

간호사의 자기효능감, 경력정체, 직무착근도 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향

김유미¹ · 강영실²

한국국제대학교 간호학과¹, 경상대학교 간호학과²

Effects of Self-efficacy, Career Plateau, Job Embeddedness, and Organizational Commitment on the Turnover Intention of Nurses

Kim, Yumi¹ · Kang, Youngsil²

¹Department of Nursing, International University of Korea

²Department of Nursing, Gyeongsang University

Purpose: This study was designed to construct a structural equation model and identify the effects and relationships of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, organizational commitment and intent to turnover for nurses. Also, an attempt was made to derive a hypothetical model from these factors and to verify whether the model has validity as a means of explaining and anticipating turnover intention of nurses. **Methods:** Data were collected from six randomly selected hospitals: a university hospital located in J city, Kyungnam and five general hospitals located in two cities (cities B and C), each having 400 to 720 beds. Also, 318 nurses were surveyed. Data were analyzed using SPSS 21.0 and AMOS 18.0 program. **Results:** Job embeddedness and organizational commitment were identified as the most likely paths to turn over intention. Also, organizational commitment had the highest direct effect on turnover intention followed by job embeddedness and then self-efficacy, but career plateau had an indirectly effected turnover intention. **Conclusion:** As turnover intention was found to be greatly affected by organizational commitment and job embeddedness, methods to improve organizational commitment and job embeddedness should be actively developed to reduce turnover intention among nurses.

Key Words: Self-efficacy, Career plateau, Job embeddedness, Organizational commitment, Turnover intention

서 론

1. 연구의 필요성

병원은 인적자원의 의존도가 매우 높은 조직으로 병원인력 중 간호사가 가장 많은 수를 차지하고 있으나, 간호사의 이직

률이 증가하고 있어 간호사의 이직 예방은 병원 인적자원관리 에 있어 매우 중요한 과제이다[1]. 2014년 국내 간호사의 이직 률은 16.9%에 이르고 있는 실정이다[2].

이러한 높은 간호사 이직과 부족은 간호인력의 충원비용과 함께 감소된 간호 생산성에 따른 높은 비용부담으로 이어진다 [3]. Jones[4]의 연구에 의하면 한 명의 간호사를 충원하기 위

주요어: 자기효능감, 경력정체, 직무착근도, 조직몰입, 이직의도

Corresponding author: Kang, Youngsil

Department of Nursing, Gyeongsang University, 15 Jinju-daero, 816 beon-gil, Jinju 52727, Korea.

Tel: +82-55-772-8252, Fax: +82-55-772-8209, E-mail: hambo2628@hanmail.net

- 이 논문은 제1저자의 박사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's doctoral dissertation from International University of Korea.

Received: Sep 16, 2015 | Revised: Nov 2, 2015 | Accepted: Nov 4, 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.

하여 간호사 1년 봉급의 1.2배에서 1.3배 정도가 소요된다고 하였으며, Waldman, Kelly, Arora와 Smith[5]는 간호사의 이직으로 연간 소요되는 비용이 병원예산의 5%에 이른다고 하였다. 따라서 간호사 이직은 이직하는 간호사 개인의 문제를 넘어 병원조직과 사회적·국가적으로 심각한 문제로 대두되고 있다[6]. 병원의 충분한 간호인력의 보유는 환자안전과 의료사고 예방에 필수적이므로[7], 유능한 간호인력의 채용·유지는 매우 중요한 과제라 할 수 있다.

간호관리자는 효율적인 간호인력 관리를 위하여 재직 중인 간호사가 현재의 직무에 충실하고 계속 조직에 잔류할 수 있도록 이직방지를 위한 개인, 집단, 조직 관련 요인을 연구하여 이직의도를 최소화할 수 있는 방안을 찾는 것이 중요하며[8], 이를 위해서는 먼저 이직의도에 대한 영향요인이 규명되어야 한다.

2001년부터 2010년까지 10년간 연구된 간호사의 이직의도와 관련한 학위논문 30편을 분석한 결과에서 이직의도에 일관되게 영향을 미친 변수는 조직몰입, 직무만족, 직무 스트레스로 나타나[9], 이들 변수 외에 이직의도에 영향을 미치는 변수에 대한 규명이 더 요구된다.

경력정체(career plateau)는 조직구성원의 승진가능성이 낮거나 직무의 도전감, 책임이 증가될 가능성이 낮은 상태를 의미한다[10]. 경력정체는 직무이탈 조짐, 낮은 조직몰입과 경력몰입, 이직의도의 증가 등 바람직하지 못한 직무성과를 야기하는 원인이 되어 왔다[11-13]. 타 학문 분야에서는 경력정체와 이직의도에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있으며 경력정체가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[14,15]. 반면, 간호사의 경력정체와 이직의도에 대한 국내 연구는 Kim, Kang[12]의 연구 외에는 선행연구가 없으며, 국외 연구로는 Armstrong-Stassen[12]의 고령간호사를 포함한 고령종업원들의 경력정체 요인에 대한 연구가 있었으나 간호사의 경력정체와 이직의도를 직접 다룬 연구는 거의 없었다.

직무착근도(job embeddedness)는 조직구성원이 직무와 관련한 해당 조직과 지역사회에 뿌리를 내리고 있는 정도를 의미한다[16]. 선행연구에서 직무착근도는 조직구성원의 이직의도를 낮추어 종업원의 조직잔류에 영향을 미치는 중요한 요인으로 확인되었다[16-18]. 타 학문 분야에서는 직무착근도와 이직의도에 대한 연구가 활발하게 이루어지고 있으며 직무착근도가 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다[17,19]. 최근 직무착근도와 이직의도 간의 관련성이 대두되면서 간호사를 대상으로 한 직무착근도와 이직의도 간의 관계에 대한 연구[11,20]가 일부 수행되고 있다.

타 학문 분야에서는 이직의도에 대한 경력정체와 직무착근

도 간의 관련성이 확인되고 있고 최근 이루어진 간호사 대상의 일부 연구에서도 유의한 상관성이 나타나 이들 변수가 간호사 이직의도에 예측변인 인지를 확인하는 연구가 필요하다.

한편, 간호사의 자기효능감(self efficacy)은 조직몰입, 직무만족에 영향을 미치고 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다[11,21,22]. 또한, 자기효능감이 높은 사람은 업무수행에 필요한 기술을 학습·개발하며, 경력정체를 낮게 지각하는 것으로 나타났다[12].

