

# 재미한간호사의 적응유연성과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향

서금숙<sup>1</sup> · 김미영<sup>2</sup> · 박진화<sup>2</sup>

가야대학교 간호학과<sup>1</sup>, 이화여자대학교 건강과학대학 간호학부<sup>2</sup>

## Effects of Resilience and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Korean-American Registered Nurses

Seo, Kum Sook<sup>1</sup> · Kim, Miyoung<sup>2</sup> · Park, Jinhwa<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Kaya University

<sup>2</sup>Division of Nursing Science, College of Health Sciences, Ewha Womans University

**Purpose:** The purpose of this study was to examine the effects of resilience and job satisfaction on organizational commitment in Korean-American registered nurses. **Methods:** A cross-sectional study was conducted using a structured questionnaire survey with 203 Korean-American registered nurses living in New York State and New Jersey State. Data were collected from May 8 to August 25, 2012. Collected data were analyzed using t-test, ANOVA, Scheffé test and hierarchical multiple regression. **Results:** The mean organizational commitment of Korean-American registered nurses was 3.34±0.59 out of a possible 5.00. The resilience and job satisfaction were significant variables predicting the level of organizational commitment among Korean-American registered nurses, accounting for 50% of the variability. **Conclusion:** The results of the study indicate that it is necessary to identify factors influencing job satisfaction and develop programs to strengthen personal resilience in order to increase organizational commitment.

**Key Words:** Nurses, Resilience, Organizational commitment, Job satisfaction, Korean-American

## 서 론

### 1. 연구의 필요성

미국의 간호 인력 부족현상을 해결하기 위한 방안으로 해외 이주간호사의 고용률이 점차 증가하고 있다(Hayne, Gerhardt, & Davis, 2009). 2008년 미국에 거주하고 있는 해외 출신 간호사(Internationally Educated Nurses [IENs])는 165,539명으로, 이는 미국 내 간호사(Registered Nurse [RN])의 5.4%에 해당한다(Health Resources and Services Ad-

ministration [HRSA], 2010). 이 중 한국출신 간호사는 해외 출신간호사의 2.6%인 4,304명으로 필리핀간호사, 캐나다간호사, 인도간호사 다음으로 많은 간호사군을 차지하고 있다.

해외이주간호사들이 선진국으로의 이주를 선호하는 이유에는 더 나은 생활과 근무 조건, 높은 급여, 교육 및 임상 기술 향상의 기회, 전문직으로 정당한 평가를 받을 수 있다는 이유 때문이다(Riner, 2009). 특히 미국은 한국간호사들의 취업 선호 1위 국가로 자아실현과 자녀교육 및 안정된 미래를 위한 생활 터전이다. 그러나 해외이주간호사들이 미국병원에서 간호사로 적응하기까지에는 언어장벽과 의사소통의 어려움을

**주요어:** 간호사, 적응유연성, 조직몰입, 직무만족, 한국계 미국인

**Corresponding author:** Kim, Miyoung

Division of Nursing Science, College of Health Sciences, Ewha Womans University, 52 Ewhayeodae-gil, Seodaemun-gu, Seoul 120-750, Korea.  
Tel: +82-2-3277-6694, Fax: +82-2-3277-2850, E-mail: mykim0808@ewha.ac.kr

**투고일:** 2013년 10월 21일 / **수정일:** 2013년 11월 25일 / **게재확정일:** 2013년 12월 1일

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.

겪고, 간호교육과 실무의 차이, 불공정한 대우와 인종차별로 인한 심리적 스트레스, 동료나 조직으로부터의 소외감 등을 경험한다(Beechinor & Fitzpatrick, 2008; Yi & Jezewski, 2000). 이러한 경험은 해외출신간호사들이 이주국에의 성공적인 정착 여부뿐만 아니라 환자간호의 질(Bae, 2011)과 보건의료기관의 경제적 안정에 영향을 미친다(Beechinor & Fitzpatrick, 2008).

해외에 진출한 외국인간호와 관련한 가장 중요한 관심사 중의 하나는 이들이 환자에게 질 높은 서비스를 제공하는가 하는 것이다. 미국에 진출한 한인간호사들은 언어 문제나 문화 적응에 어려움이 있음에도 불구하고 다양한 문화적 특성에 근거한 환자중심 간호를 실천하였으며(Seo, 2013), 환자간호 시 개별적인 태도를 취한 간호사는 업무에 대한 높은 몰입을 나타냈다(Ablett & Jones, 2007). 조직몰입이란 한 개인이 자신이 속한 조직에 어느 정도의 정체성을 갖고 있는지, 조직에 얼마나 관여되어 있는지, 조직의 이익을 위하여 개인이 얼마나 희생할 수 있는가에 대한 정도를 나타내는 것으로(Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974), 조직몰입이 높은 구성원은 직무만족과 동료와의 관계가 원만하며 조직의 생산성과 효율성 같은 업무성과에도 크게 영향을 미칠 뿐 아니라 이직률 또한 크게 감소시키는 것으로 알려져 있다(Liou, 2008). 특히 직무만족에 대한 간호사들의 인식이 긍정적인 경우 조직몰입이 증가하며(Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski, & Silber, 2002; Lee, Hwang, Kim, & Daly, 2004), 직무만족에 따른 조직몰입은 아시아 간호사들의 이직의도를 예측할 수 있는 중요한 요소로 작용하고 있다(Cheng & Liou, 2011). 또한 간호사의 적응유연성은 중요한 역경 상황에 직면했을 때 어려움을 극복하고 환경에 성공적으로 적응하는 능력으로 직무만족이나 헌신과 긍정적인 관계를 나타냈으며, 직무만족의 예측요인으로 제시되고 있다(Matos, Neushotz, Quinn Griffin, & Fitzpatrick, 2010). 이러한 적응유연성은 유아교육기관 교사를 대상으로 한 연구에서 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다(Lee, Cho, & Min, 2012). 비록 적응유연성과 조직몰입간의 관계에 대해 간호사에 초점을 둔 연구는 미비하지만 재미한인간호사의 경우 해외에서 간호사로 적응하는 동안 처한 역경을 극복하는데 개인 내적요인으로 적응유연성이 조직에 헌신하고 몰입하는데 중요한 변인이었으리라 예상된다. 따라서 재미한인간호사의 직무몰입과 관련된 요인으로 적응유연성과 직무만족과의 관계를 규명해 볼 필요가 있다.

