

The Influence of Work-Life Balance and Positive Nursing Organizational Culture on Clinical Nurses' Job Embeddedness

임상간호사의 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화가 직무착근도에 미치는 영향

Mun-Hee Nam¹

남문희¹

¹ Professor, Department of Nursing, Daedong College, Korea, ny386@hanmail.net

Abstract: The purpose of this study was to prepare a plan to increase the embeddedness of clinical nurses by identifying the work-life balance, positive nursing organizational culture, and job embeddedness. The subjects of this study were 198 hospital nurses located in B metropolitan city and K province through self-questionnaires from May 10 to May 25, 2023. The collected data were analyzed using SPSS/Win 24.0. As a result of the analysis, the work-life balance perceived by nurses was 3.14 points, positive nursing organizational Culture was 3.51 points, and job embeddedness was 3.14 points. The difference of in job embeddedness according to general characteristics were age ($F=3.93$, $p<=.009$), religion ($t=-2.19$, $p=.03$), and job satisfaction ($F=54.51$, $p<.001$). There was a significant positive correlation between nurses' job embeddedness and work-life balance ($r=.431$, $p<.001$), and positive nursing organizational culture ($r=.761$, $p<.001$). Influencing factors on the job embeddedness of clinical nurses were positive nursing organizational culture ($\beta=.59$, $p<.001$), 'unsatisfied' in job satisfaction ($\beta=.22$, $p<.001$), 'moderate' ($\beta=.21$, $p<.001$), and work-life balance ($\beta=.18$, $p<.001$). The explanatory power of the variable was 66.6%. In conclusion, in order to increase the embeddedness of clinical nurses, it is necessary to improve policies that increase positive nursing organizational culture, job satisfaction management, and work-life balance.

Keywords: Work-Life Balance, Positive Nursing Organizational Culture, Job Embeddedness, Clinical Nurses

요약: 본 연구의 목적은 임상간호사의 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화 및 직무착근도를 파악하여 직무착근도를 높이는 인적자원관리의 유지관리를 위한 기초자료로 활용하고자 하였다. 자료수집은 B광역시와 K도에 소재한 임상간호사 198명을 대상으로 2023년 5월10일부터 5월25일까지 진행하였다. 자료수집은 구조화된 질문지를 이용하여 자가보고하도록 하였으며, 자료분석방법은 기술통계, t-test, one-way ANOVA, Pearson's 상관관계, 다중회귀분석을 이용하였다. 분석결과 간호사가 지각한 일과 삶의 균형은 3.14점, 긍정간호조직문화는 3.51점, 직무착근도는 3.14이었다. 일반적 특성에 따른 직무착근도는 연령($F=3.93$, $p<=.009$), 종교($t=-2.19$, $p=.03$), 직무만족도($F=54.51$, $p<.001$)에 따라 차이가 있었고, 간호사의 직무착근도는 일과 삶의 균형($r=.431$, $p<.001$)과 긍정적인 간호조직문화($r=.761$, $p<.001$)

Received: May 25, 2023; 1st Review Result: June 29, 2023; 2nd Review Result: August 02, 2023
Accepted: August 25, 2023

사이에 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 임상호사의 직무착근도에 영향요인으로 긍정간호조직문화($\beta=.59, p<.001$), 직무만족 중 '불만족, 보통'($\beta=.22, p<.001$), ($\beta=.21, p<.001$), 일과 삶의 균형($\beta=.18, p<.001$) 순이었고, 이들 변수의 설명력은 66.6%이었다. 결론적으로 임상간호사의 직무착근도를 높이기 위해 긍정적인 간호조직문화 형성, 직무만족도와 일과 삶의 균형을 높이는 프로그램 개발이 필요하다.

핵심어: 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화, 직무착근도, 임상간호사

1. 서론

고령사회의 도래와 만성질환의 증가, 감염병 확산 등으로 간호인력에 대한 수요는 병원을 비롯한 다양한 의료환경에서 증가하고 있다. 한편 최근 상급종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 이직의도를 조사한 결과 간호사의 43.7%가 1년 이내에 이직할 의향이 있다고 확인되어[1] 의료기관에서의 인적자원관리가 매우 중요함을 알 수 있다. 지속적인 간호대학의 정원 확대를 통한 간호인력 공급 확대에도 불구하고 의료기관에서 근무하는 간호사 수는 OECD 평균의 약 53%에 머물고 있다[2]. 이는 의료 분야 인력 부족의 심각성이 지속되고 있음을 나타낸다.

이러한 인력수요의 불균형 상황에서 간호사의 이직의도에 대한 연구와 함께 각 의료기관에서 간호사를 유지하는 데 있어 직무착근도가 중요한 요인으로 강조되고 있다. 직무착근도는 조직구성원이 현재 근무하는 조직에 계속해서 근무하도록 하는데 영향을 미치는 광범위한 연결망으로 구성원이 현 조직에 남아 있으려고 하는 이유에 대한 구체적인 이해를 돕는 개념이다[3]. 조직구성원은 사람, 사물, 지역 등의 공식적인 집단과 비공식적인 집단에 속해 있어서 다양한 요인이 현 조직의 잔류에 영향을 주고 있으며 이런 조직에 대한 애착정도와 연계 정도는 각자 다르다[4]. 선행연구에서 간호사의 직무착근도는 희망 근무기간이 길고, 직무만족도가 높을수록 높았다[5]. 또한 직무착근도는 이직충동 경험과 이직의도에 유의한 연관성이 있으며[4][5], 재직의도와 전문직관에도 영향을 미치는 것으로 보고되었다[6]. 또한 간호사의 임상경력, 근무부서, 직위, 근무형태, 월급에 따라 차이가 있고, 간호사가 지각한 조직 내부적인 부분에서 간호조직문화 유형이 직무착근도와 관련이 있는 것으로 보고 되었다[7].

