

# 종합병원 간호사의 조직특성, 직무만족, 직무배태성 관련 이직의도 모형

유미자<sup>1</sup> · 김종경<sup>2</sup>

단국대학교병원<sup>1</sup>, 단국대학교 간호대학<sup>2</sup>

## A Structural Model of Hospital Nurses' Turnover Intention: Focusing on Organizational Characteristics, Job Satisfaction, and Job Embeddedness

Yoo, Mi Ja<sup>1</sup> · Kim, Jong Kyung<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Dankook University Hospital

<sup>2</sup>College of Nursing, Dankook University

**Purpose:** This study was done to build and verify a model of clinical nurses' turnover intention using organizational characteristics, job satisfaction and job embeddedness. **Methods:** The study participants were 389 hospital nurses. SPSS and AMOS 22.0 program were used to analyze the data and the modeling of turnover intention. **Results:** A total of 41% of turnover intention was explained by job satisfaction, job embeddedness and organizational characteristics. Nurses with higher job satisfaction and job embeddedness showed lower turnover intention, while organizational characteristics had an indirect effect on their turnover intention. It was found that organizational characteristics had positive effects on both job satisfaction and job embeddedness, and job embeddedness played a mediating role between organizational characteristics and turnover intention. **Conclusion:** To reduce nurses' turnover intention, hospitals' organizational characteristics should be considered. Nurse managers should strive to increase nurses' job satisfaction and job embeddedness through an understanding of the factors of organizational characteristics such as organizational fairness, nursing work environment, motivation, organizational citizenship behavior, and transformational leadership.

**Key Words:** Nurses, Job satisfaction, Personnel turnover, Organization and administration, Health facility environment

### 서 론

#### 1. 연구의 필요성

최근 의료 환경은 다변화하는 사회적 추세와 함께 인구구조 및 질병양상의 변화, 국민의 권리의식 향상, 사회제도의 변화로

의료수요가 급증하고 있으며, 간호인력에 대한 수요 또한, 증가하는 추세이다. 병원은 여러 분야의 전문 인력이 모여 환자의 진료와 병원 자체의 존립을 위해 높은 의존성을 가지고 운영하는 조직으로, 전문 인적자원의 확보 및 유지가 병원의 성장과 발전에 중요한 영향을 미친다[1]. 이러한 인적자원 중 간호사는 의사와 더불어 환자 치료에 중추적인 역할을 하는 전문 인력으로, 간

**주요어:** 간호사, 직무만족, 이직, 조직과 관리, 조직 환경

**Corresponding author:** Kim, Jong Kyung

College of Nursing, Dankook University, 119, Dandae-ro, Dongnam-gu, Cheonan 31116, Korea.

Tel: +82-41-550-3893, Fax: +82-41-559-7902, E-mail: jongkimk@dankook.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 유미자의 박사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's doctoral dissertation from Dankook University.

**Received:** Apr 20, 2016 | **Revised:** Jun 6, 2016 | **Accepted:** Jun 7, 2016

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.

호 인력이 의료기관 조직에 미치는 영향은 매우 크기 때문에 간호 인력관리는 의료기관 관리에서 중요한 부분을 차지한다[2]. 병원에서 환자에게 제공되는 대부분의 서비스가 간호사에 의해 제공되며, 간호사는 병원인력 중 많은 수를 차지하고 있어 질적으로 수준 높은 간호서비스의 중요성은 날로 부각되고 있으나 개인적 이유와 직업적 환경 등의 이유로 다른 직종의 인력에 비해 이직이 많다[3]. 간호사의 높은 이직은 조직의 효과성과 생산성 문제를 야기시킬 뿐 아니라, 이직하는 간호사 자신에게는 직무전환에 따른 스트레스를 가중시킬 수 있고, 조직에 남아 있는 간호사에게도 부정적 영향을 줄 수 있다[1]. 또한 간호사 이직은 간호서비스의 질을 저하시킬 뿐만 아니라, 새로운 인력을 모집하고 훈련시키는 비용을 초래하여 결과적으로 조직에 재정적인 손해를 끼치게 된다. 이에 병원들은 간호사의 이직을 방지하고, 나아가 유능한 간호사를 확보하고 유지하기 위한 다양한 전략을 사용하고 있다[1,3]. 그러나 국내 간호사의 이직은 꾸준히 증가하여, 간호사 이직률은 16.9% 정도로 높게 보고되고 있다[4]. 이에 간호사의 이직을 예측하고 이를 예방하여 간호사 부족현상을 해결하기 위한 연구들이 활발하게 진행되고 있다. 그동안의 간호사 이직과 관련된 연구로는 이직 관련 원인규명 연구[5]와, 대도시 종합병원 간호사의 이직모형[1], 신규간호사의 이직모형에 관한 연구[6] 등이 이루어져 왔다. 국내 간호사 이직의도에 대한 문헌 분석 연구[3]에 의하면, 이직의도와 관련이 있는 일반적 특성으로는 연령, 교육수준, 직위, 결혼여부, 근무형태, 경력, 급여로 나타났다. 상황적 요인으로는 직무만족, 조직몰입, 직무 스트레스, 내부마케팅, 소진 등으로 나타났다. Price와 Mueller [7]는 이직의 결정요인으로 환경적, 개인적, 구조적 요인들이 포함될 수 있으며, 이러한 요인들은 병원간호사의 직무만족과 이직에 직접적·간접적 영향을 미치는 요인들을 설명하고 있다고 하였다.