재미한인간호사들이 미국보건의시스템에 적응하는데 10여

년이 소요되고(Yi & Jezewski, 2000), 타이완 출신의 간호사들도 미국에 근무한지 17년 이상 지나도 현지 국가에서의 업무 위임 문제에 많은 어려움을 갖는(Xu, 2007) 등 해외이주간호사에게 현지 국가의 적응 과정은 지속적인 과정이며 완전한 경지에 이르기에는 어렵다는 것을 의미한다. 실제로 해외이주간호사들이 다른 직종으로 전환하거나 자국으로 귀국하는 경우가 있는 만큼 이들 인력 유지는 중요한 이슈가 되고 있다(Zizzo & Xu, 2009). 따라서 재미한인간호사의 성공적인 적응을 위해 무엇보다 조직 기여 정도를 가늠하게 하는 조직몰입에 대한 연구가 필요한 실정임에도 재미한인간호사를 대상으로 이루어진 연구는 거의 없는 실정이다. 이에 재미한인간호사에 대한 조직몰입을 조사하고 선행문헌에서 조직몰입에 직·간접적으로 영향을 미치는 변인으로 확인된 적응유연성과 직무만족 등의 관련변인을 파악하는 연구가 시도될 필요가 있다.

## 2. 연구목적

본 연구는 미국 병원에 근무하는 한국 간호사의 적응유연성과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 확인함으로써 재미한인간호사들의 미국 내 조직의 몰입 정도를 이해하고 재미한인간호사의 조직몰입 향상을 위한 교육 프로그램에 필요한 기초자료를 제시하는데 목적이 있다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 적응유연성과 직무만족 및 조직몰입 정도를 파악한다.
- 일반적 특성에 따른 적응유연성, 직무만족 및 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 대상자의 적응유연성과 직무만족, 조직몰입의 관계를 파악한다.
- 5대상자의 적응유연성과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악한다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 구조화된 설문지를 이용하여 재미한인간호사의 적응유연성, 직무만족, 조직몰입 정도를 파악하고 적응유연성과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

## 2. 연구대상

본 연구는 ‘재미한인간호사의 조직적응을 위한 실태 조사 연구’ 프로젝트의 일환으로 조사된 자료(Seo, Kim, Lee, Park, & Yoon, 2013) 중 일부를 이용한 이차 자료분석 연구이다. 본 연구의 대상자는 임의표출에 의하여 미국의 뉴욕 주와 뉴저지 주에 거주하며, 미국 RN 자격을 취득하고 현재 의료기관에 근무하고 있는 한국 출신 간호사 203명을 대상으로 하였다. 연구에 필요한 대상자 수는 G\*Power 3.2.1 프로그램을 사용하여 다중회귀분석을 위해 유의수준  $\alpha = .05$ , 검정력 95%, 효과크기 중간인 .15, 독립변수(적응유연성, 직무만족, 일반적 특성) 14개를 고려하였을 때 표본의 크기는 107명으로 산출되었다.

## 3. 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지로 일반적 사항 12문항, 적응유연성 25문항, 직무만족 16문항, 조직몰입 15문항 등 총 68문항으로 구성되었다.

### 1) 일반적인 특성

대상자들의 일반적 특성으로 연령, 성별, 결혼여부, 종교, 학력, 한국과 미국에서의 임상경력, 직위, 근무패턴, 근무시간, 연간 수입 및 신분상태 등 총 12문항이었다.

### 2) 적응유연성

적응유연성은 Wagnild와 Young (1993)이 개발한 적응유연성 척도(Resilience Scale)를 Song (2004)이 번안하여 사용한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 개인의 유능성 17문항, 자기와 삶의 수용성 8문항으로 총 25문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 7점까지의 7 point Likert Scale이며, 점수가 높을수록 적응유연성이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .89$ , Song (2004)의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .88$ 이었으며, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .91$ 이었다.

### 3) 직무만족

직무만족은 Stamps, Piedmont, Slavitt와 Haase (1978)가 개발한 Measurement of Work Satisfaction을 Lee (1986)가 번안하여 사용한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 봉

급 4문항, 전문적 위치 3문항, 행정 3문항, 간호사-의사관계 1문항, 업무요구 3문항, 상호작용 2문항으로 총 16문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘매우 불만족’ 1점에서 ‘매우 만족’ 5점까지의 5 point Likert Scale이며, 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .91$ 이었으며, 하위영역으로 봉급 Cronbach's  $\alpha = .85$ , 전문적 위치 Cronbach's  $\alpha = .76$ , 행정 Cronbach's  $\alpha = .84$ , 간호사-의사관계 Cronbach's  $\alpha = .70$ , 업무요구 Cronbach's  $\alpha = .70$ , 상호작용 Cronbach's  $\alpha = .70$ 이었다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha = .90$ 이었으며, 하위영역으로는 봉급 Cronbach's  $\alpha = .91$ , 전문적 위치 Cronbach's  $\alpha = .70$ , 행정 Cronbach's  $\alpha = .73$ , 업무요구 Cronbach's  $\alpha = .63$ , 상호작용 Cronbach's  $\alpha = .88$ 이었다.

### 4) 조직몰입

조직몰입은 Mowday, Steers와 Porter (1979)가 개발한 도구를 Kim (1986)이 번안한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 총 15문항으로, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 5 point Likert Scale이며, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것을 의미한다. 개발당시 병원직원을 대상으로 측정한 Cronbach's  $\alpha = .88$ 이었고, Kim (1986)의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .89$ , 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha = .91$ 이었다.

## 4. 자료수집

자료수집은 구조화된 자가보고형 설문지를 이용하여 2012년 5월 8일부터 8월 25일까지 미국 동부의 뉴욕 주와 뉴저지 주에 위치하고 있는 병원에 근무하는 한인간호사를 대상으로 이루어졌다. 연구자가 먼저 뉴욕한인간호협회 회장에게 이메일과 전화로 본 연구의 목적과 방법을 설명한 후 협조를 요청한 후, 직접 뉴욕한인간호협회 정기총회에 참가하여 연구의 목적과 비밀보장, 연구참여의 철회 가능성에 대해 설명한 후 설문지를 작성하도록 한 후 수거하였다. 또한 뉴욕한인간호협회 임원진의 협조를 통해 총회에 참석하지 않았지만 자의로 연구에 참여하기로 동의한 간호사들이 연구조사 참여 동의를 충분히 읽고 설문조사에 자발적으로 참여하도록 안내하였다. 설문지는 배부한 총 215부 중에서 210부를 회수하였으며, 회수된 설문지 중 무응답, 불성실한 응답을 한 설문지 7부를 제외하여 총 203부(93.1%)를 본 연구의 분석 자료로 이용하였다. 본 연구의 대상자를 윤리적으로 보호하기 위하여 소속

대학의 기관생명윤리위원회의 승인 하에 연구를 수행하였다 (IRB No. 2012-2-11).

