

지방 중소병원 간호사의 소진, 언어폭력 경험, 사회적 지지가 직무배태성에 미치는 융복합적 영향

이승희
울산대학교 간호학과 부교수

Effect of Burnout, Verbal Abuse Experience, and Social Support on Job Embeddedness in the Small and Medium Sized Hospital Nurses

Lee Seung Hee
Dept. of Nursing, University of Ulsan, Associate Professor

요 약 본 연구의 목적은 지방 중소병원 간호사의 소진과 언어폭력경험, 사회적 지지가 직무배태성에 미치는 영향을 확인하는 것이었다. 자료는 497명의 중소병원 간호사를 대상으로 2017년 8월 23일부터 10월 30일까지 자가기입식 설문지를 이용하여 수집되었다. 수집된 자료는 t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients, 위계적 다중회귀분석을 통해 분석하였다. 연구결과, 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인으로 소진, 언어폭력 경험, 사회적 지지, 직위가 확인되었다(Adjusted $R^2=.45$). 따라서 간호사의 직무배태성을 높이기 위해서는 간호사의 소진을 낮출 수 있는 업무환경을 조성하고, 상사와 동료의 사회적 지지를 높일 수 있는 지지적인 환경을 조성해 나감으로써 간호사의 직무배태성을 향상시킬 수 있을 것이다. 또한 간호관리자는 간호사를 위한 언어폭력 예방 프로그램을 마련해야 할 것이다.

주제어 : 직무배태성, 소진, 언어폭력, 사회적 지지, 간호사, 융복합

Abstract The purpose of this study was to examine the effects of burnout, verbal abuse experience, and social support on job embeddedness in the Small and Medium Sized Hospital Nurses. The data were collected from 497 nurses by means of self-reported questionnaires on August 23th to October 30th, 2017. The data were analyzed by t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficients and hierarchical multiple regression analysis. The results showed that burnout, verbal abuse experience, social support, and position were identified as the factors affecting the nurse's job embeddedness (Adjusted $R^2=.45$). Therefore, to enhance nurses' job embeddedness, it is necessary to reduce nurse's burnout and increase social supports from supervisor and colleague. Additionally, the nurse leaders should prepare a verbal abuse prevention program for nurses.

Key Words : Job embeddedness, Burnout, Verbal abuse experience, Social support, Nurse, Convergence

1. 서론

1.1 연구의 필요성

간호사는 의료기관에 근무하는 의료인의 50% 이상을

차지하는 핵심 의료인력으로[1] 양질의 의료서비스의 제공에 중추적 역할을 담당하고 있다. 의료기관에서 간호사가 환자에게 안전하고도 효과적인 간호서비스를 제공하려면 적정수준의 간호사가 확보되어야 한다[2]. 그러나

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

*Corresponding Author: Seung-Hee Lee (seunglee@ulsan.ac.kr)

Received November 4, 2018

Revised December 4, 2018

Accepted December 20, 2018

Published December 28, 2018

최근 의료기관에서는 충분한 간호인력을 확보하지 못해 환자안전과 건강이 위협받고 있는 실정이다[2]. 간호사 부족현상은 지역별, 의료기관 종별로 양극화가 심하여 지방 중소병원의 간호사 수요-공급 불균형 문제가 더욱 심각한 실정이다[3].

최근 간호인력부족 문제와 관련하여 조직구성원의 조직간류에 중요한 시사점을 제공하는 개념으로 직무배태성이 주목받고 있다[4]. 의료기관에서 간호사의 직무배태성을 파악하고 조직에 체류하는 이유와 관련요인을 확인하여 이를 조정 하는 것은 간호사의 조직간류에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 예상되고 있다[5]. 직무배태성은 ‘어느 한곳에 뿌리 내린다’는 의미로 구성원이 왜 조직을 떠나지 않고 남아있는가를 이해하고자 하는 개념으로 국내에서도 경영학, 간호학, 심리학 등에서 직무배태성에 관한 연구가 활발하게 진행되고 있다[6-8]. 직무배태성은 구성원이 현재의 조직과 직무에 계속 잔류하도록 하는데 영향을 미치는 종합적이고 광범위한 연결망같은 것으로 적합성, 연계, 희생이라는 3가지 차원으로 구성된다[4,6]. 적합성은 조직에서 자신이 수행하는 직무, 조직의 가치나 목표 등이 자신과 잘 맞는다고 지각하는 정도를 의미하며, 연계는 개인이 조직 내 사람들과 공식적, 비공식적으로 연결된 정도를, 희생은 개인이 현재의 직장을 떠남으로 잃게 되는 심리적, 물질적 비용으로 이직의 기회비용을 말한다[6-8]. 조직 내 구성원이 가지고 있는 연계의 수가 많을수록, 적합성이 높을수록, 희생해야 할 부분이 많을수록 이직의도가 낮게 나타나고 있다[9]. 간호사를 대상으로 한 선행연구에 의하면 간호사의 직무배태성이 높을수록 간호사의 이직의도가 감소하고, 간호업무성도가 높아지는 것으로 나타나[4,10], 간호사가 조직을 떠나지 않고 잘 머무를 수 있도록 하는 직무배태성 높여줄 수 있는 간호조직차원의 전략이 마련되어야 할 것이다.

간호사를 대상으로 한 다수의 선행연구[11-13]에서 간호사의 이직의도와 소진과의 관련성을 보고하고 있는 가운데, 소진과 직무배태성과의 관련성도 예측된다. 간호사의 소진이 높을수록 재직의도가 낮아지고, 소진이 이직의도와 정적 관련성을 가지는 것으로 다수 연구에서 보고되고 있어[12,13] 간호사의 직무배태성을 높이기 위해 소진은 중요하게 고려해야 할 요인임을 알 수 있다. 또한 최근 간호사의 이직과 관련된 선행변수로 언어폭력에 대한 연구결과가 보고되면서[14,15] 의료기관 내 간호

사에 대한 언어폭력에 대한 관심이 높아지고 있다. 언어폭력은 정당한 이유 없이 부당한 폭력적인 말로 상대방에게 정서적 강제력을 행사해 굴욕감을 주어, 직업적 또는 개인적으로 가혹한 공격을 당했다고 느끼게 하는 것으로[15] 간호사의 경우 의사, 환자, 보호자, 상사 및 동료, 타 부서 직원 등 다양한 사람들과 관계하기 때문에 다른 의료관련 종사자들보다 더 많은 언어폭력에 노출되어 있다[16]. 언어폭력은 간호사에게 자아존중감을 저하시키고, 스트레스, 우울 등의 정서적 영향뿐 아니라 직무만족을 감소시키고, 소진과 이직의도를 증가시켜 환자에 대한 양질의 간호제공을 방해한다[15,17].

