

## 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등, 소진과 이직의도 간의 경로분석

강희순<sup>1</sup>, 이은숙<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>순천대학교 간호학과, <sup>2</sup>경남과학기술대학교 간호학과

### Path Analysis of Work-Family Conflict, Burnout, and Turnover Intention among Married Women Nurses

Hee-Soon Kang<sup>1</sup>, Eun-Sook Lee<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Sunchon National University

<sup>2</sup>Department of Nursing, Gyeongnam National University of Science and Technology

**요약** 본 연구는 기혼여성 간호사의 직무스트레스, 사회적 지지, 직장가정 갈등, 소진 및 이직의도 간의 구조적 관계를 규명하기 위하여 모형을 구축하고 이들 요인 간의 관계를 검증하고자 시도되었다. J시 5개 종합병원에 근무하는 기혼여성 간호사 148명을 대상으로 설문조사하였으며, SPSS/WIN 18.0 과 AMOS 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 모형의 적합도 검정 결과 수용 기준을 충족하였다( $\chi^2/df=0.002$ , GFI=1.00, AGFI=1.00, RMSEA=0.00, NFI=1.00, CFI=1.00, TLI=1.09). 경로 분석결과 직무스트레스, 사회적 지지, 직장가정 갈등, 소진은 직접 혹은 간접적으로 기혼여성 간호사의 이직의도에 영향을 미쳤으며, 이직의도를 32.0% 설명하였다. 특히 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등은 직무스트레스와 소진의 관계에서 완전 매개변수로 작용하였고, 사회적 지지와 소진 및 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 부분 매개변수로 작용하여 소진과 이직의도를 증가시켰다. 사회적 지지는 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등, 소진과 이직의도에 전반적으로 영향을 주어 소진과 이직의도를 감소시키는 중요한 보호요인이었다. 따라서 기혼여성 간호사의 소진과 이직의도를 예방하고 감소시키기 위해서는 직장가정 갈등에 초점을 둔 중재와 사회적 지지를 강화시키는 프로그램이 효과적일 것이다.

**Abstract** The purpose of this study was to explore the causal relationships between turnover intention and its influencing factors among married female nurses. The participants included 148 married nurses at 5 general hospitals in J city. Data were collected by using self-reported questionnaires and were analyzed by using SPSS and AMOS software. The overall fitness of the modified path model to the data was good ( $\chi^2/df = 0.002$ , GFI = 1.00, AGFI = 1.00, RMSEA = 0.00, NFI = 1.00, CFI = 1.00, TLI = 1.09). Job stress, social support, work-family conflict, and burnout explained 32.0% of the variance in turnover intention of the participants. In particular, work-family conflict had a complete mediating effect between job stress and burnout. In addition, work-family conflict had partial mediating effects between social support and burnout as well as between social support and turnover intention. Social support had direct and indirect effects on work-family conflict, burnout, and turnover intention. In conclusion, strategies for decreasing married nurses' burnout and turnover intention should focus on reducing work-family conflict and increasing social support.

**Keywords** : Burnout, Job stress, Nurse, Social support, Turnover intention, Work-family conflict

\*Corresponding Author : Eun-Sook Lee(Gyeongnam National Univ. of Science and Technology)  
Tel: +82-55-751-3655 email: eslee5335@gntech.ac.kr

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

간호사는 병원인력의 약 40%를 차지하고 있으며 의료서비스를 담당하는 핵심적 인력으로서, 의료서비스의 질적 수준에 미치는 영향이 크다[1]. 그러나 간호사의 수요 증가에 비해 공급은 감소하고 있어 간호사 부족은 전 세계적인 현상으로 대두되고 있다[2]. 우리나라 역시 간호사가 부족한 상황으로 활동 간호사 수는 인구 1,000명당 5.2명으로 OECD 평균인 9.1명에도 미치지 못하는 매우 낮은 수준이고[3], 2007년 이후 간호인력의 양적 증대와 질적 향상을 목표로 정원 증원 및 간호대학 4년제 일원화를 실시하였으나, 간호사의 면허자 수 대비 보건 의료기관 활동비율은 2014년 기준 45.5%로 절반에 미치지 못하며, 병원급 의료기관의 86.2% 이상은 의료법의 정원 기준을 준수하지 못하는 상황이다[1]. 또한 병원 간호사회의 병원간호인력 배치현황 실태조사에 의하면 2014년도 병원간호사의 이직율은 평균 13.9%, 신규간호사의 경우 30.0%로 높은 수준이었고, 간호사의 이직사유는 ‘타병원으로 이직’이 19.0%, ‘결혼, 출산 및 육아’가 15.4%, ‘업무 부적응’이 12.4%, ‘진학 및 유학’이 9.1% 순이었다[4].

간호사의 높은 이직률은 남아있는 간호사들의 정신건강상태 악화와 직무 만족도 저하로 안녕감을 위협하고 [5], 인력부족으로 간호사 대비 환자 비율이 높아져 결과적으로 간호의 질을 저하시키며[6], 투약 오류와 같은 안전사고를 증가시킨다[5]. 또한 환자의 입장에서 돌봄에 대한 만족도가 감소됨을 보고하였고[7], 이직으로 인한 조직 비용을 산출하기는 어렵지만 신규간호사를 채용하고 훈련시키는 비용 및 생산성 감소 등의 경제적 문제를 발생시킨다. 이에 간호사의 이직의도와 관련된 많은 연구가 이루어졌지만 간호사의 이직 행위에 대한 명확한 예측과 원인요인을 제시하지 못하고 있으며, 다양한 요소가 복합적으로 작용한 결과로 접근할 필요성을 제기하고 있다[1].

간호직은 여성이 다수를 차지하고 있는 대표적인 전문 직업으로써, 약 40% 이상이 기혼 여성이다. 기혼여성 은 남성보다 가정에서의 역할 중요성에 대한 인식이 높기 때문에, 직장가정에서의 책임감이 경쟁적일 때 발생하는 직장가정 갈등을 많이 경험한다[8]. 국내 기혼 간호사들의 일-가정 양립경험 연구[9]에서도 일과 양육 병

행에 대한 현실에서 육아와 가사의 대부분을 떠맡음으로써 힘겨워하고, 과중한 업무량과 교대근무로 인해 양육자의 책임을 다하지 못하는 것을 자책하였으며, 일과 가정 양립에 대한 내·외적 갈등으로 끊임없이 이직 혹은 퇴직의 갈등을 느끼는 것으로 나타났다. 이처럼 간호사들의 일-가정 양립 갈등은 간호사들의 삶의 만족도, 직장몰입, 소진과 이직 등에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 환자의 안전과 만족도에도 영향을 미친다[10]. 따라서 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등과 이직의도의 관계와 그 경로를 파악하는 것은 기혼여성 간호사들이 일과 가정을 성공적으로 양립하고 간호전문직 여성으로써 직업적 가치와 의미를 찾으며 병원에 머물도록 돕기 위한 방안 마련을 위해 필요할 것이다.

