

간호사의 팔로워십 유형, 자아탄력성이 직무배태성에 미치는 영향

이권순¹⁾ · 강경화²⁾

¹⁾한일병원 수간호사, ²⁾한림대학교 간호학부·간호학연구소 교수

Influence of Nurses' Followership Types and Ego-Resilience on Job Embeddedness

Lee, Kwon Soon¹⁾ · Kang, Kyeong Hwa²⁾

¹⁾HN, Department of Nursing, Hanil General Hospital

²⁾Professor, Division of Nursing, Hallym University · Research Institute of Nursing Science

Purpose: The aim of this study was to investigate and identify the influence of nurses' followership types and ego-resilience on job embeddedness. **Methods:** Self-reported questionnaires were distributed to 546 nurses working at hospitals with 400 to 700 beds in Seoul and Gangwon Province, and 520 sincere questionnaires were analyzed using SPSS / WIN ver 23.0 program. **Results:** The job embeddedness, ego-resilience and followership types of the participants showed significant correlation with each other. In hierarchical multiple regression analysis, nurses' followership types and ego-resilience were identified as predictors of job embeddedness (Adj. $R^2=0.34$, $p<.001$). **Conclusion:** Findings of this study indicate that nurses need to develop their followership and ego-resilience to increase job embeddedness. Future studies should explore ways to improve followership and ego-resilience.

Key words: Nurses, Followership, Ego-Resilience, Job Embeddedness

I. 서 론

1. 연구의 필요성

의료기관에서 의료인을 포함한 다양한 직종의 구성원들은 의료서비스를 생산하고 대상자인 환자들은 생산된 의료서비스를 소비한다. 의료서비스의 생산과정을 살펴보면 대상자의 필요에 의해 생산되며 생산자인 의료인과 분리될 수 없다는 특성을 가지고 있다[1]. 즉, 생산자의 지식, 기술, 역량 등이 생산된 의료서비스의 질을 결정하는 데에 매우 중요한 요인이라 할 수 있다. 즉, 의료기관이 얼마나 유능한 인적자원을 확보하

고 유지하고 있는가가 의료기관의 의료서비스의 질을 결정한다고 볼 수 있다.

의료서비스는 간호사가 생산하는 간호서비스, 의사가 생산하는 진료서비스를 비롯하여 다양한 구성원들에 의해 생산되는 검사서비스와 치료서비스 등을 포함하여 완성된다. 간호사는 대상자인 환자 옆에서 24시간 지켜보며 환자의 요구와 상태를 파악하여 간호서비스를 제공하고 있어 의료기관내 구성원들과 협력 대응할 수 있는 핵심적 역할을 수행하고 있다[2].

의료기관은 우수하고 유능한 간호 인적자원 확보와 유지의 중요성을 이미 잘 알고 있으며 이를 위한 노력을 지속해 오고 있다. 그러나 우리나라의 의료기관은 상당히 오랫동안 간호사

주요어: 간호사, 팔로워십, 자아탄력성, 직무배태성

Corresponding author: Kang, Kyeong Hwa

Division of Nursing, Hallym University, 1 Hallymdaehak-gil, Chuncheon 24252, Korea.

Tel: 82-33-248-2716, Fax: 82-33-248-2734, E-mail: kkh05@hallym.ac.kr

* 본 논문은 제1저자 이권순의 2018년 석사학위논문을 수정한 논문임.

투고일: 2018년 5월 28일 / 심사외퇴일: 2018년 6월 5일 / 게재확정일: 2018년 6월 18일

의 높은 이직률을 해결하지 못하고 있다.

병원간호사회의 2016년 병원간호인력 배치현황 실태조사에 따르면 간호사의 평균 이직률은 13.8%이고 1년 미만 신규 간호사의 이직률은 38.1%로 보다 더 심각하였다[3]. 이직이라는 것은 이미 확보된 간호사가 실무현장을 떠나는 것을 의미하는데 유능한 간호사의 확보와 유지가 의료서비스의 질을 결정하게 되므로 이러한 현상은 의료기관의 생산성을 저하시키고 해당 의료기관에 남아 있는 간호사들의 업무량을 가중시키고 사기를 저하시키는 부정적 영향을 미친다[4].

