



종합병원 간호사의 직무착근도 관련 변인들 간의 관계 구조모형

김경미¹⁾ · 전소연²⁾ · 주현정³⁾ · 이연향⁴⁾ · 우경미⁵⁾

1) 고신대학교 간호대학, 조교수 · 2) 서울여자간호대학교, 조교수
3) 가야대학교, 부교수 · 4) 춘해보건대학교, 조교수 · 5) 동원과학기술대학교, 조교수

Structure equation modeling of job embeddedness in general hospital nurses

Kim, Kyoung Mi¹⁾ · Jun, So Yeun²⁾ · Ju, Hyeon Jeong³⁾ · Lee, Youn Hyang⁴⁾ · Woo, Kyung Mi⁵⁾

1) Assistant Professor, Kosin University, 2) Assistant Professor, Seoul Womens College of Nursing
3) Associate Professor, Kaya University of Korea, 4) Assistant Professor, Choonhae College of Health Sciences
5) Assistant Professor, Dongwon Institute of Science and Technology

Purpose: This study was conducted to determine the factors affecting a hypothetical model of testing for general hospital nurses' job embeddedness. **Methods:** Data were collected from August 20 to September 19, 2021, by a self-administered questionnaire answered by 428 general hospital nurses. The data were analyzed by SPSS and AMOS. **Results:** Nine of the hypothetical model's 12 hypotheses were supported by the data collected from all participants. The test results indicate that ego resilience, subjective career success, and recovery experience from job stress directly affect participants' job embeddedness. Nurses' work environments were reported to affect ego resilience and subjective career success, while at the same time ego resilience and subjective career success affected the participants' job embeddedness. Work-life balance was found to affect ego resilience and ego resilience affected subjective career success, and at the same time subjective career success directly affected participants' recovery experiences from job stress and job embeddedness. Of these variables, subjective career success had the strongest direct effect on participants' job embeddedness. Work-life balance affected the participants' recovery experiences from job stress, and their recovery experiences from job stress were found to directly affect job embeddedness. **Conclusion:** These results suggest that different management strategies to enhance hospital nurses' job embeddedness should address nurses' ego resilience, subjective career success, and recovery experiences from job stress.

Keywords: Professional practice, Work-Life balance, Psychological resilience, Career mobility, Mental health recovery

서론

연구의 필요성

최근 인구 고령화와 만성질환, 요양병원과 병상 수의 증가 및 간호간병통합서비스 확대에 병원간호사의 수요가 급증하였다[1]. 우리나라의 면허간호사 대비 활동 병원간호사는 천 명당 3.8명으로 OECD 평균 7.4명보다 아주 낮으며, 신규간호사 이직율은

주요어: 간호근무환경, 일-삶 균형, 자아탄력성, 주관적 경력성공, 직무스트레스회복경험

Address reprint requests to: Jun, So Yeun

Seoul Womens College of Nursing, 38, Ganhodaero-ro, Seodaemun-gu, Seoul, 03617, Republic of Korea

Tel: +82-2-2287-1725, Fax: +82-2-395-8018, E-mail: sso.jun22@gmail.com

Received: January 11, 2022 **Revised:** March 22, 2022 **Accepted:** March 24, 2022

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

43.5%로 높고, 열악한 근무환경과 초과 근무 등의 높은 업무 부담으로 간호사 수급의 불균형이 심하다[1]. 병원간호사가 자발적 이직을 하지 않으며 병원을 떠나지 않고 조직에 남게 하는 여러 요인들에 대한 관심이 대두되면서 더욱 오래 머무르게 할 수 있는 직무착근도를 높여주는 지속적인 노력이 필요하다[2]. 직무착근도는 조직구성원이 직무와 관련하여 조직에 뿌리를 내리고 있는 정도로써 조직에 머무르게 하는 경향이다[2,3]. 직무착근도의 영향은 직업이나 연령, 인간관계 및 조직관 등에 따라 다르나 개인이 직무와 조직에 그물망이나 거미줄처럼 연관되어 있을수록 높게 나타난다[3]. 직무착근도가 높으면 자발적 이직이 감소하며 현 조직에 계속 머무르고 자신의 직업을 유지하며 직무적합성을 높게 느끼고, 연계의 정도가 강하며 직무와 연관된 희생을 높이 지각할수록 이직의도가 낮고 조직에 남으려는 의지가 크다[3,4]. 종합병원 간호사의 이직의도를 낮추어 조직에 머무르게 하는 직무착근도는 직무와 자신이 잘 맞다고 지각하는 적합성과 타인이나 조직과 공식, 비공식적 관계인 연계와 직무를 떠날 경우 승진, 연봉 등의 편익에 대해 지각하는 희생으로 이루어진다[4]. 직무착근도의 조직 외적요인은 가족이나 가정과 관련된 내용으로 가족애착, 일과 가정의 역할갈등, 취미나 종교 활동과 같은 업무 외적인 생활, 결혼 및 자녀 유·무, 여가생활, 동네 이웃과의 관계를 포함하는 생활환경이 있으며, 조직 내적요인은 직무 관련 내용으로써 상사, 부하, 동료의 관계, 비공식적 혜택 및 근무하는 병원 조직이나 개인의 간호업무환경을 포함한다[3]. 간호근무환경은 환자에게 전문직 간호를 제공하도록 지원하는 조직의 특성으로써 자신이 근무하는 간호업무환경을 긍정적으로 인식할수록 재직의도가 높았으며[3], 간호업무환경을 좋게 지각할수록 직무스트레스와 소진의 정도는 낮고 직무착근도는 증가한다[4]. Kang과 Lim [5]은 간호사의 병원운영에 참여, 의사와 협력적 근무환경이 직무착근도에 좋게 영향을 주며, 간호근무환경이 좋다고 지각할수록 직무착근도가 높다고 하였고, Park과 Kim [6]은 종합병원 간호근무환경 중 간호관리자의 역량은 직무착근도에 영향을 주지 않으나 간호사의 지원체계와 안전관리체계의 간호근무환경은 직무착근도에 영향을 미친다고 하였다. 그러나 근무환경이 재직의도나 직무착근도에 영향을 미치지 않는다고 한 연구도 있었다[4]. Kim과 Hong [7]은 일과 삶의 균형의 하위영역인 일-성장 균형은 직무착근도의 적합성과 가장 높은 상관을 가진다고 하였다. 그러나 일-삶 균형이 직무착근도에 영향을 주지 않는다고 하여 서로 상반되는 연구도 있다[8]. 병원간호사는 일터에서 생활터전으로 미치는 영향이 긍정적일수록 이직의도가 감소하며, 여성 근로자는 생활터전에서 일터로 미치는 영향이 긍정적일수록 직무착근도가 높아 이직의도가 감소한다고 하겠다[7]. 한편, 일과 삶의 균형이 높을수록 자아탄력성 하위영역인 낙관성과 스트레스 대처능력이 높으며, 일과 삶의 균형 가운데 일-가족 균형과 일-성장 균형이 이루어질수록 낙관성과 스트레스 대처능력의 자아탄력성이 높아

진다[9]. Lee [8]는 간호사의 자아탄력성이 높을수록 적합성과 연계 및 희생의 직무착근도가 높으며, 자아탄력성은 직무착근도에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. Shin과 Lee [10]는 일과 삶의 균형이 높을수록 경력만족과 고용가능성의 주관적 경력 성공이 높다고 하였고, Kim과 Hong [7]은 일-삶의 균형의 하위변수인 일-성장 균형이 높을수록 전통적 경력지향성을 낮게 인지하며, 일-여가 균형이 높을수록 무경계 경력지향이 높아 일-삶의 균형과 경력성공의 관계를 확인하였으며, 일-가정 균형, 일-여가 균형, 일-성장 균형이 높을수록 모두 적합성과 희생의 직무착근도가 높게 나타나 일-삶의 균형이 높을수록 직무착근도가 높다고 하였다. 일-삶의 균형이 직무만족과 경력만족 및 공용경쟁력의 주관적 경력성공에 직접 영향을 미치며, 주관적 경력성공과 직무스트레스 회복경험은 직무착근도에 직접 영향을 주고[8], 근로자의 직무스트레스 회복경험은 직무착근도에 영향을 하는 것으로 나타났다 [10]. 종합병원 간호사의 직무착근도에 영향을 하는 요인으로 연령, 결혼상태, 자녀유무, 연봉, 임상경력, 직위, 근무부서, 근무형태, 팔로워십 유형, 자아탄력성의 요인이 있었고[11], 연령, 결혼상태, 학력, 연봉, 임상경력, 총경력, 직위, 교대근무 형태, 간호근무환경과 호혜성[8]이, 종교, 직위, 월수입, 사회적 지지와 직무만족 요인[4]과 연령, 직위, 결혼상태, 임상경력, 현경력, 연봉, 경력정체, 자기효능감[11]이, 직위, 총경력, 현재 병동경력, 이직의도, 직무스트레스의 요인[3,5]이 있다. 따라서 간호근무환경[3,5]과 일과 삶의 균형[7,9], 자아탄력성[11], 주관적 경력성공[10], 직무스트레스 회복경험[9]이 종합병원 간호사의 직무착근도에 통합적으로 어떤 영향을 미치는지 파악하고자 한다. 병원간호사의 직무착근도에 대한 선행연구를 살펴보면, 종합병원 간호사를 대상으로 간호근무환경, 자아탄력성, 소명의식 등이 직무착근도에 미치는 영향에 관한 연구[3,5,6,7,11]와 중소병원 간호사를 대상으로 간호근무환경, 직무스트레스, 사회적지지 및 직무만족이 직무착근도에 미치는 영향에 관한 연구[4,6]가 있었다. 그러나 근무환경과 복지 및 임금 등의 격차가 적은 병원간호사를 대상으로 직무착근도 관련 변수들 간의 인과적 관계를 파악한 연구가 부족한 실정이었다. 또한, 구성원의 변화된 일과 삶의 가치 때문에 조직은 일과 삶의 균형을 통해 직무착근도를 높이고 조직 효과성을 발전시키는 적극적인 구성원 교육과 자원관리가 필요함에도 불구하고[7], 기존의 직무착근도와 관련된 이론은 맞벌이와 교대근무의 증가와 일에 대한 가치관의 변화에 따른 병원간호사들의 일-삶의 균형을 직무착근도와 함께 반영하기에 어려움과 무리가 있었다. 한편, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Hyeon과 Lee [4]의 연구에서 주관적 경력성공의 요인인 직무만족과 직무배태성이 순상관관계로 직무만족이 직무배태성과 동의어인 직무착근도에 크게 영향을 미쳤으며, Zhang 등[3]의 연구에서 경력정체에 대한 지각정도가 높을수록 직무배태성이 낮다고 한 결과와 대기업 근로자를 대상으로 한 Kim과 Hong [7]의 연구에서 경력지향성이 높을수록 직무배태성

