Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society
Vol. 14, No. 10 pp. 5078-5090, 2013

http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.10.5078

중소병원 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도와의 관계

김유미[1], 강영실[2*]
[1]한국국제대학교 간호학과, [2]경상대학교 간호대학

The Relationship among Career Plateau, Self-efficacy, Job Embeddedness and Turnover Intention of Nurses in Small and Medium Sized Hospitals

Yu-Mi Kim[1] and Young-Sil Kang[2*]
[1]**Department of Nursing, International University of Korea**
[2]**College of Nursing & Institute of Health Sciences, Gyeongsang National University**

요 약 본 연구는 중소병원 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도와의 상관관계를 파악하기 위해 시도된 서술적 조사 연구이다. 연구대상은 J시에 소재한 5개의 중소병원에서 근무하는 간호사 217명으로 하였으며, 자료수집기간은 2013년 8월 5일부터 8월 20일까지였으며, SPSS win 18.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구결과 이직의도는 5점 만점에 평균 3.07점 이었으며, 경력정체, 자기효능감, 직무배태성, 이직의도와의 관계에서 이직의도는 경력정체(r=.284)와는 정적관계로 나타났고, 자기효능감(r=-.165)과 직무배태성(r=-.432)과는 부적관계로 나타났다. 대상자의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 직무배태성이었으며, 현 병원 근무경력, 경력정체, 근무부서 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 이직의도를 낮추기 위한 관리 방안으로 직무배태성을 높이는 간호사 유지 프로그램을 개발하여 간호현장에 적용할 필요가 있다.

Abstract This study was to identify the relationship among small-medium sized hospitals nurse's career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention. The study was conducted through a survey on 217 nurses in five small-medium sized hospitals in J city. The data were collected from August 5, 2013 to August 20, 2013. The data were analyzed by SPSS/WIN 18.0 program. The mean score of turnover intention was 3.07. The positive correlations between career plateau and turnover intention were found, but the negative correlation between self-efficacy, job embeddedness and turnover intention were found. The significant factors influencing turnover intention were job embeddedness, present clinical career, career plateau and work unit. To decrease turnover intention, therefore, nursing managers need to develop the nurse retention program for increasing job embeddedness and apply to nursing field.

Key Words : Career Plateau, Job Embeddedness, Self-efficacy, Turnover Intention

1. 서론

1.1 연구의 필요성

고령사회의 진입으로 인한 각종 만성질환의 증가와 국민생활수준의 향상으로 의료수요는 급증하고 있으며, 병원인력의 30~40%이상을 점하고 있는 간호사의 부족현상은 대부분의 병원에서 나타나는 현상으로 간호인력 관리는 매우 중요한 과제이다[1,2]. '간호사 인력의 수요 및 공급' 보고서에 따르면 국내 의료 이용률과 사망률 추이, 간호사의 1일 환자간호량 및 근무일수, 간호인력 수요전

*Corresponding Author : Young-Sil Kan(Gyeongsang Nation Univ.)
Tel: +82-55-772-8252 email: kangys@gnu.ac.kr
Received September 16, 2013 Revised October 9, 2013 Accepted October 10, 2013

망치, 간호사 인력의 생산성 등을 종합적으로 고려할 때 2025년에는 최소 1만8천300여명에서 최대 2만9천300여명의 간호사 공급부족 현상이 발생할 것으로 보았다[3]. 이러한 간호사 부족현상과 높은 간호사 이직률은 병원 조직의 효율성과 생산성에 역효과를 미치며, 부족한 간호사를 충원하기 위한 모집, 채용, 교육비용 등 막대한 재정적 손실을 가져오기도 한다[4,5]. 특히 중소병원 간호사의 이직률은 100～199병상의 경우 37.3%, 200～399병상은 22.0%로 1,000병상 이상 대형병원의 이직률 7.2% 에 비해 3배 이상 높은 심각한 수준에 이르고 있으며[6], 이직하지는 않았으나 이직의도를 갖고 있는 중소병원 간호사의 비율은 이직률보다 훨씬 높을 것이다. 중소병원 간호사의 이직원인은 대형병원에 비해 상대적으로 열악한 근무환경과 간호인력 부족으로 인한 업무과다, 결혼, 출산 및 육아, 불규칙한 근무시간, 낮은 임금과 복리후생 등에 기인한다[7]. 높은 이직률로 인해 중소병원은 간호사 부족으로 병동의 축소, 폐쇄와 심지어는 병원 존립에까지 영향을 받고 있으므로, 중소병원 간호 인력의 이직관리는 매우 중요하다[8,9]. 최근 중소병원에서 대형병원으로의 연쇄적인 간호사 이동현상이 심각한 수준에 이르고 있으며, 중소병원은 이러한 이직현상을 단순히 바라만 볼 것이 아니라, 재직 간호사의 유지(retention) 전략으로 효율적인 간호인력 관리를 위하여 이직의도를 최소화 할 수 있는 방안을 강구하여야 할 것이다.

이직관련 중요변수로서 병원 내 간호 인력의 경력정체 현상은 오랫동안 지속되어온 현상이다. 경력개발에서 가장 풀기 어려운 문제 중의 하나가 바로 경력정체(career plateau)이다[10]. 경력정체를 지각하는 조직구성원은 직무수행의 동기 감소, 직무 불만족, 조직몰입도의 감소, 잦은 결근율 등 부정적인 태도를 형성하게 되므로[11,12], 조직은 수직적· 수평적 경력개발 활동을 통해 구성원의 직무 활동에 대한 관심과 동기를 촉진하고 업무에서의 성취감을 유발할 수 있는 환경구축을 위해 노력할 필요가 있다[13].

또한, 간호사가 높은 자기효능감을 가지면 보다 도전적인 목표를 선호하고, 목표달성을 위해 더 많은 노력을 투자하며[14], 직무스트레스를 효과적으로 대처할 수 있고, 직무만족과 간호수행에 긍정적인 영향을 미치며, 조직몰입을 높일 수 있다[15-17]. 이러한 인간의 행위와 성과에 중요한 영향 요인으로 구성되는 자기효능감[18]은 간호사의 직무 수행에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 기대되어 연구되고 있다[15].

한편, 자발적 이직과 이직의도를 예측하기 위한 직무배태성은 조직 구성원이 직무와 관련하여 자신의 조직에 뿌리를 깊이 내리고 있는 정도이다. 이것은 이직이 발생하는 과정보다 자발적 이직과 이직의도를 감소시킬 수 있는 총체적인 개념으로 직무배태성을 높이면 이직의도는 감소된다고 한다[19]. 실제로 조직구성원의 직무배태성이 직무태도보다 이직의도와 자발적 이직에 대한 설명력이 더 큰 것으로 나타났으며[19-21], 직무배태성은 조직 잔류에 대한 중요한 시사점을 제공한다.