인적자원관리의 주요 문제인 이직을 해결하기 위해서는 이직을 결정하는 과정 또는 이직을 결정하게 하는 요인 등을 찾아 방지할 수 있는 방안을 모색해야 한다. 간호사 이직의 영향 요인을 찾고자 하는 연구들은 상당히 오랜 기간 많은 연구자들에 의해 수행되어 왔다[5,6]. 그간의 이직에 관한 연구들이 관련요인으로 직무만족이나 조직몰입 등과 같이 직무태도를 중심으로 진행해 왔었다. 그러나 최근에는 이직을 직무태도 중심으로 파악하는 것에 대하여 한계를 지적하고 조직을 떠나려는 의도의 관점보다는 조직에 머무르고자 하는 이유로 조직의 내적 요인과 외적 요인을 포함하는 '직무배태성(Job Embeddedness)'이라는 개념으로 접근하려는 시도들이 있다[5,6].

직무배태성은 개인이 직무나 조직에 깊게 뿌리내리고 있음을 일컫는 개념으로 직장에 머무르게 하는 통합적 영향력이라고 한다[7]. 직무배태성은 적합성(Suitability), 연계(Connection), 희생(Sacrifice)으로 구성되어 개념을 설명하고 있으며, 적합성은 조직구성원이 조직과 주변 환경에 대하여 편안하다고 느끼는 정도이고, 연계는 조직과 주변의 사람들과 공식적, 비공식적 연결정도를 의미하며 희생은 현재 직장을 떠나는 경우에 발생하는 심리적, 물질적 비용으로 정의된다. 최근 연구들은 이직에 관해 직무배태성 개념을 이용한 새로운 접근을 하고 있으며 직무만족과 조직몰입보다 영향력이 크다고 주장하고 있다[7-9].

한편, 의료기관의 인적자원관리에 영향을 미치는 요인으로 리더십 중심의 연구들이 상당히 많이 발표되었으나 최근에는 조직구성원의 다수를 구성하고 있는 팔로워에 대한 관심이 증가하고 있다[10].

Kelley [11]는 팔로워십에 대하여 리더와 함께 조직목표를 달성하기 위한 역할을 수행하기 위해 독립적, 비판적인 사고와 적극적, 능동적 참여를 하는 과정이고, 사회적 역할과 조직의 목적 달성에 필요한 역할을 준비하고, 조직의 권위와 규범에 따라 주어진 과업과 업무를 달성하기 위한 활동 과정이라 하였다. 리더는 성공의 약 20%정도 기여하는 데 불과하며, 나

머지 80%는 팔로워들에 의해 이루어진다고 하였으며, 조직 성공의 결정 요인은 리더가 아니고 팔로워라고 주장하였다.

Kelley [11]의 팔로워십 다섯 가지 유형을 살펴보면, 실무형 팔로워는 오직 자신의 조직에서의 생존에만 관심이 있으며, 역할을 적극적으로 추진하기 보다는 자신의 안전을 추구한다. 모범형 팔로워는 스스로 생각하며 주어진 직무 수행에 적극적이고 능동적이며 자기주장이 명확하다. 스스로 문제를 해결하기 위해 노력하기 때문에 동료나 직장상사로부터 좋은 평가를 받는다. 소외형 팔로워는 날카롭고 독립적인 사고를 하지만 소극적인 팔로워로서, 냉소적인 태도를 자주 보이거나 리더의 역할이나 목표에 대한 노력에 공개적으로 반대를 하지 않는다. 수동형 팔로워는 수동적이고 무비판적이며 적극적이지 않고 업무에 대한 책임감이 결여된 팔로워로서 주어진 일만 하고 더 이상 노력하여 일하려하지 않는 팔로워이다. 순응형 팔로워는 리더에게 모든 것을 의지하며 기대고 매우 적극적으로 리더를 따르나 리더가 잘못 판단을 하거나 확신이 없을 때에도 리더를 따르기만 하여 결국 조직에 기여를 하지 못하게 되는 유형이다.

