

지방 중소병원 간호사의 간호업무환경과 조직공정성이 직무배태성에 미치는 영향

이승희
울산대학교 간호학과

Effect of Nurse Practice Environment and Organizational Justice on Job Embeddedness in the Small and Medium Sized Hospital Nurses

Lee Seung Hee
Dept. of Nursing, University of Ulsan

요약 본 연구의 목적은 지방 중소병원 간호사의 간호업무환경과 조직공정성이 직무배태성에 미치는 영향을 확인하는 것이었다. 자료수집은 경상남도 U시에 소재한 2개 중소 종합병원에 근무하는 233명의 간호사를 대상으로 2017년 8월 23일부터 9월 8일까지 자가기입식 설문지를 사용하여 이루어졌으며, 분석은 SPSS/WIN 24.0 프로그램을 이용하였다. 연구 결과, 간호사들이 지각한 간호업무환경은 4점 만점에 평균 2.36점, 조직공정성은 5점 만점에 평균 2.61점, 직무배태성은 5점 만점에 평균 2.89점으로 다소 낮게 나타났다. 위계적 다중회귀분석 결과, 연구모델은 간호사의 직무배태성의 49.7%를 설명하였으며, 간호사가 지각한 간호업무환경과 조직공정성의 수준이 높을수록 간호사의 직무배태성 수준이 높아지는 것으로 나타났다. 본 연구결과는 바람직한 간호업무환경과 조직공정성을 조성함으로써 간호사의 직무배태성을 향상시킬 수 있음을 보여준다. 따라서 지방 중소병원 간호사의 직무배태성을 높이기 위해서 병원과 간호관리자는 적정 간호인력 확보와 간호사-의사간 협력관계 도모 등 간호업무환경을 개선하기 위한 노력과 더불어 병원 내 간호사의 기여도를 공정하게 평가하고, 조직 내 의사결정이 공정하게 이루어지도록 하여 공정한 조직문화를 조성해 나가야 할 것이다.

주제어 : 직무배태성, 간호업무환경, 조직공정성, 간호사, 병원

Abstract Purpose: This study was conducted to examine how nurse practice environment and organizational justice affected job embeddedness in the Small and Medium Sized Hospital Nurses. **Methods:** The data were collected from 233 nurses by means of self-reported questionnaires on August 23th to September 8th, 2017. **Results:** The model explained 49.7% of the total variance in job embeddedness scores. Hierarchical regression analysis showed that hospital nurses that had higher perceived nurse practice environment, higher organizational justice, and were older were more likely to have higher job embeddedness scores. **Conclusion:** To enhance nurses' job embeddedness, hospital and nurse leaders should improve nurse practice environment, particularly in relation to staffing and resource adequacy and collegial nurse-physician relations. Additionally, the nurse leaders can facilitate nurses' job embeddedness by creating and maintaining an organizational culture of fairness and justice.

Key Words : Job embeddedness, Nurse practice environment, Organizational justice, Nurse, Hospital

* 본 논문은 2017년 정부(교육부)의 재원으로 한국연구재단에 의하여 지원되었음 - No. 2017R1D1A3B03031192

Received 16 October 2017, Revised 27 November 2017

Accepted 20 December 2017, Published 28 December 2017

Corresponding Author: Seung-Hee Lee

(The University of Ulsan)

Email: seunglee@ulsan.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. 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.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호사는 의료기관 종사자의 30~40%이상을 차지하는 핵심 의료인력으로 환자의 건강결과와 만족도에 중요한 영향을 주고 있다[1,2,3]. 또한 간호사가 환자에게 필요한 간호를 제때에 안전하고도 효과적으로 제공하려면 의료기관에 적정수준의 간호사가 확보되어야 한다[4]. 하지만 의료현장에서는 충분한 간호인력을 확보하고 유지하는데 어려움을 겪고 있어 국민의 건강권이 위협받고 있다[4,5]. 간호사 부족현상은 의료기관 종별, 지역별로 차이가 큰 것으로 나타나고 있는데, 의료기관종별 간호사의 이직률은 상급종합 9.4%, 종합병원 19.1%, 병원 18.9% 순으로 중소규모의 종합병원이 대형병원에 비해 현저히 높은 실정으로 간호사 부족으로 인한 어려움은 수도권 보다는 지방에서, 대형병원 보다는 중소병원에서 나타나고 있다[6].

그동안 간호계에서는 이러한 인적자원의 부족문제를 해결하기 위해 간호사의 이직 및 이직의도에 대한 연구들을 활발히 진행하여 왔으나 이러한 연구만으로는 한계가 있다고 보고 최근에는 간호사가 왜 조직을 떠나지 않고 남아있는가를 설명하고자 하는 직무배태성에 관심을 기울이고 있다[7]. 직무배태성은 구성원들이 현재의 조직과 직무에 계속 잔류하도록 하는데 영향을 미치는 종합적이고 광범위한 연결망같은 것으로 적합성, 연계, 희생이라는 하위영역으로 구성되어 있다[8,9]. 적합성은 개인이 자신의 가치나 목표, 능력 등이 조직의 그것과 잘 맞는다고 지각하는 정도를 의미하며, 연계는 개인이 조직 내 사람들과 공식적, 비공식적으로 연결된 정도를, 희생은 개인이 현재의 직장을 떠남으로 잃게 되는 심리적, 물질적 비용에 대한 지각을 말한다[8,10,11]. 개인의 가치나 목표가 조직의 그것과 적합성이 높을수록, 조직과의 연결고리가 많거나 연계의 강도가 높을수록, 그리고 조직을 떠났을 때 희생해야 할 부분이 많을수록 이러한 부분들이 상호작용하여 거미줄같이 구성원을 엮매어 조직 이탈을 제한한다는 것이다[8,9,11]. 선행연구에서 직무배태성은 조직구성원의 이직의도를 감소시키고, 정서몰입과 직무만족도를 높이는 것으로 보고되고 있다[11]. 간호사를 대상으로 한 연구에서도 직무배태성이 높을수록 간호사의 직무만족도와 간호업무성과가 높아지고, 이직의도

는 감소하는 것으로 나타나[9,10,12,13], 간호사의 직무배태성을 높여줄 수 있는 조직차원의 관리전략이 요구된다.

