

종합병원 간호사의 직무배태성과 간호업무성과와의 관계에서 셀프리더십과 사회적 지지의 역할

이현숙¹ · 염영희²

중앙대학교 대학원¹, 중앙대학교 적십자간호대학²

Role of Self-leadership and Social Support in the Relationship between Job Embeddedness and Job Performance among General Hospital Nurses

Lee, Hyun Sook¹ · Yom, Young-Hee²

¹Graduate School, College of Nursing, Chung-Ang University

²Red Cross College of Nursing, Chung-Ang University

Purpose: The purpose of this study was to identify the relationship of nurses' job performance with job embeddedness, self-leadership and social support and the role of self-leadership and social support in the relation between job embeddedness and job performance among general hospital nurses. **Methods:** The participants for this study were 244 nurses from 3 general hospitals in Seoul and Gyeonggi Province. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation and Hierarchical Multiple Regression. **Results:** Job performance showed positive correlations with job embeddedness ($r=.56, p<.001$), self-leadership($r=.68, p<.001$), organizational support ($r=.30, p<.001$), supervisors' support ($r=.31, p<.001$) and colleagues' support ($r=.31, p<.001$). Job embeddedness and self-leadership had significant influence on nurses' job performance. However self-leadership and social support did not show moderating effects of job embeddedness on nurses' job performance. **Conclusion:** These findings indicate that job embeddedness and self-leadership are important factors to enhance nurses' job performance. Therefore, promoting activities for job embeddedness and self-leadership might be a way to increase nurses' job performance. As there was no moderating effects of self-leadership and social support on job embeddedness and job performance, further studies are necessary to refine these findings in different environments.

Key Words: Nurses, Job embeddedness, Leadership, Social support, Job satisfaction

서 론

1. 연구의 필요성

의료기관에서 제공되는 의료서비스의 대부분은 사람에 의해 이루어지는 것으로, 그 중에서도 의료인들이 많은 부분을 차지하고 의료인들 중에서도 특히 간호사가 많다. 질 높은 의

료서비스에 대한 요구와 더불어 의료기관의 지속적인 성장발전을 위해서 효율적인 경영이 무엇보다 중요하다고 할 수 있는데, 효율적인 경영을 위해서는 노동집약적인 의료서비스산업 특성상 효과적인 인력관리가 매우 중요하다. 효과적인 인력관리를 위해서는 병원인력의 많은 부분을 차지하고 있는 간호사의 관리를 빼 놓을 수 없고, 간호사 중에서도 유능한 경력 간호사의 보유는 더욱 더 중요하다고 할 수 있다. 그러나 직무

주요어: 간호사, 직무배태성, 간호업무성과, 셀프리더십, 사회적 지지

Corresponding author: Yom, Young-Hee

Red Cross College of Nursing, Chung-Ang University, 84 Heukseok-ro, Dongjak-gu, Seoul 156-755, Korea.
Tel: +82-2-820-5700, Fax: +82-2-824-7691, E-mail: yhyom@cau.ac.kr

Received: May 21, 2015 | Revised: Aug 4, 2015 | Accepted: Aug 10, 2015

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

관련 스트레스, 가정과 병원생활 병행의 어려움, 직무불만족, 조직문화 등으로 병원간호사의 이직률이 높아 간호인력 관리의 어려움뿐만 아니라 간호업무성과에도 많은 영향을 미치고 있다[1]. 많은 의료기관에서 간호사의 이직률을 낮추고자 함도 결국은 유능한 경력간호사들을 많이 보유함으로써 업무의 효율성을 높여 간호업무성과를 높이는 것이 포함된다고 볼 수 있다. 그러므로 간호조직 내에서는 간호사의 이직률을 낮춤과 동시에 업무성과를 높이는 방법을 찾아 이를 실무에 적용하여야 할 필요성이 있다.

Mitchell 등[2]은 이직을 낮출 수 있는 새로운 개념인 직무배태성(job embeddedness)을 소개하였다. 직무배태성은 개인이 조직을 떠나지 않고 계속 조직에 머무를 수 있도록 하는 요소와 관련된 개념으로, 조직 관련 측면과 지역사회 관련 측면으로 구성된다. Mitchell 등[2]에 따르면, 직무배태성은 개인의 목표와 가치가 조직의 그것과 잘 맞는지를 나타내는 적합성, 개인과 조직과의 공식적 비공식적 관계를 나타내는 연계, 그리고 개인이 속해 있는 조직 또는 지역사회를 떠남으로써 잃게 되는 심리적, 사회적, 경제적 비용의 개념인 희생의 하부요인으로 구성된다. 이러한 직무배태성은 개인의 이직과 이직의도뿐만 아니라 업무성과와 밀접한 관련이 있다[3-5]. Lee 등[4]은 직무배태성과 업무성과 사이에는 양(+)의 상관관계가 있다는 것을 밝히고 있는데, 이에 대한 근거는 만약 개인이 조직과의 연계가 잘 되어 있고, 업무와의 적합성이 높고, 조직을 떠나게 되는 경우 지불해야 할 희생이 크다면, 업무를 잘 하고자 하는 개인의 동기 또한 높아지게 된다고 하였다. 즉, 다른 사람과의 연계가 업무를 잘 수행해야 하는 의무감을 높여주고 개인과 업무의 적합성이 높으면 업무를 잘 수행하고자 하는 내재적 동기를 이끌어 낼 것이다. 그리고 업무수행을 잘 하지 못 함으로서 조직을 떠나게 될 때, 잃을 것이 많다고 느끼게 되면, 개인은 잃지 않기 위하여 더욱 열심히 일하게 된다고 하였다. 이러한 요인으로 직무배태성은 업무성과와 관련이 있을 것으로 예상되고 여러 선행연구에서도 관련이 있는 것으로 나타났다[3,4].

간호업무성과란 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도으로써 간호사가 간호대상자에게 간호를 제공함에 있어 요구되는 제반 활동과 관련된 업무의 집행을 통한 간호업무 수행의 결과를 말한다[6]. 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 개인의 역량을 증대시킬 뿐만 아니라 조직적인 차원의 노력 또한 필요하다고 할 수 있다. 간호업무성과와 관련된 선행연구를 살펴보면, 개인역량 측면의 자기효능감, 직무만족, 의사소통능력, 셀프리더십 등 다양한 요인들이 있고[1,7,8] 조직적인

측면에서는 사회적 지지, 임파워먼트, 간호관리자의 리더십, 간호조직문화와 같은 요소들이 간호업무성과에 복합적으로 영향을 미치고 있다[9,10].