조직특성은 조직체계의 본질적인 속성에 대하여 조직원들이 가지는 다차원적인 인식으로, 구성원들의 행위와 동기부여는 물론이고 조직성과에도 중요한 영향을 미친다. 특히 병원간호 조직은 의료진 서로간의 원만한 대인관계와 신뢰, 지지, 올바른 의사소통 등을 중요시하는 기관이라고 할 수 있으며, 조직특성 요소로 조직구조, 지지, 리더십, 구성원들의 상호작용, 상사와의 관계, 의사소통, 신뢰 등이 포함된다[8,9]. Lee[9]는 조직특성을 구조적, 관리적, 환경적 특성으로 구분하였으며, 간호조직의 성과에 영향을 미치는 조직의 형태적 변수라 하였으며, 여러 연구 [8,9,10-14]에서 조직특성은 이직의도에 영향을 주는 변수로 보고하였다. 이러한 조직특성 결정요인과 관련하여 간호사를 대상으로 진행되었던 선행연구에서의 이직 의도와 관련이 있는 조직특성 변수를 정리하면 구조적 요인으로 조직공정성, 변혁적

리더십, 개인적 요인으로 동기부여, 조직시민행동, 환경적 요인으로 간호 근무환경[10-14] 등이 있다. 또한 국내 간호사 이직의도 분석 연구[3]에서 간호사 직무만족은 이직의도에 영향을 많이 주는 변수로 나타났으며, 다른 연구들에서도 직무만족은 이직에 영향을 주는 변수로 보고하고 있다[1,6]. 직무배태성은 자발적 이직을 결정하는 중요한 요소 중의 하나로서, 연계, 적합성, 희생의 세 가지 차원으로 구성되어 있다. Mitchell 등[15]은 자발적 이직을 예측하기 위해 직무배태성의 개념을 제시하였으며, 직무배태성은 조직구성원이 현재의 직무와 조직에 계속해서 근무하는데 영향을 미치는 종합적이고 광범위한 연결망이라 할 수 있다. 여러 연구 [13,15]에서 직무배태성이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 현재 이직의도와 관련하여 대도시 상급종합병원, 특검간호사 집단 등의 연구가 있으나[1,6], 특히 이직의도와 조직특성과 직무만족 및 직무배태성을 고려한 연구는 부족하다. 이에 본 연구는 조직 특성과 직무만족, 직무배태성을 중심으로 하여 종합병원 간호사의 이직과 관련된 모형을 구축하고 이를 검증하기 위해 시도하였으며, 이 연구결과는 병원 간호사의 인력관리, 성과관리 및 유지관리에 기초를 제공할 수 있다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 이직모형을 조직 특성, 직무만족, 직무배태성을 중심으로 구축하고 이에 대한 타당성을 검증하는 것이다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 종합병원 간호사의 이직모형을 조직 특성, 직무만족, 직무배태성을 중심으로 구축하고 이에 대한 타당성을 검증하는 구조모형 연구이다.

### 2. 연구의 이론적 기틀

본 연구는 선행 관련 연구의 고찰을 통해, 종합병원 간호사의 이직의도를 설명하기 위해 Price와 Mueller[7]의 이직의도 구조모형을 근거로 이론적 기틀을 마련하였다. Price와 Mueller[7]의 이직의도 구조모형에서 직무만족을 매개 변인으로 하여 이직여부를 결정하는 이론적 배경을 근거로 하였다. 그리고 그동안 간호사 이직 관련 선행연구를 고찰하여 간호사

의 이직 의도와 관련이 있는 조직특성[10-14], 직무만족[1-3], 직무배태성[13,15]을 모형에 포함시켰다. 조직특성의 측정변수로는 조직 공정성, 간호 근무환경, 동기부여, 조직시민행동, 변혁적 리더십 등이 포함되었다.

### 3. 연구대상

본 연구의 대상은 일 지역의 2개 종합병원에 근무하는 3년 이상의 정규직 간호사로부터 자료를 수집하였다. 대상자는 본 연구의 목적 및 절차와 방법에 대한 설명을 듣고, 연구에 참여하기로 동의한 400명이었다. 회수율은 97.3%였으며, 389명의 자료를 본 연구의 최종 연구대상으로 하였다. 본 연구의 대상자를 3년차 이상의 간호사로 선정한 것은, Benner[16]의 간호사 실무단계 중 3단계인 유능한 단계에 해당하며, 이 단계는 상급 초보자 단계인 신규간호사를 넘어서는 단계로서 3년차 이상의 간호사는 간호업무를 능숙하게 처리하며, 조직이나 관리방법에 익숙해지는 시기라고 하였다. 본 연구의 표본의 크기는, 다수의 연구자들이 구조방정식 연구모형의 안정적 추정을 위해 표본 크기가 최소한 200개 이상이 되어야만, 실질적 의의를 가진다는 Anderson과 Gerbing[17]의 주장에 근거하였다.

### 4. 연구도구

#### 1) 조직특성

##### (1) 조직 공정성

조직 공정성이란 개인이 다른 사람과 비교하여 공정하게 대우를 받고 있다는 믿음으로 조직 내의 각종 의사결정의 결과에 대하여 조직구성원들이 인식하는 공정성의 정도를 의미한다[18]. 조직 공정성 도구는 Lim [18]이 수정·보완한 도구를 이용하였다. 조직 공정성은 분배공정성 5문항, 절차공정성 7문항, 상호작용공정성 7문항 등 총 19문항으로 구성되었다. 공정성 측정 척도는 Likert 5점 척도를 사용하였으며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 측정하였다. Lim [18]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85였으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94였다.

##### (2) 간호 근무환경

간호 근무환경은 Lake [19]가 개발한 Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI)를 Lee [20]가 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호 근무환경 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 5개의 하위요인으로 구성되었으며 간호

사의 병원정책참여 9문항, 간호의 질을 위한 간호기반 영역의 9문항, 간호관리자의 능력, 리더십, 지지여부의 4문항, 인력과 자원의 적절성의 4문항, 간호사와 의사와의 관계의 3문항으로 총 29문항이다. 4점 척도이며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 측정하였다. Lee[20]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었다.

##### (3) 동기부여

동기부여는 개인이 어떤 목표를 달성하기 위해 열심히 노력하도록 해주는 과정으로 여러 요인에 의해 형성된 내적 심리상태로서의 동기를 실제의 목표 지향적 행동으로 실천하도록 하는 과정을 의미한다[21]. 본 연구에서는 Kim [21]이 개발한 동기부여 측정도구를 Im [22]이 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구를 설문지에 사용하였다. 측정도구는 Likert 척도를 사용하였으며, 9문항으로 성취, 책임, 승진, 직무, 능력, 직무안정, 근무조건, 직위로 구성 되어 있다. 도구의 측정은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 likert척도로 조사하였다. Im [22]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85였다.

