Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 21, No. 6 pp. 425-431, 2020

https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.6.425
ISSN 1975-4701 / eISSN 2288-4688

소규모 중소병원 간호사의 직무착근도에 미치는 영향요인

현일선, 이소영*
경운대학교 간호학과

Factors Influencing Job Embeddedness Toward Nurses in Small-and Medium-Sized Hospitals

Il-Hyeon Seon, So-Young Lee*
Professor, Department of Nursing, Kyungwoon University

요 약 본 연구의 목적은 200병상 미만 중소병원 간호사의 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악하고자 시도되었다. 자료수집은 2018년 11월 1일부터 2019년 2월 28일까지 구조화된 설문지를 이용하여 설문조사 전 기관장의 승인을 받고 D시와 K도에 위치한 200병상 미만 중소병원 7곳에서 본 연구 목적으로 이해한 간호사 182명을 편의추출하여 시행하였다. 미기재 혹은 불충한 설문지를 제외한 170부를 최종분석에 사용하였다. 수집된 자료는 SPSS WIN 21.0을 이용하였고, 직무착근도는 일반적 특성에서 직급(t=3.53, p<.001), 총 경력(F=3.46, p=.034), 현 경력(F=5.59, p=.004), 이직경험(t=-1.72, p=.008)에서 차이를 보였다. 직무착근도는 소진(r=-.570, p<.001)과 직무스트레스(r=-.349, p<.001)에서 부적인 상관관계를 보였다. 직무착근도의 영향요인으로는 소진(β=-570, p<.001), 직무스트레스(β=-552, p<.001)의 순으로 나타났으며, 직무착근도에 대한 회귀분석은 통계적으로 유의한 결과를 보였고(F=46.21, p<.001), 설명력은 34.9%였다. 즉 200병상 미만의 규모가 작은 병원간호사는 소진이 높을수록, 직무스트레스를 많이 경험하고 있었고, 이는 현 조직에 남으려는 의도인 직무착근도에 부정적인 영향을 주고 있음을 알 수 있어, 규모가 작은 병원간호사에 적합한 소진과 직무스트레스에 대한 관리가 필요하다.

Abstract The purpose of this study was to provide nurses with the basic data to prepare nurses for systematic job embeddedness, job stress, and burnout in small and medium-sized hospitals and to identify any correlations. The data were collected between 1 November 2018 and 28 February 2019. The factors and general characteristics influencing the job embeddedness were found to be position (t=3.53, p<.001), total career (F=3.46, p=.034), current career (F=5.59, p=.004), and turnover experience (t=-1.72, p=.008). The job embeddedness was negatively correlated with the awareness of burnout (r=-.570, p<.001) and job stress (r=-.349, p<.001). Burnout (β=-.570, p<.001) and job stress (β=-.552, p<.001) had significant effects on job embeddedness (F=46.21, p<.001); the explanatory power of these variables was 34.9%. In other words, nurses in hospitals with fewer than 200 beds experienced higher job stress because they were exhausted. This suggests that it has a negative effect on job arrival, which is the intention to remain in the current organization. Therefore, it is necessary to manage exhaustion and job stress appropriately for the job.

Keywords : Job Stress, Burnout, Job Embeddedness, Nurses, Small-Medium sized hospital

*Corresponding Author : So-Young Lee(Kyungwoon University)
email: 108959@naver.com
Received March 19, 2020 Revised May 11, 2020
Accepted June 5, 2020 Published June 30, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

