

종합병원 간호사의 회복탄력성과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향

고경자¹ · 이수경²

계명대학교 대학원 간호학과¹, 계명대학교 간호대학²

Influence of Resilience and Job Embeddedness on Turnover Intention in General Hospital Nurses

Ko, Kyoung Ja¹ · Lee, Soo-Kyoung²

¹Department of Nursing, Graduate School, Keimyung University

²College of Nursing, Keimyung University

Purpose: The purpose of this study was to identify the effect of resilience and job placement on general hospital nurse's intention to relocate, prepare a practical transfer management plan, and provide basic data on effective personnel management. **Methods:** Data were collected from 333 nurses in 2 general hospitals with more than 500 beds in P-city. Data analysis was performed using hierarchical regression with the SPSS/WIN 25.0 program. **Results:** The significant factors influencing turnover intention of hospital nurses were sacrifice, fit, link, interpersonal relationship, followed by experience of turnover. Explanatory power was 42% in the regression model. **Conclusion:** Resilience and job embeddedness have a positive effect on turnover intention in general hospital nurses. Therefore, efforts to improve resilience, job embeddedness, and organizational support are required to decrease turnover intention.

Key Words: Job embeddedness; Nurses; Resilience; Turnover intention

서 론

1. 연구의 필요성

간호서비스에 대한 요구는 다양화 되고 있다. 그러나 의료현장 내 간호사 수요-공급의 불균형으로 인한 만성적인 간호사 인력부족은 심각한 상황이다. 2016년 기준 한국의 임상활동 간호사 수는 인구 천 명당 6.8명으로, 경제협력개발기구(Organization for Economic Co-operation and Development, OECD) 평균

8.9명에 비해 낮은 수준을 나타내고 있다[1]. 2017년 “병원간호 인력 배치현황 실태조사”에 따르면 간호사 평균 이직률은 13.8%로 이직 사유는 타 병원으로 이직이 가장 많았고, 업무부적응, 결혼·출산, 육아의 순으로 나타났다[2]. 간호 인력부족은 의료기관 의 인력난을 야기하고 늘어나는 일자리 수요 충족을 어렵게 하며 궁극적으로는 의료 질 저하를 초래[1]하므로 간호사이직률을 감소하기 위한 방안이 시급히 요구된다[3].

간호사의 이직은 간호사 자신에게는 직무전환에 따른 스트레스를 증가시키고[4] 동료간호사들에게는 업무량과 스트레

주요어: 간호사, 회복탄력성, 직무배태성, 이직의도

Corresponding author: Lee, Soo-Kyoung

College of Nursing, Keimyung University, 1095 Dalgubeol-daero, Daegu 42601, Korea.

Tel: +82-53-258-7665, Fax: +82-53-258-7616, E-mail: soo1005@kmu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자의 석사학위논문 축약본임.

- This manuscript is a condensed form of the first author's master's thesis.

Received: Apr 20, 2019 | **Revised:** Jun 10, 2019 | **Accepted:** Jun 12, 2019

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.

스의 가중으로, 직무만족과 조직몰입을 감소시킨다[3,5]. 또한 업무과다와 소진은 병원 감염률의 증가와 사망률을 증가시키는 등 간호서비스의 질 저하[6,7] 및 조직차원에서는 새로운 인력의 채용과 교육 및 훈련을 시키는 데 많은 비용이 지출되므로 재정적 측면에서 심각한 문제를 발생시킬 수 있다[4,8].

이직(turnover)은 조직으로부터 금전적 보상을 받은 개인이 자발적으로 조직 구성원 자격을 종결짓는 것이며[9], 이직을 결정짓는 가장 강력한 인자는 이직의도로 나타나며 이는 이직의 중요한 전조 증후로 받아들여지고 있다[10]. 이직의도(turnover intention)란 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나고자 하는 의도로서 이러한 이직의도는 행위의 인지적 선행변수 즉, 행위의도(behavioral intention)로 실제적으로 이직과 이어질 수 있는 확률이 높은 지표로 이직의 예측변수로 나타났다[11].

간호사의 이직 원인은 긍정적 요인과 부정적 요인이 있다. 긍정적 요인으로 자기효능감, 직무만족, 임파워먼트, 직무배태성, 간호일터영성, 회복탄력성 등이 높을수록 이직의도를 감소시키는 요인으로 나타났으며[12-14], 부정적 요인으로는 열악한 근무환경으로 3교대 및 야간 근무와 불규칙한 근무시간, 과중한 업무부담과 역할갈등과 소진, 직무 스트레스 등이 많을수록 이직의도를 증가시키는 요인으로 나타났다[1,15]. 또한, 연령과 총 임상경력이 낮을수록, 미혼의 간호사와 급여가 낮을수록 이직의도가 증가하였다[3]. 이러한 이직을 해결하기 위한 방안으로 전문인력 양성과 인력배치와 보상, 업무환경 개선 및 처우 개선대책 마련이 추진되고 있으며[1] 최근에는 스트레스를 이겨내고 한 단계 더 발전할 수 있는 회복탄력성과 이직의 과정이나 원인에 집중하기보다 조직에 남아있으려는 이유를 설명하는 직무배태성이 대두되고 있다[3,6,13-16].

회복탄력성(resilience)은 변화하는 환경에 적응하고 그 환경을 스스로에게 유리한 방향으로 이용하여 시련의 문제를 극복하고 성장하도록 하는 마음의 근력 즉, 자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성의 3개의 하위요인으로 구성되어 스트레스와 어려움을 신속하고 유연하게 대응하는 능력이다[17]. 병원 간호사들은 전문지식과 기술에 대한 요구 증가, 열악한 근무조건[18], 과중한 업무와 제한된 직무자율성, 승진의 기회의 부족[19], 교대근무의 어려움, 환자상태의 불가측성 등으로 높은 직무 스트레스와 소진을 경험하고 있다[20]. 또한 열악한 근무환경 속에서 환자와 대면하여 서비스를 제공하는 동안 개인의 감정을 억제하며 많은 업무를 수행하고 있다[5]. 이러한 높은 직무 스트레스로 생긴 부정적인 정서로 인해 퇴사하는 경우가 많으나[13], 반면 힘든 상황을 잘 극복하고 경력을 쌓아 전문가로

발전하는 경우도 있다[21]. 어려운 상황에서 개인의 감정을 조절하고 변화하는 환경에 적응하여 스트레스 상황을 잘 극복하고 성장의 기회로 삼는 긍정적 측면에 주목하게 되면서 회복탄력성에 관한 간호학문의 연구가 진행되고 있다[5,13,21].

