

간호사의 직무착근도와 역경지수가 조직몰입에 미치는 영향

박지인¹, 박효정^{2*}

¹이화여자대학교 일반대학원 간호학과, ²이화여자대학교 간호대학

The Influence of Job Embeddedness and Adversity Quotient on Organizational Commitment of Nurses

Ji-In Park¹, Hyo-Jung Park^{2*}

¹Graduate School, Department of Nursing Science, Ewha Womans University

²College of Nursing, Ewha Womans University

요약 본 연구는 간호사의 직무착근도, 역경지수, 조직몰입의 정도를 파악하고 직무착근도와 역경지수가 조직몰입에 미치는 영향을 구명하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구대상은 서울소재 상급종합병원 및 종합병원에 근무하는 3개월 이상 경력의 간호사 126명을 대상으로 하였고, 자료수집 기간은 2022년 10월 18일부터 10월 31일까지였으며 자료분석은 SPSS 28.0을 이용하여 기술통계, independent t-test, one-way ANOVA, 상관관계 및 위계적 회귀분석을 실시하였다. 연구 결과 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 직무착근도($\beta=.58, p<.001$), 역경지수($\beta=.24, p=.002$) 순이었고, 총 설명력은 66.1%였다. 이와 같이 간호사의 직무착근도와 역경지수를 높이는 것은 조직몰입을 높이는 효과가 있음을 확인하였다. 결과적으로 간호조직 내에서 간호사가 조직에 남아있게 하고 개인의 역경을 잘 극복하게 하여 업무에 잘 적응하고 몰입할 수 있도록 하는 관리 전략을 개발하여 간호 현장에 적용할 필요가 있다.

Abstract The purpose of this study was to analyze the effects of job embeddedness and the adversity quotient on the organizational commitment of nurses. From October 14 to October 31, 2022, we collected data from 126 nurses with more than 3 months of experience working at tertiary and general hospitals in Seoul. Descriptive statistics, an independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation test, and hierarchical multiple regression were performed using the SPSS 28.0 program. The results showed that factors influencing the organizational commitment of nurses were job embeddedness and the adversity quotient. These variables had an explanatory power of 66.1%. These results show that nurses must remain in the workforce and overcome adversities to adapt and become immersed in the work. In addition, these results could be used to persuade researchers to develop measures for improving the organizational commitment of nurses.

Keywords : Influence, Job Embeddedness, Adversity Quotient, Organizational Commitment, Nurses

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 과학기술의 발전과 더불어 의료가 발달로 인

류의 건강수명이 증가하고 의료소비자의 지식수준과 권리 의식도 높아지면서 수준 높은 의료에 대한 요구가 갈수록 증가하고 있다[1]. 이에 인적자원의 의존도가 높은 병원에서 병원을 구성하는 구성원 중 가장 많은 비율을 차지하는 직종이 간호사이므로 간호사가 업무에 충실하

본 논문은 제1저자 박지인의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

*Corresponding Author : Hyo-Jung Park(Ewha Womans Univ.)

email: hyojungp@ewha.ac.kr

Received December 19, 2022

Accepted March 3, 2023

Revised February 27, 2023

Published March 31, 2023

고 계속 조직에 남아있도록 있게 하는 방안을 찾는 것이 중요하다[2]. 하지만 증가하는 의료서비스 요구로 인하여 늘어난 업무강도는 근무에서의 역경을 증가시켜 간호사들의 업무 몰입을 방해하는 원인이 된다[3]. 따라서 간호사의 조직몰입을 위해서는 직무착근도와 역경지수에 대한 파악이 선행될 필요가 있다.

직무착근도는 조직의 구성원이 왜 직장에 남아있는가를 설명하는 개념으로[4] 병원에서 간호사가 조직에 남아 있는 이유를 파악할 수 있어 인적자원관리에 도움을 줄 수 있다. 직무착근도와 의직의도는 음의 상관관계가 있으며, 직원이 직무와 조직에 더 연결되어 있을수록 떠나려는 의사가 낮아진다[5]. 또한, 일부 선행연구에서는 직무착근도가 이직의도보다 실제 이직 행동을 예측하는 데 더 나은 예측변수임이 밝혀졌다[6]. 전반적으로 직무착근도와 이직의도 사이의 관계는 조직이 직원의 직무 및 조직에 대한 연결 감각을 높임으로써 이직을 줄일 수 있음[7]을 시사한다. 조직몰입은 이직의도에 높은 영향을 주는 요인이다[8,9]. 그러나 직무착근도와 조직몰입과 관련한 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[10]만 진행되어 간호사의 조직몰입과 직무착근도의 연관성에 대한 반복 연구가 이루어져야 한다.

역경지수는 개인이 역경을 어떻게 이겨내고 극복하는가를 말하는 것으로[11] 최근 간호사의 조직몰입에 부정적인 요소들을 긍정적으로 개선할 수 있는 개인의 역량을 갖추는 것이 중요해지면서 역경을 대처하는 반응 지수인 역경지수가 주목을 받고 있다[12]. 높은 수준의 직무착근도는 이직의도에 대한 역경지수의 부정적인 영향을 완화하는 데 도움이 될 수 있으며 더 높은 수준의 조직몰입을 촉진하는 데 도움이 될 수 있다[13,14]. 간호사를 대상으로 역경지수와 관련한 선행연구를 살펴보면 국외에서는 역경지수가 조직몰입과 양의 관계가 있고[14] 업무적응[15], 이직의도[16]와 양의 관계가 있었다. 반면, 국내에서는 역경지수가 신규간호사의 이직의도에 미치는 영향[12]과 병동에 따른 역경지수, 직무만족, 이직의도에 관한 연구[13]만 진행되었다. 그러나 신규간호사를 대상으로 하여 간호사 전체를 일반화하기에는 어려움이 있으며[12], 병원 간호사 전체를 대상으로 하였지만 연령별로 역경지수와와의 관계를 확인하지 못했다. 또한 조직몰입과의 관계를 확인한 연구가 진행되지 않았다[13].