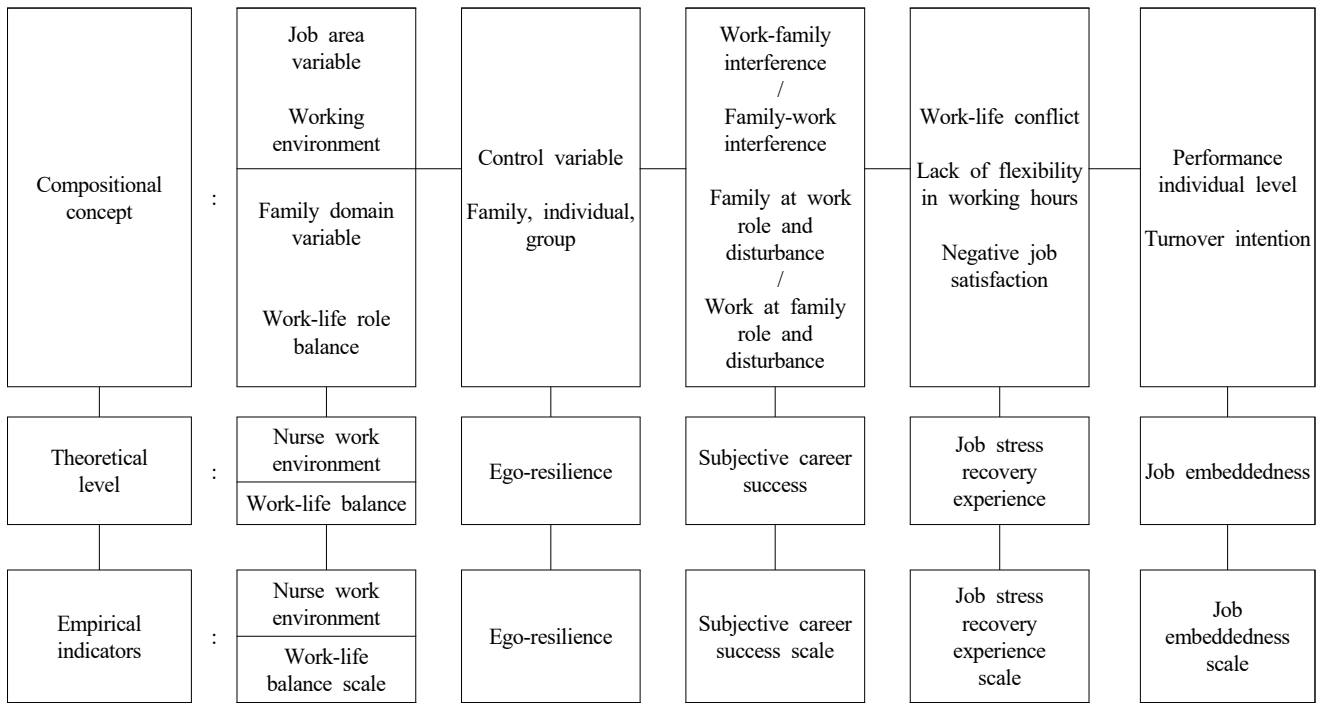


Figure 1. Conceptual framework of the study

이 높고 경력지향성은 직무배태성에 영향을 미친다고 하였다. 선행연구를 바탕으로 종합병원 간호사의 직무착근도 관련 모형을 구축하였다. 따라서 본 연구는 종합병원 간호사의 직무착근도를 Raisinghani와 Goswami [12]의 일-삶 균형 통합모델과 선행연구를 토대로 직무착근도 관련 영향 요인들의 모형을 검증하고자 하였다.

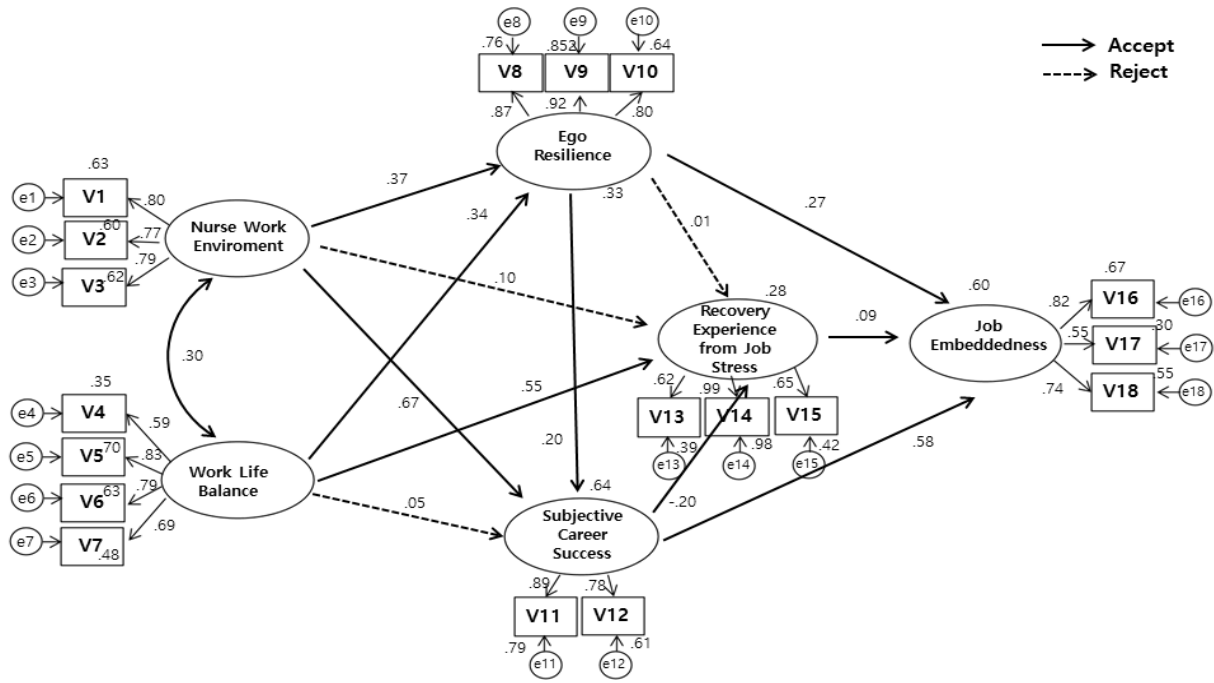
연구 목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사들의 직무착근도에 영향요인을 규명하여, 대상자의 직무착근도를 향상시킬 수 있는 접근 전략과 교육중재 가이드라인을 개발할 수 있는 전략을 제시하는데 기반되는 직무착근도 모형구축과 검증을 하고자 함이다. 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 이론과 문헌고찰을 통해 병원간호사의 직무착근도를 설명하는 가설적 모형을 제시한다.
- 둘째, 가설적 모형과 실제 간의 적합도를 검증하고 변인 관계의 구조모형을 구축하고 검증한다.
- 셋째, 종합병원 간호사의 직무착근도에 영향을 미치는 변수들 간 직접, 간접효과를 확인하고, 이들 상호 간 인과적 관계를 규명한다.