선행연구들에 의하면 간호사의 직장가정 갈등은 직무스트레스, 직무만족도, 소진과의 관련성을 토대로 이직의도에 영향을 미치고[11-16], 직무스트레스와 이직의도 관계에서 매개 및 조절효과를 나타내는 것으로 보고되었다[17]. 사회적 지지는 직장가정 갈등을 감소시키며, 직장가정 갈등을 완화하는 조절 및 매개 변수로 작용하였고[13,18,19], 소진 및 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다[20-23]. 이상의 연구결과들을 종합해 보면, 병원에서의 직무스트레스와 사회적 지지 정도가 간호사의 직장가정 갈등에 영향을 미치고, 직장가정 갈등을 매개로 하여 소진과 이직의도가 증가될 수 있음을 가정해 볼 수 있다. 현재까지 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 다양한 요인들에 관한 연구가 상당히 진행되었지만, 기혼여성 간호사를 대상으로 한 직장가정 갈등 연구 [13,23-25]는 상대적으로 많지 않고, 특히 직장가정 갈등을 포함하여 통합적으로 간호사의 이직의도 모형을 구축한 연구[15]는 부족하다.

이에 본 연구에서는 기혼여성 간호사를 대상으로 직무스트레스, 사회적 지지가 직장가정 갈등과 소진 및 이직의도에 미치는 영향정도를 파악하고, 특히 직장가정 갈등의 매개 역할을 확인하여 소진과 이직의도의 발생경로를 밝힘으로써 기혼여성 간호사의 소진과 이직을 감소시키는 인적자원 관리를 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

### 1.2 연구 목적

본 연구는 기혼여성 간호사의 직무스트레스, 사회적 지지, 직장가정 갈등, 소진과 이직의도 간의 경로를 분석하여 인과관계를 확인함으로써 효율적인 인적 자원 관리

를 위한 기초자료를 제시하기 위함이며 구체적 목표는 다음과 같다.

첫째, 기혼여성 간호사의 직무스트레스, 사회적 지지, 직장가정 갈등, 소진과 이직의도의 관계를 확인하고 가설적 경로모형을 구축한다.

둘째, 기혼여성 간호사의 이직의도 경로모형의 적합도를 검증한다.

셋째, 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등, 소진과 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 직·간접 효과를 분석한다.

### 1.3 연구 모형

본 연구는 스트레스 취약성 모형을 토대로 선행연구와 문헌고찰을 통해 개념적 틀을 도출하였다. 스트레스원은 직무스트레스와 사회적 지지를 변수로 포함하고, 개인적 취약성 변수로는 직장가정 갈등, 심리적 반응은 소진, 부적응적 반응은 이직의도를 포함하였다. 스트레스원으로써 직무스트레스와 사회적 지지가 상호작용하여 직장가정 갈등에 직접적 영향을 미치고, 심리적 반응인 소진을 거쳐, 기혼여성 간호사의 이직의도와 같은 부적응 반응에 직접적, 간접적 영향을 미친다고 가정하였다. 이직의도를 외생변수로, 직무스트레스, 사회적지지, 직장가정 갈등, 소진을 내생변수로 구성하였다.

변수들 간의 관계를 총체적으로 살펴보면, 직무스트레스 및 사회적 지지와 기혼여성 간호사의 이직의도의 관계에서 개인적 취약성인 직장가정 갈등과 심리적 반응인 소진이 매개변수로써 역할을 할 수 있다. 따라서 직무스트레스와 사회적 지지가 직장가정 갈등과 소진에 영향을 미치고, 직장가정 갈등과 소진이 결과적으로 기혼여성 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 모형을 구상할 수 있다(Figure 1).

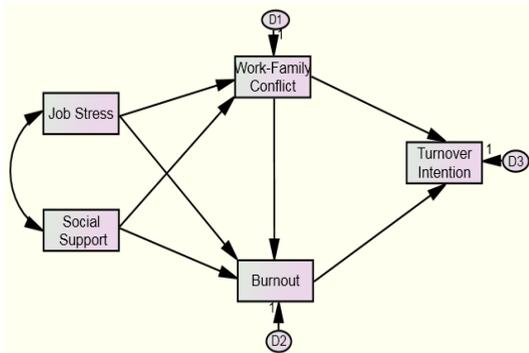


Fig. 1. Path model

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 스트레스 취약성 이론과 선행연구를 근거로 기혼여성 간호사의 직무스트레스, 사회적 지지, 직장가정 갈등, 소진 및 이직의도와의 관계를 탐색하는 조사 연구이다.

### 2.2 연구 대상

J시에 소재한 5개 종합병원에서 근무 중인 기혼여성 간호사를 대상으로 하였고, 연구의 목적을 이해하고 참여를 동의한 대상자를 편의표출하였다. 표본의 수는 구조방정식모형에서 최대우도법(maximum likelihood)을 이용하는 경우 최소 100-150 정도 필요하므로 자료의 탈락률을 고려하여 160명으로 정하였으며, 이중 응답이 부실한 12부를 제외한 148명의 자료를 최종 분석하였다. 표본이 다변량 정규성을 크게 벗어나지 않았으므로 표본의 크기를 늘리지 않았고, 모형 적합도 검정시 표본 수에 영향을 덜 받는 Normed  $\chi^2(\chi^2/df)$  값을 구하였다.

### 2.3 연구 도구

#### 2.3.1 직무스트레스

간호사들이 임상에서 직무 수행중 경험하는 스트레스를 측정하기 위하여 Gu 와 Kim[26]이 개발한 직무스트레스 측정도구를 Ahn[27]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 도구는 총 23문항으로 업무량 과중, 전문적 역할 갈등, 전문지식과 기술 부족, 대인관계 문제, 부적절한 대우와 보상, 밤 근무의 6개 영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 느끼지 않는다’ 1점부터 ‘아주 심하게 느낀다’ 5점까지의 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다. Ahn[27]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85였으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89이었다.

#### 2.3.2 사회적 지지

사회적 지지는 Park[28]이 개발한 도구를 Kim[29]이 수정·보완한 도구로 측정하였으며, 정서적 지지, 정보적 지지, 물질적 지지, 평가적 지지의 4개 하부 유형 총 23문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 5점 Likert형 척도로 점수가 높을수록 사회적 지지가 높음을 의미한다. 도구

의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 Kim[29]의 연구에서 .98이었고, 본 연구에서는 .93이었다.

