

종합병원 간호사의 조직몰입과 관련요인

이영미^{1*}

¹강원대학교 간호학과

Organizational Commitment and Its Related Factor among Medium Hospitals of Nurses.

Young-Mee, Lee^{1*}

¹Dept. of Nursing, Kangwon National University

요 약 본 연구는 종합병원 간호사의 조직몰입과 관련 요인을 파악하기 위하여 시도되었다. 자료는 SPSS 19.0 Version으로 기술적 통계, t-test, ANOVA, Scheffe's test, Pearson correlation coefficient, Stepwise multiple Regression을 이용하여 분석하였다. 간호사의 조직몰입은 재직기간, 결혼유무, 월수입, 성격, 밤번횟수에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 간호사의 조직몰입은 직무만족, 소진과 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 조직몰입에 영향을 미치는 변수로는 소진이 가장 높은 설명력을 나타냈으며, 직무만족, 밤번근무횟수가 유의한 변수로 모두 48.6%의 설명력을 나타내었다. 그러므로 간호사의 조직몰입을 향상시키기 위해 소진을 낮추고, 직무만족도를 높이고, 밤번 횟수를 줄이는 것이 필요하다.

Abstract This study intends to investigate the organizational commitment and Its related factors among medium hospital of nurses. The collected data were analyzed descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffe's test, Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression using SPSS 19.0 Program. The score of level of organizational commitment was statistically significant difference according to working period, marital state, monthly income, personality, night-duty. The score of organizational commitment level correlated positively with job satisfaction and burnout. Stepwise multiple regression analysis for organizational commitment level revealed that the most powerful predictor was burnout, job satisfaction and night-duty explained 49.5% of the variance. Therefore, It suggested that goal of increasing nurses' organizational commitment in hospital should be helped them raise job satisfaction and decrease nurses' burnout and night duty.

Key Words : Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment

1. 서론

의학발전과 더불어 과학문명이 고도로 발달된 현대의 산업사회에서의 병원의 역할은 그 어느 때보다도 중요하다.

이에 각 의료기관은 보다 수준 높은 의료서비스를 제공하여 환자의 요구를 충족시키기 위한 노력을 기울이고 있어서, 병원조직은 더욱 다차원적인 구조로 변화되어 병원에 근무하는 간호사의 역할 또한 더욱 집합적이고 복잡해지고 있다[1]. 간호사는 의료 소비자의 지각에 영향을 미칠 수 있는 결정적인 위치에 있고, 제공되는 간호서

비스의 품질에 따라 병원 서비스 전체의 이미지 형성과 고객 만족에 중요한 영향을 줄 수 있으므로 매우 중요하다[2]. 대부분의 병원들이 간호사에게 더욱 친절하고 질 높은 서비스를 제공하도록 요구하고 있어서 간호사는 스트레스에 시달리고 있는 실정이다. 주로 간호사들은 밤 근무나 교대근무를 하고 있고, 이런 근무형태가 직무스트레스의 중요 요인이 되며[3], 간호업무의 특성상 간호사는 그 어느 직종의 조직 구성원보다도 직무스트레스에 더 많이 노출되어 있다[4]. 이런 이유로 이직이 많이 발생하고 있으므로[3], 병원에서 간호 인력의 관리는 무엇보다

*교신저자 : 이영미(ymlee@kangwon.ac.kr)

접수일 11년 10월 12일

수정일 11년 11월 02일

게재확정일 11년 11월 10일

다 중요한 문제가 된다[5].

그런데, 간호 인력들에 대한 관리를 위한 지표 중 하나로 주목받고 있는 것이 조직몰입이다. 조직몰입이란 근무하고 있는 조직의 목표와 가치추구에 대한 강한 긍정적인 믿음에 기초하여 그 조직을 위해 기꺼이 일하고, 그 조직의 구성원으로 남아 있으려 하는 의지를 말하는 것이다 [6]. 간호사들은 자신이 속한 조직의 가치를 내재화하여 자신과 조직의 가치를 일치시킴으로써 한 조직에 적극적으로 개입하여 조직몰입하게 되는데 조직몰입은 직무만족도와 순상관관계가 있어서[7], 조직에 갈등이 있으면 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치게 된다[8]. 또한 업무의 불만족이 쌓일수록 조직의 몰입도 낮아져 간호사로서 하여금 소진을 경험하게 한다[9].