최근 직무배태성에 영향을 미치는 요인으로 간호업무환경이 보고되고 있는 가운데[10], 조직 내 우수한 간호인력을 확보·유지하기 위한 전략으로 긍정적인 간호업무환경에 대한 관심이 커지고 있다[14]. 간호업무환경은 간호사가 환자에게 양질의 전문적 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 병원의 조직적 특성으로 간호사의 병원정책 참여, 인력과 자원의 적절성, 양질의 간호를 위한 기반, 간호관리자의 능력, 리더십과 지지, 간호사와 의사의 협력관계 등의 속성을 포함한다[10,15]. 선행연구에 의하면 간호사가 간호업무환경을 좋게 인식할수록 직무만족도는 높아지고 직무 관련 소진 정도는 낮아져 조직 내 간호사의 유지에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[10,16,17]. 반면 바람직하지 않은 간호업무환경은 간호사의 행복감 지각을 낮추고 이직의도를 높여 간호사의 보유에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[16,18,19].

우수한 인적자원이 직무에 만족하고 조직에 몰입하게 하는데 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 조직공정성이 보고되고 있다[20,21,22]. 조직공정성이란 조직 내 의사결정과 제도의 시행이 얼마나 공정하게 이루어지고 있는가에 대한 조직구성원들의 지각으로 분배공정성과 절차공정성으로 나눌 수 있다[20,23]. 분배공정성은 구성원들이 조직에 기여한 대가로 받게 되는 보상이 조직에 대한 그들의 기여에 비해 얼마나 적절한가에 대한 지각을 말하며, 절차공정성은 조직 내 보상결정에 사용되는 절차나 규칙에 대해 구성원들이 지각하는 공정성을 의미한다[21]. 조직공정성은 기업 직원들의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며[24], 간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무만족과 조직몰입, 직무몰입, 재직의도에 영향을 미치는 것으로 보고된 바 있다[20,21,23]. 그러므로 간호사가 병원을 떠나지 않고 오래 근무할 수 있도록 하기 위해 조직공정성의 역할을 잘 활용해야 할 것이다. 조직 내 우수한 간호사가 오래 잔류할 수 있도록 돕기 위해 병원과 간호관리자는 간호사의 직무배태성과 관련요인에 대해 보다 폭넓게 이해하여야 하며, 관련요인을 활용하여 간호사의 직무배태성 수준을 높일 수 있는 전략을 마련할 수 있어야 한다. 그럼에도 불구하고 조직 내 간호사의 직무배태성을 향상시키기 위해 간호관리자가 활용할 수 있는 관련요인들에 대한 연구가 아직 부족한

실정이다. 지금까지 간호사의 직무배태성과 관련하여 국내 연구동향을 살펴보면, 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향[9,10,13], 직무배태성이 간호업무성과에 미치는 영향[12], 간호업무수행과 이직의도 관계에서 직무배태성의 매개효과에 관한 연구[25] 등과 같이 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 규명하기 보다는 직무배태성이 이직의도에 어떠한 영향을 미치고 있는지를 다루는 연구가 주를 이루고 있다. 최근 들어 직무배태성에 영향을 미치는 요인에 관한 연구가 시작되고 있으며, 간호업무환경[7,17], 간호조직문화 유형[26], 전문직업성과 역할갈등[7] 등이 직무배태성에 영향을 미치는 요인으로 보고되고는 있으나, 조직 내 간호사의 직무배태성 수준을 높이기 위해서는 이들 변인 이외에 직무배태성에 영향을 미치는 조직관련 요인에 대한 규명이 더 요구된다. 이에 본 연구는 지방 중소병원 간호사가 지각하는 간호업무환경과 조직공정성, 직무배태성 정도를 파악하고, 이들 변수간의 관련성을 바탕으로 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 확인하여 지방 중소병원 간호사를 위한 효율적인 인력관리 및 직무배태성 향상을 위한 전략 수립의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 지방 중소병원 간호사들이 지각한 간호업무환경과 조직공정성이 직무배태성에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호업무환경, 조직공정성, 직무배태성 정도를 파악한다.
- 2) 일반적인 특성에 따른 간호업무환경, 조직공정성, 직무배태성의 차이를 파악한다.
- 3) 간호업무환경, 조직공정성과 직무배태성 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구설계

본 연구는 지방 중소병원 간호사들이 지각하는 간호업무환경, 조직공정성과 직무배태성의 정도를 파악하고, 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술

적 조사 연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 경상남도 U시에 소재한 200병상 이상 300병상 미만의 중소 종합병원 2곳에 근무하고 있는 간호사 중 직접 환자간호에 참여하는 간호사 233명을 대상으로 자료를 수집하였다. 연구대상자 선별기준은 해당 병원에서 6개월 이상 근무한 자로 주 40시간 이상 근무하고 있으며, 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여하기로 동의한 자로 하였다. 표본수는 G-POWER 3.1 통계적 검정력 분석 프로그램을 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석을 위해 유의수준 0.05, 중간정도 효과크기 0.15, 검정력 0.95, 독립변수 11개로 산출한 표본수는 178명이었으나, 응답률을 고려하여 240부를 배부하였다. 회수된 설문지 중 미흡하게 응답한 설문지 7부를 제외한 233부를 연구의 분석자료로 이용하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 간호업무환경

본 연구에서는 Lake 등[15]이 개발한 PES-NWI를 Cho 등[14]이 번안해 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호업무환경측정도구(K-PES-NWI)를 사용하였다. 이 도구는 간호사의 병원 정책 참여 9문항, 인력과 자원의 적절성 4문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 간호관리자의 능력, 리더십과 지지 4문항, 간호사와 의사의 협력관계 3문항으로 총 29문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 4점까지의 4점 Likert 척도로 점수가 높을수록 간호사가 근무환경이 좋다고 인식하는 것을 의미한다. Lake [15]의 연구에서 Cronbach's α 는 .82, 하위영역별 Cronbach's α 는 .71~.84였고, Cho 등[14]의 연구에서는 .93, 하위영역별로는 .80~.84였다. 본 연구에서 Cronbach's α 는 .91로, 하위영역인 간호사의 병원 정책 참여는 .81, 인력과 자원의 적절성 .60, 양질의 간호를 위한 기반 .73, 간호 관리자의 능력, 리더십과 지지 .70, 간호사와 의사의 협력관계는 .81이었다.