조직몰입은 조직의 구성원이 조직에서 주어진 역할을 수행하여 조직이 필요로 하는 가치와 능력을 향상시키며 조직의 목표를 위해 동일화하고 몰입하며 일체감과 애착을 보이는 것을 말한다[17]. 조직몰입은 간호사의 이직의

도를 감소시키는 중요한 요소이다[18]. 간호사의 조직몰입과 관련한 국내외 선행연구는 간호사-의사 협력[19], 이직의도[20,21], 셀프리더십[22], 긍정심리자본[23] 등 다양한 연구가 진행되었지만 조직원의 몰입 문제를 조직과 관련하여 인식하는 것과 더불어 개인 역경의 관점에도 초점을 맞추어 조사해 볼 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 간호사를 대상으로 직무착근도, 역경지수, 조직몰입의 관계를 파악하고 조직몰입에 미치는 영향을 분석함으로써, 간호사의 조직몰입을 향상시킬 수 있는 간호 중재 개발을 위한 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 서울 소재 상급종합병원 및 종합병원에서 근무 간호사를 대상으로 직무착근도와 역경지수가 조직몰입에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 서울 소재 상급종합병원 및 종합병원에서 현재 근무하고 있는 3개월 이상 경력의 일반간호사를 대상으로 편의표본 추출하였다. 병원에서 근무한 지 3개월이 되면 업무를 이해하고 체계적으로 접근할 수 있다는 선행연구[24]에 따라 본 연구에서는 3개월 이상 간호사를 대상으로 선정하였으며 주임 간호사 이상 직책의 간호사는 제외하였다. 표본의 수는 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 다중 회귀 분석을 위해 일반적 특성인 6개의 변수에 본 연구에서 변수로 설정한 직무착근도, 역경지수, 조직몰입을 포함하여 예측변수는 9개로 설정하였다. 또한, 검정력 .80, 유의수준 .05, 효과크기 .15 [25]로 설정하여 산출된 최소표본 수는 114명으로 산출되었다. 탈락률 20%를 고려하여 총 143명을 대상으로 설문지를 배부하였으며 회수된 설문지는 142부였고 부적절한 응답을 한 설문지 16부를 제외하고 총 126부를 자료 분석에 사용하여 산출된 최소표본 수를 충족했다.

2.3 연구도구

2.3.1 직무착근도

본 연구에서 직무착근도는 Mitchell 등[4]이 개발한

Job Embeddedness Questionnaire (JEQ)를 Choi와 Lee [1]가 한국 간호사에 맞게 수정한 도구를 이용하였다. 측정 도구는 조직적합성 8문항, 근무혜택 4문항, 지역사회 적합성 3문항, 업무팀 2문항의 총 4개의 하위영역으로 구성된 17문항의 설문으로 이루어져 있다. 각 문항은 1점에서 5점까지의 5점의 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 직무착근도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's α =.89였고, 본 연구의 신뢰도 Cronbach's α =.82이었다.

2.3.2 역경지수

본 연구에서 역경지수는 Stoltz [11]가 개발한 Adversity Quotient Profile (AQP)을 안지연 등[26]이 번안하여 신뢰도 및 타당도를 측정하는 도구를 이용하였다. 측정 도구는 개인의 통제력, 개인의 주도성, 상황의 영향범위, 상황의 지속성의 4개의 하위영역으로, 하위영역별 5문항씩 총 20문항의 설문으로 이루어져 있다. 각 문항은 1점에서 5점까지 5점 Likert 척도로 측정되어 점수가 높을수록 역경지수가 높은 것을 의미한다. 도구의 개발 당시 Cronbach's α =.91이었고, 본 연구의 Cronbach's α =.81이었다.

2.3.3 조직몰입

본 연구에서 조직몰입은 Mowday 등[19]이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)를 Lee [27]가 번역하였고 다시 Jang [28]이 구성타당도를 검증하여 축소한 도구를 사용하여 측정하였다. 측정 도구는 사명감 4문항, 자긍심 5문항, 재직욕구 2문항의 3개의 하위영역으로 구성된 총 11문항의 설문으로 이루어져 있다. 각 문항은 1점에서 5점까지 5점 Likert 척도로 측정되었으며 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 개발 당시 Cronbach's α =.85이었고, 본 연구의 Cronbach's α =.80이었다.

2.4 자료수집

본 연구의 설문조사는 A대학병원의 기관생명윤리위원회의 승인을 받은 뒤 2022년 10월 18일부터 2022년 10월 31일까지 진행하였다. 국내 인터넷 포털 사이트 내 회원 수가 약 10만 명인 온라인 간호사 커뮤니티에 모집 내용과 동의 및 설명문이 포함된 Google form을 이용하여 만들어진 온라인 설문 링크를 올려 연구 대상자를 모집하였다. 대상자들은 모집문건을 읽고 제시된 링크에

접속하면 연구 참여 설명문 내용을 확인할 수 있도록 하였고, 이후 대상자가 참여에 동의하면 설문조사와 연결되어 설문에 참여할 수 있도록 하였다.

2.5 윤리적 고려

본 연구는 A대학병원의 기관생명윤리위원회의 승인(No. ****-****)을 받은 후 진행하였다. 모집문건 설명문 하단에 온라인 설문 링크를 안내하여 연구에 대한 목적과 방법 등의 내용을 언급하고, 설문 소요 시간과 연구 참여로 얻는 이득과 손실, 익명성과 비밀 유지 보장, 자발적 동의와 연구철회의 자유, 연구목적 외 다른 목적으로 사용하지 않음을 설명, 관련 자료 모두 폐기할 것을 명시하고 설문 참여 동의 여부를 클릭하는 화면이 제시되도록 하여 이를 동의로 같음하였다. 설문지 작성은 약 15분정도 소요되었으며, 설문을 완료한 대상자에게는 답례품을 제공하였다.

2.6 자료분석

본 연구는 SPSS 28.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 구체적인 자료 분석 방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율 및 평균과 표준편차로 분석하였다.

둘째, 대상자의 직무착근도, 역경지수, 조직몰입은 평균과 표준편차 및 범위로 분석하였다.

