

간호사의 내부지향적 정책, 사회적지지 및 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향

김중경¹, 이선주¹, 김원종^{2*}
¹김천대학교 간호학과, ²을지대학교 간호대학

Effects of Internal Oriented Policy, Social Support, and Job Embeddedness by Turnover Intention of Nurses

Jung Kyung Kim¹, Sun Ju Lee¹, Won Jong Kim^{2*}
¹Department of Nursing, Gimcheon University
²College of Nursing, Eulji University

요약 본 연구는 간호사의 내부지향적 정책, 사회적지지 및 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아보기 위한 서술적 조사연구이다. 연구대상자는 연구 참여에 동의한 D광역시에 위치한 2개 대학병원 간호사들이며, 자료 수집은 2018년 10월 2일부터 2019년 3월 20일 까지 실시되었다. 자료 분석은 SPSS 22.0 프로그램을 이용하였으며, 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, 상관분석, t-test, ANOVA, Pearson's correlation, Multiple regression을 이용하였다. 연구결과 내부지향적 정책은 3.04점, 사회적지지는 상사 3.08점, 동료 3.81점, 가족 3.67점이었고, 직무배태성은 2.98점, 이직의도는 3.55점이었으며, 내부지향적 정책, 사회적지지 및 직무배태성이 높을수록 이직의도는 감소하는 것으로 나타났다. 일반적 특성에서 이직의도에 미치는 요인을 파악한 결과 임상경력과 근무부서가 유의미한 결과를 보였다. 임상경력 높을수록 이직의도가 높았고, 근무부서는 외과병동, 내과병동, ICU, OR순으로 이직의도가 높았다. 이상의 결과를 바탕으로 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 중재방안으로 병원 내부지향적 정책, 사회적지지 및 간호사의 직무배태성을 높이기 위한 프로그램 개발 및 교육이 적극적 이루어져야 할 것이다.

Abstract This study is a descriptive research to investigate the effects of nurses' internal orientation, social support and job orientation on turnover intention. The subjects were two university hospital nurses in D metropolitan city who agreed to participate in the study. Data collection was conducted from October 2, 2018 to March 20, 2019. The data were analyzed using SPSS 22.0 program, frequency and percentage, mean and standard deviation, correlation analysis, t-test, ANOVA, Pearson's correlation, and multiple regression. The study results were $3.04 \pm .62$ points for internal orientation policy, $3.08 \pm .55$ points for social support, $3.81 \pm .59$ points for peers, $3.67 \pm .60$ points for family members, and 2.98 ± 0.43 points for job placement and intention to turnover. The degree of turnover decreased with higher internal orientation, social support and job orientation. An examination of the general characteristics of the factors affecting turnover intention showed significant results with clinical experience and working department. The higher the clinical experience, the higher the turnover intention, and the department of work showed the higher turnover intention in the order of surgical ward, medical ward, ICU, and OR. These results show the need to actively develop and educate programs to improve nurses' intention to turnover, as well as internal hospital-oriented policies, social support, and job placement.

Keywords : Internal Oriented Policy, Job Embeddedness, Nurse, Social Support, Turnover Intention

본 논문은 김천대학교 연구과제로 수행되었음(gc18033).

*Corresponding Author : Won-Jong Kim(Eulji Univ.)

email: jj2c@nate.com

Received November 22, 2019

Revised December 19, 2019

Accepted March 6, 2020

Published March 31, 2020

1. 서론

현대 의료산업의 트렌드는 대형화와 최신식화이다. 이러한 병원이 이익을 추구 하면서 의료 시장은 거대해지고 또한 빠르게 발전되어 왔다. 하지만 병원 기업주 혹은 경영주들의 지나친 이윤추구로 의료인이 하나의 상업적 도구로 이용 되면서 의료인들의 스트레스와 직무 불만족이 대두되고 있으며, 그로 인해 의료를 이용하는 고객에게 부정적인 영향을 미치고 있는 실정이다. 또한 이런 스트레스와 직무 불만족은 의료인들의 이직률에도 영향을 미친다[1].