## 5. 자료분석

수집된 자료의 분석은 SAS 9.3 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 평균, 표준편차, 빈도, 백분율 등의 기술통계를 이용하여 분석하였다.
- 적응유연성, 직무만족, 조직몰입은 평균, 표준편차 등의 기술적 통계로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 적응유연성, 직무만족 및 조직몰입을 파악하기 위하여 ANOVA를 이용하였고 Scheffé 다중비교검정으로 사후 검증하였다.
- 대상자의 적응유연성, 직무만족, 조직몰입 간의 상관관계는 Pearson's Correlation으로 분석하였다.
- 적응유연성과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향력을 파악하기 위해 계층적 다중회귀(Hierarchical Multiple Regression)분석을 사용하여 분석하였다.
- 측정도구의 내적일관성 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  coefficients로 산출하였다.

## 연구결과

### 1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 성별은 여성이 199명(98.0%)으로 대부분이었으며, 연령은 35~44세가 59명(19.1%)으로 가장 많았으며, 결혼상태는 기혼이 120명(59.1%)으로 가장 많았다. 종교는 기독교가 120명(59.1%)으로 가장 많았으며, 최종학력은 전문대학 졸업자가 97명(47.8%)으로 가장 높았다. 한국에서의 임상경력은 3~6년 미만이 57명(28.1%)으로 가장 많았으며, 미국에서의 임상경력은 1~5년 미만이 73명(36.0%)으로 가장 많았다. 현재 직위는 일반간호사가 183명(90.2%)으로 대부분을 차지하였으며, 근무패턴은 낮번이 137명(76.5%)으로 가장 높았으며, 주당 근무시간은 30~40시간 이하가 101명(49.8%)으로 가장 많았다. 연간수입은 \$90,000 이상이 56명(27.6%)으로 가장 많았으며, 현재 신분상태는 미국시민권자와 영주권자가 각각 69명(34.0%)을 차지하였다.

**Table 1.** General Characteristics of Participants (N=203)

Characteristics	Categories	n (%) or M $\pm$ SD
Gender	Male	4 (2.0)
	Female	199 (98.0)
Age (year)		43.2 $\pm$ 10.1
	< 35	52 (25.6)
	35~44	59 (29.1)
	45~54	58 (28.6)
	$\geq$ 55	34 (16.8)
Marital status	Single	73 (36.0)
	Married	120 (59.1)
	Other	10 (4.9)
Religion	Protestant	120 (59.1)
	Catholic	41 (20.2)
	Buddhist	16 (7.9)
	None	26 (12.8)
Educational background	3-year college	97 (47.8)
	Bachelor degree	67 (33.0)
	Master degree or above	24 (11.8)
	Nursing high school	15 (7.4)
Nursing experience in Korea (year)		6.0 $\pm$ 5.1
	< 3	54 (26.6)
	3~< 6	57 (28.1)
	6~< 9	45 (22.2)
	$\geq$ 9	47 (23.2)
Nursing experience in the U.S (year)		8.3 $\pm$ 8.5
	< 1	14 (6.9)
	1~< 5	73 (36.0)
	5~< 10	64 (31.5)
	$\geq$ 10	52 (25.6)
Current position	General registered nurse	183 (90.2)
	Nurse manager	14 (6.9)
	Nurse practitioner	6 (3.0)
Work shift	Per day	137 (67.5)
	Per evening	12 (5.9)
	Per night	40 (19.7)
	Rotating/per diem	14 (6.9)
Work hours (per week)	$\leq$ 30	34 (16.8)
	30~40	101 (49.8)
	> 40	68 (33.5)
Annual income (US dollars)	< 50,000	46 (22.7)
	50,000~< 75,000	50 (24.6)
	75,000~< 90,000	51 (25.1)
	$\geq$ 90,000	56 (27.6)
Current visa	Citizen	69 (34.0)
	Permanent resident	69 (34.0)
	Student/CPT	55 (27.1)
	OPT	10 (4.9)

CPT=Curricular practical training; OPT=Optional practical training.



## 2. 적응유연성, 직무만족, 조직몰입

대상자의 전체 적응유연성의 평균점수는 7점 만점에서  $5.50 \pm 0.57$ 점이었고, 하위영역인 개인의 유능성의 평균점수는  $5.64 \pm 0.61$ 점, 자기와 삶의 수용성은  $5.19 \pm 0.64$ 점으로 나타났다. 직무만족의 평균점수는 5점 만점에서  $3.32 \pm 0.52$ 점이었고, 직무만족의 하위요인의 평균점수는 전문적 위치가  $3.71 \pm 0.61$ 점으로 가장 높았으며, 다음으로 간호사-의사관계  $3.65 \pm 0.80$ 점, 업무요구  $3.55 \pm 0.61$ 점, 상호작용  $3.48 \pm 0.81$ 점, 행정  $3.09 \pm 0.63$ 점, 봉급  $2.87 \pm 2.87$ 점의 순으로 나타났다. 또한 조직몰입의 평균점수는 5점 만점에서  $3.34 \pm 0.59$ 점이었다(Table 2).

## 3. 일반적 특성에 따른 적응유연성, 직무만족, 조직몰입의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 적응유연성은 연령( $F=2.86$ ,  $p=.038$ )에 따라 유의한 차이를 보였으며 사후 검정 결과 45~54세가 45세 미만이나 55세 이상보다 적응유연성이 유의하게 높은 것으로 나타났다. 직무만족은 결혼상태( $F=3.52$ ,  $p=.032$ ), 현재직위( $F=4.46$ ,  $p=.013$ ), 연간수입( $F=6.24$ ,  $p=.001$ ), 현재신분상태( $F=3.76$ ,  $p=.012$ )에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 사후 검정 결과 직무만족은 전문간호사가 일반간호사보다, 연간수입이 \$90,000 이상인 간호사가 \$90,000 미만인 간호사보다, 미국시민권자가 학생신분상태, CPT (Curricular Practical Training, 교육과정 관련 실습), OPT (Optional Practical Training, 선택실습)상태보다 유의하게 높은 것으로 나타났다.