직무배태성(job embeddedness)은 조직구성원이 직무와 관련하여 자신의 조직에 뿌리를 내리고 있는 정도로 ‘왜 조직에 남아있는가(why people stay)’에 초점을 두는 조직 내 잔류의 핵심 개념이다. 이는 현재의 직무와 조직에 계속해서 근무하도록 하는데 영향을 미치는 종합적이고 광범위한 연결망과 같은 것으로 연계(links), 적합성(fit), 희생(sacrifice) 세 가지 차원으로 구성된다. 이는 개인의 직무와 지역사회가 그들의 삶의 영역부분과 적합한 정도, 다른 사람과 활동에 개인이 연결된 정도, 직업을 떠나거나 그들이 살고 있는 지역을 떠났을 때 손실하게 되는 비용을 말한다[22]. 선행연구를 살펴보면 직무배태성은 직무만족과 조직몰입에 좋은 영향을 미쳐 이직의도를 감소시키는 것으로 보고되고 있다[12,14].

간호사를 대상으로 한 회복탄력성과 스트레스, 소진, 조직몰입 등에 관한 연구가 진행되고 있으나[5,20,21] 회복탄력성과 이직의도에 관한 연구는 부족하다. 또한, 조직 내 잔류의 개념인 직무배태성과 관련된 연구로 자기효능감, 감성지능, 업무환경 등[12,23]과 관련된 이직을 예측하는 이직의도에 관심이 증가되고 있다. 그러나 이직의도에 관한 연구 중 회복탄력성과 직무배태성의 관련성을 검증한 연구가 부족하므로 간호사의 이직현상을 이해하기 위하여 개인적 특성의 긍정적 요인인 회복탄력성과 조직 내 잔류를 유도하는 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구가 필요하다.

이에 본 연구는 회복탄력성과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 파악하여 실질적인 이직관리 방안 마련 및 효율적인 인력관리의 기초자료를 제공하고자 함이다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 회복탄력성, 직무배태성, 이직의도 정도를 확인한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 회복탄력성과 직무배태성 및 이직의도 간 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 회복탄력성과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사의 회복탄력성과 직무배태성, 이직의도의 정도를 파악하고, 회복탄력성과 직무배태성이 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 P시에 소재한 500병상 이상의 종합병원 2곳의 간호사를 대상으로 연구자가 편의 표집 하였다. 구체적인 대상자 선정기준은 다음과 같다. 1) 500병상 이상 종합병원에 근무하고 있는 임상간호사, 2) 현재 병원 근무경력이 6개월 이상인 자, 3) 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 간호사를 대상으로 선정하였다. 대상자를 근무경력 6개월 이상으로 선정한 이유는 간호사가 입사한 후 훈련을 받고 독립적으로 업무를 수행할 수 있는 시점을 고려하였다. 본 연구의 대상자 수는 G*Power 3.1.6 프로그램을 사용하였으며, 회귀분석에 필요한 유의수준 .05, 중간 효과크기 .10, 통계적 검정력 .95, 독립변수는 일반적 특성 11개(성별, 연령, 종교, 학력, 직위, 결혼상태, 총 근무경력, 현 부서경력, 근무부서, 이직경험, 평균연봉), 회복탄력성의 하위요인 3개(자기조절능력, 대인관계능력, 긍정성), 직무배태성의 하위요인 3개(적합성, 연계, 희생)의 총 17개로 분석한 결과, 최소 305명이 산출되었다. 이에 탈락률 10%를 고려하여 총 336명을 연구대상으로 하였으며 이는 Lee [13] 등의 선행연구대상 인원수 보다는 많고 인구 통계적 특성에서는 유사한 수준으로 구성되었다.

3. 연구도구

1) 회복탄력성

회복탄력성이란 개인이 역경으로부터 회복하여 긍정적인 결과를 가져 오게 하는 사회 심리적 측면이며 곤란에 직면했을 때 이를 극복하고 환경에 적응하여 정신적으로 성장하는 능력이다[24]. 본 연구에서는 Reivich 등[24]이 개발한 도구를 Kim [17]이 수정·보완한 한국형 회복탄력성지수(Korean Resilience Quotient-53, KRQ-53)를 이용하였다. 도구는 자기조절능력 18문항, 대인관계능력 18문항, 긍정성 17문항으로 총 3개 하위 영역 53개 문항으로 구성되어있다. 이 중 24개의 부정문항은

역환산하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도이며, 측정된 점수가 높을수록 회복탄력성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 같은 도구를 사용한 Lee [13]의 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었으며 본 연구에서 전체 Cronbach's α 는 .89였으며 하위 요인별로는 자기조절능력 .74, 대인관계능력 .77, 긍정성 .87로 나타났다.

2) 직무배태성

직무배태성이란 조직구성원이 직무나 조직에 뿌리를 내리는 정도를 의미하며 거미줄처럼 개인이 다양한 사람, 집단 등과 복잡하게 얽혀 있는 연결망과 같은 것으로 자신이 속한 조직과 잘 맞는다고 지각하는 정도인 적합성(fit)과 타인, 팀, 조직과 개인이 연결된 정도를 의미하는 하는 연계(link), 이직할 경우 상실할 수 있는 지각된 비용(perceived cost)인 희생(sacrifice)의 3가지 하위차원으로 구성된다[22]. 본 연구에서는 Mitchell 등[22]이 개발한 도구를 Kim 등[12]이 간호조직에 맞게 보완한 도구로 적합성 8문항, 연계 5문항, 희생 7문항, 총 20문항으로 구성되었다. 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. 이 도구는 Mitchell 등[22]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .87이었고, Kim 등[12]의 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었으며 본 연구에서 전체 Cronbach's α 는 .85였으며 하위 요인별로는 적합성 .84, 연계 .60, 희생 .66으로 나타났다.

3) 이직의도

이직의도 측정도구는 Mobley [9]가 개발한 도구를 Moon 등[4]이 수정·보완한 이직의사를 묻는 도구로 5문항으로 구성되었으며 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 측정도구의 신뢰도는 Moon 등[4]의 연구에서 Cronbach's α 는 .85였고 본 연구에서 Cronbach's α 는 .85였다

4. 자료수집

본 연구는 자가 보고식 설문지를 사용하여 2018년 7월 2일부터 2018년 7월 20일까지 자료수집을 실시하였다. 자료수집 전 P시에 소재하고 있는 500병상 이상 종합병원의 간호부서장과 전화로 면담시간을 정하고 연구자가 직접 해당 병원을 방문하여 간호부서장에게 연구목적과 취지를 설명하고 자료수집

에 대한 승인을 받았다.