최근 간호인력의 부족은 사회적으로 큰 문제가 되고 있다. 간호인력 수급을 위해 간호대학의 신설과 정원 증가로 매년 간호사의 수가 증가하고 있지만 임상에서 근무하는 간호사의 비율은 2014년도 기준 45.5%에 그치고 있으며, 적정수준의 간호인력을 유지하는 의료기관의 비율은 23.8%에 불과하다[2]. 이처럼 간호사의 수가 증가하였음에도 간호인력이 부족한 이유는 간호사들의 이직률이 높기 때문이다. 따라서 간호사의 이직의도를 감소시킬 방안이 필요한데 Hayes 등[3]의 연구에서 병원의 인사관리, 업무 만족도 등의 내부지향적 정책이 중요하며, Yom 등[4]의 연구에서 가족, 친구 및 동료, 상사 등의 의미 있는 주변인들의 지지가 간호사의 이직의도 감소에 영향을 미친다고 보고하였고, Mitchell 등[5]은 직무배태성을 통해 이직을 이해하는 노력이 필요하다고 하였다. 이중 내부지향적 정책은 병원 경영자들이 간호사들을 내부 고객이라는 인식을 가지고 그들의 욕구를 파악하고 그들의 요구에 맞추어 근무환경을 조성하기 위한 활동을 함으로써 간호사들에게 동기부여와 직무 만족도를 높여 이직의도에 영향을 줄 수 있다고 하였다[6]. 이러한 정책은 간호사의 직무만족뿐만 아니라 간호서비스 전체에 긍정적인 요인으로 작용하여 간호의 질을 높여주고 결국 외부 고객인 대상자들의 만족도를 높일 수 있다[7].

또한 최근 간호사의 이직과 관련하여 외부적인 요인으로 사회적지지에 대한 연구가 활발히 이루어지고 있는데, 사회적지지만 한 개인이 주변인들로부터 얻을 수 있는 긍정적 지원을 뜻하며, 이에는 가족, 동료 및 직장상사와의 관계가 있다[8]. 이러한 관계에서 긍정적지지 즉, 애정, 존중, 관심, 경청 등을 경험하면 스트레스를 감소와 환경에 대한 적응력이 높아져 업무에 대한 만족도와 심리적 안정을 가져올 수 있다고 하였다[4].

한편 간호사의 이직을 이해하기 위해서 Mitchell등[5]은 직무배태성이라는 개념을 소개하였는데 직무배태성은

‘어느 한곳에 뿌리내린다.’는 의미로 사람들이 오랜 시간 한 직장에서 근무하는가를 알아보고 탐구하여 이직률에 영향을 줄 수 있다[5].

간호사의 이직의도와 관련한 선행연구들을 살펴보면 직무배태성이 이직의도에 조절요인이라고 보고한 연구[9], 밤번근무의 부담감, 직업특성에 대한 부담감 및 육아와 출산에 대한 스트레스를 관련요인으로 분석한 연구[10]와 병원의 인사관리, 과중한 업무, 스트레스, 상사 및 동료와의 관계, 임파워먼트와 낮은 경력 및 부정적인 경험으로 인한 낮은 직무배태성 등을 요인으로 분석한 연구가 있었지만[3] 간호사의 이직의도의 연관 변수로 내부지향적 정책, 사회적지지 및 직무배태성을 함께 알아본 연구는 찾아보기 힘들었다.

이에 본 연구에서는 간호사의 내부지향적 정책, 사회적지지 및 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아보고 효율적인 인적자원관리 및 이직의도 감소 방안을 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 본론

2.1 연구방법

본 연구는 간호사의 내부지향적 정책, 사회적지지, 직무배태성, 이직의도 간의 상관관계를 파악하고, 간호사의 내부지향적 정책, 사회적지지, 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 2018년 10월 D시의 종합병원에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 하였다. 연구자가 각 병원을 방문하여 연구목적을 설명하였고 연구 참여 여부는 자발적이며 연구 도중 언제라도 중단할 수 있으며 중단하는 간호사들에게 어떠한 불이익도 주어지지 않음을 설명하였으며, 연구 참여는 서면에 동의한 경우에만 자료를 수집하였다. 연구 표본 크기는 G*Power 3.1 program을 이용하여 효과크기 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 0.80, 독립변수 4개로 산출하였을 때 적정 표본 크기는 77명이 산출 되었다. 탈락률을 고려하여 총 90명을 연구대상자수로 산출하여 자료를 수집하였으며, 응답자 가운데 불성실한 응답을 한 설문지 6부를 제외하고 최종 분석에 이용된 대상자는 84명 이었다.