우리나라 병원 인력 중 간호 인력은 전체의 30-40%를 차지하며, 환자 의료서비스 만족을 증대시킬 수 있는 병원 핵심 구성원으로 보고 있다[1,2]. 그러나 현재 우리나라 전체 의료기관 중 300병상 이상 병원 대부분이 대도시인 특별시와 광역시에 분포되어 있고, 200병상 미만 중소병원은 시 단위의 작은 도시로 분포되어 있다[3]. 이러한 시 단위 도시의 중소병원 간호사는 대도시 병원보다 3배가량 적은 임금과 열악한 복지로 인한 간호사 부족이 심각한 상황이다[4]. 현재 간호사의 평균 이직률은 13.9%로 나타나지만, 200병상 미만 중소병원의 경우 이보다 높은 27.3%로 나타나고 있다[4]. 여기에 간호사들은 근무 여건이 상대적으로 나은 대도시 병원으로 이직하며 지역별 간호서비스 불균형으로 국민건강권에 부정적인 영향을 미치게 된다[3,5,6]. 이러한 상황에 시 단위의 중소병원은 간호사 부족을 간호보조인력으로 채우고 있어, 중소병원 간호사들은 간호전문가로서 사기는 저하되어 직무 불만족까지 경험하게 된다[7]. 또한, 중소병원은 간호사들에게 간호업무 이외에 간호보조인력 지도·감독까지 요구하며 간호사 업무는 더욱 가중화되어 환자의 간호서비스에 부정적인 영향을 미치는 악순환이 반복되는 것이다[8]. 이러한 현상은 소규모의 병원일수록 높이 나타나 간호사들은 작은 규모의 중소병원에서 이직을 고민하게 되는 것이다[4,5]. 하지만 이런 환경 속에서도 현 조직을 떠나지 않는 간호사에게 우리는 주목할 필요성이 있다. 이들이 소규모 의료기관에 남으려는 의도를 증진시키는 경우 간호사의 재직률을 높아져 병원 규모별 간호서비스의 고른 향상을 유지할 수 있기 때문이다[8]. 이렇게 한 조직에서 떠나지 않고 남으려고 하는 것을 '직무착근도' 혹은 '직무배태성'이라 한다.

직무착근도는 자신이 속한 조직이나 직무에 깊게 뿌리를 내리며 남으려는 통합적인 의미로[9], 소규모 중소병원에 남아있으려는 간호사들의 요인을 파악하여 관리하는 것이 필요하다. 지금까지 중소병원 간호사를 대상으로 한 직무착근도는 간호업무환경, 조직공정성, 감성지능, 간호업무성과, 이직의도, 경력정체, 자기효능감[1,10-13]을 관련 요인으로 보았다. 그러나 규모가 작은 중소병원일수록 더욱 부족한 간호 인력으로 인한 간호사의 노동시간 증가와 업무 과다로 인한 직무스트레스와 소진에 관한 연구는 미비하다[12, 1,14]. 간호사는 타 직종보다 직무스트레스와 소진이 높은 직종으로 이를 효율적으로 관리되어야 간호사의 직무착근도를 높일 수 있지만, 200병상 미만 중소병원에서 이러한 관계를 파악한 연구는 부족한 실정이다.

이에 본 연구는 200병상 미만 소규모 중소병원 간호사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 시도되었다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 소진, 직무착근도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 직무스트레스, 소진, 직무착근도 간의 정도와 상관관계를 규명한다.
- 직무착근도의 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 200병상 미만 중소병원 간호사의 직무착근도에 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구대상은 D시와 K도에 위치한 200병상 미만 소규모 중소병원 7곳을 대상으로 편의표집하였다. 표본의 G*power 3.1.9를 이용하여 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .90로 회귀분석에 필요한 적절 대상자 수는 152명이었으나, 탈락률 10-20%를 고려하여 182부를 배부하였으며, 미회수 및 응답에 미비한 설문지를 제외한 170부를 최종분석에 사용하였다.

2.3. 연구도구

2.3.1 직무스트레스(Job Stress)

직무스트레스는 간호 업무 수행 도중 의료서비스와 과중한 업무 등으로 인하여 느끼는 신체적, 정신적 압박감을 의미한다[15]. 본 연구에서는 Kim과 Gu[16]가 개발한 도구를 Jun[17]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 업무량 및 업무환경, 역할갈등, 업무 책임의 5점 척도로 구성된 총 16문항이며, 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. Jun[17]의 연구에서의 Cronbach`s $\alpha$= .79이었고, 본 연구에서의 Cronbach`s α= .80이다.

2.3.2 소진(Burnout)

소진은 자신이 감당하지 못하는 스트레스 상황에서 나타나는 신체적·정신적·정서적인 탈진상태를 의미한다[18]. Pines의 도구를 Peek[19]이 수정·보완한 도구이며 신체적 소진, 정신적 소진, 정서적 소진의 5점 척도로 구성된 총 20문항으로, 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. Peek[19]의 연구에서의 Cronbach`s $\alpha$= .91이며, 본 연구에서의 Cronbach`s α= .88이었다.