직장 내 사회적 지지는 근로자의 직무스트레스, 소진 등 부정적 감정을 감소시켜 업무에 몰입할 수 있도록 해주는 긍정적 행위로[14,18], 간호사에게 상사나 동료의 사회적 지지는 간호업무를 수행함에 있어 상당한 영향을 미쳐 상사나 동료의 지지가 잘 되면 간호사의 우울감이 감소되고, 심리적 안녕감이 증가되며[19], 이직의도가 감소한다고 하였다[14,18]. 그러므로 간호사가 병원을 떠나지 않고 오래 근무할 수 있도록 하기 위해 상사와 동료의 사회적 지지의 역할을 잘 활용해야 할 것이다. 지금까지 간호사의 직무배태성과 관련하여 국내 연구동향을 살펴보면 주로 간호업무환경[5], 이직의도[4,7,8], 간호업무성과[9], 간호조직문화 유형[20], 전문직업성과 역할갈등[21] 등을 다루어 왔다. 하지만 병원간호사의 직무배태성을 향상시키기 위해 간호관리자가 활용할 수 있는 관련 요인들에 대한 연구가 아직 부족한 실정이다. 특히 지방 중소병원에 근무하는 간호사의 소진과 언어폭력 경험, 사회적 지지 등의 관련요인을 모두 포함하여 직무배태성에 미치는 영향을 확인하는 연구는 찾아보기 어려웠다. 따라서 본 연구에서는 기존연구에서 많이 다루어지지 않았던 소진과 언어폭력 경험, 사회적 지지가 직무배태성에 어떠한 영향을 미치는지 확인하고자 한다. 우수한 간호사가 그만두지 않고 병원에 오래 남을 수 있도록 하기 위해 간호관리자는 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인에 대해 보다 폭넓게 이해하여야 하며, 영향요인을 파악하여 간호사의 직무배태성 수준을 향상시킬 수 있는 전략을 수립할 수 있어야 한다. 본 연구는 지방 중소병원 간호사의 소진과 언어폭력 경험, 사회적 지지, 직무배태성 정도를 파악하고, 이들 변수간의 관련성을 바탕으로 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 확인하여 지방 중소병원 간호사의 직무배태성 향상을 위한

방안의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 지방 중소병원 간호사의 소진과 언어폭력 경험, 사회적 지지가 직무배태성에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 소진, 언어폭력 경험, 사회적 지지, 직무배태성 정도를 파악한다.
- 2) 일반적인 특성에 따른 소진, 사회적 지지, 직무배태성의 차이를 파악한다.
- 3) 소진, 사회적 지지와 직무배태성 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구설계

본 연구는 지방 중소병원 간호사들이 지각하는 소진, 언어폭력 경험, 사회적 지지와 직무배태성의 정도를 파악하고, 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 U광역시에 위치한 300병상 미만 중소 종합병원을 5곳을 편의표집하여, 간호부의 허락을 받은 후 연구참여에 동의한 간호사 510명을 대상으로 자료를 수집하였다. 연구대상자 선별기준은 해당 병원에서 6개월 이상 근무한 자로 환자를 직접 간호하며, 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여하기로 동의한 자로 하였다. 회수된 설문지 중 미흡하게 응답한 설문지 13부를 제외한 497부를 연구의 분석자료로 이용하였다.

2.3 연구도구

연구도구는 구조화된 자기기입식 설문지로 하였으며, 설문지의 내용은 일반적 특성 9문항, 언어폭력 3문항, 소진 10 문항, 사회적지지 8 문항, 직무배태성 18 문항으로 구성되었다. 일반적 특성에는 성별, 연령, 결혼상태, 학력, 근무부서, 직위, 임상경력, 급여수준과 근무형태가 포함되었다. 언어폭력 경험은 최근 3개월간 언어폭력을 당한 경험 유무와 횟수, 언어폭력 행사자를 포함하였다.

2.3.1 소진

소진은 Figley [22]가 개발한 돌봄 제공자를 위한 공감 만족/공감피로 자가 측정도구(Compassion satisfaction/Fatigue Self-test for Helpers)를 Stamm [23]이 수정 보완한 공감만족/공감피로 버전 5(Professional Quality of Life Scale; compassion satisfaction/fatigue subscale-version 5) 중 소진 하위척도 10문항을 이용하여 측정하였다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 소진의 정도가 높음을 의미한다. Stamm [23]의 연구에서 Cronbach's α 는 .75였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .81이었다.

2.3.2 사회적 지지

사회적 지지는 House [24]가 개발하고 Son & Ko [24]가 번안한 도구 중에서 상사의 지지와 동료의 지지 도구로 측정하였다. 이 도구는 상사의 지지 4문항, 동료의 지지 4문항의 총 8문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점부터 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 사회적 지지 정도가 높은 것을 의미한다. Son & Ko [25]의 연구에서 도구의 신뢰도는 상사의 지지 .85, 동료의 지지 .78이었고, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .80$, 하위영역인 상사의 지지는 .85, 동료의 지지는 .79이었다.

2.3.3 직무배태성

Mitchell 등[26]이 직무배태성을 측정하기 위해 개발한 도구를 Kim 등[27]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[27]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .90로, 하위영역인 적합성은 .88, 연계는 .70, 희생은 .77이었다.

2.4 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 2017년 8월 23일부터 10월 30일까지 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 연

구목적에 대한 설명이 첨부된 설문지와 동의서, 연구협조에 대한 답례품이 동봉된 개별 봉투를 간호부서를 통해 배부하였다. 설문지 작성은 각 간호단위의 주간호사의 안내로 대상자가 근무시간 전후로 편리한 시간에 휴게공간에서 무기명으로 자유롭게 작성하도록 하였다. 설문지 작성에 소요된 시간은 10~15분 정도였다. 수집된 자료는 연구자만 접근 가능한 장소에 따로 보관하였고, 익명으로 코딩하여 전산 처리되어 통계분석에 사용되었다.