조직몰입은 연령( $F=5.65$ ,  $p=.001$ ), 결혼상태( $F=4.34$ ,  $p=.014$ ), 미국에서의 임상경력( $F=5.33$ ,  $p=.002$ ), 현재직위( $F=4.00$ ,  $p=.020$ ), 연간수입( $F=10.27$ ,  $p<.001$ ), 현재신분상태( $F=5.28$ ,  $p=.002$ )에 따라 유의한 차이를 나타냈다. 사후 검정 결과 조직몰입은 연령이 45세 이상인 간호사가 35세 미만의 간호사보다, 미국에서의 임상경력이 10년 이상인 간호사가 1~5년 미만인 간호사보다, 연간수입이 \$90,000 이상인 간호사가 \$90,000 미만인 간호사보다, 미국시민권자가 신분상태가 학생, CPT, OPT인 경우보다 유의하게 높은 것으로 나타났다(Table 3).

## 4. 적응유연성, 직무만족, 조직몰입의 상관관계

대상자의 적응유연성, 직무만족, 조직몰입의 상관관계는 Table 4와 같다.

대상자의 조직몰입과 적응유연성( $r=.30$ ,  $p<.001$ ), 조직몰입과 직무만족( $r=.69$ ,  $p<.001$ ), 적응유연성과 직무만족( $r=.33$ ,  $p<.001$ )은 유의한 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 조직몰입과 적응유연성의 하위영역간의 상관관계를 살펴보면, 개인의 유능성( $r=.28$ ,  $p<.001$ ), 자기와 삶의 수용성( $r=.26$ ,  $p=.002$ )으로 모두 조직몰입과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 조직몰입과 직무만족 하위영역간의 상관관계를 살펴보면, 봉급( $r=.57$ ,  $p<.001$ ), 전문적 위치( $r=.57$ ,  $p<.001$ ), 행정( $r=.54$ ,  $p<.001$ ), 간호사-의사관계( $r=.44$ ,  $p<.001$ ), 업무요구( $r=.51$ ,  $p<.001$ ), 상호작용( $r=.39$ ,  $p<.001$ )으로 모두 조직몰입과 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

**Table 2.** Resilience, Job Satisfaction, and Organizational Commitment

(N=203)

Variables	Sub-dimensions	M±SD	Min	Max	Rank
Resilience	Personal competence	$5.64 \pm 0.61$	3.71	6.82	1
	Acceptance of self and life	$5.19 \pm 0.64$	3.38	6.63	2
	Total	$5.50 \pm 0.57$	3.88	6.72	
Job satisfaction	Pay	$2.87 \pm 0.79$	1.00	5.00	6
	Professional status	$3.71 \pm 0.61$	2.00	5.00	1
	Administration	$3.09 \pm 0.63$	1.33	5.00	5
	Doctor-nurse relationship	$3.65 \pm 0.80$	1.00	5.00	2
	Task requirements	$3.55 \pm 0.61$	2.00	5.00	3
	Interaction	$3.48 \pm 0.81$	1.00	5.00	4
	Total	$3.32 \pm 0.52$	2.19	4.88	
Organizational commitment		$3.34 \pm 0.59$	1.40	4.87	

**Table 3.** Resilience, Job Satisfaction, and Organizational Commitment according to Characteristics of Participants (N=203)

Characteristics	Categories	n	Resilience		Job satisfaction		Organizational commitment	
			M±SD	F (p) Scheffé	M±SD	F (p) Scheffé	M±SD	F (p) Scheffé
Age (year)	< 35 <sup>a</sup>	52	136.15±14.48	2.86	51.10±7.00	1.75	46.54±7.46	5.65
	35~44 <sup>b</sup>	59	134.97±13.62	(.038)	53.25±8.77	(.158)	49.85±9.63	(.001)
	45~54 <sup>c</sup>	58	141.90±12.77	c > b, d	53.76±8.26		51.43±8.06	d, c > a
	≥ 55 <sup>d</sup>	34	134.44±19.89		55.00±9.05		53.79±8.72	
Marital status	Single <sup>a</sup>	73	135.55±14.70	1.77	51.22±7.54	3.52	47.75±8.70	4.34
	Married <sup>b</sup>	120	138.63±13.96	(.173)	54.40±8.63	(.032)	51.54±8.74	(.014)
	Other <sup>c</sup>	10	131.30±26.12		52.00±7.32		50.20±7.19	
Nursing experience in the U.S (year)	< 1 <sup>a</sup>	14	137.43±10.07	1.19	52.86±4.67	2.14	51.07±6.02	5.33
	1~< 5 <sup>b</sup>	73	136.19±14.67	(.314)	51.59±8.78	(.097)	47.11±9.41	(.002)
	5~< 10 <sup>c</sup>	64	135.53±15.48		53.16±7.68		50.94±8.11	d > b
	≥ 10 <sup>d</sup>	52	140.46±15.95		55.37±8.77		53.06±8.30	
Current position	General registered nurse <sup>a</sup>	183	136.60±15.36	1.56	52.61±8.12	4.46	49.55±8.55	4.00
	Nurse manager <sup>b</sup>	14	140.86±12.35	(.213)	56.64±9.31	(.013)	54.64±11.09	(.020)
	Nurse practitioner <sup>c</sup>	6	145.83±3.49		61.00±6.03	c > a	56.67±5.65	
Annual income (US dollars)	< 50,000 <sup>a</sup>	46	134.70±14.34	1.58	51.98±6.79	6.24	49.65±7.09	10.27
	50,000~< 75,000 <sup>b</sup>	50	136.66±14.48	(.196)	50.78±7.76	(.001)	46.78±8.47	( < .001)
	75,000~< 90,000 <sup>c</sup>	51	136.00±17.16		52.29±9.01	d > a, b, c	48.35±9.90	d > a, b, c
	≥ 90,000 <sup>d</sup>	56	140.70±13.73		56.96±8.13		55.07±7.24	
Current visa	Citizen <sup>a</sup>	69	139.22±16.99	1.21	55.42±8.14	3.76	53.03±8.66	5.28
	Permanent resident <sup>b</sup>	69	137.72±13.45	(.307)	53.14±8.70	(.012)	49.96±8.40	(.002)
	Student/CPT <sup>c</sup>	55	134.49±14.49		50.80±6.39	a > c, d	47.35±8.47	a > c, d
	OPT <sup>d</sup>	10	133.80±13.34		50.20±12.04		46.30±9.04	

CPT=Curricular practical training; OPT=Optional practical training.