조직문화는 조직구성원들 모두가 공동으로 공유하고 있는 가치나 신념 등 종합적인 개념으로 구성원들의 행동에 영향을 주는 개념이다[8]. 긍정간호조직문화는 구성원들이 서로 노력하는 분위기에서 서로 다르다는 입장 차이를 이해하고, 갈등상황에서 친밀감과 신뢰를 바탕으로 둔 대화는 직무착근도와 관련성 있다[9]. 선행연구에서 간호사가 지각한 간호조직문화 유형은 위계지향문화가 가장 높았고, 가장 낮게 지각한 간호조직문화 형태는 혁신지향문화로 보고되었다[7]. 이런 조직문화 유형 중에서 간호사의 직무착근도에 영향을 미치는 유형은 관계지향문화, 업무지향문화, 혁신지향문화의 순으로 조직의 내부지향성과 구성원들의 인간관계에 초점을 맞춘 관계 지향문화 유형이 간호사의 직무착근도와 관련성이 높았다[7]. 따라서 긍정간호조직문화가 직무착근도에 영향을 주는 요인으로 관련성 연구가 필요하다.

다음으로 한 직장에 오래 남고자 하는 직무착근도와 관련성 있는 개념으로 일과 삶의 균형 관점이다. 간호사는 24시간 환자 중심으로 3교대 근무로 움직이는 직업으로 다른

분야에 비해 일과 삶의 균형이 낮은 것으로 보고 되었다[10]. 일과 삶의 균형은 삶의 질을 향상시키고자 하는 욕구가 점차 높아지는 현상으로 일과 함께 개인적인 삶에 더 높은 가치를 두는 것으로 최근에는 젊은 세대에 관심이 높다[10]. 특히 임상간호사의 경우 교대근무, 연장 근무 등으로 일과 삶의 균형 정도가 일반 직장인에 비해 낮았고[10], 임상 간호사의 일과 삶의 균형은 간호서비스 질적 수준과 관련이 있었다[11]. 선행연구에서는 교대 근무유형에 따른 간호사의 일과 삶의 균형 정도는 2교대 근무자가 3교대 근무 간호사 보다 규칙적인 활동을 하므로 일과 삶의 균형 정도가 높았고[12], 간호사의 근무환경과 이직의도 관계에서 워라벨이 부분 매개하는 것으로 보고 되었다[13]. 또한 개인의 일과 삶에 대한 균형에서 상사 및 동료의 지지가 일-가정 갈등과 직무만족에 영향을 미치고[14], 일과 삶의 균형은 간호사의 이직의도를 낮추고 정서적 조직몰입과 직무만족도를 높였다[15]. 직무착근도 용어와 직무배태성은 명확한 구분 없이 단순 번안하거나 비유적 표현으로 동일한 개념으로 사용하는데[16], 선행연구에서 개인의 일과 삶의 균형이 높을수록 직무배태성이 높았고[17], 직무배태성과 일과 삶의 균형 연구는 직무 내적요인 뿐만 아니라 조직 외적인 요인을 포함하는 직무착근도 관련성 연구로서 의의가 있다고 보고 하였다[17].

지금까지 연구에서는 직무착근도는 이직의도[5]와 재직의도[6]에 영향을 주고 있는 것으로 확인 되었고, 직무 내적인 요인으로 간호조직문화와 관련성이 있었다[7]. 본 연구에서는 직무 내적 요인으로 긍정간호조직문화와 직무 외적인 요인에 대한 접근으로 요즘 젊은 세대가 추구하고 있는 일과 삶의 균형 변수를 추가하여 직무착근도에 대한 연관성을 조사하고 간호사의 직무 착근도에 영향을 주는 요인을 조사하여 간호사가 조직에 오래 머무르게 하는 인적자원관리의 유지관리를 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구의 목적

본 연구는 임상간호사의 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화, 직무착근도 간의 관계 및 직무착근도에 영향요인을 파악하기 위해 시도되었다.

첫째, 임상간호사의 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화, 직무착근도 정도를 파악한다.

둘째, 임상간호사의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화, 직무착근도를 파악한다.

셋째, 임상간호사의 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화, 직무착근도의 상관관계를 파악한다.

넷째, 임상간호사의 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악한다.

2.2 연구설계

본 연구에서는 임상간호사의 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화, 직무착근도를 파악하고 간호사의 직무착근도를 높이기 위한 서술적 조사연구이다.

2.3 연구대상자 및 자료수집

본 연구의 자료수집기간은 2023년 5월10일부터 5월25일까지이며 B광역시와 K도에 소재한 의료기관에 근무하는 간호사 중 6개월 이상의 임상경력을 가진 간호사를 대상으로 하였다. 6개월 이상 경력을 가진 간호사를 선정한 이유는 간호조직문화 경험을 인식하기 위한 시간이 필요하기 때문이다[7]. 본 연구의 표본의 크기는 G*power 3.1.9 프로그램을 사용하여, 표본크기는 유의수준 .05, 효과크기 .15, 검정력 .95%, 예측변인 13개(일반적 특성 11와 독립변수 2개)로 하였을 때, 다중회귀분석에 필요한 최소 표본산출의 크기는 189명으로 산출되었다. 본 연구대상자의 5% 탈락률을 고려하여 총 200명에게 설문지를 배부하였고, 자료수집 방법은 구조화된 질문지를 이용하여 자가 보고하도록 하였으며, 자료가 불충분한 2부를 제외한 198명을 최종 분석하였다.

2.4 윤리적 고려

연구대상자를 윤리적으로 보호하기 위해 연구의 목적을 설명하고 동의를 구한 후 연구에 대한 설명문, 연구동의서를 선정된 병동 및 부서별로 간호사들에게 10명씩 배부하였다. 설명문에는 연구내용, 연구목적, 연구 자료의 익명성, 사생활 보장 등과 연구과정에서 원하지 않을 경우 언제든지 취소할 수 있음을 설명하였고, 설명문을 읽고 연구에 참여하기를 서명한 간호사들이 직접 자기기입 방식으로 작성하였으며, 자료의 익명성을 보장하기 위해 밀봉봉투에 봉한 후 수거하였다.