### 2.3.3 직장가정 갈등

직장가정 갈등은 Carlson 등[30]이 개발하고 Yeon[31]가 수정·보완한 도구로 측정하였으며, 행동 3문항, 시간 3문항, 긴장 5문항의 3개 하부유형 총 11문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 5점 Likert형 척도로 점수가 높을수록 직장가정 갈등을 병행함으로써 경험하게 되는 갈등 정도가 심각함을 의미한다. Yeon[31]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .84이었다.

### 2.3.4 소진

소진은 Maslach와 Jackson[32]이 개발한 MBI(Maslach Burnout Inventory)를 Choi[33]가 번안한 도구를 사용하여 측정하였다. MBI는 소진을 정서적 고갈, 비인간화 및 자아성취감 저하의 3개의 하위요인으로 구성하고 있으며, 총 22문항의 7점 Likert 척도로 '전혀 없음' 0점에서 '매일 있음' 6점으로 측정한다. 점수가 높을수록 소진 정도가 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 전체문항에 대한 Cronbach's  $\alpha$ 는 .76이었으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .83이었다.

### 2.3.5 이직의도

이직의도는 Lawler[34]가 개발하고 Park[35]이 간호사의 이직의도로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 총 4문항의 Likert 5점 척도로 구성되었으며 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Park[35]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89였다.

## 2.4 자료 수집 방법

본 연구의 자료수집 기간은 2015년 9월 4일부터 10월 14일까지였으며, 5개의 종합병원 간호부에 전화 또는 방문하여 연구 목적에 대해 설명하고, 각 병원의 정해진 절차에 의해 협조승인을 받은 후 진행하였다. 병원에 근무하는 간호사 중 기혼 여성이면서 연구 참여에 동의한 대상자에게 연구의 목적과 연구 대상자의 윤리보호(개인 정보에 대한 비밀보장, 조사내용의 사용범위)에 대한 설

명서를 제공하고, 자발적으로 연구에 참여하기로 동의한 간호사에 한해 서면동의를 받고 설문지를 작성하도록 하였다. 설문지 작성 도중 원하지 않으면 참여를 거부할 수 있음을 설명하였고, 바로 설문지 작성이 어려운 경우에는 일정기간 후에 개별 봉투에 넣어 직접 회수하였으며 참여자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

## 2.5 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 18.0과 AMOS 18.0을 이용하여 통계처리하였다. 대상자의 일반적 특성과 측정변수들은 기술통계를, 연구 변수간 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 이용하였고, 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha를 이용하였다. 요인들의 타당도 검증을 위해 확인적 요인분석을 시행하였고, 모형 검증을 위해 경로분석을 실시하였다. 다변량 정규성을 가정하는 최대우도법(Maximum Likelihood)을 사용하였으며, 모형적합도 평가는 전반적 적합도 지수인  $\chi^2$ ,  $\chi^2/df$ , 근사오차평균자승이중근(RMSEA), 적합지수(GFI), 조정적합지수(AGFI), 비교적합지수(CFI), 표준적합지수(NFI), TLI를 이용하였다. 모형의 직접효과, 간접효과와 총효과의 유의성을 검증하기 위하여 Bootstrapping 방법을 사용하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 연구대상자의 일반적 특성

본 연구대상자의 연령은 평균 36.82세였고, 연령분포는 31-40세가 54.7%로 가장 많았으며, 학력은 전문대학 출신이 47.3%로 가장 많았다. 현 직위는 일반간호사가 46.6%를 차지하였고, 근무병동은 일반병동(내과, 외과, 소아과, 산부인과) 56.8%, 특수병동(중환자실, 수술실, 응급실) 33.4%였다. 간호사 경력은 16-20년 32.4%, 11-15년 22.3%, 21년 이상 20.3%, 6-10년 18.2%순이었다. 자녀가 있는 경우가 85.8%였으며 가족형태는 핵가족이 83.1%를 차지하였다(Table 1).

### 3.2 변수의 정도 및 상관관계

대상자의 직무스트레스는 평균  $3.71 \pm 0.54$ 점(5점 만점)이었고, 사회적 지지는 평균  $3.52 \pm 0.52$ 점(5점 만점)로 중간보다 약간 높은 정도였다. 직장가정 갈등은 평균

3.06±0.51점(5점 만점)으로 중간 정도였고, 소진은 평균 2.42±0.74점(6점 만점)으로 중간 이하였고, 이직의도도 평균 2.98±0.91점(5점 만점)으로 중간 정도였다(Table2).

본 연구변수들 간의 상관관계를 분석한 결과, 이직의도는 사회적 지지( $r=-.36$ )와 역상관관계가 존재하고, 직장가정 갈등( $r=.42$ )과 소진( $r=.47$ )과는 순상관관계가 존재하여, 사회적 지지가 낮고 직장가정 갈등과 소진이 높을수록 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 소진은 직무스트레스( $r=.24$ ), 직장가정갈등( $r=.41$ )과 순상관관계를 보였고, 사회적 지지( $r=-.30$ )와 역상관관계를 보여 직무스트레스와 직장가정 갈등이 높고, 사회적 지지가 낮을수록 소진이 높은 것으로 나타났다. 직장가정갈등도 직무스트레스( $r=.35$ )와 순상관관계를 보였고, 사회적 지지( $r=-.25$ )와 역상관관계를 보여, 직무스트레스가 높고, 사회적 지지가 낮을수록 직장가정 갈등이 높은 것으로 나타났다(Table2).

**Table 1.** General Characteristics of Subjects (N=148)

Characteristics	Categories	n(%) or M±SD
Age(yr)	Average	36.82±6.46
	21 ~ 30	29(19.6)
	31 ~ 40	81(54.7)
	41 ~ 50	38(25.7)
Education	College	70(47.3)
	University	59(39.9)
	Graduate school	19(12.8)
Current position	Staff nurse	69(46.6)
	Charge nurse	52(35.1)
	Head nurse	27(18.2)
Shift work	3 rotating shifts	63(42.6)
	2 rotating shifts	26(17.6)
	Straight days	59(39.9)
Working unit	General ward	84(56.8)
	Special ward	48(33.4)
	Outpatient department	16(10.8)
Total clinical career(yr)	1 ~ 5	10( 6.8)
	6 ~ 10	27(18.2)
	11 ~ 15	33(22.3)
	16 ~ 20	48(32.4)
	More than 20	30(20.3)
Children	No	21(14.2)
	Yes	127(85.8)
Type of family	Nuclear family	123(83.1)
	Extended family	25(16.9)

### 3.3 경로모형 검증

#### 3.3.1 요인분석 및 타당도 검증

모형 검증을 위한 자료의 정규성을 검토하기 위해 각 측정변수의 웨도와 첨도를 확인한 결과 모두  $\pm 1.965$  이

내로 다변량 정규성 가정을 충족하였다(Table2). 측정변수 간의 공차한계는 0.74~0.88, 분산팽창요인은 1.14~1.35로 나타나 변수들 간의 다중공선성 문제는 없는 것으로 확인되었다. 모형에 투입될 요인들의 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였고, 요인부하량이 0.5보다 낮게 나타난 직무스트레스의 3문항을 제거한 후 요인별로 전 문항을 평균으로 합산하여 단일항목화하였다.