##### (4) 조직시민행동

조직시민행동은 조직 내에서 구성원에게 공식적인 보상이나 주어진 행동은 아니지만 조직발전을 위해 기여하고자 하는 자발적이고 자유재량적인 행동을 의미한다[23]. 본 연구에서는 Podsakoff 등[23]이 개발하고 Lee [24]가 간호사를 대상으로 수정·보완한 도구를 설문지에 사용하였다. 도구는 조직지향 시민행동 총 15문항으로 이타적인 행동 3문항, 양심적인 행동 3문항, 정당한 행동 3문항, 예의바른 행동 3문항, 참여적인 행동 3문항으로 구성되었다. 도구의 측정은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 likert 척도로 조사하였다. Lee [24]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .77이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85였다.

##### (5) 변혁적 리더십

변혁적 리더십은 리더가 구성원이 자신의 이해관계를 초월하여 조직 전체를 위해 일하고자 하는 의지를 부여하고 욕구를 고취시켜서 최선의 성과를 달성하게 만드는 리더십이다. Bass와 Avolio [25]에 의해 개발된 리더십 다요인 설문지인 MLQ-5X (Multifactor Leadership Questionnaire-5X) 도구를 수정·보완하여 조사한, Kim [26]의 도구를 설문지에 사용하였으

며, 카리스마적 리더십 7문항, 개별적 고려 5문항, 지적자극 3 문항의 3개 차원 15문항으로 구성되어 있다. 이 측정도구는 5 점 척도로서 도구의 측정은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 likert척도로 조사하였다. Kim [26]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94였으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였다.

## 2) 직무만족

직무만족은 개인이 자신의 직무를 평가하거나 직무를 통해서 얻는 경험을 평가한 결과로부터 얻게 되는 유쾌하고 긍정적인 정서를 말한다 [27]. 본 연구에서는 Stamp 등[27]이 개발한 도구를 Jang [28]이 35문항 7개영역으로 수정한 도구를 설문지에 사용하였다. 7개 하위영역은 전문직업적 수준 5문항, 상호작용 5문항, 자율성 5문항, 보수 4문항, 행정 4문항, 업무요구 8문항, 의사-간호사간 관계 4문항으로 구성되어 있다. 도구의 측정은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 likert 척도로 조사하였다. Jang [28]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .83이었으며, 본 연구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .79였고, 하위영역 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 전문직업적 수준 .64, 상호작용 .70, 자율성 .62, 보수 .67, 행정 .60, 직무 .67, 의사-간호사간 관계 .70이었다.

## 3) 직무배태성

직무배태성은 직원의 조직에 대한 몰입의 정도로 적합성, 연계, 희생의 세 가지 요소로 구성된다[15]. 본 연구에서는 Mitchell 과 Lee [15]가 직무 배태성과 조직시민행동과의 관계에 대한 연구과정에서 개발한 질문지를 수정·보완하여 Kim [29]이 연구에 사용한 도구를 사용하였으며, 설문지는 조직 내 직무배태성을 묻는 문항으로 총 22문항이며, 적합성 6문항, 연계 7문항, 희생 9문항으로 되어 있다. 도구의 측정은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 likert 척도로 조사하였다. Kim [29]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 적합성 .85, 연계 .63, 희생 .66이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 적합성 .81, 연계 .63, 희생 .72였다.

## 4) 이직의도

이직의도는 직원이 가까운 미래에 일하고 있는 조직을 떠날 가능성에 대한 주관적인 개인 평가이다. 본 연구에서는 Mobley [30]의 이직의도 측정도구를 Moon [1]이 수정·보완한 도구를 설문지로 사용하였다. 이직의사를 묻는 5문항으로 구성되어 있으며, 측정도구는 5점 척도로 도구의 측정은 '전혀 그렇지

않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 likert 척도로 조사하였다. Moon [1]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85였으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .83이었다.

## 5. 연구진행 및 자료수집

연구 과정 동안 대상자들의 윤리적 측면을 보호하기 위하여 D대학교 기관생명윤리위원회의 승인을 받았으며(IRB No. DKUH 2015-04-026) 자발적 참여를 원칙으로 연구참여 동의서를 받았고, 연구 중간이라도 참여를 원하지 않을 경우 언제든지 참여를 중단할 수 있음을 알렸다.

## 6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS과 AMOS 22.0 프로그램을 통해 분석하였으며, 유의수준 .05를 기준으로 통계적 유의성을 검증하였다. 구체적인 방법은 다음과 같다. 연구대상의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였다. 잠재변수 구성의 타당성 검증을 위해 확인적 요인분석을 실시하였으며, 그 결과를 바탕으로 구성타당도, 수렴타당도, 판별타당도를 검증하였다. 변수를 구성하는 척도의 신뢰도를 검증하기 위해 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하였다. 자료의 정규성 검증을 위해 왜도 및 첨도를 산출하였다. 변수 간의 인과 관계를 검증하기 위해 구조방정식 모형(Structural Equation Model [SEM]) 분석을 실시하였다. 매개효과를 검증하기 위해 부트스트랩(Bootstrap) 검증 및 소벨 테스트(Sobel test)를 실시하였다.

## 연구결과

### 1. 연구대상의 일반적 특성

본 연구대상자의 일반적 특성은 다음과 같다. 여자가 385명(99.0%)으로 나타났으며, 연령은 20~29세가 148명(38.0%), 30~39세가 163명(41.9%), 40~49세가 78명(20.1%)으로 나타났다. 결혼여부는 기혼이 180명(46.3%), 미혼이 209명(53.7%)으로 나타났으며, 학력은 전문대학 졸업이 123명(31.6%), 대학 졸업이 219명(56.3%), 대학원 졸업이 47명(12.1%)으로 나타났다. 재직 년수는 3~5년 미만이 92명(23.7%), 5~10년 미만이 110명(28.2%), 10~15년 미만이 96명(24.7%), 15~20년 미만이 57명(14.7%), 20년 이상이 34명(8.7%)으로 나타났다. 근무부서는 내과계가 109명(28.0%), 외과계가 135명(34.7%), 중환자

실이 51명(13.1%), 수술실이 24명(6.2%), 외래가 21명(5.4%), 기타부서가 49명(12.6%)으로 나타났다.