2.5 연구참여자에 대한 윤리적 고려

연구를 수행하기에 앞서 대상자의 윤리적 측면을 보호하기 위해 연구자가 재직하고 있는 기관의 생명윤리위원회의 승인을 받았다(IRB No. 1040968-A-2017013). 연구참여자의 권리를 보호하기 위해 연구자는 연구 설명문에 연구에 참여하지 않더라도 불이익이 없다는 것과 연구내용과 목적, 대상, 절차, 자료의 익명성, 사생활보호를 명시하고, 수집된 자료는 연구 이외의 다른 목적으로 사용하지 않을 것이며, 대상자가 원하지 않을 경우 언제든지 철회가 가능함을 기술하였고, 모든 연구 참여자로부터 서면동의서를 받았다. 익명성을 유지하기 위해 작성된 설문지는 봉투에 넣어 타인이 열어볼 수 없게 입구를 봉한 상태로 주간호사를 통해 회수되도록 하였다.

2.6 자료분석방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 24.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

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

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성과 언어폭력 경험

본 연구의 전체 대상자는 총 497명으로 평균연령은 30.2세였으며 25세부터 29세가 242명(48.7%), 30세부터 34세가 88명(17.72%), 35세부터 39세가 68명(13.7%), 25세 미만이 50명(10.1%)이었고, 40세 이상이 49명(9.9%)이었다. 성별은 남성이 9명(1.8%), 여성이 488명(98.2%)으로 여성이 대다수를 차지하였고, 기혼자 157명(31.6%), 미혼자 340명(68.4%)로 미혼자가 더 많았다. 교육정도는 3년제 대학 졸업자가 259명(52.1%)으로 가장 많았고, 4년제 대학 졸업자는 228명(45.9%), 대학원 이상은 10명(2.0%)으로 나타났다. 직위는 일반간호사 391명(78.7%), 책임간호사 56명(11.3%), 수간호사 50명(10.1%)이었으며, 성인 내·외과 병동에 근무하는 간호사가 280명으로 56.3%에 해당하였다. 임상경력은 10년 이상이 133명(26.8%)로 가장 많았으며, 급여수준은 연봉 3000~4000만원 미만이 288명(57.9%)으로 가장 많았으며, 3000만원 미만 198명(39.8%)의 순으로 나타났다. 는 교대 근무가 328명(66.1%), 상근근무가 168명(33.9%)으로 교대근무가 많았다. 지난 3개월간 근무 중에 언어폭력을 경험한 적이 있는 간호사는 79.3%에 해당하는 394명이었다. 최근 3개월간 언어폭력을 경험한 간호사 중 언어폭력을 경험한 횟수는 5회 이상이 176명(48.2%)으로 가장 많았으며, 1-2회가 113명(31.0%)이었고, 3-4회도 76명(20.8%)이었다. 간호사에게 언어폭력을 가한 사람은 환자가 316명(63.6%)으로 가장 많았으며, 보호자가 208명(41.9%), 의사가 93명(18.7%), 간호사가 29명(5.8%)이었다.

3.2 대상자의 소진, 사회적 지지 및 직무배태성의 정도

대상자가 지각하는 소진의 정도는 5점 만점에 평균 2.91 ± 0.53 점으로 나타났다. 사회적 지지는 5점 만점에 평균 3.53 ± 0.57 점이었으며, 하위영역별로는 '상사의 지지'가 3.42 ± 0.67 점으로 '동료의 지지' 3.64 ± 0.74 점 보다 낮았다. 대상자의 직무배태성 정도는 5점 만점에 평균 3.01 ± 0.48 점이었으며, 하위영역별로는 '연계'가 3.20 ± 0.54 점으로 가장 높았고, '적합성' 3.15 ± 0.55 점, '희생' 2.69 ± 0.58 점 순이었다.

Table 1. General Characteristics of Subjects

(N=497)

Characteristics	Categories	n(%)
Age(year)	<25	50(10.1)
	25~29	242(48.7)
	30~34	88(17.7)
	35~39	68(13.7)
	≥40	49(9.9)
Gender	Female	488(98.2)
	Male	9(1.8)
Marital status	Single	340(68.4)
	Married	157(31.6)
Education	Diploma	259(52.1)
	Bachelor	228(45.9)
	Graduate level	10(2.0)
Department	Medical/Surgical units	280(56.3)
	Special units	114(22.9)
	Other	103(20.7)
Position	General nurse	391(78.7)
	Charge nurse	56(11.3)
	Head nurse	50(10.1)
Total career (year)	<1	25(5.0)
	≥1~<3	123(24.7)
	≥3~<5	85(17.1)
	≥5~<10	131(26.4)
	≥10	133(26.8)
Income (10,000 won/year)	<3,000	198(39.8)
	≥3,000~<4,000	288(57.9)
	≥4,000	11(2.2)
Type of working	All shifts	328(66.1)
	Day only	168(33.9)
Experience of verbal abuse in the past 3 month	Yes	394(79.3)
	No	103(20.7)
Number of experienced verbal abuse in the past 3 month	1~2	113(31.0)
	3~4	76(20.8)
	≥5	176(48.2)
Source of verbal abuse	Patient	316(63.6)
	Patients' relative	208(41.9)
	Physician	93(18.7)
	Nurse	29(5.8)
	Others	10(2.0)

Table 2. Scores for Nurses' Burnout, Social Support, and Job Embeddedness of Subjects (N=497)

Variables	No. of the item	M±SD	Range
Burnout	10	2.91±0.53	1~5
Social support	8	3.53±0.57	1~5
Social support from supervisor	4	3.42±0.67	
Social support from colleague	4	3.64±0.74	
Job embeddedness	18	3.01±0.48	1~5
Fit	8	3.15±0.55	
Link	4	3.20±0.54	
Sacrifice	6	2.69±0.58	