이후 병동 수간호사에게 연구의 목적 및 방법을 상세히 설명하였으며 간호단위의 수간호사를 통해 대상자의 선정기준을 충족시키는 간호사를 대상으로 단위별 8~10부의 설문지를 배부하였다. 자발적 참여를 원하는 대상자에 한해 서면동의 후 설문지를 작성하도록 하였다. 설문지 작성이 끝난 후 설문지 수거용 봉투에 밀봉된 상태로 수거하였으며 이후 연구자가 직접 회수하였다. 총 336부의 설문지를 배부하여 모두 회수되었으나 응답이 불충분한 3부를 제외한 총 333부를 최종분석에 이용하였다.

5. 윤리적 고려

본 연구에서 연구참여 대상자를 윤리적으로 보호하기 위하여 G도 P시에 소재한 P종합병원 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 심의승인(0749-180530-HR-036-01)을 받은 후 자료수집을 시행하였다. 자료수집 전 연구의 목적 및 취지를 설명한 후 자발적 참여를 원하는 대상자에 한해 서면동의서를 받았다. 동의서에는 수집된 자료는 연구목적으로만 사용되며 연구참여자의 자의에 따라 연구에 참여가 가능하며 익명성이 보장되고 대상자가 연구참여를 원하지 않을 경우 언제든지 중단할 수 있으며 이로 인한 어떠한 불이익도 받지 않는다는 내용으로 구성하였다. 연구참여자에게는 설문지 완료 후 소정의 답례품을 지급하였다.

6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램을 사용하여 분석하였다. 본 연구대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였고 회복탄력성, 직무배태성, 이직의도 정도는 평균과 표준편차를 산출하였고, 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 분석하기 위해 t-test와 One-way ANOVA로 분석하였으며, 사후 검정은 Scheffé test와 Dunnett T3를 실시하였다. 대상자의 회복탄력성 및 직무배태성, 이직의도의 관계는 Pearson 상관계수를 이용하여 분석하였고, 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위해 위계적 회귀 분석(hierarchical regression analysis)을 실시하였다.

대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성으로 여성이 320명(96.1%)으로 대부분이었고 평균연령은 27.5세로 30세 미만이 255명(76.6%)으로 가장 많았으며, 학력은 대졸 이상이 217명(65.2%)으로 나타났다. 직위로는 일반간호사가 276명(82.9%)으로 가장 많았으며, 미혼이 262명(78.7%)으로 많은 빈도를 나타내었다. 총 근무경력은 평균 5.18년으로 5년 미만이 225명(67.6%)이었고, 현 부서경력은 4.45년으로 1년에서 3년 미만의 간호사가 159명(47.7%)으로 가장 많았으며, 병동에서 근무하는 일반간호사가 203명(61.0%)으로 나타났다. 이직경험이 없는 간호사가 264명(79.3%)으로 나타났고, 평균연봉은 3천만원에서 4천만원 미만이 236명(70.9%)으로 가장 많았다(Table 1).

Table 1. General Characteristics and Job-related Characteristics of the Nurses (N=333)

Variables	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Female	320 (96.1)
	Male	13 (3.9)
Age (year)		27.5±5.19
	< 30	255 (76.6)
	30~< 40	62 (18.6)
	≥ 40	16 (4.8)
Religion	Yes	115 (34.5)
	No	218 (65.5)
Education degree	Associate	116 (34.8)
	Bachelor	213 (64.0)
	≥ Master	4 (1.2)
Position	Staff nurse	276 (82.9)
	Charge nurse	40 (12.0)
	≥ Head nurse	17 (5.1)
Marital status	Single	262 (78.7)
	Married	71 (21.3)
Total clinical carrier (year)		5.18±61.07
	< 5	225 (67.6)
	5~< 10	50 (15.0)
	≥ 10	58 (17.4)
Clinical career in current work unit (year)		4.45±51.92
	< 1	19 (5.7)
	1~< 3	159 (47.7)
	3~< 5	63 (18.9)
	≥ 5	92 (27.6)
Working department	OPD	15 (4.5)
	General wards	203 (61.0)
	Special wards*	115 (34.5)
Experience of turnover	Yes	69 (20.7)
	No	264 (79.3)
Average salary (10,000 won)	< 3,000	66 (19.8)
	3,000~< 4,000	236 (70.9)
	≥ 4,000	31 (9.3)

*Emergency room, intensive care unit, or operating room; artificial kidney unit; OPD=Outpatient department.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성 및 직무 관련 특성

2. 대상자의 회복탄력성, 직무배태성 및 이직의도 정도

대상자의 회복탄력성은 5점 중 평균 3.38 ± 0.30 점으로 나타났다. 구체적인 회복탄력성의 하위요인으로 ‘대인관계능력’ 3.47 ± 0.33 점, ‘긍정성’ 3.44 ± 0.44 점, ‘자기조절능력’ 3.24 ± 0.34 점 순으로 나타났고, 대상자의 직무배태성은 5점 중 평균 3.05 ± 0.37 점이었으며, 직무배태성의 하위요인으로 ‘적합성’ 3.22 ± 0.47 점, ‘연계’ 3.02 ± 0.48 점, ‘희생’ 2.88 ± 0.45 점 순으로 나타났다. 대상자의 이직의도는 5점 중 평균 3.13 ± 0.73 점으로 나타났다(Table 2).