## 2. 연구도구의 타당도, 신뢰도 및 기술통계

### 1) 확인적 요인분석 모형

조직특성, 직무만족, 직무배태성, 그리고 이직의도 변수 구성의 타당성과 변수들 간의 관계를 파악하기 위해 확인적 요인 분석모형을 구성하였으며 하위요인을 바탕으로 묶음지표(parceling item)들을 통해 각 잠재변수들이 측정되도록 확인적 요인분석 모형을 설정하였다. 잠재변수는 조직특성, 직무만족, 직무배태성, 이직의도로 구성하였다. 조직특성과 직무만족, 직무배태성은 하위요인에 맞게 묶음지표를 구성하였는데, 조직특성은 조직공정성, 간호 근무환경, 동기부여, 조직시민행동, 변혁적 리더십으로 묶음지표를 구성하였고, 직무만족은 보수, 자율성, 전문 직업적 수준, 업무요구, 상호작용, 간호사-의사 관계, 행정으로 묶음지표를 구성하였다. 그리고 직무배태성은 적합성, 연계, 희생으로 묶음지표를 구성하였고, 이직의도는 단일요인으로 구성되었다. 그 결과 직무만족에서는 '보수'와 '행정'의 요인 부하량( $\beta$ )이 0.5 미만으로 나타나 관측변수에서 제외하였다. 한편 직무배태성에서는 '연계'의 요인 부하량( $\beta$ )이 0.5 미만으로 나타나 관측변수에서 제외하였다. 가설적 모형 중 선행변수에서 측정변수가 총 13개로 줄어들어 결과적으로 조직특성은 조직 공정성, 간호 근무환경, 동기부여, 조직 시민행동, 변혁적 리더십으로 묶음지표를 구성하였고, 직무만족은 자율성, 전문 직업적 수준, 업무요구, 상호작용, 간호사-의사 관계로 묶음지표를 구성하였다. 그리고 직무배태성은 적합성과 희생으로 묶음지표를 구성하였고, 이직의도는 단일요인으로 구성되었다. 이렇게 구성한 모형에 대해 적합도를 산출한 결과, 충분적합지수인 비표준적합지수(non-normed fit index [NNFI])는 0.9보다 작지만 0.9에 근사한 값을 보였으며, 비교적합지수(comparative fit index [CFI])와 기초적합지수(goodness-of-fit-index [GFI])는 0.9보다 높은 값을 보였다. 절대적합지수인 평균제곱잔차의 제곱근(root mean square error of approximation [RMSEA])는 기준치인 .10보다 낮은 값을 보였으며, 전반적으로 양호한 적합도를 보여, 확인적 요인분석 모형의 적합도는 양호한 것으로 판단되었다.

### 2) 구성타당도 검증

확인적 요인분석에서 각 관측변수가 잠재변수를 잘 반영하는지 파악하기 위해, 관측변수들의 요인 부하량을 확인한 결

과, 모든 경로계수가 유의한 것으로 나타나, 즉 구성된 관측변수들이 해당 잠재변수를 잘 반영하는 것으로 판단되었다. 한편 표준화 경로계수( $\beta$ )가 모두 0.5 이상으로 나타나 구성타당도는 양호한 것으로 판단되었다.

### 3) 수렴타당도

수렴타당도를 검증하기 위해, 각 변수에 대한 개념신뢰도(Construct Reliability, CR) 및 평균분산추출값(Average Variance Extracted, AVE)을 측정하였다. 개념신뢰도를 이용한 수렴타당도 기준은 개념신뢰도가 0.7 이상이면 수렴타당도가 있다고 해석을 하고 평균분산추출값을 이용한 수렴타당도 기준은 평균분산추출값이 0.5 이상이면 수렴타당도가 있다고 해석을 하는데[17], 모든 항목에서 기준치를 충족하여 본 모델은 수렴타당도가 높은 것으로 판단되었다.

### 4) 판별타당도 검증

판별타당도를 검증하기 위해, 각 변수에 대한 평균분산추출값과 변수들 간의 상관계수를 비교하였다. 상관관계 제곱값은 조직특성과 직무만족이 .44로 가장 높게 나타났는데, 각 변수의 평균분산추출값은 모두 .44보다 높게 나타났다. 결과적으로 모든 상관계수의 제곱값은 평균분산추출값을 상회하지 않으므로 판별타당도는 확보되었다.

### 5) 신뢰도 분석

한편 척도 구성 문항의 내적 일관성을 판단하는 Cronbach's  $\alpha$  값을 산출한 결과, 모든 잠재변수의 알파 계수가 0.7 이상으로 나타났다. 일반적으로 알파 계수가 0.6 이상이면 항목들 간의 내적 일관성이 높아 척도의 신뢰도가 높다고 판단하는데 [17], 본 연구에서는 모두 0.6 이상으로 나타나 신뢰도는 양호한 것으로 판단되었다.

### 6) 정규성 검증

한편 변수들의 정규성을 검증하기 위해 왜도 및 첨도를 산출하였다. 일반적으로 왜도가 2 미만, 첨도가 4 미만이면 정규성 가정을 충족한다고 판단하는데 [17], 변수 모두 왜도 2 미만, 첨도 4 미만으로 나타나, 정규성 가정에 문제는 없는 것으로 판단되었으며, 즉 구조방정식 모형 분석을 진행하는데 문제가 없는 것으로 판단되었다(Table 1).

### 7) 변수 간 상관관계

관측변인 간의 상관관계를 파악하기 위해 피어슨의 상관관

계 분석을 실시하였으며 그 결과 조직특성, 직무만족, 직무배태성을 구성하는 관측변인 간에는 유의한 정적 상관관계, 이직의도는 나머지 변수들과 유의한 부적 상관관계를 보였다 (Table 2).

### 3. 구조방정식 모형 분석

#### 1) 모형의 적합도

본 모형검증에서 관측변수의 왜도 및 첨도 절대값이 2 미만으로 나타나 다변량 정규성을 가정하는 최대우도법(Maximum likelihood)을 이용하여 연구모형을 검증하였다. 비교적합지수(CFI)는 0.90으로 적합한 값을 보였지만, 조정적합지수(ad-

justed goodness-of-fit-index [AGFI]), 표준적합지수(normed fit index [NFI]), 비표준적합지수(NNFI) 모두 0.9보다 낮은 값을 보였고, 절대적합지수인 평균제곱잔차의 제곱근(RMSEA)는 기준치인 .10보다는 낮게 나타나 모형수정이 필요한 것으로 나타났다(Figure 1).