2.3.3 직무착근도(Job Embeddedness)

직무착근도는 자신의 직무와 관련하여 개인이 조직에 깊이 뿌리를 내리고 있는 정도를 의미한다[9]. Mitchell 등[9]이 개발한 문항을 Choi 등[20]이 한국어판으로 검증한 5점 척도로 구성된 17문항을 사용고 조직적합성, 근무혜택, 업무팀의 친밀도, 지역사회 적합성으로 구성되어 있다. 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미하며, Choi[20]의 연구에서의 Cronbach`s $\alpha$=.85이었고, 본 연구에서의 Cronbach`s α= .87이었다.

2.4 자료수집

자료수집은 2018년 11월 01일부터 2019년 2월 28일까지 시행되었다. D시와 K도에 위치한 200병상 미만 소규모 중소병원 7곳에서 연구 시작 전 간호부서장 혹은 담당자에게 이메일로 연구목적과 방법을 설명하여 자료수집에 대한 동의를 구하였다. 연구 대상자에게는 연구자가 직접 연구에 대한 설명으로 동의서에 사인을 받은 후 밀봉된 설문지를 배부하였다. 설문에 대한 응답을 마친 후 연구자가 밀봉 처리된 설문지와 서면 동의서는 직접 분리하여 수거하였다.

2.5 연구윤리

연구의 윤리적 고려는 기관의 임상연구심의위원회(IRB No. KW-2018-09)의 승인을 받았다. 연구 대상자에게는 자료수집 전 연구자가 연구목적 및 진행 과정, 비밀보장, 익명성, 철회 가능성에 대한 정보를 제공하고 시행하였다. 본 연구목적에 동의하는 대상자에게 동의서를 받은 후 설문 조사를 시행하였다. 연구자는 연구 진행의

Table 1. Participants` General Characteristics (N=170)

Characteristics	Division	N(%)	Job Stress		Burnout		Job Embeddedness	
			M±SD	F or t(p)	M±SD	F or t(p)	M±SD	F or t(p)
Gender	Female	143(84.1)	3.33± 0.52	1.732 (.085)	3.25± 0.48	.019 (.985)	2.40± 0.41	.282 (.778)
	Male	27(15.9)	3.15± 0.38		3.25± 0.37		2.38± 0.51	
Age (years)	20-29	79(46.5)	3.30± 0.55	1.545 (.205)	3.33± 0.40	7.384 (p<.001)	2.36± 0.43	2.274 (.082)
	30-39	56(32.9)	3.39± 0.46		3.33± 0.50		2.37± 0.44	
	40-49	27(15.9)	3.23± 0.42		3.05± 0.43		2.46± 0.33	
	〉 50	8(4.7)	3.03± 0.44		2.68± 0.34		2.75± 0.41	
Marital status	Unmarried	92(54.1)	3.32± 0.53	.516 (.606)	3.35± 0.43	2.929 (.004)	2.37± 0.42	.809 (.420)
	Married	78(45.9)	3.28± 0.47		3.14± 0.48		2.43± 0.42	
Shift work	Chang	116(68.2)	3.36± 0.49	1.992 (.048)	3.30± 0.46	1.949 (.053)	3.40± 0.40	.106 (.915)
	Fixed	54(31.8)	3.19± 0.51		3.15± 0.47		2.40± 0.48	
Work unit	Ward	139(81.8)	3.35± 0.49	2.779 (.006)	3.29± 0.48	2.065 (.041)	2.39± 0.44	.777 (.438)
	Special part	31(18.2)	3.08± 0.49		3.10± 0.37		2.45± 0.37	
Position	Nurse	140(82.4)	3.32± 0.51	.930 (.354)	3.32± 0.45	4.161 (p<.001)	2.34± 0.43	3.539 (.001)
	≥ Head nurse	30(17.6)	3.23± 0.45		2.94± 0.43		2.64± 0.31	
Total career (years)	≤ 5[a]	93(54.7)	3.25± 0.52	2.066 (.130)	3.25± 0.44	4.118 (.118)	2.46± 0.41	3.466 (.034) a,c>b
	6-10[b]	44(25.9)	3.43± 0.47		3.42± 0.37		2.26± 0.41	
	≥11[c]	33(19.4)	3.30± 0.47		3.17± 0.60		2.59± 0.44	
Career in current hospital (years)	≤ 2[a]	74(43.5)	3.21± 0.56	2.402 (.094)	3.21± 0.50	.848 (.430)	2.52± 0.41	5.594 (.004) b<c
	3-5[b]	79(46.5)	3.39± 0.46		3.27± 0.42		2.31± 0.44	
	≥ 6[c]	17(10.0)	3.31± 0.40		3.35± 0.52		2.28± 0.29	
Turnover experience	Yes	111(65.3)	3.27± 0.52	1.266 (.207)	3.25± 0.48	.068 (.946)	2.44± 0.41	-1.725 (008)
	No	59(34.7)	3.37± 0.46		3.26± 0.44		2.32± 0.44	
Number of night work days per month	None	10(5.9)	3.11± 0.56	1.754 (.158)	2.90± 0.54	2.351 (.074)	2.59± 0.39	1.759 (.157)
	≤ 6	37(21.8)	3.28± 0.62		3.33± 0.57		3.24± 0.41	
	7-10	99(58.2)	3.37± 0.45		3.28± 0.39		2.37± 0.44	
	≥ 11	24(14.1)	3.16± 0.47		3.16± 0.49		2.53± 0.38	
Income (10,000won/ year)	≤ 2,000	4(2.4)	4.21± 0.27	5.081 (.102)	3.66± 0.50	2.906 (.036)	2.43± 0.49	.805 (.493)
	2,100-3,000	86(50.6)	3.30± 0.58		3.31± 0.47		2.36± 0.46	
	3,100-4,000	78(45.9)	3.27± 0.36		3.18± 0.44		2.43± 0.38	
	≥ 4,100	2(1.2)	2.93± 0.00		2.80± 0.42		2.71± 0.27	