**Table 4.** Correlation Resilience, Job Satisfaction and Organizational Commitment (N=203)

Variables	RS	PC	ASL	JS	Pay	PS	ADM	DN	TR	INT	OC
Resilience	1										
Personal competence	.97***	1									
Acceptance of self and life	.85***	.69***	1								
Job Satisfaction	.33***	.29***	.34***	1							
Pay	.17*	.14	.22**	.76***	1						
Professional status	.37***	.34***	.34***	.76***	.37***	1					
Administration	.24***	.19**	.29***	.75***	.46***	.42***	1				
Doctor-nurse relationship	.28***	.27***	.24***	.67***	.32***	.58***	.46***	1			
Task requirements	.22**	.21**	.19**	.81***	.42***	.64***	.63***	.63***	1		
Interaction	.29***	.26***	.30***	.67***	.37***	.52***	.36***	.39***	.43***	1	
Organizational commitment	.30***	.28***	.20**	.69***	.57***	.57***	.54***	.44***	.51***	.39***	1

RS=Resilience; PC=Personal competence; ASL=Acceptance of self and life; JS=Job satisfaction; PS=Professional status; ADM=Administration; DN=Doctor-nurse relationship; TR=Task requirements; INT=Interaction; OC=Organizational commitment.

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$ .

## 5. 적응유연성과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향

적응유연성과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 연령, 결혼상태, 미국에서의 임상경력, 연간수입 등의 일반적 특성 변수와 적응유연성, 직무만족에 대한 계층적 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다.

먼저 독립변수에 대한 회귀분석 가정을 검증하기 위해 다중공선성의 여부를 확인하였다. 공차한계와 분산팽창인자를 검증한 결과 공차한계(Tolerance)는 .21~.93으로 0.1 이상으로 나타났으며, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor [VIF])도 1.08~4.93으로 모두 10 이하로 나타났으며, 독립변수들 간의 상관관계도 .80 이하로 나타나 독립변수 간의 다중공선성의 문제가 없음을 확인하였다.

종속변수인 조직몰입에 영향을 미치는 대상자의 일반적 특성 변수를 1단계에 투입하였고, 적응유연성의 하부요인을 2단계에 투입하였다. 마지막으로 직무만족의 하부요인을 3단계에 투입하여 조직몰입에 미치는 영향력을 분석하였다. 통제된 변수 중 결혼상태, 현재직위, 현재 신분상태는 Dummy변수로 전환하여 분석하였다.

일반적 특성만 투입된 모델 1과 적응유연성의 하부요인인 개인의 유능성과 자기와 삶의 수용성이 투입된 모델 2에의 분석력과 조직몰입에 유의한 영향을 보이는 변수는 없는 것으로 나타났다. 마지막으로 일반적 특성, 개인의 유능성, 적응유연성의 하부요인인 자기와 삶의 수용성, 적응유연성, 직무만족의 하부요인인 봉급, 전문적 위치, 행정, 간호사-의사관계, 업무요구, 상호작용이 모두 투입된 모델 3에서는 적응유연성 중 개인의 유능성( $\beta=.16, p=.040$ )이 다른 변수가 통제된 상태에서 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 직무만족 중 봉급( $\beta=.30, p<.001$ ), 전문적 위치( $\beta=.31, p<.001$ ), 행정( $\beta=.28, p<.001$ )이 다른 변수가 통제된 상태에서 각각 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 모델 3의 설명력은 50%( $F=12.40, p<.001$ )로 나타났다.

## 논 의

본 연구는 미국에 근무하는 한인간호사의 조직몰입을 향상시키는데 필요한 직장 내 교육 프로그램을 위해 조직에서의 직무만족과 적응유연성 정도를 이해하고자 하는데 목적이 있다. 본 연구에서 재미한인간호사의 미국 내 평균 간호경력은  $8.3\pm 8.5$ 년이었으며, 평균 연령은 43.2세이었다. 이는 미국 간호사의 평균 연령인 47세(HRSA, 2010)와 비교하였을 때

큰 차이가 없으며, 해외이주간호사들이 의사소통과 사회화가 현지 국가에 거주하기 시작한 2년 동안 가장 힘들다는 주장(Kingma, 2006)에 근거해 볼 때 본 연구대상자들은 조직 초기에 적응하면서 소요되는 시기는 지났을 것으로 추측된다.

재미한인간호사의 적응유연성 중 개인의 유능성( $5.64\pm 0.61$ )은 자기와 삶의 수용성( $5.19\pm 0.64$ )보다 더 높은 점수를 나타냈으며, 이는 개인적인 삶보다 직업적인 일에 더 잘 적응할 수 있다는 것을 의미한다. 직무만족의 하위 영역 중 전문적 위치( $3.71\pm 0.61$ )에 대해 가장 높은 만족을 나타냈으며, 반면에 봉급( $2.87\pm 2.87$ )에 대해 가장 낮은 만족을 나타냈다. 정신과 병동 간호사를 대상으로 한 연구에서(Matos et al., 2012) 전문적 위치에 대한 만족도는 가장 높게 나타나 미국에서 간호사로서의 사회적 이미지와 지위가 높게 반영되고 있음을 시사한다. 그러나 재미한인간호사의 봉급에 대한 만족도가 가장 낮은 것은 국내에서의 연구결과 뿐 아니라 해외에 이주한 필리핀간호사를 대상으로 한 연구(Berg, Rodriguez, Kading, & De Guzman, 2004)에서도 같은 결과로 간호사들은 높은 업무강도에 비해 상대적으로 적은 보상을 받는다는 인식이 국내·외적으로 다르지 않다는 것을 나타낸다.

조직몰입의 평균점수는 5점 만점에서  $3.27\pm 0.46$ 점이었다. 이는 국내 종합병원 간호사의 조직몰입 평균이 3.26점, 3.30점(Lee, Jin, & Ju, 2011; Park & Kim, 2010)으로 재미한인간호사의 조직몰입과 유사한 수준임을 알 수 있다.