2.3.2 조직공정성

Moorman [27]이 개발한 도구를 Ji [28]가 수정 보완한 도구를 사용하였다. 조직공정성은 분배공정성 6문항, 절

차공정성 7문항의 총 13문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 공정성 지각 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .92$, 하위영역인 분배공정성은 .93, 절차공정성은 .89이었고, Ji [28]의 연구에서는 분배공정성은 .95, 절차공정성은 .92이었다.

2.3.3 직무배태성

Mitchell 등[8]이 직무배태성을 측정하기 위해 개발한 도구를 Kim 등[25]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 적합성 8문항, 연계 4문항, 희생 6문항의 총 18 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. Kim 등[25]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89로, 하위영역인 적합성은 .87, 연계 .70, 희생은 .76이었다.

2.4 자료수집방법

연구를 수행하기에 앞서 대상자의 윤리적 측면을 보호하기 위해 연구자가 재직하고 있는 기관의 생명윤리위원회의 승인을 받았다(IRB No. 1040968-A-2017013). 본 연구의 자료수집은 2017년 8월 23일부터 9월 8일까지 시행하였다. 연구자가 직접 각 병원의 간호부서장을 방문하여 연구계획서와 설문지를 통해 연구의 목적과 취지, 자발적 참여를 원칙으로 한다는 것을 설명하고 협조를 구해 자료수집에 대한 허가를 받았다. 연구자는 연구목적에 대한 설명이 첨부된 설문지와 동의서, 연구협조에 대한 답례품이 동봉된 개별 봉투를 간호부서를 통해 배부하였다. 설문지 작성은 각 간호단위의 수간호사의 안내로 대상자가 근무시간 전후로 편리한 시간에 휴게공간에서 무기명으로 자유롭게 작성하도록 하였으며, 익명성을 유지하기 위해 작성된 설문지는 봉투에 넣어 타인이 열어볼 수 없게 입구를 봉한 상태로 수간호사를 통해 회수되도록 하였다. 설문지 작성에 소요된 시간은 10~15분 정도였다. 대상자의 권리를 보호하기 위해 연구자는 연구 설명문에 연구에 참여하지 않더라도 불이익이 없다는 것과 연구내용과 목적, 대상, 절차, 자료의 익명성, 생활보호를 명시하고, 수집된 자료는 연구 이외의 다른

목적으로 사용하지 않을 것이며, 대상자가 원하지 않을 경우 언제든지 철회가 가능함을 기술하였고, 모든 연구 참여자로부터 서면동의서를 받았다. 수집된 자료는 연구자만 접근 가능한 장소에 따로 보관하였고, 익명으로 코딩하여 전산 처리되어 통계분석에 사용되었다.

2.5 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 24.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 근무관련 특성들의 서술통계를 알아보기 위해 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차를 구하였다.
- 2) 대상자가 지각하는 간호업무환경, 조직공정성, 직무배태성 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무환경, 조직공정성과 직무배태성의 차이를 분석하기 위해 t-test, ANOVA로 분석하였다.
- 4) 대상자가 지각하는 간호업무환경, 조직공정성과 직무배태성간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson correlation coefficient를 이용하여 분석하였다.
- 5) 간호업무환경, 조직공정성 및 일반적 특성이 직무배태성에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 위계적 다중회귀분석(hierarchical multiple regression)을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성과 근무관련 특성

본 연구전체 대상자는 총233명으로 평균연령은 30.9세였으며, 성별은 남성이 6명(2.6%), 여성이 227명(97.4%)으로 여성이 대다수를 차지하였고, 기혼자 81명(34.8%), 미혼자 152명(65.2%)로 미혼자가 더 많았다. 교육정도는 3년제 대학 졸업자가 180명(77.3%)으로 가장 많았고, 4년제 대학 졸업자는 48명(20.6%), 대학원 이상은 5명(2.1%)으로 나타났다. 직위는 일반간호사 172명(73.8%), 책임간호사 24명(10.3%), 수간호사 37명(15.9%)이었으며, 성인 내·외과 병동에 근무하는 간호사가 103명으로 44.2%에 해당하였다. 총 임상경력은 5~10년 미만이 73명(31.5%)로 가장 많았으며, 현 병원 근무경력은 5년 이상이 124명

(53.7%)로 가장 많았다. 급여수준은 월 200에서 250만원 을 받는 인원이 190명(34.1%)으로 가장 많았고, 150만원 미만은 7명(1.3%)으로 나타났다. 급여수준은 연봉 3000 ~3500만원 미만인 130명(57.0%)으로 가장 많았으며, 3000만원 미만 77명(33.8%), 3500~4000만원 미만(8.3%) 의 순으로 나타났으며, 근무형태는 교대 근무가 141명 (60.5%), 상근근무가 92명(39.5%)으로 교대근무가 많았다<Table 1>.

<Table 1> General Characteristics of Subjects (N=233)

Characteristics	Categories	n(%)
Age(year)	<25	11(4.7)
	25~29	111(47.6)
	30~34	49(21.0)
	35~39	35(15.0)
	≥40	25(10.7)
	N/A	2(0.9)
Gender	Female	227(97.4)
	Male	6(2.6)
Marital status	Single	152(65.2)
	Married	81(34.8)
Education	Diploma	180(77.3)
	Bachelor	48(20.6)
	Graduate level	5(2.1)
Department	Medical/Surgical units	103(44.2)
	Special units	63(27.0)
	Other	67(28.8)
Position	Nurse	172(73.8)
	Charge nurse	24(10.3)
	Head nurse	37(15.9)
Total career (year)	<1	2(0.9)
	≥1~<3	48(20.6)
	≥3~<5	39(16.7)
	≥5~<10	73(31.3)
	≥10	70(30.0)
	N/A	1(0.4)
Career in current hospital (year)	<1	10(4.3)
	≥1~<3	53(22.7)
	≥3~<5	44(18.9)
	≥5y	124(53.2)
	N/A	2(0.9)
Income (10,000 won/year)	<3,000	77(33.0)
	≥3,000~<3,500	130(55.8)
	≥3,500~<4,000	19(8.2)
	≥4,000	2(0.9)
	N/A	5(2.1)
Type of working	All shifts	141(60.5)
	Day only	92(39.5)