셋째, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도, 역경지수, 조직몰입의 차이는 independent t-test 및 one-way ANOVA로 분석하였고, 사후 검정은 Scheffé test를 이용하여 분석하였다.

넷째, 대상자의 직무착근도, 역경지수, 조직몰입 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 이용하여 분석하였다.

다섯째, 대상자의 직무착근도와 역경지수가 조직몰입에 미치는 영향은 hierarchical multiple regression을 이용하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자는 총 126명으로, 여자가 115명(91.3%)으로 대부분을 차지하였다. 대상자의 연령은 20~29세 64명(50.8%), 30~39세 49명(38.9%), 40세 이상이 13명

(10.3%) 순으로 나타났다. 결혼상태는 미혼이 78명(61.9%)으로 가장 많았고 학력은 4년제 대졸이 103명(81.8%)으로 가장 많았다. 병원규모는 상급종합병원이 78명(61.9%)으로 가장 많았고 임상경력은 5년 미만인 62명(49.2%), 5~10년 미만이 35명(27.8%), 10년 이상이 29명(23.0%)순으로 나타났다(Table 1).

Table 1. General Characteristics (N=126)

| Variables | Categories | n (%) | M±SD |
|------------------------|-------------------|------------|------------|
| Gender | Female | 115 (91.3) | |
| | Male | 1 (8.7) | |
| Age (year) | 20~29 | 64 (50.8) | 31.08±6.28 |
| | 30~39 | 49 (38.9) | |
| | ≥40 | 13 (10.3) | |
| Marital status | Married | 48 (38.1) | |
| | Single | 78 (61.9) | |
| Education | Diploma | 13 (10.3) | |
| | Bachelor's degree | 103 (81.8) | |
| | Master's degree | 10 (7.9) | |
| Hospital Scale | Tertiary hospital | 78 (61.9) | |
| | General hospital | 48 (38.1) | |
| Clinical Career (year) | <5 | 62 (49.2) | 6.70±5.53 |
| | 5~<10 | 35 (27.8) | |
| | ≥10 | 29 (23.0) | |

3.2 대상자의 직무착근도, 역경지수, 조직몰입 정도

본 연구에서 대상자의 직무착근도는 3.43±0.46점(1점에서 5점)이었다. 하위영역별로 지역사회 적합성이 3.54±0.69점으로 가장 높았고, 근무혜택 3.51±0.58

Table 2. Job Embeddedness, Adversity Quality, and Organizational Commitment (N=126)

| Variables | M±SD | Min | Max | Range |
|---------------------------|-----------|------|------|-------|
| Job Embeddedness | 3.43±0.46 | 2.29 | 4.76 | |
| Community Match | 3.54±0.69 | 1.00 | 5.00 | |
| Employment Benefit | 3.51±0.58 | 1.80 | 5.00 | 1-5 |
| Organizational Match | 3.45±0.56 | 2.00 | 5.00 | |
| Work Teams | 2.98±0.70 | 1.00 | 5.00 | |
| Adversity Quotient | 3.47±0.46 | 2.55 | 4.75 | |
| Reach | 3.67±0.69 | 1.20 | 5.00 | |
| Ownership | 3.51±0.57 | 2.20 | 4.60 | 1-5 |
| Control | 3.45±0.56 | 2.20 | 5.00 | |
| Endurance | 3.27±0.67 | 1.20 | 5.00 | |
| Organizational Commitment | 3.45±0.51 | 1.82 | 4.55 | |
| Self-esteem | 3.55±0.58 | 2.20 | 5.00 | 1-5 |
| Sense of Mission | 3.40±0.63 | 1.50 | 4.75 | |
| Desire to Work | 3.31±0.70 | 1.50 | 4.50 | |

점, 조직적합성 3.45±0.56점, 업무팀 2.98±0.70점 순이었다. 대상자의 역경지수는 3.47±0.46점(1점에서 5점)이었다. 하위영역별로 상황의 영향범위가 3.67±0.69점으로 가장 높았고, 개인의 주도성 3.51±0.57점, 개인의 통제력 3.45±0.56점, 상황의 지속성 3.27±0.67점 순이었다. 조직몰입은 3.45±0.51점(1점에서 5점)이었다. 하위영역별로 자긍심이 3.55±0.58점으로 가장 높았고, 사명감 3.40±0.63점, 재직욕구 3.31±0.70점 순이었다(Table 2).

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도, 역경지수, 조직몰입의 차이

대상자의 직무착근도는 연령(F=3.29, $p=.041$), 결혼상태($t=3.93$, $p<.001$), 학력(F=6.79, $p=.002$), 임상경력(F=4.56 $p=.012$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 연령은 40세 이상, 30~39세, 20~29세 순으로 직무착근도가 높은 것으로 나타났다. 결혼상태는 기혼이 미혼보다, 학력은 대학원 졸업이 3년제 졸업과 4년제 졸업보다 직무착근도가 높은 것으로 나타났다. 임상 경력은 10년 이상이 5년 미만과 5년 이상에서 10년 미만보다 직무착근도가 높은 것으로 나타났다.

역경지수는 연령(F=3.52, $p=.033$), 결혼상태($t=2.49$, $p=.014$), 학력(F=14.43, $p<.001$), 임상경력(F=5.70, $p=.004$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 40세 이상, 30~39세, 20~29세 순으로 역경지수가 높은 것으로 나타났으며 기혼이 미혼보다 역경지수가 높은 것으로 나타났다. 대학원 졸업이 다른 학력 그룹보다, 임상 경력은 10년 이상이 다른 임상경력 그룹보다 역경지수가 높은 것으로 나타났다.

조직몰입은 연령(F=7.76, $p=.001$), 결혼상태($t=4.81$, $p<.001$), 학력(F=10.23, $p<.001$), 임상경력(F=6.97, $p=.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 40세 이상이 20~29세보다, 기혼이 미혼보다 조직몰입이 높았고, 대학원 졸업이 다른 학력 그룹보다 조직몰입이 높았다. 임상 경력은 10년 이상이 다른 그룹보다 조직몰입이 높았다(Table 3).