본 연구에서 재미한인간호사의 연령 중 45~54세 그룹이 적응유연성이 가장 높게 나타났다. 이러한 결과는 수술실 간호사를 대상으로 한 연구에서 연령이 적응유연성의 예측요인이 아니라는 결과(Gillespie, Chaboyer, & Wallis, 2009)와는 상반된 것이다. 즉 재미한인간호사 중 45~54세 그룹은 다른 연령에 비해 업무 환경에 잘 적응함에 따른 보다 안정적인 인력구조임을 나타낸다. 미국 간호사로서의 45~54세 연령은 국내 간호사의 평균 연령인 33세(Korean Employment Information Service, 2013)보다 훨씬 높은 수치이지만 미국 내 간호사들 중 50~54세 사이의 간호사수가 가장 많다는 연구결과를 미루어 볼 때(HRSA, 2010) 미국에서는 가장 중심을 이루는 활동적인 연령대임을 알 수 있다.

본 연구에서 재미한인간호사의 인구사회학적인 특성 중 결혼상태, 직위, 연간수입, 현재신분상태에 따른 직무만족에 차이를 나타냈다. 특히 연봉이 높고, 시민권을 취득한 경우 직무만족이 높아 미국에서의 안정적인 생활이 기반이 될 때 직무만족도가 높다는 것을 나타낸다. 이러한 결과는 해외이주간호사의 연령, 이주 국가에서의 거주 기간, 간호 경력 등이 직무만

Table 5. Effects of Resilience and Job Satisfaction on Organizational Commitment

(N=203)

Model		B	SE	$\beta$	t	p	Collinearity statistics			
							Tolerance	VIF	Adj. R <sup>2</sup>	F (p)
Model 1	(Constant)	44.20	5.66		7.81	< .001			.07	2.56
	Age	0.13	0.09	.15	1.43	.153	.41	2.47		(.006)
	Marital status: Married	1.65	1.52	.09	1.09	.277	.64	1.57		
	Marital status: Other	0.37	3.00	.01	0.12	.902	.84	1.19		
	Experience in US	-0.86	1.19	-.09	-0.72	.470	.30	3.32		
	Position: NM	3.84	2.44	.11	1.58	.116	.93	1.07		
	Position: NP	4.33	3.72	.08	1.17	.245	.90	1.12		
	Income (unit: \$10,000)	0.32	0.25	.11	1.26	.209	.58	1.73		
	Current visa: PR	-0.98	1.92	-.05	-0.51	.609	.43	2.33		
	Current visa: Student/CPT	-1.70	2.94	-.09	-0.58	.564	.21	4.82		
	Current visa: OPT	-4.90	3.37	-.12	-1.45	.148	.67	1.50		
Model 2	(Constant)	21.44	7.84		2.74	.007			.14	3.66
	Age	0.15	0.09	.18	1.71	.088	.40	2.48		(< .001)
	Marital status: Married	1.37	1.47	.08	0.93	.355	.63	1.59		
	Marital status: Other	1.09	2.90	.03	0.37	.709	.84	1.20		
	Experience in US	-0.70	1.15	-.07	-0.60	.546	.30	3.35		
	Position: NM	3.43	2.36	.10	1.46	.146	.93	1.08		
	Position: NP	3.31	3.59	.06	0.92	.358	.89	1.12		
	Income (unit: \$10,000)	0.24	0.25	.08	0.97	.335	.57	1.75		
	Current visa: PR	-0.60	1.85	-.03	-0.32	.746	.43	2.34		
	Current visa: Student/CPT	-0.85	2.85	-.04	-0.30	.766	.21	4.87		
	Current visa: OPT	-3.79	3.26	-.09	-1.16	.247	.66	1.51		
	Resilience: PC	0.13	0.08	.17	1.76	.081	.48	2.09		
	Resilience: ASL	0.22	0.16	.13	1.37	.174	.49	2.05		
Model 3	(Constant)	0.82	6.32		0.13	.897			.50	12.40
	Age	0.11	0.07	.13	1.63	.104	.38	2.62		(< .001)
	Marital status: Married	0.05	1.14	.00	0.05	.963	.60	1.65		
	Marital status: Other	0.56	2.24	.01	0.25	.804	.80	1.25		
	Experience in US	0.46	0.89	.05	0.52	.606	.29	3.48		
	Position: NM	2.30	1.84	.07	1.25	.215	.87	1.15		
	Position: NP	1.66	2.87	.03	0.58	.563	.80	1.25		
	Income (unit: \$10,000)	-0.06	0.19	-.02	-0.30	.761	.55	1.81		
	Current visa: PR	0.80	1.42	.04	0.56	.574	.42	2.38		
	Current visa: Student/CPT	0.95	2.17	.05	0.43	.664	.20	4.93		
	Current visa: OPT	0.37	2.55	.01	0.15	.885	.62	1.60		
	Resilience: PC	0.13	0.06	.16	2.18	.031	.46	2.15		
	Resilience: ASL	-0.16	0.13	-.09	-1.25	.213	.44	2.26		
	Job satisfaction: Pay	0.83	0.17	.30	4.83	< .001	.64	1.56		
	Job satisfaction: PS	1.48	0.37	.31	3.96	< .001	.41	2.43		
	Job satisfaction: ADM	1.31	0.33	.28	3.94	< .001	.48	2.07		
	Job satisfaction: DN	0.32	0.76	.03	0.42	.678	.51	1.95		
	Job satisfaction: TR	-0.24	0.41	-.05	-0.59	.558	.33	3.00		
	Job satisfaction: INT	0.03	0.34	.00	0.07	.942	.62	1.62		

NM=Nurse manager; NP=Nurse practitioner; PR=Permanent resident; CPT=Curricular practical training; OPT=Optional practical training; PC=Personal competence; ASL=Acceptance of self and life; PS=Professional status; ADM=Administration; DN=Doctor-nurse relationship; TR=Task requirements; INT=Interaction.

속에 영향을 미치는 변인(Berg et al., 2004)으로 제시되어 본 연구결과를 뒷받침하고 있다.