이직의도와 관련된 국내 연구동향을 살펴보면, 중소병원의 간호사 인력난이 심각한 수준에 이르고 있으나, 중소병원 간호사를 대상으로 한 이직의도와 관련변수들에 대한 연구는 부족한 실정[22]이고, 중소병원 간호사의 이직의도에 관한 선행연구는 중소병원 간호사의 업무환경[9,23], 내부마케팅[24], 직무스트레스[25], 직무만족, 조직몰입[22,26] 등과의 관계를 살펴본 정도에 불과하다. 특히, 병원종사자와 간호사를 대상으로 한 직무배태성 연구[19-22,27,28]와 간호사를 대상으로 한 경력정체 연구[12]가 있으나, 이들 변수들과 관련한 중소병원 간호사의 이직의도를 다룬 연구는 매우 부족하다. 따라서 본 연구는 중소병원의 인적자원관리 측면에서 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도와의 관계를 파악하여 효율적인 간호인력 관리 및 이직의도 감소를 위한 방안 수립의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도와의 관계를 파악하는데 있으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

1) 중소병원 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
2) 중소병원 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도의 정도를 파악한다.
3) 중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 정도를 확인한다.
4) 중소병원 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
5) 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 중소병원 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도를 파악하고, 이직의도 영향요인을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집 방법

본 연구를 수행하기에 앞서 연구계획서와 설문지에 대해 G대학의 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board)의 승인을 받은 후 시행하였다(GIRB-G13-Y-0023).

자료수집은 J시에 소재한 5개의 중소병원에서 근무하는 간호사 240명을 대상으로 하였으며, 자료수집기간은 2013년 8월 5일부터 8월 20일까지였으며, 병원 부서장의 협조를 구한 후 연구자가 직접 설문지를 배포하였다. 작성 전에 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 연구자가 직접 연구의 목적을 설명하였고, 연구에 참여한 모든 대상자들에게 연구의 자발적인 참여와 연구 도중 참여를 원하지 않을 경우 철회 가능성에 대한 설명을 하고 서면 동의서를 받았다. 익명성을 유지하기 위해 응답 후 회수 봉투를 연구자가 직접 수집하는 방법으로 이루어졌다. 표본수는 G-POWER 3.1 통계적 검정력 분석을 이용하여 산출하였으며, 다중회귀분석을 위해 유의수준 0.05, 검정력 0.80, 효과크기 0.15로 산출한 표본수는 118부였으나, 응답률을 고려하여 240부를 배부하였다. 회수된 설문지 중 미흡하게 응답한 설문지 23부를 제외한 217부를 연구의 분석자료로 이용하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 경력정체

본 연구에서 경력정체는 Milliman[29]이 개발한 도구를 박근수, 유태용[30]이 수정·보완한 구조적 경력정체 5문항, 내용적 경력정체 5문항을 저자의 동의를 구한 후 사용하였다. 이 도구는 개인의 인식을 평가할 수 있는 주관적인 측정도구로서 경력정체에 관한 조직구성원의 인식이 어느 정도 정체됨에서 완전히 정체됨까지 나타낼 수 있다고 보았다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 경력정체에 대한 지각정도가 높음을 의미한다. 박근수, 유태용[30]의 연구에서 구조적 경력정체는 Cronbach's α=.92, 내용적 경력정체는 Cronbach's α=.84였다. 본 연구에서는 구조적 경력정체는 Cronbach's α=.71이었으며, 내용적 경력정체는 Cronbach's α=.84였다.

2.3.2 자기효능감

본 연구에서 사용한 자기효능감 척도는 차정은[31]이 만든 자기효능감 척도를 저자의 동의를 구한 후 사용하였다. 이 측정도구는 특정 과제나 상황에 대한 수행뿐 아니라 보다 광범위한 행동에 있어서의 예측이 가능한 일반적 자기효능감을 측정하는 도구이다. 자기효능감은 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도의 세 가지 하위 요인으로 구성되어 있으며 총 24개 문항으로 되어있다. “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. 측정도구의 신뢰도는 차정은[31]의 연구에서 자신감은 Cronbach's α=.83, 자기조절효능감은 Cronbach's α=.86, 과제난이도는 Cronbach's α=.81이었으며, 본 연구에서는 자신감은 Cronbach's α=.75, 자기조절효능감은 Cronbach's α=.85, 과제난이도는 Cronbach's α=.80이었다.

2.3.3 직무배태성

Mitchell 등[19]은 직무배태성을 측정하기 위해 직무나 지역 사회가 자신의 생활공간과의 적합성, 다른 사람이나 사회활동에 대한 연계, 지금의 상태가 깨어졌을 때 자신이 물질적, 심리적으로 잃게 되는 것들에 대한 희생의 3가지 요인으로 분류하였다. 본 연구에서는 Mitchell 등[19]이 개발한 도구를 김은희, 이은주, 최효진[28]이 우리나라의 지역사회 실정을 감안하여 조직에 적용하도록 수정·보완한 도구를 저자의 동의를 구한 후 사용하였으며 적합성, 연계, 희생의 세 가지 하위차원으로 총 18문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무 배태성이 높음을 의미한다. 김은희 등[28]의 연구에서는 도구의 신뢰도는 Cronbach's α=.87이었으며, 본 연구에서도 Cronbach's α=.87이었다.

2.3.4 이직의도

본 연구에서는 Mobley[32]가 개발한 이직의도 측정도구를 문숙자[33]가 간호조직에 맞게 수정·보완한 5문항의 도구를 저자의 동의를 구한 후 사용하였다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높은 것을 의미한다. 측정도구의 신뢰도는 문숙자[33]의 연구에서 Cronbach's α=.85이었으며 본 연구에서는 Cronbach's α=.87이었다.

2.4 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 18.0 프로그램을 이용하여 다음과 같은 방법으로 분석하였다.

1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
2) 대상자의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성 및 이직의도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
3) 대상자의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도의 항목별 분석은 평균과 표준편차를 이용

한 기술적 분석을 사용하였으며, 대상자의 일반적 특성에 따른 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도의 차이를 분석하기 위해 t-test, ANOVA로 분석하였고, 사후검증으로 Scheffe test를 사용하였다.

4) 대상자의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성 및 이직의도와의 관계는 Pearson Correlation Coefficients로 분석하였다.
5) 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 stepwise multiple regression analysis를 이용하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 성별은 여자 209명(96.3%), 남자 8명(3.7%)이었으며, 연령은 20~25세 미만이 32.7%로 가장 많았으며, 평균 30.48세 였다. 학력은 전문대졸 85.3%, 대졸 13.8%, 석사졸업 .9%였으며, 직위는 일반간호사 74.7%, 책임간호사 10.6%, 수간호사 10.1%, 간호과장급 이상이 4.6%였다. 결혼여부는 미혼 133명, 기혼 84명이었다. 근무경력은 2년 미만이 26.3%로 가장 많았으며, 평균 7.80년이었고, 현 병원 근무경력은 1~3년 미만이 25.8%로 가장 많았으며, 평균 6.08년이었다. 근무부서는 외래 3.2%, 병동 68.2%, 특수파트 등 28.6%였으며, 이직경험은 43.8%였다. 평균연봉은 2000~2500만원 미만이 44.7%로 가장 많았으며, 2500~3000만원 미만 28.1%, 3000~3500만원 미만 17.5%, 3500만원 이상 5.1%, 2000만원 미만 4.6% 순으로 나타났다(Table 1 참조).