소진을 경험하는 간호사는 업무에 만족하지 못하고 부정적인 자아개념 및 부정적인 직업태도를 가지게 되어 마침내는 이직을 하여 같이 일하는 동료에게 까지 영향을 미친다[10]. 그러므로 소진을 개별적인 문제로 취급하여 스스로가 해결하도록 하기보다는 관리자들이 업무환경을 증진시킬 필요가 있으며, 업무량, 통제, 보상, 공동체, 공정성, 가치와 같은 조직의 업무환경에 대한 정확한 진단을 내리고 이를 적극적으로 증재할 필요가 있으며 [11], 간호의 질 차원에서 문제도 되므로 간호 실무에서 중요한 개념이다[12].

직무만족은 간호사가 이직하지 않고 현직에 머물게 할 수 있는 가장 강력한 요인이며[13], 또한 이렇게 간호사의 직무만족이 높은 간호사가 생산성이 높은 것으로 보고되고 있다[14].

병원 인력의 약 40%를 차지하는 간호인력의 역할은 앞으로 더욱 중요하므로[15], 인력관리의 유용한 지표가 되는 조직몰입 정도를 높이는 것이 필요하다.

이에 본 연구에서는 간호사의 조직몰입, 직무만족, 소진과의 관계를 알아보고 조직몰입에 영향을 미치는 주요한 변인을 파악하여 이를 통해 간호조직의 발전을 위하여 간호사의 조직몰입을 증진시킬 수 있는 방법을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 본 연구를 수행하였다.

2. 연구 방법

2.1 연구대상

본 연구의 대상자는 강원도에 소재하는 종합병원에서 현재 근무하는 간호사들 210명을 선정하였다. 설문조사 회수 결과, 결측치가 있어서 분석에 사용할 수 없는 18명의 설문지를 제외한 192명의 자료를 분석대상으로 하였

다. 연구의 자료수집 기간은 2011년 8월 15일부터 8월 30일까지이다.

2.2 연구도구

2.2.1 조직몰입

조직몰입을 측정하기 위해 Mowday 등[6]이 개발한 조직몰입 측정도구를 김계정[16]이 변안한 도구를 이용해 측정하였다. 조직몰입은 5점 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지를 부여한 Likert식 척도로 총 15문항으로 점수가 높을수록 조직몰입이 높음을 의미한다. 김계정[16]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha는 .89이었고, 본 연구에서는 Cronbach's alpha는 .87이었다.

2.2.2 직무만족도

직무만족도는 미네소타 산업관계 연구소에서 개발하고 이상금[17]이 변안해서 사용한 Minnesota Satisfaction Questionnaire를 이용하여 측정하였다. 이 도구는 위생요인 10문항(조직의 정책과 관리, 감독, 작업조건, 대인관계, 임금, 지위, 직무안정), 동기요인 10문항(직무상의 성취, 직무성취에 대한 인정, 책임, 승진)을 포함한 20개 문항으로 각 문항은 5점 척도로 되어 있으며 ‘매우 불만족’ 1점에서 ‘매우만족’ 5점으로 점수가 높을수록 만족도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha는 .89이었다.

2.2.3 소진

간호사들이 업무수행 중 에 경험하는 소진정도를 측정하기 위한 도구는 Pines, Aronson, & Kafry[18]가 개발한 소진측정도구를 픽은희[19]가 변안한 것을 사용하였다. Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 소진정도가 높은 것을 의미한다. 픽은희[19]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha는 .86이었고, 본 연구에서는 Cronbach's alpha는 .80이었다.

2.3 연구절차

자료수집 방법은 연구자가 간호부의 대표자에게 본 연구의 취지 및 조사 내용에 대해 설명하고 협조를 얻은 후 대상자들에게 윤리적 측면을 고려하기 위해 연구의 목적, 익명성 및 자료에 대한 비밀보장과 학문적 목적 이외에는 사용하지 않을 것이며, 연구철회의 가능성에 대하여 설명하였으며, 대상자들에게 동의를 득한 후 설문지를 배포하고 작성토록 하여 회수하였다.

2.4 자료 분석 방법

본 연구의 자료는 SPSS 19.0을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 간호사의 일반적 특성, 직무만족, 조직몰입, 소진 수준을 파악하기 위해 서술적 통계를 사용하였다. 간호사의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 수준차이 검정은 t-test와 ANOVA를 사후 검정은 Scheffe test로 분석하였다. 또한 간호사의 조직몰입, 직무만족, 소진과의 상관성 관계 정도는 Pearson's Correlation Coefficient로 산출하였다. 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 변수를 파악하기 위해 Stepwise Multiple Regression으로 분석하였다.