또한 재미한인간호사의 연령과 결혼상태, 직위, 미국에서의 임상경력, 연봉에 따라 조직몰입에 유의한 차이를 나타냈

으며, 국내에서도 간호사의 높은 연령과 직위, 임상경력은 조직몰입과 유의한 관련이 있는 것으로 나타났다(Park & Kim, 2010). 즉 연령이 높을수록 직위가 높거나 근무경력이 많아지면서 간호사로서의 지식과 기술이 높아지기 때문에 조직몰입



에 미치는 영향력이 높다고 판단된다. 본 연구에서는 재미한 인간호사의 조직몰입에 미국에서의 임상경력이 10년 이상인 그룹이 1~5년 미만인 그룹보다 유의한 차이를 나타냈지만 해외이주간호사들의 병원 조직 내 사회화에 대한 연구(Bae, 2011)에서 해외이주간호사 중 어렸을 때 이민을 온 그룹과 19세 이후에 이민을 온 그룹, 해외에서 간호사 면허증을 받고 이민 온 그룹으로 분류하여 살펴본 결과, 해외에서 간호사 면허증을 받고 이민 온 그룹이 병원 조직 내 사회화 정도가 가장 높은 것으로 나타났다. 따라서 추후에 미국 거주 기간에 따른 조직몰입의 차이를 확인해 보는 것은 조직몰입이 이주국의 거주 기간보다 임상경력으로만 국한되어 이해될 수 있는지 확인할 수 있을 것이다.

대상자의 적응유연성과 직무만족, 조직몰입 간에 유의한 상관관계를 나타냈다. Kim, Oh와 Park (2011)의 연구에서 적응유연성이 낮은 간호사는 스트레스 상황에 적절하게 대응하지 못하고 심리적 혹은 행동적 문제를 유발하거나 부적응을 초래하여 직무 불만족으로 이어진다고 봄으로써 적응유연성과 직무만족 간에 상관관계가 있음을 제시하였다. 또한 유아 교육기관 교사의 적응유연성과 조직몰입과의 관계에서 상대적으로 높은 적응유연성을 가진 교사가 기관으로부터 주어지는 스트레스의 부적 영향력을 최대한 최소화시킴으로써 조직에 대한 몰입을 유지할 가능성이 크다는 것을 제시하여(Lee et al., 2012) 간호사를 대상으로 한 본 연구의 결과를 지지하고 있다. 간호사의 직무만족과 조직몰입 간에는 많은 선행연구에서 양의 상관관계를 제시하고 있다(Cheng & Liou, 2011; Lee et al., 2011; Park & Kim, 2010). 따라서 본 연구에서 재미한인간호사의 적응유연성과 직무만족, 조직몰입 간에는 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다.

본 연구에서 조직몰입의 가장 강한 예측요인은 직무만족이었으며, 36%의 설명력을 나타냈다. 직무만족 중 봉급, 전문적 위치, 행정이 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 변수로 나타났다. 특히 다른 변수들을 통제한 상태에서 전문적 위치가 가장 크게 유의하게 나타나 미국에서 간호사라는 직업이 전문직으로 신뢰를 받고 있음(Riner, 2009)을 시사한다. 지금까지 간호사의 조직몰입을 가장 잘 예측하는 변인으로 직무만족에 대한 영향력은 국내·외 연구를 통해 입증되어 왔다(Cheng & Liou, 2011; Jung & Oh, 2011; Park & Kim, 2010). 그러나 한편으로 직무만족의 가장 강력한 예측요인으로 조직몰입이 제시되고 있어(Lee et al., 2011; Lu, While, & Barriball, 2007) 직무만족과 조직몰입 간에 미치는 방향이 양방향임을 알 수 있다. 또한 본 연구에서는 간호사의 조직몰입에 적응유

연성 중 개인의 유능성이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호사가 아닌 다양한 직종의 근로자 또한 직무와 관련된 어려움을 극복하는 과정에서 적응유연성이 직무만족과 조직몰입에 긍정적인 영향을 미침으로써(Youssef & Luthans, 2007) 본 연구결과를 지지하였다.

본 연구의 대상은 미국 뉴욕 주와 뉴저지 주에 근무하고 있는 한인간호사를 대상으로 표본추출을 하였다는 제한점이 있다. 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구의 결과는 재미한인간호사의 인구나사회학적인 특성이 간호사로서의 적응유연성과 직무만족, 조직몰입에 얼마나 기여를 하는지에 대한 연구는 매우 부족한 실정하기에 재미한인간호사의 직무만족과 조직몰입에 유의한 차이를 나타낸 연령과 결혼상태, 미국에서의 임상경력, 지위, 연봉, 현재 신분상태 등의 특성을 제시한 것은 의의가 있다고 볼 수 있다. 특히 이러한 결과는 미국 간호사가 되기 위해 준비하는 한국간호사들에게 보다 많은 사전 지식을 제공하고 상대국가에 대한 적응 준비를 하는데 도움을 제공할 수 있다(Seo, 2013). 또한 선행연구에서 간호사의 적응유연성과 조직몰입에 대한 연구는 미비하며, 특히 미국에 이주한 한국간호사들의 적응유연성, 직무만족, 조직몰입을 탐구한 연구는 전혀 없는 실정이었다. 따라서 전 세계적으로 간호인력의 부족과 환자 간호의 증가되는 요구를 살펴볼 때, 재미한인간호사가 미국에서 간호사로 조직에 애착을 갖고 헌신을 나타내는 조직몰입에 직무만족과 적응유연성의 영향력에 대한 근거 기반의 연구를 제시하였다는데 의의가 있다. 따라서 간호교육자와 행정가들은 현지 간호 체계에서 해외이주간호사들의 적응유연성을 향상하고 직무만족을 촉진하는 업무환경을 조성한다면 간호사들의 병원에 대한 충성심이 고취되고 조직에 몰입할 수 있을 것이다.

## 결론

국제적으로 간호 인력이 부족하고 해외이주간호사의 이민이 점차 증가되고 있는 가운데, 미국에 있는 한국간호사들이 현지 국가에서의 직무 만족, 직무몰입과 관련된 문제들을 다루는 것은 매우 중요하다. 본 연구는 재미한인간호사의 적응유연성과 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 확인하기 위한 목적을 가지고 시도하였다. 본 연구의 결과 재미한인간호사의 조직몰입에 적응유연성과 직무만족이 50%의 설명력을 나타내 유의한 관계가 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 재미한인간호사의 직무불만족의 요인을 확인하고 업무환경에 효과적으로 대처하고 긍정적인 적응결과를 가져오게 하는 적응

유연성을 강화하는 프로그램 개발이 조직몰입을 높이는 효과적인 방안이 될 수 있음을 시사한다. 따라서 본 연구의 결과는 재미한인간호사의 조직몰입과 직무만족, 적응유연성과 관련하여 추후 연구를 위한 중요한 시사점을 제시한다. 추후 연구를 위해 보다 큰 규모의 대상자를 선정하여 반복연구를 시도해 볼 것과 재미한인간호사 중 45~54세 그룹이 적응유연성이 유의하게 높게 나타났으므로 이러한 그룹을 대상으로 추후에 질적 연구방법을 이용한 심도 있는 연구를 통해 적응유연성을 설명할 수 있는 요인들을 탐색하는 연구를 제언한다.