2.3 연구도구

2.3.1 내부지향적 정책

내부지향적 정책은 Lee[11]가 개발한 도구를 Doo등[12]이 수정, 보완한 도구를 사용하였으며 총 20문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다'의 5점 척도로 총점 100점이며, 점수가 높을수록 내부지향적 정책 인지정도가 높음을 의미한다. Doo등[12]의 연구에서의 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었다.

2.3.2 사회적지지

사회적 지지는 House와 Wells[13]가 개발한 사회적 지지도구를 Jung[14]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 상사지지 8문항, 동료지지 8문항, 가족/친구지지 8문항 총 24문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다'의 5점 척도로 총점 120점이며 점수가 높을수록 사회적 지지가 높은 것을 의미한다. Jung[23]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .93$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었다. 하부영역별로 살펴보면 상사 Cronbach's $\alpha = .89$, 동료 Cronbach's $\alpha = .90$, 가족/친구 Cronbach's $\alpha = .85$ 였다.

2.3.3 직무배태성

직무배태성(Job Embeddedness)은 Mitchell등[15]이 개발한 도구를 Kim[16]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 직무배태성은 조직의 구성원이 직장에 머무르도록 하는 내적·외적 요소들로 적합 7문항, 희생 7문항, 연계 5문항의 3가지 개념으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다'의 5점 척도로 총점 95점이며, 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. Kim[16]의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .81$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .82$ 이었다.

2.3.4 이직의도

이직의도에 관한 문항은 Lawler[17]의 연구에서 사용한 이직의도에 관한 4문항을 Park[18]이 간호사의 이직의도로 수정하여 측정된 점수를 말하며, 각 문항은 5점 Likert척도로 되어있다. 총점 20점으로 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. Park[18]의 연구서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = 0.88$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었다.

2.4 자료수집방법

수집된 자료는 IBM SPSS 22.0 program을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 간호사의 일반적 특성은 빈도와 백분율을 산출하였다.
- 2) 간호사의 내부지향적 정책, 사회적지지, 직무배태성, 이직의도의 평균과 표준편차를 산출하였다.
- 3) 간호사의 내부지향적 정책, 사회적지지, 직무배태성, 이직의도간의 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다.
- 4) 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하고 사후 검증은 Scheffe test로 확인하였다.
- 5) 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 Multiple regression으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도

연령은 20~30세가 56.5%로 많았으며, 31~40세는 45.4%로 나타났다. 결혼 상태는 미혼이 80%, 기혼이 20%로 나타났으며, 학력은 4년 졸업이 42.4%로 많았으며, 3년제 졸업은 38.8%였으며, 대학원 재학 이상이 11.8%로 나타났다. 직위는 일반간호사가 92.9%로 가장 많이 나타났다. 경력은 5년 이하가 38.8%, 10년 이상이 41.2%, 6~10년이 20%로 나타났으며, 이직경험은 88.2% 없었다. 근무형태는 교대근무가 88.2%로 많았으며, 근무부서는 중환자실 42.4%, 외과계 병동 27.1%, 내과계 병동과 수술실이 153%로 나타났다. 현재 주거 형태는 자취가 51.8%, 자택에서 부모님과 함께 거주하는 경우가 48.2%로 나타났다.

일반적 특성에 따른 이직의도는 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 직위, 이직경험, 근무형태, 주거구성에서는 유의한 차이가 없었으며, 임상경력($F=3.231, p<.05$)에서 유의한 차이가 있었다. 이직의도의 집단간 유의한 차이를 확인하기 위해 사후분석 결과 5년 이하의 임상경력보다 10년 이상의 임상경력을 가진 간호사가 유의하게 높게 나타났다[Table 1].