Table 2. Description of Resilience, Job Embeddedness and Turnover Intention (N=333)

Variables	M \pm SD	Min	Max
Resilience	3.38 \pm 0.30	2.45	4.40
Self-regulation ability	3.24 \pm 0.34	1.89	4.33
Interpersonal relationship	3.47 \pm 0.33	2.44	4.78
Positive tendency	3.44 \pm 0.44	2.06	4.65
Job embeddedness	3.05 \pm 0.37	1.95	4.25
Fit	3.22 \pm 0.47	1.25	5.00
Link	3.02 \pm 0.48	1.40	4.40
Sacrifice	2.88 \pm 0.45	1.29	4.29
Turnover intention	3.13 \pm 0.73	1.00	5.00

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 분석한 결과 성별($t=2.95, p=.003$), 연령($F=12.14, p=.001$), 직위($F=11.39, p=.001$), 결혼상태($t=4.46, p=.001$), 총임상경력($F=9.51, p=.001$), 현 부서경력($F=4.64, p=.001$), 근무부서($F=4.21, p=.016$), 이직경험($t=-2.49, p=.013$)에 따라 이직의도의 정도에 유의미한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 성별에서 여성의 이직의도가 높았고 연령은 29세 이하가 30~39세 이하, 40세 이상의 그룹보다 이직의도점수가 높게 나타났으며, 직위는 일반간호사와 책임간호사가 수간호사 이상보다 이직의도가 높았고 기혼자의 이직의도가 높게 나타났다. 총 임상 경력은 10년 이상이 5년 미만, 5년에서 10년 미만보다 이직의도가 유의미하게 낮게 나타났고 현 부서 경력은 1~3년 미만, 3~5년 미만보다 이직의도가 통계적으로 높은 것으로 나타났으며 특수부서가 외래보다 이직의도가 높았고 이직경험이 없는 경우 이직의도가 유의미하게 높게 나타났다(Table 3).

4. 대상자의 회복탄력성, 직무배태성, 이직의도와와의 상관관계

상관관계 분석을 실시한 결과 회복탄력성과 이직의도($r=-.28, p<.001$), 직무배태성과 이직의도($r=-.53, p<.001$)는 유의미한 부적 상관관계를 나타내었다. 하위요인으로는 ‘희생’($r=-.59, p<.001$), ‘적합성’($r=-.56, p<.001$), ‘긍정성’($r=-.32, p<.001$), ‘자기조절능력’($r=-.23, p<.001$), ‘연계’($r=-.13, p=.017$) 순으로 유의미한 부적 상관관계를 나타내었다(Table 4).

5. 이직의도에 미치는 영향요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 위계적 회귀분석으로 시행하였다. 일반적 특성 중 유의한 차이를 나타낸 이직경험과 회복탄력성의 하위요인과 직무배태성의 하위요인과 이직경험은 더미변수로 전환하여 독립변수로 투입하였고 결과변수로는 이직의도를 위계적 회귀분석을 시행한 결과는 Table 5와 같다.

회귀분석에 앞서 독립변수들 간의 다중공선성을 진단하기 위하여 분석한 결과 공차한계(tolerance)는 .45~.99로 0.1 이상이었고, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.00~2.24로 10을 넘지 않아 독립변수들 간의 다중공선성 문제가 없는 것을 확인할 수 있었다. Durbin-Watson지수는 1.979의 값으로 2에 가까워 오차항의 자기상관이 없는 것으로 나타났다. 영향력분석을 Cook's D통계량을 이용하여 분석한 결과 333개 중 1.0 이상인 개체는 없었다. 다음으로 잔차 분석결과 모형의 선형성, 오차항의 정규성, 등분산성이 확인되었다.

회귀분석 결과, 일반적 특성 중 이직경험을 포함한 Model 1은 이직의도 변이의 2%($F=6.21, p=.013$)를 설명하였는데 회복탄력성의 하위요인을 포함한 Model 2는 이직의도를 12% 추가로 설명하였다($F=14.52, p<.001$).

직무배태성의 하위요인을 포함한 Model 3에서는 28% 추가 설명하여 이직의도 변이의 42%를 최종적으로 설명하였다($F=35.66, p<.001$). Model 3에서 통제 변수들은 ‘이직경험’($\beta=-.09$), ‘대인관계’($\beta=.11$), ‘긍정성’($\beta=-.15$), ‘적합성’($\beta=-.29$), ‘연계’($\beta=.12$), ‘희생’($\beta=-.39$)이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

대상자의 이직의도에 대한 영향력을 미치는 요인으로는 희생, 적합성, 긍정성, 연계, 대인관계, 이직경험 순으로 나타났다. 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($F=35.66, p<.001$)(Table 5).

Table 3. Differences in Turnover Intention according to General Characteristics of the Nurses

(N=333)

Variables	Categories	Turnover intention		
		M±SD	t or F (p)	Scheffé
Gender	Female Male	3.15±0.72 2.55±0.71	2.95 (.003)	
Age (year)	< 30 ^a 30~ < 40 ^b ≥ 40 ^c	3.22±0.71 2.89±0.64 2.51±0.79	12.14 (< .001)	a > b, c*
Religion	Yes No	3.10±0.69 3.14±0.74	0.57 (.570)	
Education degree	Associate ^a Bachelor ^b Master ^c	3.15±0.70 3.12±0.74 2.65±0.72	0.94 (.391)	
Position	Staff nurse ^a Charge nurse ^b ≥ Head nurse ^c	3.19±0.72 2.99±0.65 2.39±0.61	11.39 (< .001)	a, b > c*
Marital status	Single Married	3.22±0.69 2.80±0.75	4.46 (< .001)	
Total clinical carrier (year)	< 5 ^a 5~ < 10 ^b ≥ 10 ^c	3.21±0.69 3.17±0.82 2.76±0.67	9.51 (< .001)	a, b > c*
Clinical Career in currently work unit (year)	< 1 ^a 1~ < 3 ^b 3~ < 5 ^c ≥ 5 ^d	2.86±0.90 3.22±0.64 3.26±0.73 2.94±0.78	4.64 (.003)	b > d*
Work department	OPD ^a General wards ^b Special wards ^c	2.64±0.58 3.18±0.75 3.09±0.67	4.21 (.016)	a < b, c*
Experience of turnover	Yes No	2.94±0.82 3.18±0.69	-2.49 (.013)	
Average salary (10,000 won)	< 3,000 ^a 3,000~ < 4,000 ^b ≥ 4,000 ^c	3.12±0.75 3.15±0.71 3.00±0.82	0.58 (.561)	

*Post hoc: Scheffé test; † Emergency room, intensive care unit, or operating room; artificial kidney unit; OPD=Outpatient department.