3.3 일반적 특성에 따른 소진, 사회적 지지, 직무 배태성의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 소진, 사회적 지지, 직무 배태성의 차이는 Table 3과 같다. 소진은 연령($F=4.81$, $p<.001$), 성별($t=-2.69$, $p=.026$), 결혼상태($t=4.71$, $p<.001$), 임상경력($F=4.80$, $p=.001$), 급여수준($F=6.38$, $p=.002$), 근무형태($t=-4.13$, $p<.001$), 언어폭력경험 유무($t=-3.13$, $p=.002$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 그 내용을 살펴보면 25세 미만과 25세에서 29세 사이의 간호사가 다른 연령대보다 소진의 정도가 높았다. 여성인 경우와 미혼인 경우 소진의 정도가 높았으며, 일반간호사가 책임간호사나 수간호사보다 소진 정도가 높았다. 임상경력이 5년 미만인 경우가 5년이상인 경우보다 소진 정도가 높았으며,

Table 3. Perceived Differences in Nurses' Burnout, Social Support, and Job Embeddedness according to Subjects Characteristics (N=497)

Characteristics	Categories	Burnout		Social Support		Job Embeddedness	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Age(year)	<25	2.95±0.44	4.81 (.001)	3.56±0.57	1.94 (.103)	3.01±0.40	4.20 (.002)
	25~29	3.00±0.50		3.58±0.57		2.95±0.51	
	30~34	2.79±0.54		3.54±0.54		3.01±0.43	
	35~39	2.79±0.56		3.42±0.61		3.05±0.46	
	≥40	2.79±0.59		3.39±0.56		3.24±0.43	
Gender	Female	2.92±0.52	-2.69 (.026)	3.53±0.57	0.65 (.518)	3.00±0.48	2.22 (.027)
	Male	2.50±0.46		3.65±0.52		3.36±0.46	
Marital status	Single	2.99±0.49	4.71 (<.001)	3.54±0.56	0.27 (.791)	2.96±0.48	-3.29 (.001)
	Married	2.75±0.56		3.52±0.60		3.11±0.47	
Education	Diploma	2.93±0.52	0.68 (.509)	3.58±0.58	1.78 (.170)	2.99±0.45	1.17 (.312)
	Bachelor	2.90±0.53		3.48±0.58		3.02±0.50	
	Graduate level	2.76±0.65		3.45±0.74		3.20±0.49	
Department	Medical/Surgical	2.95±0.53	2.65 (.071)	3.52±0.55	0.24 (.785)	3.01±0.44	0.55 (.577)
	Special units	2.90±0.50		3.52±0.58		3.04±0.52	
	Other	2.81±0.54		3.57±0.63		2.97±0.54	
Position	Nurse	2.93±0.53	1.37 (.256)	3.54±0.58	1.20 (.303)	2.97±0.49	7.19 (.001)
	Charge nurse	2.81±0.49		3.54±0.55		3.17±0.37	
	Head nurse	2.88±0.56		3.41±0.52		3.16±0.44	
Total career (year)	<1	2.96±0.49	4.80 (.001)	3.59±0.57	2.41 (.048)	3.06±0.50	2.86 (.023)
	≥1~<3	2.99±0.45		3.50±0.58		2.98±0.46	
	≥3~<5	3.05±0.47		3.52±0.56		2.92±0.50	
	≥5~<10	2.88±0.57		3.65±0.54		2.97±0.50	
	≥10	2.77±0.55		3.44±0.58		3.12±0.43	
Income (10,000 won/year)	<3,000	2.90±0.52	6.38 (.002)	3.49±0.60	1.09 (.336)	2.97±0.48	4.76 (.009)
	≥3,000~<4,000	2.94±0.52		3.55±0.55		3.02±0.48	
	≥4,000	2.37±0.50		3.69±0.53		3.41±0.37	
Type of working	All shifts	2.98±0.51	-4.13 (<.001)	3.52±0.58	0.68 (.498)	2.98±0.48	2.15 (.032)
	Day only	2.78±0.53		3.56±0.56		3.07±0.47	
Experience of verbal abuse	yes	2.95±0.53	-3.13 (.002)	3.52±0.57	0.50 (.616)	2.97±0.48	3.07 (.002)
	no	2.77±0.49		3.56±0.57		3.14±0.45	

교대근무자가 상근근무자보다 소진 정도가 높았고, 급여 수준이 연봉 4000만원 이상인 경우 소진 정도가 가장 낮았다. 언어폭력 경험이 있는 간호사가 없는 간호사보다 소진 정도가 높았다. 일반적 특성에 따른 사회적 지지의 정도는 임상경력(F=2.41, p=.048)에서만 유의한 차이가 있었다. 10년 이상의 경력을 가진 간호사에 비해 5년에서 10년미만의 경력을 가진 경우 더 많은 사회적 지지를 받는다고 느끼고 있었다.

일반적 특성에 따른 직무배태성의 정도는 연령(F=4.20, p=.002), 성별(t=2.22, p=.027), 결혼상태(t=-3.29, p=.001), 직위(F=7.19, p=.001), 임상경력(F=2.86, p=.023), 급여수준(F=4.76, p=.009), 근무형태(t=2.45, p=.032), 언어폭력경험 유무(t=3.07, p=.002)에 따라 유의한 차이가 있었다. 대상자의 직무배태성 정도는 연령과 임상경력이 증가할수록, 직위와 소득수준이 높아질수록 그리고, 언어폭력 경험이 없는 경우, 남성인 경우, 기혼인 경우, 상근근무를 하는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해서 더 높았다.

3.4 대상자의 소진, 사회적 지지, 직무배태성간의 상관관계

본 연구에서 간호사의 소진, 사회적 지지, 직무배태성과의 상관관계를 보면, 소진과 사회적 지지 유의한 음의 상관관계(r=-.39, p<.001)를 보였고, 세부요인에서도 모두 음의 상관관계를 나타냈다. 또한 소진과 직무배태성도 서로 유의한 음의 상관관계(r=-.55, p<.001)를 보였고, 세부요인에서도 모두 음의 상관관계를 나타냈다. 사회적 지지와 직무배태성은 유의한 양의 상관관계(r=.51, p<.001)를 보였고, 세부요인에서도 모두 양의 상관관계를 나타냈다. 즉, 간호사의 소진 정도가 낮을수록 사회적 지지와 직무배태성의 정도는 증가하였고, 사회적 지지를 높게 지각할수록 직무배태성의 정도도 증가하였다.

