

중소병원 간호사의 간호근무환경과 호혜성이 직무배태성에 미치는 영향

박경임¹, 김은아^{2*}

¹전남과학대학교 간호학과 조교수, ²동신대학교 간호학과 조교수

The Effect of Nurse Work Environment and Reciprocity on Job Embeddedness in the Small and Medium Sized Hospital Nurses

Kyung-Im Park¹, Eun-A Kim^{2*}

¹Assistant Professor, Dept. of Nursing Science, Chunnam Techno University

²Assistant Professor, Dept. of Nursing Science, Dongshin University

요약 본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 간호근무환경과 호혜성이 직무배태성에 미치는 영향을 확인하는 것이다. 자료 수집은 G시에 소재한 4개의 중소병원에서 근무하는 206명의 간호사를 대상으로 2019년 3월 4일부터 22일까지 수행하였다. 간호사들이 지각한 직무배태성 점수는 5점 만점에 평균 3.06점으로 중간 이상이었으며, 간호근무환경의 하위변인 중 간호사 지원체계와 안전관리체계가 높을수록, 그리고 호혜성 하위변인 중 협력자간 상호균형과 환자나 보호자에 대한 애정과 호의가 높을수록 직무배태성에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 다중회귀 분석결과 연구모델은 직무배태성의 66.0%를 설명하였고, 이 중 직무배태성에 영향을 미치는 가장 강력한 변인은 간호사 지원체계임이 확인되었다. 따라서, 중소병원의 간호관리자들은 간호사 인력관리를 위한 직무배태성 향상방안으로 급여향상, 전문성 계발 및 승진기회 제공 등 간호사를 지원하는 간호근무환경 조성과 함께, 간호 팀 내 또는 타 보건의로 전문인과의 협력관계 유지를 위해 병원과 간호조직 차원의 제도 개선이 필요함을 시사한다.

주제어 : 간호사, 간호근무환경, 호혜성, 직무배태성, 병원

Abstract The purpose of this study is to examine the effects of nursing work environment and reciprocity on job embeddedness in the small and medium size hospital nurses. The data were collected from questionnaires filled out by 206 nurses. Data collection was performed from March 4 to 22, 2019. The collected data were analyzed by SPSS 25.0 program. As a result of the research, the study model accounted for 66.0% of job embeddedness. The most powerful variable affecting job embeddedness was support system of nurse, among sub - variables of nursing work environment. Therefore, nursing managers should improve the nurse's job embeddedness by creating nursing work environment that supports nurses such as salary improvement, professional development and promotion opportunities. In addition, it suggests that improvement of hospital and nursing organization system is needed to maintain cooperative relationship with nursing team or other health care professionals.

Key Words : Nurse, Nurse work environment, Reciprocity, Job embeddedness, Hospital

*Corresponding Author : Eun-A Kim(eakim@dsu.ac.kr)

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 의뢰서비스에 대한 사회적 기대가 높아지고 건강서비스의 전문화와 질적인 향상이 요구되는 있는 상황에서 [1] 간호사는 가장 핵심적인 병원의 인적자원으로[2], 간호인력의 안정적인 유지관리는 간호서비스의 질을 유지하는데에 큰 영향을 미친다. 최근 의료기관들 또한 일반 기업과 마찬가지로 경쟁력 있는 경영전략이 필수적이기 때문에, 의뢰서비스 종사자들의 전문성과 직무수행 향상을 위한 전략 계획을 수립하고, 병원의 목표달성에 필요한 인적자원을 확보하여 적절한 조직 환경을 마련하는 것이 필요하다[3]. 따라서 우리나라 의료기관들은 이미 우수하고 유능한 간호인적자원 확보와 유지의 중요성을 잘 알고 있으며 이를 위한 노력을 지속해 오고 있음에도 불구하고, 간호사의 높은 이직률로 인한 중소병원 간호인력 부족 현상은 상당히 오랫동안 해결되지 못하고 있는 것이 현실이다[4].

이에 근래에는 인적자원관리의 주요 문제인 이직을 해결하기 위해, 조직을 떠나려는 의도의 관점보다는 조직에 머무르고자 하는 '직무배태성(Job embeddedness)'이라는 개념을 이용한 새로운 접근을 시도하고 있다[4]. 직무배태성이란 직무와 관련하여 조직에 뿌리를 내리고 있는 정도를 의미하며, Mitchell 등[5]에 의해 처음 제시되었다. 직무배태성은 자발적 이직을 결정하는 중요한 요소 중 하나로서 [6], 개인이 사회적인 망에 연결되어 있다는 것을 기반으로 직무와 조직에 더 연관되고, 다양한 관계나 영향 속에 많이 연관되어 있을수록 직무배태성은 높아진다. 특히 간호사의 직무배태성은 구성원의 현재 직무와 조직에 계속해서 머무르게 하는 종합적이고 광범위한 연결망으로[7], 조직구성원은 현재의 직무와 조직에서 이탈하지 않고 조직에 남아 근무하려는 태도를 갖게 된다[5]. 직무배태성에 관한 선행연구[6-10]에서 직무배태성은 이직의도 및 자발적 이직을 감소시키는 것으로 나타났으며, 김문자, 이지원, 박정숙[6]의 연구에서는 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 직무배태성이 가장 큰 조절의 효과가 있음을 증명한 바 있다.

한편 간호업무의 특성상 간호사는 병원의 다양한 부서의 직원들과 협력해서 근무를 하기에, 독립적으로 일하는 부서의 직원들 보다 환경의존성이 높을 수밖에 없으므로 간호근무환경의 중요성을 간과할 수 없다[11]. 간호근무환경은 간호사가 전문적인 판단을 근거로 환자에게 수준 높은 간호를

제공할 수 있도록 지원하며[10], 간호사의 이직을 감소 및 적절한 재직을 유지를 위해서는 간호사에게 안전한 근무환경을 마련하고 간호사에 대한 지원체계를 향상시키는 것이 중요하다[6]. 또한 간호근무환경과 관련된 선행연구[2,6,10,12]를 살펴보면 긍정적인 간호근무환경은 간호의 질 향상으로 이어져 환자의 건강 회복에 영향을 미치고, 이직의도 감소에 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌다[13]. 따라서 근무환경에 대한 만족도가 높을수록 이직의도가 낮아지며 아울러 조직진류에 대해 유의한 영향을 미치기 때문에[8], 간호근무환경은 직무배태성에 영향을 미치는 중요한 변수임을 예측할 수 있다 [2,6,8,14].