간호업무성과를 향상시키는 개인적인 역량 중 셀프리더십은 리더의 영향력과는 상관없이 자기 스스로 자신의 생각과 행동을 변화시켜 자신에게 영향력을 발휘하는 리더십을 말하며, 개인이 행동하는 이유와 목적을 스스로 인식하여 자발적으로 행동을 변화시키는 행동전략과 좋아하는 일을 함으로써 일 그 자체에서 행복을 느끼고 만족하는 자연적 보상에 따른 원리에 기반을 두고 있다[11]. 심리학과 사회학에서의 연구에 따르면, 셀프리더십을 발휘하는 개인은 그렇지 않은 개인들에 비해 직무만족과 정신적 성과가 높은 것으로 나타났으며[11] 간호영역에서도 셀프리더십은 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 요소로 연구에서 밝혀지고 있다[7,8].

또한 간호업무성과를 향상시킬 수 있는 조직적 역량 중 사회적 지지는 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원으로 규정 된다[12]. Eisenberger 등[13]은 조직이 개인의 조직에 대한 기여와 개인의 안녕에 가치를 두는 것을 개인이 인식하는 것으로 정의하고 있다. 이러한 사회적 지지는 조직원의 조직몰입, 업무에 대한 기대 그리고 혁신적인 행동을 유도하고[14], 환경으로부터 받는 스트레스를 감소시키거나 배제하여 환경에 잘 적응할 수 있도록 하며 직무만족과 생산성에 긍정적인 영향을 미치는 요소로 밝혀지고 있다[15]. 또한 간호조직에서는 간호사의 심리적 만족에 긍정적인 영향을 주어 간호업무성과에 긍정적인 영향을 준다는 보고들이 있다[10].

이러한 셀프리더십과 사회적 지지 요소들이 간호업무성과에 미치는 직접적인 효과에 대한 연구는 선행되었으나[8,10] 이들이 직무배태성과 간호업무성과 사이에서 직무배태성과 결합하여 간호업무성과에 어떻게 영향을 끼치는가에 관한 연구는 많이 부족한 것이 사실이다. 따라서 본 연구자는 지금까지 이직과 이직의도와 관련된 변수로 알려진 직무배태성, 간호업무성과, 셀프리더십 및 사회적 지지와의 관계를 파악하고 개인 관련 변수인 셀프리더십과 조직 관련 변수인 사회적 지지가 직무배태성과 간호업무성과에 미치는 역할을 규명하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 직무배태성, 간호업무성과, 셀프리더십 및 사회적 지지 간의 관계를 파악하는데 있으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 종합병원 간호사의 직무배태성, 셀프리더십, 사회적 지

지 및 간호업무성과의 정도를 파악한다.

- 종합병원 간호사의 일반적 특성에 따른 간호사의 간호업무성과 차이의 정도를 분석한다.
- 종합병원 간호사의 직무배태성, 셀프리더십, 사회적 지지 그리고 간호업무성과간의 상관관계를 파악한다.
- 종합병원 간호사의 직무배태성, 간호업무성과간의 관계에서 셀프리더십과 사회적 지지의 직접효과와 조절효과를 파악한다.

3. 연구의 개념적 기틀

본 연구는 간호업무성과에 영향을 미치는 직무배태성, 셀프리더십, 사회적 지지 요인들에 대한 선행연구를 토대로 논리적 근거를 제시하고 다음과 같이 가설적 모형을 구성하였다.

선행연구에서 직무배태성은 직무만족과 조직몰입에 직접적인 영향을 미치고 직무만족과 조직몰입 등의 직무태도 변수를 통해 업무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났다[16,17]. 또한 직무배태성은 업무성과에 긍정적인 직접효과가 있고[3-5] 셀프리더십도 업무성과에 직접 영향을 미치는 것으로 확인되었다[7,8]. 그리고 사회적 지지를 높게 인식하는 간호사는 간호업무성과도 높은 것으로 연구결과 확인되었다[10].

따라서 본 연구에서는 기존 선행연구결과를 바탕으로 임상 간호사의 직무배태성이 간호업무성과에 직접적인 영향을 미치는지 확인하고 나아가 직무배태성과 업무성과간의 관계에서 조절변수로서 셀프리더십과 사회적 지지가 미치는 영향을 규명하고자 한다. 직무배태성은 조직 관련배태성과 지역사회 관련배태성이 있는데, 본 연구자는 직무 관련요소로써 조직 관련배태성을 살펴볼 것이다. 그 이유는 본 연구에서 이직 관련요소보다는 업무 관련요소를 살펴볼 것이며 선행연구에 따르면 조직 관련배태성이 지역사회 관련배태성보다 업무성과와 더

많은 관련이 있는 것으로 나타나고 있기 때문이다[4,16]. 본 연구의 개념적 기틀은 다음과 같다(Figure 1).

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 횡단적조사연구로 간호사의 직무배태성, 간호업무성과, 셀프리더십 및 사회적 지지 간의 관계를 파악하고 특히 직무배태성과 간호업무성과 간의 관계에서 셀프리더십과 사회적 지지의 조절효과를 알아보기 위한 상관성관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구를 위하여 서울시와 경기도에 위치한 500병상 이상의 3개 종합병원에서 근무경력이 최소 1년 이상인 간호사를 연구대상으로 선정하였다. 대상자 경력을 1년 이상으로 정한 것은 간호사가 입사 후 교육 및 훈련을 받고 독립적으로 업무를 수행할 수 있는 시점을 고려하였고, 근무기간이 1년 이하일 경우 간호업무수행과 직무배태성에 영향을 줄 수 있을 것으로 판단하였다. 대상자 수는 G*Power 3.0 분석 프로그램을 이용하여, 중간효과크기(f) .15, 검정력 .90으로 계산하였을 때 표본 수 216명이 권고되었으나[18] 탈락률을 고려하여 총 270명에게 설문조사를 실시하였다.