3.4 직무착근도, 역경지수, 조직몰입 간의 상관관계

본 연구에서 직무착근도와 조직몰입($r=.77$, $p<.001$)이 가장 높은 양의 상관관계가 있었다. 직무착근도와 역경지수($r=.64$, $p<.001$) 또한 유의한 양의 상관관계가 있었다. 역경지수와 조직몰입($r=.63$, $p<.001$)도 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었다(Table 4).

Table 3. Differences in Job Embeddedness, Adversity Quality, and Organizational Commitment based on General Characteristics (N=126)

| Variables | Categories | Job Embeddedness | | Adversity Quotient | | Organizational Commitment | |
|------------------------|--------------------------------|------------------|-------------------------|--------------------|-------------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| | | M±SD | t / F (p) | M±SD | t / F (p) | M±SD | t / F (p) |
| | | | Scheffé | | Scheffé | | Scheffé |
| Gender | Female | 3.42±0.44 | -.21 (.834) | 3.45±0.47 | -1.94 (.054) | 3.44±0.49 | -1.15 (.251) |
| | Male | 3.45±0.61 | | 3.73±0.39 | | 3.62±0.68 | |
| Age (year) | 20~29 ^a | 3.33±0.44 | 3.29 (.041) a<b<c | 3.37±0.40 | 3.52 (.033) a<b<c | 3.29±0.48 | 7.76 (.001) a<c |
| | 30~39 ^b | 3.51±0.47 | | 3.56±0.53 | | 3.60±0.50 | |
| | ≥40 ^c | 3.60±0.40 | | 3.66±0.40 | | 3.71±0.36 | |
| Marital Status | Married | 3.62±0.45 | 3.93 ($<.001$) | 3.60±0.49 | 2.49 (.014) | 3.71±0.45 | 4.81 ($<.001$) |
| | Single | 3.31±0.42 | | 3.40±0.43 | | 3.29±0.48 | |
| Education | Diploma ^a | 3.33±0.39 | 6.79 (.002) a,b<c | 3.37±0.38 | 14.43 ($<.001$) a,b<c | 3.42±0.46 | 10.23 ($<.001$) a,b<c |
| | Bachelor's degree ^b | 3.39±0.45 | | 3.42±0.43 | | 3.39±0.49 | |
| | Master's degree ^c | 3.91±0.41 | | 4.16±0.40 | | 4.10±0.51 | |
| Hospital Scale | Tertiary hospital | 3.46±0.45 | .95(.346) | 3.48±0.46 | .29 (.774) | 3.48±0.49 | .81 (.422) |
| | General hospital | 3.38±0.48 | | 3.46±0.47 | | 3.41±0.54 | |
| Clinical Career (year) | <5 ^a | 3.35±0.42 | 4.56 (.012) a,b<c | 3.39±0.38 | 5.70 (.004) a,b<c | 3.34±0.43 | 6.97 (.001) a,b<c |
| | 5~<10 ^b | 3.38±0.44 | | 3.41±0.51 | | 3.42±0.53 | |
| | ≥10 ^c | 3.65±0.50 | | 3.72±0.51 | | 3.74±0.53 | |

Table 4. Correlations between Job Embeddedness, Adversity Quality, and Organizational Commitment (N=126)

| Categories | Job Embeddedness | Adversity Quotient |
|---------------------------|--------------------|--------------------|
| | r (p) | r (p) |
| Adversity Quotient | .64 ($<.001$) | |
| Organizational Commitment | .77 ($<.001$) | .63 ($<.001$) |

3.5 조직몰입에 영향을 미치는 요인

대상자의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 조직몰입과 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 것으로 확인된 일반적 특성인 연령, 결혼상태, 학력, 임상 경력과 직무착근도와 역경지수가 조직몰입에 미치는 영향을 검증하기 위해 위계적 회귀분석을 시행하였다. 연령은 20~29세를 기준으로 하였으며, 결혼상태는 미혼, 학력은 3년제 졸업, 임상경력은 5년 미만을 기준으로 더미변수를 설정하여 분석하였다.

1단계에서는 일반적 특성의 연령, 결혼상태, 학력, 임상경력을 분석하였다. 2단계에서는 직무착근도와 역경지수를 추가하여 분석하였다. 그 결과 회귀모형은 1단계(F=5.31, $p<.001$)와 2단계(F=25.18, $p<.001$)에서 모두 통계적으로 유의하게 나타났으며, 회귀모형의 설명력은 1단계에서 23.9%로 나타났고, 2단계에서는 66.1%로 나타났다. Durbin-Watson 통계량은 2.141로 2에 근사한 값을 보여 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 판단되었고 분산 팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.63~2.67으로 모두 10 미만이므로 다중공선성 문제는 없는 것으로 판단되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 1단계에서는 기혼($\beta=.27$, $p=.010$), 대학원 졸업($\beta=.23$, $p=.029$) 순으로 조직몰입에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 설명력은 23.9%였다.

2단계에서 통제변수(연령, 결혼상태, 학력, 임상경력)는 모두 통계적으로 유의하지 않았고, 직무착근도($\beta=.58$, $p<.001$), 역경지수($\beta=.24$, $p=.002$) 순으로 조직몰입에 유의한 정의 영향을 미치는 것으로 확인되었으며, 설명력은 42.2% 증가하여 66.1%로 나타났다(Table 5).