조직몰입(organizational commitment)은 이직의도의 예측변수로 직무만족과 함께 많이 연구되었으며[1, 23], 이직의도를 잘 설명하는 선행변수로 알려져 있다. 조직몰입은 간호분야에서 조직의 유효성과 생산성을 측정하는 중요한 변수로써[24] 동기부여와 간호업무 수행에 많은 영향을 미친다[25].

이에 따라 본 연구는 간호사의 자기효능감, 경력정체, 직무착근도가 조직몰입을 매개로 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 구조모형을 구축하고 검증함으로써 병원조직의 인적자원관리 측면에서 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 방안을 수립하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 이직의도를 설명하고 예측하는 구조모형을 구축하여 그 적합성을 검증하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 이직의도를 설명하는 가설적 모형을 구축한다.
- 가설적 모형과 실제자료와의 적합도를 검증하고 간호사 이직의도의 구조모형을 제시한다.
- 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수들을 규명한다.

3. 개념적 기틀 및 가설모형

본 연구에서는 문헌고찰을 토대로 간호사의 자기효능감, 경력정체, 직무착근도를 독립변수로, 조직몰입을 매개변수로, 이직의도를 종속변수로 선정하여 개념적 기틀을 다음과 같이 구성하였다

본 연구의 개념적 기틀은 타 학문 분야에서는 이직의도에 대한 자기효능감, 경력정체와 직무착근도 간의 관련성이 확인되고 있고 최근 이루어진 간호사 대상의 일부 연구에서도 유의한 상관성이 나타나 이들 변수가 간호사 이직의도의 예측변인 인지를 확인하는 연구가 필요하다는 관점 하에 구성되었다.

선행연구에서 자기효능감은 조직몰입에 유의한 영향을 주

며, 자기효능감이 높을수록 간호사의 조직몰입은 높게 나타났으며[22] 이직의도는 낮게 나타나[21] 이를 근거로 자기효능감은 조직몰입에 정(+)의 영향을, 이직의도에는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 설정하였다.

간호사와 타 직종을 대상으로 한 선행연구에서 경력정체는 이직의도에 정(+)의 영향을 미치고[11,13,26], 조직몰입에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나[15], 이를 근거로 경력정체가 조직몰입에 부(-)의 영향을, 이직의도에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 설정하였다.

간호사와 타 직종을 대상으로 한 선행연구에서 직무착근도는 조직몰입에 유의한 영향을 미치고[18,19], 간호사의 직무착근도가 높을수록 이직의도가 낮게 나타났다[20]. 따라서 직무착근도는 조직몰입에 정(+)의 영향을, 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 설정하였다.

간호사의 조직몰입이 높으면 이직의도는 낮게 나타나[1], 조직몰입이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 설정하였다.

본 연구의 가설적 모형은 3개의 외생변수와 2개의 내생변수로 이루어졌다. 외생변수는 자기효능감, 경력정체, 직무착근도이며, 이들 외생변수는 상호관계를 가진다. 내생변수는 조직몰입과 이직의도가 해당된다.

내생변수인 조직몰입은 이직의도에 영향을 미치며 외생변수인 자기효능감, 경력정체, 직무착근도는 조직몰입을 매개로 이직의도에 영향을 미친다. 직무착근도는 조직적합성, 조직연계, 조직희생의 3개 측정변수로 구성되어 있다. 개념적 기틀에 따라 외생변수, 매개변수, 내생변수 간의 경로를 설정하였다. 이를 토대로 연구가설을 제시하면 다음과 같다.

- 가설 1. 직무착근도는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 2. 자기효능감은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 3. 경력정체는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 4. 자기효능감은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 5. 경력정체는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 6. 직무착근도 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.
- 가설 7. 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 선행연구를 토대로 간호사의 이직의도에 대한 가설적 모형을 구축하고 검증하는 구조모형 분석연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

연구대상자는 경남 J시에 소재하는 1개 대학병원과 B시, C시에 소재한 400~720병상의 5개 종합병원, 총 6개 병원에 근무하는 간호사 318명이다. 대상자 선정기준은 임상 근무경력이 1년 미만인 신규간호사와 수간호사를 제외한 간호사 중 본 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 간호사이다.

본 연구는 최대우도법(Maximum Likelihood)을 사용하기 위한 적절한 표본 크기이며 자료수집방법은 사전 조사와 본조사의 2단계로 이루어졌으며, 구체적인 과정은 다음과 같다.

- 사전 조사는 2014년 2월 18일부터 2월 19일까지 경남 J시에 소재한 대학병원 간호부에 연구목적을 설명하고 승인을 받은 후 연구참여 서면동의를 받은 병동간호사 25명을 대상으로 구조화된 설문지를 배부하고 직접 작성하도록 하였다. 사전 조사를 통하여 문항분석과 신뢰도를 조사하고, 그 결과를 토대로 연구대상자의 특성에 맞는 용어로 수정하여 최종문항을 결정하였다. 사전 조사의 설문응답은 약 25~30분 정도 소요되었다.
- 본 조사는 2014년 2월 20일부터 3월 10일까지 실시하였다.

본 연구는 G대학의 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board)의 심의를 거친 후 연구승인을 받았다(승인번호: GIRB-G14-Y-0002).

서면 동의서 작성 전에 대상자의 윤리적 측면을 고려하여 연구자가 직접 연구의 목적을 설명하였고, 연구에 참여한 대상자들에게 연구의 자발적인 참여와 연구도중 참여를 원하지 않을 경우 철회 가능성에 대한 설명을 하고 동의서를 받았다.

연구자가 병원방문 전에 전화로 병원 간호부서장에게 연구의 목적을 설명하고, 설문지를 이메일로 발송하여 간호부서장의 설문지 검토 후, 설문조사를 허락받고 연구자가 해당 병원을 직접 방문하여 병원 간호사들에게 설문지를 배부하였다. 설문지 배부방법은 연구대상 병원 중 1개 병원은 본 연구자가 직접 각 외래와 병동 및 특수파트를 방문하여 연구의 목적과

연구참여자에게 응답 후 밀봉 스티커로 봉투를 봉하여 줄 것을 설명하고 설문지를 배부하였고, 1주일 후에 연구자가 직접 설문지를 회수하였다. 나머지 5개 병원은 간호부서의 방침에 따라 교육담당 간호사가 본 연구자로부터 연구의 목적과 방법을 듣고 이해한 후 해당 병원 간호사들에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 설문지를 해당 병동에 배부하였으며, 설문지는 1주일 후에 교육담당 간호사가 회수하였다. 전체 설문지 360부 중 354부가 회수되었고, 수간호사 이상 직급인 자, 기재가 부실하거나 불성실한 자료 36부를 제외한 318부(88.3%)를 통계분석 하였다.