2.5 연구도구

2.5.1 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형은 Kim 등[18]이 개발한 일과 삶의 균형에 대한 척도를 Shin[19]이 수정 보완한 도구로 일-가정균형 5문항, 일-여가균형 5문항, 일-성장균형 5문항 총 15문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 5점에서 1점으로 점수가 높을수록 일과 삶의 균형 정도가 높음을 의미한다. Kim 등[18] 연구에서는 도구의 신뢰도가 Conbach's α 값은 .80점, Shin[19] 연구에서 Conbach's α 값은 일-가정균형의 .80, 일-여가균형 .88, 일-성장균형 .87이었고, 본 연구에서 도구의 신뢰도는 Chronch's α 값 .86이었다.

2.5.2 긍정간호조직문화

긍정간호조직문화는 Kim 등[20]이 개발한 것으로 4개의 요인으로 구성되었으며 '공동의 가치 추구' 7문항, '신뢰기반 조직관계 형성' 8문항, '공정한 관리시스템' 4문항 '간호관리자의 능동적 리더십', 7문항 총 26문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 5점에서 1점으로 점수가 높을수록 긍정간호조직문화 정도가 높음을 의미한다. Kim 등[20] 연구에서 Conbach's α 값은 .95로 하위영역별로는 간호관리자의 능동적 리더십 .95, 공동의 가치 추구 .88, 신뢰기반 조직관계 형성 .92, 공정한 관리시스템 .83이었고, 본 연구의 신뢰도 지수 Chronch's α 값은 .97이었다.

2.5.3 직무착근도

직무착근도는 Mitchell 등(2001)[3]이 개발한 도구를 Reitz[21]가 5개의 하부영역, 23문항으로 재구성한 도구를 Choi와 Lee(2017)[6]가 한국어로 번역하여 신뢰도와

타당도를 검증한 도구를 사용하였다. 하위영역으로 조직적합성 7문항, 근무혜택 5문항, 업무 팀의 친밀도 3문항, 지역사회 적합성 2문항, 총 17문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 5점에서 1점으로 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. 개발당시 신뢰도 지수는 Reitz[21]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.84$ 이었고, 개발도구를 재수정한 Choi와 Lee(2017)[6] 연구에서의 Cronbach's α 는 .86이었고, 하부요인별로 조직 적합성=.87, 근무혜택=.84, 업무팀의 친밀도=.66, 지역사회 적합성=.62로 나타났다. 본 연구의 신뢰도 지수 Cronbach's α 는 .91이었다.

2.6 자료분석

수집된 자료는 SPSS 24.0 Window 프로그램을 이용하여 분석하였고 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 일과 삶의 균형, 긍정 간호조직문화, 직무착근도는 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 긍정 간호조직문화, 직무착근도의 차이는 t-test, ANOVA를 이용하여 분석하였고, 사후검정은 Scheffé로 분석하였다.
- 3) 대상자의 간호사의 일과 삶의 균형, 긍정 간호조직문화, 직무착근도와의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 4) 직무착근도에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 다중회귀분석(Stepwise Multiple Regression)을 시행하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적인 특성은 표 1과 같다. 성별은 대부분 여성으로 189(95.5%)이었고, 연령은 평균 33.6세로 27-30세 70명(35.4%), 31-40세 61명(30.8%), 41세 이상 37명(18.7%), 26세 이하 30명(15.2%) 순이었으며, 결혼은 미혼 113명(57.1%), 자녀는 무 130명(65.7%), 종교는 무 154명(77.8%)으로 가장 많았다. 근무부서는 기타 병동 71(35.9%), 특수병동 51명(25.8%), 외과 38명(19.2%), 내과 38명(19.2%) 순이었고, 임상경력은 평균 7.67년(± 5.79)으로 3-6년 57명(28.8%), 3년 미만 50명(25.3%), 11년 이상 46(23.2%), 7-10년 45명(22.7%)로 가장 많았다. 직위는 일반간호사 154명(77.8%), 근무형태는 3교대 129명(65.2%), 이직경험은 있음 137명(69.2%)로 가장 많았다. 직무만족도는 보통 140명(70.7%), 만족 42명(21.2%), 불만족 16명(8.1%) 순이었고, 근무처는 종합병원이 114명(57.6%), 전문병원 53명(26.8%), 상급종합병원 17명(8.6%), 기타 14명(7.1%) 순이었다. 병상수는 300병상 미만 112명(56.6%), 300-400병상 43명(21.7%), 401병상 이상 43명(21.7%) 순이었고, 월 급여는 300-400만원 115명(58.1%), 300만원 미만 58명(29.3%), 400만원 이상 25명(12.6%) 순이었다.

[표 1] 대상자의 일반적 특성

[Table 1] General Characteristics of Participants

Characteristics	Categories	n	%	M±SD
Sex	Male	9	4.5	
	Female	189	95.5	
Age (yr)	≤26	30	15.2	33.6±7.47
	27-30	70	35.4	
	31-40	61	30.8	
	≥41	37	18.7	
Marital status	Unmarried	113	57.1	
	Married	85	42.9	
Children	No	130	65.7	
	Yes	68	34.3	
Religion	No	154	77.8	
	Yes	44	22.2	
Assigned ward	Med	38	19.2	
	GS	38	19.2	
	ICU, ER, OR	51	25.8	
	Etc.	71	35.9	
Employment in current hospital (yr)	<3	50	25.3	7.67±5.79
	3-6	57	28.8	
	7-10	45	22.7	
	≥11	46	23.2	
Position	Nurse	154	77.8	
	≥Charge Nurse	44	22.2	
Work type	Full-time	69	34.8	
	Three shifts	129	65.2	
Turnover experience	No	61	30.8	
	Yes	137	69.2	
Job satisfaction	Dissatisfaction	16	8.1	
	Moderate	140	70.7	
	Satisfied	42	21.2	
Type of hospital (number)	Advanced General hospital	17	8.6	
	General hospital	114	57.6	
	Specialized hospital	53	26.8	
	Etc.	14	7.1	
Number of beds	<300	112	56.6	
	300-400	43	21.7	
	≥401	43	21.7	
Monthly salary (ten thousand won)	<300	58	29.3	
	300-400	115	58.1	
	≥401	25	12.6	

3.2 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화 및 직무착근도 정도

연구대상자의 변수 정도는 표2와 같다. 일과 삶의 균형은 5점 척도로 3.32점(±0.54)으로

하위변수로 일-가정 평균 3.86(±0.69), 일-여가 평균 3.18(±0.83), 일-성장 평균 2.93(±0.72) 이었고, 긍정간호조직문화는 5점 척도로 3.51(±0.68)로 하위변수 공동의 가치추구 3.62(±0.64), 신뢰기반 조직관계 형성 3.56(±0.71), 간호관리자의 긍정리더십 3.41(±0.95), 공정한 관리시스템 3.40(±0.72) 순이었으며, 직무착근도는 5점 척도로 3.14(±0.57)로 하위변수 지역사회적합성 3.40(±0.78), 조직사회 적합성 3.29(±0.71), 근무혜택 3.14(±0.75), 업무팀의 친밀도 2.60(±0.68) 순이었다.