모든 과정에서 헬싱키 선언에 입각해 대상자의 자율성을 보장하였다. 수집된 설문지는 대상자를 확인할 수 없도록 코드화하여 연구의 윤리적 측면을 고려하였다.

2.6 자료분석

수집된 자료는 WIN SPSS 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균 및 표준편차를 산출하였고, 직무스트레스, 소진, 직무착근도 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 차이는 Independent t-test, ANOVA로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffe test를 실시하였다. 직무스트레스, 소진, 직무착근도의 관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였으며, 직무착근도의 영향요인을 파악은 Stepwise multiple regression analysis을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 일반적 특성에 따른 차이

본 연구는 200병상 미만의 중소병원은 여자가 84.1%, 20대가 46.5%, 미혼 54.1%였다. 근무형태는 교대근무 68.2%, 근무부서는 병동 81.8%, 일반간호사 82.4%, 총 경력 5년 미만이 54.7%, 현 병원 경력 2년 미만과 3-5년이 각각 43.5%, 46.5%였다. 이직경험은 '있다' 65.3%, 밤 근무는 7-10개/달 58.2%, 연봉은 2,100-3,000만원이 50.6%였다(Table 1).

직무스트레스는 근무형태(t=1.99, p=.048)와 차이를 보였고, 소진은 연령(F=7.38, p<.001), 결혼(t=2.92, p=.004), 직급(t=4.16, p<.001)에서 차이를 보였으며, 연령의 사후검증에서는 차이를 보이지 않았다. 직무착근도는 직급(t=3.53, p<.001), 총 경력(F=3.46, p=.034), 현 경력(F=5.59, p<.004), 이직경험(t=-1.72, p=.008)에서 차이를 보였으며, 사후검증 결과 총 경력은 5년 미만과 11년 이상이 6-10년보다 높았고, 현 경력은 6년 이상이 3-5년보다 높게 나타났다(Table 1).

3.2 직무스트레스, 소진, 직무착근도 수준

직무스트레스의 정도는 3.30±0.50점, 소진은 3.25±0.46점, 직무착근도는 2.64± 0.42점이었다(Table 2).

Table 2. Variables of Subjects (N=170)

Variables	M±SD
Job Stress	3.30±0.50
Burnout	3.25±0.46
Job Embeddedness	2.64±0.42

3.3 직무스트레스, 소진, 직무착근도의 상관관계

직무착근도는 소진(r=-.57, p<.001)과 직무스트레스(r=-.34, p<.001)에서 부적인 상관을 보였다. 소진과 직무스트레스는(r=.48, p<.001) 정적인 상관이 나타냈다(Table 3).