3. 연구도구

1) 자기효능감

Sherer 등[27]이 개발한 임상, 교육 그리고 조직 분야에서 널리 사용되어 온 일반적 자기효능감 척도(General Self-Efficacy Scale)를 사용하였다. 척도의 문항은 개인이 일생 동안 다양한 과제 영역들에서 경험하는 많은 성공과 실패경험을 통해 새로운 상황에서 갖게 되는 일반화된 기대를 다루는 17문항 5점 척도로 구성되어 있다. 본 연구에서는 일반적 자기효능감 측정도구를 Oh[28]이 번역한 17문항의 도구를 사용하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 11문항의 부정문항은 역으로 환산하였고, 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. 이 도구는 이메일을 통해 도구 개발자로부터 사용승인을 얻었으며, 검사도구의 신뢰도는 도구개발 당시 Cronbach's α 는 .86이었고, Oh[28]의 연구에서는 Cronbach's α 는 .80, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89였다.

2) 경력정체

Milliman[26]이 개발한 경력정체 도구 중 내용적 경력정체(content career plateau) 6문항을 본 연구자가 번역하여 사용하였다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 5문항의 부정문항은 역으로 환산하였고, 점수가 높을수록 경력정체에 대한 지각 정도가 높음을 의미한다. 이 도구는 이메일을 통해 도구 개발자로부터 사용승인을 얻었으며 Milliman[26]의 연구에서 내용적 경력정체 Cronbach's α 는 .86이었고, 검사 재검사신뢰도(test-retest reliability)는 .77이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .79였다.

3) 직무착근도

Mitchell 등[16]이 개발한 직무착근도 도구에서 조직 내 착근도(on-the-job embeddedness) 26문항 중 20문항을 간호 조직에 맞게 간호학 교수 1인과 본 연구자가 번역하여 측정항 점수이며, 조직적합성 8문항, 조직연계 5문항, 조직희생 7문항, 총 20문항으로 측정항 점수이다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. 이 도구는 이메일을 통해 도구 개발자로부터 사용승인을 얻었으며, Mitchell 등[16]의 연구에서 도구의 신뢰도는 병원종사자 대상에서 Cronbach's α 는 .87이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었다.

4) 조직몰입

Mowday 등[29]이 개발한 조직몰입 측정도구(Organizational Commitment Questionnaire)를 Lee[23]가 간호조직에 맞게 수정·보완한 15문항의 도구로 측정항 점수이다. 각 문항은 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점까지의 Likert 5점 척도로 측정되며, 6문항의 부정문항은 역으로 환산하였고, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것을 의미한다. 이 도구는 이메일을 통해 도구 개발자로부터 사용승인을 얻었으며, 도구개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .85였으며, 이명해[23]의 연구에서 Cronbach's α 는 .885였고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었다.

5) 이직의도

Mobley[30]가 개발한 이직의도 측정도구를 Moon[25]이 간호조직에 맞게 수정·보완한 5문항의 도구로 측정항 점수이다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점에서 “매우 그렇다” 5점으로 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높은 것을 의미한다. 이메일을 통해 도구 개발자로부터 사용승인을 얻었으며, 측정도구의 신뢰도는 Moon[25]의 연구에서 Cronbach's α 는 .85였고, 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .84였다.

4. 자료분석 및 절차

수집된 자료는 연구의 목적에 따라 대상자의 일반적 특성 및 이직의도 관련 특성은 SPSS 21.0 (IBM Corporation, Armonk, NY)을 이용하여 분석하고, 가설적 모형의 적합도 검

중 및 가설검정은 AMOS 18.0 프로그램(IBM Corporation, Armonk, NY)을 이용하여 구조방정식 모형(Structural Equation Modeling, SEM)을 통해 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율로 산출하였다.
- 도구의 타당도를 분석하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였고, 표준화적재치, 개념신뢰도(Construct Reliability)와 분산추출지수(Average Variance Extracted: AVE)를 확인하여 측정모형의 적합성을 검증하였다.
- 연구변수인 자기효능감, 경력정체, 직무착근도, 조직몰입 및 이직의도의 평균 과 표준편차를 구하였으며, 연구변수의 정규성 검증을 위하여 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 구하였다.
- 자기효능감, 경력정체, 직무착근도 및 조직몰입과 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation으로 분석하였다.
- 가설모형의 적합도를 검증하기 위하여 최대우도추정법(Maximum Likelihood)을 이용하였으며, 구조모형의 적합도와 변수들 간의 직접, 간접효과를 검증하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

조사대상자 318명의 일반적 특성은 다음과 같다(Table 1). 성별은 여자 310명(97.5%), 남자 8명(2.5%)으로 대부분 여자였고, 연령은 평균 29.51세였으며, 25~29세가 43.4%로 가장 많았다. 종교는 무교 55.6%, 불교 25.5%, 기독교 12.3%, 천주교 5.3%, 기타종교 1.3% 순이었으며, 학력은 전문대졸 51.2%, 대졸 36.5%, 대학원졸 이상이 12.3%였다. 직위는 일반간호사가 91.2%, 책임간호사가 8.8%로 대부분 일반간호사였으며, 결혼여부는 미혼 67.6%, 기혼 32.4%였다. 총 근무경력은 평균 7.14년이었으며, 2~5년 미만이 30.5%로 가장 많았고, 다음으로 5~10년 미만이 27.4% 순이었다. 현 병원 근무경력은 평균 6.4년이었으며, 2~5년 미만이 34.3%로 가장 많았고, 다음으로 5~10년 미만이 22.6%였다. 근무부서는 병동 68.0%, 특수파트 26.7%, 외래 5.0%, 기타 0.3% 순이었으며, 이직경험은 '예' 20.1%, '아니오' 79.9%였다. 연봉은 2,500~3,000만원 미만이 30.8%, 4,000만원 이상이 25.5%로 나타났다.

