기본간호학회지 제30권 제1호, 2023년 2월
J Korean Acad Fundam Nurs Vol. 30 No. 1, 13-23, February, 2023
ISSN 1225-9012 (Print) ISSN 2287-1802 (Online)
https://doi.org/10.7739/jkafn.2023.30.1.13

상급종합병원 간호사의 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 영향

윤지회[1] · 박효정[2]

The Influence of Leader-Member Exchange Relationship, Perceived Organizational Support, and Work-Life Balance on Tertiary Hospital Nurses' Retention Intention

Yoon, Ji Hoe[1] · Park, Hyojung[2]

1) Graduate Student, College of Nursing, Ewha Womans University · Nurse, Kangbuk Samsung Medical Center, Seoul, Korea
2) Professor, College of Nursing, Ewha Womans University, Seoul, Korea

Purpose: This descriptive survey-based study was conducted to understand the influence of leader-member exchange, perceived organizational support, and work-life balance on retention intention, with the ultimate aim of increasing retention intention among nurses. **Methods:** Data were collected from 150 nurses with more than 6 months of experience at a tertiary general hospital with 700 beds in Seoul, Korea. The collected data were analyzed using SPSS version 28.0. Hierarchical multiple regression analysis was performed to identify factors influencing retention intention. **Results:** Job satisfaction (β=.28, p<.001) and the work and growth factor (β=.39, p<.001) had significant influences on the intention to stay. These factors accounted for approximately 49% of the variance in retention intention. **Conclusion:** In this study, variables that can affect the retention intention of hospital nurses were identified, and the work and growth factor, which is a component of work-life balance, was found to affect retention intention. It is necessary to develop a competency development program that can foster the development of professional nurses and a system that can apply the program in practice.

Key Words: Hospitals; Job Satisfaction; Nurses; Work-Life Balance

**This article is based on a part of the first author's master's thesis from Ewha University.*

주요어: 병원, 직무만족도, 간호사, 일과 삶의 균형
*이 논문은 제1저자 윤지회의 석사학위논문의 일부를 발췌한 것임.
1) 이화여자대학교 대학원생 강북삼성병원 간호사
2) 이화여자대학교 간호대학 교수
Received Jul 9, 2022 **Revised** Feb 11, 2023 **Accepted** Feb 20, 2023
Corresponding author: Park, Hyojung https://orcid.org/0000-0002-7804-0593
College of Nursing, Ewha Womans University
52 Ewhayeodae-gil, Seodaemun-gu, Seoul 03760, Korea
Tel: +82-2-3277-2824, Fax: +82-2-3277-2850, E-mail: hyojungp@ewha.ac.kr

ⓒ 2023 Korean Academy of Fundamentals of Nursing

서 론

1. 연구의 필요성

최근 Coronavirus Disease-19 (COVID-19)로 인해 간호사에 대한 수요는 증가하고, 간호사의 소진은 심화되어 이직률이 늘어나면서, 환자를 간호하는 간호사의 수가 부족하다[1]. 국내에서도 COVID-19 유행 전인 2018년도의 전체 간호사 사직률은 13.9%, 신규간호사 사직률은 42.7%였고, 2020년의 전체 간호사 사직률 14.5%, 신규간호사 사직률 47.7%로 증가하였다[2]. 국내에서도 2019년 기준으로 면허증을 소지한 간호사 41만 5,000명 대비 의료기관에 종사하고 있는 간호사는 19만 3,000명에 불과한 것으로 나타났다[2]. 임상에서 잘 훈련된 간호사의 이직은 비용적으로 병원과 조직에 손실을 유발하고 신규간호사로 대체했을 때 정상적인 간호업무를 수행하기까지의 공백이 생기게 되면서 환자 안전에까지 영향을 미칠 수 있다[3]. 따라서 간호사가 조직에 몰입할 수 있는 근무환경을 제공하여 직장에 머무르게 하는 방안에 대하여 고심할 필요가 있으며, 유능한 간호 인력을 확보하기 위해 간호사의 재직의도를 파악하고 이에 영향을 미치는 요인을 조사할 필요가 있다.

간호사의 재직의도란 간호사가 다른 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재의 직무에 머무르려는 의도를 말한다[4]. 종합병원 간호사를 대상으로 재직의도를 확인한 선행연구를 살펴보면 회복탄력성, 전문직관이 높을수록 재직의도가 높았고[5], 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량이 높을수록[6], 직무만족, 조직몰입이 높을수록[7], 직무착근도가 높을수록[8] 재직의도가 높았다. 병원 간호사의 재직 영향요인에 대한 체계적 문헌고찰 연구에서는 직무만족, 조직몰입이 높은 경우 재직의도가 높게 나타났고 경력, 연령, 직위, 기혼자, 이직경험이 없는 경우가 인구학적 변수로 확인되었다[9]. 이렇게 병원 간호사를 대상으로 재직의도에 관한 연구는 다양하게 진행되고 있다. 그러나 상급종합병원의 간호사를 대상으로 한 연구는 미비한 실정이다. 상급종합병원의 간호사는 중증질환에 대한 의료서비스를 제공하고, 치사율이 높은 질병, 진단 난이도가 높은 질병을 치료하는 의료기관[10]의 간호사이다. 따라서 상급종합병원에 재직하고 있는 신규 및 경력 간호사의 이직을 줄이고 유능한 간호사를 조직에 보유하기 위해서 재직의도에 영향을 미치는 요인을 찾고, 재직률을 늘리기 위한 효과적인 방법을 확인하는 것이 필요하다. 이에 본 연구에서는 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 다양한 요인 중 간호사의 직무만족과 조직몰입에 영향을 주는 요인인 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형을 선택하였다.

