982; 이동규, 1988; 이법구, 1988; 최구룡, 1996; 윤명희, 1997; Diamond & Fox, 1958; Wandelt et al, 1981; Weisman et al, 1981; Mottaz, 1988; Allen & Meyer, 1990; Mathiew & Zajac, 1990; Brown et al, 1993). Slavitt & Stamps(1978)은 직무만족에 영향을 미치는 요인으로 자율성, 보수, 업무량, 행정, 인간관계 및 직위라고 하였다. 그리고 직무만족은 업무가 전문적이고 명확하며 자율성이 있을 때 높아지며, 개인의 성취감, 안정감, 성장의 원천이 된다고 하였다.

이 연구는 병원에 근무하는 물리치료사들의 사회인구학적 특성과 직무만족도 등을 파악하여 그러한 요인들이 직장애착에 미치는 영향을 규명코자한다. 이를 토대로 물리치료사의 직장애착에 영향을 미치는 것으로 판명된 요인들에 대해서는 그 관리방안을 제시함으로써 효과적으로 물리치료 업무를 수행할 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 이는 궁극적으로는 물리치료를 필요로 하는 환자들이 보다 양질의 물리치료 서비스를 제공받을 수 있는 토대가 된다는 점에서 그 중요성이 크다 하겠다.

병원의 입장에서 숙련된 물리치료사들이 이직할 경우 신규물리치료사들의 업무미숙과 기존물리치료사들의 업무량 증가로 인해 치료의 질이 저하될 뿐만 아니라 물리치료사들의 직무만족도에도 부정적 영향을 미치게 될 것이다. 물리치료사가 이직하게 되면 가장 직접적으로 신규채용과 교육훈련비 등의 이직과 관련한 추가비용이 발생할 것이고 그러한 이직관련비용은 병원재정에도 부담을 주게 될 것이다. 따라서 병원의 경영자는 우수하고 숙련된 물리치료사가 병원에 애착을 가지고 오랫동안 근무하면서 환자에게 양질의 물리치료 서비스를 제공하도록 최적의 환경을 제공하는 것이 중요하다 하겠다. 그러기 위해서는 물리치료사들의 직장애착에 영향을 미치는 요인을 규명하는 것이 중요한 과제이다.

2. 연구목적

이 연구는 병원에 근무하는 물리치료사가 병원에 애착을 가지고 근무하는 분위기를 조성하여 이직을 사전에 예방함으로써 환자에게 양질의 물리치료 서비스 제공 및 병원의 생산성 제고에 기여할 수 있는 기초자료를 제공하기 위해 수행되었다.

이를 위한 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 사회인구학적 특성을 파악한다.

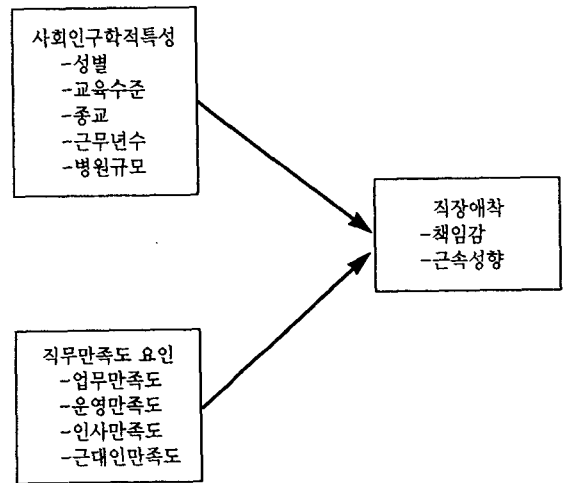
둘째, 탐색적 요인분석을 통해 직무만족도 요인이 어떻게 하위요인으로 구분되는지 살펴본다.

셋째, 대상자의 사회인구학적 특성과 직무만족도 하위요인들이 직장애착(책임감, 근속성향)에 미치는 영향력을 규명한다.

II. 연구방법

1. 연구모형

이 연구에서는 앞에서 고찰한 이론적 배경을 바탕으로 병원에 근무하는 물리치료사들의 직장애착(책임감, 근속성향)에 영향을 미치는 요인들을 규명하기 위하여 대상자의 사회인구학적 특성과 직무만족도 요인을 독립변수로 선정하였다(그림1).