Table 1. Differences of Turnover Intention according to the Participats' Characteristics (N=84)

Spec.	n(%)	Turnover intention		
		Mean(SD)	t or F(p)	
Age	20~30	48(56.5)	3.53(±.77)	0.12(.890)
	31~40	36(42.4)	3.58(±.73)	
Marital status	Single	68(80.0)	3.49(±.77)	-1.36(.179)
	Married	17(20.0)	3.76(±.60)	
Degree	3-year diploma ^a	33(38.8)	3.70(±.76)	1.382(.254)
	4-year bachelor ^b	36(42.4)	3.41(±.82)	
	≥Master's ^c	10(11.8)	3.70(±.45)	
Clinical experience (years)	5≥ ^a	33(38.8)	3.30(±.73)	3.231(<.05) a<b
	6~10	17(20.0)	3.62(±.86)	
	≥10 ^b	35(41.2)	3.74(±.62)	
Turnover experience	Yes	10(11.8)	3.43(±.73)	-0.550(.584)
	No	75(88.2)	3.56(±.75)	
Work type	3-Shift	75(88.2)	3.53(±.76)	-0.577(.566)
	Full time	10(11.8)	3.68(±.60)	
Department	Medical ward	13(15.3)	3.65(±.74)	6.841(<.001) a>b,c
	Surgical ward ^a	23(27.1)	4.04(±.69)	
	OR ^b	13(15.3)	3.17(±.73)	
	ICU ^c	36(42.4)	3.33(±.63)	
Type of residence	Home	41(48.2)	3.70(±.73)	1.873(.065)
	Trace	44(51.8)	3.40(±.74)	

3.2 간호사의 내부지향적 정책, 사회적지지, 직무배태성 및 이직의도의 정도

간호사의 내부지향적 정책은 5점 만점에 평균 3.04점이었고, 사회적 지지는 4점 만점에 상사는 평균 3.08점, 동료 3.81점, 가족/친구 3.67점이었으며, 직무배태성은

5점 만점에 평균 3점으로 나타났으며, 이직의도는 5점만점에 3.55점으로 나타났다[Table 2].

Table 2. Nurses' Inward-Oriented Policy, Social Support, Job Attitude and Degree of Turnover Intention

	Mean±SD	Range	
Internal Oriented Policy	3.04±.62	1~5	
Social Support	superior	3.08±.55	
	colleague	3.81±.59	1~5
	family/friend	3.67±.60	
Job Embeddedness	3.00±.63	1~5	
Turnover Intention	3.55±.74	1~5	

3.3 내부지향적 정책, 사회적지지, 직무배태성 및 이직의도의 상관관계

간호사의 이직의도는 내부지향적 정책(r=-.527, p<.001), 직무배태성(r=-.674, p<.001), 사회적 지지의 하위 영역에서 상사(r=-.325, p<.01), 동료(r=-.301, p<.01), 가족/친구(r=-.254, p<.05)와 음의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. [Table 3]

3.4 이직의도에 영향을 미치는 요인

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 내부지향적 정책, 직무배태성, 사회적지지(상사, 동료, 가족/친구) 를 설정하여 회귀분석을 실시하였다. 그 결과 잔차분석Durbin-Watson 통계량1.506으로 2에 가깝고 0또는 4와 가깝지 않으므로 잔차의 독립성을 만족하였고, 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF)은 4.089~2.289로 기준치 10이하로 나타나 독립변수들 간에 다중공선성의 문제는 없었다. 간호사의 이직의

Table 3. Correlation among Variables

	Internal Oriented Policy	Social Support			Job Satisfaction	Turnover Intention
		superior	colleague	friend/family		
Internal Oriented Policy	1					
Social Support	superior	.377 (<.001)	1			
	colleague	.388 (<.001)	.782 (<.001)	1		
	friend/family	.337 (<.001)	.685 (<.001)	.806 (<.001)	1	
Job Embeddedness	.719 (<.001)	.322 (<.001)	.365 (<.001)	.409 (<.001)	1	
Turnover Intention	-.527 (<.001)	-.325 (<.01)	-.301 (<.01)	-.254 (<.05)	-.674 (<.001)	1

도에 영향을 미치는 변인은 직무배태성($\beta=-.785$ $p<.001$), 로 나타났으며, 이직의도에 대한 설명력은 45.3%였다 [Table 4]

Table 4. Differences of Turnover Intention according to the Participats' Characteristics

Spec.		B	SE	β	t	p
Constant		6.201	.439		14.138	.000
Internal Oriented Policy		-.011	.148	-.009	-.077	.939
Social Support	superior	-.239	.159	-.197	-1.505	.136
	colleague	-.137	.237	-.095	-.579	.564
	friend/family	.283	.177	.229	1.600	.114
Job Embeddedness		-.785	.146	-.661	-5.387	.000
Adjusted R ² =.453 F=14.775($p<.001$)						

4. 결론 및 논의

본 연구는 간호사의 내부지향적 정책, 사회적지지 및 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 대해 알아보기 위해 실시되었다.