연구의 개념적 기틀 및 가설모형

본 연구에서 종합병원 간호사의 직무착근도에 대한 모형 구축을 위해 Raisinghani와 Goswami [12]의 일-삶 균형 통합모델을 사용하였다. 이 모형은 간호사가 개인적 생활과 직업적 생활에서 수행해야 하는 다양한 역할에 중점을 두고 있으며, 조직에서 가지는 갈등의 근원을 찾고, 개인과 직장 생활에서 갈등의 파악과 갈등이 조직에 주는 결과의 관계를 설명하고 있으므로 선정하였다. 그 구성은 직무영역과 가족영역, 조절변수, 일-가족 간섭/가족-일 간섭, 일-삶 갈등, 성과 영역이다[12]. 본 연구는 직무영역에 간호근무환경, 가족영역에 일-삶 균형, 조절변수에 자아탄력성, 일-가족 간섭/가족-일 간섭 변수에 주관적 경력성공, 일-삶 갈등에 직무스트레스 회복경험 변수를 개념적 기틀로 하여 연구가설을 정하였다(Figure 1). 본 연구의 가설적 모형은 2개의 외생변수와 4개의 내생변수로 이루어졌다. 외생변수는 간호근무환경과 일-삶 균형이며, 내생변수는 주관적 경력성공, 자아탄력성, 직무스트레스 회복경험, 직무착근도이다. 간호근무환경과 일-삶 균형은 자아탄력성, 주관적 경력성공, 직무스트레스 회복경험, 직무착근도에 직접 영향을 미치며, 자아탄력성은 주관적 경력성공에, 주관적 경력성공은 직무스트레스 회복경험에 영향을 주고, 자아탄력성, 주관적 경력성공, 직무스트레스 회복경험은 직무착근도에 직접 영향을 주는 것으로 구성하였다(Figure 2). 이 가설적 모형에서 12개의 연구가설을 도출하였다



V1=Safety control system; V2=Capacity of nursing manager; V3=Nursing support system; V4=Harmony of work-family; V5=Harmony of work-leisure; V6=Harmony of work-growth; V7=General evaluation of life; V8=Toughness; V9=Patience; V10=Optimism; V11=Job satisfaction; V12=Career satisfaction; V13=Psychological detachment; V14=Relaxation; V15=Control during leisure time; V16=Fit; V17=Link; V18=Sacrifice

Figure 2. Path diagram for hypothetical model

- 직무착근도를 내생변수로 하는 가설
 - 가설 1. 병원간호사의 자아탄력성은 직무착근도에 양의 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 2. 병원간호사의 주관적 경력성공은 직무착근도에 양의 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 3. 병원간호사의 직무스트레스 회복경험은 직무착근도에 양의 영향을 미칠 것이다.
- 자아탄력성을 내생변수로 하는 가설
 - 가설 4. 병원간호사의 간호근무환경은 자아탄력성에 양의 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 5. 병원간호사의 일-삶 균형은 자아탄력성에 양의 영향을 미칠 것이다.
- 주관적 경력성공을 내생변수로 하는 가설
 - 가설 6. 병원간호사의 간호근무환경은 주관적 경력성공에 양의 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 7. 병원간호사의 일-삶 균형은 주관적 경력성공에 양의 영향을 미칠 것이다.
- 직무스트레스 회복경험을 내생변수로 하는 가설
 - 가설 8. 병원간호사의 자아탄력성은 주관적 경력성공에 양의 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 9. 병원간호사의 간호근무환경은 직무스트레스 회복경험에 양의 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 10. 병원간호사의 일-삶 균형은 직무스트레스 회복경험에 양의 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 11. 병원간호사의 자아탄력성은 직무스트레스 회복경험에 양의 영향을 미칠 것이다.
 - 가설 12. 병원간호사의 주관적 경력성공은 직무스트레스 회복경험에 양의 영향을 미칠 것이다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 종합병원 간호사의 직무착근도를 예측하기 위해서 Raisinghani와 Goswani [16]의 일-삶 균형 통합모델과 선행연구

를 토대로 종합병원 간호사의 직무착근도에 대한 가설적 모형을 설정하고 모형구축에 대한 적합도와 연구가설을 검증하는 구조모형 검증연구이다.

연구 대상

본 연구대상자는 부산광역시 소재 200병상 이상 700 병상 미만 3개 병원에 입사한 지 6개월 이상으로 연구 참여에 서면 동의한 간호사였으며, 설문 도중 원하지 않으면 언제든지 중단할 수 있음을 설명하였다. 대상자수는 최대우도법에 적합한 표본 크기에 기반을 두고, 탈락률 20%를 고려해 설문지 440부를 배부하여 불성실한 자료를 제외한 428명을 최종 분석 대상으로 하였다.

연구 도구

본 연구는 구조화된 설문지를 사용하였다.

● 간호근무환경 측정도구

Ha와 Ko [13]가 개발한 간호근무환경 측정도구(Nursing Work Environment Scale of Clinical Nurses, NWES-CN)를 사용하였다. 도구는 총 20개 문항이며, 간호관리자의 역량 6문항, 안전관리체계 8문항, 지원체계 6문항 등 3개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘보통이다’ 3점, ‘매우 그렇다’ 5점의 5점 Likert 척도로 점수 범위는 20점에서 100점이며, 점수가 높을수록 간호근무환경을 좋게 인식함을 의미한다. 개발당시 도구 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=0.90$ 이었고, 본 연구에서 도구 신뢰도는 전체 신뢰도 Cronbach’s $\alpha=0.94$ 이었고, 간호관리자의 역량 Cronbach’s $\alpha=0.94$, 안전관리체계 Cronbach’s $\alpha=0.88$, 지원체계 Cronbach’s $\alpha=0.83$ 이었다.

● 일-삶 균형 측정도구

Kim과 Park [14]이 개발한 일-삶 균형 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 총 29개 문항이며, 일-가정 균형 8개 문항, 일-여가 균형 8개 문항, 일-성장 균형 9개 문항, 일-삶의 전반적인 평가 4개 문항의 4개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항들은 ‘전혀 아니다’ 1점, 보통이다 3점, ‘매우 그렇다’ 5점의 5점 Likert 척도로 점수 범위는 29점에서 145점으로 점수가 높을수록 일과 삶이 균형적인 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 일-가정 균형 Cronbach’s $\alpha=0.74$, 일-여가 균형 Cronbach’s $\alpha=0.85$, 일-성장 균형 Cronbach’s $\alpha=0.90$, 일-삶 전반적 평가 Cronbach’s $\alpha=0.82$ 이었다. 본 연구의 전체 도구 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=0.93$, 일-가정 균형 Cronbach’s $\alpha=0.72$, 일-여가 균형 Cronbach’s $\alpha=0.83$, 일-성장 균형 Cronbach’s $\alpha=0.90$, 일-삶 전반적 평가 Cronbach’s $\alpha=0.85$ 이었다.

● 주관적 경력성공 측정도구

Greenhaus, Paresaraman와 Wormley [15]가 개발한 주관적 경력성공 측정도구를 Lee와 Park [15]이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 18개 문항으로 직무만족 8개 문항, 경력만족 5개 문항, 고용경쟁력(가능성) 3개 문항의 3개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘대체로 그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘대체로 아니다’ 2점, ‘전혀 아니다’ 1점으로 측정된 점수는 최저 18점에서 최고 90점으로 점수가 높을수록 직무만족도, 경력만족도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=0.88$ 이었고, Lee와 Park [16]의 연구에서 직무만족 Cronbach’s $\alpha=0.85$, 경력만족 Cronbach’s $\alpha=0.82$, 고용경쟁력 Cronbach’s $\alpha=0.83$ 이었다. 본 연구에서의 전체 도구 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=0.89$ 이었고, 직무만족 Cronbach’s $\alpha=0.80$, 경력만족 Cronbach’s $\alpha=0.86$, 고용가능성 Cronbach’s $\alpha=0.84$ 이었다.

● 자아탄력성 측정도구

Connor와 Davidson [17]이 개발한 자아탄력성 척도(Connor-Davidson Resilience Scale, CD-RISC)를 Baek [18]이 번안한 한국형 자아탄력성 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 총 25개 문항의 강인함, 인내력, 낙관성, 지지체계, 영성의 5개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘대체로 그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘조금 그렇다’ 2점, ‘전혀 아니다’ 1점으로 점수는 최저 5점-최고 125점으로 점수가 높을수록 자아탄력성이 높음을 말한다. 개발 당시 도구 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=0.89$, Baek [18]의 연구에서 Cronbach’s $\alpha=0.86$ 이었다. 본 연구의 전체 도구 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=0.92$, 강인성 Cronbach’s $\alpha=0.88$, 인내성 Cronbach’s $\alpha=0.85$, 낙관성 Cronbach’s $\alpha=0.75$, 지지체계 Cronbach’s $\alpha=0.58$, 영성 Cronbach’s $\alpha=0.62$ 이었다.

● 직무스트레스 회복경험 측정도구

Sonnentag와 Fritz [19]가 개발한 직무스트레스 회복경험 측정도구를 Park 등[20]이 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 16개 문항으로 심리적 분리경험 4개 문항, 휴식경험 4개 문항, 자기성취경험 4개 문항, 여가 중 통제경험 4개 문항의 4개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘대체로 그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘대체로 아니다’ 2점, ‘전혀 아니다’ 1점으로 측정된 점수는 최저 16점에서 최고 80점으로 점수가 높을수록 직무스트레스 회복경험 정도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 심리적 분리경험 Cronbach’s $\alpha=0.84$, 휴식경험 Cronbach’s $\alpha=0.85$, 자기성취경험 Cronbach’s $\alpha=0.79$, 여가 중 통제경험 Cronbach’s $\alpha=0.85$ 이었다. 본 연구에서의 전체 도구 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=0.90$ 이었으며, 심리적 분리경험 Cronbach’s $\alpha=0.88$, 휴식경험 Cronbach’s $\alpha=0.93$, 자기성취경험 Cronbach’s $\alpha=0.85$, 여가 중 통제경험 Cronbach’s $\alpha=0.91$ 이었다.