팔로워십 유형에 따라 적응 정도의 차이가 있을 수 있고, 다양한 변화에 적응하여야 하는 간호사에게는 스트레스를 조절할 수 있는 자아탄력성을 강조할 필요가 있다.

Block과 Kremen [12]은 자아탄력성을 스트레스 상황이나 역경으로부터 자기 통제를 융통성 있게 조절하여 긍정적이고 유연하게 반응하며 심리적 균형을 유지하고 향상시키는 개인의 내재적 능력이라 하였고, 자아탄력성이 높을수록 스트레스 상황에서 감성을 적절히 활용하고 긍정적인 의미를 찾으며 효과적으로 감성을 조절할 수 있다고 하였다[12-14]. 자아탄력성이 높을수록 업무환경을 긍정적으로 받아들여 간호업무성과가 높고[15], 직무만족도가 높아지고[16,17], 우울의 정도는 낮은 것으로 나타났다[14,18].

이에 본 연구는 의료기관의 간호부서가 효율적, 효과적인 인적자원관리를 통해 간호사들이 의료기관에 머무르고 정착함으로써 간호조직의 성과에 기여할 수 있도록 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 하였으며 영향요인으로 팔로워십과 자아탄력성을 중심으로 파악하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 팔로워십 유형, 자아탄력성이 직무배태성에 미치는 영향을 파악하여 조직에서 보유하고 있는 유능한 간호사가 잔류할 수 있도록 효율적인 인적자원관리 방안을 마련하기 위한 자료를 제공하기 위함이며, 구체적인

목적은 다음과 같다.

- 1) 간호사의 일반적 특성에 따른 직무배태성과 자아탄력성의 차이를 확인한다.
- 2) 간호사의 팔로워십 유형, 자아탄력성 및 직무배태성의 정도를 파악한다.
- 3) 일반적 특성과 팔로워십 유형의 연관성을 확인한다.
- 4) 간호사의 팔로워십 유형에 따른 자아탄력성과 직무배태성 차이를 분석한다.
- 5) 간호사의 팔로워십 유형과 자아탄력성이 직무배태성에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사들의 팔로워십 유형, 자아탄력성과 직무배태성의 정도를 파악하고 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 분석한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 서울 및 강원도에 위치한 400~700병상 규모의 6개 종합병원에서 근무하고 있는 간호사로 하였다. 대상의료기관은 편의추출하였고 대상자는 연구의 목적을 이해하고 참여에 동의한 자로 하였다.

대상자 수는 G*Power 3.1.9.2를 이용하여 산출하였으며, 위계적 다중회귀분석을 위해 효과는 중간크기인 .15, 유의수준 .05, 검정력 .8, 예측변수 14개로 하였을 때 표본수는 139였으나, 팔로워십 유형(모범형, 소외형, 실무형, 순응형, 수동형)과 관련한 선행연구인 Jun 등[10]과 Han과 Kim [19]의 연구에서 팔로워십 유형의 분포에서 수동형이 매우 적게 나타나므로 각각 465부와 451부를 분석하였다. 이에 본 연구에서는 탈락률 약10%를 고려하여 546부를 배포하였고 527부를 수거하였으며 회수된 설문지 중 불성실한 응답을 한 7부를 제외한 520부의 자료를 분석하였다.

3. 연구참여자에 대한 윤리적 고려

본 연구는 연구자가 소속된 H병원의 기관생명윤리 위원회(IRB)의 승인 하에 연구를 수행하였다(HIRB-2017-006). 수집된 자료는 연구목적외로 사용되며 비밀의 보장과 자발적 참여에 근거하여 연구하는 동안 어떠한 불이익도 받지 않으며

연구도중 원한다면 언제든지 연구참여를 철회할 수 있다는 내용에 대해 충분한 설명과 동의를 구한 후 자료를 수집하였다.

4. 연구도구

본 연구의 도구는 기존에 개발된 도구들로 구조화된 설문지를 이용하여 자가보고식으로 기입하는 방식으로 자료를 수집하였다. 설문지는 총 74문항으로 대상자의 팔로워십 유형 20문항, 자아탄력성 25문항, 직무배태성 17문항, 일반적 특성과 직무 관련 특성 12문항으로 구성되었다.