하지만 간호근무환경은 용어가 포괄적이고 추상적인 개념으로 최근 우리나라 보건의료환경과 병원의 특성과 임상 간호사의 경험을 반영하여 간호사의 안전관리체계, 간호관리자의 역량 및 간호사의 지원체계를 포함한 간호근무환경의 개념을 개발한 고영주[14]의 도구를 사용하되 좀 더 명확하게 세부 요인별로 구분하여 이 하위변인들이 각각 직무배태성에 어떠한 영향을 주는지 확인하고자 한다.

간호사는 동료간호사와는 물론이고 타 의료 직종과의 협력과 신뢰를 기반으로 환자에게 질 높은 간호서비스를 제공할 수 있도록 전문적 지식과 기술, 그리고 대인관계능력과 함께 환자와 보호자, 자신과 타인의 감정에 대한 정확한 이해력과 진실함, 공감능력 등 정서적 요인을 갖추고 있어야 한다[15]. 인간의 정서적 요인 중 호혜성은 인지적·영적 개방성을 통하여 상호 교류적인 관계를 발전시켜 구성원의 행동에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있으며[16], 간호사로 하여금 좀 더 문화적이고 윤리적인 간호를 제공할 수 있도록 한다[17]. 따라서 호혜성은 간호사와 대상자, 간호사와 타 보건의료 전문인과 같은 협력자들과의 관계의 질을 향상시키고 공정하고 균형 잡힌 직무환경을 조성함으로써 간호서비스 질은 높이고 이직의도는 낮추는 것이다[16]. 간호사는 환자에게 질 높은 간호서비스를 제공하도록 직무가 요구되고 있기에 이와 함께 고려되어야 할 것은 간호사가 직무에 대한 대가로 받게 되는 보상이므로 업무량이 과중하더라도 그에 대한 적절한 보상이 있다면 노력한 만큼 받을 수 있다는 호혜성(reciprocity)의 규범이 지켜지는 것으로 인식할 것이고, 이에 따라 과중한 직무의 부정적인 영향은 줄어든 것이다[13]. 이에 간호인력 난이 보다 심각한 중소병원의 간호관리자들은 직원들의 이직의도를 감소시키기 위해 자신과 타인에 대한 믿음과 신뢰, 이해를 바탕으로 상호간의 혜택을 추구하는 호혜성[16]을 추구하기 위한 구체적

이고 현실적인 방안들을 모색할 필요가 있다[18].

간호사를 대상으로 한 호혜성 관련 연구를 살펴보면, 호혜성은 간호사의 직무를 만족시켜 간호서비스 질을 높이고 [16], 간호사의 과중한 직무에 대한 부정적인 인식을 감소시킬 수 있으며[13], 안화순[17]의 연구에서는 아동간호사의 소진이 호혜성을 매개로하여 직무만족의 부정적인 영향을 감소시킴을 보여주었다. 또한 호혜성이 간호사의 정서적 요인 중 인지적 개방성을 통하여 상호 교류적인 관계를 발전시키며[19], 간호사와 대상자, 간호사와 타 보건의료 전문인과 같은 협력자들과의 관계의 질을 향상시키고 공정하고 균형 잡힌 직무환경을 조성함으로써 간호사의 직무만족을 높이는 것으로 보고되었다[20]. 이렇듯 호혜성이 간호서비스 질은 높이고 이직의사는 낮추어 간호사의 인력관리에 중요한 변수임을 시사하고 있으나 호혜성과 직무배태성과의 관계를 직접적으로 규명한 연구는 거의 없는 실정으로, 본 연구를 통하여 확인하는 것은 매우 의의가 있을 것이다.

위와 같이 간호사 근무환경 및 호혜성이 간호사를 병원 에 머무르게 할 수 있는 의미 있는 변인들로 확인되었으나, 이를 통합적으로 직무배태성과 연계한 연구는 미비하므로, 본 연구에서 중소병원 간호사의 간호근무환경과 호혜성이 직무배태성에 미치는 영향을 확인하는데 그 의의가 있으며, 본 연구를 근거로 중소병원 간호사의 이직을 예방하고 조직 에 머무를 수 있게 하는 인적자원관리의 기초자료를 마련하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 간호근무환경과 호혜성이 직무배태성에 미치는 영향을 분석하는데 있으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 중소병원 간호사의 일반적 특성 및 일반적 특성에 따른 직무배태성 정도의 차이를 파악한다
- 2) 중소병원 간호사의 간호근무환경, 호혜성 및 직무배태성 정도를 파악한다.
- 3) 중소병원 간호사의 간호근무환경, 호혜성 및 직무배태성 과의 상관관계를 파악한다.
- 4) 중소병원 간호사의 간호근무환경과 호혜성이 직무배태성에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 중소병원 간호사의 간호근무환경과 호혜성이 직무배태성에 미치는 영향을 확인하기 위해 G시에 소재한 4개 중소병원에서 연구자가 편의추출 방법을 통해 대상자를 표출한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 중소병원에 근무하는 간호사 206명으로, G시에 소재한 4개 병원을 선정하여 각 병원의 간호부서장에게 연구의 취지를 설명하고 허락을 얻은 뒤, 본 연구 참여에 서면 동의한 간호사를 대상으로 시행하였으며, 설문도중 원하지 않으면 언제든지 중단할 수 있을 설명한 후 시행하였다. 자료 수집은 2019년 3월 4일부터 22일까지 이루어졌으며, 연구자가 연구의 목적, 연구방법과 절차, 주의사항 등에 대해 설명한 후 연구 참여에 동의한 경우 서면 동의서를 작성한 후 설문지에 응답하도록 하였으며, 당일에 수거하였고 설문지 작성에는 약 20분 정도 소요되었다. 다중회귀 분석을 위한 연구대상자의 최소 표본 크기는 유의수준 .05, 통계적 검정력 .95, 효과크기 0.15로 G power 3.1.2 program을 이용하여 204명으로 예측되었다. 탈락률 등을 고려하여 총 212부의 설문지가 배포되었고 그 중 응답이 불성실한 6부를 제외한 206부의 자료를 최종 분석에 이용하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 간호근무환경