Table 3. Correlation among Variables (N=170)

	Job Stress	Burnout	Job Embeddedness
Job Stress	1		
Burnout	.48**	1	
Job Embeddedness	-.34**	-.57**	1

**p<.001

3.4 직무착근도의 영향요인

200병상미만 소규모 중소병원 간호사의 직무착근도 영향요인을 파악하기 위해 직무스트레스와 소진과 함께 일반적 특성 중 직급, 총 경력, 현 경력, 이직경험을 회귀분석하였다. 직급과 이직경험은 더미변수로 처리하였다. 회귀분석을 시행하기 전 직무착근도에 대한 회귀분석 기본 가정과 다중공선성을 확인한 결과 Dubin-Waston이 1.805로 자기상관이 없었으며, 공차한계는 0.1이상, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor,VIF)는 10미만으로 다중공선성의 문제는 없었다.

직무착근도에 대한 회귀분석은 통계적으로 유의하였고(F=46.21, p<.001), 설명력은 34.9%였다. 직무착근도의 영향요인은 소진(β=-57, p<.001), 직무스트레스(β=-55, p<.001)의 순으로 나타났다. 200병상 미만 소규모 중소병원 간호사는 소진이 낮을수록 직무스트레스가 낮을수록 직무착근도가 높아지는 것으로 나타났다. 그러나 일반적 특성인 직급, 총 경력, 현 경력, 결혼에서는 유의한 결과를 보이지 않았다(Table 4).

Table 4. Factors Influencing Job Embeddedness of Subjects (N=170)

Variables	B	SE	β	t	p
Job Stress	-.50	.057	-.55	-8.85	.001
Burnout	-.52	.05	-.57	-8.99	.003

R^2=35.6, Adjusted R^2=34.9, F=46.21, p<001

4. 논의 및 결론

본 연구는 200병상 미만 소규모 중소병원 간호사의 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 시도되었다.

본 연구의 직무착근도 정도는 2.64점으로 중간 이하로 나왔다. 이는 Kim, Lee와 Park[21]의 200병상 미만 중소병원 간호사가 3.14점으로 본 결과보다 높았다. 이러한 이유는 Kim, Lee와 Park[21]의 연구에서 200병상 미만 중소병원 간호사는 40대 이상과 15년 이상의 임상경력을 가진 간호사 비율이 200-400병상 중소병원 간호사보다 높은 비율이기 때문으로 본 연구 대상자와 200-400병상 중소병원 연구 대상자가 유사하기 때문이라 보인다. 연령과 임상 경력이 높을수록 조직과 자신의 가치를 일치화하려 하지만 20대일수록 타인의 인정보다는 자신에게 적합한 삶의 방식을 선택하는 개인 중심적 삶을 우선으로 선택하기 때문이다[22]. 그러나 선행연구에서 연령과 경력이 높을수록 간호사는 중소병원에서 충분하지 못한 환경적인 처우와 상급병원보다 낮은 임금으로 막연한 두려움과 현재 삶의 불안함을 호소한다고 하여 상반되는 결과도 보여주고 있어 간호사의 처우가 직무착근도에 어떠한 영향을 미치고 있는지에 대한 파악이 필요하다[29,30].

소진은 3.25점으로 나타나, 소진은 연령이 낮을수록, 직급이 낮을수록, 경력이 짧을수록, 교대근무를 할수록 높게 나타난다고 하여 본 결과를 반영하고 있음을 알 수 있다[23,24]. 직무스트레스는 3.30점으로 직무스트레스는 병원 규모와 조직문화가 직접적인 영향요인이라고 하였다[25]. 중소병원 간호사는 의사 또는 간호보조인력과 간호사의 역할 중복과 모호성으로 인한 스트레스가 나타나고 있고, 또한 문제가 발생되어도 해결할 수 있는 의사소통 창구가 부족하여 중소병원 간호사의 직무스트레스는 높이 나타난다고 하였다[31,32]. 간호사는 소진을 경험할수록 직무스트레스가 높아진다는 선행연구와 동일한 결과로 보인다[28]. 그러나 200병상 미만 중소병원 간호사의 소진과 직무스트레스에 대한 경험을 분석한 연구가 부족하여 이러한 경험이 병원종별로 어떠한 차이가 나타나는지 알아볼 필요가 있다.