3.2 대상자의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도의 정도

대상자의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도의 정도는 Table 2와 같다. 경력정체는 총 5점 만점에 평균 2.62점이었으며, 경력정체의 하위항목인 구조적 경력정체는 2.68점, 내용적 경력정체는 2.56점으로 나타났다. 자기효능감은 5점 만점에 평균 3.12점이었으며, 하위항목인 자신감은 3.09점, 자기조절효능감은 3.28점, 과제난이도는 2.80으로 나타났다. 직무배태성은 5점 만점에 평균 3.08점이었으며, 하위항목인 적합성은 3.21점, 연계는 3.21점, 희생은 2.82점으로 나타났다. 이직의도는 5점 만점에 평균 3.07점으로 나타났다(Table 2 참조).

[Table 1] General Characteristics (n=217)

		n	%	M±SD
Gender	Female	209	96.3	
	Male	8	3.7	
Age(years)	20~<25	71	32.7	30.48±8.21
	≦25~<30	48	22.1	
	≦30~<35	37	17.1	
	≧35	61	28.1	
Educational background	3yr college	185	85.3	
	University	30	13.8	
	Master	2	.9	
Current position	Staff nurse	162	74.7	
	Charge nurse	23	10.6	
	Head nurse	22	10.1	
	Nursing manager or higher	10	4.6	
Marital status	Unmarried	133	61.3	
	Married	84	38.7	
Years of nursing experience (years)	<2	57	26.3	7.80±7.71
	≦2~<5	50	23.0	
	≦5~<10	37	17.1	
	≦10~<15	32	14.7	
	≧15	41	18.9	
Present clinical career (years)	<1	43	19.8	6.08±7.02
	≦1~<3	56	25.8	
	≦3~<5	31	14.3	
	≦5~<10	39	18.0	
	≧10	48	22.2	
Work unit	OPD	7	3.2	
	Ward	148	68.2	
	Special part	62	28.6	
Experience of turnover	Yes	95	43.8	
	No	122	56.2	
Annual salary (10,000won)	<2000	10	4.6	
	≦2000~<2500	97	44.7	
	≦2500~<3000	61	28.1	
	≦3000~<3500	38	17.5	
	≧3500	11	5.1	
Total		217	100.0	

[Table 2] Career plateau, Self-efficacy, Job embeddedness and Turnover intention of Subjects

		M±SD	MIN	MAX
Career plateau	Structural Plateau	2.68±.62	1.20	4.80
	Content Plateau	2.56±.60	1.20	5.00
	Total	2.62±.49	1.30	4.20
Self-efficacy	Self-confidence	3.09±.54	1.14	4.43
	Self-regulated efficacy	3.28±.40	1.83	4.42
	task difficulty	2.80±.64	1.00	4.20
	Total	3.12±.39	2.08	4.21
Job embeddedness	Fit	3.21±.48	1.75	5.00
	Link	3.21±.55	1.25	5.00
	Sacrifice	2.82±.48	1.33	5.00
	Total	3.08±.41	2.06	5.00
Turnover intention		3.07±.74	1.20	5.00

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도의 차이는 Table 3과 같다. 경력정체에 통계적으로 유의한 차이를 보인 특성은 현 병원 근무경력이었다. 현 병원 근무경력은 10년 이상이 1년 미만에 비하여 점수가 높은 것으로 나타났으나, 사후검증결과 뚜렷한 차이는 보이지 않았다(F=2.753, p=.029).

자기효능감에 통계적으로 유의한 차이를 보인 특성은 연령, 학력, 직위, 결혼여부, 근무경력, 현 병원 근무경력, 근무부서와 연봉이었다. 연령은 35세 이상이 20～25세 미만과 25～30세 미만에 비하여 높은 것으로 나타났으며, 30～35세 미만은 25～30세 미만에 비하여 높은 것으로 나타났다. 학력은 대졸이상이 전문대졸에 비하여 높은 것으로 나타났으며(t=-3.182, p=.002), 직위는 책임간호사 이상이 일반간호사에 비하여 높은 것으로 나타났다(t=-4.565, p=.000). 결혼여부는 기혼이 미혼에 비하여 높은 것으로 나타났으며(t=-4.614, p=.001), 근무경력은 15년 이상이 2년 미만, 2～5년 미만, 5～10년 미만에 비하여 높은 것으로 나타났다(F=9.389, p=.000). 현 병원 근무경력은 10년 이상이 상대적으로 높은 것으로 나타났으나, 사후검증결과 뚜렷한 차이를 보이지는 않았다(F=4.459, p=.002). 근무부서는 외래, 특수파트 등이 병동에 비하여 높은 것으로 나타났으며(t=-3.514, p=.001), 연봉은 3000만원 이상이 2500～3000만원 미만에 비하여 높은 것으로 나타났다(F=4.643, p=.011).

직무배태성에 통계적으로 유의한 차이를 보인 특성은 연령, 직위, 결혼여부, 근무경력, 현 병원 근무경력과 연봉이었다.

연령은 35세 이상이 25～30세 미만과 30～35세 미만에 비하여 높은 것으로 나타났으며(F=5.542, p=.001), 직위는 책임간호사 이상이 일반간호사에 비하여 높은 것으로 나타났다(t=-3.883, p=.000). 결혼여부는 기혼이 미혼에 비하여 높은 것으로 나타났으며(t=-2.733, p=.007), 근무경력은 15년 이상이 2～5년 미만, 5～10년 미만, 10～15년 미만에 비하여 높은 것으로 나타났다(F=7.157, p=.000). 현 병원 근무경력은 10년 이상이 3～5년 미만, 5～10년 미만에 비하여 높은 것으로 나타났으며(F=4.557, p=.001), 연봉은 3000만원 이상이 2500만원 미만, 2500～3000만 미만에 비하여 높은 것으로 나타났다(F=11.078, p=.000).

이직의도에 통계적으로 유의한 차이를 보인 특성은 연령, 직위, 결혼여부, 근무경력, 현 병원 근무경력과 연봉이었다. 연령은 25～30세 미만이 35세 이상에 비하여 높은 것으로 나타났으며(F=4.457, p=.005), 직위는 일반간호사가 책임간호사 이상에 비하여 높은 것으로 나타났다(t=4.001, p=.000). 결혼여부는 미혼이 기혼에 비하여 높은 것으로 나타났으며(t=3.245, p=.001), 근무경력은 2～5년 미만이 15년 이상에 비하여 높은 것으로 나타났다(F=5.136, p=.001). 현 병원 근무경력은 3～5년 미만이 1년 미만, 5～10년 미만, 10년 이상에 비하여 높은 것으로 나타났으며, 1～3년 미만이 1년 미만과 10년 이상에 비하여 높은 것으로 나타났다(F=9.582, p=.000). 연봉은 2500만원 미만과 2500～300만원 미만이 3000만원 이상에 비하여 높은 것으로 나타났다(F=5.971, p=.003)(Table 3 참조).