간호근무환경 도구는 고영주[14]가 현재 근무하고 있는 간호사의 개인 면담을 근거로 타당도와 신뢰도를 검증하여 개발된 도구이며 총 3개의 하위요인으로, 하위요인은 간호사의 안전관리체계 8문항, 간호관리자의 역량 6문항, 간호사의 지원체계 6문항이며, 총 20개 문항으로 구성되었다. 도구의 척도는 Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 좋은 간호근무환경으로 인식하는 것을 의미한다. 고영주[14]의 연구에서 간호근무환경 전체 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었고 하부요인의 신뢰도는 안전관리체계 Cronbach $\alpha = .87$, 간호관리자의 역량 Cronbach $\alpha = .92$, 간호사의 지원체계 Cronbach $\alpha = .80$ 이었다. 본 연구의 간호근무환경 전체 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .91$ 이었고, 하부요인의 신뢰도는 안전관리체계 Cronbach $\alpha = .90$, 간호관리자의 역량

Cronbach $\alpha = .95$, 간호사의 지원체계 Cronbach $\alpha = .86$ 이었다

2.3.2 호혜성

호혜성 도구는 Yen-Patton[20]이 개발한 Nurse and Nursing Assistant Caregiver Reciprocity Scale(NNA-CRS)을 이미애와 김은정[16]이 번역한 도구를 사용하였다. 3개의 하위요인으로, 간호사와 함께 일하는 의료기관 구성원들과의 관계에 관한 협력자간 상호 균형 7문항, 호혜적 돌봄의 대상인 환자나 보호자에 대한 애정과 호의 5문항, 간호업무 수행에 따른 만족인 내적보상 4문항이며, 총 16문항으로 구성되었다. 도구의 척도는 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 호혜성에 대한 지각이 높음을 의미한다. Yen-Patton[20]이 개발 당시, 도구의 전체 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .86$ 이고 하부요인별 Cronbach's α 값은 .80~.89이었으며, 이미애와 김은정[16]의 연구에서는 전체 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .89$, 하부요인인 협력자간 상호 균형 Cronbach $\alpha = .88$, 애정과 호의 Cronbach $\alpha = .85$, 내적보상 Cronbach $\alpha = .84$ 이었다. 본 연구의 호혜성 전체 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .93$ 이었고, 하부요인의 신뢰도는 협력자간 상호 균형이 Cronbach $\alpha = .93$, 애정과 호의가 Cronbach $\alpha = .91$, 내적보상이 Cronbach $\alpha = .87$ 이었다.

2.3.3 직무배태성

직무배태성은 도구는 Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski & Erez[5]이 개발한 도구를 김재희[21]가 번안한 총 19문항의 도구로, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무배태성 정도가 높음을 의미한다. 김재희[21]의 연구에서 적합성 7문항, 연계 5문항, 희생 7문항의 하위요인으로 구성되며, 적합성의 신뢰도는 표기되지 않았으며, 연계와 희생의 신뢰도는 각각 Cronbach $\alpha = .74$ 와, Cronbach $\alpha = .84$ 이었고, 본 연구에서 직무배태성 전체의 신뢰도는 Cronbach $\alpha = .91$ 이었다.

2.4 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 그래프를 이용하여 분석하였다. 첫째, 대상자의 일반적 특성, 간호근무환경, 호혜성 및 직무배태성 정도를 확인하기 위해 기술통계를 이용하였다. 둘째, 일반적 특성에 따른 직무배태성 정도의 차이를 확인하기 위해 t-test, ANOVA 및 사후분석을 위해 Scheffe를 시행하였다. 셋째, 간호근무환경, 호혜성 및 직무배태성

간의 상관관계를 확인하기 위해 Pearson's Correlation Coefficient를 산출하여 분석하였다. 넷째, 간호근무환경 및 호혜성이 직무배태성에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 시행하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성 및 일반적 특성에 따른 직무배태성의 차이

본 대상자의 일반적 특성 및 그에 따른 직무배태성의 차이는 Table 1에서 볼 수 있다. 성별은 여성이 197명(95.6%)로 다수를 차지하였고, 연령은 30세 미만인 136명(66.0%), 31~40세 이하가 60명(29.1%)이었다. 결혼상태는 미혼이 160명(77.7%), 기혼이 46명(22.3%)이었고, 학력은 4년제 졸업이 144명(69.9%)로 가장 많았고, 3년제 졸업이 57명(27.7%), 대학원 졸업이 5명(2.4%)이었다. 직위는 일반간호사가 167명(81.1%)으로 대부분이었고, 책임간호사가 21명(10.2%), 수간호사 이상이 18명(8.7%)이었다. 근무형태는 3교대인 경우가 177명(85.9%)로 다수였고, 주간 근무가 29명(14.1%)이었으며, 월 급여는 200만원 이상~249만원 이하가 169명(82%), 250만원 이상~299만원 이하가 31명(15%)이었다. 현 직장 근무경력은 1년 이상~3년 이하가 83명(40.3%), 10년 이상이 39명(18.9%)이었으며, 총 근무경력은 1년 이상~3년 이하가 74명(35.9%), 4년 이상~6년 이하가 48명(23.3%), 10년 이상이 45명(21.8%)이었다.