● 직무착근도 측정도구

Mitchell 등[21]이 개발한 직무착근도 측정도구를 Lee 등[22]이 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 10개 문항의 적합성 4개 문항, 연계 3개 문항, 희생 3개 문항의 하위영역 3개로 구성되었다. 각 문항은 Likert 5점 척도로 ‘매우 그렇다’ 5점, ‘대체로 그렇다’ 4점, ‘보통이다’ 3점, ‘대체로 아니다’ 2점, ‘전혀 아니다’ 1점으로 측정된 점수는 최저 10점에서 최고 50점으로 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. 개발 당시 전체 도구 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=0.87$ 이었고, Lee 등[22]의 연구에서 전체 Cronbach’s $\alpha=0.92$, 적합성 Cronbach’s $\alpha=0.87$, 연계 Cronbach’s $\alpha=0.74$, 희생 Cronbach’s $\alpha=0.85$ 이었다. 본 연구에서 전체 도구 신뢰도는 Cronbach’s $\alpha=0.84$ 이었고, 적합성 Cronbach’s $\alpha=0.76$, 연계 Cronbach’s $\alpha=0.79$, 희생 Cronbach’s $\alpha=0.65$ 이었다.

자료 수집 기간 및 방법

본 연구의 자료수집 기간은 고신대학교 기관생명윤리위원회의 승인을 받은 후 2021년 8월 20일부터 9월 19일까지 진행하였다. 자료수집은 연구자와 연구보조원 2명이 실시하였고, 연구자가 각 병원 간호부(과)장에게 연구목적과 취지를 설명하고, 병원의 절차에 따라 자료수집의 허락을 구하였다. 연구보조원은 면허간호사로 조사자 간 신뢰도를 높이기 위해 연구자가 연구목적, 방법, 동의서와 질문지 작성에 대해 교육한 후에 자료수집을 하였다. 연구 대상자 선정기준에 준하는 대상자에게 서면으로 연구 목적을 설명한 후 연구 참여에 동의한 자를 포함하였고, 대상자가 질문지에 직접 기입법으로 조사하였다. 설문지는 성별, 연령, 결혼상태, 자녀유무, 급여액 만족도, 총임상경력, 근무지구분, 근무형태, 한달 평균 밤근무의 수, 소속된 병동의 간호사수, 소속된 병원의 병상수, 스트레스정도, 규칙적 운동의 주당 횟수, 일-삶 균형위한 여가활동도, 지각된 건강상태의 15개 항목을 포함해 총 118개 문항으로 구성되었다. 설문작성에 약 20분 소요되었고, 응답을 마친 그 자리에서 응답이 누락되지 않게 검토하여 설문지를 회수하고, 설문문을 중도에 거절하거나 미완성된 자료를 제외한 자료를 통계분석에 사용하였다.

윤리적 고려

자료수집하기 전에 고신대학교의 기관생명윤리위원회 승인(No.: KU IRB 2021-0043)을 받았다. 대상자에게 본 연구는 익명이 보장되고, 설문문에 포함된 연구내용은 연구 외의 다른 목적으로는 절대 사용되지 않음을 설명하였다. 언제든지 중도에 참여를 중단할 수 있음과 참여하지 않아도 불이익이 없음을 설명한 후 서면으로 동의를 얻었다. 대상자에게는 덧버선을 사례품으로 제공하였다.

자료 분석 방법

SPSS WIN 20.0 프로그램과 AMOS 21.0을 이용하여 분석하였다.

- 첫째, 대상자의 일반적 특성은 서술적 통계, 도구의 신뢰도는 Cronbach’s α , 연구 변수간의 상관관계는 Pearson’s Coefficients를 산출하였다. 탐색적 요인분석은 주성분 분석과 직교회전법을 이용하였다.
- 둘째, 연구도구의 확인적 요인분석은 AMOS 21.0을 이용하여 요인부하량과 임계비를 검증하고 2단계 접근법에 의해 구조모형 분석을 실시하였다.
- 셋째, 본 연구의 직무착근도 가설적 모형에 대한 적합도는 χ^2/df , 기초부합지수(Goodness of Fit Index, GIF), 수정기초부합지수(Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI), 표준 적합지수(Normed Fit Index, NFI), 비표준 적합지수(Non-Normed Fit Index, NNFI), 상대적합지수(Comparative Fit Index, CFI), 표준화 원소간 평균 차이(Standardized root mean square residual, SRMR), 근사오차평균자승의 이종근(Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA)로 분석하였다.
- 넷째, 본 연구 모형의 총효과와 직접효과, 간접효과와 통계적 유의성을 검증하기 위해 부트스트래핑(Bootstrapping)으로 분석하였다.

연구 결과

대상자의 인구사회학적 특성 및 업무관련 특성

본 연구 대상자의 연령은 평균 29.07±6.41 (최소 21~최대 56)세이며, 30세 미만이 66.8%, 미혼인 경우가 77.1%, 여자가 94.6%, 자녀가 없는 경우가 85.7%로 가장 많았다. 급여액 만족은 불만족하는 경우가 54.7%, 총임상 경력은 1~3년 미만이 27.1%, 근무지는 간호간병통합서비스병동인 경우가 65.7%, 근무형태는 야간교대 3교대 근무가 76.6%로 나타났다. 대상자의 한달 평균 밤 근무의 수는 4.31개이었고, 소속된 병동의 간호사수는 20명 이상인 경우가 51.2%, 소속된 병원의 병상수는 300-500병상인 경우가 63.6%, 자신의 스트레스 정도는 많은 경우가 57.9%, 규칙적 운동의 주당 횟수는 전혀 안하는 경우가 40.7%, 일-삶 균형위한 여가활동은 간헐적으로 하는 경우가 58.6%, 지각된 건강상태는 건강하지 못하다고 응답한 경우가 32.9%, 보통인 경우가 50.0%로 나타났다.

측정 변인의 기술적 통계 및 다중공선성 분석

대상자의 간호업무환경, 일-삶 균형, 자아탄력성, 주관적 경력성

공, 직무스트레스회복경험, 직무착근도에 대한 다중공선성을 분석하기 위해 각 요인의 평균평점과 표준편차를 알아보면, 간호업무환경은 5점 척도로 평균평점은 3.46±0.56점이었다. 일-삶 균형은 5점 척도로 평균평점은 2.99±0.56점이었고, 자아탄력성은 5점 척도로 평균평점은 3.27±0.50점이었으며, 주관적 경력성공은 5점 척도로 평균평점은 3.14±0.46점이었고, 직무스트레스회복경험은 5점 척도로 평균평점은 3.10±0.64점, 직무착근도는 5점 척도로 평균평점은 3.15±0.51점이었다. 연속변인의 공변량 구조모형 분석에서 정규분포를 가정하고 이에 대한 검증을 단일변량의 개별변인의 경우 왜도와 첨도의 절대값이 왜도는 3.0보다 작거나, 첨도는 10.0보다 작으면 정규분포하는 것으로 판단한다. 본 연구에서 사용된 변수의 왜도, 첨도는 간호업무환경은 -0.18, 0.74점, 일-삶 균형은 0.18, -0.27점, 자아탄력성은 0.03, 0.92점, 주관적 경력성공은 -0.22, 0.45점, 직무스트레스회복경험은 -0.07, -0.09점, 직무착근도는 0.16, 0.06점이었(Table 1). 절대값이 정규분포를 가정하는 범위에 분포하므로 모든 변수가 단일변량 정규분포의 범위를 벗어나지 않았다. 또한 변수의 다중공선성 유무의 파악을 위한 분산팽창인자(Variance inflation factor, VIF) 값이 1.10~3.12에 분포되어 모두 10이하의 값으로 다중공선성의 문제가 없었다(Table 1).

측정모형의 검증

대상자의 측정모형에 대한 검증은 모형의 추정가능성과 부합도를 검증하도록 1단계는 측정모형의 적합도와 타당성을 확인한 후에 2단계는 연구자가 인과관계를 설정한 요인들 간의 관계를 서로 연결한 가설적 모형에 대한 적합도와 경로 유의성 여부를 판단하였다. 따라서 측정모형과 가설적 모형을 분리하여 측정모형에 대한 확인적 요인분석을 실시하고, 그 다음 가설적 모형을 검증하였다.