1) 팔로워십 유형

팔로워십 유형은 Kelley [11]가 개발한 도구를 Shin [20]이 간호조직에 맞게 수정 및 보완한 도구를 사용하였으며, 독립적 사고 10문항, 적극적이고 능동적 참여 10문항 총 20문항을 5점 척도로 측정하였다. Kelley [11]는 팔로워십 유형을 독립적 사고에 대한 점수를 y축에 두고, 능동적 참여에 대한 점수를 x축으로 두어, x축과 y축의 값이 높고 낮음에 따라 팔로워십을 소외형, 수동형, 실무형, 모범형, 순응형 팔로워로 분류하였다. 본 연구에서도 5개 팔로워 유형으로 나누어 구분하였다. 측정도구는 총 20문항으로 독립적 사고 10문항, 적극적이고 능동적 참여 10문항으로 구성되었고 Shin [20]의 연구에서 전체 신뢰도 Cronbach's α 는 .86이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었다.

2) 자아탄력성

자아탄력성은 Baek [21]이 Connor와 Davidson [22]이 개발한 Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC)을 번안한 한국형 자아탄력성 척도를 사용하여 측정하였다. 총 25문항으로 각 문항은 0-4점으로 되어 있으며, 점수의 범위는 0점에서 최대 100점으로 점수가 높을수록 자아탄력성이 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .89였으며, Baek [21]의 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었다. 본 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었다.

3) 직무배태성

직무배태성은 Mitchell 등 [7]이 개발한 도구를 Kim [8]이 수정 및 보완한 도구를 사용하였다. 도구는 3개 하위영역, 총 17문항으로 구성되어 있으며 각각 하위영역별조직에 대한 적합성 7문항, 연계 3문항, 희생 7문항으로 구성되었다. 각 문항의 측정은 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '매우 그렇다'의 5점 척도로 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다.

도구는 승인을 받은 후에 사용하였으며, 연구의 신뢰도는 Kim [8]의 연구에서 적합성 Cronbach's α 는 .82, 연계, Cronbach's α 는 .74, 희생 Cronbach's α 는 .83이었다. Kim [8]의 연구에서 전체 신뢰도가 기술이 되어있지 않아 Kim [8]의 도구를 이용한 Kim 등[23]의 연구에서의 전체 Cronbach's α 는 .91, 적합성 Cronbach's α 는 .88, 연계, Cronbach's α 는 .75, 희생 Cronbach's α 는 .85였다. 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .91이었고 하위영역별 신뢰도는 적합성 Cronbach's α 는 .85, 연계 Cronbach's α 는 .68, 희생 Cronbach's α 는 .83이었다.

5. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 23.0 프로그램을 이용하여 연구목적에 따라 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 일반적 특성 및 직무 관련 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 2) 팔로워십 유형, 자아탄력성, 직무배태성의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 일반적 특성 및 직무 관련 특성에 따른 팔로워십 유형과 직무배태성, 자아탄력성의 차이는 독립 t검정, χ^2 검정, one way ANOVA, 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였고, 팔로워십 유형에 따른 자아탄력성과 직무배태성의 차이는 one way ANOVA로 분석하고, Scheffé test로 사후 검정 하였다.
- 4) 팔로워십 유형, 자아탄력성이 직무배태성에 미치는 영향요인은 위계적 다중회귀분석을 이용하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성과 자아탄력성의 차이

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 성별은 전체 520명 중 여자 486명(93.5%)이었고 연령은 평균 31.87 ± 9.20 세로 20~29세가 284명(54.6%)으로 가장 많았다. 결혼상태는 미혼 343명(66.0%), 기혼 177명(34.0%)이었으며 교육정도는 대학교 졸업이 300명(57.7%)으로 가장 많았고, 종교가 있는 대상자가 230명(44.2%)이었다. 연봉 수준은 3,000만원 이상~4,000만원 미만인 225명(43.3%)으로 가장 많았고, 근무경력은 1년 이상~5년 미만인 209명(40.2%)으로 가장 많았다. 직위는 일반간호사 428명(82.3%), 책임간호사 64명(12.3%), 수간호사 이상 28명(5.4%)이었다. 근무부서는 병동 233명

(44.8%), 행정부서 91명(17.5%), 회복·수술실 74명(14.2%), 중환자실 66명(12.7%), 응급실 34명(6.5%), 외래 22명(4.2%)이었다. 근무형태는 3교대 303명(58.3%), 상근근무 136명(26.2%), 2교대 81명(15.6%)이었다. 이직 경험은 없음 372명(71.5%), 있음 148명(28.5%)이었다(Table 1).