Table 4. Correlation among the variables

(N=497)

	1	2	3	4	5	6	7	8
	r	r	r	r	r	r	r	r
2	-.39***	1						
3	-.36***	.78***	1					
4	-.27***	.83***	.30***	1				
5	-.55***	.51***	.52***	.31***	1			
6	-.58***	.51***	.53***	.30***	.92***	1		
7	-.38***	.41***	.33***	.33***	.70***	.53***	1	
8	-.41***	.35***	.41***	.18***	.87***	.69***	.44***	1

1=Burnout; 2=Social support; 3=Social support from supervisor; 4=Social support from colleague; 5=Job embeddedness; 6=Fit; 7=Link; 8=Sacrifice. * p<.05; ** p<.01; *** p<.001.

3.5 대상자의 직무배태성에 영향을 미치는 요인

지방 중소병원 간호사의 직무배태성에 미치는 영향요인을 확인하기 위하여 단변량 분석에서 유의하였던 일반적 특성 7개의 변수 연령, 성별, 결혼상태, 직위, 급여수준, 근무형태, 언어폭력 경험 유무를 포함시켜 위계적 다중회귀분석을 수행하였다. 총 임상경력은 연령과 상관관계 정도(r=.93, p<.001)가 높아 분석에서 제외하였다.

Table 5. Summary of Hiterarchical Multiple Linear Regression with Job Embeddedness

	Model 1	Model 2	Model 3
	β (p)	β (p)	β (p)
Age	.02(.826)	-.04(.505)	.07(.235)
Gender (male=1)	.09(.056)	.04(.241)	.05(.181)
Marital status (married=1)	.06(.346)	-.03(.564)	-.06(.232)
Position (genreal nurse=1)	-.09(.148)	-.16(.004)	-.13(.011)
Income	.09(.096)	.07(.109)	.03(.518)
Type of working (all shifts=1)	-.01(.788)	.04(.299)	.03(.352)
Experience of verbal abuse (yes=1)	-.15(.001)	-.08(.041)	-.08(.023)
Burnout		-.54(<.001)	-.38(<.001)
Social support from supervisor			.33(<.001)
Social support from colleague			.13(.001)
Adjusted R ²	.056	.326	.450
F	5.22	30.97	41.56
p	<.001	<.001	<.001

다중 회귀분석을 위해 Durbin-Watson 통계량과 공차 한계, VIF를 산출한 결과 Durbin-Watson 통계량은 1.92로 자기상관이 없고, 각 변수들의 공차 한계는 0.310~0.932로 나타났으며, VIF (분산팽창요인)는 1.050~3.231로 분포되어 공선성 문제는 없는 것으로 나타났다. 첫 번째 모델은 일반적 특성 중 차이를 보였던 변수만을 대입하였고, 두 번째는 소진을, 세번째 모델은 상사와 동료의 사회적 지지를 대입하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 Table 5와 같았다. 첫 번째 모델은 일반적 특성과 언어폭력경험이 직무배태성에 미치는 영향을 분석하는 모델이며, 언어폭력경험(β=-.15, p=.001)이 직무배태성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 두 번

제 회귀모델에서는 소진 변수를 추가하였을 때 직무배태성에 대한 설명력은 32.6%로 증가 하였으며, 언어폭력경험($\beta=-.08, p=.041$)과 직위($\beta=-.16, p=.004$), 소진($\beta=-.54, p<.001$)이 직무배태성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 세 번째 모델에서는 상사와 동료의 사회적 지지 변수를 추가하여 분석하였다. 분석한 결과 설명력이 45.0%로 증가 하였으며, 언어폭력경험($\beta=-.08, p=.023$)과 직위($\beta=-.13, p=.011$), 소진($\beta=-.38, p<.001$), 상사의 지지($\beta=.33, p<.001$), 동료의 지지($\beta=.13, p=.001$)가 직무배태성에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4. 논의

본 연구는 지방 중소병원 간호사를 대상으로 간호사의 소진과 언어폭력 경험, 상사 및 동료의 사회적 지지, 직무배태성의 정도를 파악하고, 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 규명하여 병원조직 차원에서 간호사의 직무배태성을 향상시키기 위해 어떠한 노력을 기울여야 하는지 알아보고자 시도되었다. 연구 결과에 따른 주요 논의점은 다음과 같다.

본 연구에서 간호사들이 지각한 소진은 5점 만점에 평균 2.91점으로, 이는 동일한 도구를 사용하여 서울과 경기도 소재 상급종합병원과 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim & Yom [28]의 2.92점, 서울 소재 3개 상급종합병원의 간호사를 대상으로 한 Kim & Lee [28]의 2.95점과 유사한 수준이었고, 지방 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 Jeong & Jung [30]의 3.24점 보다는 낮았다. 일반적 특성에 따른 소진의 차이에서는 연령과 직위가 낮을 수록, 교대근무자인 경우, 언어폭력 경험이 있는 경우가 그렇지 않은 경우보다 소진이 높았는데 이는 임상간호사를 대상으로 한 Park 등[31], Joung & Park [32]의 연구 결과와 일치하였다.

본 연구에서 간호사들이 지각한 소진은 5점 만점에 평균 2.91점으로, 이는 동일한 도구를 사용하여 서울과 경기도 소재 상급종합병원과 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim & Yom [28]의 2.92점, 서울 소재 3개 상급종합병원의 간호사를 대상으로 한 Kim & Lee [28]의 2.95점과 유사한 수준이었고, 지방 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 Jeong & Jung [30]의 3.24점 보다는 낮았다. 일반적 특성에 따른 소진의 차이에서는 연령과 직위가 낮을

수록, 교대근무자인 경우, 언어폭력 경험이 있는 경우가 그렇지 않은 경우보다 소진이 높았는데 이는 임상간호사를 대상으로 한 Park 등[31], Joung & Park [32]의 연구 결과와 일치하였다.

본 연구에서 지난 3개월간 근무 중에 언어폭력을 경험한 적이 있는 간호사는 79.3%로 이는 95.9%의 간호사가 언어폭력을 경험하였다는 Jung & Lee [16]의 연구보다는 낮았으나, 81.2%의 간호사가 언어폭력을 경험하였다는 Cho 등[17]의 연구결과와 비슷한 수준으로 대다수의 간호사가 평소 흔하게 언어폭력에 노출되고 있다는 선행연구의 결과와 일치하였다. 언어폭력의 주 가해자는 환자(63.6%)와 보호자(41.9%)가 가장 많고 다음으로 의사(18.7%), 간호사(5.8)였는데, 이는 언어폭력의 주된 행자가 환자 및 보호자, 의사, 동료간호사의 순이라고 보고한 선행연구[16,17,33]의 결과와 유사하였다. 언어폭력의 가해자로 환자와 보호자가 많은 것은 간호사가 환자, 보호자와 가장 많이 접촉하게 되는 의료인이라는 것뿐만 아니라 의료진과 환자와의 의사소통부족과 병원의 구조적·행정적 문제로 인해 생긴 불만에 대해 간호사를 화풀이 대상으로 여기는 잘못된 인식과도 관련이 있을 것이다[34].