3.2 대상자의 간호업무환경, 조직공정성 및 직무배태성의 정도

대상자가 지각하는 전체 간호업무환경의 정도는 4점 만점에 평균 2.36±0.35점이었으며, 하위영역별로는 ‘간호사와 의사의 협력관계’가 2.65±0.49점으로 가장 높았고, ‘간호관리자의 능력, 리더십과 지지’가 2.59±0.47점으로 두 번째로 높았으며, ‘인력과 자원의 적절성’이 2.11±0.41점으로 가장 낮았다. 조직공정성은 5점 만점에 평균 2.61±0.58점이었으며, 하위영역별로는 ‘절차공정성’이 2.78±0.63점으로 ‘분배공정성’ 2.40±0.71점 보다 높았다. 대상자의 직무배태성 정도는 5점 만점에 평균 2.89±0.49점이었으며, 하위영역별로는 ‘연계’가 3.19±0.56점으로 가장 높았고, ‘적합성’ 3.02±0.56점, ‘희생’ 2.53±0.61점 순이었다<Table 2>.

<Table 2> Scores for Nurses' Work Environment, Organizational Justice, and Job Embeddedness of Subjects (N=233)

Variables	No. of the item	M±SD	Range
Nurses' work environment	29	2.36±0.35	1~4
Nurse participation in hospital affairs	9	2.27±0.45	
Staffing and resource adequacy	4	2.11±0.41	
Nursing foundations for quality of care	9	2.36±0.38	
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	4	2.59±0.47	
Collegial nurse-physician relations	3	2.65±0.49	
Organizational Justice	11	2.61±0.58	1~5
Distributive Justice	6	2.40±0.71	
Procedural Justice	5	2.78±0.63	
Job embeddedness	18	2.89±0.49	1~5
Fit	8	3.02±0.56	
Link	4	3.19±0.56	
Sacrifice	6	2.53±0.61	

3.3 일반적 특성에 따른 간호업무환경, 조직공정성, 직무배태성의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무환경, 조직공정성, 직무배태성의 차이는 <Table 3>과 같다. 일반적 특성에 따른 간호업무환경과 조직공정성의 정도는 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았으나, 직무배태성의 정

도는 연령(F=4.74, p<.01), 결혼상태(t = 3.33, p<.01), 직위(F = 5.66, p<.01), 근무형태(t = 2.04, p<.01)에 따라 유의한 차이가 있었다. 대상자의 직무배태성 정도는 연령이 증가할수록, 직위가 높아질수록 그리고, 기혼인 경우와 상근근무를 하는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해서 더 높았다.

<Table 3> Perceived Differences in Nurses' Work Environment, Organizational Justice, and Job Embeddedness according to Subjects Characteristics (N=233)

Characteristics	Categories	Nursing work environment		Organizational Justice		Job Embeddedness	
		M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)	M±SD	t/F (p)
Age(year)	<25	2.41±0.32	0.99 (.415)	2.79±0.39	1.40 (.234)	2.76±0.32	4.74* (.001)
	25~29	2.37±0.36		2.36±0.60		2.80±0.53	
	30~34	2.34±0.35		2.64±0.52		2.97±0.44	
	35~39	2.26±0.36		2.50±0.65		2.88±0.43	
	>40	2.42±0.32		2.78±0.48		3.23±0.40	
Gender	Female	2.36±0.35	0.15 (.879)	2.60±0.58	1.59 (.113)	2.88±0.49	1.68 (.095)
	Male	2.38±0.25	2.97±0.49	3.22±0.33			
Marital status	Single	2.35±0.35	0.52 (.604)	2.39±0.55	0.72 (.475)	2.82±0.50	3.33* (.001)
	Married	2.37±0.36	2.64±0.63	3.04±0.44			
Education	Diploma	2.38±0.34	2.44 (.089)	2.62±0.59	0.32 (.726)	2.91±0.49	2.32 (.101)
	Bachelor	2.32±0.36		2.38±0.57		2.78±0.48	
	Graduate level	2.05±0.45		2.43±0.38		3.19±0.58	
Department	Medical/Surgical	2.42±0.36	2.95 (.054)	2.65±0.60	0.62 (.538)	2.90±0.47	0.03 (.971)
	Special units	2.29±0.32		2.36±0.55		2.89±0.44	
	Other	2.33±0.35		2.58±0.58		2.89±0.57	
Position	Nurse	2.34±0.37	0.85 (.428)	2.36±0.58	2.56 (.079)	2.83±0.51	5.66* (.004)
	Charge nurse	2.36±0.28		2.71±0.56		3.03±0.36	
	Head nurse	2.43±0.31		2.77±0.56		3.09±0.42	
Total career (year)	<1	2.69±0.54	1.38 (.243)	3.19±0.82	1.51 (.201)	3.25±0.59	2.35 (.055)
	≥1~<3	2.41±0.34		2.65±0.54		2.81±0.47	
	≥3~<5	2.40±0.38		2.38±0.63		2.81±0.54	
	≥5~<10	2.30±0.33		2.50±0.55		2.86±0.50	
	≥10	2.35±0.36		2.69±0.59		3.03±0.44	
Career in current hospital (year)	<1	2.14±0.53	1.57 (.197)	2.48±0.60	0.27 (.846)	2.69±0.71	1.87 (.135)
	≥1~<3	2.39±0.39		2.65±0.57		2.80±0.51	
	≥3~<5	2.38±0.31		2.39±0.63		2.89±0.44	
	≥5y	2.35±0.33		2.61±0.57		2.95±0.47	
Income (10,000 won/year)	<3,000	2.35±0.34	0.53 (.588)	2.36±0.51	2.41 (.092)	2.81±0.54	2.85 (.060)
	≥3,000 ~<4,000	2.36±0.36		2.61±0.61		2.93±0.46	
	≥4,000	2.60±0.32		3.46±0.22		3.47±0.67	
	All shifts	2.35±0.38		2.56±0.60		2.84±0.51	
Type of working	Day only	2.37±0.31	2.68±0.54	2.97±0.46			

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001.