직무스트레스는 소진과 정적인 관계를 보이고, 직무스트레스와 직무착근도, 소진과 직무착근도는 각각 부적인 관계를 나타내고 있어 선행연구 결과와 동일해 보이며 간호사의 직무착근도를 올리기 위한 방안으로 간호사의 직무스트레스와 소진을 감소시킬수 있는 방안 모색이 필요하다. 현재 간호사의 재직과 이직은 주로 대도시와 대형병원 간호사에게 관심을 가지고 있어 200병상 미만 중소병원 간호사에 관한 관심을 부족하다. 그러나 지역의료발전과 간호 서비스 형평성을 위한 중소병원 간호사에 대한 관심과 병원 규모별 간호사 경력 관리와 유휴 간호사 활용방안을 위한 의료기관의 관심도 중요하다. 또한, 지역 간호대학에서는 소규모 중소병원에 대한 정확한 정보와 교육으로 간호대학생에게 다양한 지역의료기관의 관한 시각변화를 주는 것도 필요하다.

본 연구는 일부 지역 병원 간호사만을 대상으로 조사하였고, 직무외적인 요인은 함께 파악하지 못하여 연구결과 해석과 일반화에는 제한점이 있다. 그러므로 200병상 미만 중소병원 간호사의 직무내적인 요인과 직무외적인 요인을 포함한 연구의 필요성을 제언한다.

References

[1] M.J.Kim, J. W. Park, "Effects of nurses' practice environment and job embeddedness on turnover intention in medium-small sized hospital", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. Vol.18, No.1, pp.222-230,2017. DOI:https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.1.222

[2] E.H.Lee, K.S.Cho, H.M. Son, "A study of hospital nurse's intention to keep nursing job", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. Vol.20,No.1,pp.15-27, 2014. DOI:https://doi.org/10.22650/JKCNR.2014.20.1.15

[3] S.H.Hwang, "Variation in quality of medical institutions", *Health Insurance Review & Assessment Service,* 2015.

[4] Y.J.Son, S.K.Park, S.S Kong, "Impact of internal marketing activity, emotional labor and work-family conflict on turnover of hospital nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. Vol.18,No.3, pp.329-340,2012. DOI:https://doi.org/10.22650/JKCNR.2012.18.3.329

[5] Y.M.Kim, J.M.Lee, H.C.Kang, "Impact of nurse, nurses' aid staffing and turnover rate on inpatient health outcomes in long term care hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing.* Vol.44,No.1,pp21-30,2014. DOI:https://doi.org/10.4040/jkan.2014.44.1.21

[6] S.J.You, "Comparisons of the nursing workforce with Japan and the U.S.", *Journal of Digital Policy Management.* Vol.11,No.6,pp.275-287,2013. DOI:https://doi.org/10.14400/JDPM.2013.11.6.275

[7] J.Y. Han, Increasing the nurse rate by 10% reduces patient mortality by 7%. DailyMedipham. 2019 June 12. http://www.dailymedipharm.com/news/articleView.html?idxno=46319

[8] K.H. Kang, Y.J.Lim, "Influence of professionalism, role conflict and work environment in clinical nurses with expanded role on job embeddedness", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration.* Vol.22,No.5,pp.424-436,2016. DOI:https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.424

[9] T.R.Mitchell, B.C.Holtom, T.W.Lee, C.J.Sablynski, M.Erez,"Why people Stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover", *Academy of Management Journal.* Vol.44,No.6,pp1102-1122,2001. DOI:https://doi.org/10.5465/3069391

[10] S.H.Lee, "Effect of nurse practice environment and organizational justice on job embeddedness in the small and medium sized hospital nurses", *Journal of Digital Convergence.* Vol.15,No.12,pp.369-380,2017. DOI:https://doi.org/10.144000/JDC.2017.15.12.381

[11] S.B.Kwon, M.J.Park, H.M.Song, J.S.Moon, "Effects of job embeddedness and emotional intelligence on performance of nurses in medium and small sized hospital.", *Korean Journal of Health Service Management.* Vol.11,No.1,pp.55-66,2017. DOI:https://doi.org/10.12811/kshsm.2017.11.1.055

[12] Y.M.Kim, Y.S.Kang, "The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society.*Vol.14, No.10,pp.5078-5090,2013. DOI:http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5078