2. 측정도구의 검증

측정도구의 집중타당도 검증을 위한 1차 확인적 요인분석

Table 1. General Characteristics of Participating Nurses (N=318)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	Female	310 (97.5)
	Male	8 (2.5)
Age (year)		29.51±5.83
	≤ 24	60 (18.9)
	25~29	138 (43.4)
	30~34	62 (19.5)
	35~39	30 (9.4)
	≥ 40	28 (8.8)
Religion	Protestant christianity	39 (12.3)
	Catholic christianity	17 (5.3)
	Buddhism	81 (25.5)
	No religion	177 (55.6)
	Others	4 (1.3)
Educational level	College	163 (51.2)
	University	116 (36.5)
	≥ Graduate school	39 (12.3)
Work status	Staff nurses	290 (91.2)
	Charge nurse	28 (8.8)
Marital status	Unmarried	215 (67.6)
	Married	103 (32.4)
Work duration (year)		7.14±5.76
	1~< 2	52 (16.4)
	2~< 5	97 (30.5)
	5~< 10	87 (27.4)
	10~< 15	45 (14.1)
	≥ 15	37 (11.6)
Years of working in the current hospital		6.40±5.74
	1~< 2	68 (21.4)
	2~< 5	109 (34.3)
	5~< 10	72 (22.6)
	10~< 15	36 (11.3)
	≥ 15	33 (10.4)
Work department	Outpatient	16 (5.0)
	Ward	216 (68.0)
	Special	85 (26.7)
	Others	1 (0.3)
Turnover experience	Yes	64 (20.1)
	No	254 (79.9)
Annual salary (10,000 won)	< 2,500	50 (15.7)
	2,500~< 3,000	98 (30.8)
	3,000~< 3,500	48 (15.1)
	3,500~< 4,000	41 (12.9)
	≥ 4,000	81 (25.5)
Total		318 (100.0)

(Confirmatory Factor Analysis, CFA) 결과는 Table 2와 같다.

자기효능감 17개 문항 중 1번, 3번, 8번, 9번, 15번 문항의 표준화적재치가 0.5 미만으로 낮게 나타났다. 직무착근도의 하위영역인 조직적합성의 8개 문항 중 1번 문항은 표준화적재치가 0.35로 0.5 미만으로 낮게 나타났다. 조직몰입의 15개 문항 중 12번 문항은 표준화적재치가 0.27로 0.5 미만으로 낮게 나타났다.

측정도구의 1차 확인적 요인분석 결과 표준화적재치가 0.5 미만으로 낮게 나타난 문항을 제거한 측정도구의 2차 확인적 요인분석결과 집중타당도의 검증은 확인적 요인분석에서 표준화적재치가 0.5 이상이었으며 개념신뢰도(Construct Reliability)와 분산추출지수(Average Variance Extracted: AVE)각각 0.7과 0.5 이상으로 나와 적절한 것으로 나타났다.

다음으로 2차 확인적 요인분석을 통해 확정된 측정도구들에 대한 측정모형 적합도를 검증하였으며 그 결과 본 연구에서는 RMSEA는 .053~.133으로 나왔으며, 경력정체의 RMSEA는 .133으로 나타나 그 값이 기준보다 다소 컸다. 그러나 RMSEA를 제외한 적합도 기준에서 본 연구에서 사용된 측정변수들에 대한 측정모형이 대체로 적합한 것으로 나타났다.

3. 측정변수의 정규성 검증

구조모형의 분석에서는 다변량의 정규분포를 가정하므로 자기효능감, 경력정체, 직무착근도, 조직몰입, 이직의도의 정

규성 검증을 하였으며, 측정변수들의 평균, 표준편차, 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 검토한 결과는 다음과 같다

자기효능감은 5점 만점에 3.55 ± 0.45 , 경력정체는 3.03 ± 0.38 , 직무착근도는 3.17 ± 0.45 였으며, 직무착근도의 하위항목인 조직적합성은 3.23 ± 0.55 , 조직연계는 3.20 ± 0.55 , 조직희생은 3.01 ± 0.51 이었다. 조직몰입은 3.20 ± 0.48 , 이직의도는 2.94 ± 0.70 이었으며, 측정변수들의 왜도와 첨도는 모두 0근방으로 나타나 정규분포를 가정할 수 있었다.

4. 측정변수 간 상관관계

가설모형의 검증 전 측정변수 간의 상관분석을 실시한 결과는 Table 3과 같다.

검증결과 이직의도에 상관관계가 가장 높은 것은 조직몰입($r = -.75, p < .001$)이었으며, 다음으로 직무착근도의 하위개념인 조직적합성($r = -.63, p < .001$)과 조직희생($r = -.52, p < .001$), 경력정체($r = .48, p < .001$), 자기효능감($r = -.46, p < .001$), 직무착근도의 하위개념인 조직연계($r = -.36, p < .001$) 순으로 나타났다.

조직몰입은 직무착근도의 하위개념인 조직적합성($r = .71, p < .001$), 조직연계($r = .42, p < .001$), 조직희생($r = .64, p < .001$)과 높은 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 경력정체($r = -.61, p < .001$)와는 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 자기효능감($r = .43, p < .001$)과는 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

Table 2. Fitness of Measured Model

Variables	Early number of Qs	Number of Qs	$\chi^2 (p)$	χ^2/df	GFI	AGFI	RMR	RMSEA	CFI	NFI	TLI
Self-efficacy	17	12	173.33 (<.001)	3.210	.910	.870	.025	.083	.912	.878	.892
Career plateau	6	6	59.72 (<.001)	6.635	.943	.867	.027	.133	.901	.887	.836
Job embeddedness	20	19	407.32 (<.001)	2.701	.890	.860	.031	.073	.916	.875	.870
Organizational fit	8	7									
Organizational links	5	5									
Organizational sacrifice	7	7									
Organizational commitment	15	14	235.42 (<.001)	3.057	.893	.854	.028	.081	.912	.879	.896
Turnover intention	5	5	9.49 (.090)	1.898	.989	.966	.017	.053	.992	.984	.985
Fitness criteria			$p > .05$	≤ 3	$\geq .9$	$\geq .9$	$\leq .05$	$\leq .08$	$\geq .9$	$\geq .9$	$\geq .9$

Qs=Question; GFI=Goodness of fit index; AGFI=Adjusted goodness of fit index; RMR=Root mean square residual; RMSEA=Root mean square error of approximation; CFI=Comparative fit index; NFI=Normed fit index; TLI=Tucker lewis index.