3. 연구 결과

3.1 간호사의 일반적 특성

본 연구에 참여한 대상자는 여자 간호사가 96.4%이었고, 근무기간이 10년 이상이 55.2%이었고, 결혼은 58.9%가 하였으며, 월급여가 300만원 이상인 경우가 58.9%이었고, 내성적인 성격이 13.5%를 차지하였고, 밤번횟수는 6회 이상이 55.2%를 나타냈다[표 1].

[표 1] 대상자의 일반적 특성
[Table 1] General characteristics of subjects

일반적 특성		N(%) / M±SD
나이		35.8±7.9
성별	남	7(3.6)
	여	184(96.4)
근무 기간	1년 미만	19(9.9)
	1-5년	35(18.2)
	6-10년	32(16.7)
	10년 이상	106(55.2)
결혼	유	113(58.9)
	무	79(41.1)
월 급여	250만원미만	45(23.4)
	250-300만원미만	34(17.7)
	300만원 이상	113(58.9)
	외향적이다(a)	21(10.9)
성격	중간이다(b)	145(75.5)
	내성적이다(c)	26(13.5)
	0회(a)	58(30.2)
밤번 횟수 (월)	1-5회(b)	28(14.6)
	6회 이상(c)	106(55.2)

3.2 간호사의 일반적 특성에 따른 조직몰입차이

간호사의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이는 근무기간(p=.010), 결혼유무(p<.001), 월급여(p=.014), 성격(p=.004), 밤번횟수(p=.004)에서 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

어느 집단 간의 차이인지를 확인하기 위해 scheffe 방식으로 사후 검정하였는데, 검정결과에서는 성격이 내성적인 사람이 중간 성향의 성격을 가진 사람보다 조직몰입 점수가 낮은 것으로 나타났으며, 밤번횟수가 많을수록 조직몰입의 점수가 낮게 나타났다[표 2].

[표 2] 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이
[Table 2] Difference of organizational ommitment to general characteristics

		조직몰입			Scheff
		M±SD	t/F	p	
성별	남	2.8±0.2	-1.905	.058	
	여	3.2±0.5			
근무 기간	1년 미만	2.9±0.6	3.885	.010	
	1-5년	3.1±0.4			
	6-10년	3.0±0.4			
	10년 이상	3.3±0.5			
결혼	유	3.3±0.5	22.720	<.001	
	무	2.9±0.4			
월 급여	250만원미만	3.4±0.1	3.638	.014	
	250-300만원미만	3.1±0.4			
	300만원 이상	3.2±0.5			
	외향적이다(a)	3.5±0.7			
성격	중간이다(b)	3.1±0.4	5.592	.004	a>b
	내성적이다(c)	3.2±0.5			
	0 회(a)	3.3±0.5			
밤번 횟수 (월)	1-5회(b)	3.2±0.4	5.731	.004	a>c
	6 회 이상(c)	3.0±0.4			

3.3 간호사의 조직몰입, 직무만족, 소진의 수준

간호사의 조직몰입, 직무만족, 소진의 수준을 살펴보면, 조직몰입은 3.2점이었으며, 직무만족은 3.0점이고, 소진은 2.6점으로 나타났다[표 3].

[표 3] 간호사의 조직몰입, 직무만족, 소진 수준
[Table 3] Level of Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment

변수	범위	최소값~최대값	평균±표준편차
조직 몰입	1~5	1.60~4.80	3.2±0.5
직무 만족	1~5	1.5~4.9	3.0±0.4
소진	0~4	0.4~3.1	1.6±0.4

3.4 간호사의 조직몰입, 직무만족, 소진과의 상관관계

간호사의 조직몰입은 직무만족(r=494, p<.001)과 유의한 양의 상관관계를 나타내었으며, 소진(r=-.645, p<.001)

과는 유의한 음의 상관관계가 있었다. 즉 조직몰입이 높을수록 직무만족도가 높았으며, 소진 수준은 낮게 나타났다[표 4].