[표 2] 대상자의 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화 및 직무착근도 정도

[Table 2] Participants' Work-Life Balance, Positive Nursing Organizational Culture and Job Embeddedness

Variables	M±SD	Min	Max
Work-Life Balance	3.32±0.54	1.53	5.00
Work-Home Balance	3.86±0.69	1.60	5.00
Work-Leisure Balance	3.18±0.83	1.00	5.00
Work-growth Balance	2.93±0.72	1.00	5.00
Positive Nursing Organizational Culture	3.51±0.68	1.54	5.00
Pursuit of common values	3.62±0.64	1.86	5.00
Form organizational relationship based on trust	3.56±0.71	1.63	5.00
Fair management system	3.40±0.72	1.25	5.00
Positive leadership of nursing unit manager	3.41±0.95	1.00	5.00
Job Embeddedness	3.14±0.57	1.53	5.00
organizational match	3.29±0.71	1.00	5.00
employment benefits	3.14±0.75	1.00	5.00
community match	3.40±0.78	1.50	5.00
work teams intimacy	2.60±0.68	1.00	5.00

3.3 임상간호사의 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화 및 직무착근도 차이

일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형은 직무만족도(F=16.71, p<.001)에서 차이가 났다. 분석 결과 만족이 불만족과 보통 보다 일과 삶의 균형정도가 높았다. 긍정간호조직문화는 연령(F=5.33, p=.002), 직무만족도(F=34.43 p<.001), 그리고 병상수(F=4.179, p=.017)에서 차이가 났다. 분석 결과, 연령은 27-30세에 비해 26세 이하와 41세 이상이 높았고, 직무만족도는 만족, 보통, 불만족 순으로 차이가 있었으며, 병상수는 300-400병상에 비해 300병상 미만에서 긍정간호조직문화가 유의하게 높았다. 또한 직무착근도는 연구대상자의 연령(F=3.93, p=.009), 종교(t=-2.19, p=.030), 그리고 직무만족도(F=54.51, p<.001)에서 차이가 났다. 분석 결과, 연령은 27-30세에 비해 41세 이상이 높았고, 종교는 무에 비해 유가 높았으며, 직무만족도는 만족, 보통, 불만족 순으로 직무착근도가 높았다.

[표 3] 일반적 특성에 따른 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화, 직무착근도 차이

[Table 3] The Differences of Work-Life Balance, Positive Nursing Organizational Culture, and Job

Embeddedness according to Participants' General Characteristics

Characteristics	Categories	Work-Life Balance	t or F (p) Scheffè	Positive Nursing Organizational Culture	t or F (p) Scheffè	Job Embeddedness	t or F (p) Scheffè
		Mean±SD		Mean±SD		Mean±SD	
Sex	Male	3.24±0.46	-0.45 (.654)	3.79±1.18	1.26 (.210)	3.25±1.12	0.64 (.522)
	Female	3.33±0.54		3.50±0.65		3.13±0.53	
Ages (yr)	≤26a	3.33±0.64	1.16 (.327)	3.71±0.80	5.33* (.002) b<a,d	3.22±0.72	3.93* (.009) b<d
	27-30b	3.24±0.40		3.31±0.69		3.00±0.53	
	31-40c	3.34±0.60		3.49±0.54		3.11±0.43	
	≥41d	3.44±0.55		3.78±0.64		3.37±0.64	
Marital status	Unmarried	3.28±0.53	-1.35 (.177)	3.46±0.74	1.29 (.200)	3.09±0.61	-1.36 (.176)
	Married	3.38±0.55		3.58±0.59		3.20±0.51	
Children	No	3.28±0.53	-1.55 (.122)	3.45±0.71	-1.82 (.070)	3.09±0.58	-1.63 (.105)
	Yes	3.40±0.55		3.63±0.59		3.23±0.53	
Religion	No	3.29±0.55	-1.44 (.152)	3.47±0.69	-1.62 (.106)	3.09±0.55	-2.19* (.030)
	Yes	3.43±0.49		3.66±0.63		3.30±0.61	
Assigned ward	Med	3.29±0.58	0.14 (.936)	3.55±0.60	2.09 (.104)	3.26±0.51	2.70 (.051)
	GS	3.30±0.54		3.45±0.64		3.07±0.58	
	ICU, ER, OR	3.36±0.49		3.39±0.69		3.26±0.62	
	Etc.	3.32±0.56		3.51±0.70		3.02±0.53	
Employment in current hospital (yr)	<3	3.26±0.61	0.85 (.468)	3.70±0.77	2.64 (.051)	3.23±0.69	2.09 (.103)
	3-6	3.28±0.41		3.37±0.60		3.04±0.46	
	7-10	3.36±0.53		3.42±0.71		3.04±0.56	
	≥11	3.41±0.61		3.58±0.59		3.25±0.53	
Position	Nurse	3.32±0.54	-0.76 (.451)	3.49±0.70	-0.88 (.380)	3.12±0.57	-0.71 (.479)
	≥Charge Nurse	3.38±0.54		3.59±0.60		3.19±0.57	
Type of work	Full-time	3.42±0.55	1.77 (.077)	3.54±0.69	0.35 (.730)	3.18±0.65	0.85 (.395)
	Three shifts	3.27±0.53		3.50±0.67		3.11±0.52	
turnover experience	No	3.28±0.56	-0.74 (.461)	3.57±0.73	0.76 (.450)	3.24±0.62	1.65 (.101)
	Yes	3.34±0.53		3.49±0.65		3.09±0.54	
Job satisfaction	Dissatisfactiona	2.99±0.60	16.71** (<.001) a,b<c	2.68±0.75	34.43** (<.001) a<b<c	2.42±0.46	54.51** (<.001) a<b<c
	Moderateb	3.25±0.43		3.45±0.56		3.05±0.40	
	Satisfiedc	3.70±0.66		4.05±0.61		3.70±0.60	
Type of hospital (number)	Advanced General hospital	3.33±0.65	0.04 (.988)	3.42±0.51	0.23 (.988)	3.30±0.43	0.95 (.418)
	General hospital	3.31±0.51		3.54±0.72		3.16±0.61	
	Specialized hospital	3.33±0.58		3.48±0.67		3.06±0.51	
	Etc.	3.37±0.48		3.53±0.49		3.06±0.49	
Number of beds	<300a	3.37±0.55	0.66 (.581)	3.62±0.66	4.18* (.017) b<a	3.19±0.57	2.97 (.054)
	300-400b	3.26±0.48		3.28±0.57		2.95±0.48	
	≥401c	3.27±0.54		3.47±0.76		3.19±0.60	
Monthly Salary (ten thousand won)	<300	3.40±0.53	.89 (.414)	3.54±0.81	0.15 (.878)	3.17±0.70	2.72 (.068)
	300-400	3.28±0.55		3.49±0.63		3.07±0.50	
	≥401	3.32±0.52		3.56±0.54		3.35±0.43	