● 측정모형의 적합도와 집중 타당성 검증

대상자의 직무착근도에 대한 간호업무환경, 일-삶 균형, 자아탄력성, 주관적 경력성공, 직무스트레스회복경험 간에 측정모형의 적합도와 타당성을 확인하기 위해서 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석에서 측정모형 적합도의 판단 지표는 $\chi^2=639.21$ ($df=194$, $p<.001$), CMIN/DF (χ^2/df)=3.29, GFI=.87, AGFI=.83, NFI=.86, NNFI=.87, CFI=.90, SRMR=.06, RMSEA=.07로 측정모형이 비교적 양호한 모형임이 검증되었다(Table 1). 잠재변수와 그것을 측정하는 관측변수 사이의 일치성을 보는 집중타당성 검증을 위해 잠재변수에 대한 각 요인의 표준적재치는 최소 0.5 이상이어야 하며, 0.7 이상이면 바람직한 것으로 집중 타당성이 양호한 것으로 간주하고, 각 표준적재치가 0.5 미만이면 관측변수를 제거하게 된다[23]. 본 연구에서 표준적재치가 0.5 이하인 자아탄력성 변인의 지지체계와 영성의 두 개 하위영역과 주관적 경

력성공 변인의 고용경쟁력(고용가능성) 하위영역 및 직무스트레스회복경험 변인의 자기성취 하위영역의 총 4개 하위영역의 관측변수를 제거하였다. 따라서 각 요인의 표준적재치가 0.5 이상으로 집중타당성은 확보되었고, 모든 요인에서 개념신뢰도(0.7이상)와 분산추출지수가 기준 0.5 이상을 보여서 집중타당성이 확보되었다(Table 1).

● 측정모형의 개념 타당성, 법칙 타당성 검증(표준 적재치, 상관계수)

확인적 요인분석에서 각 하부요인이 잠재변수를 잘 반영하는지를 파악하기 위해 요인 부하량을 확인한 결과, 모든 경로계수가 유의하게 나타나, 하부요인들은 해당 잠재변수들을 잘 반영하였다. 각 요인의 표준 적재치가 모두 0.5 이상으로 나타나서 개념타당성이 확보되었다(Table 3). 또한, 법칙타당성은 잠재변수 간 상관의 방향성과 유의성을 살펴봐서 하나의 구성개념이 다른 구성개념을 얼마나 예측할 수 있는지를 확인이 가능하다[23]. 본 연구에서 직무착근도를 기준으로 상관관계를 살펴보면, 간호업무환경($r=.41$, $p<.001$), 일-삶 균형($r=.31$, $p<.001$), 자아탄력성($r=.51$, $p<.001$), 주관적 경력성공($r=.59$, $p<.001$), 직무스트레스 회복경험($r=.21$, $p<.001$) 간의 관계는 모두가 정적 상관관계로 나타나서 법칙타당성이 확보되었다(Table 2).

● 측정모형의 판별 타당성 검증

측정모형의 요인들 간의 관계를 분석할 때, 잠재변인 간 상관계수의 절대값이 .85 이상이면 잠재변인 간의 다른 요인을 측정하는 것이 아니라 동일한 요인을 측정하는 것이다[15]. 본 연구대상자에 대한 측정모형의 잠재변수들 간의 상관계수는 .10~.78 범위로 판단 기준인 .85 미만이기에 측정모형의 모든 변수가 다른 요소를 측정한다는 변별성이 있다. 주요 변인 간의 예측 타당성과 판별 타당성을 확인하도록 상관행렬과 분산추출지수와 관련된성을 확인하였다. 주요 변인의 분산추출지수와 다중상관계수를 파악한 결과 모든 변수가 분산추출지수보다 모두 다중 상관계수(r^2)의 값이 작아 요인 간 판별타당성을 확보하였다(Table 3).

가설적 모형의 검증

본 연구에서 종합병원 간호사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해서 이론적 틀을 근거로 설정한 가설적 모형을 검증하였다. 구조화된 도구를 사용하여 직무착근도 관련 요인으로 간호업무환경, 일-삶 균형, 자아탄력성, 주관적 경력성공, 직무스트레스 회복경험을 관측변수로 설정한 측정모형에 대한 확인적 요인 분석을 실시해서 측정모형을 검증 후 가설적 모형을 수용하였다.

● 가설적 모형의 적합도 검증

연구대상자의 직무착근도 가설적 모형의 각 요인 간 상관행렬

을 기초로 최대우도법을 통해 분석한 모형의 적합도를 분석하였다. 본 연구의 직무착근도 가설적 모형의 적합도는 구조방정식 모형분석에서 평가기준으로 삼는 지표와 비교할 때 적합도 기준을 충족하고 있다. 표본수에 덜 민감한 적합도의 판단지수를 구체적으로 살펴보면, CMIN/DF는 2.0~5.0이면 좋은 정도의 적합도를 나타내는데[23], 본 연구에서 $\chi^2=364.64$ ($p<.001$), CMIN/DF=2.99로 좋은 정도의 적합도를 나타내었다. GFI=.91, AGFI=.88, NFI=.91, NNFI=.92는 좋은 적합도의 기준인 0.9에 근접하게 나타내었다. CFI=.94로 좋은 적합도 기준을 충족하였고, RMSEA는 0.05이하이면 좋고 0.08이하이면 양호하며, 0.09이하이면 적합도 기준으로 충족하는데 본 연구모형에서 RMSEA=0.07로 양호한 적합도 기준을 충족하여(Table 1) 종합병원 간호사의 직무착근도 가설적 모형은 적합하다고 할 수 있겠다.

● 가설적 모형의 모수치 추정

연구모형이 자료와 양호하게 적합한 것으로 확인되어 가설적 모형 변인들 간의 모수치 추정 및 통계적 유의성의 검증결과는 다음 Table 1과 같다.

첫째, 직무착근도와 직무스트레스 회복경험 간의 경로계수는 $\beta = .09$ (CR=2.10, $p=.035$)로 통계적으로 유의한 것으로 나타났으며, 직무착근도와 자아탄력성 간의 경로계수는 $\beta=.27$ (CR=4.69, $p<.001$)로 유의한 것으로 나타났고, 직무착근도와 주관적 경력성공 간의 경로계수는 $\beta=.58$ (CR=9.40, $p<.001$)로 유의하게 나타났다. 직무착근도에 대한 직무스트레스 회복경험, 자아탄력성, 주관적 경력성공의 설명력을 나타내는 다중상관자승(Squared Multiple Correlation, SMC)은 60.0%이었다.

둘째, 직무스트레스 회복경험과 주관적 경력성공 간의 경로계수는 $\beta=-.20$ (CR=-2.03, $p=.042$)로 유의하였으며, 직무스트레스

Table 1. Descriptive Statistics and Confirmatory Factor Analysis of the Measurement Model (N=428)

Variables	Categories	Mean±SD	Skewness	Kurtosis	Tolerance	VIF	Estimate	SE	CR	AVE
Nurse work environment	Total	3.46±0.56	-0.18	0.74	0.63	1.59				
	Safety control system	3.55±0.59	-0.24	0.87	0.65	1.55	.80	.13	.92	.78
	Capacity of nursing manager	3.57±0.72	-0.20	0.43	0.50	1.99	.78	.21		
	Nursing support system	3.17±0.67	0.09	0.63	0.65	1.55	.78	.18		
Work-life balance	Total	2.99±0.56	0.18	-0.27	0.83	1.21				
	Harmony of work-family	3.39±0.63	0.09	-0.32	0.79	1.26	.59	.26	.90	.70
	Harmony of work-leisure	2.91±0.71	0.23	-0.17	0.51	1.96	.84	.15		
	Harmony of work-growth	2.97±0.70	-0.15	-0.19	0.66	1.52	.79	.18		
Ego-resilience	General evaluation of life	2.66±0.78	0.03	-0.34	0.66	1.52	.69	.32		
	Total	3.27±0.50	0.03	0.92	0.66	1.52				
	Toughness	3.14±0.59	-0.01	0.59	0.35	2.89	.86	.08	.89	.65
	Patience	3.37±0.54	-0.06	0.94	0.32	3.12	.93	.04	.96	.89
	Optimism	3.25±0.63	0.04	0.05	0.43	2.34	.79	.15		
Subjective career success	Support system	3.81±0.93	0.12	0.83	0.91	1.10	.32	.78		
	Spirituality	2.92±0.69	0.08	0.18	0.77	1.29	.49	.36		
	Total	3.14±0.46	-0.22	0.45	0.72	1.40				
	Job satisfaction	2.99±0.55	-0.16	0.33	0.52	1.94	.87	.07	.91	.78
Recovery experience from job stress	Career satisfaction	3.05±0.58	-0.24	0.55	0.48	2.08	.80	.12		
	Possibility of employment	3.44±0.57	-0.18	0.93	0.81	1.23	.45	.26		
	Total	3.10±0.64	-0.07	-0.09	0.98	1.10				
	Psychological detachment	2.85±0.94	0.23	-0.45	0.86	1.16	.63	.53	.80	.54
	Relaxation	3.35±0.93	-0.17	-0.51	0.59	1.70	.96	.07	.84	.65
Job embeddedness	Mastery experience	2.44±0.82	0.15	-0.30	0.94	1.06	.27	.63		
	Control during leisure time	3.73±0.81	-0.59	0.50	0.99	1.00	.67	.36		
	Total	3.15±0.51	0.16	0.06	-	-				
	Fit	3.07±0.50	0.15	-0.15	0.61	1.63	.82	.12	.89	.73
	Link	3.45±0.62	-0.13	-0.14	0.76	1.32	.55	.27		
	Sacrifice	2.96±0.63	0.15	0.08	0.59		.74	.18		

Fit index: $\chi^2/df=3.29$, AGFI=.83, CFI=.90, GFI=.87, NFI=.86, NNFI=.87, SRMR=0.07, RMSEA=0.07

AVE=average variance extracted; CR=construct reliability; SD=standard deviation; SE=standard error; VIF=variance inflation factor

회복경험과 일-삶 균형 간의 경로계수는 $\beta=.55$ ($CR=7.36, p<.001$)로 통계적으로 유의하게 나타났다. 그러나 직무스트레스 회복경험과 자아탄력성 간의 경로계수는 $\beta=.01$ ($CR=0.24, p=.812$)로, 직무스트레스 회복경험과 간호업무환경 간의 경로계수는 $\beta=.10$ ($CR=1.10, p=.273$)로 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 직무스트레스 회복경험에 대한 주관적 경력성공과 일-삶 균형의 설명력을 나타내는 다중상관자승은 28.0%이었다.