일반적 특성에 따른 직무배태성 정도의 차이를 확인한 결과 연령($F=11.72, p=0.00$), 결혼상태($t=-3.95, p=0.00$), 최종학력($F=4.77, p=0.009$), 직위($F=18.93, p=0.00$), 근무형태($t=-4.46, p=0.00$), 월 급여($F=9.38, p=0.00$), 현 직장 근무경력($F=4.47, p=0.002$), 총 근무경력($F=3.73, p=0.006$)이었다. 41세 이상의 간호사가 30세 미만 과 31세에서 40세 사이의 간호사 보다 직무배태성 정도가 높았고, 미혼보다는 기혼 상태인 경우, 석사이상의 학력인 경우 학사나 전문대졸 보다 직무배태성이 높았다. 수간호사 이상급 또는 책임간호사의 경우 일반간호사 보다, 주간 근무자가 3교대 근무자보다 직무배태성 정도가 높았다. 또한 월 급여를 250만원 이상에서 299만원까지 받는 경우와 300만원 이상의 급여를 받는 경우가 200만원 미만 급여를 받는 경우보다 직무배태성이 높았고, 현 직장에서의 10년 이상의 근무경력인 경우가 3년 미만인 경우보다, 총 근무경력이 10년 이상인 경우가 1년에서 3년 미만의 경우보다 직무배태성이 더 높은 것으로 확인되었다.

Table 1. Degree of job embeddedness by general characteristics of subject (N=206)

Characteristics	Categories	N	%	Job embeddedness			
				Mean±SD	t/F	p	Scheffe
Gender	Female	197	95.6	3.06±0.52	-1.17	.437	
	Male	9	4.4	3.09±0.67			
Age	<30 ^a	136	66.0	3.00±0.46	11.72	.000	c)b,c
	31~40 ^b	60	29.1	3.10±0.58			
	≥41 ^c	10	4.9	3.79±0.51			
Marital status	Unmarried	160	77.7	2.99±0.49	-3.95	.000	
	Married	46	22.3	3.33±0.56			
Educational level	Diploma ^a	57	27.7	3.08±0.55	4.77	.009	c)a,b
	Bachelor ^b	144	69.9	3.03±0.51			
	≥Master ^c	5	2.4	3.76±0.50			
Position	Staff nurse ^a	167	81.1	2.97±0.49	18.93	.000	b,c)a
	Charge nurse ^b	21	10.2	3.38±0.43			
	≥Head nurse ^c	18	8.7	3.61±0.52			
Type of work shifts	Three Shifts	177	85.9	3.00±0.50	-4.46	.000	
	Fixed Day Shift	29	14.1	3.45±0.55			
Income (10,000won /month)	<199 ^a	2	1.0	2.66±0.33	9.38	.000	c,d)b
	200~249 ^b	169	82.0	2.99±0.49			
	250~299 ^c	31	15.0	3.38±0.55			
	≥300 ^d	4	1.9	3.87±0.36			
Clinical career at current job (year)	<1 ^a	22	10.7	2.91±0.49	4.47	.002	e)a,b
	1~3 ^b	83	40.3	2.96±0.44			
	4~6 ^c	40	19.4	3.06±0.54			
	7~9 ^d	22	10.7	3.01±0.55			
	≥10 ^e	39	18.9	3.36±0.60			
Total clinical career(year)	<1 ^a	15	7.3	2.94±0.53	3.73	.006	e)b
	1~3 ^b	74	35.9	2.99±0.45			
	4~6 ^c	48	23.3	3.03±0.51			
	7~9 ^d	24	11.7	2.96±0.58			
	≥10 ^e	45	21.8	3.32±0.57			

3.2 간호근무환경, 호혜성, 직무배태성 정도

Table 2과 같이 연구변인들의 기술통계를 살펴보면, 간호근무환경의 평균은 2.93점, 하위변인인 안전관리체계의 평균은 3.01점, 간호관리자의 역량 평균은 3.28점, 간호사의 지원체계 평균은 2.49점 이었다. 또한 호혜성의 평균은 3.50점, 하위변인인 협력자간 상호 균형의 평균은 3.77점, 환자나 보호자에 대한 애정과 호의 평균은 3.10점, 간호업무 수행의 내적보상 평균은 3.53점이었으며, 직무배태성의 평균은 3.06점 이었다.

Table 2. Level of nurse work environment, reciprocity, job embeddedness (N=206)

Variables	Mean±SD
Nurse work environment	2.93±0.43
Safety management system of nurse	3.01±0.52
Competency of nursing manager	3.28±0.54
Support system of nurse	2.49±0.59
Reciprocity	3.50±0.52
Balance within team caregiving	3.77±0.59
Love and affection	3.10±0.69
Intrinsic reward	3.53±0.61
Job embeddedness	3.06±0.53

3.3 간호근무환경, 호혜성, 직무배태성과의 상관관계

Table 3과 같이 간호근무환경 및 호혜성의 하위요인 및 직무배태성과 상관관계를 검증한 결과, 안전관리체계는 간호관리자의 역량과 정적상관($r=.41, p=.000$)을, 간호사 지원체계와 정적상관($r=.51, p=.000$), 협력자간 상호 균형과 정적상관($r=.44, p=.000$), 환자나 보호자에 대한 애정과 호의와 정적상관($r=.38, p=.000$), 간호업무수행의 내적보상과 정적상관($r=.46, p=.000$), 직무배태성과 정적상관($r=.57, p=.000$)을 보였다. 간호관리자의 역량은 간호업무수행의 내적보상과 정적상관관계($r=.33, p=.000$), 협력자간 상호 균형과 정적상관($r=.48, p=.000$), 간호업무수행의 내적보상과 환자나 보호자에 대한 애정과 호의와 정적상관($r=.27, p=.000$), 직무배태성과 정적상관($r=.30, p=.000$)을 보였다.

간호사 지원체계는 협력자간 상호 균형과 정적상관($r=.39, p=.000$), 환자나 보호자에 대한 애정과 호의와 정적상관($r=.34, p=.000$), 간호업무수행의 내적보상과 정적상관($r=.41, p=.000$), 직무배태성과 정적상관($r=.56, p=.000$)을 보였다. 협력자간 상호 균형은 환자나 보호자에 대한 애정과 호의와 정적상관($r=.45, p=.000$), 간호업무수행의 내

적보상과 정적상관($r=.53, p=.000$), 직무배태성과 정적상관($r=.58, p=.000$)를 보였다.