〈그림 1〉 연구모형

2. 조사대상 및 자료수집

자료수집은 서울특별시에 소재한 병원에 근무하는 물리치료사를 대상으로 무작위로 선정된 병원의 물리치료실을 방문하여 연구의 목적과 취지를 설명하고 협조를 구한 뒤 구조화된 타당도를 이용하여 자기기입식으로 설문조사를 하였다. 설문조사 기간은 1999년 9월 1일에서 9월 30일까지였으며, 총 200부의 설문지를 배포하여 141부가 회수되었다. 이 중 분석에 이용하기 어려운 6부를 제외하고 135부를 분석에 이용하였다.

설문의 구성은 우선 응답자의 사회인구학적 특성을 파악하기 위하여 성별, 연령, 교육수준, 근무경력, 월수입 등을 측정하였으며, 응답자의 직무만족도(업무만족도, 운영만족도, 인사만족도, 대인만족도)와 직장애착(책임감, 근속성향)에 대해서는 5점 척도(매우 만족=5점, 만족=4점, 보통=3, 불만=2, 매우 불만=1점)로 측정하였다.

3. 분석방법

수집된 자료는 SPSS 통계패키지 프로그램을 이용하여 분석하였다. 우선 독립변수인 직무만족도를 측정하기 위한 설문문항에서는 각각의 문항들이 어떠한 요인으로 구성되어 있는지 파악하여 요인별로 자료를 축소하기 위해 주성분분석법(principal component analysis)을 이용하였다. 직교회전법(orthogonal rotation)을 통해 고유치(eigenvalue)가 1.0보다 큰 요인을 선택했다. 직교회전후 요인적재량(factor loading) 0.5를 기준으로 각 요인을 분류하였다. 분류된 각 요인들의 신뢰도는 크론바하 알파(Cronbach's alpha) 값을 통하여 평가하였다. 종속변수인 직장애착(근속성향, 책임감)에 대한 독립변수들의 설명력을 파악하기 위해 다중회귀분석법(multiple regression analysis)을 이용하였다.

Ⅲ. 연구결과

1. 응답자의 사회인구학적 특성

조사대상 응답자의 사회인구학적 특성은 <표 1>과 같다. 성별 구성을 보면 전체응답자 135명 중 남자가 54.1%로서 조금 높은 비율을 차지하고 있다. 연령별 분포에서는 20대와 30대가 전

<표 1> 분석대상자의 사회인구학적 특성

	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남자	73	54.1
	여자	62	45.9
연령	20-29세	74	54.8
	30-39세	49	36.3
	40-49세	12	8.9
교육수준	3(2)년제졸	67	49.6
	4년제졸	61	45.2
	대학원졸	5	3.7
	기타	2	1.5
종교	기독교	58	43.0
	천주교	12	8.9
	불교	15	11.1
	기타	1	0.7
	없음	49	36.3
결혼유무	미혼	86	63.7
	기혼	49	36.3
근무경력	1년 미만	30	22.2
	2-4년	41	30.4
	5-7년	28	20.7
	8-10년	6	4.4
	11년 이상	30	22.2
월수입	100만원 이하	47	34.8
	101-150만원	53	39.3
	151-200만원	22	16.3
	200-250만원	8	5.9
	251만원 이상	2	1.5
	무응답	3	2.2
병원규모	대학병원	44	32.6
	종합병원	57	42.2
	병원	32	23.7
	무응답	2	1.5

체응답자의 91.9%로서 대부분을 차지하였고, 특히 50대 이상에서는 단 한명의 응답자도 없다는 것이 특징이다. 이는 50세 이상의 물리치료사들이 병원에 근무하는 경우는 거의 없다는 것으로 해석할 수 있는데 이는 물리치료사의 근무정년이 40대 후반임을 미루어 짐작할 수 있다. 이와 같은 원인에 대해서는 추후 연구에서 반드시 규명되어야 할 것이다. 교육수준은 전문대졸과 4년제졸이 거의 비슷한 수준이었고, 종교분포에서는 응답자의 63.7%가 종교를 가지고 있었으며, 그 중 기독교가 43%로서 가장 많았고 그 다음이 불교, 천주교 순이었다. 결혼유무에 대한 질문에서는 기혼자가 63.7%로 미혼자의 36.3%보다 훨씬 높았다. 근무경력은 2년에서 4년까지 근무했다는 응답자가 30.4%로써 가장 많았다. 월수입 분포를 보면 101만원에서 150만원을 받는다고 응답한 물리치료사가 39.3%로 가장 높은 비율이었으며, 100만원이하라고 응답한 응답자도 34.8%나 되었다. 응답자가 근무하는 병원을 대학병원, 종합병원, 병원으로 구분하여 조사해 본 결과 종합병원에 근무하는 응답자가 42.2%로 가장 많았고 그 다음이 대학병원(32.6%), 병원(23.7%)순이었다.