3. 연구도구

1) 간호업무성과

간호업무성과란 간호사의 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로

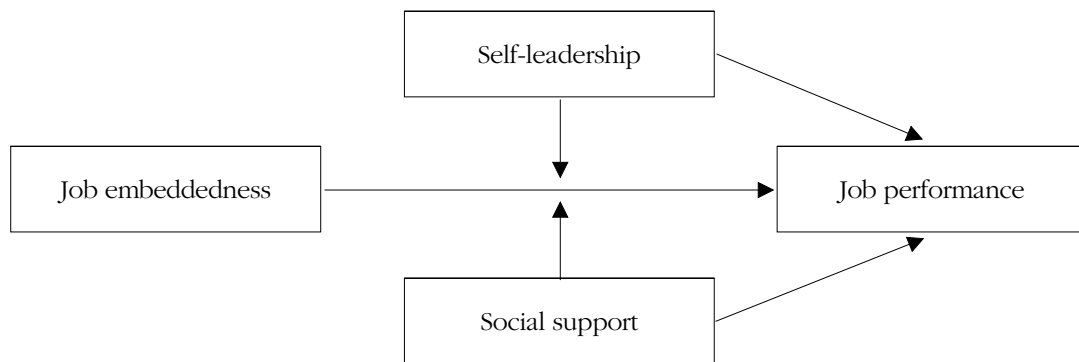


Figure 1. Conceptual framework.

수행하는 정도로서[6], 본 연구에서는 간호사의 업무수행과정, 수행태도, 업무수행 결과를 평가하기 위하여 Ko 등[19]이 개발한 도구로 간호업무 수행능력(7문항), 간호업무 수행태도(4문항), 간호업무 수준향상(3문항), 그리고 간호업무 적용과정(3문항)을 평가하기 위하여 총 17문항으로 구성되었으며 리커트 5점 척도로 측정하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 업무성과가 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 개발 당시는 .92였고 본 연구에서도 .94였다.

2) 직무배태성

직무배태성은 개인이 조직을 떠나지 않고 계속 조직에 머무를 수 있도록 하는 요소와 관련된 개념이다. 한 개인의 삶은 마치 거미줄처럼 다양한 사람, 집단 등이 서로 얽혀 있는데 개인의 직업은 이러한 복잡한 웹의 중심에 있고 이렇게 복잡한 웹을 직무배태성이라고 한다. 직무배태성은 개인이 조직과 얼마나 잘 맞는지에 대한 적합성, 사람들과 조직과의 연결 관계인 연계, 그리고 조직이나 지역사회를 떠남으로 발생할 수 있는 물리적, 정신적, 심리적 편익에 대한 지각된 비용으로 희생이 있다. 본 연구에서는 Mitchell 등[2]의 직무배태성 도구를 토대로 조직차원의 직무배태성을 Kim[20]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 이는 조직에 대한 적합성(8문항), 연계(4문항), 희생(6문항)으로 총 18문항, 리커트 5점 척도로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 조직에 대한 배태성이 높음을 의미한다. 신뢰도 Cronbach's α 는 Jeon 등[21]의 연구에서는 .76이었고 본 연구에서는 .91이었다.

3) 셀프리더십

셀프리더십은 리더의 영향력과는 반대로 자기 스스로에게 영향력을 발휘하는 리더십으로, 개인이 행동하는 이유와 목적을 스스로 인식하고 자신의 생각과 행동을 변화시켜 자기 스스로에게 영향력을 행사하는 과정을 의미하는 것이다[11]. 본 연구에서는 Prussia 등[22]의 연구에서 사용되었고, Yang 등[23]의 연구에서 수정·보완되어 사용된 도구로, 행동 지향적 전략(6문항), 자연적 보상 전략(6문항), 그리고 건설적 사고 전략(8문항)으로 전체 20문항, 리커트 5점 척도로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 점수가 높을수록 셀프리더십이 높음을 의미한다. 신뢰도 Cronbach's α 는 Yang 등[23]의 연구에서는 행동 지향적 전략 .87, 자연적 보상 전략 .89 그리고 건설적 사고 전략 .91이

있고 본 연구에서는 행동 지향적 전략 .84, 자연적 보상 전략 .84, 건설적 사고 전략 .88이었다.

4) 사회적 지지

사회적 지지는 한 개인이 가진 대인관계로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적인 자원으로 한 개인이 의미 있는 사회적 대상 즉 조직, 상사, 동료 등으로부터 제공되는 존경, 애정, 관심, 신뢰, 경청 등을 말한다[12]. 본 연구에서는 Eisenburger 등[13]이 개발하고 Yoon 등[24]의 연구에서 수정·보완되어 사용된 도구로, 조직의 지지(3문항), 상사의 지지(3문항), 그리고 동료의 지지(3문항)로 구성되어 총 9문항, 리커트 5점 척도로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로, 순코딩과 역코딩을 사용하여 사회적 지지 정도를 측정하였다. 신뢰도 Cronbach's α 는 Yoon 등[24]의 연구에서는 조직의 지지 .60, 상사의 지지 .70, 동료의 지지 .68이었고, 본 연구에서는 조직의 지지 .55, 상사의 지지 .80, 동료의 지지는 .92였다.

4. 자료수집

본 연구를 수행하기에 앞서 연구계획서와 설문지에 대해 C 대학교 연구대상자보호 윤리심사위원회(IRB)의 심사를 받았다(1041078-201411-HR-160-01). 자료는 서울과 경기도에 소재한 3개의 종합병원에 근무하는 경력 1년 이상의 임상간호사를 대상으로 설문지를 배포하였다. 설문지는 연구자가 연구 대상병원을 직접 방문하여 각 기관의 간호부서장에게 연구 목적을 설명하고 동의를 얻은 후, 간호교육담당자를 통하여 임상간호사에게 전달되었다. 대상자의 권익보호를 위하여 설문 작성을 실시하기 전에 먼저 연구의 목적, 대상자의 익명성, 비밀보장 그리고 참여를 원하지 않은 경우, 연구과정 중 언제라도 참여중지 할 수 있음을 서면으로 알려 주었고, 연구참여에 대한 동의서를 서면으로 받은 후 설문작성을 하도록 하였다. 자료수집은 2014년 9월 8일부터 9월 29일까지 22일간 진행되었다. 270부 중에서 267부가 회수되어 회수율은 98.8%였으며, 최종적으로 경력이 1년 미만인 경우와 답변이 불성실한 23부를 제외한 244부를 분석에 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 본 연구대상자 인구학적 특성, 직무배태성, 셀프