**p<.001, *p<.05

3.4 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화, 직무착근도의 상관관계

연구대상자의 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화, 그리고 직무착근도의 관계는 표 4와 같다. 임상간호사의 직무착근도는 일과 삶의 균형($r=.431, p<.001$), 긍정간호조직문화($r=.761, p<.001$)와 유의한 정(+)적 상관이 있었고, 일과 삶의 균형과 긍정간호조직문화도 통계적으로 유의한 정(+) 관계가 있었다($r=.761, p<.001$)

[표 4] 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화, 직무착근도의 관계

[Table 4] Correlations among Participants' Work-Life Balance, Positive Nursing Organizational Culture and Job Embeddedness

Variables	Work-Life Balance	Positive Nursing Organizational Culture	Job Embeddedness
	r (p)		
Work-Life Balance	1		
Positive Nursing Organizational Culture	.275 (<.001)	1	
Job Embeddedness	.431 (<.001)	.761 (<.001)	1

3.5 임상간호사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인

[표 5] 직무착근도에 영향을 미치는 요인

[Table 5] Influencing Factors on Job Embeddedness

		B	SE	β	t	p
(Constance)		-0.39	0.27		-1.45	0.149
Religion [No=1]		-0.04	0.06	-0.03	-0.69	0.489
Ages (yr) [$\leq 26=1$]	≤ 26	-0.06	0.08	-0.04	-0.73	0.469
	27-30	-0.03	0.07	-0.03	-0.42	0.672
	31-40	-0.07	0.07	-0.06	-0.99	0.326
Job satisfaction	Dissatisfaction	0.47	0.12	0.22	4.01	<.001
[Dissatisfaction=1]	Moderate	0.26	0.07	0.21	3.96	<.001
Work-Life Balance		0.19	0.05	0.18	3.91	<.001
Positive Nursing Organizational Culture		0.50	0.04	0.59	11.86	<.001
$R^2 = .67, \text{Adj } R^2 = .66, F = 48.45, p < .001$						

일반적인 특성, 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화가 임상간호사의 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 실시한 단계적 다중회귀분석의 결과는 표 5와 같다. 연구대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 일반적 특성에서 차이가 난 연령, 종교, 직무만족도와 직무착근도와 상관관계가 나타난 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화를 독립변수로 투입하여 회귀분석을 실시하였다. 일반적 특성에서 직무착근도에 차이가 난 연령, 종교, 직무만족도는 더미 변수로 전환하였다. 또한 회귀분석 실시 전 본 자료가 회귀분석의 가정 충족 여부를 확인하였다. 그 결과, Durbin-Watson은 2.14로 2에 가까워 자기상관성의 위험이 없고 공차한계는 .49~.94으로 모두 .01이상이었고 분산팽창지수(variation inflation factor)도 1.06~2.03로 10.0을 넘지 않아

다중공선성의 위험이 없는 것으로 판단되었다. 그 밖의 자료는 선형성, 정규성, 등분산성의 가정을 충족하고 Cook's distance는 3.0을 넘는 자료가 없어 본 자료는 회귀분석의 가정을 충족하였다. 회귀분석 결과, 연구대상자의 직무착근도는 긍정간호조직문화($\beta=.59, p<.001$), 직무만족도 중 불만족($\beta=.22, p<.001$)와 보통($\beta=.21, p<.001$)과 일과 삶의 균형($\beta=.18, p<.001$)에 의해 설명될 수 있었다. 이 회귀식은 통계적으로 유의하였고($F=48.45, p<.001$) 임상간호사의 직무착근도에 대한 영향요인으로는 간호만족도, 일과 삶의 균형, 그리고 긍정간호조직문화로 총 변화량의 66%를 설명하였다.

4. 논의

본 연구는 임상간호사를 대상으로 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화, 직무착근도를 파악하고 직무착근도 간의 관련성을 규명함으로써 임상간호사의 직무착근도에 영향을 주는 요인을 파악하기 위해 수행되었다. 본 연구에서 일과 삶의 균형은 3.32점(± 0.54)으로 동일도구를 사용하여 임상 간호사 대상 측정된 3.29점[10]과 유사 도구를 이용한 일 지역 부속병원 근무 간호사 대상 2.82점[22] 보다 약간 높았다. 하지만 간호조무사 대상 일과 삶이 균형 3.51점[23], 일반 직장인 312명의 근로자 대상 연구 3.89점보다 낮았다[24]. 간호사는 병동에서 3교대 근무자가 많아 외래 근무를 주로 하는 간호조무사 보다 낮았고, 일반 근로자 보다 낮다고 분석한 선행연구를 지지한다고 볼 수 있다[10]. 또 본 연구와 선행연구에서[10] 간호사의 일과 삶의 균형 하위요인 중에서 일-가정 균형이 가장 높고, 일-성장 균형이 가장 낮게 측정되었다. 이는 대부분의 간호사는 일과 가정에 균형을 맞추는 일에 중점을 두고 일-성장 부분은 소홀이 하고 있다고 볼 수 있다. 선행연구에서 일-여가균형이 높을수록 기혼 직장인의 결혼만족도와 삶의 질이 향상됨을 보여준 바 있다[24]. 따라서 간호사의 일과 삶의 균형을 높이기 위한 일-여가 균형, 일-성장 균형을 높이기 위한 육아 정책 등 다양한 방법들을 모색하고 정책에 반영될 필요가 있다.