본 연구에서 일반적 특성에서 이직의도에 미치는 요인을 파악한 결과 임상경력과 근무부서와 유의미한 결과를 보였는데, 임상경력이 높을수록 이직의도가 높았고 근무부서는 외과병동, 내과병동, ICU, OR순으로 이직의도가 높았다. 이는 경력이 높을수록 내부지향적 정책에 관심이 많아지고 사회적 지지는 줄어들어 나타난 결과로 생각되어진다. 또한 병동 간호사들이 ICU와 OR등의 특수파트보다 직업에 대한 전문의식이 낮아 직무배태성이 낮게 나타난 결과로 사료된다.

본 연구에서 내부지향적 정책, 사회적지지, 직무배태성 및 이직의도의 상관관계를 알아본 결과 내부지향적 정책, 사회적지지 및 직무배태성은 모두 이직의도와 음의 상관관계가 있었다. 이는 비슷한 연구인 Lee등[19]의 연구에서 사회적지지와 직무배태성은 이직의도와 음의상관관계를 보였다고 보고하여 본 연구결과와 일치하였다. Lim등[20]의 연구에서도 내부지향적 정책은 간호사의 조직몰입에 영향을 미친다고 본 연구 결과와 맥락을 같이하였다.

본 연구 대상자들의 내부지향적 정책은 5점 만점에 평균 3.04점으로 나타났으며, 이는 전문병원 간호사를 대상으로 한 Lim등[20]의 연구에서 2.81점으로 보고한 결과와 유사하였다. Lim등[20]은 전문병원과 종합병원 간

호사의 내부지향적 정책 점수가 일반 간호사들의 내부지향적 정책 점수보다 낮다고 하였는데 이는 대형 병원일수록 이윤추구를 중요시하고 이를 간호사가 인지하여 나타난 현상이라고 생각된다. Lee[19]등은 국내 병원간호사를 대상으로 이직의도 관련요인을 조사한 결과 외체계요인 중 내부지향적 정책이 유일하게 영향을 미치는 것으로 보고하였다. 따라서 병원은 효율적인 인력 관리를 위해 병원에서 대다수를 차지하고 있는 간호사에 대한 내부지향적 정책의 필요성을 인식하고 이를 위한 관심과 정책을 펼쳐야 할 것으로 사료된다.

본 연구에서 사회적지지는 4점 만점에 상사는 평균 3.08점, 동료 3.81점, 가족/친구 3.67점으로 나타났는데 이는 상사와 동료, 가족의 모든 하위변수에서 이직의도와 음의 상관관계가 있다고 보고한 Lee[21]의 연구결과와 일치하였다. 이러한 결과는 대상자 개인이 조직의 구성원으로서 의미 있는 사람으로 관심, 격려 및 존중받는 느낌에 대한 자각이 영향을 미치는 것으로 생각된다. 사회적 지지에 대한 효과는 개인적인 경험이나 상황적 특이성에 따라 변화되기 때문에 이러한 요인을 통제한 추가 연구가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 직무배태성은 5점 만점에 평균 3점으로 나타났는데, 이는 동일한 측정도구를 사용하여 500명상미만의 4개 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 Jeon등[22]의 연구에서 3.10점보다 낮았으나, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim등[23]의 3.02점과 광역시 종합병원에 근무하는 1년차 이상의 간호사를 대상으로 한 Je등[24]의 연구 2.72점보다 높게 나타났다. Jeon등[22]의 연구에서 종합병원의 경우 직무배태성 점수가 상급종합병원에 비해 다소 높게 나타난다고 하였는데 이는 각 병원의 환경이나 근무환경이나 조직의 문화에 따라 차이가 있을 것으로 사료되어 이에 대한 추후 연구가 필요할 것이다.