리더십, 사회적 지지, 간호업무성과의 정도 그리고 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도는 기술적 통계를 사용하여 분석하였고, 그 차이는 카이제곱 t-test와 Analysis of Variance (ANOVA) 분석을 하였고, 차이가 유의한 변수는 Scheffé를 이용하여 사후 검정으로 분석하였다. 대상자의 직무배태성, 셀프리더십, 사회적 지지 및 간호업무성과와의 상관관계는 Pearson's correlation을 이용하였다. 직무배태성과 간호업무성과와의 관계에서 셀프리더십과 사회적 지지의 조절효과를 알기 위하여, 위계적 다중선형회귀분석(Hierarchical multiple linear regression)을 실시하였다. 간호업무성과에 미치는 독립변수들의 설명력 및 조절력을 파악하기 위하여 다중선형회귀분석을 실시하기 전에 Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기 상관을 검정하였고, 다음으로 공차한계와 VIF값을 이용하여 다중공선성을 검정하고, 잔차분석을 통해 모형의 선형, 오차항의 정규성 및 등분산성을 검정하여 회귀분석의 가정을 확인하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

대상자는 여성 241명(99%), 남성 3명(1%)으로 여성이 대부분을 차지하였다. 연령분포는 22~51세로 평균 29.8 ± 6.0 세였으며, 22~29세가 137명(56%)로 가장 많았다. 결혼여부는 미혼자가 165명(68%)으로 많았고 교육 정도는 전문대학 졸업이 123명(51%)으로 대학졸업 이상인 사람보다 많았다. 총 임상경력력은 평균 6년 5개월이었고, 그 중 1년 이상~3년 미만인 대상자가 98명(41%)로 가장 많았고, 3~5년 미만이 29명(12%), 5~10년 미만 56명(23%), 10년 이상 58명(24%)이었다. 현 병원 근무경력력은 평균 3년 9개월이었고 1~3년 미만 경력자가 139명(58%)로 가장 많았고 직위는 일반간호사가 208명(86%)로 대다수를 차지하였다. 근무형태는 3교대 근무자가 213명(88%)이었고, 고정근무자는 28명(12%)이었다. 병원규모는 300~500 병상 미만 83명(34%), 500~800 병상 미만 97명(40%), 그리고 800병상 이상이 64명(26%)이었고, 급여는 2,000~3,000만원 미만 51명(21%), 3,000~4,000만원 미만 130명(54%) 그리고 4,000만원 이상이 61명(25%)로 3,000~4,000만원이 가장 많았다(Table 1).

2. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 정도 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과를 분석한 결과

Table 1. Demographic Characteristics of Participants (N=244)

Characteristics	Categories	n (%) or M \pm SD
Gender	Male	3 (1)
	Female	241 (99)
Age (year)		29.8 \pm 6.0
	≤ 29	137 (56)
	30~39	79 (33)
	≥ 40	27 (11)
Religion	Yes	110 (46)
	No	130 (54)
Marital status	Married	77 (32)
	Single	165 (68)
Education	Associate's	123 (51)
	\geq Bachelor degree	119 (49)
Total career (year)		6.5 \pm 5.8
	1~<3	98 (41)
	3~<5	29 (12)
	5~<10	56 (23)
	≥ 10	58 (24)
Career in current department (year)		4.0 \pm 4.1
	1~<3	139 (58)
	3~<5	32 (13)
	5~<10	45 (19)
	≥ 10	22 (9)
Position	Staff nurse	208 (86)
	\geq Charge nurse	34 (14)
Shift	All shifts	213 (88)
	Day or evening	28 (12)
No. of beds	300~<500	83 (34)
	500~<800	97 (40)
	≥ 800	64 (26)
Income (10,000 won/year)	2,000~<3,000	51 (21)
	3,000~<4,000	130 (54)
	$\geq 4,000$	61 (25)

는 Table 2와 같다. 일반적 특성과 간호업무성과에 유의한 차이를 보인 것은 연령, 결혼유무, 학력, 총 임상경력, 간호사의 직급, 현재 근무하고 있는 병원의 병상 수 및 연간 수입이었다. 연령에서는 40세 이상에서 가장 높았고, 그 다음으로 30~39세이었으며, 29세 이하의 순이었다. Scheffé를 이용한 사후 분석 결과 30~39세와 40세 이상에서 29세 이하의 그룹보다 통계적으로 유의하게 높았다($F=14.19$, $p<.001$). 결혼상태에 대해서는 기혼이 미혼인 대상자보다 업무성과가 높게 나타났다($t=4.92$, $p<.001$). 학력에서는 대학졸업 이상이 전문대 졸업자보다 높게 나타났으며($t=-2.27$, $p=.024$), 총 임상경력에서는 5~10년 미만, 10년 이상 임상 경력자가 1년 이상~3년 미만의 경력자보다 유의하게 높았으며, 10년 이상 경력자

Table 2. Differences of Job Performance by General Characteristics

(N=244)

Characteristics	Categories	n (%)	Job performance	
			M±SD	t or F (p)
Gender	Male	3 (1)	3.33±0.43	-1.72 (.085)
	Female	241 (99)	3.85±0.52	
Age (year)	≤ 29 ^a	137 (56)	3.71±0.44	14.19 (< .001) a < b, c
	30~39 ^b	79 (33)	3.95±0.57	
	≥ 40 ^c	27 (11)	4.21±0.51	
Religion	Yes	110 (46)	3.91±0.51	1.75 (.081)
	No	130 (54)	3.79±0.53	
Marital status	Married	77 (32)	4.09±0.57	4.92 (< .001)
	Single	165 (68)	3.73±0.45	
Education	Associate's	123 (51)	3.77±0.52	-2.27 (.024)
	≥ Bachelor degree	119 (49)	3.92±0.51	
Total career (year)	1~< 3 ^a	98 (41)	3.65±0.45	11.49 (< .001) a < c, d b < d
	3~< 5 ^b	29 (12)	3.76±0.46	
	5~< 10 ^c	56 (23)	3.97±0.43	
	≥ 10 ^d	58 (24)	4.09±0.61	
Career in current dept (year)	1~< 3	139 (58)	3.76±0.51	3.43 (.203)
	3~< 5	32 (13)	3.93±0.54	
	5~< 10	45 (19)	3.98±0.45	
	≥ 10	22 (9)	4.01±0.52	
Position	Staff nurse	208 (86)	3.77±0.49	-5.65 (< .001)
	≥ Charge nurse	34 (14)	4.28±0.49	
Shift	All shifts	213 (88)	3.82±0.50	-1.92 (.056)
	Day or evening	28 (12)	4.02±0.63	
No. of beds	300~< 500 ^a	83 (34)	3.73±0.48	3.46 (.033) a < b
	500~< 800 ^b	97 (40)	3.92±0.52	
	≥ 800 ^c	64 (26)	3.89±0.54	
Income (10,000 won/year)	2,000~< 3,000 ^a	51 (21)	3.64±0.42	15.79 (< .001) a, b < c
	3,000~< 4,000 ^b	130 (54)	3.78±0.51	
	≥ 4,000 ^c	61 (25)	4.13±0.51	

a, b, c, d=Scheffé test.