#### 3.3.2 모형의 적합도 검증 및 수정

모형의 적합도를 평가한 결과  $\chi^2(p)=7.69(.021)$ ,  $\chi^2/df=3.84$ , GFI=.98, AGFI=.85, RMSEA=.14, CFI=.95, NFI=.93, TLI=.75이었다. GFI, AGFI, CFI, NFI는 모두 .90이상으로 적합하였으나,  $\chi^2$ 값의 유의확률이 .05이 아니고,  $\chi^2/df(\leq 3)$ , RMSEA( $\leq .05$ ), TLI( $\geq .9$ )는 적합하지 않은 것으로 나타났다(Table3).

이에 모형의 적합도를 개선시키기 위하여, 수정지수(Modification indices)를 확인하여 사회적 지지에서 이직의도로 가는 경로(MI: 6.68)를 추가한 수정모형을 설정하였다(Figure 2).

모형 검증 결과  $\chi^2/df=0.002$ , GFI=1.00, AGFI=1.00, RMSEA=.001, CFI=1.00, NFI=1.00, TLI=1.09로 적합 지수가 전반적으로 향상되어 모형 수용기준을 충족하였다(Table3).

#### 3.3.3 모형의 효과분석 및 매개효과

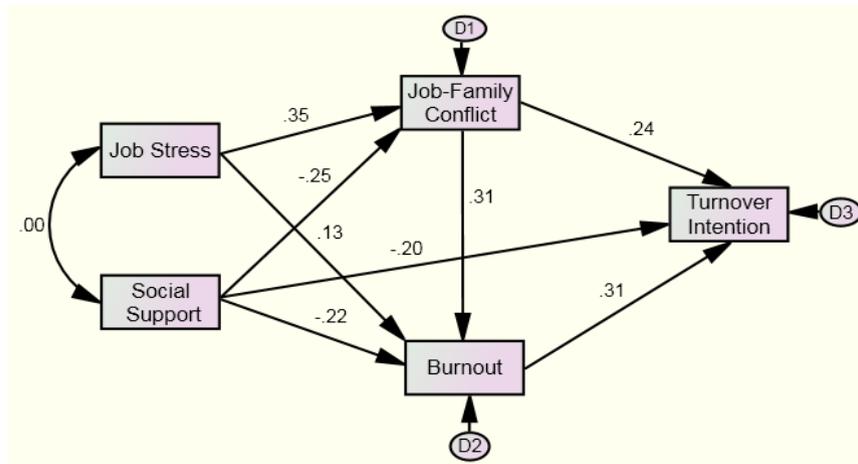
수정된 모형을 분석한 결과, 총 8개의 경로 중 직무스트레스에서 소진으로 가는 경로를 제외한 7개의 경로가 통계적으로 유의하였다. 직무스트레스( $\beta=0.35$ , CR=4.65)와 사회적 지지( $\beta=-0.25$ , CR=-3.32)는 직장가정 갈등에 유의한 영향을 미쳤고, 설명력은 18%였다. 이는 직무스트레스가 높고, 사회적 지지가 낮을수록 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등이 높아지는 것을 의미한다. 소진에 영향을 미친 변수는 사회적 지지( $\beta=-0.22$ , CR=-2.94)와 직장가정 갈등( $\beta=0.31$ , CR=3.84)이었고, 두 변수의 설명력은 23%였다. 즉 사회적 지지가 낮고 직장가정 갈등이 높을수록 소진이 높아지는 것으로 나타났다. 이직의도에 영향을 미친 변수는 사회적 지지( $\beta=-0.20$ , CR=-2.81), 직장가정 갈등( $\beta=0.24$ , CR=3.16)과 소진( $\beta=0.32$ , CR=4.12)이었다.

**Table 2.** Correlations among Variables and Degree of Variables (N=148)

Variables	X1	X2	X3	X4	X5
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
X1 Job stress	1				
X2 Social support	-.00( .992)	1			
X3 Work-family conflict	.35(<.001)	-.25( .002)	1		
X4 Burnout	.24( .003)	-.30(<.001)	.41(<.001)	1	
X5 Turnover intention	.16( .050)	-.36(<.001)	.42(<.001)	.47(<.001)	1
Mean ± SD	3.71±0.54	3.52±0.52	3.06±0.51	2.42±0.74	2.98±0.91
Skewness	-0.38	0.10	-0.07	-0.19	-0.18
Kurtosis	0.50	0.68	-0.06	-0.41	-0.09

**Table 3.** Effects of Predictor Variables in the Path Model (N=148)

Endogenous variables	Exogenous variables	C.R.(p)	Direct effect(p)	Indirect effect(p)	Total effect(p)	SMC		
Work-Family conflict	Job stress	4.65(<.001)	.35(.004)	-	.35(.004)	.18		
	Social support	-3.32(<.001)	-.25(.017)	-	-.25(.017)			
Burnout	Job stress	1.72( .086)	.13(.138)	.11(.002)	.24(.011)	.23		
	Social support	-2.94( .003)	-.22(.017)	-.08(.009)	-.30(.010)			
	Work-family conflict	3.84(<.001)	.31(.003)	-	.31(.003)			
Turnover intention	Job stress	-	-	.16(.003)	.16(.003)	.32		
	Social support	-2.81( .005)	-.20(.006)	-.15(.009)	-.36(.004)			
	Work-family conflict	3.16( .002)	.24(.005)	.10(.003)	.34(.004)			
	Burnout	4.12(<.001)	.32(.003)	-	.32(.003)			
Model	$\chi^2(p)$	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	RMSEA	CFI	NFI	TLI
Acceptance criteria	p>.05	≤3	≥.9	≥.85	≤.08	≥.9	≥.9	≥.9
Hypothetical model	7.689(.021)	3.844	.98	.85	.14	.95	.93	.75
Modified model	0.002(.962)	0.002	1.00	1.00	.001	1.00	1.00	1.09



**Fig. 2.** Path analysis for the model with parameter estimates

이는 사회적 지지가 낮고 직장가정 갈등과 소진 수준이 높을수록 이직의도가 높아지는 것을 의미하며 이들 변수의 설명력은 32%였다(Table 3).