리더-구성원 교환관계는 집단 내 리더와 구성원 간에 이루어지는 개별적 상호관계를 중요하게 생각하는 리더십으로, 리더와의 교환관계가 높을수록 충성심이 높아지고 리더에 대한 전문적 존경이 높아져 구성원의 적응이 증진된다는 개념이다[11]. 리더-구성원 교환관계가 높을수록 조직몰입과 간호업무성과가 높았으며[12], 구성원들 간의 정서적 유대감과 리더에 대한 존경심이 높은 것으로 나타났다[11]. 국외에서 선행된 연구를 보면 리더-구성원 교환관계가 높을수록 간호사의 이직의도가 낮았다[13]. 이렇게 선행연구에서 리더-구성원 교환관계의 긍정적인 영향이 확인되면서 인력관리 차원에서 중요한 리더십으로 주목받고 있다. 긍정적인 효과를 토대로 병원에서 리더인 수간호사와 구성원인 일반 간호사의 관계를 파악하여 간호 인력관리의 효율적인 전략을 수립할 수 있을 것으로 예상된다.

조직지원인식은 조직이 구성원의 공헌을 가치있게 생각하고, 조직이 구성원에게 관심을 보이는 정도에 대해 구성원이 총체적으로 형성하는 믿음을 의미한다[14]. 조직지원인식은 재직의도에 영향을 주는 주요한 요인인 조직몰입과도 관계가 있으며, 직무만족에 긍정적인 영향을 주기 때문에[15,16] 재직의도와 관련 요인을 살펴볼 필요가 있으나 미비한 실정이다.

일과 삶의 균형은 직장과 가정 사이에 적절한 균형이 유지되고 가족이나 건강, 여가, 자기 계발 등 업무 이외의 생활에서 맡은 바 임무를 잘 수행하는 것을 의미한다[17]. 일-생활 균형은 이직의도에 영향을 미치며, 일-생활 균형, 직무만족, 이직의도가 서로 유의한 상관관계가 있었으며, 일과 삶의 균형을 이룬 간호사는 삶의 질과 직무 만족도가 높았다[18]. 따라서 간호사의 이직의도를 감소시키고 재직의도를 높이기 위해서는 일과 삶의 균형을 고려한 인적자원관리가 필요하나 이에 관한 연구도 미비한 실정이다.

선행 논문들을 확인한 결과 간호사의 재직의도에 대한 연구와 긍정적인 근무환경을 조성하기 위한 연구들이 활발히 이루어지고 있으나 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형과 재직의도 간의 관계를 심도 있게 이해하기에는 선행연구가 부족한 실정이다. 이에 본 연구에서는 상급종합병원 간호사를 대상으로 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 재직의도를 높이기 위한 방안을 모색하고 전문성 있는 간호 인력을 확보하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형이 상급종합병원 간호사 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위함이고 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적인 특성 및 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형의 정도를 확인한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 차이를 파악한다.
- 대상자가 지각하는 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형, 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 영향을 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형이 상급종합병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 정도와 이들의 관계를 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구대상자는 서울시 소재 1개의 상급종합병원에 근무하는 직접간호를 시행하는 경력 6개월 이상의 간호사를 대상으로 자발적으로 연구에 참여한다고 동의한 대상자를 대상으로 하였다. 구체적인 선정기준은 근무경력이 6개월 이상이며 환자에게 직접간호를 제공하는 자를 대상으로 하였고, 제외기준은 환자에게 직접간호를 제공하지 않는 행정, 교육 간호사와, 수간호사 이상의 관리자였다. 표본의 크기의 적절성을 확인하기 위하여 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 중간효과크기 .15, 통계적 검정력 .80을 기준으로 하였을 때 135명이 산출되었다. 효과크기는 본 연구와 유사한 선행연구[6,7]가 제시한 중간효과크기 기준을 적용하였다. 최종 대상자의 탈락률 20.0%를 고려하여 총 169부의 설문지를 배부하였다.

자료수집을 위해 먼저 강북삼성병원 간호부에 연구의 목적과 절차에 대해서 설명한 후 허락을 받아 진행하였다. 연구대상자는 3교대를 하는 간호사가 포함되어있고, COVID-19 상황에서 확진자 확산에 의해 타 부서의 연구대상자를 각각 대면하기 어려워, 책임연구자가 연구를 진행할 각 부서에 방문하여 부서장들에게 연구목적과 취지를 설명하고, 대상자에게 서면으로 연구목적과 방법, 익명성, 절차 및 비밀보장, 조사지 작성 소요시간을 설명하고 자료수집을 실시하였다. 최종적으로 회수된 설문지는 총 160부였으며 최종 대상자는 응답이 누락된 10명을 제외한 150명을 분석에 이용하였다.

3. 연구대상자의 윤리적 측면

본 연구는 강북삼성병원 임상연구심의위원회(Institutional Review Board, IRB)의 심의 및 승인 IRB (No: 2021-12-022-003)을 받아 진행하였다. 연구대상자에 3교대를 하는 간호사가 포함되어있고, COVID-19 상황에서 확진자 확산에 의해 타 부서의 연구대상자를 직접 대면하여 연구의 목적, 방법, 취지를 설명하기 어려운 상황이라 서면으로 설문 내용은 비밀보장이 됨을 설명하였고, 대상자가 응답한 설문지는 비밀유지를 위해 개별봉투에 밀봉하여 수거함에 넣어 수거하였고, 대상자는 연구에 자발적으로 참여하였으며, 대상자에게 연구참여 후에도 언제든지 대상자가 원할 시 참여 철회가 가능함을 설명하였고, 연구참여 후에도 언제든지 대상자가 원할 시 참여 철회가 가능함을 설명하였고, 참여 도중 중단하더라도 불이익이 없음을 설명하고 서면으로 동의서 서명을 받아 진행하였다. 수집된 자료는 익명 처리하여 보관할 예정이며, 본 연구자 외에는 접근할 수 없는 안전한 장소에 보관하였고, 해당 연구 종료 후 폐기할 예정이다.