3.4 대상자의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성 및 이직의도와의 관계

대상자의 제 변수들 간의 상관관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다. 이직의도는 경력정체(r=.284)와는 정적 관계가 있었고, 자기효능감(r=-.165)과 직무배태성(r=-.432)과는 부적관계가 있었다. 경력정체는 자기효능감(r=-.229)과 직무배태성(r=-.389)과는 부적관계가 있었고, 자기효능감과 직무배태성(r=.517)과는 높은 정적관계가 있었다. 이직의도와 경력정체의 하위항목들과의 관계는 구조적 경력정체(r=.168)와 내용적 경력정체(r=.288) 모두 정적관계가 있는 것으로 나타났으며, 내용적 경력정체의 상관이 더 높은 것으로 나타났다. 이직의도와 자기효능감의 하위항목들과의 관계는 자신감(r=-.218)과 과제난이도(r=-.219)와는 부적관계가 있는 것으로 나타났으나, 자기조절 효능감과는 뚜렷한 상관이 없는 것으로 나타났다.

[Table 3] Turnover intention According to General Characteristics and Career pateau, Self-efficacy and Job embeddedness of Subjects

		Career plateau		Self-efficacy		Job embeddedness		Turnover intention	
		M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
Age(years)	20～<25	2.51 ±.52	1.973 (.119)	3.06[bc]±.39	12.472*** (<.001)	3.09[ab]±.44	5.542*** (.001)	3.18[ab]±.79	4.457** (.005)
	≦25～<30	2.63 ±.37		2.92[c] ±.35		2.94[b] ±.35		3.28[a] ±.62	
	≦30～<35	2.70 ±.48		3.17[ab]±.34		3.00[b] ±.30		2.95[ab]±.62	
	≧35	2.70 ±.52		3.32[a] ±.34		3.23[a] ±.44		2.84[b] ±.76	
Educational background	3yr college	2.63 ±.48	839 (.402)	3.09 ±.38	-3.182** (.002)	3.06 ±.41	-1.489 (.138)	3.06 ±.74	-.539 (.590)
	University or higher	2.56 ±.52		3.32 ±.38		3.18 ±.41		3.13 ±.70	
Current position	Staff nurse	2.60 ±.48	-1.287 (.199)	3.06 ±.39	-4.565*** (<.001)	3.01 ±.38	-3.883*** (<.001)	3.18 ±.72	4.001*** (<.001)
	Charge nurse or higher	2.70 ±.51		3.32 ±.32		3.27 ±.44		2.73 ±.68	
Marital status	Unmarried	2.59 ±.47	-1.265 (.207)	3.03 ±.37	-4.614** (<.001)	3.02 ±.40	-2.733** (.007)	3.19 ±.72	3.245** (.001)
	Married	2.68 ±.51		3.27 ±.36		3.17 ±.41		2.87 ±.73	
Years of nursing experience (years)	< 2	2.49 ±.49	2.200 (.070)	3.07[b] ±.36	9.389*** (<.001)	3.10[ab]±.44	7.157*** (<.001)	3.03[ab]±.72	5.136** (.001)
	≦ 2～< 5	2.66 ±.49		2.99[b] ±.40		3.00[b] ±.36		3.40[a] ±.74	
	≦ 5～<10	2.59 ±.42		3.00[b] ±.37		2.95[b] ±.34		2.95[ab]±.63	
	≦10～<15	2.79 ±.48		3.22[ab]±.34		2.97[b] ±.32		3.13[ab]±.67	
	≧15	2.66 ±.52		3.39[a] ±.31		3.35[a] ±.43		2.76[b] ±.75	
Present clinical career (years)	< 1	2.41[a]±.47	2.753* (.029)	3.09[a] ±.43	4.459** (.002)	3.10[ab]±.51	4.557** (.001)	2.90[c] ±.59	9.582*** (<.001)
	≦ 1～< 3	2.67[a]±.43		3.09[a] ±.34		3.04[ab]±.28		3.39[ab]±.77	
	≦ 3～< 5	2.67[a]±.56		3.01[a] ±.41		2.99[b] ±.36		3.44[a] ±.87	
	≦ 5～<10	2.64[a]±.46		3.06[a] ±.38		2.95[b] ±.36		2.93[bc]±.49	
	≧10	2.72[a]±.50		3.32[a] ±.33		3.27[a] ±.45		2.71[c] ±.65	
Work unit	Ward	2.61 ±.49	-.582 (.561)	3.06 ±.37	-3.514** (.001)	3.04 ±.39	-1.904 (.058)	3.05 ±.72	-.479 (.633)
	Special part etc.	2.65 ±.49		3.25 ±.38		3.16 ±.44		3.10 ±.78	
Experience of turnover	Yes	2.63 ±.45	.294 (.769)	3.16 ±.39	1.225 (.222)	3.06 ±.39	-.756 (.450)	3.05 ±.73	-.316 (.752)
	No	2.61 ±.52		3.09 ±.39		3.10 ±.43		3.08 ±.75	
Annual salary (10,000won)	<2500	2.57 ±.52	1.290 (.277)	3.11[ab]±.40	4.643* (.011)	3.03[b] ±.40	11.078*** (<.001)	3.13[a] ±.69	5.971** (.003)
	≤2500～<3000	2.67 ±.41		3.04b ±.39		2.99[b] ±.36		3.20[a] ±.75	
	≥3000	2.69 ±.52		3.26[a] ±.31		3.31[a] ±.41		2.76[b] ±.76	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.001, Scheffe test: a>b>c

[Table 4] Correlation Among Career plateau, Self-efficacy, Job embeddedness and Turnover intention of Subjects

		Career plateau			Self-efficacy				Job embeddedness			
		Structural Plateau	Content Plateau	Total	Self-confidence	Self-regulated efficacy	Task difficulty	Total	Fit	Link	Sacrifice	Total
Career plateau	Structural plateau	1										
	Content plateau	.278*** (<.001)	1									
	Total	.808*** (<.001)	.791*** (<.001)	1								
Self-efficacy	Self-confidence	-.105 (.123)	-.209** (.002)	-.195** (.004)	1							
	Self-regulated efficacy	-.014 (.833)	-.295*** (<.001)	-.190** (.005)	.447*** (<.001)	1						
	Task difficulty	-.028 (.683)	-.220** (.001)	-.153* (.024)	.463*** (<.001)	.387*** (<.001)	1					
	Total	-.060 (.381)	-.311*** (<.001)	-.229** (.001)	.797*** (<.001)	.828*** (<.001)	.730*** (<.001)	1				
Job embeddedness	Fit	-.204** (.002)	-.451*** (<.001)	-.407*** (<.001)	.403*** (<.001)	.466*** (<.001)	.385*** (<.001)	.535*** (<.001)	1			
	Link	.034 (.620)	-.225** (.001)	-.116 (.087)	.322*** (<.001)	.469*** (<.001)	.244*** (<.001)	.455*** (<.001)	.484*** (<.001)	1		
	Sacrifice	-.193** (.004)	-.401*** (<.001)	-.369*** (<.001)	.201** (.003)	.192** (.005)	.253*** (<.001)	.267*** (<.001)	.609*** (<.001)	.402*** (<.001)	1	
	Total	-.171* (.012)	-.457*** (<.001)	-.389*** (<.001)	.383*** (<.001)	.456*** (<.001)	.371*** (<.001)	.517*** (<.001)	.900*** (<.001)	.707*** (<.001)	.827*** (<.001)	1
Turnover intention		.168* (.013)	.288*** (<.001)	.284*** (<.001)	-.218** (.001)	-.001 (.985)	-.219** (.001)	-.165* (.015)	-.461*** (<.001)	-.040 (.557)	-.464*** (<.001)	-.432*** (<.001)

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.00

이직의도와 직무배태성의 하위항목들과의 관계는 적합성(r=-.461)과 희생(r=-.464)은 부적관계가 있는 것으로 나타났으나, 연계와는 뚜렷한 상관이 없는 것으로 나타났다(Table 4 참조).