2. 직무만족도 요인분석 및 요인의 신뢰성 검증

요인분석의 기본원리는 문항들간의 상관관계가 높은 것끼리 하나의 요인으로 묶어내며, 묶여진 요인들간에는 상호독립성을 유지하도록 할 수 있다는 장점이 있다. 따라서 요인들 간에는 서로 상관관계가 없으므로, 각 요인들은 서로 상이한 개념이라고 할 수 있다. 이는 요인내의 항목들은 집중타당성을 유지하고, 요인간에는 판별타당성

이 유지되는 것으로 해석할 수 있다.

직무만족도에 대한 요인분석 결과는 <표 2>와 같다. 요인별 구분은 직교회전을 통해 고유값(eigenvalue)이 1.0이상인 것 중에서 각 변수와 요인 사이의 상관관계 정도를 나타내는 요인적재량(factor loading)이 0.5이상인 값을 기준으로 각 요인을 분류하였다. 이러한 기준에 따라 4개의 요인이 선택되었으며, 요인별 명칭을 각각 업무만족도, 운영만족도, 인사만족도, 대인만족도라고 정의하였다. 크론바하 알파(Cronbach's alpha) 값을 이용하여 4개의 각 요인별 변수들의 신뢰성을 평가한 결과 신뢰성 판단의 일반적인 기준이 되는 0.6보다 모두 높은 것으로 나타나 측정도구로서의 신뢰성에 문제가 없음을 확인할 수 있다.

3. 독립변수들간의 상관관계

독립변수들간의 상관관계를 분석한 결과는 <표3>과 같다. 독립변수들간의 상관관계를 의미하는 다중공선성(multicollinearity)은 서로 상관성이 높은 관계에 있는 독립변수를 다중회귀분석 모형에 포함시키게 되면 회귀계수의 추정이 부정확하게 되므로 사전에 이에 대한 검증이 필요하다. 이를 검증함에 있어 가장 일반적으로 행해지는 것이 독립변수들간의 상관계수를 구해서 확인하는 것이다. 일반적으로 각 독립변수들간의 상관계수값이 0.8을 넘지 않는 독립변수들은 회귀모형에 포함시켜 사용해도 무방한 것으로 받아들여지고 있다.

이 연구에서는 독립변수들간의 상관관계 분석을 통해 다중공선성 문제를 진단한 결과 연령, 근무년수, 월수입, 결혼유무간에 0.8이상의 높은 상관관계를 보이고 있는 것으로 나타났다. 따라

〈표 2〉 직무만족도에 대한 요인분석

설문문항	요인1 (업무만족)	요인2 (운영만족)	요인3 (인사만족)	요인4 (대인만족)	공통 분산비
전문지식의 충분한 활용	.728	.238	.086	.032	.612
개인적인 애로사항을 동료나 상사와 상의함	.726	.284	.104	.093	.578
치료업무에 대한 보람과 성취감	.683	.159	.259	.201	.668
환자치료 및 관리업무의 적절성	.589	.054	.312	.123	.623
상급자나 병원측에 건의한 사항의 처리정도	.581	.156	-.084	.284	.742
물리치료업무의 자율성	.572	.043	.253	.253	.643
의사와의 업무관계	.475	.258	.362	-.023	.412
급여수준의 공정성	.025	.789	.153	-.034	.714
근무시간의 적절성	.192	.774	.287	.048	.699
다른 동급병원 및 기업체와 비교 했을 때 상대적 보수수준	.174	.678	-.068	.124	.647
병원내 다른 직종과 비교했을 때 상대적 보수수준	.283	.643	.074	.182	.714
전반적인 보수수준(월급수준)의 적절성	.074	.634	.283	.214	.689
병원의 복리후생정도	.128	.623	.022	-.034	.784
물리치료실의 근무환경	.287	.572	.283	.281	.602
병원의 근무환경	.407	.461	.383	.184	.492
병원의 정책과 규정	.292	.453	-.274	.240	.387
인사운영의 공정성과 객관성	.191	.164	.823	.074	.643
승진의 기회	.132	.302	.734	.064	.714
승진의 가능성	.407	.124	.623	.187	.683
사회적 인정감	.304	.417	.389	.286	.442
동료 물리치료사간의 인간관계	.125	-.018	.139	.876	.725
상급 물리치료사와의 인간관계	.274	.078	-.053	.803	.634
타부서 전문직종간의 인간관계	.084	.378	.094	.570	.642
고유값(eigenvalue)	5.042	2.832	2.567	1.485	
크론바하 알파(Cronbach's alpha)	.8322	.8213	.7561	.7018	