본 연구에서 긍정간호조직문화는 평균 5점 척도로 3.51점(± 0.68)으로 동일 도구로 측정된 비교연구를 찾기 힘들지만 간호사의 긍정간호조직문화는 보통 이상으로 유추할 수 있다. 하위변수인 공동의 가치추구가 3.62점(± 0.64)과 신뢰기반 조직관계 형성 3.56점(± 0.71)이 높았고, 간호관리자의 긍정리더십 3.41점(± 0.95)과 공정한 관리시스템 3.40점(± 0.72)이 낮았다. 긍정간호조직문화는 건강소비자들의 요구도가 급증하는 의료환경에서 질 높은 의료서비스를 제공하기 위한 하나의 전략으로 대두되고 있다[25]. 따라서 간호사는 질 적인 환자간호를 위한 조직의 핵심 공유가치와 신뢰를 기반으로 한 조직문화가 긍정간호조직문화에 영향을 주고 있는 것으로 분석할 수 있으며, 긍정간호조직문화 형성을 위해 간호관리자의 긍정리더십과 공정한 관리가 요구된다.

또한 직무착근도는 5점 척도 중 3.14점(± 0.57)으로 동일도구를 사용한 600~900병상 규모의 2개 대학병원 간호사 293명 대상으로 측정된 2.88점(± 0.05)보다 높고[7], 500병상 이상 일개 대학병원근무자 216명 대상 연구 3.25점(± 0.54) 보다 낮았다[26]. 또한 200병상 이상 3개 지방의 479명 간호사 대상 직무착근도 2.94점(± 0.47) 보다 높았다[27]. 따라서 직무착근도는 다양한 지역과 병원의 근무환경적 특성에 영향을 받고 있다고 볼 수 있다. 하위변수 지역사회적합성 3.40점(± 0.78), 조직사회 적합성 3.29점(± 0.71), 근무혜택 3.14점(± 0.75), 업무팀의 친밀도 2.60점(± 0.68) 순으로 다른 선행연구와 유사하였다[7][26]. 따라서 간호사의 직무착근도는 자신이 속한 조직사회 가치관, 문화 등과 개인의 가치관,

목표 등의 적합성과 지역사회에서 주변환경과 잘 맞는지 지각하는 정도가 근무혜택, 업무팀 친밀도 보다 더 큰 변수로 작용하고 있다고 분석할 수 있다. 따라서 간호사의 직무착근도를 높이기 위한 전략으로 간호사 채용 시 지역사회 적합성을 고려하는 정책과 간호사의 조직사회 적합성 향상 방안에 대한 지속적인 연구가 필요하다.

본 연구에서 일과 삶의 균형 정도는 직무만족도에서 유의한 차이가 있었다. 즉 직무에 만족하는 경우 일과 삶의 균형 정도가 높았다. 일과 삶의 균형이 직무만족도와 조직몰입과 관련이 있다는 선행연구와도 일치하였다[13][23]. 따라서 간호사의 일과 삶의 균형을 높이기 위한 방안으로 직무만족도를 높이는 방안이 요구된다. 하지만 타 선행연구[10][23]에서 소속기관, 근무부서, 성별, 학력, 부서, 월 급여 수준, 소속기관, 연령에 따라 차이가 있었다는 다른 결과를 보고하고 있으므로 후속연구를 통해 확인될 필요가 있다. 긍정간호조직문화는 연령에서 27-30세에 비해 26세 이하와 41세 이상이 높았는데 긍정간호조직문화 관련 유사 연구가 없어 분석이 힘들지만 연령이 낮은 26세 이하는 연차가 낮아 일을 배우는 입장에서 조직문화를 긍정적으로 받아들이고 있고, 연령이 높은 41세 이상에서는 주로 관리자 측면에서 조직의 긍정적인 변화를 지각하고 간호조직문화를 긍정적으로 인식한다고 유추할 수 있었다. 따라서 임상에서 27세-30세 중간연령층의 긍정간호조직문화를 높이는 방안이 요구된다. 또한 긍정간호조직문화는 직무만족도가 높은 그룹에서 유의하게 높았는데 이는 간호조직문화가 직무만족과 정의 상관관계가 있었다는 연구결과[28]를 지지하는 것으로 임상에서 긍정간호조직문화를 높이기 위해 중간 연령대에서 간호사의 직무만족도를 높이는 방안과 후속연구를 제언한다. 또한 일반적 특성에서 직무착근도는 41세 이상과 종교가 있을 때 높았고, 직무만족도가 높을수록 유의한 차이가 있었다. 직무착근도와 연령의 차이는 연령이 높은 그룹에서 착근도가 높았던 일 선행연구와 일치하는 결과[7][29]로 연령이 높은 조직에서는 조직환경에 익숙하고 관리직이 많아 한 조직에 오래 남아 있으려는 의도가 강하다고 유추할 수 있다. 또한 직무만족도가 높은 경우 착근도가 높았던 결과는 본 연구와 선행연구[5][15][23][26] 연구와 일치하는 결과로 간호사의 직무만족을 높여 직무착근도를 높이는 방안에 대한 대책이 필요하다.