Table 3. Correlation Analysis between Measured Variables

Variables	1	2	Job embeddedness			6	7
	r (p)	r (p)	3	4	5	r (p)	r (p)
1. Self-efficacy	1						
2. Career plateau	-.42 ($< .001$)	1					
Job embeddedness	3. Organizational fit	.42 ($< .001$)	-.52 ($< .001$)	1			
	4. Organizational links	.29 ($< .001$)	-.29 ($< .001$)	.56 ($< .001$)	1		
	5. Organizational sacrifice	.25 ($< .001$)	-.47 ($< .001$)	.72 ($< .001$)	.55 ($< .001$)	1	
6. Organizational commitment	.43 ($< .001$)	-.61 ($< .001$)	.71 ($< .001$)	.42 ($< .001$)	.65 ($< .001$)	1	
7. Turnover intention	-.46 ($< .001$)	.48 ($< .001$)	-.63 ($< .001$)	-.36 ($< .001$)	-.52 ($< .001$)	-.75 ($< .001$)	1

외생변수인 자기효능감, 경력정체, 직무착근도, 조직몰입 간의 다중공선성(multicollinearity)이 있는지 이직의도를 종속변수로 한 다중회귀분석을 실시한 결과 분산팽창지수(variance inflation factor)는 모두 10 이하로 낮게 나타났으며, 공차한계(tolerance) 역시 모두 0.1 이상으로 나타나 외생변인들 간에 다중공선성은 없는 것으로 나타났다.

5. 모형의 적합도 검증

가설적 모형의 적합도 검증을 실시한 결과, GFI (.98), AGFI (.92), RMR (.01), CFI (.98), NFI (.98), TLI (.96)는 적합한 것으로 나타났으나, 카이제곱($\chi^2=27.14, p<.001$)과 정규화된 χ^2 값인 Q값($\chi^2/df=3.40$)은 적합기준에 미치지 못하였고, RMSEA (.09)는 적합도가 다소 떨어지는 것으로 나타났다.

본 연구에서는 가설적 모형의 적합도를 높이기 위해서 기존의 잠재변수를 유지하면서 자유모수를 추가하는 방법을 사용하였다. 이 방법은 모형적합도가 나쁘게 나올 때, 자유모수를 추가시킴으로써 간명도를 희생하는 대신 모형적합도를 높이고자 할 때 사용된다. 자유모수를 추가하기 위해서 수정지수(modification Indices)를 이용하였는데, 수정지수 적용은 적어도 5 이상, 보수적인 경우 10 이상으로 한다. 본 연구에서는 직무착근도의 측정변수인 조직희생과 조직연계의 오차항 간의 수정지수가 5.55로 나와 이들 오차항을 연결하였다.

수정모형의 적합도는 Figure 1과 같다. 수정한 모형의 적합도를 평가한 결과 χ^2 는 20.59 ($p=.004$)로 부적합하게 나타났다. 그러나 표본의 크기가 커지면 χ^2 값은 커지므로 비록 유의하게 나타나더라도 반드시 적합도가 낮다고 할 수 없으며, 다른 지표들과 함께 적합도를 판단해야 한다. 적합도 지수를 평가한 결과, $\chi^2/df=2.94$, GFI=.98, AGFI=.93, CFI=.99, NFI=.99, TLI=.97, RMR=.01, RMSEA=.08 등 모든 적합도 지수가 적합한 것으로 나타났다.

6. 경로모형 검증

수정모형에서 각 경로계수의 값과 유의수준은 다음과 같다. 조직몰입에는 직무착근도 ($\gamma=.61, p<.001$), 경력정체 ($\gamma=-.26, p<.001$)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 자기효능감 ($\gamma=.06, p=.18$)은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이들 변수가 조직몰입을 설명하는 설명력은 66.3%였다.

이직의도에는 조직몰입 ($\gamma=-.52, p<.001$), 직무착근도 ($\gamma=-.21, p=.003$), 자기효능감 ($\gamma=-.11, p=.010$)은 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 경력정체 ($\gamma=.01, p=.90$)는 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이들 변수가 이직의도를 설명하는 설명력은 59.0%였다.

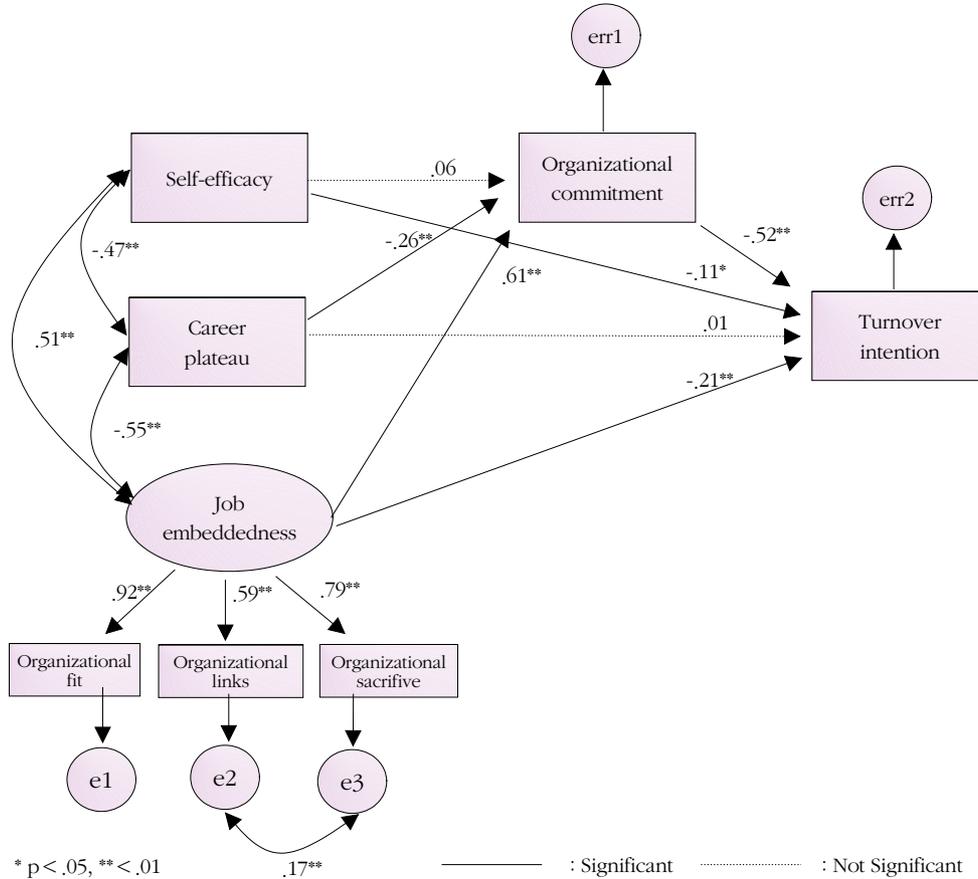


Figure 1. Path diagram of the modified model.