셋째, 자아탄력성과 간호업무환경 간의 경로계수는 $\beta=.37$ ($CR=6.94, p<.001$)로 유의하게 나타났고, 자아탄력성과 일-삶 균형 간의 경로계수는 $\beta=.34$ ($CR=6.19, p<.001$)로 통계적으로 유의하였다. 자아탄력성에 대한 간호업무환경과 일-삶 균형의 설명력을 나타내 다중상관자승은 33.0%이었다.

넷째, 주관적 경력성공과 자아탄력성 간의 경로계수는 $\beta=.20$ ($CR=3.76, p<.001$)로 유의하였으며, 주관적 경력성공과 간호업무환경 간의 경로계수는 $\beta=.67$ ($CR=11.50, p<.001$)로 통계적으로 유의하게 나타났다. 그러나 주관적 경력성공과 일-삶 균형 간의 경로계수는 $\beta=.05$ ($CR=1.12, p=.264$)로 유의하지 않았다. 주관적 경력성공에 대한 자아탄력성과 간호업무환경의 설명력을 나타내는 다중상관자승은 64.0%이었다(Table 3). 결론적으로 종합병원 간호사의 직무착근도에 자아탄력성과 직무스트레스 회복경험 및 주관적 경력성공이 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났고, 자아탄력성에는 간호업무환경과 일-삶 균형이, 주관적 경력성공에는 간호업무환경과 자아탄력성이, 직무스트레스 회복경험에는 일-삶 균형과 주관적 경력성공이 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다(Figure 2).

● 직접, 간접, 총 효과 검증

종합병원 간호사의 직무착근도에 관련 변인들 간의 가설적 모형의 직접효과, 간접효과, 총 효과와 이에 대한 유의성을 확인하기 위하여 부트스트래핑을 실시한 결과는 다음과 같았다. 대상자의 직무착근도에 직접효과의 경우 주관적 경력성공이 $\beta=.58$ ($p=.009$)로 가장 큰 요인으로 나타났으며, 그 다음으로 자아탄력

성이 $\beta=.27$ 로 통계적으로 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 자아탄력성이 직무착근도에 미치는 영향은 부분매개효과를 나타내는 간접효과를 반영하면 더 크게 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.27$). 그러나 직무스트레스 회복경험은 직무착근도에 직접효과는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 한편, 직무스트레스 회복경험에 영향을 미치는 직접효과를 살펴보면 일-삶 균형이 $\beta=.55$ 로 가장 큰 요인이었으며, 그 다음은 주관적 경력성공이 $\beta=.20$ 로 유의하게 나타났다. 또한, 자아탄력성에 영향을 미치는 직접효과를 살펴보면 간호업무환경이 $\beta=.37$ 로 가장 큰 요인이었으며, 그 다음으로는 일-삶 균형이 $\beta=.34$ 로 유의하게 직접효과가 있었다. 주관적 경력성공에 영향을 미치는 직접효과를 살펴보면 간호업무환경이 $\beta=.67$ 로 가장 큰 요인이었으며 그 다음은 자아탄력성이 $\beta=.20$ 로 나타나 통계적으로 유의하게 나타났다(Table 3).

논 의

본 연구는 200병상 이상 700병상 미만의 종합병원 간호사의 직무착근도 구조모형 구축과 검증을 위해 Raisinighani와 Goswami [12]의 일-삶 균형 통합모형을 토대로 간호업무환경과 일-삶 균형을 외생변수로 하고, 자아탄력성, 주관적 경력성공, 직무스트레스 회복경험을 내생변수로 하여 직무착근도에 대한 가설적 모형을 구축하였다. 종합병원 간호사의 직무착근도에 대한 가설적 모형의 검증 결과에서 나타난 종합병원 간호사의 직무착근도에 직접적으로 영향을 미치는 요인을 중심으로 논의하고자 한다.

확인적 요인분석 결과, 잠재요인들의 측정변수들은 통계적으로 유의한 요인적재량을 보여 종합병원 간호사의 직무착근도에 관련 잠재요인을 잘 설명하고 있었으며, 가설적 모형의 전반적인 적합도가 모형을 수용하기에 적합하였지만, 가설적 모형은 12개의 가설 가운데 9개 가설이 채택되고 3개의 가설이 기각되어 종합병원 간호사의 직무착근도를 비교적 적합하게 설명하는 것으로 나타났다.

가설적 모형의 검증결과, 종합병원 간호사의 직무착근도에 영향을 미치는 변인은 주관적 경력성공($\beta=.58$)이 가장 큰 요인이며,

Table 2. Correlation Matrix Table

(N=428)

Variables	Nurse work environment	Work-life balance	Ego-resilience	Subjective career success	Recovery experience from job stress	Job embeddedness
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Nurse work environment	.78*					
Work-life balance	.25 (<.001)	.70*				
Ego-resilience	.41 (<.001)	.40 (<.001)	.89*			
Subjective career success	.61 (<.001)	.30 (<.001)	.52 (<.001)	.78*		
Recovery experience from job stress	.14 (.003)	.49 (<.001)	.29 (<.001)	.15 (.002)	.65*	
Job embeddedness	.41 (<.001)	.31 (<.001)	.51 (<.001)	.59 (<.001)	.21 (<.001)	.73*

*AVE=average variance extracted

그 다음은 자아탄력성($\beta=.27$), 직무스트레스 회복경험($\beta=.09$)이었고, 주관적 경력성공과 자아탄력성, 직무스트레스 회복경험이 직무착근도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 Hyeon과 Lee [4]의 연구에서 주관적 경력성공의 요인인 직무만족과 직무배태성이 순상관관계로 직무만족이 직무배태성과 동의어인 직무착근도에 크게 영향을 미친다는 것과 본 연구결과가 일치하였다. 간호사를 대상으로 한 Zhang 등[3]의 연구에서 경력정체와 직무배태성은 역상관으로 경력정체에 대한 지각정도가 클수록 직무배태성이 낮다고 한 결과와 근로자를 대상으로 한 Kim과 Hong [7]의 연구에서 경력지향성이 직무배태성에 영향을 미친다고 한 결과와 본 연구결과가 비슷하였다. 또한, 본 연구에서 종합병원 간호사의 자아탄력성이 직무착근도에 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 400명상 이상 700명상 미만의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee와 Kang [11]의 연구에서 자아탄력성이 직무배태성에 영향 요인으로 나타난 결과와 같은 맥락을 보여준다. 한편, 본 연구에서 종합병원 간호사의 직무스트레스 회복경험이 직무착근도에 영향하는 것으로 나타난 결과는 근로자를 대상으로 한 Lee 등[9]의 연구에서 직무스트레스 회복경험이 높을수록 직무착근도가 높고 직무스트레스 회복경험은 직무착근도에 영향요인이라고 한 결과와 같은 양상이었다. 한편, 200명상 미만의 소규모 중소병원 간호사 대상의 Hyeon과 Lee [4]의 연구에서 직무스트레스 회복경험과 반대 개념이라 할 수 있는 직무스트레스와 직무착근도가 역상관관계를 가지며 직무스트레스는 직무착근도에 영향요인이라 한 결과에서 직무스트레스를 관리하여 스트레스를 회복하면 직무착근도를 높일 수 있다는 본 연구결

과와 유사하였다. 따라서 직무착근도를 높이기 위해서 종합병원 간호사의 경력만족과 직무만족의 주관적 경력성공을 높여주며, 주관적 경력성공과 자아탄력성 및 직무스트레스 회복경험을 향상시키는 방안 마련이 필요하다. 실현하기 위한 구체적인 방안으로 간호사 채용 시부터 직업적 장기목표를 달성할 수 있는 훈련을 신규교육 프로그램에 포함시키며, 경력자의 자기 계발과 조직에 기여할 수 있는 교육의 기회를 제공하고, 자녀를 둔 학부모 대화방과 동호회 결성을 조직 차원에서 지원하여 자녀를 둔 학부모 간에 소통하고 사회화를 이루도록 자녀돌봄/보육지원센터의 운영과 활성화를 강력히 요청하는 바이다[24].