Table 5. Factors influencing Organizational Commitment

(N=126)

| Variables | Model I | | | | Model II | | | | |
|--------------------------------------|-------------------|---------|---------------|-------|----------|---------|----------------|-------|------|
| | B | β | t | p | B | β | t | p | |
| (Constant) | 3.14 | | 22.04 | <.001 | .37 | | 1.45 | .151 | |
| Age | | | | | | | | | |
| (ref:20~29) | 30~39 | .17 | .17 | 1.35 | .181 | .13 | .13 | 1.56 | .123 |
| | ≥40 | .13 | .08 | .66 | .509 | .13 | .08 | .96 | .338 |
| Marital status | | | | | | | | | |
| (ref: Single) | Married | .27 | .27 | 2.62 | .010 | .09 | .09 | 1.27 | .207 |
| Education | | | | | | | | | |
| (ref: Diploma) | Bachelor's degree | .11 | .09 | .82 | .414 | -.01 | -.01 | -.13 | .895 |
| | Master's degree | .42 | .23 | 2.21 | .029 | -.13 | -.07 | -.97 | .332 |
| Clinical Career | | | | | | | | | |
| (ref:<5) | 5~<10 | -.12 | -.11 | -1.09 | .277 | -.06 | -.05 | -.77 | .444 |
| | ≥10 | .09 | .08 | .58 | .567 | .01 | .01 | .03 | .977 |
| Job Embeddedness | | | | | .62 | .58 | 7.92 | <.001 | |
| Adversity Quotient | | | | | .25 | .24 | 3.13 | .002 | |
| R ² (adj R ²) | | | .239 (.194) | | | | .661 (.635) | | |
| F (p) | | | 5.31 (p<.001) | | | | 25.18 (p<.001) | | |

4. 논의

본 연구는 간호사의 효과적인 조직관리를 위한 방안을 마련하기 위한 기초자료 제공을 위해 시도되었다.

본 연구 대상자의 직무착근도는 3.42±0.43점으로 나타났다으며, 같은 도구를 이용한 지방의 종합병원 간호사 대상 선행 연구[29]의 3.19±0.45점, 광역시 소재 종합병원 간호사 대상 선행연구[30]의 3.01±0.61점보다 상대적으로 높은 결과를 보였다. 이는 대상자를 서울 소재 상급종합병원 및 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였기에 지역의 특수성 및 근무 환경 조건의 차이가 직무착근도에 영향을 미쳤을 가능성을 배제할 수 없다. 따라서 향후 다양한 지역의 간호사를 대상으로 직무착근도를 측정하는 연구가 수행될 필요가 있다고 사료된다.

대상자의 역경지수는 3.47±0.46점이었으며, 같은 도구를 이용한 간호사 대상 선행연구[26]는 3.31±0.44점으로 유사한 결과를 나타내었고 21~29세의 신규간호사 대상 선행연구[12]의 2.91±0.77점보다는 높았다. 이는 연령이 높을수록 역경지수가 높다는 선행연구[31,32]를 바탕으로 신규간호사를 대상으로 역경지수를 높일 수 있는 프로그램을 개발하여야 한다고 사료된다.

대상자의 조직몰입은 3.45±0.51점이며 같은 도구를 사용한 중환자실 간호사를 대상으로 한 연구[33]의 결과인 2.88±0.62점보다는 높았으며 회복마취간호사를 대상으로 한 연구[34]의 3.37±0.67점과는 유사하였다. 조

직몰입은 조직의 특성에 따라 그 수준이 달라질 수 있다. 따라서 향후 다양한 부서의 간호사를 대상으로 조직몰입을 파악하는 연구를 통해 부서별 조직몰입 프로그램 개발을 수립할 필요가 있다.

대상자의 직무착근도는 연령, 임상경력, 결혼상태, 학력에 따라 유의한 차이가 있었다. 직무착근도는 40대, 30대, 20대 순으로 높았으며 임상경력 10년 이상이 10년 미만보다 높은 것으로 나타났다. 이는 선행연구[35,36]와 유사한 결과다. 임상에 오래 있을수록 직무착근도가 높은 것으로 비추어보았을 때 간호사의 효율적인 인력관리를 위해서는 적응의 중요성이 강조된다. 따라서 40세 미만 경력의 간호사가 계속해서 일할 수 있도록 간호사의 경력 육구를 반영한 맞춤형 경력개발 프로그램이 필요하다고 생각된다. 결혼상태는 기혼이 미혼보다 직무착근도가 높았고, 선행연구[37,38]와 같은 결과를 나타냈다. 이는 결혼이 갖는 자녀 부양 등의 사회적 책임감이 조직의 잔류에 영향을 미친다고 보인다. 학력은 대학원 졸업이 3년제와 4년제 학력의 간호사들보다 직무착근도가 높았다. 이는 선행연구[29,37]와 같은 맥락으로, 간호사는 지속적인 자기개발의 필요성에 대한 인식을 갖어야 하며 부서 내 대학원을 장려하는 분위기 조성이 필요하다고 사료된다.

대상자의 역경지수는 연령, 결혼상태, 학력, 임상경력에 따라 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 40대, 30대, 20대 순으로, 기혼일수록, 대학원 졸업이 다른 학력

그룹보다, 임상경력 10년 이상이 다른 임상 경력 그룹보다 역경지수가 높았다. 해외의 선행연구[31,32]에서 연령이 높을수록 역경지수가 높았다는 결과로 비추어보아 연령과 관련하여 유사한 결과가 도출되었다. 국내는 Go와 Han [12]의 연구에서 21~29세의 신규간호사를 대상으로 25~26세 대상자의 역경지수가 가장 높게 나타나 상이한 결과였지만, 27세 이상이 전체의 8.3%로 결과가 왜곡됐을 가능성이 있다. 따라서 추후 간호사의 연령에 따른 역경지수의 차이를 확인하는 반복 연구가 필요하다 고 사료된다.

대상자의 조직몰입은 연령, 임상경력, 결혼상태, 학력에 따라 유의한 차이가 있었다. 연령은 40세 이상이 20~29세보다, 임상경력 10년 이상이 다른 그룹보다, 기혼이 미혼보다, 학력은 대학원 졸업이 다른 그룹보다 조직몰입이 높았다. 이는 선행연구[21,22,39,40]와 유사한 결과다. 따라서 상대적으로 경력이 낮은 간호사에 대한 조직몰입 증진 전략이 우선적으로 고려되어야 하며 경력 별로 나누어 개별화된 조직몰입을 위한 프로그램을 개발하여 적용하는 것이 필요하다. 또한 대학원의 교육은 간호의 전문성을 높이는 교육으로 간호사가 조직에 몰입하기 위해 중요한 요소임을 간호사에게 상기시켜 대학원 문화를 활성화한다면 조직의 몰입을 효과적으로 높일 수 있을 것이라 사료된다.