## REFERENCES

- Ablett, J. R., & Jones, R. S. P. (2007). Resilience and well-being in palliative care staff: A qualitative study of hospice nurses' experience of work. *Psycho-Oncology*, 16, 733-740. <http://dx.doi.org/10.1002/pon.1130>
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *JAMA*, 288, 1987-1993. <http://dx.doi.org/10.1001/jama.288.16.1987>
- Bae, S. H. (2011). Organizational socialization of international nurses in the New York metropolitan area. *International Nursing Review*, 59, 81-87. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1466-7657.2011.00928.x>
- Beechinor, L. A. V., & Fitzpatrick, J. J. (2008). Demands of immigration among nurses from Canada and Philippines. *International Journal of Nursing Practice*, 14, 178-187. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1440-172X.2008.00680.x>
- Berg, J. A., Rodriguez, D., Kading, V., & De Guzman, C. (2004). Demographic survey of Filipino-American nurses. *Nursing Administration Quarterly*, 28(3), 199-206.
- Cheng, C. Y., & Liou, S. R. (2011). Intention to leave of Asian nurses in US hospitals: Does cultural orientation matter? *Journal of Clinical Nursing*, 20, 2033-2042. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2702.2010.03594.x>
- Gillespie, B. M., Chaboyer, W., & Wallis, M. (2009). The influence of personal characteristics on the resilience of operating room nurses: A predictor study. *International Journal of Nursing Studies*, 46, 968-979. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.08.006>
- Hayne, A. N., Gerhardt, C., & Davis, J. (2009). Filipino nurses in the United States: Recruitment, retention, occupational stress, and job satisfaction. *Journal of Transcultural Nursing*, 20, 313-322. <http://dx.doi.org/10.1177/1043659609334927>
- Health Resources and Services Administration (HRSA, 2010). The registered nurse population: Findings from the 2008 national sample survey of registered nurses. Retrieved February 15, 2012, from <http://bhpr.hrsa.gov/healthworkforce/rnsurvey2008.html>
- Jung, K. I., & Oh, C. S. (2011). Clinical nurses' organizational commitment and influencing factors. *The Korean Journal of Health Service Management*, 5(1), 101-110.
- Kim, B. N., Oh, H. S., & Park, Y. S. (2011). A study of nurses' resilience, occupational stress and satisfaction. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 20(1), 14-23.
- Kim, K. J. (1986). *An empirical study on the turnover decision process model*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, Korea.
- Kingma, M. (2006). *Nurses on the move: Migration and the global health care economy*. New York: Cornell University Press.
- Korean Employment Information Service Worknet. JOBMAP. (2013). *Job prospects in Korea*. Retrieved January 20, 2013, from <http://www.work.go.kr/constJobCarpa/srch/jobDic/jobDicDtlInfo.do?pageType=jobDicSrchByKeyWord&jobCode=2430&jobSeq=3>
- Lee, H., Hwang, S., Kim, J., & Daly, B. (2004). Predictors of life satisfaction of Korean nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 48, 632-641. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03251.x>
- Lee, J. H., Jin, S. J., & Ju, H. J. (2011). Impact of the organizational commitment and organizational culture of nursing and turnover intention on the job satisfaction of public hospital nurses. *Health and Social Science*, 30, 205-230.
- Lee, J. Y., Cho, S. J., & Min, H. Y. (2012). The influence of the resilience on the organizational commitment of kindergarten and childcare teachers: Social support as a mediating variable. *Journal of Korean Home Management Association*, 30(3), 59-67.
- Lee, S. L. (1986). *A study on the relationship between personality traits and job satisfaction in hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, Korea.
- Liou, S. R. (2008). An analysis of the concept of organizational commitment. *Nursing Forum*, 43, 116-125. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6198.2008.00103.x>
- Lu, H., While, A. E., & Barriball, K. L. (2007). A model of job satisfaction of nurses: A reflection of nurses' working lives in Mainland China. *Journal of Advanced Nursing*, 58, 468-479. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04233.x>
- Matos, P., Neushotz, L. A., Quinn Griffin, M. T., & Fitzpatrick, J. J. (2010). An exploratory study of resilience and job satisfaction among psychiatric nurses working in inpatient units. *International Journal of Mental Health Nursing*, 19, 307-312. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1447-0349.2010.00690.x>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 79-94.

- Park, G. J., & Kim, Y. N. (2010). Factors influencing organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 250-258. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.196>
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- Riner, M. E. (2009). The global nursing workforce. Roux, G., & Halstead, J. A. (Eds.). *Issues and trends in nursing: Essential knowledge for today and tomorrow*. Sundbury, MA: Jones and Bartlett.
- Seo, K. S. (2013). *Clinical work experiences of Korean nurses in U. S. hospitals*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Womans University, Seoul, Korea.
- Seo, K., Kim, M., Lee, G., Park, J., & Yoon, J. (2013). The impact of acculturation and social support on mental health among Korean-American registered nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 25, 157-169. <http://dx.doi.org/10.7475/kjan.2013.25.2.157>
- Song, Y. S. (2004). *Determinants of resilience of the physical disabled at home*. Unpublished master's thesis, Kosin University, Busan, Korea.
- Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., & Haase, A. M. (1978). Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care*, 16(4), 337-352.
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 1(2), 165-178.
- Xu, Y. (2007). Strangers in strange lands: A metasynthesis of lived experiences immigrant Asian nurses working in western countries. *Advances in Nursing Science*, 30, 246-265. <http://dx.doi.org/10.1097/01.ANS.0000286623.84763.e0>
- Yi, M., & Jezewski, M. A. (2000). Korean nurses' adjustment to hospitals in the United States of America. *Journal of Advanced Nursing*, 32, 721-729. <http://dx.doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01533.x>
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workforce: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33, 774-800. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307305562>
- Zizzo, K. A., & Xu, Y. (2009). Post-hire transitional programs for international nurses: A systematic review. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 40(2), 57-64.