는 3~5년 미만 임상경력자보다 업무성치가 높게 나타났다($F=11.49, p<.001$). 직위에 대해서는 일반간호사보다는 책임간호사 이상 그룹에서 유의하게 높게 나타났고($t=-5.65, p<.001$), 병원규모는 500~800병상 미만의 규모에서 300~500병상 미만 그룹보다 높게 나타났다($F=3.46, p=.033$). 연간수입의 경우 4,000만원 이상인 그룹에서 2,000~3,000만원 미만과 3,000~4,000만원 미만 그룹보다 유의하게 업무성치가 높았다($F=15.79, p<.001$).

3. 대상자의 직무배태성, 셀프리더십, 사회적 지지 및 간호업무성과 정도와 상관관계

대상자의 직무배태성, 셀프리더십, 사회적 지지 그리고 간

호업무성과의 정도는 Table 3과 같다. 대상자의 직무배태성은 5점 기준에 평균 3.24 ± 0.45 점, 셀프리더십은 5점 기준에 3.76 ± 0.41 점, 사회적 지지중에서 조직의 지지는 5점 기준에 2.95 ± 0.57 , 상사의 지지는 3.51 ± 0.72 , 동료의 지지는 3.78 ± 0.69 로 동료의 지지가 가장 높게 나타났다. 그리고 간호업무성과는 5점 기준에 3.84 ± 0.52 점이었다. 각 변수들의 상관관계분석에서 간호업무성과는 모든 변수와 상관관계가 있었다. 즉, 간호업무성과는 직무배태성, 셀프리더십 및 조직의 지지, 상사의 지지, 동료의 지지와 모두 양(+)의 상관관계를 보였고, 각 변수들과의 상관관계는 직무배태성($r=.56, p<.001$), 셀프리더십($r=.68, p<.001$), 조직의 지지($r=.30, p<.001$), 상사의 지지($r=.31, p<.001$), 동료의 지지($r=.31, p<.001$)로 나타났다.

4. 직무배태성과 간호업무성과와의 관계에서 셀프리더십과 사회적 지지의 조절효과

직무배태성과 간호업무성과와의 관계에서 셀프리더십과 사회적 지지의 조절효과를 검증한 결과는 Table 3과 같다. 간호업무성과에 미치는 독립변수들의 설명력 및 조절력을 파악하기 위해서 위계적 다중선형회귀분석을 실시하였다. 분석을 실시하기 전 먼저 회귀분석의 가정을 검증하기 위하여 Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기상관성을 검증한 결과 1.87로 검정통계량 1.74보다 크기 때문에 자기상관성이 없다고 할 수 있다. 다음으로 공차한계와 VIF값을 이용하여 다중공선성을 검증한 결과 공차한계는 0.19~0.85로 0.1 이상이었고, VIF 값은 1.17~5.18로 10보다 크지 않으므로 모든 변수는 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 다음으로 잔차분석 결과, 모형의 선형성, 오차항의 정규성 및 등분산성이 확인되었다. 분석을 위하여 일반적인 특성 중 결혼 상태는 미혼은 0, 기혼은 1의 값으로, 학력은 전문대졸업은 0, 대학졸업 이상은 1, 일반간호사는 0, 책임간호사 이상은 1, 병상의 수는 500병상 미만은 0, 500병상 이상은 1, 연 수입은 3,000만원 미만은 0, 3,000만원 이상은 1의 값을 갖도록 더미변수로 변환시켰다.

회귀모형을 분석한 결과는 다음과 같다. Model 1은 일반적 특성 중 간호업무성과와 유의하게 나온 연령, 결혼유무, 학력, 총 임상경력, 직위, 병원의 크기 그리고 급여수준은 간호업무성과와 밀접하게 관련이 있는 것으로 이들을 통제변수로 사용하였다. Model 1의 설명력은 18.2%로 일반적 특성 중 간호업무성과와의 관계에서 유의하게 나온 연령, 결혼유무, 학력, 총 임상경력, 직위, 병원의 크기, 급여수준 각각은 유의하지 않았지만 모형은 통계적으로 유의하였다($F=8.28, p<.001$). Model 2에서 직무배태성을 독립변수로 추가하였고 설명력은 총

37.4%로 19.2%로 증가되었으며 직무배태성은 간호업무성과에 유의한 영향을 미쳤다($\beta=.54, p<.001$) Model 3에서는 셀프리더십이 추가되었고 셀프리더십($\beta=.67, p<.001$), 직무배태성($\beta=.26, p<.001$) 및 수입($\beta=.18, p=.016$)이 간호업무성과에 유의한 영향을 미쳤으며 설명력은 총 55.9%로 18.5% 증가하였다. Model 4는 사회적 지지를 독립변수로 추가하였으나 통계적으로 간호업무성과에 유의한 영향을 미치지 않았다. 그러나 셀프리더십($\beta=.66, p<.001$), 직무배태성($\beta=.24, p<.001$) 및 수입($\beta=.19, p=.012$)은 간호업무성과에 유의한 영향을 미쳤다. Model 5는 직무배태성과 셀프리더십, 직무배태성과 조직의지지, 상사의지지, 동료의 지지를 각각 곱한 변수를 추가하였는데 설명력이 총 57%로 1.1% 추가적으로 증가하였으며 셀프리더십($\beta=.64, p<.001$), 직무배태성($\beta=.23, p<.001$) 및 수입($\beta=.18, p=.014$)은 간호업무성과에 유의한 영향을 미쳤다. 그러나 모델 5에서는 직무배태성과 셀프리더십을 곱한 변수와 사회적 지지의 하위변수인 조직의지지, 상사의지지, 그리고 동료의 지지를 각각 곱한 변수는 간호업무성과에 통계적으로 유의하지 않아, 셀프리더십은 간호업무성과에 직접적인 영향을 미치나 직무배태성과 간호업무성과와의 관계에서는 조절작용을 하지 않는 것으로 나타났다. 또한 조직의지지($\beta=.01, p=.849$), 상사의지지($\beta=-.02, p=.735$) 및 동료의지지($\beta=.03, p=.505$)는 간호업무성과에 직접적으로 작용하지 않는 것으로 나타났고 또한 직무배태성과 간호업무성과 사이에서 조절작용도 하지 않는 것으로 나타났다.