본 연구에서 직무착근도가 높을수록 역경지수가 높은 것으로 나타났으며, 역경지수가 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 아직 국내 간호계에서 역경지수와 관련된 연구가 초기 단계로 이와 관련한 선행연구는 없는 실정이다. 여러 선행연구[34,41,42]를 통해 직무만족은 조직몰입에 영향을 주는 주요한 요인으로, 직무만족과 관련한 연구를 살펴보았을 때, 병원 간호사의 역경지수, 직무만족, 이직의도의 관계와 관련한 선행연구[13]에서 역경지수와 직무만족은 유의한 상관관계가 있었다. 따라서 향후 역경지수와 조직몰입에 대한 반복 연구를 통해 구체화하는 것이 필요하며, 직무착근도와 역경지수가 상관관계가 있는지 여부를 확인하기 위한 후속 연구를 시도해 볼 필요가 있다고 사료된다.

본 연구에서 직무착근도가 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 이는 선행연구[10,43]와 유사한 결과였다. 따라서 간호구성원의 조직몰입을 위해 간호행정조직은 구성원이 조직에 대한 정서적 애착과 직무에 대한 책임감을 가질 수 있도록 적극적으로 노력하며 이를 강화하기 위한 프로그램을 도입하는 것을 고려해볼 수 있다.

본 연구에서 직무착근도는 조직몰입에 유의미한 영향

요인으로 나타났다. 이는 선행연구[10,44]의 결과와 같았다. 본 연구는 선행연구를 뒷받침하는 근거를 제시하였다는 점에서 의의가 있다. 또한 직무착근도는 간호사의 조직몰입 프로그램 개발 시에 반드시 고려되어야 할 중요한 변수라고 할 수 있다. Kiazad 등[45]은 직무착근도를 높이는 방안으로 잡크래프팅, 경력 성장과 지식 습득에 도움을 받을 수 있는 조직 내 커뮤니티 개설, 간호사의 경력 유지를 위한 조직사회화 교육 등을 언급하였다. 이와 관련하여 국내에서는 병원 간호사를 대상으로 잡크래프팅 중재 프로그램을 개발하고 적용하였을 때 직무착근도를 높이는데 효과가 있었다[46]. 또한 신규간호사 대상으로 조직사회화 교육 프로그램을 실시하였을 때 신규간호사의 조직몰입을 높이는 데 효과적이었다[47]. 향후 간호사의 조직몰입을 높이기 위해 이러한 방안을 활용한다면 직무착근도를 높이는데 기여할 수 있다고 사료된다.

역경지수 또한 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 역경지수가 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 나타났다. 역경지수 프로그램은 역경도구 개발자인 Stoltz [11]가 고안한 프로그램으로 역경의 하위영역 4가지 속성인 개인의 통제성[Controll], 개인의 주도성[Ownership], 상황의 영향범위[Reach], 상황의 지속성[Endurance]에 따른 구체적인 역경 극복 전략인 CORE 전략을 제시한다. 이와 관련하여 해외에서 예술, 과학, 상업 분야의 대학생 및 대학원생을 대상으로 한 연구[48]와 특수학교 선생님을 대상으로 한 연구에서[49] 역경지수 프로그램을 실시하였을 때 역경지수를 높이는데 효과가 있었다. 따라서 간호사를 대상으로 한 역경 극복 프로그램 개발 시 간호사 개개인의 역경 상황에 따라 각 속성 별로 적합한 전략을 수립할 수 있는 CORE 전략이 포함된 역경지수 프로그램을 적용할 수 있을 것이다. 세부적으로는 역경 상황에서 긍정적인 측면 찾기, 자신의 역량 개발, 임상 문제를 해결하기능력 함양, 다양한 이해관계자들과의 소통을 통한 문제 해결하기 등의 방법을 적용할 수 있다[50].

본 연구에서는 간호사를 대상으로 상대적으로 선행연구에서 많이 사용하지 않았던 도구인 직무착근도와 역경지수 도구를 사용하여 분석하였으며, 선행연구에서 변수로 사용하지 않았던 연령, 결혼 상태 등을 포함하여 회귀 분석을 시행하였다는 데 의의가 있다. 또한, 결혼상태나 학력 등도 간호사들의 직무착근도, 역경지수, 조직몰입 등에 영향을 미치는 것으로 나타나며, 이러한 사항들을 고려하여 조직몰입 증진 전략을 수립하고 적용해 나갈

필요성을 제시하였다는 데 의의가 있다. 본 연구는 간호사의 직무착근도와 조직몰입이 높을수록 조직몰입이 높은 것으로 확인되었다. 이러한 연구 결과는 간호사의 효과적인 조직몰입을 위한 방안을 모색하는 데에 필요한 기초자료가 될 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 직무착근도, 역경지수, 조직몰입의 정도를 파악하고 직무착근도와 역경지수가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위한 서술적 조사연구이다. 서울 소재 상급종합병원 및 종합병원에서 근무하는 3개월 이상의 경력을 가진 일반 간호사 126명을 대상으로 자료수집 하였으며, 직무착근도, 역경지수, 조직몰입을 측정하여 분석하였다.

연구 결과 대상자의 직무착근도, 역경지수, 조직몰입은 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 나타냈다. 본 연구 결과 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인은 직무착근도와 역경지수로 나타났다. 따라서 간호사의 효과적인 조직관리를 위해서는 간호사의 경력 유지를 위해 잡크래프팅 증재 프로그램과 조직사회화 교육과 같은 직무착근도를 높일 수 있는 다양한 방안을 마련해야 한다. 또한 역경에 대하여 적절히 조절할 수 있는 역경 극복 프로그램을 개발하는 등 역경지수를 높일 수 있는 다양한 활동을 모색해야 함을 강조한다.

이상의 연구 결과를 바탕으로 역경지수와 관련한 이론적 근거를 확립하기 위해 관련한 요인을 파악하는 후속 연구와, 간호사의 조직몰입을 향상시킬 수 있는 간호 조직 내 교육프로그램 개발 및 그 효과를 알아보기 위한 증재 연구를 제언한다.