3.4 간호업무환경, 조직공정성, 직무배태성간의 상관관계

본 연구에서 간호사의 간호업무환경, 조직공정성, 직무배태성과의 상관관계를 보면, 간호업무환경과 조직공정성이 유의한 양의 상관관계(r=.70, p<.001)를 보였고, 간호업무환경과 직무배태성도 서로 유의한 양의 상관관계(r=.61, p<.001)를 보였으며, 조직공정성과 직무배태성도 유의한 양의 상관관계(r=.64, p<.001)를 보였다. 따라서 간호사가 간호업무환경을 좋게 지각할수록 조직공정성과 직무배태성의 정도는 증가하였고, 조직공정성을 높게 지각할수록 직무배태성의 정도도 증가하였다<Table 4>.

<Table 4> Correlation among the variables (N=233)

	Nurses' work environment	Organizational Justice	Job embeddedness
	r	r	r
Organizational Justice	.70***	1	
Job embeddedness	.61***	.64***	1

* p<.05; ** p<.01; *** p<.001.

3.5 직무배태성에 영향을 미치는 요인

지방 중소병원 간호사의 직무배태성에 미치는 영향요인을 확인하기 위하여 단변량 분석에서 유의하였던 일반적 특성 4개의 변수 연령, 결혼상태, 직위, 근무형태를 포함시켜 위계적 다중회귀분석을 수행하였다. 다중 회귀 분석을 위해 Durbin-Watson 통계량과 공차한계, VIF를 산출한 결과 Durbin-Watson 통계량은 1.97로 자기상관이 없고, 각 변수들의 공차 한계는 0.319~0.985로 나타났으며, VIF (분산팽창요인)는 1.016~3.132로 분포되어 공선성 문제는 없는 것으로 나타났다. 첫 번째 모델은 일반적 특성 중 차이를 보였던 변수만을 대입하였고, 두 번째는 간호업무환경 전체를, 세번째 모델은 조직공정성 전체를 대입하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 <Table 5>와 같았다. 첫 번째 모델은 일반적 특성이 직무배태성에 미치는 영향력을 분석하는 모델이며, 유의하게 나타난 변수는 없었다. 두 번째 회귀모델에서는 간호업무환경 변수를 추가하였을 때 직무배태성에 대한 설명력은 41.9%로 증가 하였으며, 간호업무환경 변수

와 연령이 직무배태성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세 번째 모델에서는 조직공정성 변수를 추가하여 분석하였다. 분석한 결과 설명력이 49.7%로 증가 하였으며, 간호업무환경과 조직공정성, 연령이 직무배태성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호업무환경과 조직공정성의 하위영역들이 직무배태성에 미치는 영향을 추가로 분석한 결과 분배공정성, 절차공정성, 인력과 자원의 적절성, 간호사와 의사의 협력관계와 연령이 직무배태성에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

<Table 5> Summary of Hiterarchical Multiple Linear Regression with Job Embeddedness

	Model 1	Model 2	Model 3
	β (<i>p</i>)	β (<i>p</i>)	β (<i>p</i>)
Age (year)	.01(.431)	.02(.022)*	.02(.007)**
Marriage	-.10(.256)	-.05(.456)	-.06(.323)
Position	-.10(.375)	.01(.872)	.07(.402)
All shifts	-.04(.557)	-.03(.602)	.00(.937)
Nurses' work environment		.85(<.001)***	.47(<.001)***
Organizational Justice			.34(<.001)***
Adjusted R ²	.046	.419	.497
F	3.79	33.99	38.75
<i>p</i>	.005	<.001	<.001

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

4. 논의

본 연구는 간호사 부족문제가 심각한 지방 중소병원 간호사를 대상으로 간호사가 지각하는 간호업무환경과 조직공정성, 직무배태성 정도를 파악하고, 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 규명하여 지방 중소병원 간호사의 조직 잔류 전략 마련을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 연구 결과에 따른 주요 논의점은 다음과 같다.

본 연구에서 간호사들이 지각한 간호업무환경은 4점 만점에 평균 2.36점으로, Lake와 Friese [29]가 간호업무환경에 대해 긍정적으로 인식하는 평가 기준으로 제시하고 있는 평가 기준인 2.5점보다 낮게 나타나 대상자의 간

호업무환경에 대한 인식이 부정적임을 보여준다. 이는 동일한 도구를 사용하여 지방 중소병원 간호사를 대상으로 조사한 Kwon & Kim [16]의 2.39점, Ko & Kim [10]의 2.38점과 비슷한 수준으로, 서울 소재 3개 상급종합병원의 간호사를 대상으로 한 Kim & Lee [29]의 2.61점, 500병상 이상의 종합병원을 다수 포함하여 연구한 Kim 등 [17]의 2.62점과 비교할 때 지방 중소병원의 간호업무환경이 수도권과 대규모병원에 비해 상대적으로 열악함을 보여주는 것으로 사료된다. 간호업무환경의 하위영역에서 평균이 2.5점 미만으로 열악하다고 인식된 영역은 '인력과 자원의 적절성'과 '간호사의 병원정책 참여', '양질의 간호를 위한 기반'의 세 가지 영역이었다. 이는 지방 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kwon & Kim [16]나 Ko & Kim [10]의 연구에서 간호사들이 '인력과 자원의 적절성'과 '간호사의 병원정책 참여'를 가장 낮게 인식한다고 보고한 것과 일치하는 결과로 과중한 간호업무량에 비해 간호인력의 충원이 제대로 이루어지지 못하고, 조직운영에 일반간호사의 참여가 부족함을 보여준다. 따라서 지방 중소병원의 간호업무환경을 개선하기 위해서는 충분한 간호인력의 확보와 업무지원 서비스가 필요하며, 병원이나 간호관리자가 정책을 결정하거나 문제를 해결하고자 할 때 상의하달식으로 일방적으로 처리하지 말고 일반간호사들의 의견을 적극 반영하고 참여시키는 등 적극적으로 소통하려는 노력이 요구된다.