4. 연구도구

1) 재직의도

재직의도 측정도구는 Cowin 이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를[4] 한국어로 번역한 Kim 등[7]의 도구를 번역자로부터 사용승인을 얻은 후 사용하였다. 본 도구는 6개 문항으로 이루어져 있으며, 3번과 6번 문항은 역 환산 문항이다. 각 문항은 8점 Likert 척도로 재직의도 정도에 따라 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점까지이며 점수가 높을수록 재직의도 정도가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .97이었으며[4], Kim 등[7]이 한국어로 번역한 연구에서 Cronbach's α 는 .89였고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였다.

2) 리더-구성원 교환관계

리더 구성원 교환관계의 측정도구는 Liden 등[19]이 개발하

고 Lee 등[20]이 번역, 수정한 측정도구를 개발자와 번역자로부터 사용승인을 얻은 후 사용하였다. 본 도구는 총 9문항의 5점 Likert 형 척도로 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '매우 그렇다'까지이며 점수가 높을수록 조직의 구성원들이 지각한 자신과 리더 간의 교환관계의 질이 좋음을 의미한다. 본 도구는 개발 당시 신뢰도가 Cronbach's α는 .96이었으며, Lee 등[20]이 번역, 수정하여 사용한 연구에서 신뢰도 Cronbach's α는 .88이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α는 .95였다.

3) 조직지원인식

조직지원인식을 측정하기 위해서 Eisenberger 등[21]이 연구에서 사용한 18문항의 설문 중 7문항을 번안, 수정·보완한 Woo 등[22]의 연구에서 사용한 도구를 번역자로부터 사용승인을 얻은 후 사용하였다. 본 도구는 총 7문항의 5점 Likert형 척도로 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '매우 그렇다'까지 이며 점수가 높을수록 조직지원인식이 높은 것을 의미한다. 본 도구는 개발 당시 Cronbach's α는 .95였으며 Woo 등[22]이 번안, 수정·보완하여 사용한 연구에서 신뢰도 Cronbach's α는 .83이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α는 .95였다.

4) 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형의 측정도구는 Kim 등[17]이 개발한 측정도구를 개발자로부터 사용승인을 얻은 후 사용하였다. 이 도구의 주요한 영역으로 일, 가족, 여가, 성장(자기개발 및 교육) 4가지 영역으로 측정하였는데 제 1요인인 일과 성장의 균형에서는 9개 문항, 제 2요인인 일과 여가의 균형에서는 8개 문항, 제 3요인인 일과 삶의 전반적인 평가에서는 4문항, 제 4요인인 일과 가족의 균형요인으로는 8개 문항이 구성되어있다. 각 문항은 5점 Liker형 척도로 측정하며 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '매우 그렇다' 까지 이며 부정적인 질문지로 구성되어있어 통계 분석 시 역 환산을 하였다. 본 도구는 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α는 .93이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α는 .96이었다.

5. 자료분석

자료분석은 SPSS/WIN 28.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성과 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형, 재직의도를 백분율, 빈도, 평균, 표준편차를 이용해 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형, 재직의도의 차이를 파악하기 위해 independent t-test, one-way ANOVA로 분석하였으며, 사후 검정은 Scheffé test를 시행하였다.
- 대상자의 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형 간의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson's correlation coefficient를 산출하여 확인하였다.
- 일반적 특성과 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 요인을 파악하기 위해 위계적 회귀분석(Hierarchial multiple regression analysis)으로 분석하였다.

연구결과

1. 일반적 특성

대상자의 연령대는 20대가 98명(65.3%)으로 가장 많았고, 여성 134명(89.3%)으로 대부분이 여성이었다. 결혼여부는 미혼이 119명(79.3%)으로 대부분을 차지하였다. 최종학력은 학사 졸업이 132명(88.0%)으로 가장 많았고, 근무부서는 병동이 84명(56.0%), 외래 34명(22.7%), 특수부서(응급실, 중환자실)가 32명(21.3%) 순이었다. 근무형태는 교대근무가 110명(73.3%)로 대부분을 차지하였다. 임상 근무 기간은 2년에서 7년 미만이 79명(52.6%)로 가장 많았다. 직무만족을 묻는 질문에 만족한다고 답한 대상자가 102명(68.0%)로 과반수였다. 이직경험은 이직경험이 없는 경우가 92명(61.3%)으로 과반수의 대상자가 이직경험이 없는 것으로 나타났다. 이직충동은 1개월에 1번인 대상자가 63명(42.0%)으로 가장 많이 나타났다(Table 1).

2. 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형, 재직의도의 정도

리더-구성원 교환관계 정도의 점수는 3.36±0.65점(1점에서 5점)이었다. 조직지원인식은 3.35±0.74점(1점에서 5점)이었다. 일과 삶의 균형은 2.86±0.39점(1점에서 5점)이었고, 하위영역별로 일과 가정영역이 3.21±0.49점으로 제일 높았고, 일과 여가영역은 2.81±0.31점, 일과 성장영역은 2.73±0.21점, 일과 삶의 전반적 영역이 2.58±0.19점 순이었다. 재직의도는 4.91±1.54점(1점에서 8점)으로 나타났다. 리더-구성원 교환관계 정도는 총합 평균 33.8±5.82점(9점에서 45점)이었다. 조직지원인식은 총합 평균 23.49±5.18점(7점에서 35점)이었다. 일과

삶의 균형은 총합 평균 83.01±20.56점(29점에서 145점)이었다. 재직의도는 총합 평균 30.17±4.19점(6점에서 48점)으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이

나이(F=5.32, p=.006), 결혼여부(t=2.27, p=.035), 최종학력(F=5.29, p=.006), 근무부서(F=8.29, p<.001), 근무형태(t=4.34, p<.001), 임상근무기간(F=4.06, p=.019), 직무만족(t=4.55, p<.001), 이직경험(t=2.87, p=.005), 이직충동(F=4.80, p=.003)에 따라 재직의도에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 기혼자, 상근근무, 직무에 만족하는 대상자, 이직경험이 있는 대상자에서 재직의도가 높게 나타났으며, 사후 분석 결과 연령은 40대 이상, 학력은 석사 이상, 근무부서는 외래, 임상경력이 7년 이상, 이직충동이 없는 경우가 있는 경우보다 재직의도가 높은 것으로 나타났다(Table 1).