[13] Y.S.Kim, S.Rye, "Influence of job embeddedness factors on turnover intention of nurses in small and medium sized general hospitals", *Journal of Korean Academia of Nursing.* Vol.22,No.2,pp.158-166,2016. DOI:http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.2.158

[14] Y.H. Lim, Y.C.Cho, "Effects of job stress, fatigue, burnout, and job satisfaction on turnover intention among general hospital nurses", *Korea Academy Industrial Cooperation Society.* Vol.19, No.6, pp.264-274,2018. DOI:http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.6.26

[15] E.A.Locke, "The nature and cause of job satisfaction. In Dunnette, M. D.(ed). Hand book of industrial and organization psychology, Chicago: Rand Macnally, 1976.

[16] M.J.Kim, M.O.Gu, "The development of the stress measurement tool for staff nurses working in the hospital", *Journal of Korean Academy of Nursing.* Vol.12,pp.28-37,1984.

[17] E.S.Jun, *Effects of clinical nurses' job stress and emotional labor on job satisfaction*[master`s thesis]. Seoul: Catholic University; 2014.p.1-126.

[18] C.Maslach, J.Goldberg, "Prevention of burnout: New perspectives", *Applied & Preventive Psychology.* Vol.7, No.1, pp.63-74,1998. DOI: https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X

[19] E.H.Peek, *A study of the correlation between burnout and job satisfaction level among nurse*[master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 1983.

[20] S.M.Choi, S.J.Lee, "Validity and reliability of the Korean version of the job embeddedness for Korean nurses", *Journal of the Korean Data Analysis Society.* Vol.19,No.4,pp.2145-2157.,2017.

[21] M.J.Kim, J.W.Lee, J.S.Park, "Effects of nurses' practice environment and job embeddedness on turnover intention in medium-small sized hospital", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society.* Vol.18, No.1 pp. 222-230, 2017 DOI:https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.1.222

[22] J.S. Park. z-generation growth chart. The New Health Tech No. 296. 2019 March. https://dbr.donga.com/article/view/1202/article_no/9062

[23] H.J.Hur, Y.C.Kwon, "A study of convergence perception of successful aging, turnover intention and retirement plans of hospital nurses", *Journal of Digital Convergence. Vol.*13,No.8, pp.337-344,2015.. DOI:http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2015.13.8.337

[24] J.J.Lee, *A Study the on Nurse's Preparation for Their Own Old Age-Focused on the Public Medical center* [Master`s Thesis]. Seoul University, Seoul, 2011

[25] E. Jeong, M.R. Jung, "Influences of compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout on positive psychological capital of clinical nurses", *Journal of the Korea Contents Association,* Vol.18, No.3, pp. 246-255,2018. DOI:https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.03.246

[26] M.Y.Choi, H.S. So, E. Ko, "Influences of occupational stress, ethical dilemma, and burnout on turnover intention in hospital nurses", *Journal Korean Academy Fundamentals of Nursing* Vol.26, No.1, pp.42-51,2019. DOI:http://dx.doi.org/10.7739/jkafn.2019.26.1.42

[27] Hospital Nurses Association, Hospital Nursing Personnel Status in 2018, pp.69-98.

[28] H.J.Choi, "Moderating Effects of Work-family Conflict between Job, Organizational, Career Characteristics and Turnover Intention among Nurses in Small and Medium-sized Hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration. Vol.*21, No.3, pp297-307,2015. DOI:http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.297

[29] L.Hye, H.M.Hwang, J.Kim, "The Influence of Awareness of Healthcare Accreditation, Job Stress and Organizational Commitment on Turnover Intention of Small and Medium sized Hospital Nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. Vol.18, No.5 pp.160-168, 2017
DOI:https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.5.160

[30] Y.S. Choi, "Nursing professionalism, job satisfaction and yurnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society,* Vol. 15, No. 5, pp. 2695-2702, 2014.
DOI: http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2695

현 일 선(Il-Seon Hyeon) [정회원]

- 2011년 8월 : 계명대학교 간호대학 (박사수료)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 경운대학교 간호학과 조교수

〈관심분야〉
노인간호, 기본간호

이 소 영(So- Youg Lee) [정회원]

- 2017년 2월 : 한양대학교 일반대학원 간호학과 (박사수료)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 경운대학교 간호학과 연구교수

〈관심분야〉
요양병원, 간호사, 윤리