일반적 특성에 따른 직무배태성의 차이를 분석한 결과 연령($F=12.46, p<.001$), 결혼상태($t=-4.97, p<.001$), 자녀유무($t=5.87, p<.001$), 연봉($F=8.31, p<.001$), 임상경력($F=9.92, p<.001$), 직위($F=13.34, p<.001$), 근무부서($F=4.85, p<.001$), 근무형태($F=14.30, p<.001$)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 연령은 40세 이상, 미혼보다 기혼, 자녀가 있는 경우, 연봉은 5,000만원 이상의 간호사가 직무배태성이 높았고 임상경력은 10년 이상과 1년 미만인 집단에서 높게 나타났다. 수간호사 이상이 일반간호사나 책임간호사에 비해 직무배태성이 높았고 상근근무자인 행정부서나 외래간호사가 높게 나타났다.

자아탄력성은 연령($F=22.30, p<.001$), 결혼상태($t=-6.81, p<.001$), 자녀유무($t=7.11, p<.001$), 교육정도($F=14.76, p<.001$), 연봉($F=15.20, p<.001$), 임상경력($F=14.75, p<.001$), 직위($F=15.20, p<.001$), 근무부서($F=6.23, p<.001$), 근무형태($F=22.12, p<.001$)가 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며 직무배태성에서 유의한 차이를 보이지 않았던 교육정도에 따라 유의한 차이를 보이며 대학원 이상의 교육을 받은 대상자에서 가장 높게 나타났다(Table 1).

2. 대상자의 팔로워십, 자아탄력성, 직무배태성의 정도

간호사들이 인식하는 팔로워십은 5점 만점에 하위 영역별로 각각 독립적 사고가 3.18 ± 0.48 점, 능동적 참여는 3.48 ± 0.48 점이었고 자아탄력성은 4점 만점에 평균 2.48 ± 0.51 점이었다.

간호사들이 인식하는 직무배태성의 정도를 분석한 결과, 5점 만점에 3.17 ± 0.51 점이었고 하위영역별 점수는 연계 3.54 ± 0.62 점, 적합성 3.37 ± 0.55 점, 희생 2.81 ± 0.63 점으로 나타났다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 팔로워십 유형의 차이

일반적 특성에 따른 팔로워십 유형의 차이를 분석한 결과는 Table 3과 같다. 대상자 520명을 팔로워십 유형별로 분석한 결과 모범형 215명(41.3%), 실무형 143명(27.5%), 순응형 84명(16.2%), 수동형 62명(11.9%), 소외형 16명(3.1%)으로 나타났다. 일반적 특성 중 연령($\chi^2=71.01, p<.001$), 결혼