3.5 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 변수들을 알아보기 위하여 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다. 독립변수는 차이검증결과 유의한 차이를 보인 연령, 학력, 직위, 결혼여부, 근무경력, 현 병원 근무경력, 근무부서 및 평균연봉 등 총 8개 변수와 상관분석 결과 상관이 있는 것으로 나타난 경력정체, 자기효능감 및 직무배태성 등 3개 변수를 포함한 총 11개 변수를 사용하였다. 독립변수들 간의 다중공선성을 진단하기 위해 공차한계와 VIF를 구한 결과 공차한계는 모두 0.1 이상이고, VIF는 모두 10미만으로 독립변수들 간 다중공선성은 없었다.

이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 직무배태성(β=-.301)이었고, 현 병원 근무경력(β=-.274), 경력정체(β=.189), 근무부서(β=.135)순으로 나타났다(F=19.665, p<.001). 자기효능감은 이직의도와 상관이 있는 것으로 나타났으나, 직무배태성과의 높은 상관으로 인해 회귀분석 결과 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 이들 변수들의 이직의도에 대한 설명력은 27.1%로 나타났다(Table 5 참조).

[Table 5] Factors Affecting Turnover intention of Subjects

Dependent variable	Independent variable	B	SE	β	t	p	Variance of R^2	Cumulative R^2	F(p)
Turn over intention	(Constant)	3.873	.534	-	7.248**	<.001	-	-	19.665*** (<.001)
	Job Embeddedness	-.538	.122	-.301	-4.423**	<.001	.187	.187	
	Present clinical career (years)	-.029	.007	-.274	-4.260**	<.001	.037	.223	
	Career plateau	.284	.099	.189	2.878**	.004	.031	.254	
	Work unit(1=Ward, 2=Special part)	.213	.096	.135	2.218*	.028	.017	.271	

*: p<.05, **: p<.01, ***: p<.00

4. 논의

본 연구는 중소병원 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도와의 상관관계를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 중소병원의 효율적인 인적자원관리에 필요한 기초자료를 제공하고자 시도된 연구이다.

본 연구에서 이직의도 정도는 5점 만점에 3.07점으로 중소병원 간호사를 대상으로 한 유성자와 최연희[8]의 3.08점과 유사하였고, 강기노[23]의 3.51점 보다는 낮은 점수를 보였다. 선행연구에서 300병상이상 종합병원 간호사를 대상으로 한 이광자와 유소연[34]연구의 2.94점, 대학병원 간호사를 대상으로 한 김미란과 서문경애[35]의 3.51점, 2차 종합병원 간호사를 대상으로 한 김경숙과 한영희[36]연구의 3.14점에서 보듯이 병원규모에 따라 일률적으로 이직의도의 높고 낮음을 단정지을 수는 없다고 본다. 이는 병원의 소재 지역, 병원의 특성, 업무의 강도, 근무환경에 따른 조건의 차이에서 다른 결과가 발생된 것으로 사료된다. 중소병원 간호사의 높은 이직의도는 물질적, 인적지원이나 간호사의 자율성, 책임성을 높이거나 근무환경 등을 점진적으로 개선할 수 있다면 상당히 낮출 수 있을 것으로 예측된다. 재정난이 심각한 중소병원의 현실에서는 실행에 다소 무리가 따르지만, 병원의 약 90%를 점하는 중소병원의 존립과 2차 의료기관으로서의 중요성을 인식하여 정부나 지방자치단체 차원에서 세제 등 재정적 지원이 필요하다고 본다.

대상자의 이직의도 요인은 연령, 직위, 결혼여부, 근무경력, 현 병원 근무경력과 연봉에서 통계적으로 유의한 차이가 있었는데, 이는 권정옥과 김은영[9], 유성자와 최연희[8]의 연구와 부분적으로 유사한 결과이다. 즉 대상자의 연령이 낮고, 미혼인 경우 이직의도가 높았는데, 이는 선행연구[23]의 결과와 일치하며, 40세 이상의 연령이 높은 집단과 기혼인 경우 이직의도가 낮다고 보고한 선행연구[1, 8, 21, 37, 38]와 일치하였으나, 두은영, 임지영, 서문경애, 김인아[39]의 연구에서는 기혼자에서 이직의도가 높았던 연구와는 상반된 결과였다. 간호사가 연령이 낮고 미혼인 경우 거주이전과 가족부양 문제에 있어 기혼자에 비하여 상대적으로 부담감이 덜하고, 대형병원에 비해 낮은 연봉수준에 대한 불만과 간호인력 부족으로 인한 취업이 용이한 실태와도 관련이 있다고 사료된다.

임상경력은 현 병원근무 경력이 적을수록, 3~5년 미만의 경력을 가진 간호사가 10년 이상의 경력 간호사들 보다 이직의도가 높았는데, 이는 10년 이상의 경력을 지닌 집단에서 이직의도가 낮다고 보고한 연구결과[1,8,9,21,37]와 일치했으며, 임상경력과 이직의도는 유의한 차이가 없다는 두은영 등[39]의 연구결과와는 상반되는 결과였다.

20대 후반과 30대 간호사의 경우 40대 이상보다 상대적으로 이직의도가 높았으며, 이들은 3~10년 정도의 임상경력을 갖고 있고, 대체로 능동적으로 업무를 수행하는 시기[40]이고, 중소병원 간호인력 중 핵심지위에 있음을 고려하여 병원차원에서 경력개발 프로그램의 활용 등 다양한 유지전략을 기울일 필요가 있다고 본다.

직위에서는 책임간호사에 비하여 일반간호사의 이직의도가 높은 것으로 나타나 선행연구 결과[23]와 일치하였다. 병원간호사회[41]의 조사에 따르면 책임간호사나 수간호사 이상인 관리자의 이직은 거의 없고, 이직한 간호사의 94.8%가 일반간호사로 나타나 본 연구 결과와 일치하였다. 이러한 결과는 장기근속 간호사일수록 직위를 갖게 될 가능성이 높고, 경제적인 보상 등 근무여건이 향상되었고 이직할 경우 물질적, 심리적 희생 등의 감수와 직위를 갖지 못할 가능성으로 인해 이직의도가 낮은 것으로 사료된다. 따라서 현 병원 재직 간호사에 대한 탄력적인 복리후생 지원 및 장기근속에 따른 적절한 보상과 승진 기회의 제공 등을 통한 근무여건 개선을 통하여 이직률이나 이직의도를 감소시키는 방안을 강구하여야 할

것이다.