Table 4. Correlation between Resilience, Job Embeddedness and Turnover Intention of Nurses

(N=333)

Variables	Resilience			Job embeddedness			Turnover intention
	Self-regulation ability	Interpersonal relationship	Positive tendency	Fit	Link	Sacrifice	
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	
Resilience							
Self-regulation ability	1						
Interpersonal relationship	.46 (< .001)	1					
Positive tendency	.41 (< .001)	.56 (< .001)	1				
Job embeddedness							
Fit	.37 (< .001)	.30 (< .001)	.49 (< .001)	1			
Link	.23 (< .001)	.24 (< .001)	.32 (< .001)	.38 (< .001)	1		
Sacrifice	.26 (< .001)	.12 (.029)	.27 (< .001)	.65 (< .001)	.29 (< .001)	1	
Turnover intention	-.23 (< .001)	-.10 (.084)	-.32 (< .001)	-.56 (< .001)	-.13 (.017)	-.59 (< .001)	1

Table 5. Factors Affecting Turnover Intention

(N=333)

Variables	Categories	Model 1	Model 2	Model 3
		β (p)	β (p)	β (p)
General characteristics	Experience of turnover*	-.14 (.013)	-.14 (.007)	-.09 (.031)
Resilience	Self-regulation ability		-.17 (.004)	-.04 (.451)
	Interpersonal relationship		.17 (.008)	.11 (.042)
	Positive tendency		-.34 (< .001)	-.15 (.006)
Job embeddedness	Fit			-.29 (< .001)
	Link			.12 (.007)
	Sacrifice			-.39 (< .001)
F (p)		6.21 (.013)	14.52 (< .001)	35.66 (< .001)
R ²		.02	.15	.43
Adjusted R ²		.02	.14	.42

*Dummy Variables: Experience of turnover (no=0, yes=1).

논 의

본 연구는 종합병원 간호사의 333명을 대상으로 간호사의 직무배태성, 회복탄력성, 이직의도 수준을 파악하고 종합병원 간호사의 직무배태성과 회복탄력성이 이직의도에 미치는 영향을 규명하여 간호사들의 이직을 감소시키기 위한 기초자료와 방안을 모색하기 위하여 시도되었다.

본 연구대상자들은 평균 27.5세로 미혼여성간호사가 가장 많았으며 30세 미만이 255명으로 가장 많은 것으로 나타났다. 병동에서 근무하는 일반간호사가 대부분이었으며 최종학력은 대졸자가 많았으며, 총 임상경력 평균 5.18년, 현 부서경력 평균 4.45년이었으며 이직경험이 없는 간호사가 264명으로 많았다.

본 연구대상자의 이직의도는 100점 만점으로 환산하였을 때 62점으로 400명 이상 종합병원을 대상으로 한 Kim 등 [12]의 58.8점 보다 높았다. 이는 병상정도에 따라 이직의도를 말할 수 없으나 연봉, 근무조건, 인력관리, 근무환경, 복리후생, 등의 요인과 관련이 있을 수 있을 것이다.

일반적 특성에 따른 이직의도를 분석한 결과 성별, 연령, 직위, 결혼, 총 임상경력, 현 부서경력, 근무부서, 이직경험에서 유의한 차이가 있었다. 여성이 남성보다 이직의도를 높게 인식하였고 연령으로 30세 미만 간호사의 이직의도가 가장 높았으며 40세 이상의 간호사가 이직의도가 가장 낮았다. 본 연구결과는 종합병원 간호사를 대상으로 이직의도를 연구한 Jeon 등 [3]의 연구와 비슷하였다. 현 부서경력에서 1~3년 미만이, 3~5년 미만보다 이직의도가 높음을 알 수 있었는데 이는 가족부양, 자녀양육에 대한 부담이 없어 시간과 이동에 대한 자유로움과

적당한 임상경력으로 현재보다 조건이나 근무환경이 더 나은 종합병원으로 옮길 수 있는 기회가 많음을 시사하는 것으로 생각된다.

본 연구대상자의 회복탄력성은 100점 만점으로 환산하였을 때 67점으로 나타났다. 이는 한국형 회복탄력성 지수(KRQ-53) 개발자인 Kim [17]이 일반인을 대상으로 연구한 73점과 보육교사를 대상으로 Nam [25]등이 연구한 73.4점보다 낮게 나타났다. 그러나 종합병원 간호사를 대상으로 Ryu 등 [5]의 67점과 Lee [13]의 66점과 비슷한 결과를 나타내었다. 다른 도구를 사용하여 중환자실 간호사를 대상으로 연구한 Kim [21]과 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Kang [20]의 결과 62점 보다 높은 결과를 나타내었다. 이러한 결과는 종합병원 간호사 및 중환자실에 근무하는 간호사들이 업무 긴장도와 스트레스 등으로 인해 일반인과 보육교사들보다 높아 회복탄력성이 낮음을 알 수 있었다.

회복탄력성의 하위영역에서는 '대인관계능력', '긍정성', '자기조절능력' 순으로 나타났다. 이러한 결과는 Kim [17]의 일반인을 대상으로 연구한 결과와 Lee [13]의 종합병원 간호사를 대상으로 연구결과와 일치하였다. '대인관계능력'이 높게 나타난 것은 간호업무는 병원 내에서 여러 조직 및 동료들과 협조하여 업무를 진행하며 환자와 신뢰 형성을 통한 인간관계를 맺는 업무특성과 관련이 있을 것으로 생각된다.

본 연구대상자의 이직의도와 관련된 주요변수인 직무배태성은 100점 만점으로 환산하였을 때 61점으로 나타났다. 이는 국내에서 이직 연구를 한 Kim 등 [6]의 59.4점보다 높게 나타났으나, 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Kim 등 [12]의 63.4점과 Ryu 등 [5]의 선행연구결과 67점, Lee [13]의 연구결과 66

점보다 낮게 나타났다. 이러한 결과는 조직적 특성에 관한 직무 배태성의 차이가 있을 것이라 생각되어 직무배태성과 조직적 특성에 관한 연구가 필요한 것으로 사료된다. 하위요인별 점수로는 자신이 속한 조직이 자신과 잘 맞다고 지각하는 ‘적합성’이 64점으로 가장 높았고, 각 개인이 타인의 집단, 팀, 조직 내 개인이 연결된 정도를 의미하는 ‘연계’는 60점, 현재 직장을 떠났을 때 희생해야 하는 물질적, 심리적 편익에 대한 지각비용으로 이직의 기회요인인 ‘희생’이 57점 순으로 나타났다. Kim 등 [6]의 연구에서 ‘적합성’ 64.8점, ‘연계’ 61.4점, ‘희생’ 52.4점과 Kim 등[27 25]의 연구에서 ‘적합성’ 68.6점, ‘연계’ 60.2점, ‘희생’ 54.6점과 같은 순으로 나타났다. 이와 같은 결과는 자신의 가치관이나 직무 등이 조직의 가치관이나 조직문화와 적절히 조화되고 있다고 지각하고 있다는 것이며, 반면 ‘희생’에 대하여 상대적으로 낮게 지각하는 것은 간호직의 경우, 타 직종에 비해 이직이나 재취업의 기회가 많아 조직을 떠나게 될 경우 상대적으로 포기하거나 희생할 것이 많지 않다고 인식하는 것 [12]으로 생각된다.