Table 1. Differences in Job Embeddedness, Ego-resilience by Demographic and Work Characteristics of Participants (N=520)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Job embeddedness		Ego-resilience	
			M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	Male	34 (6.5)	3.26±0.51	1.12 (.263)	2.50±0.54	0.32 (.750)
	Female	486 (93.5)	3.16±0.51		2.48±0.50	
Age (year)	20~29 ^a	284 (54.6)	3.08±0.49	12.46 (<.001) d, c > b, a	2.34±0.45	22.30 (<.001) d, c > b, a
	30~39 ^b	132 (25.4)	3.16±0.52		2.54±0.48	
	40~49 ^c	57 (11.0)	3.38±0.50		2.72±0.47	
	50~59 ^d	47 (9.0)	3.47±0.47		2.83±0.59	
			31.87±9.20			
Marital status	Unmarried	343 (66.0)	3.09±0.50	-4.97 (<.001)	2.37±0.48	-6.81 (<.001)
	Married	177 (34.0)	3.32±0.51		2.68±0.50	
Parental status	Yes	146 (28.1)	3.37±0.48	5.87 (<.001)	2.72±0.52	7.11 (<.001)
	No	374 (71.9)	3.09±0.50		2.38±0.47	
Education	Diploma ^a	174 (33.5)	3.16±0.48	2.76 (.064)	2.43±0.50	14.76 (<.001) c > a, b
	Bachelor ^b	300 (57.7)	3.15±0.54		2.45±0.48	
	≥ Master ^c	46 (8.8)	3.34±0.44		2.85±0.52	
Religion	Yes	230 (44.2)	3.17±0.53	-0.11 (.913)	2.51±0.53	1.26 (.209)
	No	290 (55.8)	3.17±0.50		2.45±0.48	
Income (10,000 won/year)	< 3,000 ^a	126 (24.2)	3.07±0.49	8.31 (<.001) d > c, b, a	2.35±0.47	15.20 (<.001) d > c > b, a
	≥ 3,000~< 4,000 ^b	225 (43.3)	3.13±0.52		2.41±0.47	
	≥ 4,000~< 5,000 ^c	79 (15.2)	3.20±0.54		2.58±0.50	
	≥ 5,000 ^d	90 (17.3)	3.39±0.45		2.75±0.54	
Length of clinical career (year)	< 1 ^a	39 (7.5)	3.29±0.55	9.92 (<.001) e > d, a > b, c	2.40±0.42	14.75 (<.001) e, d > c > b, a
	1~< 5 ^b	209 (40.2)	3.06±0.49		2.34±0.47	
	5~< 10 ^c	114 (21.9)	3.06±0.47		2.65±0.44	
	10~< 20 ^d	78 (15.0)	3.30±0.53		2.77±0.55	
	≥ 20 ^e	80 (15.4)	3.40±0.49		2.48±0.50	
Position	Acting nurse ^a	428 (82.3)	3.13±0.51	13.34 (<.001) c > b, a	2.42±0.48	15.20 (<.001) c, b > a
	Charge nurse ^b	64 (12.3)	3.27±0.47		2.69±0.53	
	≥ Head nurse ^c	28 (5.4)	3.60±0.42		2.81±0.54	
Working unit	General unit ^a	233 (44.8)	3.16±0.52	4.85 (<.001) f > e, a, c, b > d	2.41±0.51	6.23 (<.001) f > e, c, d, a > b
	ICU ^b	66 (12.7)	3.12±0.54		2.37±0.48	
	ER ^c	34 (6.5)	3.14±0.56		2.52±0.51	
	RR, OR ^d	74 (14.2)	2.99±0.49		2.44±0.51	
	OPD ^e	22 (4.2)	3.28±0.56		2.62±0.49	
	Administrative department ^f	91 (17.5)	3.36±0.39		2.71±0.44	
Type of work	2 Shifts ^a	81 (15.6)	3.07±0.46	14.30 (<.001) c > b, a	2.51±0.49	22.12 (<.001) c > b, a
	3 Shifts ^b	303 (58.3)	3.11±0.53		2.37±0.48	
	Day full time ^c	136 (26.2)	3.37±0.46		2.70±0.49	
Turnover experience	Yes	148 (28.5)	3.15±0.54	-0.42 (.674)	2.53±0.50	1.40 (.162)
	No	372 (71.5)	3.18±0.50		2.46±0.51	

ICU=intensive care unit; ER=emergency room; RR=recovery room; OR=operating room; OPD=out patient department.

상태($\chi^2=56.91, p<.001$), 자녀유무($\chi^2=55.04, p<.001$), 교육정도($\chi^2=32.76, p<.001$), 연봉($\chi^2=54.86, p<.001$), 임상경력($\chi^2=81.10, p<.001$), 직위($\chi^2=39.72, p<.001$), 근무부서($\chi^2=50.50, p<.001$), 근무형태($\chi^2=40.56, p<.001$)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

연령대별로 살펴보면, 20~29세에서는 실무형 93명(32.7%)