근무부서 요인으로는 일반병동에 비하여 응급실 등 특수부서 근무자의 군에서 이직의도가 높은 것으로 나타나 선행연구[35,42]와 유사하였지만, 강기노[23]와 권정옥과 김은영[9]의 연구결과와 상이하게 나타났다. 이는 응급실 등 특수부서 근무 간호사는 일반병동 간호사에 비해 고도의 긴장감과 주의력을 요하고, 소진과 업무스트레스에 지속적으로 노출되는 근무여건 등에 기인한 것으로 사료되며, 이의 해결을 위해 경험이 풍부한 선배 간호사와의 멘토링제 실시 및 일정기간 근무 후 타부서에 배치하는 순환근무제의 실시나 특수부서 근무자에 대한 인센티브 부여방안 등을 고려할 필요가 있을 것이다.

평균급여는 월200만원 미만인 간호사가 200만원 이상인 간호사에 비하여 이직의도가 높았으며, 이는 연봉이 낮을수록 이직의도가 높았던 선행연구[23]의 결과와 유사하였다. 중소병원 간호사의 임금수준을 살펴보면 평균연봉이 2,000～2,500만원 미만인 간호사가 44.7%, 2,500～3,000만원 미만인 간호사가 28.1%를 차지하여, 이는 2012년 병원간호사회[41]가 보고한 1,500병상 상급종합병원 간호사의 초임이 3,500만원에 이르고 있는 것을 감안할 때, 종합병원과 중소병원 간호사 간의 심각한 임금격차는 중소병원 간호사의 업무갈등과 사기저하를 유발하고 이직을 고려하는 중요한 요소가 될 수 있다. 중소병원도 점진적인 임금인상과 다양한 복리후생제도를 적극 실시할 필요가 있을 것이다.

본 연구결과 경력정체(r=.284)와 이직의도는 정적상관이 있는 것으로 나타났으며, 경력정체의 하위항목인 구조적 경력정체와 내용적 경력정체 모두 이직의도와 정적상관이 있는 것으로 나타났으나, 내용적 경력정체가 이직의도에 더 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 선행연구[12,43,44]에서도 이직의도는 승진의 제한으로 인해 발생되는 구조적 정체보다 업무 내용상의 정체에 의해 더 큰 영향을 받는 것으로 나타났다. 간호사가 자신의 업무에서 성취감과 자신감 등 내재적 보상을 느낄 때 직무에 만족하고 업무 성과를 높일 수 있지만, 경력정체 지각이 높을 경우 개인은 좌절하고 따분함을 느끼며, 자신의 일에 대한 관심이 의욕도 낮아질 수 있으며, 궁극적으로 간호사 개인과 소속 부서 및 조직의 성과 감소가 초래될 수 있으며[45], 이러한 상태가 지속될 경우 해당간호사는 스트레스와 소진감을 느끼게 되어 자발적인 이직을 고려할 가능성이 높다고 사료된다.

구조적 정체 현상은 피라미드 조직의 상황에 맞물려 불가피한 측면이 있지만, 대안으로는 승진에 있어서 연공주의와 능력주의에 대한 명확한 기본 입장의 수립 및 승진 의사결정시 적정성의 원칙, 공정성의 원칙, 합리성의 원칙이 수립 되어야 할 것이고[10], 승급과정에서 전문성 평가와 공정성을 보장하여야 할 것이다[46]. 그리고 직무와 관련한 학습 기회의 제공, 상사와 부하의 교환관계(Leader Member Exchange : LMX)에 따른 조절효과의 활용, 직무수행능력을 기준으로 승진시키는 자격승진제, 전문직 승진제도와 진로선택제도 등의 다양한 승진정체 해결방안도 도입할 필요가 있다.

한편, 내용적 정체의 극복을 위해서는 조직 차원에서 다양한 경력시스템 개발, 유능한 선배 간호사와의 멘토링(Mentoring)제 실시 및 경력 상담 제도 등과 같은 경력개발 활동의 지원이 필요하며[13,47], 이러한 방안의 수립에 일선 간호사들의 참여기회를 부여하여 소속 간호사의 니즈(needs)를 적절히 반영하여야 할 것이다. 그리고 재직 간호사의 직무에 의미와 도전감을 부여하도록 직무재설계 및 직무충실화의 실시를 통하여 간호사의 내적동기를 높일 방안도 고려할 필요가 있다.

경력정체는 누구에게나 발생할 수 있는 자연적인 현상이며, 중소병원은 간호사 개인과 병원의 목표가 합치될 수 있는 체계적인 경력관리와 경력지원의 실행이 필요하다고 사료된다. 또한, 간호사 채용 시 해당병원의 정직한 직장 분위기와 근무여건을 사실대로 알리는 '현실적 직무소개(Realistic Job Preview : RJP)'를 실시하여 지원 간호사가 경력초기 단계부터 경력정체감이나 이직의도를 느끼지 않게 할 필요성이 있다.

본 연구에서 자기효능감과 이직의도(r=-.165)는 부적상관이 있는 것으로 나타났다. 임상간호사를 대상으로 한 성미혜, 금은정, 노현주, 송민희[48]의 연구결과에서는 자기효능감은 이직의도에 유의한 관련성이 없는 것으로 나타나 본 연구와는 상반되는 결과로 나타났다. 자기효능감은 간호사의 이직의도와 관련성이 있을 것으로 기대하고 이에 대한 연구가 시도되고 있으나[15], 이에 대한 효과를 입증하는 연구는 미미하므로 이를 규명하는 후속연구가 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 독립변수는 직무배태성이었으며, 직무배태성의 하위항목인 적합성과 희생은 이직의도와 부적상관이 있는 것으로 나타났으나, 연계는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 김은희 등[28]과 이소영[22]의 연구에서는 적합성, 희생, 연계는 이직의도와 모두 부적상관을 나타냈으나, 간호사를 포함한 병원종사자들을 대상으로 한 김재희[27]의 연구와 식료판매점 종사자, 간호사, 병원종사자들을 대상으로 한 Mitchell 등[19]의 연구에서는 본 연구 결과와 같이 연계는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. Mitchell 등 [19]과 Holtom 등[20] 및 Reitz 등[21]의 연구에서, 직무배태성 개념은

이직에 관한 주요 모델들에 의해 예측되는 것 이상으로 이직에 관련된 새롭고 의미 있는 변수들을 평가한다고 하였으며, 직무배태성이 높을수록 이직의도가 낮아지며 아울러 조직잔류에 유의한 영향을 미친다고 하였다. 이러한 연구결과는 직무배태성을 높일 수 있는 다양한 전략을 마련하는 것은 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서 매우 필요하다고 할 수 있을 것이다. 간호사의 직무배태성을 높이기 위해서는 간호사의 채용단계에서부터 병원조직의 문화 및 가치 등과 간호사 개인 간의 적합성을 고려하여 채용하고, 경력정체 극복방안과 같은 다양한 경력관리 프로그램의 개발과 적극적인 참여를 유도하며, 국내・외 교육훈련 기회의 활성화[29]와 장기근속 간호사에게는 다양한 인센티브를 제공할 필요성이 있다. 비록 연계가 이직의도에 적극적인 유의성을 나타내지는 않았지만, 연계에 대한 지속적인 검증을 통하여 새로운 연구방향을 제시할 필요가 있다고 본다. 특히 오늘날 신세대들은 임금의 많고 적음보다 조직이 제공하는 복리후생제도를 고려하여 입사를 결정하는 경우가 많으므로, 탄력적 복리후생제도의 도입을 고려할 필요가 있다. 그리고 간호사의 직무수행에 방해가 되는 다양한 개인적인 문제들을 해결하는데 도움을 주기 위한 종업원 후원프로그램(Employee Assistance Programs : EAP), 고충처리제도 등을 실시하여 간호사의 이직의도를 낮추도록 적극적으로 노력하여야 할 것이다. 이상의 결과를 통하여 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 주된 요인에 주목하여, 이직의도 감소를 위한 전략의 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 중소병원 간호사의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도와의 상관관계를 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 중소병원 간호사의 이직의도를 낮추는 방안을 제시하고 중소병원의 효율적인 인적자원관리에 필요한 기초자료를 제공하고자 시도된 연구이다.