[표 4] 간호사의 조직몰입, 직무만족, 소진과의 상관관계
[Table 4] Correlation among Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment

변수	소진 r (p)	직무만족 r (p)
조직몰입	-.645 (<.001)	.493 (<.001)

3.5 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인의 회귀분석

간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위해 단계별 회귀요인을 분석을 실시한 결과를 살펴보면, 일반적 특성에 따라 조직몰입에 차이를 나타낸 근무기간, 결혼유무, 월급여, 성격, 밤번횟수와 제 변수인 조직몰입에 유의한 상관관계를 보였던 소진과 직무만족을 가변수 처리하여 회귀식에 포함하였다. 독립변수들의 다중 공선성(Multi-collinearity)을 확인하기 위하여 공차한계(Tolerance Limit)와 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)를 분석해 본 결과 공차한계의 값이 0.75~0.91로 0.1이상이었고, 분산팽창인자는 1.09~1.33로 10 이하로 나타나 공선상의 문제는 없었다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin-Watson값을 구한 결과 1.765로 나타나 자기상관이 없는 것으로 확인되었다.

그 결과 간호사의 조직몰입에 미치는 영향력에 대한 결정계수는 검증한 결과 R²값이 .495로 나타나 소진, 직무만족, 밤번횟수가 조직몰입을 49.5%를 설명해 주고 있다. p<.001 수준에서 통계적으로 유의한 것으로 나타났다 [표 5].

[표 5] 조직몰입에 영향을 미치는 요인
[Table 5] Variables influencing Organizational Commitment

변수	B	SE	β	t	p	Adj. R ²	F	p
상수	63.055	5.582		11.296	<.001			
소진	-0.468	0.049	-.543	-9.469	<.001	.414	61.305	<.001
직무만족	0.210	0.056	.222	3.712	<.001	.470		
밤번횟수	-1.294	0.489	-.144	-2.649	.009	.486		
Durbin-Watson					1.765			

Adj. R² = Adjusted R²

4. 논의 및 결론

병원조직은 특정한 목표를 달성하기 위해 다양한 전문직들이 의도적으로 구성된 집합체로서, 노동집약적이고 가변적이며 무형의 서비스를 제공하는 특성을 가지고 있으므로 인적자원에 초점을 둔 심리적 관점에서 조직의 유효성을 향상시키려는 전략이 중요하다[20]. 따라서 조직유효성의 유용한 지표가 되는 조직몰입 정도를 높이는 것이 중요하다[15].

본 연구는 간호사의 조직몰입과 직무만족, 소진과의 상관관계를 알아보고 조직몰입의 영향요인을 알아보기 위한 것이다.

본 연구에서는 간호사가 경험하는 조직몰입정도는 3.2점으로 나타났는데, 이는 김희경 등[9]의 연구에서 병원 간호사가 경험하는 조직몰입이 3.14점으로 나타난 것과 박현태[21]의 연구에서 간호사의 조직몰입도 정도가 3.28점으로 보통이라고 보고한 결과와 일치하는 결과로 본 연구에서도 보통 정도로 나타났다.

직무만족 정도는 3.0점으로 나타났는데, 이는 이승희[22]의 연구에서 임상간호사의 직무만족도가 2.99점으로 보통 정도라고 보고한 결과와 일치하는 결과이었다. Aiken 등[23]은 직무만족 정도가 낮으면 간호사들이 결국, 이직을 하게 되어 간호의 생산성을 감소시켜 결국 환자에게 제공되는 간호의 질을 떨어뜨린다고 주장하였는데, 간호사의 직무만족 향상을 위해 임상현장에서 구체적인 직무만족 향상방안이 필요하다는 연구[22]의 주장을 지지하는 것이다.

소진 점수는 1.6점으로 나타났는데, 이는 김희경 등[9] 연구에서 1.68점으로 보통정도의 소진이라고 보고한 연구와 같은 수준으로 나타났다.