간호사들이 지각한 조직공정성 총점은 5점 만점에 평균 2.61점이었으며, 분배공정성은 평균 2.40점, 절차공정성은 평균 2.78점으로 남자간호사를 대상으로 한 Cho & Kim [30]의 조직공정성 3.00점, 분배공정성 2.80점, 절차공정성 2.90점 보다 약간 낮았으며, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim & Park [31]의 분배공정성 2.77점, 절차공정성 2.74점 보다 약간 낮거나 비슷한 수준이었다. 간호사뿐만 아니라 의사, 의료기사, 기타 다른 직종을 포함하여 분배공정성 지각을 연구한 Park [32]에 따르면 간호사의 분배공정성은 2.65점, 의사, 의료기사, 기타 다른 직종은 2.96점으로 간호사가 다른 의료 직종에 비해 분배공정성을 낮게 지각하였는데, 이는 간호사가 노력과 성과, 책임 등 자신의 투입에 비해 그에 따른 보상 수준이 낮다고 인식하기 때문이라고 하였다. 이러한 결과는 본 연구에서 간호사의 분배공정성 수준이 낮게 나타난 것과 맥락을 같이 하는 것으로 여겨진다. 본 연구대상자의 임금

수준을 살펴보면 평균 연봉이 3500만원 미만인 경우는 전체의 90.8%, 3,000만원 미만인 경우가 33.8%를 차지하여, 서울 소재 1,000명 이상 상급종합병원 간호사의 초임이 4,500만원에 이르는 것을 고려할 때[6] 지방 중소병원 간호사의 임금이 현저히 낮음을 알 수 있다. 우리나라에서는 그간 의료기관들이 간호사의 임금인상을 억제하려는 경향이 있었으며, 특히 지방에서 이러한 경향이 더 심해 지방 중소병원 간호사의 임금수준은 의사에 비해 매우 불리하고 상대적으로 아주 낮은 실정이다[33,34]. 지방 중소병원 간호사들이 이직하는 가장 큰 이유 중 하나가 임금에 대한 불만 때문이라는 연구[35]도 이러한 사실을 뒷받침한다. 따라서 지방 중소병원 간호사들이 자신의 투입과 비교하여 공정한 분배가 이루어진다고 느낄 수 있도록 점진적인 임금인상 등 병원의 적극적인 검토가 요구된다.

연구대상 간호사들이 지각한 직무배태성 총점은 5점 만점에 평균 2.89점이었으며, 하위영역별 점수는 각 개인이 조직 내 사람들과 공식적, 비공식적으로 연결된 정도를 의미하는 연계가 3.19점, 개인이 자신의 가치나 목표, 능력 등이 조직의 그것과 잘 맞는다고 지각하는 정도를 의미하는 적합성이 3.02점, 개인이 현재의 직장을 떠남으로 잃게 되는 심리적, 물질적 비용에 대한 지각인 희생이 2.53점 순이었다. 서울 소재 일개 상급종합병원의 간호사를 대상으로 한 Lee & Woo [9]의 연구에서는 직무배태성 총점 3.23점, 희생 3.83점, 적합성 3.64점, 연계 2.24점으로 나타났고, 5개 지방 중소병원간호사를 대상으로 한 Kim & Kang [36]의 연구에서는 직무배태성 총점 3.08점, 적합성 3.64점, 희생 2.83점, 연계 2.24점으로, 10개 지방 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kim & Ryu [37]의 연구에서는 직무배태성 총점 3.09점, 적합성 3.43점, 연계 3.01점, 희생 2.73점으로 본 연구대상자들의 직무배태성 총점과 하위영역별 점수가 선행연구들에 비해 낮은 것으로 나타났으며, 상급종합병원에 비해 지방 중소병원 간호사들이 희생영역의 점수가 상대적으로 낮은 것으로 파악되었다. 이는 지방 중소병원 간호사가 현재의 직장을 떠나더라도 포기하거나 희생해야 할 비용이 크지 않다고 인식하는 것으로[35] 중소병원의 근무환경이나 임금조건이 만족스럽지 못하기 때문일 수 있다. 따라서 근무조건이나 임금인상 등 간호사 처우개선을 위한 대책 마련이 모색되어야 할 것으로 사료된다. 일반적 특성에 따른 직무

배태성의 차이에서는 연령, 결혼상태, 직위, 근무형태에서 유의한 차이를 보여, 연령이 증가할수록, 직위가 높아질수록, 기혼이거나 상근근무를 하는 경우가 그렇지 않은 경우보다 직무배태성이 더 높게 나타났는데, 이는 Kim 등[17], Mun & Hwang [26]의 연구결과와 일치하였다.

상관관계 분석 결과, 대상자의 직무배태성은 간호업무환경과 조직공정성과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 이 같은 결과는 선행연구에서 간호사가 간호업무환경을 좋게 인식할수록 직무배태성 정도가 높다는 Ko & Kim [10], Kim 등[35]의 연구결과와 일치하고, 분배공정성과 절차공정성이 간호사의 재직의도에 긍정적인 영향을 미친다는 Lee 등[23]의 연구결과를 뒷받침한다. 따라서 간호사의 직무배태성을 높이기 위해서는 간호업무환경을 개선하고 간호사가 조직공정성을 높게 지각할 수 있도록 하기 위한 다양한 방안이 조직차원에서 모색되어야 할 것이다.

간호사의 직무배태성에 영향을 주는 요인을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 일반적 특성 변수를 투입한 첫 번째 모형에서 연령, 결혼상태, 직위, 교대근무여부는 간호사의 직무배태성에 영향을 미치지 않았다. 하지만 간호업무환경 변수가 투입된 두 번째 모형에서는 설명력이 41.9%로 증가하였고, 조직공정성 변수가 투입된 세 번째 모형에서는 설명력이 49.7%로 증가하여, 조직공정성보다 간호업무환경이 간호사의 직무배태성에 더 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 간호업무환경이 직무배태성의 주요 영향요인임을 보고한 Kim 등[17]의 연구와 진료협력간호사를 대상으로 직무배태성에 영향을 미치는 요인으로 근무환경을 보고한 Kang & Lim [7]의 연구결과와 일치하였다.