환자나 보호자에 대한 애정과 호의는 간호업무수행의 내적보상과 정적상관($r=.66, p=.000$), 직무배태성과 정적상관($r=.52, p=.000$)를 보였으며, 간호업무수행의 내적보상과 직무배태성과는 정적상관($r=.59, p=.000$)을 보였다. 결론적으로 간호근무환경 및 호혜성과 직무배태성과의 상관관계

를 정리하면, 간호관리자의 역량을 제외한 변인들이 직무배태성과의 상관관계가 전반적으로 높은 것으로 확인되었다. 즉, 안전관리체계, 간호관리자 역량, 간호사 지원체계, 협력자간 상호 균형, 환자나 보호자에 대한 애정과 호의 및 간호업무수행의 내적 보상이 높을수록 직무배태성이 높아지는 것을 알 수 있었다.

Table 3. Relationship among variables

(N=206)

	1	2	3	4	5	6	7
1	1						
2	.41(.000)	1					
3	.51(.000)	.33(.000)	1				
4	.44(.000)	.48(.000)	.39(.000)	1			
5	.38(.000)	.11(.104)	.34(.000)	.45(.000)	1		
6	.46(.000)	.27(.000)	.41(.000)	.53(.000)	.66(.000)	1	
7	.57(.000)	.30(.000)	.56(.000)	.58(.000)	.52(.000)	.59(.000)	1

1. Safety management system of nurse , 2. Competency of nursing manager, 3. Support system of nurse, 4. Balance within team caregiving, 5. Love and affection, 6. Intrinsic reward, 7. Job embeddedness

3.4 간호근무환경 및 호혜성의 하위요인이 직무배태성에 미치는 영향

제 변수들이 직무배태성에 미치는 영향력에 대한 타당성을 높이기 위해 본 연구에서는 t-test, ANOVA를 실시하여 직무배태성에 유의하였던, 연령, 결혼, 최종학력, 직위, 근무형태, 월급여, 현 직장 근무경력, 총 근무경력을 포함시켜 다중회귀분석한 결과를 Table 4에서 볼 수 있다. 회귀분석을 실시한 결과, 다중공선성은 Tolerance(공차한계)가 0.1 이상의 기준을 충족하고, 분산팽창인자(VIF)값이 10보다 크지 않으므로 모든 변수는 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. 회귀모형은 통계적으로 유의하고($F=28.90, p=.000$), 수정된 결정계수(Adjusted R²)는 .66로 본 연구 변인들은 간호사의 직무배태성을 66.0% 설명하는 것으로 나타났다. 직무배태성에 영향을 미치는 변인으로는 간호사 지원체계($\beta=.36, p=.000$), 협력자간 상호 균형($\beta=.27, p=.000$), 환자나 보호자에 대한 애정과 호의($\beta=.14,$

$p=.016$) 및 안전관리체계($\beta=.14, p=.010$) 순으로 나타나 간호사 지원체계, 협력자간 상호 균형, 환자나 보호자에 대한 애정과 호의 및 안전관리체계가 높을수록 직무배태성에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

반면 간호관리자의 역량과 간호업무 수행의 내적보상은 직무배태성에 통계학적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이상의 결과로 볼 때, 직무배태성에 영향을 미치는 변인은 간호근무환경의 하위변인 중 간호사 지원체계와 안전관리체계가 높을수록 호혜성 하위변인 중 협력자간 상호 균형과 환자나 보호자에 대한 애정과 호의가 높을수록 정적 영향을 주었고, 이 중 가장 강력한 변인은 간호사 지원체계임을 알 수 있었으며, 반면 간호관리자의 역량과 간호업무 수행의 내적보상은 직무배태성에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

Table 4. Factors influencing job embeddedness

(N=206)

Variables	Model1			Model2		
	β	t	p	β	t	p
Age	-.04	-.38	.703	-.06	-.83	.405
Marital status	.10	1.14	.255	.04	.61	.546
Educational level	.10	1.30	.197	-.04	-.76	.449
Position	.27	2.02	.044	.14	1.63	.105
Type of work shifts	.01	.14	.891	.03	.50	.617
Income	.18	1.80	.074	.08	1.17	.244
Clinical career at current job	.09	.56	.575	.00	.034	.973
Total clinical career	-.13	-.82	.414	.16	1.53	.128

Nurse work environment	1			.14	2.61	.010
	2			-.05	-.97	.332
	3			.36	6.81	.000
Reciprocity	4			.27	4.92	.000
	5			.14	2.44	.016
	6			.11	1.72	.087
F(ρ)		5.64(.000)		28.90(.000)		
R ²		.15		.68		
Adj R ²		.18		.66		

1. Safety management system of nurse, 2. Competency of nursing manager, 3. Support system of nurse, 4. Balance within team caregiving, 5. Love and affection, 6. Intrinsic reward

4. 논의

본 연구는 중소병원 간호사의 간호근무환경과 호혜성이 직무배태성에 미치는 영향을 확인하여 중소병원 간호사의 이직을 예방하고 조직에 머무를 수 있게 하는 인적자원관리의 기초자료를 마련하고자 실시하였다.

본 연구에서 조사한 중소병원 간호사의 간호근무환경에 대한 인식은 4점 만점에 평균 2.93점이며, 이는 평균 이상의 점수로 본 연구의 연구대상자들이 간호근무환경을 비교적 긍정적으로 인식하는 것으로 판단되었다. 간호근무환경의 하위변인인 간호관리자의 역량이 3.28점으로 가장 높았으며, 안전관리체계가 3.01점, 간호사의 지원체계가 2.49점이었다. 간호근무환경 중 간호사 지원체계를 가장 부족한 것으로 느끼고 있는 점은 본 연구 대상자가 중소병원 간호사가 임을 고려할 때, 대형병원에 비해 상대적으로 급여, 병가사용, 승진기회 등의 지원체계가 많이 열악한 환경임을 방증하는 것이다. 본 연구의 도구와 동일한 도구를 사용한 선행연구가 드물기 때문에, 간호근무환경을 간호사의 병원 운영 참여, 인력과 자원의 적절성, 양질의 간호를 위한 기반, 간호관리자의 능력, 리더십과 지지 및 간호사와 의사의 협력관계의 하위영역으로 구성된 도구[22]를 사용한 연구[2,11]와 비교하여 논의하려고 한다. Lake[22]의 도구는 4점 만점으로, 임상간호사를 대상으로 한 한미영, 이민숙, 배주영, 김영숙[11] 연구에서 평균 2.5점, 고해진과 김정희[2]의 연구에서는 평균 2.38점이었다. Lake와 Friesel[23]가 제시하고 있는 간호업무환경에 대해 긍정적으로 인식하는 평가 기준이 2.5점인 점을 고려하면 상기 연구들은 대체적으로 간호근무환경을 긍정적으로 인식한다고 할 수 있다. 간호근무환경에 대한 선행연구들[1,2,11,24,25]에서 본 연구에서와 같이 긍정적으로 인식하는 연구[1,11,24]가 있는 반면 부정적으로 인식[2,25]하는 경우가 있었기에 추후 본 연구와 동일한 도구로 반복 연구를 시행하여 그 결과 값을 비교할 필요가 있을 것으로 판단된다.