최종 모형의 변수 간 직접·간접효과 및 총효과에 대해 분석한 결과, 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등에 영향을 미치는 변수는 직무스트레스와 사회적 지지로 직접효과가 유의하였다. 기혼여성 간호사의 소진에 영향을 미치는 변수는 직무스트레스, 사회적 지지, 직장가정 갈등으로 나타났으며, 직무스트레스는 간접효과가 유의하여 총효과가 유의하였고, 사회적 지지는 직접·간접효과가 모두 유의하여 총효과가 유의하였고, 직장가정 갈등은 직접효과가 유의하였다.

기혼여성 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수는 직무스트레스, 사회적 지지, 직장가정 갈등, 소진이었으며, 직무스트레스는 간접효과가 유의하여 총 효과가 유의하였고, 사회적 지지와 직장가정 갈등은 직접·간접효과가 모두 유의하여 총효과가 유의하였으며, 소진은 직접효과가 유의하였다(Table 3).

외생변수와 내생변수 사이에서 변수들의 매개효과를 살펴보면 직장가정 갈등은 직무스트레스와 소진과의 관계에서 완전매개변수로 작용하였고, 사회적 지지와 소진, 사회적 지지와 이직의도 간의 관계에서는 부분매개변수로 작용하는 것으로 나타났다. 소진은 사회적 지지와 이직의도간의 관계에서 부분매개변수로 작용하였고, 직장가정 갈등과 이직의도 간의 관계에서도 부분매개변수로 작용하는 것으로 나타났다.

#### 4. 논의

본 연구는 기혼여성 간호사를 대상으로 직무스트레스, 사회적 지지, 직장가정 갈등, 소진과 이직의도로 구성된 가설적 모형을 검증함으로써 이들 변인의 경로를 분석하고, 직·간접 효과를 분석하고자 하였다.

본 연구결과 직무스트레스와 사회적 지지는 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등에 영향을 미치는 요인이었다. 직무스트레스가 증가할수록, 그리고 사회적 지지가 감소할수록 직장가정 갈등이 증가하는 것으로 나타났고, 이들 요인이 직장가정 갈등을 18% 설명하였다. 이는 직무스트레스가 직장가정 갈등과 순상관관계가 있는 것으로 나타난 선행연구들[12,15,17]을 지지하는 결과이고, 특

히 종합병원 간호사를 대상으로 직무스트레스가 직장가정갈등의 영향요인임을 확인한 선행연구[15, 17]와 일치하는 결과이다. 직장가정 갈등은 직장과 가정 영역에서의 역할 요구가 양립할 수 없을 때 발생하는 갈등형태로, 직장역할 때문에 가정역할수행이 어렵거나 가정역할 때문에 직장역할수행이 어려운 경우에 발생한다[16]. 간호사들은 3교대와 휴일근무와 같은 불규칙한 근무형태, 역할갈등 및 상사와의 갈등과 환자 및 보호자에게 받는 다양한 스트레스로 인해 직무스트레스가 높으며, 이러한 직무스트레스가 퇴근 후 집으로 돌아와 가정생활하는데 긴장감의 연속으로 연결되어 갈등을 초래하기 때문에 직장가정 갈등이 상승된다[15,24]. 따라서 간호사의 직무스트레스 요인을 감소시키기 위하여 불규칙한 근무시간이나 시간외 근무 등의 직무 애로사항에 대하여 조절이 필요하며 타부서 인력, 의료진, 환자 및 보호자와의 대인관계에서 오는 직무스트레스 요인을 정기적으로 확인하여 문제점을 파악하고 스트레스를 해소시킬 수 있는 여가활동이나 부서장 면담 등의 정서적 지지를 통하여 직무스트레스를 감소시키는 것이 필요할 것이다[16].

사회적 지지 또한 직장가정 갈등에 영향을 미치는 요인이었는데, 선행연구들에서도 사회적 지지는 간호사의 직장가정 갈등과 역상관계가 있었고[13, 42], 특히 조직내 상사의 지지는 기혼간호사의 일-가족 양립갈등을 감소시키고, 정신적·신체적 건강에 영향을 미치는 것으로 나타났다[23]. Cortese 등의 연구[42]에서도 지지적 관리의 간호사의 직장가정 갈등 감소에 직접효과가 있었고, 정서적 소진과 직무 요구를 거쳐 간접적으로도 영향을 미쳐 본 연구결과와 같은 맥락이었다. 그러므로 직장가정 갈등을 완화하기 위해서는 일-가족 양립 지원을 위한 정책과 더불어, 조직의 구성원인 상사와 동료들의 지지가 중요할 것이다[23]. 반면 기혼간호사를 대상으로 한 연구[24]에서는 사회적 지지와 직장가정 갈등의 상관관계가 유의하지 않은 것으로 나타나 본 연구결과와 다소 차이가 있었다. 이는 측정도구의 차이와 관련된 것으로 사료되는데 You와 Son[24]은 사회적 지지를 상사와 동료의 지원으로 구성된 반면 본 연구에서는 정서적, 정보적, 물질적, 평가적 지지 등 기능적 사회적 지지를 측정하였으므로 추후 연구결과와 객관적 타당성을 높이기 위하여 동일한 측정도구를 사용한 반복연구가 필요할 것이다.

기혼여성 간호사의 소진에 영향을 미치는 요인은 직무스트레스, 사회적 지지와 직장가정갈등이었다. 즉 직

무스트레스가 높고, 사회적 지지가 낮고, 직장가정갈등이 높을수록 소진이 증가하는 것으로 나타났고, 이들 요인의 소진에 대한 설명력은 23%였다. 이중 직무스트레스는 소진에 직접효과는 유의하지 않았지만 직장가정갈등을 통해 간접효과가 유의한 것으로 확인되었다. 간호사의 소진 영향요인 연구[36]에서 직무스트레스와 소진은 순상관관계를 보였고, 직무스트레스는 소진에 영향요인임이 확인되었고, Choi[15]의 연구에서도 간호사의 직무스트레스가 직무소진에 미치는 직접효과와 직장가정갈등을 매개로 한 간접효과가 모두 유의한 것으로 확인되어 본 연구결과와 부분적으로 일치하였다. 선행연구들은 결혼여부와 상관없이 모든 간호사를 대상으로 한 반면 본 연구는 기혼여성 간호사만을 대상으로 하였고, 특히 직장가정갈등 변수를 포함시켰기 때문에 연구결과의 부분적 차이가 나타난 것으로 생각된다.

한편 사회적 지지는 소진에 직접 영향을 미칠 뿐만 아니라 직장가정갈등을 통해 간접적으로 영향을 미치는 보호요인임이 확인되었다. 이는 사회적 지지가 간호사의 감정노동과 소진간의 관계를 매개하면서 소진에 직접 영향을 주는 것으로 나타난 연구[11]나 사회적 지지가 조직몰입을 통해 소진에 간접효과를 가지는 것으로 나타난 연구[22]와 같은 맥락의 결과이다. 또한 가족, 친구, 선택의 지지가 장기요양센터 간호사의 정서적 소진을 41% 설명하는 것으로 확인된 연구[37]나 조직의 지지적 관리가 간호사의 직무만족에 미치는 직·간접 효과가 가장 큰 것으로 확인된 연구[41]와도 일맥상통한다. 따라서 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등 및 소진 중재시 사회적 지지를 강화할 수 있는 자원과 프로그램을 개발하는 것이 효과적일 것이다.