논 의

본 연구는 종합병원 간호사들의 간호업무성과에 있어 직무배태성, 셀프리더십, 사회적 지지와의 관계를 밝혀 종합병원

Table 3. Descriptive Statistics and Correlations among Job Embeddedness, Self-leadership, Social Support, and Job Performance (N=244)

Variables	M±SD	JE	SL	SS			JP
		r (p)	r (p)	(Organization) r (p)	(Supervisor) r (p)	(Co-worker) r (p)	r (p)
JE	3.24±0.45	1					
SL	3.76±0.41	.52 (<.001)	1				
SS (organization)	2.95±0.57	.57 (<.001)	.26 (<.001)	1			
SS (supervisor)	3.51±0.72	.47 (<.001)	.30 (<.001)	.43 (<.001)	1		
SS (co-worker)	3.78±0.69	.45 (<.001)	.33 (<.001)	.28 (<.001)	.61 (<.001)	1	
JP	3.84±0.52	.56 (<.001)	.68 (<.001)	.30 (<.001)	.31 (<.001)	.31 (<.001)	1

JE=Job embeddedness; SL=Self-leadership; SS=Social support; JP=Job performance.

Table 4. Summary of Hierarchical Multiple Linear Regression with Job Performance

(N=244)

Variables	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
	β (<i>p</i>)	β (<i>p</i>)	β (<i>p</i>)	β (<i>p</i>)	β (<i>p</i>)
Age (year)	.01 (.391)	-.00 (.846)	.00 (.658)	.00 (.726)	.00 (.960)
Marital status	-.11 (.225)	-.07 (.382)	-.01 (.993)	-.00 (.974)	-.01 (.836)
Education	.01 (.911)	-.01 (.902)	.01 (.925)	.00 (.981)	-.01 (.922)
Total career (year)	.06 (.175)	.07 (.072)	.02 (.598)	.02 (.545)	.02 (.613)
Position	.16 (.258)	.07 (.596)	-.03 (.764)	-.03 (.810)	-.00 (.968)
No. of beds	-.01 (.937)	-.02 (.804)	.05 (.422)	.04 (.507)	.04 (.451)
Income	.08 (.403)	.12 (.169)	.18 (.016)	.19 (.012)	.18 (.014)
Job embeddedness		.54 (< .001)	.26 (< .001)	.24 (.002)	.23 (.003)
Self-leadership			.67 (< .001)	.66 (< .001)	.64 (< .001)
Social support (organization)				.01 (.849)	.01 (.896)
Social support (supervisor)				-.02 (.735)	-.02 (.616)
Social support (co-worker)				.03 (.505)	.04 (.410)
JE \times SL					-.21 (.126)
JE \times SS (organization)					.01 (.955)
JE \times SS (supervisor)					.05 (.644)
JE \times SS (co-worker)					.16 (.109)
R ²	.18	.37	.56	.56	.57
Adjusted R ²	.16	.35	.54	.54	.54
F	8.28	21.55	40.05	23.82	30.52
<i>p</i>	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

JE=Job embeddedness; SL=Self-leadership; SS=Social support.

간호사의 간호업무성과를 높이기 위한 기초자료를 제공하기 위해 시도되었다.

대상자의 간호업무성과와 관련된 주요 변수인 직무배태성은 5점 만점에 평균 3.24 ± 0.45 점으로 동일한 측정도구를 사용하여 600명상 이상 800명상 이하의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim 등[25]의 2.97 ± 0.49 보다 높았고, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Jeon 등[21]의 3.10 ± 0.52 보다도 높았다. 병원마다 근무환경이나 근무조건은 다양하지만, 본 연구에서 직무배태성이 다소 높게 나온 것은 연구대상병원이 대학연구기관에 기반을 둔 종합병원인 대학부속병원으로 근무환경이나 임금조건이 비교적 양호하고 연구시점에 국내 전반적인 경기악화로 만약 이직을 하게 될 경우, 그에 따르는 희생이 상대적으로 크기 때문인 것으로 사료되나 추후 관련변수에 대하여 다양한 환경에서 추가적으로 연구되어야 할 필요가 있다.

셀프리더십은 5점 만점에 3.76 ± 0.41 으로 본 연구와 비슷한 환경인 경기도 및 서울시에 소재한 2, 3차 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구한 Han 등[8]의 연구에서 나온 3.61보

다 약간 높았고 G시에 소재한 대학병원 간호사를 대상으로 한 Im 등[7]의 3.38 ± 0.46 보다 높게 나왔다. 전반적인 사회적 지지를 구성하는 요소 중 임상간호사들은 동료의 지지(3.78 ± 0.69)를 가장 높게 인식하였고, 조직의 지지(2.95 ± 0.57)를 가장 낮게 인식하고 있었다. 이는 대학부속 병원 임상간호사를 대상으로 연구한 Kim 등[26]의 연구와 유사한 결과로 상사의 지지보다 동료의 지지를 더 높게 인식하고 있었다.

간호업무성과는 5점 만점에 평균 3.84 ± 0.52 으로 대학병원 일반간호사를 대상으로 한 Im 등[7]의 3.70 ± 0.61 과 Kim 등[27]의 3.80 ± 0.48 과 비슷하게 나왔다. 일반적 특성에 따른 간호업무성과에서 유의한 차이를 보인 것은 연령, 결혼상태, 교육의 정도, 총 임상경력, 직위, 병원의 규모 그리고 연간수입이었다. 연령으로는 30세 이상이 30세 미만보다 높았고, 결혼한 간호사가 미혼인 간호사보다, 전문대학 졸업자보다는 학사학위를 가진 대학 이상 졸업자가 높아 다른 연구자들과 동일한 결과를 보여주고 있다. 총 임상경력에 따라서는 1년 이상~3년 미만의 간호사보다는 5년 이상 경력의 간호사가 높았고, 3년 이

상~5년 미만의 경력간호사보다는 10년 이상 경력간호사가 높았다. 일반간호사보다는 책임간호사 이상에서 높았고, 수입이 연 4,000만원 이상 간호사들이 4,000만원 미만의 간호사들보다 간호업무수행의 정도가 높다고 보고하였다[7,8, 27]. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 많은 연구들과 비슷한 결과로 근무경력이 많고 직위가 높을수록 다양한 임상경험을 통하여 간호업무수행의 정도가 높게 나타나는 것으로 판단된다. 또한 본 연구에서는 500병상 이상에서 800병상 미만 규모의 병원에서 근무하는 간호사들이 500병상 미만 규모의 병원에서 근무하는 간호사보다 간호업무수행의 정도가 높은 것으로 나타났다.