종합병원 간호사의 간호업무환경과 자아탄력성은 직무만족과 경력만족으로 구성된 주관적 경력성공에 직접적인 영향을 미치는 변인으로 나타났다. 이러한 결과는 신규간호사와 환자간호에 직접 참여하지 않는 간호사와 간호관리자를 제외한 종합병원 간호사를 대상으로 한 Jeon과 Han [25]의 연구와 의료기관에 취업한 지 1년 이내의 신규간호사를 대상으로 한 Kim 등[26]의 연구에서 간호근무환경과 직무만족이 높은 상관을 보이며 간호단위의 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 직무만족이 높다고 한 결과와 본 연구결과가 일치하였다. 임상간호사를 대상으로 한 Kim과 Lee [27]의 연구에서 간호근무환경이 열악할수록, 공감만족이 낮으며 공감만족이 낮을수록 소진이 높다는 결과와 본 연구에서 간호근무환경이 좋을수록 직무만족의 주관적 경력성공이 높게 나타난 결과와 같은 상황을 보여주고 있다. 따라서 종합병원 간호사의 간호근무환경을 가족친화적 업무환경으로 바꾸어 주며, 간호대학생의 실습 멘토와 동료들 간의 멘티 제도의 활성화로 직무만

Table 3. Standardized Direct, Indirect, and Total Effects of the Modified Model (N=428)

Pathway hypothesis	Hypothetical			SMC	Direct effect (ρ)	Indirect effect (ρ)	Total effect (ρ)	
	Estimate	CR	ρ					
Job embeddedness	← Recovery experience from job stress	0.09	2.10	.035	.60	0.09 (.061)	-	0.09 (.061)
	← Ego-resilience	0.27	4.69	<.001		0.27 (.014)	0.05 (.021)	0.38 (.012)
	← Subjective career success	0.58	9.40	<.001		0.58 (.009)	-0.09 (.058)	0.56 (.012)
Recovery experience from job stress	← Ego-resilience	0.01	0.24	.812	.28	0.01 (.947)	-0.08 (.058)	-0.03 (.630)
	← Subjective career success	-0.20	-2.03	.042		-0.20 (.030)	-	-0.20 (.030)
	← Nurse work environment	0.10	1.10	.273		0.10 (.204)	-0.30 (.076)	-0.04 (.594)
	← Work-life balance	0.55	7.36	<.001		0.55 (.008)	-0.07 (.478)	0.53 (.009)
Ego-resilience	← Nurse work environment	0.37	6.94	<.001	.33	0.37 (.008)	-	0.37 (.008)
	← Work-life balance	0.34	6.19	<.001		0.34 (.014)	-	0.34 (.014)
Subjective career success	← Ego-resilience	0.20	3.76	<.001	.64	0.20 (.021)	-	0.20 (.021)
	← Nurse work environment	0.67	11.50	<.001		0.67 (.004)	0.04 (.021)	0.74 (.004)
	← Work-life balance	0.05	1.12	.264		0.05 (.371)	0.31 (.019)	0.12 (.060)

Fit index: $\chi^2/df=2.99$, AGFI=.88, CFI=.94, GFI=.91, NFI=.86, NNFI=.92, SRMR=0.06, RMSEA=0.07

Modified fit: $\chi^2/df=2.91$, AGFI=.88, CFI=.94, GFI=.92, NFI=.86, NNFI=.93, SRMR=0.06, RMSEA=0.07

CR=critical ratio; SMC=squared multiple correlations.

족과 경력만족의 주관적 경력성공을 높이는 노력이 필요하겠다. 또한, 종합병원 간호사의 자아탄력성이 주관적 경력성공의 직무만족과 경력만족에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 일하는 여성을 대상으로 한 Shin과 Lee [10]의 연구에서 낙관성과 스트레스대처능력으로 구성된 자아탄력성이 주관적 경력성공의 구성요소인 경력만족과 고용가능성에 각각 모두 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 유사하였다. 임상경력이 1년 이상 이면서 300명상 이상의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Lee [28]의 연구에서 자아탄력성과 간호근무환경이 간호업무의 수행능력, 수행태도, 업무수준향상 및 간호과정 적용으로 구성된 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 나타난 결과는 본 연구에서 직무만족과 경력만족으로 구성된 주관적 경력성공에 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 간호실무의 내용적으로 유사함을 의미한다. 따라서 종합병원 간호사의 주관적 경력성공을 높여주기 위해 간호근무환경과 자아탄력성을 높일 수 있는 자아탄력성 향상 프로그램의 개발과 적용이 요구된다. 이를 위한 실천방안으로 신규간호사나 경력이 짧은 간호사에게 역량과 보상이 있는 코치나 멘토를 붙여 유대감과 업무자신감을 높여 주며, 간호사의 요구에 부합하는 전일제, 파트타임, 교대근무, 근무시간 등의 발전적인 근무 스케줄을 제공하고, 대상자 만족도를 높이는 의료서비스와 간호기술 개발에 장려금과 승진의 기회를 제공하는 것이 필요하다고 본다[24].

종합병원 간호사의 간호업무환경과 일-삶 균형이 자아탄력성에 직접적 영향을 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 병원간호사를 대상으로 한 Lee [28]의 연구에서 자신의 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 자아탄력성이 높다고 한 결과와 일치하였다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Oh와 Kwon [29]의 연구에서 간호근로환경에서 근무형태와 현재 근무병동에는 영향을 받지 않으나 교대근무는 전일제 근무인 경우에 비해 외상후 스트레스증후군의 정도가 높으며, 자아탄력성이 높을수록 외상후 스트레스증후군의 정도가 낮다고 한 결과는 본 연구에서 간호근무환경이 자아탄력성과 주관적 경력성공에 영향한다는 결과와 일부 비슷하다. 상급종합병원과 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Seo [30]의 연구에서 자신의 근무환경을 긍정적으로 인식할수록 회복탄력성이 높고, 간호근무환경이 회복탄력성에 높은 상관을 가지며 정적 영향($\beta=.64$)을 미치는 것으로 나타난 결과는 본 연구에서 종합병원 간호사의 간호근무환경이 자아탄력성에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 일치하였다. 또한, 여성근로자를 대상으로 한 Shin과 Lee [10]의 연구에서 일-삶 균형 가운데 일-가족 균형과 일-성장 균형의 두 개 요인이 자아탄력성의 낙관성과 스트레스 대처능력의 두 개 요인의 자아탄력성에 각각 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 본 연구에서 일-삶 균형이 자아탄력성에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 같은 맥락이었다. 따라서 간호사의 요구를 반영한 휴게공간이나

카페테리아의 운영으로 자아탄력성을 높여주며, 재택근무나 가족친화적 간호근무환경을 조성하고 퇴직급여의 확대, 흑자 경영 시 가족진료할인권이나 주식매입 선택권 등의 제공으로 분배에 참여를 높여 주는 것이 필요하다고 본다.

종합병원 간호사의 일-삶 균형과 주관적 경력성공은 직무스트레스 회복경험에 직접적인 영향을 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 근로자를 대상으로 한 Lee [8]의 연구에서 일-삶 균형이 직무스트레스회복경험에 직접적으로 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 일치하였으며, Shin과 Lee [10]의 연구에서 일-삶 균형이 스트레스대처능력에 직접 영향을 미치는 것으로 나타난 결과와 유사하였다. 승무원을 대상으로 한 Hong [31]의 연구와 본 연구에서 일-삶 균형이 직무스트레스 회복경험에 직접 영향을 미치는 결과는 같은 양상을 나타내었다. 또한, 종합병원 간호사의 주관적 경력성공은 직무스트레스 회복경험에 직접적인 영향을 미치며, 주관적 경력성공이 높을수록 직무스트레스 회복경험은 낮게 나타났다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 한 Cha와 Lee [32]의 연구에서 주관적 경력성공의 요소인 업무만족이 높을수록 직무스트레스가 낮다고 한 결과와 유사 개념을 다룬 것은 비슷하다. 그러나 Lee [8]의 연구에서 고용경쟁력의 하위요인이 포함된 주관적 경력성공이 직무스트레스 회복경험에 미치는 영향이 정적인 값으로 나타났으나 유의하지 않았던 결과와는 상반되었다. 상반되는 이유는 본 연구의 확인적 요인분석에서 표준제척치가 0.5 이하로 고용경쟁력의 하위요인이 제외된 직무만족과 경력만족의 주관적 경력성공이 구조분석에서 자기성취의 하위요인이 제외된 직무스트레스회복경험에 역작용을 할 수가 있지 않았나 사료된다. 또한, 종합병원 간호사는 직무스트레스 회복경험 가운데 새로운 것을 배우거나 도전적인 활동과 자기 시야를 넓히기 위한 활동을 추구하는 자기성취의 요인이 확인적 요인분석에서 표준제척치가 낮았기 때문에 연구개념 문항내용의 차이가 있었던게 아닌가 생각된다. 따라서 추후 연구에서 간호사를 대상으로 측정도구의 문항검토와 재분석이 필요하다고 본다.

종합병원 간호사의 간호근무환경이 직무스트레스 회복경험에 영향하지 않는 것으로 나타난 본 연구의 결과는 요양병원 간호사를 대상으로 한 Lee [33]의 연구와 간호사를 대상으로 한 Cha와 Lee [32]의 연구에서 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 직무스트레스가 낮다고 한 결과와 같은 맥락을 유지하였다. 또한, 종합병원 간호사의 자아탄력성이 직무스트레스 회복경험에 영향력이 없는 것으로 나타난 결과는 Cha와 Lee [32]의 연구에서 회복탄력성이 높을수록 직무스트레스가 낮았다는 결과와는 차이가 있었다. 이는 직무스트레스와 직무스트레스 회복경험이 서로 반대의 개념이기에 본 연구에서 자아탄력성과 직무스트레스 회복경험의 관계 선행연구가 없어 직접 비교는 못하였지만, 자아탄력성과 직무스트레스 회복경험의 관계 대신에 자아탄력성과 직무스트레스의 관계를 보면 간호사의 자아탄력성과 직무스트레스 회복경

협도 관계와 영향이 유추되긴 하나 그렇지 않으므로 반복연구가 필요하다고 본다.