직장가정 갈등 또한 기혼여성 간호사의 소진에 직접 영향을 미치는 요인이었고, 직무스트레스 및 사회적 지지가 소진으로 향하는 경로에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 기혼간호사를 대상으로 감정부조화와 직장가정갈등이 직무소진을 심화시키는 선행요인임을 확인한 연구[38]나 종합병원 간호사의 직무스트레스가 직장가정갈등을 증가시키고, 직장가정갈등은 직무소진을 증가시킴을 확인한 연구[15]와 유사한 결과이다. 따라서 기혼간호사의 소진을 줄이기 위해서는 직무스트레스를 감소시키고 사회적 지지를 높이도록 하며 특히 직장가정갈등에 초점을 둔 중재가 필요할 것이다.

기혼여성 간호사들의 이직의도 영향요인은 직무스트

레스, 사회적 지지, 직장가정 갈등과 소진이었다. 즉 직무스트레스, 직장가정 갈등과 소진이 높을수록, 그리고 사회적 지지가 낮을수록 이직의도는 증가하는 것으로 나타났다. 이들 요인의 이직의도에 대한 설명력은 32%였다. 특히 기혼여성 간호사의 이직의도에 가장 강한 직접효과를 나타낸 요인은 소진이었다. 이는 소진이 이직의도에 직접 영향을 미치는 것으로 나타난 선행연구들[15,22]이나 간호사의 이직의도에 가장 영향력이 큰 요인이 정서적 소진임을 밝힌 연구[39]와 일치하는 결과이다. 따라서 간호사의 소진을 감소시키는 중재는 이직의도를 감소시키는데 중요한 전략이 될 것이다.

사회적 지지는 이직의도에 직접효과와 더불어 직장가정갈등과 소진을 매개한 간접효과를 더하여 가장 강력한 총효과를 보였다. 사회적 지지와 이직의도 간의 관계를 확인한 선행연구들[11,20,21,40]에서도 사회적 지지가 증가할수록 이직의도는 감소하여 본 연구결과와 유사하였다. 특히 최고간호관리자의 이직의도 결정요인 연구[20]에서 사회적 지지는 이직의도에 직접 영향을 미칠 뿐만 아니라 조직몰입과 직무만족을 거쳐 간접적으로도 영향을 미치는 것으로 보고하여 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 임상간호사를 포함한 보건의료인의 이직의도를 분석한 연구[21]에서도 사회적 지지는 감정노동, 직무만족, 조직몰입을 모두 매개하여 이직의도에 미치는 효과가 유의하여 이직의도를 감소시키는 중요한 변수로 확인되었다. 한편 임상간호사의 이직의도 모형연구[22]에서는 사회적 지지가 조직몰입과 소진을 통해 이직의도에 미치는 간접효과는 유의하였지만 직접효과는 유의하지 않아 본 연구결과와 부분적으로 일치한 반면, 종합병원 간호사의 직무배태성, 감성지능, 사회적 지지와 이직의도 간의 관계연구[40]에서 사회적 지지의 이직의도에 미치는 효과는 통계적으로 유의하지 않아 본 연구결과와 차이가 있었다. 연구마다 사용된 사회적지지 척도가 다르기 때문에 추후 표준화된 도구를 사용하여 다양한 표본에게 반복연구를 실시함으로써 사회적 지지의 효과를 검증할 필요가 있겠다. 한편 사회적 지지의 조절 및 매개효과를 검증한 선행연구들에 의하면, 사회적 지지는 간호사의 감정노동과 소진 및 이직의도와와의 관계에서 부분매개효과를 나타냈고[11], 기혼여성 간호사의 직장가정갈등과 직무만족 및 이직의도 간에 조절효과와 부분매개효과를 나타냈다[13]. 이는 직장가정갈등을 겪는 기혼여성 간호사에게 사회적 지지를 강화함으로써 직무만족

을 증가시키고, 이직의도를 줄일 수 있음을 의미한다. 이처럼 사회적 지지가 이직의도에 미치는 효과가 크기 때문에 구성원과 조직간 관계의 질 개선, 지지적인 조직 분위기, 긍정적인 근무환경, 심리적 자본 활용 등에 초점을 둔 교육 및 프로그램을 적용한다면 이직의도를 감소시킬 수 있을 것이다[21].

직장가정 갈등도 기혼여성 간호사들의 이직의도에 직접 영향을 미칠 뿐만 아니라 소진을 통해 간접적으로 영향을 미쳤다. 이는 직장가정 갈등이 간호사의 이직의도와 순상관관계를 보이고, 이직의도를 잘 예측한다고 보고한 선행연구들[12-14,17]을 지지하는 것이며, 직장가정 갈등이 낮을수록 조직몰입이 증가한다는 연구결과[23]와도 일맥상통한다. Kim 등[12]의 연구에서도 간호사의 직장가정 갈등은 감정노동, 간호조직문화 만족도, 성격과 업무관련특성으로부터 영향을 받아 직무스트레스의 증가에 기여하였으며, 이를 통해 이직의도에 간접적으로 영향을 미치는 매개요인이었다. 따라서 기혼간호사의 이직율을 낮추기 위해서는 직장가정 갈등을 다루는 전략을 고려하여야 할 것이다.

결과적으로 본 연구에서 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등은 직무스트레스와 소진의 관계에서 완전 매개역할을 하였고, 사회적 지지와 소진 및 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 부분 매개역할을 하여 소진과 이직의도를 증가시키는 중요한 변수임을 확인하였다. 또한 사회적 지지는 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등, 소진과 이직의도에 전반적으로 직·간접효과가 모두 유의하여 소진과 이직의도를 감소시키는 중요한 역할을 하였다. 따라서 기혼여성 간호사의 소진과 이직의도를 예방하고 감소시키기 위해서는 직장가정 갈등에 초점을 둔 중재와 사회적 지지를 강화시키는 프로그램이 효과적일 것임을 알 수 있다.