### 4. 수정 경로 모형

#### 1) 수정모형의 적합도

본 연구에서 논리적 타당성을 고려하여 표준화 잔차(standardized residual)와 수정지수(modification indices)를 바탕으로 모형을 수정하였다. 그 결과 조직공정성과 간호 근무환

**Table 1.** The Results of Descriptive Statistics of Research Variables

Latent variable	Observed variable	M±SD	Skewness	Kurtosis
Organizational characteristics	Organizational fairness	3.15±0.51	-0.05	0.12
	Nursing work environment	2.48±0.33	0.42	2.32
	Motivation	3.41±0.49	-0.30	1.21
	Organizational citizenship behavior	3.38±0.36	-0.04	0.29
	Transformational leadership	3.36±0.54	-0.14	0.45
Job satisfaction	Autonomy	3.42±0.43	0.17	-0.07
	Specializing in professional level	3.22±0.46	0.46	0.10
	Task needs	3.01±0.28	0.15	0.19
	Interaction	3.37±0.53	0.03	0.20
	Relationship with nurse-physician	2.96±0.52	-0.09	-0.18
Job embeddedness	Compatibility	3.12±0.56	0.00	0.38
	Sacrifice	2.87±0.39	-0.21	1.37
Turnover intentions		3.01±0.77	-0.11	0.42

**Table 2.** The Results of Correlation among Research Variables

Latent variable	Observed variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Organizational characteristics	1.	1												
	2.	.63**	1											
	3.	.53**	.43**	1										
	4.	.36**	.21**	.49**	1									
	5.	.62**	.43**	.47**	.35**	1								
Job satisfaction	6.	.47**	.32**	.50**	.46**	.47**	1							
	7.	.46**	.37**	.51**	.43**	.36**	.57**	1						
	8.	.39**	.35**	.35**	.26**	.35**	.30**	.42**	1					
	9.	.33**	.27**	.31**	.18**	.29**	.50**	.42**	.28**	1				
	10.	.39**	.43**	.33**	.25**	.31**	.36**	.49**	.32**	.33**	1			
Job embeddedness	11.	.50**	.41**	.55**	.46**	.40**	.53**	.62**	.42**	.40**	.47**	1		
	12.	.42**	.39**	.43**	.37**	.37**	.35**	.41**	.31**	.29**	.38**	.59**	1	
Turnover intention	13.	-.39**	-.34**	-.39**	-.23**	-.31**	-.39**	-.43**	-.28**	-.36**	-.37**	-.54**	-.42**	1

\*\*p<.01; 1. Organizational fairness; 2. Nursing work environment; 3. Motivation; 4. Organizational citizenship behavior; 5. Transformational leadership; 6. Autonomy; 7. Specializing in professional level; 8. Task needs; 9. Interaction; 10. Relationship with the nurse-physician; 11. Compatibility; 12. Sacrifice; 13. Turnover intention.

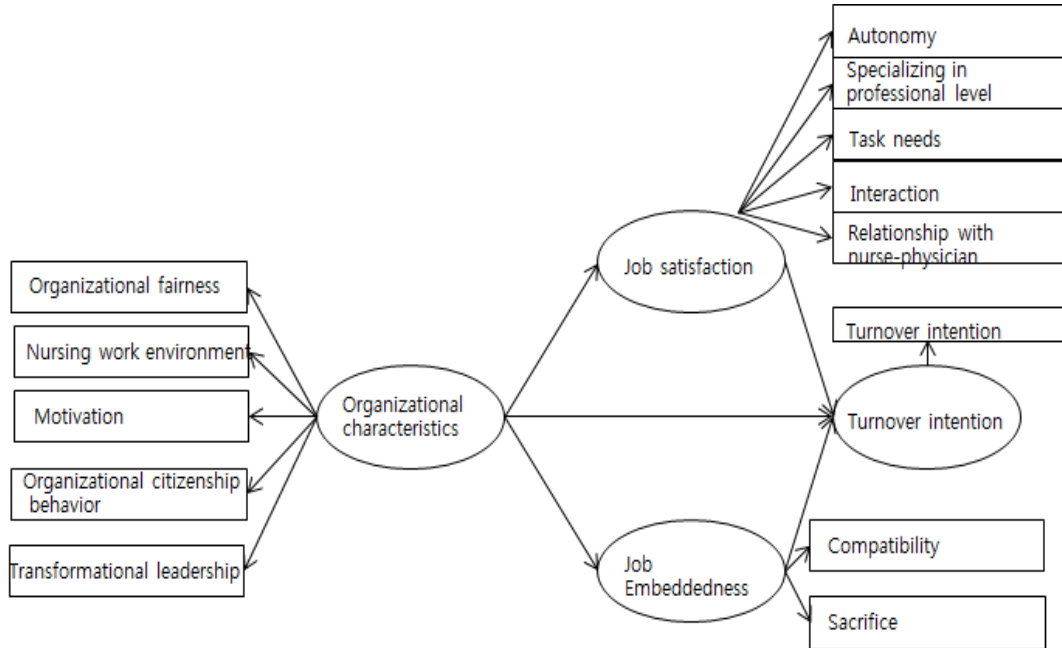


Figure 1. The hypothetical model for organizational characteristics, job satisfaction, job embeddedness, and turnover intention.

경, 그리고 조직공정성과 변혁적 리더십의 관계의 오차항 간의 상관관계수에 대한 수정지수가 가장 높게 나타나, 오차항을 연결 해주어 수정모형을 구성하였다. 그 결과 비교적합지수(CFI)는 .95, 기초적합지수(GFI)는 .94, 조정적합지수(AGFI)는 .91 표준적합지수(NFI)는 .92, 비표준적합지수(NNFI)는 .93으로 모두 0.9보다 높은 값을 보였으며, 평균제곱잔차의 제곱근(RMSEA)도 .07로 낮은 값을 보였다. 한편  $\chi^2/df$ 도 3 미만으로 나타나 전반적으로 모형적합도가 기본 모형보다 크게 향상되었다. 수정모형의 경로도해는 Figure 2와 같다.