간호사들이 지각한 사회적 지지 총점은 5점 만점에 평균 3.53점이었으며, 상사의 사회적 지지는 평균 3.42점, 동료의 사회적 지지는 평균 3.64점으로 지방 소재 일개 종합병원의 간호사를 대상으로 한 Im 등[35]의 상사의 사회적 지지 3.48점, 동료의 사회적 지지 3.68점과 비슷한 수준이었으며, 수술실 간호사를 대상으로 한 Kim 등 [36]의 상사의 사회적 지지 2.91점, 동료의 사회적 지지 3.28점 보다 높은 수준이었다. 일반적 특성에 따른 사회적 지지에서는 임상경력에서만 유의한 차이가 있어 5~10년의 임상경력을 가진 간호사가 그 이외의 경력을 가진 간호사보다 더 많은 사회적 지지를 받는다고 느꼈는데, 이는 7년 이상 경력의 간호사가 유의하게 사회적 지지 정도가 높았다는 Kim 등[14]의 연구와 3년 미만 경력의 간호사가 유의하게 사회적 지지 정도가 높았다는 Park 등[31]의 연구, 임상경력에 따른 사회적 지지의 차이는 유의하지 않다는 Hong & Kwon [37]의 연구 등과 같이 연구마다 상이한 결과를 보여 반복적인 연구가 필요한 것으로 보인다.

간호사들이 지각한 직무배태성 총점은 5점 만점에 평균 3.01점이었으며, 하위영역별 점수는 각 개인이 조직

내 사람들과 공식적, 비공식적으로 연결된 정도를 의미하는 연계가 3.15점, 개인이 자신의 가치나 목표, 능력 등이 조직의 그것과 잘 맞는다고 지각하는 정도를 의미하는 적합성이 3.20점, 개인이 현재의 직장을 떠남으로 잃게 되는 심리적, 물질적 비용에 대한 지각인 희생이 2.69점 순이었다. 이는 지방 소재 3개 종합병원의 간호사를 대상으로 한 Woo & Lee [38]의 연구의 직무배태성 총점 2.94점, 연계 3.38점, 적합성 3.10점, 희생 2.46점, 지방 소재 5개 중소병원간호사를 대상으로 한 Kim & Kang [39]의 연구의 직무배태성 총점 3.08점, 적합성 3.64점, 희생 2.83점, 연계 2.24점과 비슷한 수준이었고, 서울 소재 상급종합병원의 간호사를 대상으로 한 Lee & Woo [4]의 직무배태성 총점 3.23점, 연계 3.24점, 적합성 3.64점, 희생 2.83점보다는 낮았다. 직무배태성의 하위영역 중 적합성이 높을수록, 조직과의 연결고리가 많거나 연계의 강도가 높을수록, 그리고 조직을 떠났을 때 희생해야 할 부분이 많을수록 이러한 부분들이 상호작용하여 거미줄같이 구성원을 엮어 조직 이탈을 제한한다고[4,6,8] 하였는데, 본 연구를 포함하여 간호사를 대상으로 한 대부분의 연구에서 희생영역의 점수가 가장 낮아 이직으로 인한 기회비용이 크지 않다고 인식하고 있으므로 이에 대한 대책이 모색되어야 할 것이다. 일반적 특성에 따른 직무배태성의 차이에서는 연령, 성별, 결혼상태, 직위, 임상경력, 급여수준, 근무형태, 언어폭력경험 유무에서 유의한 차이를 보여, 연령과 임상경력이 증가할수록, 직위와 소득수준이 높아질수록 그리고, 언어폭력 경험이 없는 경우, 남성인 경우, 기혼인 경우, 상근근무를 하는 경우가 그렇지 않은 경우에 비해서 더 높게 나타났는데, 이는 Lee & Woo [4], Mun & Hwang [20]의 연구결과와 일치하였다.

상관관계 분석 결과, 대상자의 직무배태성은 소진과 유의한 음의 상관관계를 보여, 간호사가 소진을 많이 경험할수록 직무배태성이 감소한다는 Kim 등[40]의 연구결과와 비슷하였고, 소진이 간호사의 이직의도를 높인다는 Heo & Lee [11], Jung & Park [32]의 연구결과를 지지하였다. 대상자의 직무배태성은 사회적 지지와 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 사회적 지지의 하위영역들과도 모두 유의한 양의 상관관계를 보였다. 이 같은 결과는 선행연구에서 간호사가 사회적 지지를 높게 인식할수록 직무배태성 정도가 높다는 Lee & Woo [4]의 연구결과와 일치하였고, 사회적 지지가 간호사의 이직의도를 낮춘다

는 Kim 등 [14]의 연구결과를 지지하였다. 따라서 간호사의 직무배태성을 높이기 위해서는 간호사의 소진을 낮추고 간호사가 상사와 동료의 사회적 지지를 높게 지각할 수 있도록 하기 위한 다양한 방안이 조직차원에서 모색되어야 할 것으로 생각된다.