이 가장 많았고 다른 연령대에서는 모범형의 비율이 높았으며 연령대가 높아질수록 모범형 비율이 높아지는 것으로 나타났다. 결혼상태에서 미혼인 경우, 실무형 116명(33.8%), 모범형 104명(30.3%)으로 나타났고 기혼에서는 모범형 111명(62.7%)으로 가장 높았다. 자녀유무에서는 자녀가 있는 경우, 모범형이 97명(66.4%)으로 많았고 자녀가 없는 경우는 실무형 123

Table 2. Degree of Followership, Ego-resilience and Job Embeddedness of the Participants (N=520)

Variables	Categories	M±SD	Min	Max	Range
Followership	Independent critical thinking	3.18±0.48	1.60	5.00	1~5
	Active engagement	3.48±0.48	1.90	5.00	
Ego-resilience		2.48±0.51	0.32	4.00	0~4
Job embeddedness	Suitability	3.37±0.55	1.57	5.00	1~5
	Connection	3.54±0.62	1.00	5.00	
	Sacrifice	2.81±0.63	1.00	4.43	
	Total	3.17±0.51	1.24	4.76	

Table 3. Distribution of Followership Type according to General Characteristics (N=520)

Characteristics	Categories	Effective	Alienated	Pragmatists	Conformists	Passive	χ^2	<i>p</i>
		n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)		
Total		215 (41.3)	16 (3.1)	143 (27.5)	84 (16.2)	62 (11.9)		
Gender	Male	15 (44.1)	1 (2.9)	9 (26.5)	6 (17.6)	3 (8.8)	0.43	.908
	Female	200 (41.2)	15 (3.1)	134 (27.6)	78 (16.0)	59 (12.1)		
Age (year)	20~29	80 (28.2)	8 (2.8)	93 (32.7)	57 (20.1)	46 (16.2)	71.01	< .001
	30~39	62 (47.0)	6 (4.5)	37 (28.0)	15 (11.4)	12 (9.1)		
	40~49	36 (63.2)	0 (0.0)	10 (17.5)	10 (17.5)	1 (1.8)		
	50~59	37 (78.7)	2 (4.3)	3 (6.4)	2 (4.3)	3 (6.4)		
Marital status	Unmarried	104 (30.3)	8 (2.3)	116 (33.8)	65 (19.0)	50 (14.6)	56.91	< .001
	Married	111 (62.7)	8 (4.5)	27 (15.3)	19 (10.7)	12 (6.8)		
Parental status	Yes	97 (66.4)	5 (3.4)	20 (13.7)	15 (10.3)	9 (6.2)	55.04	< .001
	No	118 (31.6)	11 (2.9)	123 (32.9)	69 (18.4)	53 (14.2)		
Education	Diploma	57 (32.8)	7 (4.0)	59 (34.0)	31 (17.8)	20 (11.5)	32.76	< .001
	Bachelor	123 (41.0)	7 (2.3)	80 (26.7)	49 (16.3)	41 (13.7)		
	≥ Master	35 (76.1)	2 (4.3)	4 (8.7)	4 (8.7)	1 (2.2)		
Religion	Yes	107 (46.5)	3 (1.3)	56 (24.3)	34 (14.8)	30 (13.0)	9.29	.054
	No	108 (37.2)	13 (4.5)	87 (30.0)	50 (17.2)	32 (11.0)		
Income (10,000 won/year)	< 3,000	32 (25.4)	1 (0.8)	44 (34.9)	28 (22.2)	21 (16.7)	54.86	< .001
	3,000~< 4,000	84 (37.3)	11 (4.9)	63 (28.0)	39 (17.3)	28 (12.4)		
	4,000~< 5,000	36 (45.6)	1 (1.3)	24 (30.4)	10 (12.7)	8 (10.1)		
	≥ 5,000	63 (70.0)	3 (3.3)	12 (13.3)	7 (7.8)	5 (5.6)		
Length of clinical career (year)	< 1	10 (25.6)	0 (0.0)	11 (28.2)	13 (33.3)	5 (12.8)	81.10	< .001
	1~< 5	62 (29.7)	5 (2.4)	69 (33.0)	38 (18.2)	35 (16.7)		
	5~< 10	40 (35.1)	6 (5.3)	34 (29.8)	18 (15.8)	16 (14.0)		
	10~< 20	43 (55.1)	3 (3.8)	24 (30.8)	6 (7.7)	2 (2.6)		
	≥ 20	60 (75.0)	2 (2.5)	5 (6.3)	9 (11.3)	4 (5.0)		
Position	Acting nurse	153 (35.7)	13 (3.0)	130 (30.4)	75 (17.5)	57 (13.3)	39.72	< .001
	Charge nurse	38 (59.4)	3 (4.7)	12 (18.8)	8 (12.5)	3 (4.7)		
	≥ Head nurse	24 (85.7)	0 (0.0)	1 (3.6)	1 (3.6)	2 (7.1)		
Working unit	General unit	89 (38.2)	6 (2.6)	67 (28.8)	41 (17.6)	30 (12.9)	50.50	< .001
	ICU	21 (31.8)	0 (0.0)	24 (36.4)	11 (16.7)	10 (15.2)		
	ER	15 (44.1)	3 (8.8)	8 (23.5)	3 (8.8)	5 (14.7)		
	RR, OR	22 (29.7)	3 (4.1)	25 (33.8)	12 (16.2)	12 (16.2)		
	OPD	11 (50.0)	1 (4.5)	10 (45.5)	0 (0.0)	0 (0.0)		
	Others	57 (62.6)	3 (3.3)	9 (9.9)	17 (18.7)	5 (5.5)		
Type of work	2 Shifts	29 (35.8)	3 (3.7)	22 (27.2)	16 (19.8)	11 (13.6)	40.56	< .001
	3 Shifts	100 (33.0)	8 (2.6)	100 (33.0)	52 (17.2)	43 (14.2)		
	Day full time	86 (63.2)	5 (3.7)	21 (17.8)	16 (15.4)	8 (5.9)		
Turnover experience	Yes	69 (46.6)	6 (4.1)	38 (25.7)	21 (14.2)	14 (9.5)	3.83	.429
	No	146 (39.2)	10 (2.7)	105 (28.2)	63 (16.9)	48 (12.9)		