상관관계 분석 결과, 직무배태성, 셀프리더십 및 사회적 지지는 모두 간호업무성과와 양(+)의 상관관계가 있었다. 셀프리더십과 간호업무성과는 양의 상관관계가 있다는 것은 다른 연구에서도 밝혀졌다[7,8]. 특히 셀프리더십, 사회적 지지와 업무성과와 관련된 연구를 살펴보면, Im 등[7]과 Han 등[8]의 연구에서 셀프리더십은 간호업무성과에 긍정적인 영향을 준다고 하였고, Lee 등[10]의 연구에서 사회적 지지는 간호업무성과와 양(+)의 상관관계가 있다고 하였다. 종합하면, 셀프리더십이 높을수록, 사회적 지지가 높을수록 간호사의 간호업무수행은 높아진다고 할 수 있다.

회귀분석결과, 통제변수로 사용된 연령, 결혼상태, 교육정도, 직위, 총 임상경력, 병원의 규모는 간호업무수행에 영향을 미치는 결정적인 변수는 아니었다. 그러나 연간수입은 Model 3에서 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다($\beta=.18, p=.016$). Model 4를 중심으로 살펴보면, 직무배태성과 셀프리더십 그리고 연간 수입은 간호업무수행에 직접적인 영향을 미치는 결정변수임을 확인할 수 있었다. 이는 셀프리더십과 업무성과간의 관계를 살펴본 연구에서 간호사를 대상으로 한 Im 등[7]과 Han 등[8]의 연구와 교사를 대상으로 Jeong 등[28]의 연구와 일치하는 것 나타났다. 간호사의 업무환경을 고려해 볼 때, 전문성을 바탕으로 창의성과 자율성을 스스로 발휘하여 간호계획을 세워 궁극적으로 간호조직의 목표를 달성하게 된다. 뿐만 아니라, 자기보상과 자기기대를 충족시키기 위하여 스스로 목표를 정하고 간호업무활동을 시행함으로써 간호업무성과에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 사료된다.

직무배태성과 업무성과의 관계에서는 간호사를 대상으로 실시한 선행연구가 없어 직접 비교하기는 어렵지만, 제조업과 통신회사 그리고 호텔의 직원을 대상으로 진행한 연구에서 직무배태성은 업무성과에 직접적인 영향을 미친다고 하였고 [3-5,17], 특히 Sekiguchi 등[5]은 직무배태성이 높을수록 업무성과가 높다고 보고하고 있다. 즉, 간호사들이 근무하고 있

는 병원이나 조직, 업무 등이 개인과 잘 맞을수록, 현재 병원의 관련부서, 동료 등과 서로 상호작용이 활발하고 많은 프로젝트에 참여할수록, 그리고 병원을 떠남으로 인하여 잃게 되는 물질적 정신적 손실을 높게 인식할수록 간호업무성과가 높아짐을 알 수 있었다. 그리고 간호사의 수입은 경력수준과 상관성이 높은 변수로 경력수준이 높을수록 업무성과가 높게 나타나고, 수행하는 업무에 따라 적절한 경제적 보상을 받고 있다고 인식하면 업무성과는 높아지게 된다. 이는 비단 간호사뿐만 아니라 다른 산업영역에서도 동일한 결과를 보여주고 있다.

그러나 사회적 지지는 간호업무수행에 아무런 영향을 미치지 않았다. 사회적 지지의 하부요인인 조직의 지지, 상사의 지지, 동료의 지지를 나눠서 살펴본 결과 모두 영향을 미치지 않았고, 조직의 지지에 비해 상대적으로 높게 평가한 동료의 지지도 간호업무성과에 영향을 미치지 않았다. 이는 종합병원 간호사의 사회적 지지와 간호업무성과를 살펴본 Lee 등[10]의 연구와는 상반된 것으로 추후 추가 연구를 통하여 다시 확인할 필요가 있다.

본 연구에서는 직무배태성, 셀프리더십 및 사회적 지지가 간호업무성과에 영향을 미치는 직접효과뿐만 아니라 직무배태성과 간호업무성과 사이에서 셀프리더십과 사회적 지지가 조절작용을 하는지 분석하고자 하였다. 연구결과 셀프리더십은 간호업무성과에 직접적인 영향을 미치고 있었다. 그러나 직무배태성과 간호업무성과 사이에서 조절효과는 없었다. 직무배태성과 간호업무성과에서 셀프리더십과 사회적 지지의 조절효과에 대한 선행연구는 찾을 수 없어 비교할 수는 없었다. 그러므로 셀프리더십과 사회적 지지의 조절효과에 관하여 다양한 유형의 결과변수들을 대상으로 추후 연구가 필요하다고 사료된다.

본 연구결과를 종합하면, 종합병원 간호사의 이직률을 낮추고 간호업무성과를 높이기 위한 방안으로 간호사의 직무배태성을 높이는 것을 고려해 볼 수 있다. Kim 등[25]의 연구에 따르면 간호사는 간호업무환경을 좋게 지각할수록 직무배태성은 증가하고, 간호만족, 병원의 지원적 환경, 환자간호 관련 환경, 그리고 관리자의 리더십이 직무배태성에 영향을 준다고 하였다. 그러므로 간호사의 직무배태성을 높이기 위하여 관리자는 간호사 개인에게 잘 맞는 업무를 배정하여 업무의 적합성을 높이고, 병원의 지원적 환경과 관리자와의 관계를 좋게 하여 간호사와의 연계를 강화할 수 있을 것이다. 아울러 많은 연구결과에서 밝혀진 것처럼 간호사의 경제적 수입은 간호업무성과에 영향을 주는 요인으로 밝혀지고 있는 바[7,8,27], 적절한 경제적 보상을 제공함으로써 간호사로 하여금 조직을 떠

남으로 치러야할 경제적 희생을 크게 하여 간호사의 직무배태성을 높일 수 있을 것이다.