간호사의 직무배태성에 영향을 주는 요인을 파악하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 일반적 특성과 언어폭력경험 변수를 투입한 첫 번째 모형에서 언어폭력경험만이 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 것으로 나타났으며 설명력은 5.6%였다. 하지만 소진 변수가 투입된 두 번째 모형에서는 설명력이 32.6%로 증가하였고, 상사와 동료의 사회적 지지 변수가 투입된 세 번째 모형에서는 설명력이 45.0%로 증가하여, 소진과 사회적 지지가 간호사의 직무배태성에 상당한 영향을 미친다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 종합병원 간호사를 대상으로 간호사의 소진과 직무배태성의 부적 관련성을 보고한 Kim 등[40]의 연구와 간호사의 소진이 이직의도의 주요 영향요인임을 보고한 Heo & Lee [11]의 연구, 상급종합병원 간호사를 대상으로 사회적 지지를 높게 인식할수록 직무배태성이 향상된다고 보고한 Lee & Woo [4]의 연구결과를 지지하고 있다. 따라서 병원과 간호관리자는 간호사의 소진을 유발하는 직무스트레스와 근무여건[31]을 개선하여 간호사의 소진을 낮추고 구성원 개개인의 사정을 배려하고 지원해주는 지지적인 환경을 조성해 나감으로써 간호사의 직무배태성을 향상시킬 수 있을 것이다. 아울러 본 연구는 물론 선행연구에서도 밝혀진 것처럼 간호사의 언어폭력 경험은 간호사의 소진과 이직의도를 높이고, 직무배태성에 부정적인 영향을 주므로 [10,13,14,41] 간호사를 언어폭력으로부터 보호하는 조직차원의 노력과 언어폭력으로 인해 생긴 부정적 감정을 효과적으로 해소할 수 있도록 돕는 프로그램 마련이 요구된다.

본 연구는 일 지역 5개 중소병원의 간호사를 임의 표출하였으며, 연구대상의 90% 이상이 39세 이하로 편중되어 연구결과를 일반화하기 어렵다는 제한점이 있다. 하지만 본 연구의 결과는 소진과 언어폭력 경험, 사회적 지지 등의 다수의 관련요인을 포함하여 직무배태성 관련요인을 분석한 선행연구가 부족한 상황에서 지방 중소병원 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 효과적인 간호인력관리와 직무배태성 향상을 위한 전략 수립에 기여할 수 있다고 사료된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 지방 중소병원 간호사들이 지각하는 소진과 언어폭력 경험, 상사 및 동료의 사회적 지지, 직무배태성의 정도를 파악하고, 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다. 연구결과 대상자의 소진은 5점 만점에 평균 2.91점, 사회적 지지는 5점 만점에 평균 3.53점, 직무배태성은 5점 만점에 평균 3.01점으로 선행연구와 유사한 수준이었다. 조직배태성의 정도는 연구대상자의 연령, 성별, 결혼상태, 직위, 임상경력, 급여수준, 근무형태, 언어폭력경험 유무에 따라 차이가 있었다. 직무배태성은 사회적 지지와는 정적 상관관계를 보였으나 소진과는 부적 상관관계를 보였다. 위계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 대상자의 직무배태성에 영향을 미치는 요인은 소진과 상사와 동료의 사회적 지지, 언어폭력경험, 직위로 직무배태성을 45.0% 설명하였으며 가장 큰 영향력을 가진 변수는 소진이었다.

본 연구결과를 토대로 지방 중소병원 간호사의 직무배태성을 높이기 위하여 병원과 간호관리자는 간호사의 소진을 낮추고 예방하기 위해 노력해야 하며, 간호사가 상사와 동료로부터 사회적 지지를 충분히 받는다고 느낄 수 있도록 지지적인 업무환경을 조성해 나가야 할 것이다. 이와 더불어 병원 내 언어폭력을 예방하는 환경조성과 정책이 필요하며 간호사에게 언어폭력에 대한 대처법과 교육을 시행할 것을 제언한다.

REFERENCES

- [1] Korea Ministry of Health and Welfare. (2018). *2017 Health and Welfare*. Korea Ministry of Health and Welfare.
- [2] Y. M. Kim, J. Y. Lee & H. C. Kang. (2014). Impact of Nurse, Nurses' Aid Staffing and Turnover Rate on Inpatient Health Outcomes in Long Term Care Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*, *44(1)*, 21-30. DOI : 10.4040/jkan.2014.44.1.21
- [3] Korea Health Industry Development Institute. (2014). *A Investigation of Nurse Activity*. Korea Health Industry Development Institute.
- [4] S. J. Lee & H. J. Woo. (2015). Structural Relationships among Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Social Support and Turnover Intention of Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *21(1)*, 32-42. DOI : 10.11111/jkana.2015.21.1.32
- [5] M. J. Kim, J. W. Lee & J. S. Park. (2017). Effects of Nurses' Practice Environment and Job Embeddedness on Turnover Intention in Medium-small sized Hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, *18(1)*, 222-230.
- [6] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee & M. Erez. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *The Academy of Management Journal*, *44(6)*, 1102-1121. DOI : 10.5465/3069391
- [7] H. J. Ko & J. H. Kim. (2016). Relationships among Nursing Work Environment, Job Embeddedness, and Turnover Intention in Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, *22(3)*, 279-291. DOI : 10.11111/jkana.2016.22.3.279
- [8] J. H. Lee, K. H. Shin, S. G. Baek & C. G. Heo. (2014). The effectiveness of job embeddedness in turnover studies: A meta-analysis. *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, *27(4)*, 743-782.
- [9] J. M. Kang & J. O. Kwon. (2017). A Convergence Study about Influences of Trust in Supervisor, Customer badness behavior, Turnover Intention behavior on Job Embeddedness in Clinical Nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, *8(7)*, 113-122. DOI : 10.15207/JKCS.2017.8.7.113
- [10] H. S. Lee & Y. H. Yom. (2015). 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*, *21(4)*, 375-385. DOI : 10.11111/jkana.2015.21.4.375
- [11] J. H. Heo & S. K. Lee. (2018). Effects of verbal abuse experience and burnout on turnover intentions of hospital nurses at small and medium-sized hospitals. *Journal of the Korean data & information science society*, *29(3)*, 665-678. DOI : 10.7465/jkdi.2018.29.3.665
- [12] Y. S. Eo. (2015). Path Analysis of Empowerment, Social Support, Organizational Commitment, Burnout, and Turnover Intention among Nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, *17(3)*, 1683-1697.
- [13] Y. H. Yom, I. S. Yang & J. H. Han. (2017). Effects of Workplace Bullying, Job Stress, Self-esteem, and Burnout on the Intention of University Hospital Nurses to Keep Nursing Job. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, *23(3)*, 259-269. DOI : 10.11111/jkana.2017.23.3.259