본 연구에서 조사한 중소병원 간호사의 호혜성의 정도는

5점 만점에 평균 3.50점이었고, 하위변인인 협력자간 상호 균형이 3.77점으로 가장 높았으며, 간호업무 수행의 내적보상 3.53점, 환자나 보호자에 대한 애정과 호의 3.10점이었다. 이는 동일한 도구를 사용하여 200명상 이상의 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 이미애와 김은정[16]의 연구에서 호혜성 정도가 평균 3.63점인 결과와 비슷하였으며, 호혜성 하위변인들 간에 점수 값의 순서가 본 연구와 일치되는 결과를 보였다. 즉 본 연구의 대상자들은 간호사와 함께 일하는 의료기관 구성원들과의 관계에 관한 협력자간 상호 균형을 가장 호혜적으로 지각하며, 간호업무 수행에 따른 내적보상을 호혜적 돌봄의 대상인 환자나 보호자에 대한 애정과 호의보다 더 호혜적인 관계로 지각한다는 것을 알 수 있었다. 즉 조직구성원들 간에 상호균형과 협력 관계가 중요하기 때문에, 각 중소병원에서는 간호사들이 공정한 협력 관계를 맺을 수 있도록 정의로운 근무환경 조성이 필요함[16] 의미한다. 또한 간호서비스 제공에 대한 정신적 만족인 간호업무 수행의 내적보상은 5점 만점에서 3.53점으로 중간보다 약간 높은 정도였으며, 본 연구대상자들이 환자간호 업무수행 중 자신과 타인에 대한 믿음과 신뢰, 이해를 바탕으로 한 만족감을 느끼는 것으로 간호사 전문 직업관을 지니고 있음이 확인되었다. 환자나 보호자에 대한 애정과 호의는 5점 만점에 3.10점으로 중간이상의 점수를 보여 간호업무 수행 중 대상자로 주로 마주하게 되는 환자나 보호자에 대한 관계를 비교적 긍정적으로 인식하는 것으로 확인되었다. 따라서 진정한 의미의 돌봄이 실현되기 위해 간호사 개인과 간호조직이 함께 노력할 필요가 있음을 밝힌 바 있듯이[16] 환자나 보호자와의 호혜적인 관계 또한 간호사만의 노력으로 형성되는 것이 아니므로 간호조직과 함께 체계적이고 지속적인 상호관계를 형성할 수 있는 제도를 마련하고 추진해 나갈 수 있어야 하겠다.

본 연구에서 조사한 중소병원 간호사의 직무배태성의 평균은 5점 만점에서 3.06점이었다. 이는 중소병원 간호사의 병상규모별 직무배태성에 관한 연구[6]에서는 200명상 미

만에서 5점 만점에 3.14점, 200~400병상에서 3.04점으로 본 연구와 유사한 것으로 나타났다. 또한 연령이 높을수록, 기혼 상태인 경우, 학력이 높을수록 직무배태성이 높았으며, 직위가 높을수록, 주간근무가 3교대 근무보다, 급여가 높을수록 직무배태성이 높았으며, 현 직장에서의 근무경력 과 총 근무경력이 높을수록 직무배태성이 더 높은 것으로 확인되었다. 기존 연구들과 비교하면, 연령, 직위, 학력 및 급여가 높을수록 기혼인 경우에서 전반적으로 직무배태성이 높아 본 연구결과를 지지하는 것으로 확인되었다 [24,26-28]. 즉 간호업무 경험정도가 비교적 낮은 경우에 직장전류가 더욱 어려운 것으로 판단되는 바, 본 연구결과로 보여준 직무배태성 증진 전략을 비교적 나이가 어리고, 직급이 낮고 미혼인 간호사들을 대상으로 우선적으로 적용하는 것이 의미가 있음을 시사한다.

본 연구에서 간호근무환경 및 호혜성과 직무배태성과의 상관관계는 간호관리자의 역량을 제외한 변인들은 직무배태성과의 상관관계가 전반적으로 높았다. 즉, 안전관리체계, 간호관리자 역량, 간호사 지원체계, 협력자간 상호 균형, 환자나 보호자에 대한 애정과 호의 및 간호업무수행의 내적보상이 높을수록 직무배태성이 높아졌다. 이는 김종경 등 [24], 최혜원[26], 이승희[27], 천인선[28]연구에서 간호근무환경이 직무배태성과 양의 상관관계를 보인 결과와 일치하였다. 따라서 간호사의 직무배태성을 향상시키기 위해서는 간호근무환경 개선과 함께 간호사와 대상자, 간호사와 타 보건 의료 전문가와 같은 협력자들과의 관계의 질 향상이 필요함을 의미한다.

직무배태성에 영향을 미치는 변인을 확인한 결과 간호근무환경 중 간호사 지원체계, 안전관리체계가 그리고 호혜성 중 협력자간 상호 균형, 환자나 보호자에 대한 애정과 호의가 영향을 주었고, 이 중 가장 강력한 변인은 간호사 지원체계를 알 수 있었으며, 반면 간호관리자의 역량과 간호업무 수행의 내적보상은 직무배태성에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 비록 기존연구에서 동일한 도구로 직무배태성에 미치는 영향에 대해 직접적으로 확인한 연구가 드물어 비교에 한계가 있지만, 김종경 등[24], 최혜원 [26], 천인선[28]의 연구에서 간호근무환경이 직무배태성에 정적영향을 주었고, 이승희[27]의 연구에서 간호사와 의사의 협력관계가 직무배태성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 본 연구결과를 지지한다.