## 2) 수정모형의 경로계수 유의성 검증

수정모형의 각 경로계수들의 유의성을 살펴본 결과, 조직특성에서 직무만족으로 가는 경로는 유의하게 나타났다( $\beta=.92, p<.001$ ). 조직특성에서 직무배태성으로 가는 경로도 유의하게 나타났다( $\beta=.89, p<.001$ ).

다중상관관계(Squared Multiple Correlation, SMC)를 보면 조직특성은 직무만족을 85.4%, 조직특성은 직무배태성을 79.7% 설명하였다. 직무배태성에서 이직의도로 가는 경로는 부정적으로 유의하게 나타났다( $\beta=-.67, p=.002$ ). 직무만족에서 이직의도로 가는 경로도 부정적으로 유의하게 나타났다( $\beta=-.34, p=.036$ ). 조직특성에서 이직의도로 가는 직접경로는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 직무만족과 직무배태성 및 조직특성은 이직의도를 41.2% 설명하는 것으로 나타났다(Table 3).

## 3) 수정모형의 직무만족과 직무배태성의 매개효과 검증

부트스트랩(Bootstrap)을 통한 간접효과의 유의성을 검증한 결과, 조직특성에서 이직의도로 가는 간접효과는 유의한 것으로 나타났다( $p<.01$ ). 부트스트랩 방법을 통한 검정을 통해, 간접효과의 유의성을 검증하였지만 부트스트랩 방법은 직무만족과 직무배태성의 간접효과를 각각 구분할 수 없는 단점이 있어, 소벨(Sobel)의 공식을 사용하여 직무만족과 직무배태성 각각의 간접효과 유의성 검증을 실시하였다. 그 결과 조직특성과 이직의도 사이에서 직무만족은 유의한 매개역할을 하지 못하는 것으로 판단되었으며, 조직특성과 이직의도 사이에서 직무배태성만이 유의한 매개역할을 하는 것으로 판단되었다( $Z=-3.02, p=.003$ ).

## 논 의

본 연구는 Price와 Mueller[7]의 간호사의 이직의도 구조모형을 기본으로 하여, 조직 특성과 직무만족, 직무배태성을 중심으로 종합병원 간호사의 이직과 관련된 모형을 구축하고 이를 검증하기 위해 연구를 시도하였다. 본 연구에서는 Price와 Mueller[7]의 이직의도 구조모형과 다른 관련 변수들을 이용한 연구[1-3,10-15]들을 중심으로 간호사의 이직의도 모형을 구축하였다. Price와 Mueller[7]의 모형에서는 이직에 총효과는 이직의도, 직무만족, 업무기회 및 훈련과 같은 조직적 요인

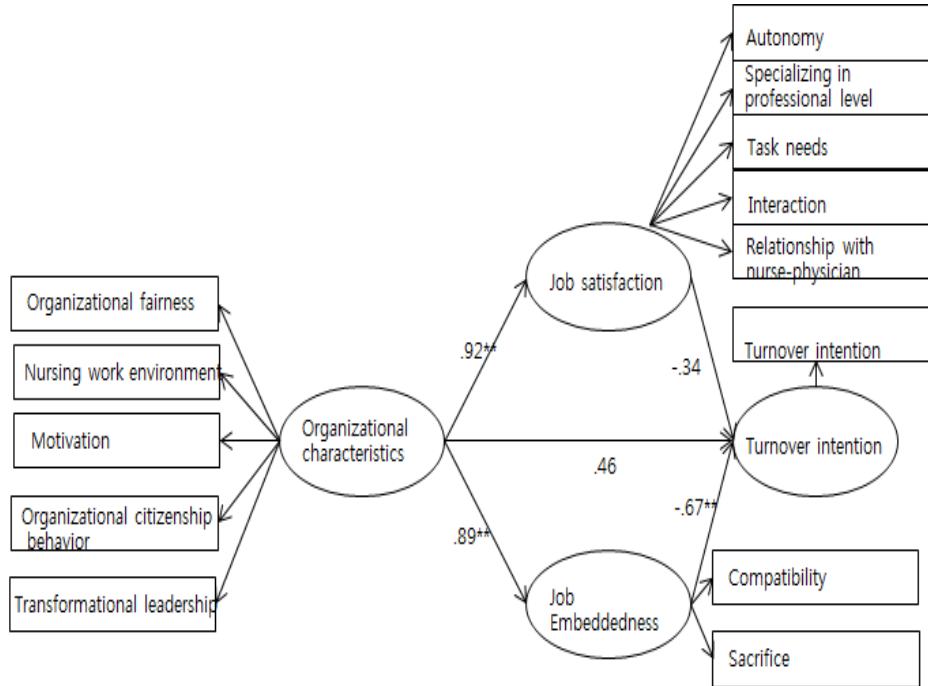


Figure 2. The modified model for organizational characteristics, job satisfaction, job embeddedness, and turnover intention.

Table 3. The Standardized Effects of Organizational characteristics, Job satisfaction, Job embeddedness, and Turnover intention

Endogenous variables	Exogenous variables	Direct effect	Indirect effect	Total effect
Job satisfaction	← Organizational characteristics	.92***	-	.92
Job embeddedness	← Organizational characteristics	.89***	-	.89
Turnover intention	← Job satisfaction	-.34	-	-.34
Turnover intention	← Job embeddedness	-.67**	-	-.67
Turnover intention	← Organizational characteristics	.45	-.99**	-.54

\*\*p<.01, \*\*\*p<.001.

으로 나타났으며, 직무만족이 이직의도에 영향을 주는 요인으로 나타났다.