References

[1] 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*, Vol.19, No.4, pp.2145-2157, 2017.
DOI: <http://dx.doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.4.2145>

[2] Y. M. Kim, Y. S. Kang, "Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses" *Journal of korean academy of nursing administration*, Vol.21, No.5, pp.530-541, 2015.

DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.530>

[3] G. S. Kim, I. S. Cho, "The effects of job stress of nurses working in the general hospitals on their Turnover Intention-Mediating Effects Organizational commitment" *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, Vol.36, No..2, pp.656-667, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.12925/jkocs.2019.36.2.656>

[4] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski, M. Erez, "Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover", *Academy of management journal*, Vol.44, No.6, pp.1102-1121, 2001.
DOI: <https://doi.org/10.5465/3069391>

[5] X. Zhao, T. Sun, Q. Cao, C. Li, X. Duan, "The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses", *Journal of Clinical Nursing*, Vol.22, No.5-6, pp.780-788, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04198.x>

[6] T. Kim, D. Kao, "Relationships among job embeddedness, job search behavior, and turnover intention of US registered nurses", *International Journal of Nursing Studies*, Vol.51, No.12, pp.1634-1644, 2014.

[7] T. W. Lee, T. R. Mitchell, C. J. Sablinski, J. P. Burton, B. C. Holtom, "The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover", *Academy of Management Journal*, Vol.47, No.5, pp.711-722, 2004.

[8] H. K. Kim, M. G. Choi, "The effects of the nurse leader's emotional leadership, the job satisfaction and the organizational commitment of the nurses in a hospital on the nurse's turnover intention", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.19, No.2, pp.1267-1282, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.2.1267>

[9] Y. S. Eo, M. S. Kim, Y. J. Park, "Influencing factors of the turnover intention among clinical nurses: focused on professionalization, burnout, and organizational commitment", *Journal of Psychology and Behavior*, Vol.7, No.1, pp.1-13, 2015.

[10] Y. M. Park, S. W. Ryu, "Effects of job embeddedness and leader-member exchange on organizational commitment of clinical nurses", *Journal of Health Informatics and Statistics*, Vol.43, No.1, pp.105-112, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.21032/jhis.2018.43.1.105>

[11] P. G. Stoltz, *Adversity quotient : Turning obstacles into opportunities*, John Wiley & Sons, 1997, p.330.

[12] Y. J. Go, S. J. Han, "Effects of the adversity quotient on turnover intention of new nurses in general hospitals: focusing on the mediating effect of reality shock", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.26, No.5, pp.457-467, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.5.457>

[13] J. H. Song, H. Y. Woo, "A study on adversity quotient, job satisfaction and turnover intention according to

- work units of clinical nursing staffs in Korea", *Indian Journal of Science and Technology*, Vol.8, No.8, pp.74-78, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.17485/ijst/2015/v8i8/71503>
- [14] H. Li, Y. L. Xu, M. J. Jing, X. J. Wei, L.M. Li, "The mediating effects of adversity quotient and self-efficacy on ICU nurses' organizational climate and work engagement", *Journal of Nursing Management*, Vol.30, No.7, pp.3322-3329, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.1111/ionm.13773>
- [15] Y. Tian, X. Fan, "Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses", *Journal of Vocational Behavior*, Vol.85, No.3, pp.251-257, 2014.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.006>
- [16] A. Rita, W. Widodo, C. Chandrawaty, "How adversity quotient and organizational justice reduce turnover intention empirical evidence from indonesia", *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, Vol.8, No.6, pp.1171-1181, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no6.1171>
- [17] R. T. Mowday, R. M. Steers, L. W. Porter, "The measurement of organizational commitment", *Journal of vocational behavior*, Vol.14, No..2, pp.224-247, 1979.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- [18] Y. S. Yang, Y. H. Kang, "ICU new nurses' job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention" *Journal of Nursing Science*, Vol.25, No.2, pp.47-58, 2013.
- [19] M. Galletta, I. Portoghese, M. G. Carta, E. D'Aluja, M. Campagna, "The effect of nurse-physician collaboration on job satisfaction, team commitment, and turnover intention in nurses", *Research in nursing & health*, Vol.39, No.5, pp.375-385, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.1002/nur.21733>
- [20] E. M. An, J. Y. Park, "Effects of head nurses' authentic leadership, job satisfaction and organizational commitment perceived by newly licenced nurses on turnover intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.26, No.4, pp.428-437, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.4.428>
- [21] L. J. Labrague, D. M. McEnroe-Petitte, K. Tsaras, J. P. Cruz, P. C. Colet, "Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: implications for nursing management." *International journal of nursing sciences*, Vol.5, No.4, pp.403-408, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.09.001>
- [22] K. A. Cho, S. J. Moon, "The effect of nurses self-leadership on organizational commitment and job satisfaction: Focused on intermediation effects of empowerment.", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.19, No.10, pp.1197-1212, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22251/jlcci.2019.19.10.1197>
- [23] J. S. Hong, Y. J. Kim, "The effects of nurse's coaching competency on organizational commitment and psychological Well-Being", *The Korean Association of Coaching*, Vol.13, No.2, pp.105-128, 2020.
DOI: <http://dx.doi.org/10.20325/KCA.2020.13.2.105>
- [24] M. L. Ellerton, F. Gregor. "A study of transition: the new nurse graduate at 3 months", *The Journal of Continuing Education in Nursing*, Vol.34, No.3, pp.103-107, 2003.
DOI: <https://doi.org/10.3928/0022-0124-20030501-05>
- [25] H. S. Kwon, Y. M. Ha, "Effects of positive psychological capital, social support and head nurses' authentic leadership on organizational commitment of nurses at the advanced beginner stage", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.26, No.3, pp. 284-293, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.3.284>
- [26] J. Y. An, H. Y. Woo, J. H. Song, H. J. Kim, "Validity and reliability of adversity quotient profile for measuring overcoming of adversity among nurses in Korea", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol.15, No.4, pp.2285-2294, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.4.2285>
- [27] M. H. Lee, "Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.4, No.2, pp.363-385, 1998.
- [28] K. W. Chang, *A study on structural modeling of organizational citizenship behaviors for nurses*. Master's thesis, Kyung Hee University, Korea, p.82, 2010.
- [29] 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*, Vol.24, No.3, pp.234-244, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.3.234>
- [30] J. O. Kwon, J. M. Kang, "The effect of person-environment fit (person-job fit, person-organization fit, person-supervisor fit) and job embeddedness on turnover intention in clinical nurses", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.10, No.3, pp.307-317, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2019.10.3.307>
- [31] M. J. O. Daloos, *Emotional intelligence and adversity quotient of selected helping professionals*. Master's thesis, Department of Psychology, Far Eastern University, Manila, Philippines, p.54, 2015.
- [32] R. Marselia, M. E. Karolina, "Adversity quotient pada perawat rumah di rumah sakit ditinjau dari faktor demografis: adversity quotient of hospital nurses based on demographic factors", *Jurnal Psikologi Jambi*, Vol.4, No.2, pp.43-60, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.22437/jpi.v5i02.10336>
- [33] E. O. Kwon, M. H. Lee, S. H. Jeong, H. S. Kim, "Effects of nurse-physician collaboration on nursing performance and organizational commitment in intensive care unit nurses" *Journal of Korean Academy of*