또한 간호업무환경의 '인력과 자원의 적절성', '간호사와 의사의 협력관계' 요인과 조직공정성의 '분배공정성', '절차공정성'이 직무배태성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 간호사와 의사의 협력관계가 직무배태성의 유의한 영향요인임을 보고한 Kang & Lim [7]의 연구와 인력과 자원의 적절성이 간호사의 직무만족에 긍정적인 영향을 미친다는 Cho & Kim [30]의 연구, 분배공정성과 절차공정성이 간호사의 재직의도[23]와 직무만족[30]에 유의한 영향요인이었음을 보고한 선행연구들과 유사한 결과였다. 따라서 간호사의 직무배태성을 높이기

위해 병원과 간호관리자는 충분한 간호인력을 확보하여 적절하게 배치함을 물론, 간호사와 의사간 협력관계를 증진할 수 있는 다양한 채널을 구축하는 등 간호업무환경을 개선하기 위한 실질적인 방안을 모색하여야 할 것이다. 또한 간호사가 자신의 투입과 비교하여 공정한 분배가 이루어진다고 느낄 수 있도록 임금인상 등을 통해 분배의 공정성을 확보하고, 조직운영에 있어 절차의 공정성을 확보함으로써 지방 중소병원 간호사의 직무배태성을 향상시킬 수 있을 것이다.

본 연구에는 몇 가지 제한점이 있다. 첫째, 본 연구는 일 지역 2개 중소병원의 간호사를 임의 표출하였기 때문에 연구결과를 일반화하기 어렵다. 둘째, 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 횡단적으로 조사한 연구로서 각 변수들 간의 인과적 관계를 추론하기에는 제한점이 있다. 이러한 한계점을 바탕으로 다음과 같은 추후 연구를 제안한다. 첫째, 중소병원의 간호업무환경과 조직공정성의 개선을 통해 간호사의 직무배태성을 향상시킬 수 있는 중재 프로그램을 개발·적용하고 그 효과를 검증하는 후속연구를 제안한다. 둘째, 간호업무환경과 조직공정성 변수를 포함하여 보다 다양한 조직관련 변인들을 추가하여 직무배태성의 영향요인을 규명하는 연구가 필요하다. 셋째, 대상자의 범위를 확대하여 다양한 규모와 지역의 병원에서 간호사의 직무배태성 영향요인을 확인하는 후속연구가 필요하다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 지방 중소병원 간호사들이 지각하는 간호업무환경, 조직공정성과 직무배태성의 정도를 파악하고, 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다. 연구결과 대상자의 간호업무환경은 4점 만점에 평균 2.36점, 조직공정성은 5점 만점에 평균 2.61점, 직무배태성은 5점 만점에 평균 2.89점으로 선행연구들에 비해 약간 낮게 나타났다. 조직배태성의 정도는 연구대상자의 연령, 결혼상태, 직위, 근무형태에 따라 차이가 있었다. 직무배태성은 간호업무환경과 조직공정성과 정적 상관관계를 보였다. 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 대상자의 직무배태성에 영향을 미치는 요인은 간호업무환경과 조직공정성, 연령으로 직무

배태성을 49.7% 설명하였으며 가장 큰 영향력을 가진 변수는 간호업무환경이었다. 간호업무환경과 조직공정성의 하위영역들이 투입하여 추가로 분석한 결과, 인력과 자원의 적절성, 간호사와 의사의 협력관계, 분배공정성, 절차공정성 그리고 연령이 직무배태성에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

본 연구결과를 토대로 지방 중소병원 간호사의 직무배태성을 높이기 위해서 적정 간호인력 확보와 간호사-의사간 협력관계 도모 등 간호업무환경을 개선하기 위한 병원과 간호관리자의 노력이 요구된다. 또한 병원 내 간호사의 기여도를 공정하게 평가하여 분배공정성에 대한 인식을 높여주어야 하며, 이와 더불어 조직운영 시 일반 간호사의 의견을 잘 반영하면서 의사결정과 행정절차가 공정하게 이루어지도록 하여 절차공정성도 확보해 나갈 것을 제안한다.

ACKNOWLEDGMENTS

This research was supported by Basic Science Research Program through the National Research Foundation of Korea(NRF) funded by the Ministry of Education(2017R1D1A3B03031192).

REFERENCES

- [1] Y. M. Kim, & Y. S. Kang, "The Relationship among Career Plateau, Self-efficacy, Job Embeddedness and Turnover Intention of Nurses in Small and Medium Sized Hospitals". *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 14, No. 10, pp.5078-5090, 2013.
- [2] Y. M. Kim, J. Y. Lee, & H. C. Kang, "Impact of Nurse, Nurses' Aid Staffing and Turnover Rate on Inpatient Health Outcomes in Long Term Care Hospitals". *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 44, No. 1, pp.21-30, 2014.
- [3] J. R. Han, & S. H. Ahn, "The Effects of Nurses' Satisfaction on Hospital Performance-Focused on the Patient Satisfaction and Revisit Intention,