본 연구에서 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 내부지향적 정책, 직무배태성, 사회적지지를 변인으로 조사한 결과 직무배태성($\beta=-.785$ $p<.001$)이 유의미한 결과를 나타내었는데 이는 Kim 등[23]의 연구에서 직무배태성이 이직의도에 직·간접적인 영향력을 미치는 것으로 보고한 연구와 일치하였다. 이는 일반적으로 이직의도를 낮추기 위해 외적 보상 등의 금전적 보상을 중요하게 생각하던 문화에서 이제는 간호사 각 개인의 특성에 맞는 내적보상을 좀 더 중요하게 다루어야 한다는 것을 의미한다. 경제 성장과 급변하는 사회 속에서 병원 조직도 빠르게 발전하였으나 정작 조직의 구성원에 대한

관심은 부족하였던 결과로 생각되어 진다.

본 연구의 결과 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 직무배태성이 중요함을 알 수 있었으나 내부지향적 정책과 사회적지지 또한 관련이 있는 것으로 나타나 이상의 결과를 종합해볼 때 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 중재방안으로 병원 내부지향적 정책, 사회적지지 및 간호사의 직무배태성을 높이기 위한 프로그램 개발 및 교육이 적극적 이루어져야 할 것이다.

본 연구의 제한점으로는 일개지역의 2개 대학병원을 대상으로 하였기 때문에 결과를 일반화하기 어렵다는 것이며, 부서의 특성 및 업무강도에 따른 이직의도를 고려하지 못한 한계점이 있다. 따라서 본연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 간호사를 대상으로 이직의도를 다루는 연구에서 내부지향적 정책과 사회적지지 및 직무배태성의 관계를 파악하기 위한 반복 연구와 둘째, 부서 및 간호사 개인이 느끼는 업무의 강도를 비교연구가 필요하다.

그러나 본 연구의 의의를 살펴보면, 병원 운영비의 많은 부분을 차지하고 있는 간호인력을 효율적으로 관리할 수 있는 중재 방안을 마련하는 기초자료로서 대상자의 외적 요인인 병원 내부지향적 정책, 환경적 요인인 사회적지지, 내적 요인으로 직무배태성을 조사하여 간호사의 이직의도에 영향요인을 좀 더 객관적이고 다양화하여 접근 하였다는 것에 의의가 있다.

References

- [1] Hospital Nurses Association. Survey on the status of hospital nursing staff placement [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2016 [cited 2016 September 8]. Available from: <http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php>
- [2] KHIDI. Survey of nurses's activities [Internet]. Cheongju: Korea Health Industry Development Institute; 2014 [cited 2016 July 20]. Available from: <http://www.khiss.go.kr/>
- [3] L. J. Hayes, L. O. Pallas, C. Duffield, J. Shamian, J. Buchan, F. Hughes et al, Nurse turnover: a literature review-an update, International Journal of Nursing Studies. Vol. 49 No. 7, pp. 887-905, Jul. 2012. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001>
- [4] Y. H. Yom, H. J. Kim, Effects of compassion satisfaction and social support in the relationship between compassion fatigue and burnout in hospital nurses, Journal of Korean Academy of Nursing, Vol. 42 No. 6, pp. 870-878, Dec. 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2012.42.6.870>
- [5] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski, M. Erez, Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover, Academy of Management Journal, Vol. 44 No. 6, pp. 1102-1121, Dec. 2001. DOI: <http://dx.doi.org/10.2307/306939>
- [6] G. L. Kim, The effect of internal marketing on employees' customer orientation and their business performance will, and the mediating effect of market orientation in hospital setting, Unpublished master's thesis, Inje University, Busan, Korea, 2015.
- [7] J. H. Park, The influential factors Internal Marketing Activities on Nurse's organizational effectiveness and Customer Orientation, Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul, Korea, 2012.
- [8] G. D. Zimet, N. W. Dahlem, S. G Zimet, G. K. Farley, The multidimensional scale of perceived social support. Journal of Personality Assessment, Vol. 52 No. 1, pp. 30-41, Jun, 1988. DOI: http://dx.doi.org/10.1207/s15327752ipa5201_2
- [9] E. H. Kim, E J Lee, H J Choi, Mediation effect of organizational citizenshipbehavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. Vol. 18 No. 4, pp.394-401, 2012. DOI : <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.394>
- [10] 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, J Korean Acad Nurs Adm, Vol. 22 No. 3, pp. 260-269, Jun. 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2016.22.3.260>
- [11] S. G. Lee, *Impact of internal marketing on the servicequality of employees: An empirical examination of deluxehotels in Seoul*. Unpublished Master's thesis, Kyonggi Univeristy, Kyonggido, Korea, 2001.
- [12] E. Y Doo, J. Y. Lim, G. A. Seomun, I. A. Kim, An analysis of nurse's perception of internal marketing activities affecting on nurse's turnover intention, nursing task performance and nursing productivity. J Korean Acad Nurs Admin, Vol. 11 No. 1, pp. 1-12, Mar. 2005.
- [13] J. S. House, Wells, A. McLean, G. Black, M. Colligan, Occupational stress: Proceeding of a conference. U. S. Department of Health. Education and Welfare(DHEW), Publication, pp. 78-140, 1978.
- [14] H. C. Jung, *A study on the job stress of workers at social welfarecenter*, Unpublished master's thesis, Kangnam University, Gyeonggido, Korea, 2009.
- [15] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski, M. Erez, Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover, Academy of Management Journal, Vol. 44 No. 6, pp. 1102-1122, Dec. 2001.
- [16] J. H. Kim, The effects of job embeddedness on