7. 모형의 총효과 분석

구조모형의 직접효과, 간접효과, 총효과를 분석한 결과는 Table 4와 같다.

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 효과를 분석해 보면 직무착근도가 이직의도에 총효과가 $\gamma = -.53$ ($p < .001$)으로 가장 큰 영향을 주는 것으로 나타났다.

조직몰입을 내생변수로 하는 가설에서 자기효능감은 조직몰입에 직접효과($\gamma = .06$, $p = .18$)는 없는 것으로 나타나 가설 1은 기각되었다. 경력정체는 조직몰입에 직접효과($\gamma = -.26$, $p < .001$)를 미치는 것으로 나타나 가설 2는 지지되었다. 직무착근도는 조직몰입에 직접효과($\gamma = .61$, $p < .001$)를 미치는 것으로 나타나 가설 3은 지지되었다. 이직의도를 내생변수로 하는 가설에서 자기효능감이 이직의도에 미치는 영향은 직접효과($\gamma = -.11$, $p = .01$)는 유의하였고, 간접효과($\gamma = -.03$, $p = .18$)는 유의하지 않았으나, 총효과($\gamma = -.15$, $p = .04$)는 유의하게 나타나 가설 4는 지지되었다. 경력정체가 이직의도에 미

치는 영향은 직접효과($\gamma = .01$, $p = .90$)는 유의하지 않았으나, 간접효과($\gamma = .14$, $p = .001$)는 유의하였으며, 총효과($\gamma = .14$, $p = .004$)도 유의하게 나타나 가설 5는 지지되었다. 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향은 직접효과($\gamma = -.21$, $p = .003$), 간접효과($\gamma = -.32$, $p = .001$)는 유의한 것으로 나타났으며, 총효과($\gamma = -.53$, $p < .001$)도 유의하게 나타나 가설 6은 지지되었다. 조직몰입은 이직의도에 직접효과($\beta = -.52$, $p < .001$)를 미치는 것으로 나타났으며, 총효과($\beta = -.52$, $p < .001$)도 유의한 것으로 나타나 가설 7은 지지되었다.

논 의

본 연구는 간호사의 이직의도에 대한 가설적 모형을 도출하여 그 모형이 간호사의 이직의도를 설명하고 예측하는데 타당한지 검증하고자 시도하였다. 모형검증 결과를 중심으로 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대해 논의하고자 한다.

Table 4. Effect Analysis of Modification Model

Endogenous variables	Exogenous variables	Direct effect SC (<i>p</i>)	Indirect effect SC (<i>p</i>)	Total effect SC (<i>p</i>)	SMC
Organizational commitment	Self-efficacy	.06 (.182)	-	.06 (.182)	.663
	Career plateau	-.26 (< .001)	-	-.26 (< .001)	
	Job embeddedness	.61 (< .001)	-	.61 (< .001)	
Turnover intention	Self-efficacy	-.11 (.010)	-.03 (.183)	-.15 (.043)	.590
	Career plateau	.01 (.895)	.14 (.001)	.14 (.004)	
	Job embeddedness	-.21 (.003)	-.32 (.001)	-.53 (< .001)	
	Organizational commitment	-.52 (< .001)	-	-.52 (< .001)	

SC=Standardized coefficients; SMC=Squared multiple correlations.

1. 간호사의 이직의도 모형의 적합도

본 연구의 가설적 모형에서 외생변수는 자기효능감, 경력정체, 직무착근도이며 내생변수는 조직몰입, 이직의도를 포함하여 총 5개의 변수로 구성되었으며 모형의 적합도와 직·간접 경로의 유의성을 검증하였다.

본 연구에서는 타 학문 분야의 연구결과에서 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 최근 간호사 대상의 일부 연구에서도 유의한 상관성이 나타난 직무착근도, 경력정체를 이직예측 변인으로 선정하였다. 이에 따라 간호사의 이직의도에 이들 변수가 영향을 미치는지 검증한 결과 이직의도에 직·간접적인 영향을 미치는 중요한 요인으로 규명되었다. 또한, 간호사의 자기효능감, 경력정체, 직무착근도 및 조직몰입의 개인·조직적 요인을 포함한 이직의도 모형을 통해 이직의도에 대한 59.0%의 높은 설명력을 가진 모형을 구축하였다.

2. 간호사의 이직의도에 대한 영향요인

본 연구에서 이직의도에는 조직몰입, 직무착근도, 자기효능감이 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 경력정체는 직접효과는 없었으나 조직몰입을 매개로 하여 이직의도에 간접영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들 변수가 이직의도를 설명하는 설명력은 59.0%로 나타났다.

조직몰입(-.52)이 이직의도에 직접적으로 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타난 연구결과는 Moon[25]의 연구에서 조직몰입의 직접효과는 -.47, Jeong 등[1]의 연구에서 조직몰입의 직접효과는 -.46으로 나타난 결과와 유사하였다. 조직몰입이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 결과는 Jeong 등[1], Moon[25]의 연구결과와 유사하였다. 이러한 연구결과로 미루어 볼 때 조직몰입이 이직의도에 영향을 미치는 가장 중요

한 변수라고 할 수 있다. 또한, 조직몰입에는 경력정체($\gamma = -.26, p < .001$)가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 경력정체는 이직의도에 직접효과($\gamma = .01, p = .90$)는 없었으나, 조직몰입을 매개로 하여 이직의도에 간접영향(.14, $p = .001$)을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구의 대상자는 경력정체의 지각이 이직의도에 직접 영향을 미친다는 근무기간 5년 이상 군보다는 5년 미만 군이 46.9%였다. 이런 이유로 직접효과는 미비하고 경력정체가 조직몰입에 영향을 주고 조직몰입은 이직의도에 영향을 미치는 간접효과가 나타난 것으로 보인다. 추후 연구에서는 경력 5년 이상의 대상자 군을 선정하여 경력정체와 이직의도 간의 영향을 규명하는 것이 필요하겠다. 또한, 경력정체가 직접적으로 이직의도에 영향을 주지 않았지만, 조직몰입이 낮아지게 되면 이직의도가 높아지게 되므로 관리적 측면에서 조직몰입을 높이고 경력정체를 극복할 수 있는 직무충실화(job enrichment) 내지 직무재설계를 실시하여 조직구성원이 직무에 대한 도전감과 의미를 갖도록 해야 할 것이다[17]. 또한, 경력정체에 대한 지각을 낮추기 위해 경력정체의 경험이 시작되는 시기의 간호사에 대한 경력사다리 제도(career ladder system)의 활용, 상사의 지원 및 동료 간 원활한 교류, 간호사의 경력 욕구를 반영한 교육 및 훈련기회의 확대 등 다양한 대안을 마련해야 할 것이다.