본 연구대상자의 일반적인 특성에 따른 간호사의 조직몰입의 차이를 분석한 결과 근무기간이 10년 이상인 간호사가 10년 이하 보다, 결혼유무는 미혼이 결혼한 사람보다, 월급여가 300만원이 300만원 이하보다, 성격이 내성적인 사람보다 외향적인 간호사가, 밤번횟수가 6회 이상보다 밤번을 하지 않은 간호사의 조직몰입수준이 높았다. 즉 간호사의 직무몰입간의 차이에서 결혼을 하지 않은 미혼으로, 직위가 높고, 근무기간이 길수록, 외향적인 성격으로 밤번근무를 하지 않을수록 조직몰입을 잘하는 것으로 나타났다. 이는 간호사의 조직몰입에서 근무기간이 길수록 직위가 높을수록 조직몰입이 높게 나타난 Kim과 Park[24]의 연구결과와 일치하는 것이다. 또한 월급여액이 많을수록 조직몰입도가 높게 나타난 결과는 유성자와 최연희[25]의 연구결과와 일치하는 것이다. 이는 직위가 높을수록 조직의 핵심가치에 더 가깝게 접근할 기회

가 많고 또한 의사결정에 참여할 기회가 많으며, 한편으로는 그 기관의 가치에 공유하는 사람이 장기간 근무하여 직위가 상승한 데에도 기인한다는 박금자와 김요나[15]의 연구를 지지하는 것이다. 또한 미혼인 경우가 조직몰입이 높았는데 이는 윤계숙[26]의 연구결과와 일치하는 것으로 미혼은 기혼보다 결혼으로 인해 다양한 가사부담과 육아 등으로 인한 심리적 부담이 없기 때문인 것으로 유추된다. 밤번횟수에 따라서는 밤번횟수를 하지 않을수록 조직몰입이 높았는데, 이에 대한 선행연구가 없어 직접적인 비교에는 제한이 있었으나, 밤번근무를 많이 하는 간호사의 소진정도가 높다는 연구[9]의 결과를 뒷받침하는 결과로 밤번근무를 많이 하는 간호사는 재직기간이 짧고 월수입이 적은 집단인데 결국 경력이 짧아 조직문화에 대한 이해도가 낮을 뿐만 아니라 재정적인 면에서도 안정이 되지 못하기 때문인 것으로 사료된다.

간호사의 조직몰입, 직무만족, 소진과의 상관관계를 살펴보면, 간호사의 조직몰입은 직무만족과 유의한 양의 상관관계를 나타내었으며, 소진과는 유의한 음의 상관관계가 있었으므로, 조직몰입이 높을수록 직무만족도가 높았는데, 이는 한 조직에 적극적으로 개입하여 조직몰입하게 되는 경우에는 직무만족도와 순상관관계가 있다는 보고[7]와 조직몰입이 높을수록 직무만족도가 높다는 연구[9]와의 결과가 일치하였으며, 또한 조직몰입이 높을수록 소진 수준은 낮게 나타났는데, 이런 결과는 조직몰입의 정도가 낮을수록 소진정도가 높았다는 연구[9]와 임상간호사를 대상으로 소진과 조직몰입과의 관계를 분석한 결과 유의한 수준에서 역 상관관계를 나타내 조직몰입이 낮을수록 소진정도가 높다는 연구결과[27]와 일치하는 결과이다.

다음은 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 조직몰입을 가장 잘 예측하는 변인은 소진으로 나타났다. 선행연구에서 간호사의 조직몰입에 가장 관련성이 있는 변인이 직무만족이라는 연구결과[15]를 보고 하였으나, 본 연구에서는 조직몰입의 가장 강력한 변인이 소진으로 나타났다. 이런 결과는 병원의 환경과 병원문화에 따른 차이 때문인 것으로 사료되며, 본 연구대상자는 지방의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으므로, 선행연구와는 다른 결과를 나타내는 것으로 생각된다. 향후 병원 규모를 달리해서 조직몰입의 영향요인에 대한 후속연구가 필요하다.

결론적으로 간호사의 조직몰입을 높이기 위해서는 간호사의 소진을 줄이고 직무만족도를 높이기 위한 방법의 개발이 필요하며, 특히 밤번 근무의 수를 줄이는 것이 적극 필요하다. 그러므로 본 연구의 결과를 토대로 간호사의 조직몰입을 높이기 위한 차별화된 프로그램의 개발이

요구된다.