결론

본 연구는 간호사의 직무배태성, 간호업무성과, 셀프리더십 및 사회적 지지 간의 관계를 파악하고 특히 직무배태성과 간호업무성과 간의 관계에서 셀프리더십과 사회적 지지의 조절효과를 알아보기 위한 상관관계 연구이다. 본 연구결과 종합병원 간호사의 간호업무성과에 미치는 결정변수는 간호사의 연간 수입과 직무배태성 그리고 셀프리더십이었다. 그러나 직무배태성과 간호업무성과와의 관계에서 셀프리더십과 사회적 지지의 조절효과는 확인되지 않았다. 따라서 간호사가 조직을 떠나지 않고 잘 머무를 수 있도록 하는 직무배태성이라는 개념을 이해하고, 업무와의 적합성, 다양한 사람들과의 연계성 및 조직에 오래 남아 있을수록 다양한 혜택 등을 마련하여 간호사로 하여금 업무에 대한 동기부여를 제공하여 간호업무성과를 높일 수 있도록 하여야겠다. 나아가 조직차원에서 간호사 스스로 셀프리더십을 높일 수 있는 다양한 기회를 제공해 주는 것도 바람직하다고 사료된다.

본 연구를 통하여 종합병원 간호사들의 간호업무성과를 직무배태성, 셀프리더십 및 사회적 지지라는 새로운 측면으로 이해할 수 있다. 무엇보다도 이직과 이직의도의 주요변수로 인식되는 직무배태성과 간호업무성과의 관계를 살펴본 것이 의의가 있다고 하겠다. 따라서 본 연구결과가 종합병원 간호사들의 간호업무성과향상을 위한 방안을 제시할 수 있는 기초 자료를 제공할 수 있다고 사료된다. 그러나 본 연구의 제한점으로 간호업무성과를 측정할 때 간호사의 상관인 부서장 또는 동료들의 평가에 의한 것이 아닌 자기기입식 설문법으로 평가하였기 때문에 엄격한 의미에서 객관성이 결여되었다고 할 수 있다. 그러므로 향후 연구에서는 간호업무성과에 대한 평가를 좀 더 객관적인 방법으로 할 수 있는 방안을 개발하여 평가하고, 지금까지 간호사를 대상으로 직무배태성과 간호업무성과에 대한 연구가 거의 실시되지 않았기 때문에 추후 다양한 환경에서 다양한 간호사 그룹을 대상으로 반복연구를 시행할 것을 제언한다.

REFERENCES

1. Yeun YR. Job stress, burnout, nursing organizational culture and turnover intention among nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2014;15(8):4981-4986. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.8.4981>
2. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CJ, Erez M. Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1121. <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>
3. Halbesleben JRB, Wheeler AR. The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work and Stress*. 2008;22(3):242-256. <http://dx.doi.org/10.1080/02678370802383962>
4. Lee TW, Mitchell TR, Sablinski CJ, Burton JP, Holtom BC. The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2004;47(5):711-722. <http://dx.doi.org/10.2307/20159613>
5. Sekiguchi T, Burton JP, Sablinski CJ. The role of job embeddedness on employee performance: the interactive effects with leader-member exchange and organization-based self-esteem. *Personnel Psychology*. 2008;61(4):761-792. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00130.x>
6. Yoon AJ. A study on organizational characteristics and efficacy on work performance: Especially hospital nursing organization [dissertation]. Daegu: Daegu University; 1995.
7. Im SI, Park J, Kim HS. The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(3):274-282. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.274>
8. Han YH, Park YR. Effects of self-leadership and job involvement on clinical competence in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(4):462-469. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2013.19.4.462>
9. Kim YM, Yi YJ. Influence of job stress and empowerment on clinical nurse' performance in small and medium hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(3):258-265. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.258>
10. Lee AS, Yoon CK, Park JK. Effects of social support and ego-resilience on nursing performance of hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing* 2012;21(3):283-289. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.283>
11. Neck CP, Manz CC. Thought self-leadership: The impact of mental strategies training on employee cognition, behavior, and affect. *Journal of Organizational Behavior*. 1996;17(5):445-467. [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199609\)17:5<445::AID-JOB770>3.0.CO;2-N](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199609)17:5<445::AID-JOB770>3.0.CO;2-N)
12. Cohen S, Hoberman HM. Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*. 1983;13(2):99-125. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x>
13. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived

- organizational support. *The Journal of Applied Psychology*. 1986;71(3):500-507.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
14. Aubé C, Rousseau V, Morin EM. Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*. 2007;22(5):479-495.
<http://dx.doi.org/10.1108/02683940710757209>
15. Baruch-Feldman C, Brondolo E, Ben-Dayana D, Schwartz J. Sources of social support and burnout, job satisfaction, and productivity. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2002;7(1):84-93. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.7.1.84>
16. Mobley WH. Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *The Journal of Applied Psychology*. 1977;62(2):237-240.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
17. Kwon JH. The effects of job resources by hotel F&B employees on job embeddedness. *Journal of Hotel & Resort*. 2014;13(1):23-42.
18. Faul F, Erdfelder E, Lang AG, Buchner A. G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*. 2007;39(2):175-191. <http://dx.doi.org/10.3758/BF03193146>
19. Ko YK, Lee TW, Lim JY. Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2007;37(3):286-294.
20. Kim JH. The effects of job embeddedness on turnover intention and organizational citizenship behavior in hospital employees: Focusing on moderating effect of personality traits [dissertation]. Busan: Kyungsung University; 2010.
21. Jeon JH, Yom YH. Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):302-312. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.302>
22. Prussia GE, Anderson JS, Manz CC. Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*. 1998;19(5):523-538.
<http://dx.doi.org/10.2307/3100241>
23. Yang PS, Choi SB. The relationship among psychological capital, self-leadership and job satisfaction: The mediating effect of self-leadership. *Korean Academy of Organization and Management*. 2012;36(1):1-29.
24. Yoon JK, Lim JC. Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*. 1999;52(7):923-945.
<http://dx.doi.org/10.1177/001872679905200704>
25. Kim JK, Kim MJ, Kim SY, Yu M, Lee KA. Effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness and burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(1):69-81.
<http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2014.20.1.69>
26. Kim HS, Yim HW, Jeong SH, Jo SJ. An association among verbal abuse, social support and turnover intention for special unit nurses in a hospital. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2009;21(4):388-395.
27. Kim HS, Min S, Im SI. The effect of nurse's competency empowerment and boss' job competency recognition level on work performance. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2013;22(2):75-82.
<http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.2.75>
28. Jeong HB, Lee JY. A study on the structural relationship between teacher's self-leadership, teamwork, teaching effectiveness, work effectiveness. *The Journal of Korean Teacher Education*. 2012;29(2):251-276.