간호사의 직무착근도와 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화 간에 정(+)의 관계가 나타난 결과는 선행연구에서 간호조직문화가 직무착근도에 유의한 영향을 준 결과를 지지하고[29], 일과 삶의 균형이 높을수록 직무착근도가 높았던 선행연구를 지지한다[30]. 따라서 간호사의 직무착근도를 높이기 위한 방안으로 간호사의 일과 삶의 균형을 높이기 위한 일-가정 균형, 일-여가균형, 일-성장 균형을 맞추기 위한 다양한 방안 모색과 간호조직문화를 높이기 위한 구성원들이 공동으로 추구하는 가치관, 신뢰기반 조직관계 형성, 관리자의 긍정적 리더십, 공정한 관리를 위한 전략을 마련하여 간호사의 직무착근도를 높여야 할 것이다.

본 연구에서 가장 중요한 결과로 직무착근도에 영향을 주는 요인으로 긍정간호조직문화, 직무만족도와 일과 삶의 균형 순이었다. 긍정간호조직문화는 하위 변수에서 공동의 가치주구와 신뢰기반 조직관계형성은 높았고 간호관리자의 긍정리더십, 공정한 관리 시스템에서 낮았다. 이를 통해 임상간호사의 직무착근도를 높이기 위한 방안으로 간호관리자의 긍정적인 리더십 발휘와 공정한 관리 시스템을 강조할 필요가 있다. 임상에서 관리자 리더십 개발과 관련 프로그램 참여와 공정한 인사관리 정책 등이 요구된다. 또한 직무만족도가 직무착근도에 유의한 변수로 간호사의 직무만족을 높이는 다양한 내.외적 프로그램 개발이 필요하다. 다음 순으로 임상간호사의 일과 삶의 균형

변수는 일-가정 균형이 높고, 일-여가 균형과 일-성장 균형이 낮았다. 간호사는 삼교대 근무로 여가프로그램 참여와 자기개발을 위한 일-성장에 대한 균형이 낮아 직무착근도가 낮아 질 수 있다. 임상간호사의 직무착근도를 높이기 위한 정책으로 여가프로그램 개발과 간호사 성장을 위한 다양한 정책적 기반을 지원할 필요가 있다. 또한 간호사의 직무착근도는 한 명의 간호사가 본인이 근무하고 있는 조직에 오래 머물도록 하는 것으로 하위변수에 지역사회적합성, 조직적합성이 높았으므로 신규간호사 채용 시 지역사회와 조직사회 적합성을 고려하는 지역정주채용 정책도 필요하다.

본 연구는 우리나라 임상간호사의 직무착근도를 조사하고 일과 삶의 균형, 긍정간호조직문화가 직무착근도에 미치는 영향을 규명함으로써 간호사의 직무착근도를 높이기 위한 방안을 제시하였다는 점에서 가치가 있다. 다만 본 연구는 P시, K도 일부 병원을 대상으로 하여 일반화에 제한점이 있으므로 다양한 변수를 추가하여 지역을 확대하여 반복연구가 필요하다. 또한 직무착근도를 높이기 위한 다양한 프로그램 개발과 정책을 개발하여 그 효과를 검증하는 추후 연구도 제언한다.

5. 결론 및 제언

본 연구에서 임상간호사의 직무착근도는 긍정간호조직문화, 간호만족도, 일과 삶의 균형 순으로 유의한 요인으로 확인되었다. 본 연구 결과를 통해 간호사의 직무착근도를 높이기 위한 방안으로 직무 내적인 부분의 긍정적인 간호조직문화를 만들기 위한 공동의 가치추구, 신뢰기반 조직관계, 간호관리자의 능동적 리더십, 공정한 관리시스템 등의 정책개발이 필요하고 간호사 직무만족도를 높이기 위한 프로그램개발을 통한 적용이 필요하다. 또한 직무 외적인 부분으로 간호사의 일과 삶의 균형을 높이기 위한 방법으로 하위영역인 일-가정 균형, 일-여가균형, 일-성장 균형을 관리하기 위한 다양한 방안과 정책적인 지원을 통한 효과 검증을 하는 연구가 필요하다. 본 연구를 통한 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 다양한 지역과 다양한 변수를 고려하여 직무착근도에 영향을 주는 변수를 확인하기 위한 반복연구가 필요하다.

둘째, 간호사가 근무하는 병원에 긍정간호조직문화와 간호만족도를 높이는 프로그램 개발 및 적용 후 효과 검증이 필요하다.

셋째, 간호사의 일과 삶의 연구를 높이는 방안에 대한 정책 연구 개발과 후속연구가 필요하다.

References

- [1] H. C. Jang, E. Hyung, Effects of Work environment and Nursing organizational culture on Tertiary hospital nurses' Turnover intention, *Journal of Korean Critical Care Nursing*, (2021), Vol.14, No.1, pp.14-27.
DOI: <https://doi.org/10.34250/jkccn.2021.14.1.14>
- [2] Ministry of Health and Welfare, Measures to Improve Working environment and Treatment of Nurses, (2018)
Available from:
https://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=344262
- [3] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski, M. Erez, Why People stay: Using Job embeddedness to Predict Voluntary turnover, *The Academy of Management Journal*, (2001), Vol.44, No.6, pp.1102-1121.