4. 대상자의 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형, 재직의도의 상관관계

재직의도와 리더-구성원 교환관계(r=.28, p<.001), 조직지원인식(r=.22, p<.001), 일과 삶의 균형아 하위영역인 일과 성장 영역(r=.53, p<.001), 일과 여가영역(r=.35, p<.001), 일과 삶의 전반 영역(r=.28, p<.001), 일과 가족영역(r=.25, p<.001)로 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 나타났다.(Table 3).

Table 1. Differences in Retention Intention based on General Characteristics (*N*=150)

Characteristics	Categories	n (%)or M±SD	Retention intention	
			M±SD	t or F (p) Scheffé
Age (year)	20s[a] 30s[b] ≥40s[c]	98 (65.3) 45 (30.0) 7 (4.7)	29.59±4.38 30.78±3.41 34.43±3.15	5.32 (.006) a<c
Gender	Women Men	134 (89.3) 16 (10.7)	30.12±4.31 30.63±3.05	0.46 (.656)
Marital status	Married Single	31 (20.7) 119 (79.3)	31.58±4.09 29.81±4.15	2.27 (.035)
Level of degree (education)	3-year college[a] Bachelor[b] ≥Master's[c]	6 (4.0) 132 (88.0) 12 (8.0)	30.17±4.88 29.84±4.12 33.83±2.95	5.29 (.006) b<c
Work department	Ward[a] Special department[b] Outpatient department[c]	84 (56.0) 32 (21.3) 34 (22.7)	29.08±4.22 30.78±3.88 32.29±3.49	8.29 (<.001) a<c
Work type	Shift work Full time work	110 (73.3) 40 (26.7)	29.33±4.14 32.50±3.38	4.34 (<.001)
Clinical career (year)	<2[a] 2~7[b] ≥7[c]	31 (20.7) 79 (52.6) 40 (26.7)	29.26±3.60 29.75±4.44 31.73±3.74	4.06 (.019) a, b<c
Job satisfaction	Yes No	102 (68.0) 48 (32.0)	31.28±3.38 28.81±4.75	4.55 (<.001)
Job change experience	Yes No	58 (38.7) 92 (61.3)	31.38±4.03 29.41±4.12	2.87 (.005)
Urge to leave	No[a] 1~2 times in 12 months[b] Once every 3~4 months[c] Once a month[d]	28 (18.7) 36 (24.0) 23 (15.3) 63 (42.0)	32.18±3.03 30.56±3.38 30.74±3.24 28.86±4.91	4.80 (.003) a>d

M=mean; SD=standard deviation.

Table 2. Leader-Member Exchange Relationship, Perceived Organizational Support, and Work-Life Balance, and Retention Intention (*N*=150)

Variables	Total score		Average	
	M±SD	Range of score	M±SD	Range of score
Leader-member exchange relationship	33.8±5.82	9~45	3.36±0.65	1~5
Perceived organizational support	23.49±5.18	7~35	3.35±0.74	1~5
Work-life balance	83.01±20.56	29~145	2.86±0.39	1~5
Work and family	25.64±6.22	8~40	3.21±0.49	1~5
Work and leisure	22.49±6.64	8~40	2.81±0.31	1~5
Work and growth	24.54±7.44	9~45	2.73±0.21	1~5
Work and life	10.31±3.42	4~20	2.58±0.19	1~5
Retention intention	30.17±4.19	6~48	4.91±1.54	1~8

M=mean; SD=standard deviation.

Table 3. Correlations among Leader-Member Exchange Relationship, Perceived Organizational Support, and Work-Life Balance, and Retention Intention (*N*=150)

Variables	1	2	3	4	5	6	7
	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)
1. Leader-member exchange relationship	1.00						
2. Perceived organizational support	.67 (<.001)	1.00					
3. Work-growth	.41 (<.001)	.41 (<.001)	1.00				
4. Work-leisure	.44 (<.001)	.44 (<.001)	.74 (<.001)	1.00			
5. Work-life	.39 (<.001)	.41 (<.001)	.57 (<.001)	.74 (<.001)	1.00		
6. Work-family	.44 (<.001)	.43 (<.001)	.54 (<.001)	.72 (<.001)	.66 (<.001)	1.00	
7. Retention Intention	.28 (<.001)	.22 (<.001)	.53 (<.001)	.35 (<.001)	.28 (<.001)	.25 (<.001)	1.00

5. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 일반적 특성 중 재직의도와 유사개념의 반대개념인 이직충동을 제외하고 재직의도에 유의한 차이가 있었던 변수인 연령, 결혼여부, 근무형태, 최종학력, 근무기간, 직무만족, 이직경험, 근무부서를 투입하여 위계적 다중회귀분석을 시행하였다. 나이는 30대를 참조그룹으로 설정하여 '0'의 값을 부여하여 비교하였으며, 결혼여부는 기혼을 기준으로, 근무형태는 상근근무를 기준으로, 최종학력은 학사를 기준으로, 근무기간은 2~7년차를 기준으로 더미변수를 설정하여 비교하였다. 또한, 직무만족은 불만족을 기준으로, 이직경험은 '무'를 기준으로, 근부부서는 병동을 기준으로 더미변수를 설정하여 비교하였다. P-P 도표의 잔차의 정규분포성을 검증한 결과, 잔차가 45도 직선에 근접함으로 정규분포를 나타내었으며, 산점도를 확인한 결과 잔차들이 모두 0을 중심으로 고르게 분포하고 있어 등분산 가정이 충족되었다. 공차한계(tolerance)의 범위가 0.14~0.70로 0.10이상이었고, 분산 팽창 계수(Variance Inflation Factor)는 1.15~7.10로 10을 넘지 않아 문제가 없었고, Durbin- Watson값은 1.98로 2에 가까워 잔차의 독립성 가정이 충족되었다. Model I에 재직의도와 유사개념의 반대개념인 이직충동을 제외한 일반적 특성을 투입하였고, Model II에 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형의 하위영역인 일과 성장, 일과 여가, 일과 전반, 일과 가족 영역을 투입하였다.

Model I에서는 직무만족(β=.45, p<.001)이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 모델의 설명력은 약 43%로 나타났다. Model II에서는 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형의 하위영역인 일과 성장, 일과 여가, 일과 전반, 일과 가족 영역을 추가하였으며, 직무만족(β=.25, p<.001), 일과 성장 영역(β=.37, p<.001)이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. Model II는 Model I보다 재직의도에 대한 설명력이 6.3% 증가하여 총 약 49%로 나타났다(Table 4).

Table 4. The Influence of Leader-Member Exchange Relationship, Perceived Organizational Support, and Work-Life Balance on Retention Intention (*N*=150)

Variables	Model I				Model II			
	B	β	t	*p*	B	β	t	*p*
(Constant)	4.48		6.62	<.001	2.57		6.62	<.001
Age (20s) †	-0.33	-.10	-1.11	.270	-0.49	-.15	-1.75	.083
Age (≥40s) †	0.66	.09	1.23	.222	0.62	.08	1.21	.230
Marital status (single) †	0.17	.05	0.55	.585	0.13	.04	0.45	.656
Work type (shift work) †	-0.67	-.19	-1.18	.240	-0.43	-.12	-0.79	.430
Education (3-year college) †	-0.99	-.13	-1.93	.055	-0.60	-.08	-1.22	.225
Education (≥Master's) †	0.85	.15	2.02	.046	0.69	.12	1.71	.089
Clinical career (<2 year) †	0.08	.02	0.31	.755	0.34	.01	0.14	.892
Clinical career (≥7 year) †	-0.42	-.12	-1.33	.185	-0.27	.30	-0.89	.376
Job satisfaction (yes) †	1.49	.45	6.83	<.001	0.95	.25	3.89	<.001
Job change experience (yes) †	0.33	.10	1.50	.136	0.39	.12	1.87	.064
Work department (special department) †	0.45	.12	1.69	.093	0.26	.07	1.00	.320
Work department (outpatient department) †	-0.06	-.02	-0.10	.924	0.03	.01	0.50	.960
LMX					0.02	.06	0.68	.501
POS					0.03	.09	1.07	.288
WLB								
Growth					0.08	.37	3.93	<.001
Leisure					-0.03	-.15	-1.22	.226
Life					0.00	.00	0.01	.993
Family					-0.01	-.03	-0.27	.788
	R^2=.47, Adj. R^2=.43, F=10.19, *p*<.001				R^2=.55, Adj. R^2=.49, F=3.82, *p*=.002			

B=unstandardized estimate; LMX=leader-member exchange relationship; POS=perceived organizational support; WLB=work-life balance; β=standardized estimate; †The references were age (30s), marital status (married), work type (full time work), education (bachelor), clinical career (2~7 years), job satisfaction (no), job change experience (no), and work department (ward).

논 의

본 연구는 상급종합병원 간호사의 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형, 재직의도의 정도와 상관관계를 파악하고 재직의도에 미치는 영향을 분석하여 상급종합병원 간호사들이 병원에서 지속적으로 근무할 수 있는 환경을 조성하고, 간호인력 관리 방안을 마련하기 위한 기초자료로 제공하고자 계획되었다.

본 연구에서 대상자가 지각한 재직의도의 점수는 8점 만점에 4.91±1.54점으로 나타났다. 이는 COVID-19 유행 전인 2019년도에 종합병원 간호사를 대상으로 측정한 Kim 등[5]의 연구에서 5.07±1.63점으로 나타나 본 연구에서 측정된 4.91±1.54점보다 높았으며, 2018년도에 종합병원 간호사를 대상으로 시행한 Kim [6]의 연구와 Choi [8]의 연구에서도 각각 5.27±1.38점, 5.30±1.29점으로 나타나 본 연구보다 높았다. 각각의 연구들이 지역, 병원 규모에 차이가 있긴 했지만 COVID-19라는 상황에서 간호사의 소진이 심해지면서[1] 재직의도에 영향을 끼쳤을 것으로 추측되며 추후 연구를 통해 면밀하게 확인할 필요가 있다.

본 연구에서 대상자의 리더-구성원 교환관계는 3.36±0.65점으로 5점 만점에 중간보다 높게 나타났다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 측정한 Kim 등[11]의 연구에서는 3.42±0.48점, 상급종합병원 간호사를 대상으로 측정한 Kim 등[12]의 연구에서는 3.59±0.67점으로, 본 연구에서 측정된 3.36±0.65점

보다 다소 높게 나타났다. 그러나 서울시 보수교육에 참여한 간호사를 대상으로 측정한 Han 등[23]의 연구에서는 3.15±0.80점으로 본 연구보다 낮게 나타났다. 연구들의 리더-구성원 교환관계의 점수가 중간점수인 2.5점보다 높게 나타난 것을 보면 병원 규모와 상관없이 조직의 리더인 수간호사와 구성원인 간호사가 근무를 하면서 서로의 관계를 긍정적으로 생각하고 있다고 생각된다.