조직몰입은 간호분야에서 조직의 유효성과 생산성을 측정하는 중요한 변수이며[24], 간호사의 동기부여와 이직률의 감소 및 간호업무수행에 영향을 미치는 중요한 개념이다[25]. 따라서 간호사의 조직몰입을 높이기 위해 조직에 대한 정서적 애착의 향상과 직업의식에 대한 사명감, 책임감, 충성심 등을 높이기 위한 맞춤형 관리전략이 필요하다.

직무착근도가 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 Kim 등[20], 식료품판매점 종사원과 병원종사자를 대상으로 한 Mitchell 등[16]의 연구와 유사한 결과이다.

직무착근도가 이직의도에 미치는 효과크기를 보면 본 연구에서는 직접효과가 -.21, 간접효과가 -.32로 나타났으나, Kim 등[20]의 연구에서 직접효과가 -.57로 나타나 본 연구결과보다 높았으며, 간접효과 크기에 대해서는 간호사 대상 연구가 없어 비교할 수 없었다. 호텔종사원을 대상으로 한 Ha, Kim[19]의 연구에서 직무착근도는 이직의도에 직접효과가 -.22로 나타났고, 직무만족과 조직몰입을 통한 간접효과(-.37)가 더 크게 나타난 것은 본 연구결과와 유사한 결과이다. 이러한 결과는 직무착근도가 이직의도에 직·간접적인 영향을 미치는 중요한 변수임을 의미한다. 본 연구에서 조직몰입이 이직의도를 가장 크게 직접적으로 설명한 후에도 직무착근도가 추가적으로 이직의도를 더 설명하고 있음을 나타내므로, 직무착근도는 간호사 유지(retention) 프로그램 개발시 반드시 고려되어야 할 중요한 변수라고 할 수 있겠다. 조직구성원은 조직 내에서 그들의 필요와 욕구를 충족시키는 특정 요건으로 인해 조직에 잔류할 수 있다. 그러므로 직무착근도는 조직몰입이 설명하는 직무에 대한 긍정적인 감정, 조직에 대한 애착 등 개인의 정서적 측면은 아니지만, 직무가 자신의 필요나 능력과 적합한지에 대한 인지적 판단을 주로 담고 있어, 이직의도에 높은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과가 주는 중요한 의미는 직무착근도는 간호분야에서 초기 연구단계에 있지만 간호사의 조직잔류에 높은 영향력을 미치므로 직무착근도를 직·간접적으로 증가시키는 방안을 강구할 필요가 있다는 점이다. 직무착근도를 높이는 방안으로는[18] 환자간호와 전문기술의 향상을 위한 간호사들 간의 지식공유의 기회 제공, 현실적 직무소개(Realistic Job Preview, RJP), 조직의 가치에 부합하는 간호사의 채용, 신규간호사에게 장기적 경력 목표 충족을 위한 교육·훈련기회 제공, 멘토링제, 선택적 복리후생제도(flexible benefits plans) 및 장기 근속자에 대한 인센티브 제공 등을 제시하였다. 향후 간호사의 직무착근도 증진을 위해 이러한 방안을 적극적으로 적용하며 또한, 조직몰입의 간접효과가 크게 나타난 것을 볼 때, 조직몰입을 위한 정서적 측면의 강화도 고려할 필요가 있겠다.

자기효능감이 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 대학병원 간호사 대상의 Min 등[21]의 연구와 유사한 결과이다. 선행연구에서는 자기효능감이 높으면 보다 도전적인 목표를 선호하고, 직무에 효과적으로 대처하며 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 직무수행에서 끊임없이 성취경험을 느끼도록 하며, 근무환경의 개선과 동료나 선배를 통한 대리경험과 격려가 제공될 수 있는 직장분위기를 조성하여 간호사가 높은 자기효능감을 가지고 조

직에 계속 잔류하게 하는 노력이 필요하다고 생각된다.

이상을 종합하면 간호사의 이직의도에 대하여 조직몰입이 직접적으로 가장 큰 영향을 미쳤고, 다음으로 직무착근도가 직·간접적으로 큰 영향을 미쳤으며, 자기효능감은 직접적으로, 경력정체는 간접적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 조직과 구성원이 추구하는 목표와 가치를 서로 수용하며 구성원이 조직에 강한 감정적 애착을 갖도록 하는 맞춤형 관리전략을 통하여 조직몰입을 높이며, 직무착근도를 높일 수 있는 간호사 유지(retention) 프로그램을 개발하여 간호현장에 적용할 필요가 있다. 또한, 간호사의 직무수행에서 끊임없이 성취경험을 느끼도록 하여 자기효능감을 높이고 조직차원의 경력관리로서 경력사다리제도(career ladder system)의 활용, 직무충실화, 자신의 직무에서 도전감이나 성취감, 보람을 갖도록 직무를 재설계하는 등의 경력정체 극복방안을 마련하여야 할 것이다.

결론

본 연구의 가설모형에서 외생변수는 자기효능감, 경력정체, 직무착근도이며 내생변수인 조직몰입, 이직의도를 포함하여 총 5개의 변수로 구성되었으며 모형의 적합도와 직·간접경로의 유의성을 검증하였다.

수정모형의 적합도를 평가한 결과 χ^2 는 20.59 ($p = .004$)로 부적합하게 나타났으나, Q값(2.94), GFI (.98), AGFI (.93), CFI (.99), NFI (.98), TLI (.97), RMR (.01), RMSEA (.08)는 적합한 것으로 나타났다. 검증된 모형에서 적합도는 실제자료와 부합하는 것으로 총 7개의 가설 중 6개의 가설은 지지되었고, 1개의 가설은 기각되었다.

조직몰입에는 직무착근도, 경력정체가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으나, 자기효능감은 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이들 변수가 조직몰입을 설명하는 설명력은 66.3%였다.

이직의도에는 조직몰입, 직무착근도, 자기효능감은 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 경력정체가 이직의도에 미치는 직접효과는 미비하였으나, 조직몰입을 매개로 하여 이직의도에 미치는 간접효과는 유의한 것으로 나타났다. 이들 변수가 이직의도를 설명하는 설명력은 59.0%였다.