본 연구결과에서는 직무만족과 직무배태성이 이직의도에 영향을 주는 것으로 나타났다. 이는 Moon 연구[1]와 Yoo 연구[2]의 결과와 비슷한 결과를 나타내었다. Moon의 연구[1]에서는 간호사 이직에 영향을 주는 요인으로 조직몰입, 소진, 직무만족, 임파워먼트로 나타났으며, Yoo의 연구[2]에서 지방 중소병원 간호사의 이직의도와 직무만족이 음의 관계를 나타내었다. 또한 Kim 등 연구[13]에서는 간호사의 직무배태성이 이직의도와 관련성 있게 나타났으며, 본 연구결과와 일치해 보고 있다. 본 연구결과 조직특성이 간호사 직무만족과 직무배태성이 영향을 주는 것으로 나타났다. 여러 연구에서 간호조직의 공정성, 동기부여, 간호 근무환경, 간호관리자의 변혁적리더십, 간

호사의 조직시민행동이 간호사 직무만족과 관련성이 있게 나온 결과와 일치를 보이고 있다. 특히 직무만족과 관련 있는 변수들 중심의 연구를 보면, Yom의 연구[10]에서는 공정성이, Ha의 연구[11]에서는 변혁적 리더십이, Lee 등의 연구[12]에서는 동기부여가, Kwon과 Kim의 연구[14]에서는 간호 근무환경이, Lee의 연구[24]에서는 조직시민행동이 간호사 직무만족과 관련성 있게 나타났다. 또한 Kim의 연구[29]에서 직무배태성이 조직시민행동과 관련 있게 나타났으며 본 연구결과와 일치해 보이고 있다. 그러므로 간호사의 직무만족과 직무배태성을 높이기 위한 간호 조직 특성과 관련된 제언을 하면 다음과 같다.

먼저 간호관리자는 업무처리와 인사행정 시에 직원에 대한 공정한 처우와 관리가 필요하다[10,18]. 공정성 이론에서 의하면 간호사들은 공정한 대우나 보상을 받았을 때 만족하고 조직



에 충성한다. 또한 관리자들은 미래의 비전을 제시하고 직원들이 자기개발에 노력하도록 하여야 한다[11,26]. 또한 간호사로 하여금 간호업무를 잘 하도록 동기를 부여하고 근무환경 개선[14,20]에 노력하여야 한다. 이를 통해 조직 내 구성원들이 자발적인 참여를 촉진시키고, 조직 전체의 간호의 질과 간호성과를 높이는 데 기여할 수 있다.

본 연구결과 간호사 직무만족은 이직의도에 직접효과를 나타내는 주요 변수로 나타났으며 여러 연구[1,2,3,10]에서 이 결과를 지지하고 있는 부분이다. 직원의 직무만족은 간호인력 유치에 있어 강력한 영향요인으로 확인된 변수로[3,10], 병원조직에 광범위하게 영향을 미칠 수 있다. 간호사가 자신의 직업에 만족을 갖는 것은 우수한 인력을 유지시키고, 긍정적 업무수행을 높일 수 있어[8] 결국 직원의 이직을 최소화할 수 있다고 본다. 또한, 간호사의 직무만족을 높이는 것은 환자 간호의 질을 향상시켜 환자에게 간호 만족도를 증진시키고, 조직적 측면에서는 직무만족이 높을수록 이직률과 결근율을 감소시켜 원만한 대인관계 유지와 생산성 증가에 직접적인 영향을 미칠 수 있다. 그러므로 병원은 직원이 직무에 만족을 느끼고 대상자들에게 양질의 서비스를 제공할 수 있도록 근무환경을 조성해주는 것[14]이 매우 중요하다. 결국 직무만족은 직원의 근로의욕을 높이며, 직원으로 하여금 자기개발을 지속적으로 하게 한다. 그리고 목표달성을 위한 공동 작업에 자발적인 참여를 하게 하고 개인성과 향상에도 긍정적인 결과를 가져올 수 있다.

본 연구결과 직무배태성 또한 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 이는 선행연구결과에서 직무배태성이 높을수록 이직의도는 감소한다는 연구[13,15] 결과와 일치한다. 본 연구에서 직무배태성의 하위 개념 중 연계를 제외하였는데, 이는 Kim [29]의 연구와 비슷한 결과를 나타내었다. 추후 직무배태성 하위 개념 중 연계 부분을 포함하여 추가연구를 통해 규명해 볼 필요가 있다고 사료된다. 직무배태성이 높을수록 이직의도가 감소하므로, 이직의도를 줄이기 위해서는 직무배태성을 높일 수 있는 방안 모색이 필요하다고 본다. 즉, 직원이 자신이 수행하는 직무와 잘 맞는다는 자각을 하게 하고 현재의 직장을 떠날 경우 희생해야 하는 물질적, 심리적 편익에 대해 지각하도록 하는 것도 직무배태성을 높이기 위한 하나의 방안[15]이라고 할 수 있다. 직무배태성은 복잡하게 얽혀있는 개인의 저미결과 같은 망이며, 개인이 조직에 머무르거나 떠나려는 결정을 할 때 영향을 미치는 중요한 변인이다. 직장을 떠난다는 것은 자신이 지금까지 많은 노력을 기울여 왔던 일 대한 포기, 장기간 같이 일해 온 동료와의 결별, 그리고 현재 유지하고 있는 많은 편익에 대한 희생을 요구하기 때문에 직무배태

성은 개인이 조직에 머무느냐, 떠나느냐를 결정하는 중요한 요소가 된다. 또한 조직을 떠났을 때의 희생부분이 고려된 개념으로 결국 직무배태성의 결과는 직원의 이직과 깊은 관련성이 있는 개념이다[15]. 이에 간호관리자는 간호사들이 직무배태성을 가질 수 있도록 자극과 격려를 줄 필요가 있으며, 이러한 측면의 강조가 필요하다고 사료된다. 예를 들어 간호사 채용 시 우선 희망하는 부서에 배치를 하여, 처음부터 부서에 잘 적응할 수 있도록 하여야 하며, 병원 내 의사소통 활성화를 위하여 관계 증진 및 동호회 활동을 통하여 직원 상호간의 관계를 촉진시키고, 직원의 복지 및 혜택 등을 통하여, 직원이 이직을 하고자 할 때 개인이 포기해야 하는 희생보다, 조직에 머무를 때 얻게 되는 이득이 더 크다는 것을 인지할 수 있도록 해야 할 것이다[13,29]. 본 연구결과에서 간호조직 특성에서 이직의도로 가는 직무만족의 매개효과는 없었으나 조직특성이 이직의도로 가는 직무배태성의 효과는 유의하게 나타났다. 이에 간호관리자는 간호사의 직무배태성을 높이기 위하여 직무적응과 동기부여를 위한 경력별 개발 프로그램 진행 및 조직내에서의 공정성 실행이 필요하다. 또한 직원이 조직 이탈 시에 치루어야 하는 희생부분이 크도록 지지적인 분위기 및 전문직으로서의 발전부분이 부각되도록 하는 환경조성이 필요하다고 본다. 결론적으로 본 연구를 통해서 간호사 이직을 줄이기 위하여는 먼저 간호사가 직무에 대한 만족을 해야 하고 직무배태성이 필요하며, 이를 위한 조직특성으로 공정성, 지지적인 간호 근무환경, 동기부여, 조직시민행동의 실천할 수 있는 분위기 및 간호관리자의 변혁적 리더십의 실천과 실행이 중요하다. 또한 병원 간호조직 관리자들이 직무배태성 향상 프로그램 개발이나, 효과적인 보상체계 및 복지제공을 실현한다면, 간호사의 직무배태성을 향상시켜 실제 이직을 줄이고 조직성과를 높일 수 있을 것으로 생각되며, 이는 이직의도 감소에 예방적으로 작용할 수 있다고 본다.