대상자의 조직지원인식은 3.35±0.74점으로 중간점수인 2.5점보다 높게 나타났다. 이는 전국 110개의 의료기관에 근무하는 가정간호사를 대상으로 한 Kim 등[24]의 연구에서는 3.4점으로 나타나 본 연구와 유사하였다. 또한 본 연구에서 사용한 도구와 동일한 도구가 아니라 직접 비교하기엔 제한이 있지만, 전국 종합병원 간호사를 대상으로 측정한 Han 등[16]의 연구에서 7점 만점에 3.93±1.00점으로 중간점수인 3.5점보다 보다 높게 나타났다. 조직지원인식은 조직이 구성원들의 공헌을 얼마나 존중해주는지, 그들에게 정서적, 물질적인 보상을 주기 위해 얼마나 노력하는지에 대한 조직구성원들의 신뢰 정도를 보는 것인데[22], 선행연구의 대상자들은 평균 임상근무기간 8년~14년, 평균 연령 30~40대이고, 본 연구는 평균 연령 29세, 평균 임상근무기간 3.59년으로 연령과 경력에 차이가 있고, 근무하는 의료기관의 규모가 다르지만 조직지원인식 점수가 중간보다 높게 나온 것은 조직의 지원이 구성원에게 신뢰받고 있으며, 구성원들이 각자 본인 조직의 보상에 대해 긍정적으로 생각하고 있다고 사료된다.

대상자의 일과 삶의 균형의 점수는 총합 145점 만점에 평균 83±20.56점으로 중간보다 높게 나타났다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 측정한 Sa [25]의 연구에서 77.61±20.59점으로 나타나 본 연구와 유사하였다. 본 연구와 동일한 측정도구를 사용하였지만 Likert 점수를 6점 만점으로 변경하여 상급종합병원 간호사를 대상으로 측정한 Jeong 등[26]의 연구에서는 총합 174점 만점에 71.14±29.05점으로 나타나 중간점수인 87점보다 낮게 나타났다. 본 연구와 Sa [25]의 연구는 미혼의 비율이 높았지만, Jeong 등[26]의 연구는 육아휴직 후 복직한 간호사를 대상으로 하여 기혼의 비율이 높았다. 기혼여성은 가정활동 및 육아, 직장업무를 모두 수행해야 하는 부담을 가지고 있기 때문에 본 연구는 미혼의 비율이 높아서 일과 삶의 균형의 점수가 선행연구보다 높게 나타난 것으로 생각된다. 또한, 일반 직장인을 대상으로 한 Kim 등[27]의 연구에서는 91.64점으로 나타나 본 연구에서 측정된 83±20.56점보다 높게 나타났는데, 이것은 다른 직업군에 비해 간호사는 교대근무와 휴일근무, 생명을 다루는 응급상황들로 인한 정신적, 체력적 소진으로 일과 삶의 균형 수준이 일반 직장인들에 비해서 낮다고 생각된다.

본 연구에 참여한 대상자들의 일반적 특성에 따른 간호사의 재직의도는 나이, 결혼여부, 최종학력, 근무부서, 근무형태, 임상근무기간, 직무만족, 이직경험, 이직충동에서 차이가 났는데 이는 선행연구의 연구결과와 부분적으로 유사하였다[7,8]. 본 연구에서 40대 이상이 20대보다 재직의도가 높고, 임상경력이 높은 군이 낮은 군보다 재직의도가 높고, 기혼이 미혼보다 재직의도가 높았다. 이는 앞서 시행된 선행연구의 결과와 유사하고[7], 기혼자의 재직의도가 미혼자보다 높게 나타난 Park 등[9]의 메타 분석의 연구를 뒷받침하는 결과이다. 이는 나이가 있을수록 다른 직업을 찾기가 어려워지며, 재직한 기간이 길수록 정서적, 사회적 소속감이 높아지게 되어 재직의도가 높은 것으로 생각되며, 기혼자들의 대부분은 연령대가 높아 조직에 적응하고, 안정된 상태일 것으로 사료된다[28]. 이 결과를 토대로 재직의도의 정도가 비교적 낮은 것으로 나타난 연령대가 낮고 임상근무기간이 짧은 간호사들의 재직의도를 향상시키기 위해 신규간호사들에게는 입사 후 1년 동안 NRP (Nurse Residency Program)을 통해 실무적응지원을 실시하여 실무를 익히고 현장에 적응하도록 돕고[29], 멘토링 프로그램을 통해 서로 의사소통하며 업무, 전문적 발전과 관련하여 서로 도움을 주고, 심리적인 안정감을 부여할 필요가 있다. 또한, 본 연구에서 최종학력이 석사 이상일 때 재직의도가 높게 나타났는데 이는 선행연구와 유사한 결과이다[8,30]. 석사 이상의 학력일수록 전문직 자부심이 생기고, 조직 내에서 승진할 기회도 많아지기 때문에 재직의도가 높은 것으로 사료된다. 이 같은 결과를 토대로 병원에서는 능력 있는 경력 간호사들이 지속해서 근무를 할 수 있도록 경력개발제도를 운영하여 보상과 지원을 하는 것이 필요할 것이다.