〈표 3〉 독립변수들간의 상관관계

변수	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
성별(X1)	1.000											
연령(X2)	.005	1.000										
교육수준(X3)	.008	-.157*	1.000									
종교(X4)	.082	.214*	.125*	1.000								
결혼유무(X5)	-.094	.821**	-.214**	-.318**	1.000							
근무년수(X6)	.275**	.874**	-.317**	.184**	.886**	1.000						
월수입(X7)	.386**	.837**	-.098	.004	.723**	.815**	1.000					
병원규모1(X8)	-.013	.087	-.108*	.012	.065	.197*	-.185*	1.000				
병원규모2(X9)	-.056	-.054	.218*	.083	.009	-.028	.008	.002	1.000			
업무만족(X10)	-.054	-.091	.159**	.228**	.218**	.146*	.219*	.043	.137*	1.000		
운영만족(X11)	-.264**	-.087	.004	.192	.313**	.217*	.085	.312**	-.083	.512**	1.000	
인사만족(X12)	.137	-.097	.218**	.338**	.027	-.186*	.116*	.263**	-.007	.572**	.321**	1.000
대인만족(X13)	-.203**	.218**	.052	.427**	.219**	.345**	.219*	.397**	-.056	.487**	.348**	.413**

주: 1) * P<.05, ** P<.01

2) 성별(남자 1, 여자 0), 교육수준(4년제이상 1, 3년제이하 0), 종교(있음 1, 없음 0)
결혼유무(결혼 1, 미혼 0), 병원규모1(기타 1, 병원 0), 병원규모2(기타 0, 종합병원 1)

〈표 4〉 책임감(종속변수)과 이에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석

독립변수	회귀계수(B)	표준오차(S.E)	표준화된 회귀계수(Beta)	유의확률(P)
성별	.089	.070	.098	.031
교육수준	.075	.072	.051	.587
종교	.216	.098	.187	.000
근무년수	.178	.027	.208	.000
병원규모1	-.027	.067	-.083	.216
병원규모2	-.009	.001	-.013	.428
업무만족도	.359	.108	.219	.003
운영만족도	.147	.101	.048	.087
인사만족도	.208	.181	.151	.011
대인만족도	.089	.090	.058	.157
상수	2.986	.281		.000
F값		8.637(0.000)		
Adj. R ²		.216		

주: 1) 성별(여자 0, 남자 1), 교육수준(3년제이하 0, 4년제이상 1), 종교(없음 0, 있음 1)
병원규모1(병원 0, 기타 1), 병원규모2(종합병원 1, 기타 0)

〈표 5〉 근속성향(종속변수)과 이에 영향을 미치는 요인에 대한 다중회귀분석

독립변수	회귀계수(B)	표준오차(S,E)	표준화된 회귀계수(Beta)	유의확률(P)
성별	.186	.129	.064	.458
교육수준	-.150	.093	-.068	.676
종교	.087	.035	.098	.032
근무년수	.228	.087	.199	.000
병원규모1	-.174	.141	-.077	.320
병원규모2	-.035	.080	-.058	.523
업무만족도	.410	.124	.275	.000
운영만족도	.175	.098	.108	.007
인사만족도	.203	.104	.116	.000
대인만족도	.221	.110	.125	.001
상수	3.789	.353		.000
F값	9.218(0.000)			
Adj. R ²	.274			

주: 1) 성별(여자 0, 남자 1), 교육수준(3년제이하 0, 4년제이상 1), 종교(없음 0, 있음 1)
 병원규모1(병원 0, 기타 1), 병원규모2(종합병원 1, 기타 0)

서 연구자의 판단에 따라 4개의 독립변수들 중 연령과 월수입 그리고 결혼유무 변수를 제거하고 제거된 변수들의 의미를 함께 내포하고 있다고 판단된 근무년수 만을 다중회귀식에 포함시켰다.