본 연구에서 대상자의 이직의도는 5점 만점에 평균 3.07점이었으며, 이직의도 요인은 연령, 직위, 결혼여부, 근무경력, 현 병원 근무경력과 연봉에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 대상자의 경력정체, 자기효능감, 직무배태성과 이직의도와의 관계에서 이직의도는 경력정체(r=.284)와는 정적관계가 있었고, 자기효능감(r=-.165)과 직무배태성(r=-.432)과는 부적관계를 나타냈다. 또한, 대상자의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 직무배태성이었으며, 현 병원 근무경력, 경력정체, 근무부서 순으로 나타났다. 이들 변수들의 이직의도에 대한 설명력은 총 27.1%였다.

본 연구의 의의는 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 선행연구가 미미한 중소병원 간호사의 경력정체를 측정하여 유의한 결과를 도출한 점과, 직무배태성이 이직의도에 영향을 미치는 중요한 변수라는 것을 증명하였으므로 중소병원의 효율적인 인적자원관리에 기여할 수 있을 것으로 기대된다.

이상의 결과를 종합해 보면 간호사의 이직은 간호의 질적 측면에서 환자간호에 직접적인 영향을 미치고 간호사의 이직관리가 간호인력관리에 중요한 요소임을 알 수 있다. 특히 직무배태성은 이직의도에 영향을 미치는 중요한 변수로 확인되었다. 따라서 이직의도를 낮추기 위한 관리 방안으로 직무배태성을 높이는 간호사 유지(retention) 프로그램을 개발하여 간호현장에 적용할 필요가 있다.

본 연구는 일개 시 소재 5개 중소병원만을 대상으로 하였으므로 연구결과를 전체 중소병원 간호사로 일반화하는데 어려움이 있으며 신중한 해석과 주의가 필요하다. 따라서 향후 연구를 위하여 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 이직의도를 낮추기 위한 관리 방안으로 직무배태성을 높이는 간호사 유지(retention) 프로그램의 개발에 대한 연구를 제언한다.
- 간호조직의 경력정체와 직무배태성에 대한 연구가 극히 부족한 실정이므로 지역을 확대한 반복연구를 제언한다.

References

[1] J. H. Jeong, J. S. Kim, K. H. Kim, “The Risk Factors Influencing Turnover Intention of Nurses”, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 14, No. 1, pp.35-44, 2008.

[2] 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.

[3] Y. H. Oh, “The Future Requirements and Supply of Registered Nurses in Korea", The Korean Journal of Health Economics and Policy, Vol. 16, No. 3, pp.139-161, 2010.

[4] J. K. Kim, M. J. Kim, “A Review of Research on

Hospital Nurses' Turnover Intention", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 17, No. 4, pp. 538-550, 2011.
DOI: http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.538

[5] L. J. Hayes, L. O'Brien-Pallas, C. Duffield, J. Shamian, J. Buchan, F. Hughes, Laschinger, H.K.S., North, N., "Nurse turnover: A literature review- An update", International Journal of Nursing Studies, Vol. 49, No. 7, pp.887-905, 2012.
DOI: http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001

[6] Hospital Nurses Association, "Survey on hospital nurse staffing status", http://www.khna.or.kr/, 2010.

[7] 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", Hospital Nurses Association, Vol. 18, No. 3, pp.329-340, 2012.

[8] S. J. Yoo, Y. H. Choi, "Predictive Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small and Medium-sized Hospitals in Daegu City", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 15, No. 1, pp.16-25, 2009.

[9] J. O. Kwon, E. Y. Kim, "Impact of Unit-level Nurse Practice Environment on Nurse Turnover Intention in the Small and Medium Sized Hospitals", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol.18, No. 4, pp. 414-423, 2012.
DOI: http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.414

[10] G. G. Park,, "Human Resource Management", Hongmoonsa, pp.356-368, 2013.

[11] M. E. Lapalme, M. Tremblay, G. Simard, "The Relationship between Career Plateauing, Employee Commitment and Psychological Distress: The Role of Organizational and Supervisor Support", The International Journal of Human Resource Management, Vol. 20, No. 5, pp.1132-1145, 2009.
DOI: http://dx.doi.org/10.1080/09585190902850323

[12] I. O. Moon, "The Structural Model about Impact of Nurse's Career Management, Career Plateau, Career Satisfaction on Career Commitment", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 16, No. 2, pp.180-189, 2010.

[13] E. K. Bae, M. G. Kang, H. J. Lee, D. Y. Kim, "The Moderating Effect of Career Plateau on the Relationship between Career Satisfaction and Turnover Intention of HRD Consultants", Journal of Korean HRD Research, Vol. 7, No. 1, pp.93-112, 2012.

[14] Y. S. Sea, Y. C. Kim, "A Study on Factors Affecting the Turnover Intention and Job Involvement of Nurses", Journal of Korea Management Education Vol. 12, pp.151-172, 2007.

[15] Y. K. Ko, K. H. Kang, "A Study on The Relationship between Self-efficacy, Collective-efficacy and Job Stress in The Nursing Staff", Journal of Korean Academy Nursing Adminstration, Vol. 12, No. 2, 276-286, 2006.

[16] K. Nielson, J. Yarker, R Randall, F. Munir, "The Mediating Effects of Team and Self-efficacy on The Relationship between Transformational Leadership, and Job Satisfaction and Psychological Well-being in Healthcare Professionals: A Cross-sectional Questionnaire Survey", International Journal of Nursing Studies, Vol .46, No. 9, pp.1236-1244, 2009.
DOI: http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.03.001

[17] Y. S. Bong, H. S. So, H. S. You, "A Study on the Relationship between Job Stress, Self-Efficacy and Job Satisfaction in Nurses", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 15, No. 3, pp.425-433, 2009.

[18] A. Bandura, "Self-efficacy : Toward A Unifying theory of behavior change. Psychological Review, Vol. 84, No. 2, pp.61-85, 1997.