- Nursing Administration*, Vol.25. No.3, pp.186-197, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.3.186>
- [34] J. B. Yoo, H. J. Jang, J. H. Jeong, W. Y. In, "Factors affecting organizational commitment of perianesthesia nurses in South Korea" *Journal of the Korean Data Analysis Society*, Vol.21, No.5, pp.2687-2698, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.37727/jkdas.2019.21.5.2687>
- [35] N. H. Kim, S. Y. Park, "The influence of turnover intention intrinsic and extrinsic factors on job embeddedness of nurses" *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.21, No.5, pp.311-320, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.22251/ilcci.2021.21.5.311>
- [36] 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*, Vol.37, No.4, pp.688-698, 2020.
DOI: <https://doi.org/10.12925/jkocs.2020.37.4.688>
- [37] H. J. Kim, G. Y. Cho, "The influences of preceptors nurse's self-leadership on self-efficacy and job-embeddedness", *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, Vol.30, No.3, pp.873-84, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.13000/JFMSE.2018.06.30.3.873>
- [38] 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*, Vol.22, No.4, pp.313-322, 2016.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.313>
- [39] S. H. Moon, M. H. Kim, D. Y. Kim, Y. J. Ryu, S. J. Lee, "Factors influencing organizational commitment of nurses at an infectious disease hospital of COVID-19", *Journal of Korean Critical Care Nursing*, Vol.15, No.2, pp.39-49, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.34250/jkccn.2022.15.2.39>
- [40] E. J. Hwang, S. J. Moon, "The effect of self-leadership of nurses on organizational commitment, burnout and turnover intention", *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*, Vol.20, No.13, pp.211-226, 2020.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22251/ilcci.2020.20.13.211>
- [41] M. H. Eum, J. W. Lee, "The effect of nursing manager's authentic leadership, nursing organizational Culture, and job satisfaction on organizational commitment of general hospital nurses", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation*, Vol.21, No.4, pp.588-596, 2022.
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2022.23.2.588>
- [42] J. S. Lee, "Effects of nurses' resilience, job satisfaction, and social support on organizational commitment", *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.12, No.1, pp.57-67, 2018.
DOI: <https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.1.057>
- [43] E. J. Choi, E. N. Lee, J. K. Moon, "The impact of organizational commitment and positive psychological capital on job embeddedness of nurses in trauma centers", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.25, No.4, pp.292-301, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.4.292>
- [44] S. H. Kim, S. K. Park, M. H. Lee, "Effect of a nursing practice environment on nursing job performance and organizational commitment: focused on the mediating effects of job embeddedness", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.25, No.3, pp.208-219, 2019.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.3.208>
- [45] K. Kiazad, B. C. Holtom, P. W. Hom, A. Newman, "Job embeddedness: A multifoci theoretical extension", *Journal of Applied Psychology*, Vol.100, No.3, pp.641-659, 2015.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/a0038919>
- [46] M. S. Hyun, "Development of job crafting intervention program for hospital nurses: effects on organizational commitment, embeddedness, and organizational well-being", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.27, No.5, pp.366-378, 2021.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.5.366>
- [47] G. H. Choi, "The effects of the organizational socialization education program on job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of new nurses", *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.8, No.3, pp.89-102, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.12811/kshsm.2014.8.3.089>
- [48] P. R. I. T. I. Sachdev, Effectiveness of an intervention programme to develop adversity quotient® of potential leaders, Mumbai-India: Rizvi Institute of Management Studies & Research, 2009, p.374.
- [49] M. C. J. Santos, "Assessing the effectiveness of the adapted adversity quotient program in a special education school", *Researchers World*, Vol.3, No.4, p.13, 2012.
- [50] P. G. Stoltz, GRIT: The new science of what it takes to persevere, flourish, succeed, ClimbStrong Press, 2015, p.176.

박 지 인(Ji In Park)

[준회원]



- 2018년 2월 : 이화여자대학교 간호학과 (간호학학사)
- 2023년 2월 : 이화여자대학교 간호학과 (간호학석사)
- 2018년 5월 ~ 2019년 1월 : 이대 목동병원 간호사
- 2019년 2월 ~ 현재 : 이대서울병원 간호사

<관심분야>
기본간호학, 성인간호학

박 효 정(Hyo Jung Park)

[정회원]



- 1997년 2월 : 이화여자대학교
간호학과 (간호학학사)
- 2001년 2월 : 이화여자대학교
간호학과 (간호학석사)
- 2005년 12월 : 미국 University
of Washington (간호학박사)
- 2006년 9월 ~ 현재 : 이화여자대
학교 간호대학 교수

〈관심분야〉

기본간호학, 성, 보완대체요법