DOI: <https://doi.org/10.2307/3069391>

- [4] S. M. Choi, S. J. Lee, Validity and Reliability of the Korean version of the Job embeddedness for Korean nurses, *Journal of The Korean Data Analysis Society*, (2017), Vol.19, No.4, pp.2145-2157.
DOI: <https://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.4.2145>
- [5] N. H. Kim, Relationships among Nursing work environment, Job embeddedness, and Intention of retention of Nurses, *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, (2018), Vol.8, No.11, pp.349-358.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21742/AJMAHS.2018.11.45>
- [6] S. Y. Choi, M. A. Lee, Effects of Job embeddedness and Nursing professionalism on Intent to stay in Hospital nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, (2018), Vol.24, No.3, pp.234-244.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
- [7] M. Y. Mun, S. Y. Hwang, Impact of Nursing organizational Culture types on Innovative behavior and Job embeddedness Perceived by Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, (2016), Vol.22, No.4, pp.313-322.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.313>
- [8] M. S. Kim, S. J. Han, J. H. Kim, The Development of the Nursing organization culture Measurement tool, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, (2004), Vol.10, pp.175-184.
Available from: <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Development-of-the-Nursing-Organization-Culture-Kim-Kim/6faa63cd18f1889b797d4d5100bb107b9c552b8b>
- [9] Y. H. Yom, S. M. Noh, K. H. Kim, Clinical nurses' Experience of Positive organizational culture, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, (2014), Vol.20, No.5, pp.469-480.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.469>
- [10] M. H. Nam, H. J. He, Effect of Nurses' Work-life balance and Nursing performance on Happiness index, *Journal of the Korean Data Analysis Society*, (2022), Vol.24, No.6, pp.2329-2342.
DOI: <https://doi.org/10.37727/jkdas.2022.24.6.2329>
- [11] J. H. Cho, Mediating effect of Organizational culture Supporting Work-life balance on the Relationship between Work-life balance and Quality of Nursing service in Clinical nurses, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, (2021), Vol.30, No.3, pp.79-89.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2021.30.3.79>
- [12] Y. H. Shin, E. Y. Choi, E. H. Kim, Y. K. Kim, Y. S. Im, S. S. Seo, K. S. Kim, Y. J. Kim, Comparison of Work-life balance, Fatigue and Work errors between 8-hour Shift nurses and 12-hour Shift nurses in Hospital general wards, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, (2018), Vol.24, No.2, pp.170-177.
DOI: <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2018.24.2.170>
- [13] Y. B. Kwak, S. H. Kim, Relationships among Nursing practice Environment and Turnover intention of Hospital nurses: The Mediating effect of the Work-life balance, *Journal of Digital Convergence*, (2021), Vol.19, No.3, pp.263-272.
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.3.263>
- [14] Y. M. Sohn, C. W. Kim, C. Y. Park, An Investigation into the Factors affecting the Work-life balance in Respect of Central public officials, *Journal of Leisure Studies*, (2011), Vol.9, No.1, pp.101-131.
DOI: <https://doi.org/10.22879/slos.2011.9.1.101>
- [15] R. F. AbuAlRub, Work and not-work Social support and Intent to stay at Work among Jordanian Hospital nurses, *International Nursing Review*, (2010), Vol.57, No.2, pp.195-201.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1466-7657.2009.00768.x>
- [16] K. H. Kang, Y. R. Chae, S. Y. Park, Job embeddedness of Korean clinical nurses: A Literature review, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, (2018), Vol.27, No.3, pp.139-151.
DOI: <https://doi.org/10.5807/kjohn.2018.27.3.139>
- [17] M. S. Kim, A. J. Hong, The impact of Work-life balance on Job embeddedness and The Moderating effect of Career orientation, *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, (2016), Vol.18, No.3, pp.59-85.

DOI: <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2016.18.3.003>

- [18] C. W. Kim, C. Y. Park, A study on the Development of a 'Work-life balance' scale, *Journal of Leisure Studies*, (2008), Vol.3, No.5, pp.53-69.
DOI: <https://doi.org/10.22879/slos.2008.5.3.53>
- [19] J. S. Shin, The effect of Hotel employees' Work life balance on Job engagement, Job satisfaction and Organizational commitment: Focusing on the moderating effect of social support, Honam University, Doctoral dissertation, (2019)
- [20] M. J. Kim, J. K. Kim, Development of a Positive nursing Organizational culture Measurement tool, *Journal of Korean Academy of Nursing*, (2021), Vol.51, No.3, pp.305-319.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.21014>
- [21] O. E. Reitz, The job embeddedness Instrument: An Evaluation of Validity and Reliability, *Geriatric Nursing*, (2014), Vol.35, No.5, pp.351-356.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2014.04.011>
- [22] S. Lee, Y. H. Shin, Social support, Grit, Health status, and Work-life balance of Nurses, *Korean Journal of Health Promotion*, (2020), Vol.20, No.4, pp.194-202.
- [23] N. R. Yoon, I. O. Kim, Nursing assistants' Work-life balance on Turnover intention: Mediating effect of Job satisfaction and Organizational commitment, *Health and Social Welfare Review*, (2021), Vol.41, No.4, pp.295-312.
DOI: <https://doi.org/10.15709/hswr.2021.41.4.295>
- [24] Y. M. Sohn, C. Y. Park, Gender differences in Antecedents and Outcomes of Work-life balance: Focused on Married workers, *Korea Open Access Journals*, (2014), Vol.19, No.2, pp.161-190.
DOI: <https://doi.org/10.18205/kpa.2014.19.2.004>
- [25] K. H. Kang, Y. K. Ko, Change commitment and Learning orientation as Factors affecting the Innovativeness of Clinical nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, (2013), Vol.19, No.3, pp.404-413.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.3.404>
- [26] S. Y. Son, J. S. Choi, Effect of Job embeddedness and Job satisfaction on Turnover intention in Nurses, *Korean Journal of Adult Nursing*, (2015), Vol.27, No.2, pp.180-187.
DOI: <https://kjan.or.kr/DOIx.php?id=10.7475/kjan.2015.27.2.180>
- [27] Y. N. Kim, Influences of fatigue, Emotional labor and Job embeddedness on Nurses turnover Intention, *The Korean Journal of Health Service Management*, (2017), Vol.11, No.1, pp.67-78.
DOI: <https://doi.org/10.12811/kshsm.2017.11.1.06>
- [28] S. H. Choi, I. S. Jang, S. M. Park, H. Y. Lee, Effects of organizational culture, Self-leadership and Empowerment on Job satisfaction and Turnover intention in General hospital nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, (2014), Vol.20, No.2, pp.206-214.
DOI: <https://jkana.or.kr/DOIx.php?id=10.11111/jkana.2014.20.2.206>
- [29] E. Y. Park, H. K. Lee, The Effects of Nursing organizational culture and Organizational communication Satisfaction on Job embeddedness in University hospital nurses, *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, (2020), Vol.37, No.4, pp.688-698.
DOI: <https://doi.org/10.12925/JKOCS.2020.37.4.688>
- [30] K. M. Kim, S. Y. Jun, H. J. Ju, Y. H. Lee, K. M. Woo, Structure equation modeling of Job embeddedness in General hospital nurses, *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, (2022), Vol.28, No.2, pp.204-217.
DOI: <https://doi.org/10.5977/jkasne.2022.28.2.204>