본 연구에서 대상자의 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형, 재직의도는 모두 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 리더-구성원 교환관계와 재직의도의 관계를 확인한 연구가 없어 직접적으로 비교하기는 어렵지만, 리더-구성원 교환관계와 이직의도의 관계를 확인한 Han 등[23]의 연구에서 리더-구성원 교환관계와 이직의도가 유의한 음의 상관관계를 나타내며 본 연구의 결과를 지지하였고, 조직지원인식과 재직의도의 유의한 양의 상관관계는 조직지원인식과 재직의도의 관계를 확인한 Kim [27]의 연구에서 조직지원인식이 재직의도와 양의 상관관계가 있다는 결과와 유사하다. 일과 삶의 균형과 재직의도의 관계를 확인한 연구가 없어 직접적으로 비교하기는 어렵지만, 일과 삶의 균형과 이직의도를 관계를 확인한

Kim 등[18]의 선행연구에서 일과 삶의 균형과 이직의도가 부적 상관관계를 나타내며 본 연구의 결과를 지지하였다.

본 연구에서 일반적 특성 중 재직의도에 미치는 영향요인은 직무만족도로 나타났다. 대상자가 직무에 만족할수록 재직의도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이들의 설명력은 42.5%였다. 이어 리더-구성원 교환관계와 조직지원인식, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 영향을 검증하기 위하서 위계적 다중 회귀 분석을 실시한 결과, 일과 삶의 균형의 하위영역인 일과 성장균형과 직무만족도가 재직의도에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 설명력은 3.3% 증가하여 약 49%였다. Jeon 등[32]의 연구에서 본 연구와 같이 직무만족도가 재직의도에 영향을 미치는 선행요인으로 확인되었다. 따라서 병원 조직 내에서 간호사들의 직무만족도를 높이기 위해 복지개선, 근무조건 개선이 필요할 것이며, 나아가 제도적으로 간호사의 사회적 인식을 향상시키고, 간호 업무에 긍정적인 의미를 갖도록 전문성과 자부심을 높일 수 있는 프로그램 도입이 필요하다. 또한, 일과 삶의 균형과 재직의도를 확인한 선행연구가 없어 직접 비교하기 어렵지만 간호사의 이직의도와 확인한 Kim 등[18]의 연구에서 일과 삶의 균형 중 일과 성장 균형이 이직의도에 영향을 미치는 요인이었다. 일과 성장 영역은 무한경쟁 사회에서 경쟁력을 갖추기 위해 자기 계발에 노력을 기울이고 있는 직장인들에게 매우 중요한 관심사이며, 혁신적인 업무활동에 영향을 미친다는 Kim 등[31]의 연구에 따라 병원 자체 내에서 교대 근무로 자기 계발 및 취미를 가지기 어려운 간호사들을 위해 e-Learning 프로그램을 개발하고, 전문직 간호사로 성장할 수 있는 역량 개발 프로그램에 투자가 필요할 것이며, 이러한 프로그램들을 실천할 수 있는 제도적인 뒷받침이 필요할 것이다. 열악한 근무 환경 속에서도 개인의 뚜렷한 장기목표를 세워 성장해나간다면 간호사의 일과 성장의 영역이 좋아질 것이고 재직의도에 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것으로 생각된다.

본 연구를 통해 상급종합병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하였고, 기존에 연구가 되지 않았던 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형 간의 관계를 새롭게 규명하였다. 상급종합병원 간호사의 재직의도에 일과 성장균형이 영향 요인임을 규명한 것에 의의가 있다. 그러나 일개 상급종합병원 간호사를 대상으로 하였고, 직접적으로 환자간호에 참여하는 간호사를 대상으로 하였기 때문에 간호 관리자나 행정직 간호사, 교육 간호사와 같이 환자의 직접간호에 참여하지 않는 간호사들에게 본 연구결과를 일반화하기 어렵다는 제한점이 있어 추후 반복연구가 필요할 것으로 보인다.

결 론

본 연구는 상급종합병원 간호사의 리더-구성원 교환관계, 조직지원인식, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 영향에 대해서 확인하였다. 연구결과 간호사의 일과 삶의 균형 중 일과 성장균형과 직무만족이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 확인되었다.

본 연구의 결과를 바탕 간호사를 대상으로 일과 성장 균형을 향상시키기 위한 직무교육이나 경력 개발 교육 프로그램을 개발하여 적용해야 할 것이며, 직무만족을 향상시키기 위한 간호사로써의 전문성과 자부심을 높일 수 있는 프로그램 도입을 개발하여 적용하고 효과를 검증하는 연구가 필요할 것이며, 재직의도가 비교적 낮게 나온 임상경력이 낮은 대상자들의 재직의도를 높이기 위해 신규간호사의 적응을 돕는 신규적응 프로그램과, 1년차 간호사의 적응을 축하하는 격려행사, 맨토링 프로그램을 통해 업무 발전과 심리적 안정감을 가질 수 있도록 하는 것이 필요하다. 또한 그 외에도 재직의도를 향상시키기 위한 중재 프로그램 개발이 필요할 것이다.

CONFLICTS OF INTEREST

Hyojung Park are now editorial board members of the Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing. She was not involved in the review process of this manuscript. Otherwise, there was no conflict of interest.

AUTHORSHIP

Study conception and design acquisition?- YJH and PH; Data collection - YJH; Data analysis & Interpretation - YJH; Drafting & Revision of the manuscript? - YJH and PH.

DATA AVAILABILITY

The data that support the findings of this study are available from the corresponding author upon reasonable request.