- Recommendation Intention-”. *Journal of Digital Convergence*, Vol. 13, No. 9, pp.419-430, 2015.
- [4] Y. M. Kim, J. Y. Lee, & H. C. Kang, “Impact of Nurse, Nurses’ Aid Staffing and Turnover Rate on Inpatient Health Outcomes in Long Term Care Hospitals”. *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 44, No. 1, pp.21-30, 2014.
- [5] S. J. You, “Comparisons of the Nursing Workforce with Japan, and the U.S.”. *The Journal of Digital Policy & Management*, Vol. 11, No. 6, pp.275-287, 2013.
- [6] Korea Health Industry Development Institute, “A Investigation of Nurse Activity”. Korea Health Industry Development Institute, 2014.
- [7] K. H. Kang, & Y. J. Lim, “Influence of Professionalism, Role Conflict and Work Environment in Clinical Nurses with Expanded Role on Job Embeddedness”. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 22, No. 5, pp.424-436, 2016.
- [8] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, & M. Erez, “Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover”. *The Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 6, pp.1102-1121, 2001.
- [9] S. J. Lee, & H. J. Woo, “Structural Relationships among Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Social Support and Turnover Intention of Nurses”. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 21, No. 1, pp.32-42, 2015.
- [10] H. J. Ko, & J. H. Kim, “Relationships among Nursing Work Environment, Job Embeddedness, and Turnover Intention in Nurses”. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 22, No. 3, pp.279-291, 2016.
- [11] J. H. Lee, K. H. Shin, S. G. Baeck, & C. G. Heo, “The effectiveness of job embeddedness in turnover studies: A meta-analysis”. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 27, No. 4, pp.743-782, 2014.
- [12] H. S. Lee, & Y. H. Yom, “Role of Self-leadership and Social Support in the Relationship between Job Embeddedness and Job Performance among General Hospital Nurses”. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 21, No. 4, pp.375-385, 2015.
- [13] S. Y. Son, & J. S. Choi, “Effect of Job Embeddedness and Job Satisfaction on Turnover Intention in Nurses”. *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol. 27, No. 2, pp.180-187, 2015.
- [14] E. H. Cho, M. N. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo, & N. J. Lee, “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*, Vol. 41, No. 3, pp.325-332, 2011.
- [15] L. H. Aiken, S. P. Clarke, D. M. Sloane, E. T. Lake, & T. Cheney, “Effect of hospital care environment patient mortality and nurse outcomes”. *Journal of Nursing Administration*, Vol. 38, No. 5, pp.223-229, 2008.
- [16] J. O. Kwon, & E. Y. Kim, “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*, Vol. 18, No. 4, pp.414-423, 2012.
- [17] J. K. Kim, M. J. Kim, S. Y. Kim, M. Yu, & K. A. Lee, “Effects of General Hospital Nurses’ Work Environment on Job Embeddedness and Burnout”. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 20, No. 1, pp.69-81, 2014.
- [18] E. J. Ju, Y. C. Kwon, & M. H. Nam, “Influence of Clinical Nurses’ Work Environment and Emotional Labor on Happiness Index”. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 21, No. 2, pp.212-222, 2015.
- [19] Y. G. Lee, & G. A. Seomun, “Impact of Unit-level Nurse Practice Environment on Nurse Turnover Intention”. *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 6, pp.355-362, 2016.
- [20] M. S. Kim, & Y. B. Park, “The Influence of Organizational Justice on Job Involvement and Organizational Commitment Perceived by Nurses”. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*,

- Vol. 12, No. 1, pp.32-40, 2006.
- [21] H. S. Park, "The Influence of Compensation Justice on Job Satisfaction and Organizational Commitment Perceived by Hospital Personnels". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 13, No. 4, pp.492-500, 2007.
- [22] O. S. Jeon, "A Study on The Effect Corporate Performance of Organization Justice". *Journal of Digital Convergence*, Vol. 12, No. 10, pp.169-178, 2014.
- [23] Y. S. Lee, S. H. Park, & J. K. Kim, "A study on Relationship among Organizational Fairness, Motivation, Job Satisfaction, Intention to stay of Nurses". *Journal of the Korea Contents Association*, Vol. 14, No. 10, pp.596-609, 2014.
- [24] K. W. Kwon, "Turnover Intention of High-Performers and Low-Performers: The Roles of Overall Organizational Justice Perception". *Korean Corporation Management Review*, Vol. 22, No. 2, pp.109-129, 2015.
- [25] E. H. Kim, E. J. Lee, & Hyo Jin Choi, "Mediation Effect of Organizational Citizenship Behavior between Job Embeddedness and Turnover Intention in Hospital Nurses". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 18, No. 4, pp.394-401, 2012.
- [26] M. Y. Mun, & S. Y. Hwang, "Impact of Nursing Organizational Culture Types on Innovative Behavior and Job Embeddedness Perceived by Nurses". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 22, No. 4, pp.313-322, 2016.
- [27] R. H. Moorman, "The relationship between organizational justice and organizational citizenship: Do fairness perceptions influence employee citizenship". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 6, pp.845-855, 1991.
- [28] Y. J. Ji, "The Relationship among Organizational Justice, Social Identity and Organizational Citizenship Behavior Perceived by Male Nurses at General Hospitals". master's thesis, p.14-90, Yonsei University, 2014.
- [29] E. T. Lake, & C. R. Friese, "Variations in nursing practice environments relation to staffing and hospital characteristics". *Nursing Research*, Vol. 55, No. 1, pp.1-9, 2006.
- [29] J. Kim, & T. W. Lee, "The Influence of Nursing Practice Environment, Compassion Fatigue and Compassion Satisfaction on Burnout among Clinical Nurses". *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 22, No. 2, pp.109-117, 2016.
- [30] M. K. Cho, & C. G. Kim, "The Relationship among Practice Environment, Organizational Justice, and Job Satisfaction of Male Nurses". *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 25, No. 3, pp.177-187, 2016.
- [31] M. S. Kim, & Y. B. Park, "The Influence of Organizational Justice on Job Involvement and Organizational Commitment Perceived by Nurses". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 12, No. 1, pp.32-40, 2006.
- [32] H. S. Park, "The Influence of Compensation Justice on Job Satisfaction and Organizational Commitment Perceived by Hospital Personnels". *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 13, No. 4, pp.492-500, 2007.
- [33] J. H. Yang, Y. J. Kwon, Y. S. Baek, & E. S. Lee, "The Study of Turnover Intention of Nurses". *General Research of Inje*, Vol. 20, No. 1, pp.609-628, 2005.
- [34] J. S. Lee, "Lack of Health Care Workers in the Small and Medium-sized Private Hospitals : Mismatch and Policy Measures". *Labor Research*, Vol. 32, No. 1, pp.53-102, 2016.
- [35] M. J. Kim, J. W. Lee, & J. S. Park, "Effects of Nurses' Practice Environment and Job Embeddedness on Turnover Intention in Medium-small sized Hospital". *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol. 18, No. 1, pp.222-230, 2017.
- [36] Y. M. Kim, & Y. S. Kang, "The Relationship among Career Plateau, Self-efficacy, Job Embeddedness and Turnover Intention of Nurses in Small and Medium Sized Hospitals". *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*,

Vol. 14, No. 10, pp.5078-5090, 2013.

- [37] Y. S. Kim, & S. Ryu, "Influence of Job Embeddedness Factors on Turnover Intention of Nurses in Small and Medium Sized General Hospitals". Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 22, No. 2, pp.158-166, 2016.

이 승 희(Lee, Seung Hee)



- 1994년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학사)
- 1997년 2월 : 서울대학교 보건대학원 보건학과(보건학석사)
- 2006년 8월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학박사)
- 2011년 9월 ~ 현재 : 울산대학교 간호학과 부교수

- 관심분야 : 간호인력관리, 노인건강관리
- E-Mail : seunglee@ulsan.ac.kr