본 연구결과 간호사 잔류에 가장 영향을 많이 미쳤던 간호사 지원체계를 향상시키기 위한 방안마련이 무엇보다 시

급할 것이다. 따라서 간호관리자는 간호사들의 전문성 개발을 위한 시간적인 배려와 경제적인 자원을 마련하기 위해 병원의 장 및 행정부서와의 지속적인 협력과 대화가 필요하다. 또한 그에 따른 성과에 대해 승진 등 구체적인 보상체계가 마련된다면, 간호사 스스로 업무에 대한 자신감이 증진될 것이며, 이는 최종적으로 조직의 발전에도 기여할 수 있음을 인지해야 할 것이다. 그리고 간호업무에서 상당한 스트레스 요인으로 작용하는 부서이동은 가급적 사전에 간호사 개인의 의견을 최대한 반영하여 적재적소 배치를 유도하고, 더불어 개인의 상황을 충분히 고려하여 근무표를 작성하는 것이 필요할 것이다. 즉 숙련되고 유능한 간호사들이 병원에 잔류할 수 있도록 그들의 기술이나 재능을 활용할 수 있도록 도움을 주고, 다양한 복리후생이나 혜택 등을 제공하는 인력관리전략이 필요할 것이다. 이와 함께 협력자간 상호 균형을 높이기 위해 간호관리자는 병동 내 분위기 조성에 어려움을 주는 과도한 업무량 조정을 위한 적절한 인력충원이 필요하다. 또한 타부서와의 관계유지를 위해 병원내의 부서별 업무 가이드라인의 명확한 경계를 구분하는 행정적인 프로토콜 확립을 통해 부서별 업무책임에 따른 분쟁소지를 해소할 수 있을 것으로 기대된다. 한편 간호사가 근무하는 동안 겪게 되는 환자나 보호자와의 관계 및 병원 내 업무로 인해 어려운 상황에 처할 때 병원으로부터 최대한 보호를 받을 수 있다는 믿음을 느끼며 업무에 임할 때 병원에 잔류하고자 하는 의도가 더욱 향상 될 것으로 판단된다.

반면 간호근무환경 중 간호관리자의 역량과 그리고 호혜성 중 간호업무 수행의 내적보상은 직무배태성에 유의한 영향을 미치지 않는 결과를 보였다. 이는 상사신뢰가 높을수록 직무배태성이 증가했던 결과[29]와 다소 차이를 확인할 수 있었으나, 상사신뢰와 간호관리자의 역량과는 직접적인 비교는 한계가 있기 때문에 직접적인 비교는 어려울 것으로 판단된다. 하지만 본 연구결과에서 간호근무환경 하위변인 중 간호관리자의 역량 점수를 비교적 높게 체감하는 것으로 판단할 때, 추후 반복연구를 통한 확인이 필요하다고 사료된다.

또한 환자를 간호하면서 느끼게 되는 보람 및 만족감인 간호업무 수행의 내적보상이 직무배태성과 상관관계가 비교적 높았지만, 대상자의 조직잔류에 영향을 미치지 않아, 이미애와 김은정[16]의 연구에서 간호업무 수행의 내적보상이 대상자의 이직의도에 영향을 주었던 결과와 직접적인 비교는 어려우나 다소 다른 결과를 보였다. 이는 기존 연구

가 드물어 비교가 어렵기에 추후 호혜성의 하위변인들이 직무배태성에 미치는 영향에 대해 반복확인연구가 필요할 것으로 사료된다.

5. 결론

본 연구는 중소병원 간호사의 간호근무환경과 호혜성이 직무배태성에 미치는 영향을 확인하여 중소병원 간호사의 이직을 예방하고 조직에 머무를 수 있게 하는 인적자원관리의 기초자료를 마련하고자 시도되었다. 본 연구에서 대상자의 직무배태성은 5점 만점에 3.06점으로 선행연구들과 비슷한 수준을 보였으며, 연령, 학력, 직위, 급여, 현 직장경력 및 총 근무경력이 높을수록, 기혼자 및 주간근무자의 경우 직무배태성이 높았다. 또한 직무배태성에 영향을 미치는 변인은 간호근무환경의 하위변인 중 간호사 지원체제와 안전 관리체제가 높을수록 호혜성 하위변인 중 협력자간 상호 균형과 환자나 보호자에 대한 애정과 호의가 높을수록 영향을 주었고, 이 중 가장 강력한 변인은 간호사 지원체제임을 알 수 있었으며, 다중회귀 분석결과 연구모델은 직무배태성의 66.0%를 설명하였다. 반면 간호관리자의 역량과 간호업무 수행의 내적보상은 직무배태성에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

본 연구결과를 토대로 중소병원의 간호관리자들은 간호사 인력관리를 위한 직무배태성 향상 방안으로 급여 향상, 전문성 계발 및 승진기회 제공 등 간호사를 지원하는 간호근무환경 조성이 필요함을 확인하였다. 이와 함께 간호팀 내 또는 타 보건의료 전문인과의 협력관계 유지를 위한 병원과 간호조직 차원의 제도 개선이 필요함을 시사한다.

본 연구결과를 중소병원에 근무하는 간호사 전체를 대상으로 일반화 하는데 신중한 해석이 필요하며, 추가적으로 향후 연구를 위하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 간호근무환경과 호혜성이 직무배태성에 미치는 영향에 관한 반복 연구를 제언한다.

둘째, 이직의도를 낮추기 위한 관리 방안으로 직무배태성을 높이는 변수에 대한 추가 연구를 제언한다.

셋째, 이직의도를 낮추기 위한 관리 방안으로 직무배태성을 높이는 제도 개선과 관련된 추가 연구를 제언한다.