turnover intention and organizational citizenship behavior in hospital employee-focusing on moderating effect of personality traits. Unpublished doctoral dissertation, Kyungsoong University, Busan, Korea, 2010.

- [17] E. E. Lawler, Satisfaction and behavior, New York: McGraw Hill, USA, pp. 287-301, 1983.
- [18] H. S. Park, Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses, Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea, 2002.
- [19] Y. O. Lee, J Y Kang, Related Factors of Turnover Intention among Korean Hospital Nurses: A Systematic Review and Meta-Analysis, Korean Journal of Adult Nursing, Vol. 30 No. 1, pp. 1-17, Feb. 2018. DOI : <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
- [20] K M Lim, E J Jo, J O Kwon, The Effect of Perceived Internal Marketing and Customer Orientation on the Organizational Commitment of Nurses in Specialized Hospital, Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, Vol. 17 No. 3 pp. 489-498, Mar. 2016. DOI : <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.3.489>
- [21] S. J. Lee, H J Woo, Structural Relationships among Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Social Support and Turnover Intention of Nurses, J Korean Acad Nurs Adm, Vol. 21 No. 1, pp. 32-42, Jan. 2015. DOI : <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.32>
- [22] J. H. Jeon, Y H Yom, Roles of Empowerment and Emotional Intelligence in the Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intension among General Hospital Nurses, J Korean Acad Nurs Adm, Vol. 20 No. 3, pp. 302-312, Jun. 2014. DOI : <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302>
- [23] E. H. Kim, E J Lee, H J Choi, Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intension in hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 18 No. 4, pp. 394-401, Dec. 2012. DOI : <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.394>
- [24] Y. J. Nam, J Y Han, The Influence of Internal Marketing on Customer Orientation and Job Stress in General Hospital Nurses: Focused on the Mediating Effects of Organizational Communication Satisfaction, Health and Social Welfare Review Vol. 37, No. 1, pp. 515-542, Mar. 2017. DOI : <http://dx.doi.org/10.15709/hswr.2017.37.1.515>

김 중 경(Jung-Kyung Kim)

[정회원]



- 2012년 2월 : 건양대학교 보건복지대학원 보건학과 (보건학석사)
- 2017년 8월 : 건양대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2015년 3월 ~ 2017년 2월 : 문경대학교 간호학과 교수
- 2017년 3월 ~ 현재 : 김천대학교 간호학과 교수

<관심분야>

성인간호학, 간호관리학, 삶의 질

이 선 주(Sun-Ju Lee)

[정회원]



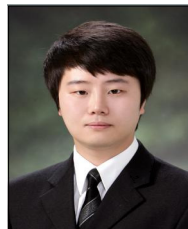
- 2014년 2월 : 공주대학교 간호보건대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2017년 8월 : 공주대학교 간호보건대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2016년 9월 ~ 현재 : 김천대학교 간호학과 교수

<관심분야>

성인간호학, 기본간호학, 만성질환

김 원 종(Won-Jong Kim)

[정회원]



- 2015년 8월 : 을지대학교 임상간호대학원 간호학과(간호학석사)
- 2019년 2월 : 을지대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2016년 3월 ~ 2019년 2월 : 김천대학교 간호학과 교수
- 2019년 3월 ~ 현재 : 을지대학교 간호대학 교수

<관심분야>

성인간호학, 노인간호학, 삶의 질