한편, 근로자를 대상으로 한 Lee 등[9]과 Jun 등[34]의 연구에서 고용경쟁력 하위요인이 포함된 주관적 경력성공이 직무스트레스 회복경험에 주는 회귀분석 영향은 유의하였고, Lee [8]의 연구에서는 고용경쟁력 하위요인이 포함된 주관적 경력성공이 직무스트레스 회복경험에 미치는 구조분석에서 영향을 미치지 않았다. 그러므로 향후 종합병원 간호사를 대상으로 한 측정 도구의 문항 분석과 반복 연구가 필요하다고 본다. 또한, 가설적 모형에서 지지된 직무스트레스 회복경험이 직무착근도에 영향을 미치는 것은 간접효과를 추가로 파악하는 부트스트래핑 분석에서 직무스트레스 회복경험이 직무착근도에 영향하지 않는 것으로 나타났다. 이는 간접효과의 영향이 없음을 의미하는 것이므로 모형 검증 결과인 직무스트레스 회복경험이 직무착근도에 영향을 미치는 것으로 이해하고자 한다.

본 연구는 간호이론 측면에서 Raisinghani와 Goswami [12]의 일-삶 균형 통합 모델(Consolidated Work-Life Ballance Model)을 토대로 종합병원 간호사의 직무착근도 영향 요인을 검증하여 간호사 직무착근도 모형을 제시하였다. 간호연구 측면에서 본 연구 모형에서 유의한 경로계수를 참고하여 효율성을 높일 수 있는 교육 프로그램 개발과 실무의 이해를 증진시킬 수 있으며 추후 간호사의 직무착근도 연구에 기초자료로 활용도가 클 것이다. 간호 중재 개발을 위한 종합병원 간호사 직무착근도 관련 요인연구에서 직, 간접효과가 있는 요인을 규명하였기에 반복연구의 기초자료로 활용될 것이다. 간호실무 측면에서 본 연구는 종합병원 간호사의 직무착근도 영향요인을 규명함으로써 대상자의 직무착근도를 향상시킬 수 있는 전략의 개발에 필요한 기초자료를 제시하였다. 본 연구를 통하여 종합병원 간호사를 대상으로 간호간병통합 서비스 시행여부에 따른 직무착근도에 영향을 미치는 조절효과를 분석해 볼 것을 제안한다.

결론 및 제언

본 연구는 종합병원 간호사의 직무착근도를 위해 구축된 가설적 모형을 검증하기 위한 조사연구이다. 간호사의 직무착근도 가설적 모형에 관련 변인으로 간호근무환경, 일-삶 균형, 자아탄력성, 주관적 경력성공, 직무스트레스 회복경험이 직무착근도에 미치는 영향요인을 파악하였다. 종합병원 간호사의 직무착근도에 가장 직접적으로 영향을 미치는 요인은 주관적 경력성공이었고, 그 다음이 자아탄력성과 직무스트레스 회복경험이 직무착근도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 또한 간접적으로 다른 요인을 통해 종합병원 간호사의 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 간호근무환경과 일-삶 균형으로 나타났다. 종합병원 간호사의 직무착근도를 높이도록 주관적 경력성공을 높이는 방안의 모색과 자아탄력성과

직무스트레스회복경험을 감소시키는 지원이 필요하다고 본다. 종합병원 간호사의 자아탄력성이 높을 경우 대상자의 직무착근도가 높아질 수 있으므로 자아탄력성을 높일 수 있도록 중재 방안을 모색하는 다각적인 접근과 관심이 요구된다.

Conflict of interest

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

Funding

None

Acknowledgements

None

Supplementary materials

None

References

1. Kim MA, Park KO, You SJ, Kim MJ, Kim ES. A survey of nursing activities in small and medium-size hospitals: Reasons for turnover. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2009;15(1):149-165.
2. Lee TW, Sablynski CJ, Burton JP, Holtom BC. The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2004;47(5):711-722. <https://doi.org/10.5465/20159613>
3. Zhang M, Fried DD, Griffith RW. A review of job embeddedness: conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource Management Review*. 2012;22(3):220-231. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.02.004>
4. Hyeon IS, Lee SY. Factors influencing job embeddedness toward nurses in small-and medium-sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2020; 21(6):425-431. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.6.425>
5. Kang KH, Lim YJ. Influence of professionalism, role conflict and work environment in clinical nurses with expanded role on job embeddedness. *Journal of Korean Academy of*

- Nursing Administration. 2016;22(5):424-436. <http://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.424>
6. Park KI, Kim EA. The effect of nurse work environment and reciprocity on job embeddedness in the small and medium sized hospital nurses. *Journal of Convergence for Information Technology*. 2019;9(8):63-73. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.8.063>
 7. Kim MS, Hong AJ. 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;18(3):1-27.
 8. Lee YH. The structural equation model of variables related to manufacturing worker's job embeddedness [dissertation]. Busan; Kosin University: 2019. p. 1-112.
 9. Lee YH, Lee JH, Jun SY. The effect of job demand, leader member exchange, and recovery experience from job stress on job embeddedness of workers in the manufacturing industry. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2017;26(3):172-183. <http://doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.3.172>
 10. Shin JM, Lee HS. The mediation effect of ego-resiliency on the relationship between work-life balance and subjective career success of women. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2017;17(19):541-565. <http://doi.org/10.22251/jlcci.2017.17.19.541>
 11. Lee KS, Kang KH. Influence of nurses' followership types and ego-resilience on job embeddedness. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2018;24(2):127-136. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2018.24.2.127>
 12. Raisinghani M, Goswami R. Model of work life balance explaining relationship constructs. *International Journal of Application or Innovation in Engineering and Management*. 2014;3(2):31-40.
 13. Ha SM, Ko YJ. Effect of job embeddedness on turnover intention of nurses in long term care hospitals: The mediating effect of nursing work environment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(5):439-446. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.5.439>
 14. Kim CW, Park CY, Sohn YM, Jang H. The conceptual understanding on 'work-life' and its effectiveness. *Journal of Leisure Studies*. 2005;2(3):29-48.
 15. Greenhaus JH, Collins KM, Shaw JD. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*. 2003;63(3):510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
 16. Lee HI, Park SS. An effect of mentoring function on the subjective career success and career commitment in the hotel industry. *Tourism Research*. 2006;23:141-175.
 17. Connor KM, Davison JR. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depress Anxiety*. 2003;18(2):76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
 18. Baek HS. Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson resilience scale (K-CD-RISC) [master's thesis]. Seoul; Eulji University: 2010. p.1-29.
 19. Sonnentag S, Fritz C. The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2007;12(3):204-221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
 20. Park HI, Park YA, Kim M, Hur TK. A validation study of a Korean version of the recovery experience questionnaire. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2011;24(3):523-552.
 21. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablinski CJ, Erez M. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1122. <https://doi.org/10.5465/3069391>
 22. Lee JH, Choi EK, Oh HO, Moon HK, Lee SM. The impacts of job stress and job embeddedness on presenteeism among container terminal workers. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*. 2016;27(1):31-42. <https://doi.org/10.12799/jkachn.2016.27.1.31>
 23. Kim GS. Structural equating model analysis. Seoul: Hannarae Academy; 2010.
 24. Holtom BC, Mitchel TR, Lee TW. Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*. 2006;35(4):316-331. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2006.08.007>
 25. Jeon MK, Han SJ. The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on internet to stay. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(5):532-541. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>
 26. Kim EY, Kim SH, Oh YK. Impact of nurse practice environment, coworker support, and work-life balance on job satisfaction for newly graduated nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2021;30(1):1-9. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2021.30.1.1>
 27. Kim JI, Lee TW. The influence of nursing practice

- environment, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2016;22(2):109-117. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2016.22.2.109>
28. Lee SI. Effect of nursing work environment emotional labor and ego-resilience on nursing performance of clinical nurses [master's thesis]. Incheon; Incheon Catholic University: 2016. p.1-44.
29. Oh SM, Kwon YC. A study of convergence relationship among nurse's working conditions, posttraumatic stress syndrome. *Journal of Digital Convergence*. 2016;14(9): 369-378. <http://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.9.369>
30. Kim SU, Seo MJ. The mediating effect of resilience on the relationship between nurse practice environment and organizational commitment in clinical nurses. *Journal of Digital Convergence*. 2020;18(12):435-444. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.435>
31. Hong SH, Lim HJ, Jang CG. The effect of work-life balance on job stress, job performance, and turnover intention. *International Journal of Tourism and Hospitality Research*. 2021;35(1):147-159.
32. Cha KS, Lee HJ. Relationships between job satisfaction, resilience and job stress among infection control nurses. *Journal of Muscle Joint Health*. 2019;26(3):251-260. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2019.26.3.251>
33. Lee YM. Nursing practice environment, job stress and person-centered care in geriatric hospital nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2018;20(5):2635-2647.
34. Jun SY, Lee YH, Choi EK. Effects of job demand and recovery experience from job stress on job embeddedness among workers in the service industry. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*. 2018;29(2):143-154. <https://doi.org/10.12799/jkachn.2018.29.2.143>