현재 간호사의 일-가정 양립을 위한 정부정책으로 육아휴직 급여제도, 병원 직장보육시설 설치, 유연근무제 실시, 가족친화기업 인증제 등이 있다[42]. 그러나 의료기관 육아휴직제도 실행조사에 의하면, 육아휴직제도를 시행한다고 응답한 병원은 94.4%였으나[43], 간호사들의 실제 육아휴직 사용은 13.4%에 불과하였고[44], 직장보육시설은 2013년 기준 전국 195개 의료기관 중 32.3%가 있었고, 24시간 운영하는 의료기관은 4.8%에 불과하였다[43]. 또한 의료기관에서 시행하는 근무형태를 조사한 결과[43], 시간선택제 근무형태 중 고정근무

제는 24.9%, 야간전담제는 17.3%이었고 단시간근무제는 4%에 지나지 않아 실제 가사나 육아에 도움이 되는 근무형태는 제한적이었다. 이는 일-가정 양립을 위한 관련 제도를 정책적으로 마련하여도 실제로 의료기관에서 잘 시행되고 있지 않음을 의미한다. 따라서 직장가정 갈등을 감소시키고 일-가정 양립을 위해서는 간호계 전체가 취약한 실태나 문제점 등을 심층적으로 공론화하고 간호사의 입장을 나타내어 의료기관에서 관련 제도들이 실효성있게 운영되도록 앞장서야 할 것이다. 또한 직무스트레스로 인한 직장가정 갈등을 감소하기 위하여 표준화된 업무 매뉴얼을 통해 직무 부담감을 덜어주는 교육 및 행정적 지원도 필요할 것이다. 또한 동료 및 상사로부터 공감과 신뢰, 긍정적 근무환경, 정서적 지지, 물질적 지지 및 정보를 제공할 수 있는 조직의 지지체계 등 사회적 지지를 높이기 위한 방안을 마련하여 실천하는 것이 기혼여성 간호사의 소진과 이직을 감소시킬 수 있는 전략이 될 것이다.

## 5. 결론

본 연구는 기혼여성 간호사의 직무스트레스, 사회적 지지, 직장가정 갈등, 소진 및 이직의도 간의 구조적 관계를 규명하기 위하여 모형을 구축하고 이들 요인 간의 관계를 검증하고자 시도되었다.

모형 검증 결과, 직무스트레스, 사회적 지지, 직장가정 갈등, 소진은 기혼여성 간호사의 이직의도에 직접 혹은 간접적으로 영향을 미쳤으며, 이직의도를 32.0% 설명하였다. 특히 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등은 직무스트레스와 소진의 관계에서 완전 매개변수로 작용하였고, 사회적 지지와 소진 및 사회적 지지와 이직의도의 관계에서 부분 매개변수로 작용하여 소진과 이직의도를 증가시켰다. 사회적 지지는 기혼여성 간호사의 직장가정 갈등, 소진과 이직의도에 전반적으로 영향을 주어 소진과 이직의도를 감소시키는 중요한 보호요인이었다. 따라서 기혼여성 간호사의 소진과 이직의도를 예방하고 감소시키기 위해서는 직장가정 갈등에 초점을 둔 중재와 사회적 지지를 강화시키는 프로그램이 효과적일 것이다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

첫째, 본 연구는 지방 소재 일부 종합병원에 근무하는 기혼여성 간호사를 대상으로 시행하여 결과를 일반화하

기에 무리가 있으므로 근무환경이 다른 의료기관의 기혼 여성 간호사를 대상으로 반복 연구가 필요하다. 또한 기혼 간호사와 미혼 간호사 간의 직장가정 갈등의 차이와 이직의도 결정 요인을 비교분석하는 연구를 제언한다.

둘째, 간호사의 이직률을 감소시키기 위해 직장에서의 사회적 지지를 강화시키고, 직장가정 갈등을 낮출 수 있는 제도적 개선과 더불어 구체적 프로그램을 개발하여 실무에 적용하고 그 효과를 검증할 것을 제언한다.

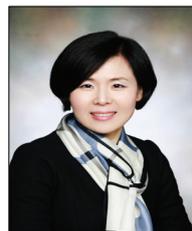
## References

- [1] Korea Health Industry Development Institute. *Nurses activity survey*, KHIDI, Seoul, 2014.
- [2] Y. Yamaguchi, T. Inoue, H. Harada, M. Oike, "Job control, work-family balance and nurses' intention to leave their profession and organization: A comparative cross-sectional survey", *International Journal of Nursing Studies*, vol. 64, pp. 52-62, 2016.  
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.09.003>
- [3] OECD. *Health at a Glance 2015: OECD Indicators*. OECD Publishing, Paris, 2015.  
DOI: [http://dx.doi.org/10.1787/health\\_glance-2015-en](http://dx.doi.org/10.1787/health_glance-2015-en)
- [4] Hospital Nurses Association. *Annual report: hospital nurse allocation survey*. Seoul, HNA, 2015.
- [5] L. O'Brien-Pallas, G. T. Murphy, J. Shamian, X. Li, L. J. Hayes, "Impact and determinants of nurse turnover: a pan-Canadian study", *Journal of Nursing Management*, vol. 18, no. 8, pp. 1073 - 1086, 2010.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x>
- [6] N.G. Castle, J. Engberg, A. Men, "Nursing home staff turnover: impact on nursing home compare quality measures", *The Gerontologist*, vol. 47, No, pp. 650 - 661, 2007.  
DOI: <https://doi.org/10.1093/geront/47.5.650>
- [7] J. K. Gardner, C. Thomas-Hawkins, L. Fogg, C. E. Latham, "The relationships between nurses' perceptions of the hemodialysis unit work environment and nurse turnover, patient satisfaction, and hospitalizations", *Nephrology Nursing Journal*, vol. 34, no. 3, pp. 271 - 282, 2007.
- [8] Y. Y. Kim, "The effects of married women's work-family conflict and job satisfaction on career satisfaction focused on mediating effect of work motive", *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 10, no. 2, pp. 143-165, 2007.
- [9] H. N. Kim, J. S. Kim, "Work-family compatibility experience of married nurse: focusing on the expanding stage of the family life cycle", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 17, no. 2, pp. 545-559, 2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.545>
- [10] K. J. Kim, "Human resource management system for nurses: challenges and research directions", *The Korean Journal of Health Service Management*, vol. 6, no. 1, pp. 247-258, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2012.6.1.247>
- [11] I. S. Kim, "The role of self-efficacy and social support in the relationship between emotional labor and burnout, turn over intention among hospital nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 15, no. 4, pp. 515-526, 2009.
- [12] C. H. Kim, S. S. Yang, Y. J. Kim, Y. J. Son, M. A. You, J. E. Song, "A structural equation model of nurses' turnover intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 15, no. 4, pp. 550-562, 2009.
- [13] Y. N. Kim, I. S. Jang, "Moderating and mediating effects of social support in the relationship between work-family conflict, job satisfaction and turnover intention among married women nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, vol. 20, no. 5, pp. 525-534, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.525>
- [14] Y. J. Son, S. K. Park, S. S. Kong, "Impact of internal marketing activity, emotional labor and work-family conflict on turn-over of hospital nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, vol. 18, no. 3, pp. 329-340, 2012.
- [15] E. H. Choi, "Structure model which influence the turnover intention and job burnout by job stress, work-family conflict and coping strategies for the nurse", Master's thesis, Seoul: Kyung Hee University, 2014.
- [16] T. Fujimoto, S. Kotani, R. Suzuki, "Work-family conflict of nurses in Japan", *Journal of Clinical Nursing*, vol. 17, no. 24, pp. 3286-3295, 2008.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02643.x>
- [17] B. J. Na, E. J. Kim, "A study on the mediating and moderating effect of work-family conflict in the relationship among emotional labor, occupational stress, and turnover intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 22, no. 3, pp. 260-269, 2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.260>
- [18] D. Yan, "Study on the relationship among work-family conflict, organizational support and job satisfaction", 2013 6th International Conference on Information Management, *Innovation Management and Industrial Engineering*, vol. 3, pp. 532-534, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1109/iciim.2013.6703640>
- [19] C. Nohe K. Sonntag, "Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 85, no. 1, pp. 1-12, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.007>
- [20] K. O. Park, J. K. Kim, S. Y. Kim, S. J. Chang, "A model on turnover intention of chief nurse officers", *Journal of Korean Academy of Nursing*, vol. 42, no. 1, pp. 9-18, 2012.  
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2012.42.1.9>
- [21] J. H. Song, J. Y. An, "A path analysis of variables influencing turnover intention among healthcare providers", *Journal of Muscle Joint Health*, vol. 19, no. 2, pp. 142-151, 2012.  
DOI: <https://doi.org/10.5953/JMJH.2012.19.2.142>