[19] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablynski, M. Erez, "Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict voluntary Turn over", Academy of Management Journal, Vol. 44, pp.1102-1121, 2001.
DOI: http://dx.doi.org/10.2307/3069391

[20] B. Holtom, B. O'Neill, "Job Embeddedness-A Theoretical Foundation for Developing a Comprehensive Nurse Retention Plan", Journal of Nursing Administration, Vol. 34, No. 5, pp. 216-227, 2004.
DOI: http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200405000-00005

[21] O. Ed. Reitz, M. A. Anderson, P. D. Hill, "Nursing Job Embeddedness and Nurse Retention", Nursing Administration Quarterly Vol. 34, No. 3, pp.190-200, 2010.
DOI: http://dx.doi.org/10.1097/NAQ.0b013e3181e702b7

[22] S. Y. Lee, "The Effects of Job Embeddedness and Leader-Member Exchange on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention among The Nurses in Small and Midium Size Hospitals", Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu, 2011.

[23] K. N. Kang, "Factors Influencing Turnover Intention

of Nurses in Small-medium sized Hospitals, Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 18, No. 2, pp.155-165, 2012.
DOI: http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.155

[24] S. K. Lee, “Predictive Factors of Turnover Intention of Nurses in Small and Medium-Sized Hospitals : Focusing on Recognition of Internal Marketing and Job Satisfaction”, Unpublished master's thesis, Kyoungpook National University, Daegu, 2008.

[25] J. H. Moon, “Organizational Culture, Job Stress and Turnover Intention among Nurse in Small and Medium Sized Hospital", Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2012.

[26] J. K. Kim, “Relationships of Emotional Labor to Job Satisfaction and Intent to Turnover among Staff Nurses at Small & Medium-Sized Hospitals”, Unpublished master's thesis, Catholic University of Pusan, Busan.

[27] J. H. Kim, “The Effect of Job Embeddedness on turnover Intention and Organizational Citizen ship Behavior in Hospital Employee-Focusing on Moderating Effect on Personality Traits", Unpublished doctoral dissertation, Kyungsung University, Busan, 2009.

[28] E. H Kim, E. J, Lee, H. J. Choi, “Mediation Effect of Organizational Citizenship Behavior between Job Embeddedness and Turnover Intention in Hospital Nurses", Journal of Korean Academy of Nursing Administration Vol. 1,8 No. 4, pp394-401, 2012.
DOI: http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.394

[29] J. F. Milliman, “Causes, Consequences, and Mo derating Fctors of Career Plateauing", Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California, California, 1992.

[30] K .S. Park, T. Y. You, “The Impact of Career Plateau on Job and Career Attitudes and Moderating Effects of Emotional Intelligence and Organizational Support”, The Korean Psycho logical Association, Vol. 18, No. 3, pp. 499-523, 2005.

[31] J. E. Cha, “A Study for The General Self-efficacy Scale Development", Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul, 1997.

[32] W .H. Mobley, “Employee turnover: Causes, co nsequences, and control. Reading", MA: Addison -Wesley Publishing Co, 1982.

[33] S. J. Moon, “Structural Model of Nurse's Intentions of Changing Workplaces" Unpublished doctoral dissertation, Kyung Hee University, Seoul, 2010.

[34] K. J. Lee, S. Y. Yoo, "Relationships between Nurses' Ethical Dilemma, Coping Types, Job Satisfaction and Turnover Intention in Korea" Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol. 17, No. 1, pp.1-15, 2011.

[35] M. R. Kim, G. A. Seomun, “Relationship among Burnout, Job Satisfaction, Organizationl Commitment and Turnover Intention to Resign in Hospital Nurses", Korean Journal Occupational Health Nursing, Vol. 22, No. 2, pp.93-101, 2013.

[36] K. S. Kim, Y. H. Han, “A Study on Intention to Quit and Job Overload, Role Ambiguity, Burn out among Nurses in General Hospital", Korean Journal Occupational Health Nursing, Vol. 22, No. 2, pp.121-129, 2013.

[37] K. S. Eo, H. K. Hur, K. K. Kim,Y. J. Cho, E. H. Kim, S. J. Kim, “The Relationship between Job Characteristics, Job Satisfaction, and Intents to Leave among Hospital Nurses", Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol. 9, No. 2, pp.81-92, 2004.

[38] P. C. Beecroft, F. Dorey, M. Wenten, “Turnover Intention in New Graduate Nurses: A Multivariate Analysis", Journal of Advanced Nursing, Vol. 62, No. 1, pp.41-52, 2008.
DOI: http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04570.x

[39] E. Y. Doo, J. Y. Lim, K. 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", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 11, No. 1, pp.1-12, 2005.

[40] G. S. Kang, “The Effects of Nurses Self-Efficacy and Collective Efficacy on Organizational Effectiveness", Unpublished master's thesis, Jeju National University, Jeju, 2013.

[41] Hospital Nurses Association, "Survey on hospital nurse staffing status", http://www.khna.or.kr/, 2012.

[42] E. H. Choi, J. H. Kim, H. S. Lee, E. H Jang, B. S. Kim, “The Effect of The Intramural Marketing Activities on Nurses’ Job Satisfaction and Turnover Intention", Journal of Korean Clinical Nursing Research, Vol. 15, pp. 29-41, 2009.

[43] T. D. Allen, J. E. A. Russel., M. L. Poteet, G. H. Dobbins, "Learning and Development Factors Related to Perceptions of Job Content and Hierarchical Plateauing," Journal of Organizational Behavior, Vol. 20, No. 7, pp.1113-1137, 1999.
D O I: http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379

(199912)20:7<1113::AID-JOB944>3.0.CO;2-7

[44] K. H. Park, “The Effect of Career Plateau on IT Service Engineers' Career Satisfaction and Career Withdrawal Intention", The Korea Society of Digital Policy & Management, Vol. 9, No.4, pp.115-130, 2011.

[45] Y. J. Kim, S. K. Kim, K. S. Kim, “Human Resource Management", pp. 393-395, Top books, 2010.

[46] Korean Nurses Association, “Nurse's career development", Korean Nurses Association, pp.39-67, 2013.

[47] B. P. Foster, S. Shastri, S. Withane : “The impact of mentoring on career plateau and turnover intentions of management accountants", Journal of Applied Business Research, Vol. 20, No. 4, pp.33-43, 2004.

[48] M. H. Sung, E. J. Keum, H. J. Roh, M. H. Song, “The Relationship among Job Overload, Self-efficacy, Emotional Exhaust and Turnover Intention in Clinical Nurses", Korean Journal Occupational Health Nursing, Vol. 22, No. 2, pp.130-139, 2013.

김 유 미(Yu-Mi Kim) **[정회원]**

- 2011년 8월 : 경상대학교 대학원 간호학과 (간호학 석사)
- 2013년 8월 : 경상대학교 대학원 간호학과 (간호학 박사 수료)
- 2013년 3월 ~ 현재 : 한국국제대학교 간호학과 조교수

<관심분야>
간호관리, 지역사회간호, 보건교육

강 영 실(Young-Sil Kang) **[정회원]**

- 1981년 2월 : 서울대학교 보건대학원 (보건학 석사)
- 2000년 8월 : 부산대학교 대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 1986년 3월 ~ 현재 : 경상대학교 간호대학 교수

<관심분야>
노인간호, 지역사회간호, 건강증진