대상자의 회복탄력성, 직무배태성, 이직의도 간의 상관관계를 분석한 결과, 회복탄력성과 직무배태성은 이직의도와 부적 상관관계를 나타내었다. Lee 등[23]의 연구에서는 하위요인인 ‘연계’를 제외하고 직무배태성이 이직의도와 부적 상관관계를 나타내었으나 본 연구에서는 직무배태성의 하위요인 모두 유의미한 부적 상관관계를 나타내었다. 직무배태성의 하위요인 중 ‘희생’($r=-.59, p<.001$)이 가장 높은 부적 상관관계를 나타내었고 ‘적합성’($r=-.56, p<.001$), ‘연계’($r=-.13, p=.017$) 순으로 나타났다. 또한 간호사의 회복탄력성과 이직의도와의 관련성을 보고한 선행연구[15]와 동일하였다. 회복탄력성 3개의 하위요인 중 ‘긍정성’($r=-.32, p<.001$)과 ‘자기조절능력’($r=-.23, p<.001$)이 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 나타내었다. 특히 이직의도는 회복탄력성 보다 직무배태성과 더 많은 관련성을 보였는데, 이는 병원종사자를 대상으로 한 Mitchell 등 [22]의 연구나, 간호사를 대상으로 한 Yoo 등[14]의 연구와 같은 결과를 나타내었다. 그러므로 간호사의 이직관리에서 회복탄력성과 직무배태성의 관련성을 중요하게 고려해야 할 것으로 생각된다.

본 연구에서 회복탄력성과 직무배태성이 종합병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위하여 위계적 회귀 분석을 실시한 결과, 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 이직경험, 대인관계능력, 긍정성, 직무 적합성, 연계, 희생이 유의한 변수임을 확인하였다. 그 중 가장 영향력이 큰 변인으로는 희생과 적합성, 긍정성 순으로 나타났으며 이러한 변수들에 의한

이직의도의 설명력은 42%였다. 이는 회복탄력성이 올라갈수록 이직의도를 낮추는 역할을 한다는 선행연구[15]와 같은 결과를 나타내었고, 직무배태성이 높을수록 이직의도가 감소한 선행연구[14]와 일치하였다.

본 연구에서 회복탄력성이 이직의도의 영향요인으로 나타났는데 이는 대학병원 중환자실 간호사를 대상으로 연구한 Kim [21]과 대학병원 수술실 간호사를 대상으로 연구한 Choi [15]의 연구와 같은 결과를 나타내었다. 회복탄력성의 하위요인인 긍정성은 이직의도에 부적 영향요인으로 나타났고, 대인관계는 이직의도에 정적 영향요인으로 확인되었다. 회복탄력성의 하위요인에 따른 이직의도의 영향요인을 분석한 선행연구를 찾아보기 어려워 직접 비교는 어려웠으나 긍정성과 유사한 개념으로 Kim 등[26]의 연구에서 긍정심리자본이 높을수록 결근, 불만, 이탈 행위 등이 줄어들어 조직몰입을 높여 주며 Ryu 등[5]의 연구에서 공감능력과 자아낙관성 즉, 낙관적 심리가 높을수록 조직몰입이 높다고 하였다. 이는 중환자실 간호사를 대상으로 연구한 Kim [21]의 연구와 같은 맥락을 나타내고 있다. 따라서 회복탄력성은 직무 스트레스 감소와 직무몰입을 향상시키며 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다[16, 21]. 그러므로 회복탄력성을 강화시킬 수 개인과 병원의 적극적인 노력이 필요한 것으로 생각된다.

반면, 대인관계는 이직의도에 정적 영향요인으로 나타났는데 이러한 결과는 Jean 등[3]의 연구와 유사하였으며 현 부서 경력이 평균 4.45년으로 젊고 일에 대한 자신감이 상승하고 취업의 기회와 정보가 비교적 많은 특성과 관련이 있는 것으로 사료된다. 또한, 대인관계가 좋을수록 인간관계의 폭도 넓어지고 여러 사람을 알게 됨으로써 타 직장으로의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 생각된다. 그러나 근무 경력이 낮은 간호사들이 상급자나 동료와 유대관계 약하고[12], 업무수행 중 대면하는 환자 및 보호자 타부서 직원과의 마찰 등으로 대인관계의 갈등 및 다양한 사회적, 심리적 스트레스 상황 경험[21.25]과 업무 부적응에 의한 간호사의 이직이 증가하고 있다[2]. 그러므로 간호사들이 임상 현장에서 다양한 스트레스 상황이나 업무 부적응, 위기상황에 직면하였을 때 내재적 역량강화와 사회적 지지[20.23]등으로 이직의도를 감소시키기 위한 회복탄력성 프로그램을 제공하여 간호사의 회복탄력성을 강화하여야 할 사항으로 향후 연구에서도 다루어져야 내용이라고 판단된다. 이를 위한 방안으로 멘토링 제도, 입사동료 지지도임, 캠프, 간담회, 부서 워크숍 등 인적 네트워크를 구축할 수 있도록 개인과 병원의 적극적인 노력과 지원이 필요한 것으로 생각된다.

회복탄력성의 하위요인인 자기조절능력은 이직의도의 영

향요인으로 확인되지 않았다. 이는 Nam 등[25]이 보육교사를 대상으로 시행한 연구와 동일한 결과로 간호사들은 간호업무를 수행함에 있어 주된 상호작용을 하는 환자 및 보호자, 의료를 포함한 병원 내 동료 등 긍정적 지원을 받아야 하는 대상으로부터 감시 및 업무 관련 스트레스로 인한 소진에 따른 부정적 요인에 의한 것으로 생각된다.