4. 직장애착에 영향을 미치는 요인

이 연구의 궁극적인 목적인 응답자의 일반적 특성과 직무만족 요인들이 종속변수인 직장애착(책임감과 근속성향)에 어떠한 영향을 미치고 있는지 규명하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과는 〈표 4〉와 〈표 5〉와 같다.

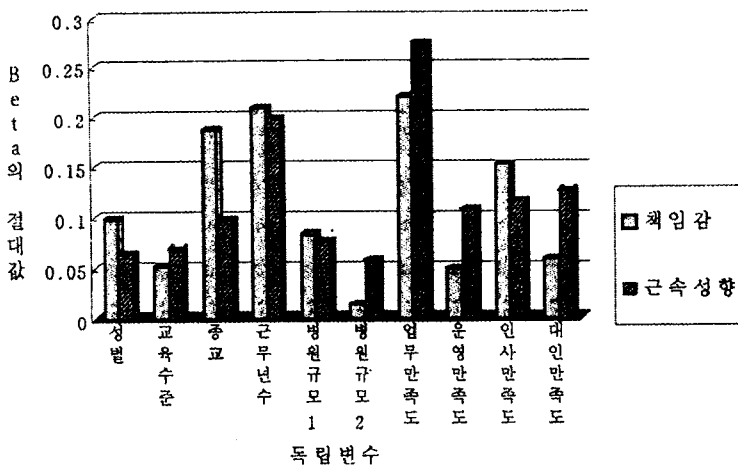
책임감에 유의한 영향을 미치는 요인으로 사회인구학적 특성요인 중에서는 성별, 종교유무, 근무년수이며, 직무만족도 요인 중에서는 업무만족도와 인사만족도였다. 즉, 남자가 여자보다 종교를 가진 대상자일수록, 근무년수가 길수록 직장애착요인중의 하나인 책임감은 유의하게 높아지

며, 직무만족도 요인 중에서는 업무만족도와 인사만족도 요인이 높을수록 책임감은 유의하게 높아지는 것으로 나타났다. 이 회귀모형의 통계적 유의성을 검증하는 F통계량 값이 8.637로서 유의하였으며, 조정된 설명력(Adj. R²) 21.6%였다.

근속성향에 유의한 영향을 미치는 독립변수는 사회인구학적 특성 요인들 중에서는 종교유무, 근무년수였다. 한편 직무만족도와 관련된 요인들(업무만족도, 운영만족도, 인사만족도, 대인만족도)은 모두 다 종속변수인 근속성향에 유의한 영향을 미치는 변수로 확인되었다.

즉, 종교를 가진 대상자와 근무년수가 오래된 대상자일수록 그리고 직무만족도와 관련된 요인들의 점수가 높을수록 근속 성향이 높아지는 것으로 검증되었다. 이 회귀식은 통계적으로 유의한 회귀모형이며, 조정된 설명력은 27.4%였다.

한편 종속변수인 직장애착(책임감, 근속성향)에 대한 독립변수들의 상대적 기여도를 효과적으



〈그림 2〉 직장애착(책임감, 근속성향)에 대한 독립변수들의 상대적 기여도

로 비교하기 위해 회귀계수의 중요도를 나타내는 표준화된 회귀계수(Beta) 값을 가지고 그림으로 그려보았다. 〈그림 2〉에서 보면 책임감에 대한 상대적 기여도가 가장 높은 독립변수로는 업무만족도이며, 그 다음으로는 근무년수, 종교, 인사만족도 순이었다. 근속성향에 대한 독립변수들의 상대적 기여도는 업무만족도, 근무년수, 대인만족도, 인사만족도 순으로 나타났다.