Reference

- [1] Oh, S. O. "Job satisfaction of nurse and patient satisfaction on nursing service in a national hospital". Unpublished master's thesis, University, Seongnam, 2009.
- [2] Cha, S. K. "Study of the influence among internal marketing factors nurses job satisfaction and organizational commitment in nursing organization". Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, 2000..
- [3] Lee, H. J., & Hwang, S. K. "Discriminating factors of turnover intention among Korean staff nurses". Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 8, No. 3, pp.381-382, 2002.
- [4] Ko, Y. K., & Kang, K. H. "A study on the relationship between self-efficacy, collective-efficacy and job stress in the nursing staff". Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 12, No. 2, pp.276-286, 2006.
- [5] Kim, M. R. "Influential factors on turnover intention of nurse: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention". Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, 2007.
- [6] Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. "The measurement of organizational commitment". Journal of Vocat Behavior, Vol. 14, 224-247, 1979.
- [7] Wilson, B., & Laschinger, H. K. "Staff nurse perception of the job empowerment and organizational commitment". A test of Kanter's theory of structural power in organizations. J Nurs Adm, Vol. 24, No. 4, pp.39-47, 1994.
- [8] Kim, G. C. "The effects of intra-organizational group conflicts on organizational commitment and functions: With a focus on a university hospital". Unpublished master's thesis, Inha University, In cheon, 2001.
- [9] Kim, H. K., Ji, H. S., Ryu, E. K., Lee, H. J., Yun, S. E., Jeon, M. K., & Kim, H. J. "Factors influencing on burnout of the nurses in hospitals", Clinical Nursing Research, Vol.10, No.2, pp. 7-18, 2005.
- [10] Jang, S. J. "Relationship between experience of patients' violent behaviors and burnout of psychiatric nurses". Unpublished master's thesis, Seoul University, Seoul, 2004.

- [11] Maslach, C., & Leiter, M. P. "The truth about burnout : How organizations cause personal stress and what to do it(1st Ed.). Jossey-Bass, 1997.
- [12] Yoon, G. S. & Kim, S. Y. "Influence of Job Stress and Burnout on Turnover Intention of Nurses". Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 16, No.4, pp.507-506, 2010.
- [13] Ellenbecker, C. K., Porell, F. W., Samia, L. J., & Byleckie, M. M. "Predictors of home health nurse retention. Journal of Nursing Scholarship", Vol. 40, pp. 151-160, 2008.
- [14] Weissman, C. A., & Nathanson, C. A. "Professional satisfaction and client outcomes", Medical Care, Vol. 23, pp. 1179-1192, 1985.
- [15] Park, G. J. & Kim, Y. N. "Factors influencing organizational commitment among hospital nurses", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 16, No. 3, pp.250-258, 2010.
- [16] Kim, K. J. "An empirical study on the turnover decision process model". Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, 1986.
- [17] Lee, S. K, "A Study on the Relationship between Autonomy and Group Cohesiveness Perceived by Nurses and their Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Intend to stat on jobs", Unpublished master's thesis, Seoul University, Seoul, 1996.
- [18] Pines, A. M., Aronson, E., & Kafry, D. "Burnout from tedium to personal growth". A Division of MacMillian Publishing Co. Inc. 1981.
- [19] Pik, E. H. "Correlation between burnout and job satisfaction", Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, 1983.
- [20] Yoon, S. H. "A model for organizational effectiveness", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 8, No. 3, pp.457-474, 2000.
- [21] Park, H. T. Transformational and Transactional Leadership Styles of The Nurse Administrators and Job Satisfaction, Organizational Commitment in Nursing Service, Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, 1997.
- [22] Lee, S. H. A study on the relationship between professional self-concept, self-efficacy and job satisfaction in clinical nurses, Korean Journal of Adult Nursing, Vol. 20, No. 1, pp.10-20, 2008.
- [23] Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J. A., Busse, R., Clarke, H. et al. Nurse's report on hospital care in five countries, Health Aff, Vol. 20, No. 3, pp.43-53, 2001.
- [24] Kim, M S., & Park, Y, B. "The influence of organizational justice on job involvement and organizational commitment perceived by nurses". The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society, Vol. 12, No. 1, pp, 32-40, 2006.
- [25] Yoo, S. J., Choi, Y. H. "Predictive factors influencing turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals in daegu city", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 15, No. 1, pp.16-25, 2009.
- [26] Yoon, K. S. "A study on the job satisfaction and organizational commitment among perioperative nurses", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 16, No. 1, pp.86-100, 2010.
- [27] Park, J. W. "Study of organizational commitment and burnout of nurse", Unpublished master's thesis, KyungHee University, Seoul, 2002.

이 영 미(Young-Mee Lee)

[종신회원]



- 2003년 8월 : 가톨릭대학교 간호학박사
- 2006년 3월 ~ 현재 : 강원대학교 교수

<관심분야>
응급간호