이상의 연구결과에서 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 경로는 직무착근도의 직접경로와 직무착근도가 조직몰입을 거쳐 이직의도에 영향을 주는 간접경로를 합친 것으로 총효과 .53이었고, 그 다음이 조직몰입의 직접경로(.52), 자기효능감

(-.15) 순이었고, 경력정체는 조직몰입을 매개로 간접적으로 이직의도(.14)에 영향을 미쳤다.

결론적으로 이직의도는 조직몰입과 직무착근도에 의한 영향력이 크게 작용하므로 간호사들의 이직의도를 줄이기 위해서는 조직몰입과 직무착근도를 높이는 방안을 보다 적극적으로 개발하여 실무에 적용해 볼 필요가 있다고 본다.

이상의 연구결과와 논의를 근거로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 간호분야에서 초기 연구단계에 있는 직무착근도, 경력정체의 변인들이 포함된 반복연구가 지속적으로 이루어져 간호사의 이직의도를 낮춤으로써 간호조직의 효율적 인적관리에 기여하는 연구수행을 계속할 필요성이 있음을 제언한다.

둘째, 간호조직의 경력정체와 이직의도에 대한 연구가 극히 부족한 실정이므로 경력정체의 지각 정도를 조사하기 위한 후속연구에서는 5년 이상 혹은 적절한 근속연수를 고려한 대상자를 선정하여 체계적인 연구수행을 제언한다.

셋째, 본 연구모형에서는 측정오차를 배제한 잠재변인을 일부 변수에서만 사용하였으므로 추후연구에서 측정오차를 배제한 연구를 제언한다.

REFERENCES

- Jeong JH, Kim JS, Kim KH. The risk factors influencing turnover intention of nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2008;14(1):35-44.
- Hospital Nurses Association, Hospital nurse staffing status survey. Business Report. Seoul: Hospital Nurses Association; 2014.
- Srivastava S. Job satisfaction and organizational commitment relationship: Effect of personality variables. *The Journal of Business Perspective*. 2013;17(2):159-167. <http://dx.doi.org/10.1177/0972262912483529>
- Jones CB. The costs of nurse turnover, part 2. *Journal of Nursing Administration*, 2005;35(1):41-49. <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200412000-00006>
- Waldman JD, Kelly F, Arora S, Smith HL. The shocking cost of turnover in health care. *Health Care Management Review*. 2004;29(1):2-7.
- Peltier JW, Schibrowsky JA, Nill A. A hierarchical model of the internal relationship marketing approach to nurse satisfaction and loyalty. *European Journal of Marketing*. 2013;47(5):899-916. <http://dx.doi.org/10.1108/03090561311306967>
- Clarke SP, Aiken LH. Failure to rescue. *The American Journal of Nursing*. 2003;103(1):42-47.
- O'Brien-Pallas L, Murphy GT, Shamian J, Li X, Hayes LJ. Impact and determinants of nurse turnover: A pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management*. 2010;18(8):1073-1086. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x>
- Kim JG, Kim MJ. A review of research on hospital nurses' turnover intention. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2011;17(4):538-550.
- Allen TD, Russell JEA, Poteet ML, Dobbins GH. Learning and development factors related to perceptions of job content and hierarchical plateauing. *Journal of Organizational Behavior*. 1999;20(7):1113-1137. [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199912\)20\(7\)1113::AID-JOB1113>3.0.CO;2-3](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199912)20(7)1113::AID-JOB1113>3.0.CO;2-3)
- Kim YM, Kang YS. The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals. *The Journal of Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2013;14(10):5078-5090.
- Armstrong-Stassen M. Factors associated with job content plateauing among older workers. *Career Development International*. 2008;13(7):594-613. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810911074>
- Heilmann SG, Holt DT, Rilovick CY. Effects of career plateauing on turnover: A test of a model. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2008;15(1):59-68. <http://dx.doi.org/10.1177/1548051808317999>
- Bae EK, Kang MG, Lee HJ, Kim DY. The moderating effect of career plateau on the relationship between careers satisfaction and turnover intention of HRD consultants. *Journal of Korean Association of Human Resource Development*. 2012;7(1):93-112.
- Jeon WB, Moon SJ. A study on antecedents of hotel employees' perception of career plateau, organizational commitment and turnover intention. *Journal of Korea Academic Society of Tourism Management*. 2008;22(4):43-67.
- Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CJ, Erez M. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *The Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1122. <http://dx.doi.org/10.2307/3069391>
- Park GG, Lee KE. A study on the relationship between job embeddedness and turnover intention in Korea. *Journal of Korean Academic Society of Business Administration*. 2004;33(5):1423-1440.
- Holtom BC, O'Neill BS. Job embeddedness: A theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *Journal of Nursing Administration*. 2004;34(5):216-227. <http://dx.doi.org/10.1097/00005110-200405000-00005>
- Ha DH, Kim JS. Effects of job embeddedness and role stressors of hotel employees on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *The Journal of Korea Academic Society of Tourism Management*. 2010;24(6):173-191.
- Kim EH, Lee EJ, Choi HJ. Mediation effect of organizational cit-

- izenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 2012;18(4):394-401.
21. Min S, Kim HS, Ha YJ, Kim EA, Kim HY, Kim HJ, et al. The controlling effect of the self-efficacy in the job stress of hospital nurse on job satisfaction, turnover intention. *Korea Journal of Business Administration*. 2011;24(1):1-21.
 22. Moon YS, Han SJ. Impact of self-efficacy and nursing professionalism on organizational commitment in nurses. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2011;17(1): 72-79.
 23. Lee MH. Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals [dissertation]. Chungnam: Chungnam National University; 1998.
 24. Beecroft PC, Dorey F, Wenten M. Turnover intention in new graduate nurses: A multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing*. 2008;62(1):41-52.
 25. Moon SJ. Structural model of nurses' intentions of changing workplaces [dissertation]. Seoul: Kyunghee University; 2010.
 26. Milliman JF. Causes, consequences, and moderating factors or career plateauing [dissertation]. California: University of Southern California; 1992.
 27. Sherer M, Maddux JE, Mercandante B, Prentice-Dunn S, Jacobs B, Rogers RW. The self-efficacy scale: construction and validation. *Psychological Reports*. 1982;51:663-671.
 28. Oh GS. *Nursing Concept Casebook*: Yonsei University; 1993.
 29. Mowday RT, Steers RM, Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14:224-247.
[http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](http://dx.doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
 30. Mobley WH. *Employee turnover: causes, consequences, and control*. MA: Addison-Wesley; 1982.