본 연구에서 이직의도 영향요인으로서는 직무배태성의 하위요인인 희생과 적합성은 이직의도의 부적 영향요인으로 확인되었다. 이는 Kim 등[12]과 Lee 등[23]의 선행연구와 같은 결과를 나타내었다. 조직 내에서 자신이 수행하고 있는 직무나, 가치관 등이 조직과 잘 맞는다고 지각할수록, 연계된 사람이나 소속이 많을수록, 또한 이직할 경우 조직에서 잃게 되는 물질적, 심리적 혜택 등 지각된 비용에 대한 인식이 높을수록 이직의도가 낮아지는 선행연구[23]와 유사한 결과를 나타내었다. Mitchell 등[22]의 연구에서 직무배태성이 높을수록 이직의도는 낮아지고 조직에 남아있을 가능성이 증가하는 것으로, 간호사의 직무배태성이 이직의도를 낮추는데 기여할 수 있음을 시사하는 것으로 사료된다.

Holtom 등[27]은 적합성의 증진을 위해 현실적 직무소개(realistic job preview) 제공, 조직의 가치와 부합되는 가치관을 가진 사람의 채용, 함께 일하게 될 부서나 팀의 구성원을 만나고 알아갈 사회적 기회 제공, 종업원의 경력 계획 지원, 직원의 장기적인 경력 목표를 충족할 수 있도록 교육 및 개발 기회를 제공, 근무환경 설계 시 종업원들의 의견 반영 등의 방안을 제시하였다. 즉, 병원간호사들이 조직에 잔류할 수 있도록 직원이 자신이 수행하는 직무와 잘 맞는다는 자각하도록 하는 방안[14]을 고려하는 것과 같은 맥락이다. 적합성을 높이기 위한 방안으로 간호사 채용 단계부터 병원의 가치관에 맞게 선택할 수 있도록 충분한 정보를 제공하고 개인은 취업 선택 시 이러한 정보를 잘 활용하여 자신의 가치관과 능력과 적성을 고려하여 병원을 선택하도록 하며[12], 병원은 채용 후 희망부서에 우선 배치하여 처음부터 부서에 잘 적응 할 하도록 유도[3,14]하는 것이 필요할 것이다. 또한 정기적이고 개별화된 면담을 통하여 개인의 직무적합성을 증가시키고, 개인의 능력과 성향을 고려한 업무가 수행될 수 있도록 재배치의 검토가 필요한 것으로 사료된다[3,14]. 병원의 특성과 개개인의 능력에 맞게 직무 적응과 동기부여를 위한 경력개발 프로그램을 적용하고 병원 내 의사소통을 활성화 할 수 있는 멘토링 제도와 친목단체의 활성화, 조직 내 타부서와의 관계를 활성화시켜 상호 유기적인 업무체계 구축[14]이 필요한 것으로 생각된다. 그리고 인간관계에 미숙한 간호사들이 감정노동을 감소할 수 있도록 업무 및 환

자 대응 지침을 제공하여 감정노동을 감소시키도록 하며, 수용적 경청의 자세 등 합의 지향적 조직문화가 강할수록 직무배태성이 높게 나타난 선행연구와 같이 병원의 조직문화도 중요한 것으로 나타났다[28].

또한, 현재의 직장을 떠날 경우 개인이 포기해야 하는 물질·심리적 희생 보다 조직에 머무를 때 얻게 되는 이득이 더 크다는 것을 인지할 수 있도록 해야 할 것이다[3]. 간호사들이 이직의 기회비용을 많이 인식할 수 있도록 금전적 인센티브와 직원 복지 혜택과 함께 리프레시 휴가제도의 도입을 시도해 볼 수 있다. 간호관리자는 간호사의 직무배태성을 향상시키기 위해 긍정성과 동기부여 및 지지적인 근무환경을 조성하는 것이 중요하다[14]. 또한, 간호사는 감정노동을 많이 하는 직업군으로 병원과 사회 차원에서는 감정노동 근로자의 인권을 보장하는 분위기를 조성하고 건전한 조직문화 조성을 위한 제도적 장치가 마련되어야 할 것으로 사료된다.

한편 본 연구에서 직무배태성의 하위요인인 연계는 종합병원 간호사의 이직의도를 증가시키는 영향요인으로 나타났다. 이는 Kim [29]등의 연구에서도 상관관계에서는 연계가 이직의도와 부적의 상관관계가 있었으나 회귀분석에서는 정(+)의 영향이 있는 것으로 나온 연구와 일치하는 것으로 나타났다. 즉, 대인관계나 연계가 많을수록 인간관계의 폭도 넓어지고 여러 사람을 알게 됨으로써 타 직장으로의 이직의도에 긍정적인 변수가 될 수 있다는 결과로 해석된다.

본 연구에서는 이직을 경험했던 대상자들이 이직의도가 감소하는 것으로 나타났다. 이는 간호사의 이직의도가 직무적인 차원보다 조직구조적인 차원이 더 큰 요인으로 나타나므로 간호사의 전문적 역량을 개발하기 위한 프로그램의 개발 및 적용과 내·외적 보상 등 간호사 근무환경 개선에 관한 조직적 변화가 필요한 것으로 사료된다. 그러므로 종합병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 방안으로 '간호사들이 더 나은 근무조건을 찾아 타 병원으로의 이직'하는 것을 줄이기 위하여 간호사의 근로조건 및 근무환경개선과 공정한 보수체계의 적용과 '업무 부적응'을 줄이기 위한 멘토링이나 프리셉터 제도 및 신규간호사의 교육기간 확보 등을 통한 직무 적응과 동기를 부여할 수 있도록 하며 '결혼과 출산, 육아'로 인한 이직을 예방하기 위한 복리후생제도를 개선하고[30], 대체인력 투입이 가능하도록 모성정원제 또는 유연한 탄력근무제 도입 등을 고려해보아야 할 것이다.

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 회복탄력성과 직무배태성이 이직의도 미치는 영향을 조사한 연구로 이직의도의 예측에 부정적 변수가 아닌 긍정적 변수를 활용한 인적자원관

리 탐색 측면에서 의의가 있다. 연구결과를 고려하여 볼 때 임상에 근무하는 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 회복탄력성을 높이고 직무배태성을 강화시키는 중재방안의 개발이 필요하다.