- [22] Y. S. Eo, "Path analysis of empowerment, social support, organizational commitment, burnout, and turnover intention among nurses", *Journal of the Korean Data Analysis Society*, vol. 17, no. 3, pp. 1683-1697, 2015.  
DOI: <https://doi.org/10.5953/jmjh.2012.19.2.142>
- [23] Y. S. Lee, S. J. Jang, "The effects of work-family conflicts, organizational culture, and supervisor support on the mental and physical health of married nurses", *Health and Social Welfare Review*, vol. 33, no. 4, pp. 394-418, 2013.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.15709/hswr.2013.33.4.394>
- [24] M. A. You, Y. J. Son, "The relationships of work-family conflict, social support, job satisfaction, and organizational commitment in Korean married hospital nurses", *The Korean Journal of Fundamentals of Nursing*, vol. 16, no. 4, pp. 515-523, 2009.
- [25] H. N. Kim, J. S. Kim, "A Work-family compatibility experience of married nurse: focusing on the expanding stage of the family life cycle", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, vol. 17, no. 2, pp. 545-559, 2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.545>
- [26] M. O. Gu, M. J. Kim, "An analytical study of work stress among clinical nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, vol. 15, no. 3, pp. 39-49, 1985.
- [27] M. K. Ahn, "The effect of nurse's job stress on health practice behavior", Unpublished master's thesis, Seoul: Yonsei University, 2003.
- [28] J. W. Park, "A study on the developing of social support scale", Unpublished doctoral dissertation, Seoul: Hanyang University, 1985.
- [29] K. H. Kim, "The relationship of self-efficacy and social support on burnout of insurance review nurses", Unpublished master's thesis, Seoul: Hanyang University, 2008.
- [30] D. S. Carlson, K. M. Kacmar, L. J. Williams, "Construction and initial validation of a multidimensional measure of work - family conflict", *Journal of Vocational Behavior*, vol. 56, no. 2, pp. 249-276, 2000.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- [31] J. H. Yeon, "A study on the effects of social support on work-family conflict, organizational commitment and turnover intention", Unpublished master's thesis, Seoul: Korea University, 2010.
- [32] C. Maslach, S. E. Jackson, "The measurement of experienced burnout", *Journal of Occupational Behavior*, vol. 2, pp. 99-113, 1981.  
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [33] H. Y. Choi, "Perfectionism tendency, social support, and burnout among counselors", Unpublished master's thesis, Gyeonggi-do: Catholic University, 2002.
- [34] E. E. Lawler. *Satisfaction and behavior*. pp. 287-301, New York: McGraw Hill, 1985.
- [35] O. B. Park, "The relationship between job characteristics and organizational commitment and turnover intention in hospital nurses", Unpublished master's thesis, Seoul: Seoul National University, 2007.
- [36] K. J. Kwon, S. H. Lee, "Occupational stress and coping styles as factors affecting the burnout of clinical nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 18, no. 4, pp. 383-393, 2012.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.4.383>
- [37] E. L. Woodhead, L. Northrop, B. Edelstein, "Stress, social support, and burnout among long-term care nursing staff," *Journal of Applied Gerontology*, vol. 35, no. 1, pp. 84-105, 2014.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1177/0733464814542465>
- [38] S. E. Park, D. H. Shin, "Emotional labor and work-family conflict as two antecedents to the job burnout", *Korean Journal of Management*, vol. 19, no. 1, pp. 227-266, 2011.
- [39] E. J. Yeun, Y. M. Kwon, M. S. Jeon, J. H. An, "Factors influencing hospital nurses' turnover intention: a cross-sectional survey", *Journal of the Korea Contents Association*, vol. 16, no. 1, pp. 94-106, 2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.01.094>
- [40] 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.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.32>
- [41] G. C. G. Cortese, L. Colombo, C. Ghislieri, "Determinants of nurses' job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support", *Journal of Nursing Management*. vol. 18, no. 1, pp. 35-43, 2010.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01064.x>
- [42] M. Y. Kim, K. J. Lee, "A thematic analysis of nurses' work-family balance in the Korean nurses association news", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 17, no. 2, pp. 446-457, 2016.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.446>
- [43] Hospital Nurses Association, "Nurses' work environment survey in hospital", Seoul; HNA, 2013.
- [44] Korean Health and Medical Worker's Union, "Health and medical worker's work environment survey", Seoul; Korean Health and Medical Worker's Union, 2014.

강 희 순(Eun-Sook Lee)

[정회원]



- 2002년 2월 : 순천대학교 교육대학원 상담심리(교육학석사)
- 2009년 8월 : 전남대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1991년 5월 ~ 2014년 2월 : 순천대학교 간호주사
- 2014년 3월 ~ 현재 : 순천대학교 간호학과 교수

<관심분야>  
지역사회정신건강

이 은 속(Eun-Sook Lee)

[정회원]



- 1994년 2월 : 경희대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2002년 8월 : 경희대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 1996년 3월 ~ 2014년 2월 : 전남 과학대학교 간호학과 교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 경남과학기술대학교 간호학과 교수

<관심분야>

정신건강, 건강위험행동, 알콜중독