## 결론

본 연구는 종합병원 간호사의 이직의도 모형을 조직 특성, 직무만족, 직무배태성을 중심으로 하여 연구모형을 만들고 이에 대한 타당성을 검증한 연구이다. 본 연구에서는 조직특성이 간호사 만족과 직무배태성에 영향을 주는 것으로 나타나, 간호사에 대한 공정성, 동기부여 및 관리자의 변혁적 리더십이 중요한 요소로 확인되었다. 그리고 조직특성에서 이직의도로 가는 간접효과는 유의한 것으로 나타났으며, 직무배태성이 조직특성에서 이직의도로 가는 경로에 유의한 매개역할을 하는 것으

로 나타났다. 이에 간호관리자는 조직 특성을 고려하고, 간호사의 직무배태성에 관심을 기울이는 것이 이직을 줄이고, 간호사 유지관리에 필요하다고 나타났다. 또한 간호관리자들은 공정성 및 동기부여를 실행하고 변혁적 리더십을 발휘하여 간호사의 직무배태성의 증가 뿐 아니라 간호사의 이직을 감소시키는 전략을 사용하여야 하겠다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 추후 대형종합병원이나 요양병원 등 대상 병원을 확대하여 결정요인인 조직 특성과 직무만족, 직무배태성, 이직의도와 상관관계에 대한 다각적 관점에서의 연구가 필요하다. 이직의도를 감소시키기 위해서 직무배태성을 높일 수 있는 간호중재나 프로그램의 개발 등을 제안한다. 또한 간호조직 특성 변수에 대한 구체적인 연구가 필요하다.

## REFERENCES

1. Moon SJ, Han SS. A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011; 41(5):633-641. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
2. Yoo SJ, Choi YH. Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in Daegu city. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(1):16-25.
3. Kim JK, Kim MJ. A review of research on hospital nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):538-550. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.538>
4. Park SK, Cho KM, Jwa YK, Yi YJ. Survey of status on nursing activities. Osong: Korea Health Industry Development Institute; 2014.
5. Chang HT, Chi NW, Miao MC. Testing the relationship between three-component organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior*. 2007;70(2):352-368. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.001>
6. Cho YK. A structural equation model on new graduate nurses' turnover intentions and turnover [dissertation]. Seoul: Ewha Womans University; 2013.
7. Price JL, Mueller CW. A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*. 1981;24(3):543-565. <http://dx.doi.org/10.2307/255574>
8. Lee YJ, Kim SH, Lee TW. Effects of job characteristics, organizational culture on job satisfaction and turnover intention in public institution nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(4):354-365. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.354>
9. Lee SM. The impact of organizational and individual characteristics on outcome variables. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(2):156-166. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.276>
10. Yom YH. The effects of organizational justice and dispositional affectivity on job satisfaction and intent to leave among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):276-285. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.276>
11. Ha HI. The influence of nursing manager's transformational leadership to the job satisfaction and turnover intentions of nurses: nursing unit characteristics [master's thesis]. Seoul: Konkuk University; 2012.
12. 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.
13. Kim EH, Lee E, Choi HJ. Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(4):394-401. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.394>
14. 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>
15. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablynski CJ, Erez M. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1121. <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>
16. Benner P. From novice to expert. *The American Journal of Nursing*. 1982;82(3):402-407.
17. Anderson JC, Gerbing DW. Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*. 1988;103(3):411-423. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
18. Lim JS. A study of influences of fairness perception on perceived organizational support, organizational commitment and organizational citizenship behavior: the emphasis on the comparison between profit and non-profit organizations [dissertation]. Gangneung: Kangnung National University; 2008.
19. Lake ET. Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in Nursing & Health*. 2002;25(3): 176-188. <http://dx.doi.org/10.1002/nur.10032>
20. Cho E, Choi M, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(3):325-332. <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>

21. Kim IJ. Empirical study on the motivation of nurses: focusing on Herzberg's two factor theory [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 1994.
22. Lim JY. A study of the effects of motivation-hygiene factors on nurse's job satisfaction organizational commitment, and organizational identification. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2005;11(3):1-19.
23. Podsakoff PM, MacKenzie SB, Moorman RH, Fetter R. Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly*. 1990;1(2):107-142. [http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](http://dx.doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
24. Lee ES. The effects of perioperative nurse's personal & job characteristics on organizational citizenship behaviors [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2014.
25. Bass BM, Avolio BJ. MLQ, Multifactor Leadership Questionnaire. Palo Alto, CA: Mind Garden; 1995.
26. Kim MJ. The effect of the transformational and transactional leadership on the organizational commitment: Mediating effect of emotional intelligence [master's thesis]. Seoul: Seoul National University; 2014.
27. Stamps PL, Piedmont EB, Slavitt DB, Haase AM. Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*. 1978;16(4):337-352.
28. Jang HS. Effect of communication satisfaction in relationship between job stress and job satisfaction among nurses in hospitals [master's thesis]. Gongju: Kongju National University; 2009.
29. Kim JS. The effect of job embeddedness on organizational citizenship behavior: moderating effect of authentic leadership and type of enterprise [dissertation]. Daejeon: Daejeon University; 2014.
30. Mobley WH. Employee turnover, causes, consequences, and control. Reading, MA: Addison-Wesley; 1982.