- [14] H. S. Kim, H. W. Yim, S. H. Jeong & S. J. Jo. (2009). An Association among Verbal Abuse, Social Support and Turnover Intention for Special Unit Nurses in a Hospital. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 21(4), 388-395.
- [15] H. J. Heo & S. K. Lee. (2018). Effects of verbal abuse experience and burnout on turnover intentions of hospital nurses at small and medium-sized hospitals. *Journal of the Korean data & information science society*, 29(3), 665-678. DOI : 10.7465/jkdi.2018.29.3.665
- [16] H. J. Jung & Y. S. Lee. (2011). Nurses's Experiences of Verbal Abuse in Hospital Setting. *Health Communitation*, 6(2), 118-126.
- [17] Y. H. Cho et al. (2011). Experience of verbal abuse, emotional response, and ways to deal with verbal abuse against nurses in hospital. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(3), 270-278. DOI : 10.5807/kjohn.2011.20.3.270
- [18] J. Y. Kim. (2016). Relationship among Emotional Labor, Burnout, Social Support and Turnover Intention of Nurse Practitioners in terms of Interdisciplinary Perspectives. *Journal of Digital Convergence*, 14(8), 331-342. DOI : 10.5807/kjohn.2011.20.3.270
- [19] J. H. Yu & J. H. Cho. (2018). Influencing of Coworker support and Psychological well-being on Resilience of Nurse. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 8(3), 733-743. DOI : 10.21742/AJMAHS.2018.03.20
- [20] M. Y. Mun & S. Y. Hwang. (2016). Impact of Nursing Organizational Culture Types on Innovative Behavior and Job Embeddedness Perceived by Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(4), 313-322. DOI : 10.11111/jkana.2016.22.4.313
- [21] K. H. Kang & Y. J. Lim. (2016). Influence of Professionalism, Role Conflict and Work Environment in Clinical Nurses with Expanded Role on Job Embeddedness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 424-436. DOI : 10.11111/jkana.2016.22.5.424
- [22] C. R. Figley. (1995). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. NY: Brunner-Routledge.
- [23] B. H. Stamm. (2002). *Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the compassion fatigue and satisfaction test*. NY: Brunner-Routledge.
- [24] J. S. House. (1981). *Work stress and social support*. Addison Wesley.
- [25] K. A. Son & J. W. Ko. (2007). The moderating effect of social support on the relations between teacher's job stress and job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Educational Administration*, 25(4), 73-94. :
- [26] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee & M. Erez. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *The Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121. DOI : 10.2307/3069391
- [27] E. H. Kim, E. J. Lee & H. J. Choi. (2012). Mediation Effect of Organizational Citizenship Behavior between Job Embeddedness and Turnover Intention in Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 394-401. DOI : 10.11111/jkana.2012.18.4.394
- [28] H. J. Kim & Y. H. Yom. (2014). Structural Equation Modeling on Burnout in Clinical Nurses based on CS-CF Model. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 44(3), 259-269. DOI : 10.4040/jkan.2014.44.3.259
- [29] J. Kim & T. W. Lee. (2016). The Influence of Nursing Practice Environment, Compassion Fatigue and Compassion Satisfaction on Burnout among Clinical Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 22(2), 109-117.
- [30] E. Jeong & M. R. Jung. (2018). Influences of Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout on Positive Psychological Capital of Clinical Nurses. *Journal of the Korea Contents Association*, 18(3), 246-255. DOI : 10.5392/JKCA.2018.18.03.246
- [31] S. M. Park, I. S. Jang & J. S. Choi. (2011). Affecting Factors of Nurses' Burnout in Secondary General Hospitals. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 17(4), 474-483.
- [32] S. A. Joung & K. Y. Park. (2016). Influence of Experiencing Verbal Abuse, Job Stress and Burnout on Nurses' Turnover Intention in Hemodialysis Units. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 22(2), 189-198. DOI : 10.11111/jkana.2016.22.2.189
- [33] A. J. Kang, M. S. Lee & M. Y. Jeon. (2018). A Survey on Nurses' Experience of Verbal and Physical Violence in Small and Medium-sized Hospitals. *Journal of Muscle and Joint Health*, 25(2), 84-91. DOI : 10.5953/JMJH.2018.25.2.84
- [34] S. Y. Kim, H. Y. Ahn & H. S. Kim. (2008). Violence Experiences of Clinical Nurses and Nurse Aids in Hospitals. *Korean Journal of Occupational Health*

Nursing, 17(1), 76-85.

- [35] S. B. Im, M. Y. Lee & S. Y. Kim. (2015). Nurses' Perception of Organizational Commitment, Nursing Work Environment, and Social Support in a General Hospital. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 21(1), 1-9. DOI : 10.11111/jkana.2015.21.1.1
- [36] J. Kim, S. J. Ko & S. H. Shin. (2016). The Effects of Verbal Violence Experience, Social Support, and Coping Patterns on Job Stress among Operating Room Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 22(1), 38-45.
- [37] S. Hong & M. S. Kwon. (2015). Affecting Factors of Hospital Nurses' Emotional Labor and Social Support on Organizational Commitment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 24(4), 259-269. DOI : 10.5807/kjohn.2015.24.4.259
- [38] C. H. Woo & M. J. Lee. (2018). The Effect of Hospital Organizational Culture, Organizational Silence and Job Embeddedness on Turnover Intention of General Hospital Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 16(3), 385-394. DOI : 10.14400/JDC.2018.16.3.385
- [39] Y. M. Kim & Y. S. Kang. (2013). 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*, 14(10), 5078-5090. DOI : 10.5762/KAIS.2013.14.10.5078
- [40] J. K. Kim, M. J. Kim, S. Y. Kim, M. Yu & K. A. Lee. (2014). Effects of General Hospital Nurses' Work Environment on Job Embeddedness and Burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(1), 69-81. DOI : 10.11111/jkana.2014.20.1.69
- [41] S. J. Lee & J. S. Kim. (2017). Convergence study on Relationship among Verbal violence experience, Verbal violence impact and Burnout in Operating Room Nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(6), 85-96. DOI : 10.15207/JKCS.2017.8.6.085

이 승 희(Lee, Seung Hee)

[정회원]



- 1994년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(간호학사)
- 1997년 2월 : 서울대학교 보건대학원 (보건학석사)
- 2006년 8월 : 이화여자대학교 간호과학과(간호학박사)
- 2011년 9월 ~ 현재 : 울산대학교 간호학과 부교수
- 관심분야 : 간호인력관리, 노인건강관리
- E-Mail : seunglee@ulsan.ac.kr