본 연구의 제한점으로는 P시에 소재한 종합병원 2곳을 편의 추출하여 자료를 수집하였으므로 지역적 편중으로 일반화하는데 한계가 있으며, 간호단위별 수간호사를 통한 설문지 배부 시 수간호사의 성향에 따라 작성자의 응답내용이 달라질 수 있어 추후 분석에 큰 영향을 미칠 수 있기 때문에 신중하게 결정하여야 할 것이다. 간호사의 이직의도의 영향요인인 회복탄력성의 하위영역에 대한 연구가 부족하여 각 하위영역의 관계를 선행연구결과와 직접 비교하는데 제한이 있었으며, 직무배태성 하위요인인 연계가 이직의도에 미치는 영향을 지속적으로 검증하는 것이 필요하다.

결론

종합병원 간호사의 이직의도 영향 요인은 회복탄력성 중 대인관계와 긍정성, 직무배태성 중 희생, 적합성, 연계, 그리고 이직경험으로 나타났으며, 하위요인 중 자기조절능력과 긍정성, 적합성, 희생은 이직의도를 감소시키는 것을 알 수 있었다. 따라서 종합병원 간호사의 이직의도를 감소시키기 위하여 회복탄력성을 증가시키고 직무배태성을 강화시킬 필요성이 있다. 조직차원에서 회복탄력성과 직무배태성을 증진시키기 위한 프로그램 개발과 체계적인 인적자원 관리로 안전하고 질 높은 간호서비스를 제공할 필요가 있다. 하지만 본 연구는 일부 지역의 종합병원 간호사만을 대상으로 하여 연구결과의 확대적용에 한계가 있으며 추후 보다 병상 규모별 종합병원 간호사를 대상으로 반복 연구 및 지역별 다양성을 고려한 연구가 진행되어야 할 것이다. 회복탄력성 하부요인을 세부적으로 분석하여 이를 기반으로 한 회복탄력성을 향상시킬 수 있는 프로그램을 개발하고 이를 활용한 다양한 연구와 직무배태성을 높이기 위해 하부요인 중 특히 희생과 적합성을 강화할 수 있는 세분화된 연구가 진행되어야 할 것이다.

REFERENCES

1. Ministry of Health & Welfare (KR). Measures to improve working environment and treatment of nurses. Sejong: Ministry of Health & Welfare; 2018.
2. Korean Hospital Nurses Association. A survey on hospital nursing staffing (2017). Business report for Hospital Nurses Association. Seoul: Korean Hospital Nurses Association; 2018.
3. Jeon JH, Yom YH. Roles of empowerment and emotional Intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intension among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):302-312. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.302>
4. Moon SJ, Han SS. A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Korean Society of Nursing Science*. 2011;41(5):633-641. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.302>
5. Ryu K, Kim JK. A study on relationships among resilience, stress, burnout and organizational commitment of hospital nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2016;16(7):439-450. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.07.439>
6. 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. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.1.69>
7. Cimiotti JP, Aiken LH, Sloane DM, Wu ES. Nurse staffing, burn-out, and health care-associated infection. *American Journal of Infection Control*. 2012;40(6):86-490. <http://doi.org/10.1016/j.ajic.2012.02.029>
8. Liou SR. Nurses' intention to leave: Critically analyze the theory of reasoned action and organizational commitment model. *Journal of Nursing Management*. 2009;17(1):92-99. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00873.x>
9. Mobley WH. Employee turnover: Causes, consequences and control. MA: Addison-Wesley; 1982.
10. Price JL, Mueller CW. Professional turnover: the case of nurses. *Health Systems Management*, vol 15. New York: SP Medical & Scientific Books; 1981.
11. Bluedorn AC. A unified model of turnover from organizations. *Human Relations*. 1982;35(2):135-153. <https://doi.org/10.1177/001872678203500204>
12. Kim YM, Kang YS. Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(5):530-541. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.530>
13. Lee MK. The relationship between nursing workplace spirituality and resilience of clinical nurses [master's thesis]. Busan: Kosin University; 2018.
14. Yoo MJ, Kim JK. A structural model of hospital nurses' turnover intention: focusing on organizational characteristics, job satisfaction, and job embeddedness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016;22(3):292-302. <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.3.292>
15. Choi MS. Resilience effects on job stress and turnover intention of operating room nurse [master's thesis]. Busan: Dong-A University; 2017.

- versity; 2017.
16. Shin ES, An Mj, Choi ML, Lee AK, Jeon EA, Jeoung YM, et al. Factors influencing quality of nursing service among clinical nurses: Focused on resilience and nursing organizational culture. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2017;23(3): 302-311. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2017.23.3.302>
 17. Kim JH. Resilience: A delightful secret that turns trials into good fortune. Goyang: Wisdomhouse; 2011.
 18. Yoon SH. The effects of organizational managerial characteristics and job characteristics on job stress and job effectiveness: A survey on clinical nurses. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2004;17(3):451-466.
 19. Byun DS, Yom YH. Factors affecting the burnout of clinical nurses: Focused on emotional labor. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(3):444-454.
 20. Kang JS, Lim JY. Effects of clinical nurses' resilience on job stress and burnout. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2015;15(11):263-273. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.11.263>
 21. Kim SN. Relationships between ICU nurses' resilience, job stress, and organizational commitment [master's thesis]. Suwon: Ajou University; 2014.
 22. 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. <https://doi.org/10.2307/3069391>
 23. Lee SJ, Woo HJ. Structural relationships among job embeddedness, emotional intelligence, social support and turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):32-42. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.32>
 24. Reivich K, Shatte A. The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles. New York: Broadway Books; 2003.
 25. Nam MK, Park BH. A study on the resilience and turnover intention level of child care teacher. *Journal of Character Education and Research*. 2016;1(1):53-71.
 26. Kim JY, Kim MS. The effects of positive psychological capital on employee job satisfaction and affective commitment. *Journal of Korean Association of Business Education*. 2011;26(3): 117-148.
 27. Holtom BC, Inderrieden EJ. Integrating the unfolding model and job embeddedness model to better understand voluntary turnover. *Journal of Managerial Issues* 2006;18(4):435-452.
 28. Yom YH, Noh SM, Kim KH. Clinical nurses' experience of positive organizational culture. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(5):469-480. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.5.469>
 29. Kim JE, Lee YM. Influence of job embeddedness on turnover intention: focusing on the Korean labor & income panel study. Paper presented at: 1-18 Conference of the Korean Labor & Income Panel Study; 2016; Seoul.
 30. Korean Nurses Association. Policies for the protection of nurse's human rights and improvement. Proceedings of Policy meeting; 2017 December 5; National Assembly Hall. Seoul: Korean Nurses Association; 2017.