REFERENCES

1. Labrague LJ, De Los Santos JAA. Fear of Covid 19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. Journal of Nursing Management. 2021;29(3): 395-403. https://doi.org/10.1111/jonm.13168
2. Hospital Nursing Society. 2021 Investigation of the current status of hospital nursing staff placement [Internet]. Seoul: Hospital Nursing Society; 2021 [cited 2022 October 11]. Available form: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board

1&wr_id=8103
3. Hyun MS. Structural relationship between nurses' occupational motivation and effectiveness based on the job crafting model. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2020;26(3):192-204. https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.3.192
4. Cowin L. The effects of nurse's job satisfaction on retention: an australian perspective. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2002;32(5):283-291. https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008
5. Kim JS, Lee HS. Influences of workplace bullying, social support and resilience on retention intention among hospital nurses: the mediating effect of professional quality of life. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 2021;27(1):23-34. https://doi.org/10.22650/JKCNR.2021.27.1.23
6. Kim YS. The factors affecting advanced beginner-stage nurse's intention of retention. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2018;19(4):221-228. https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.4.221
7. Kim YM, Seo M. Factors influencing the retention intention of nurses in general hospital nurses. Journal of Digital Convergence. 2020;18(12):377-387. https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.377
8. Choi SY, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2018;24(3):234-244. https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234
9. Park S, Lee T. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: a systematic review and meta-analysis. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2018;24(2):139-148. https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139
10. Ministry of Health and Welfare. Designation and evaluation rules for tertiary general hospitals [Internet]. Seoul: Ministry of Health and Welfare; 2021 [cited 2021 June 10]. Available from: https://www.law.go.kr
11. Kim SJ, Park HJ. Influences of new nurses-preceptor exchange relationship, on resilience and organizational socialization among new nurses: mediating effect of resilience. Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction. 2019;19(3):1025-1044. https://doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.3.1025
12. Kim JA, Park JS. The impact of leader-member exchange and organizational commitment on nursing work performance in clinical nurses. Global Health and Nursing. 2020;10(1):14-22. https://doi.org/10.35144/ghn.2020.10.1.14
13. Aarons GA, Conover KL, Ehrhart MG, Torres EM, Reeder K. Leader-member exchange and organizational climate effects on clinician turnover intentions. Journal of Health Organization and Management. 2021;35(1):68-87. https://doi.org/10.1108/JHOM-10-2019-0311
14. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology. 1986;71(3):500-507. https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500
15. Cho YS, Kim YI. The effects of work performance, perceived organizational support and personal coping resources on job satisfaction among infusion nurses in Korea. Journal of Korean Academic Society of Nursing Education. 2019;25(1):148-158. https://doi.org/10.5977/jkasne.2019.25.1.148
16. Han SJ, Koo HY. Influence of professional self-concept, job overload and perceived organizational support on job involvement in clinical nurses. Journal of Korean Academic Society of Nursing Education. 2018;24(1):89-99. https://doi.org/10.5977/jkasne.2018.24.1.89
17. Kim CW, Park CY. A study on the development of a 'work-life balance' scale. Journal of Leisure Stuies. 2008;5(3):53-69.
18. Kim IO, Kim SH. The relationship among work-family, work-leisure, work-growth and turnover intention of nurses. Korea Journal of Hospital Management. 2021;26(4):1-11.
19. Liden RC, Maslyn JM. Multidimensionality of leader-member exchange: an empirical assessment through scale development. Journal of Management. 1998;24(1):43-72. https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1
20. Lee HB, Choi DR. Effects of LMX on organizational commitment and organizational citizenship - mediating effects of POS -. Journal of Human Resource Management Research. 2015;22(3):175-192. https://doi.org/10.14396/jhrmr.2015.22.3.175
21. Eisenberger R, Fasolo P, Davis-LaMastro V. Perceived organizational support andemployee diligence, commitment and innovation. Journal of Applied Psychology. 1990;75(1):51-59. https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.1.51
22. Woo TG, Kim MJ, Kwon KH. The effects of knowledge sharing and work engagement on innovative behavior - focused on the moderating effect of perceived organizational support -. Journal of Human Resource Management Research. 2019;26(4):105-128. https://doi.org/10.14396/jhrmr.2019.26.4.105
23. Han MR, Gu JA, Yoo IY. Influence of workplace bullying and leader-member exchange on turnover intention among nurses. Journal Korean Academy of Nursing Administration. 2014;20(4):383-393. https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.4.383
24. Kim UJ, Heo CG. The influence of worker's work-life balance on family, organization and individual. Journal of Korean Industrial and Organizational Psychology. 2020;33(3):267-296. https://doi.org/10.24230/kjiop.v33i3.267-296
25. Sa H. The influences of work-life balance and job satisfaction on turnover intention in hospital nurses [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 2019. p. 42-47.
26. Jeong YR, Lee T. Effect of parenting stress and co-worker support on work-life balance in nurses reinstated after parental leave. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2020;26(4):331-339. https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.4.331

27. Kim YI, Geun HG, Cho HJ. The effects of personal coping resources and perceived organizational supports on job stress among hospital-based home care nurse practitioners (HCNPs). Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing. 2016;23(2):195-205. https://doi.org/10.22705/jkashcn.2016.23.2.195
28. Seok SW, Lee MA. Shared and vertical leadership: relationship among team satisfaction,team commitment, and team performance in hospital nurses. Journal of Korean Academy Nursing Administration. 2021;27(2):84-95. https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.2.84
29. Kwon IG, Cho YA, Kim KS, Kim MS, Cho MS. Development of korean nurse residency program for tertiary hospitals. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 2021;27(2):149-164. https://doi.org/10.22650/JKCNR.2021.27.2.149
30. Jeon MK, Han SJ. The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay. Journal of Korean Contents Association. 2019;19(5):532-541. https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532
31. Kim U, Heo C. The influence of worker's work-life balance on family, organization and individual. Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology. 2020;33(3):267-296. https://doi.org/10.24230/kjiop.v33i3.267-296
32. Jeon MK, Han SJ. The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay. Journal of Korean Contents Association. 2019;19(5):532-541. https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532