IV. 결론

이 연구는 병원에 근무하는 물리치료사의 사회인구학적 특성과 직무만족도 요인을 조사하여 그것이 직장애착도(책임감, 근속성향)에 어떠한 영향을 미치는가를 규명하고자 시도되었다. 직무만족도는 요인분석 결과를 토대로 4개의 하위요인으로 구분하였다. 직무만족도 하위요인은 업무자체에 대한 만족도인 '업무만족도', 병원의 운영에 대한 만족도인 '운영만족도', 병원의 인사관련 사항에 대한 만족도인 '인사만족도', 그리고 상사나 동료 등과의 인간관계에 대한 만족도인 '대인만족도' 등으로 구분하였다.

이러한 만족도 요인들이 직장애착에 어떠한 영향을 미치는지를 다중회귀분석을 통해 살펴본 결과 책임감에는 사회인구학적 특성 중에서 종교와 근무년수가 직무만족도 요인 중에서는 업무만족도와 인사만족도가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다으며, 근속성향에는 종교와 근무년수 그리고 직무만족도 하위요인 모두가 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

이 연구의 분석결과를 토대로 제안할 수 있는 것은 병원에 근무하는 물리치료사의 직무만족도의 정도는 물리치료사의 직장애착 요인인 책임감과 근속성향에 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 환자에 대한 지속적인 관찰과 치료가 환자의 재활에 매우 중요한 물리치료의 특성상 물리치료사의 직장애착에 영향을 미치는 것으로 규명된 요인들에 대해 관리방안을 강구하고 적절히 대처함으로써 환자에 대한 양질의 치료서비스 제공은 물론 병원의 성과달성에도 기여할 수 있을 것이다.

참고 문헌

- 운영희 병원구성원들의 조직애착 결정요인에 관한 연구, 부산대학교 석사학위논문, 1997.
- 이동규, 조직애착에 관한 규범적 접근, 홍익대학교 경영논집 11; 237-265, 1988.
- 이범구, 조직애착의 구성요소와 영향요인에 관한 연구, 서울대학교 석사학위논문, 1988.
- 최구령, 직무만족, 조직애착이 조직시민행동

- 에 미치는 영향에 관한 연구, 서울대학교 석사학위논문, 1996.
- 허혜경, 임상간호원의 이직반응에 미치는 제요인에 관한 연구, 연세대학교 석사학위논문, 1982.
 - Allen N.J., Meyer J.P., The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Applied Psychology* 63; 1-18, 1990.
 - GG., Relationship between commitment to hospital goals and job satisfaction: A case study of a nursing department. *Health Care Manage Rev*, 15(4); 51-62, 1990.
 - Brown S.W., Nelson A., Bronkesh S.J., Patient satisfaction say. Quality service for practice success, Maryland, An Aspen Publication, Gaither-Sburg, 109-146, 1993.
 - Diamond, L.K., & Fox, D.J., Turnover among hospital staff nurses, *Nursing Outlook*, 6; 388-391. 1958
 - Koch J.L., Steers R.M., Job attachment, satisfaction, and turnover among public employees, *Journal of Vocational Behavior* 12; 119-128, 1978.
 - Mathiew J.E., Zajac D.M., A review and meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences of organization commitment, *Psychological Bulletin* 108; 171-194, 1990.
 - Mottaz C.J., Determinants of organizational commitment. *Human Relations* 41; 467-482, 1988.
 - Mowday R.T., Porter L.W., Steers K.M., *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*, New York, Academic Press, 212-284, 1982.
 - S., et al. Why nurses leave their jobs: An analysis of female turnover, *Personnel Administration*, 27; 25-28, 1965.
 - Slavitt, D.B. Stamps, P.L. "Nurse's Satisfaction with Their Work Situation." *Nursing Research*, 27(2); 114-120, 1978.
 - Wandelt, MA., Pierce, RM., & Widdowson, RR., Why nurses leave nursing and what can be done about it, *American Journal of Nursing*, 81; 72-77, 1981.
 - Weisman, CS., Alexander, CS., & Chase, GA., Evaluating reasons for nursing turnover, *Evaluation and the Health Professions*, 4; 107-127, 1981.
 - CS., Gordon CS. Cassard SD., Bergner M. and Wong R., The effects of unit self-management on hospital nurses' work process, work satisfaction, and retention, *Medical Care*, 31(5); 381-393, 1993.