REFERENCES

- [1] O. S. Shim & H. J. Lee. (2017). A Comparative Study on the Job Satisfaction, Nursing Professionalism and Nursing Work Environment of Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Wards and Nurses in General Wards. *Journal of Convergence for Information Technology*, 17(6), 25-33.
DOI : 10.22156/CS4SMB.2017.7.6.025
- [2] 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
- [3] Y. M. Park & S. W. Ryu. (2018). Effects of Job Embeddedness and Leader-member Exchange on Organizational Commitment of Clinical Nurses. *Journal of Health Informatics and Statistics*, 43(1), 105-112.
DOI : 10.21032/jhis.2018.43.1.105
- [4] K. S. Lee & K. H. Kang. (2018). Influence of Nurses' Followership Types and Ego-Resilience on Job Embeddedness. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 24(2), 127-136.
DOI : 10.22650/JKCN.2018.24.2.127
- [5] 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
- [6] 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.
DOI : 10.5762/KAIS.2017.18.1.222
- [7] K. H. Kang, Y. R. Chae & S. Y. Park. (2018). Job Embeddedness of Korean Clinical Nurses: A Literature Review. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 27(3), 139-151.
DOI : 10.5807/kjohn.2018.27.3.139
- [8] 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

- [9] 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
- [10] L. H. Aiken, D. S. Havens & D. M. Sloane. (2009). The Magnet Nursing Services Recognition Program: a comparison of two groups of magnet hospitals. *Journal of Nursing Administration*, 100(3), 26-35.
DOI : 10.1097/NNA.0b013e3181aeb469
- [11] M. Y. Han, M. S. Lee, J. Y. Bae & Y. S. Kim. (2015). Effects of Nursing Practice Environment, Compassion Fatigue and Compassion Satisfaction on Burnout in Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(2), 193-202.
DOI : 10.11111/jkana.2015.21.2.193
- [12] H. Y. Jung & M. H. Sung. (2014). Relationships among Work Environment, Job Satisfaction and Turnover Intention of Nurses in an Emergency Department. *Journal of East-West Nursing Research*, 20(1), 29-36.
DOI : 10.14370/jewnr.2014.20.1.29
- [13] K. J. Hong. (2018). *Effects of Effort-reward Imbalance on Satisfaction with Working Condition and Health of Registered Nurses*. Doctoral dissertation. Seoul National University, Seoul.
- [14] Y. J. Ko. (2019). *Development and Evaluation of Nursing Work Environment Scale of Clinical Nurses(NWES-CN)*. Doctoral dissertation. Hanyang University, Seoul.
- [15] R. J. Jang, Y. S. Kang. & Y. M. Kim. (2016). The Relationships in Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Quality of Nursing Service in Hospital Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(6), 326-337.
DOI : 10.5762/KAIS.2016.17.6.326
- [16] M. A. Lee & E. J. Kim. (2016). Influences of Hospital Nurses' perceived reciprocity and Emotional Labor on Quality of Nursing Service and Intent to Leave. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 46(3), 364-374.
DOI : 10.4040/jkan.2016.46.3.364
- [17] H. S. An. (2017). *Effects of Pediatric Nurses' Burnout on Job Satisfaction : Focused on the Mediating Effect Reciprocity*. Master Thesis. Kyungpook National University, Daegu.
- [18] S. E. Choi & S. D. Kim. (2013). Relationships of Fatigue to Job Satisfaction and Turnover Intention among Clinical Nurses at Small & Medium-Sized Hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 14(9), 4218-4226.
DOI : 10.5762/KAIS.2013.14.9.4218
- [19] A. Barr & P. Serneel. (2008). Reciprocity in the Workplace. *Experimental Economics*, 12(1), 99-112. 2008.
DOI : 10.1007/s10683-008-9202-8
- [20] G. P. A. Yen-Patton. (2012). *Nurse and Nursing Assistant Reciprocal Caring in Long Term Care: Outcomes of Absenteeism, Retention, Turnover and Quality of Care*. Doctoral dissertation. The University of Massachusetts, Lowell, MA.
- [21] J. H. Kim. (2009). *The Effects of Job Embeddedness on Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior in Hospital Employee - Focusing on Moderating Effect of Personality Traits*. Doctoral dissertation. Kyungung University, Busan.
- [22] E. T. Lake. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188.
DOI : 10.1002/nur.10032
- [23] E. T. Lake & C. R. Friese. (2006). Variations in Nursing Practice Environments Relation to Staffing and Hospital Characteristics. *Nursing Research*, 55(1), 1-9.
DOI : 10.1097/00006199-200601000-00001
- [24] 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
- [25] J. Y. Lee & H. R. Nam. (2016). Effects of Work Environment, Organizational Culture and Demands at Work on Emotional Labor in Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(2), 119-128.
DOI : 10.11111/jkana.2016.22.2.119
- [26] H. W. Choi. (2016). *The Effects of Nursing Practice Environment and Psychological Capital on Job Embeddedness among Clinical Nurses*. Master Thesis. Chung-Ang University, Seoul.
- [27] S. H. Lee. (2018). Effect of Burnout, Verbal Abuse Experience, and Social Support on Job Embeddedness in the Small and Medium Sized Hospital Nurses. *Journal of Digital Convergence*,

16(12), 477-487.

DOI : 10.14370/jewnr.2014.20.1.29

- [28] I. S. Cheon. (2018). *The Effects of Communication Competency and Job embeddedness on Nursing Performance in Small and Medium-sized Hospitals*. Master Thesis. Yonsei University, Seoul.
- [29] 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

박 경 임 (Kyung-Im Park)

[정회원]



- 2011년 2월 : 전남대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2011년 3월 : 초당대학교 간호학과 조교수
- 2012년 3월 ~ 현재 : 전남과학대학교 간호학과 조교수

- 관심분야 : 간호관리, 전문직관, 인적자원개발
- E-Mail : kip5327@cntu.ac.kr

김 은 아 (Eun-A Kim)

[정회원]



- 2011년 2월: 전남대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2011년 3월 : 전남과학대학교 간호학과 조교수
- 2015년 3월 ~ 현재 : 동신대학교 간호학과 조교수

- 관심분야 : 간호교육, 기초간호, 지역사회간호
- E-Mail : eakim@dsu.kr