ICU=intensive care unit; ER=emergency room; RR=recovery room; OR=operating room; OPD=out patient department.

명(32.9%), 모범형이 118명(31.6%)이었다. 교육정도에서는 대학원의 경우, 모범형이 35명(76.1%)으로 가장 많았고 전문대는 실무형 59명(34%), 모범형 57명(32.8%)이었다. 임상경력에서는 1년 미만에서 순응형 13명(33.3%), 1년 이상~5년 미만에서는 실무형 69명(33%), 모범형 62명(29.7%)를 차지했다. 직위에서는 일반간호사는 모범형 153명(35.7%), 실무형 130명(30.4%), 책임간호사에서는 모범형 38명(59.4%), 실무형 12명(18.8%), 직위가 높은 군이 모범형의 비율이 높았다. 근무부서에서는 병동근무 간호사는 모범형 89명(38.3%), 실무형 67명(28.8%), 외래는 모범형 11명(50.0%), 실무형 10명(45.5%), 근무형태에 있어서는 2교대는 모범형 29명(35.8%), 3교대 근무에서는 모범형, 실무형 각 100명(33%), 상근근무는 모범형 86명(63.2%)으로 나타났다.

팔로워십 유형의 차이에서 연령, 교육정도가 높고 연봉이 높은 경우 모범형이 많았고 연령에서 30세 미만에서는 실무형의 비율이 가장 높았고 모범형, 순응형, 수동형 순으로 다른 연령에 비해 수동형, 순응형이 많았다. 임상경력이 많은 경우, 근무형태나 근무부서는 교대근무가 아닌 상근근무를 유지하고 있는 부서의 간호사가 모범형 팔로워가 많은 것으로 분석되었다.

4. 팔로워십 유형에 따른 자아탄력성, 직무배태성 차이

팔로워십 유형에 따른 자아탄력성, 직무배태성의 차이를 분석한 결과, 자아탄력성(F=61.93, $p < .001$), 직무배태성(F=33.23, $p < .001$)에서 모두 유의한 차이를 나타냈다(Table 4).

자아탄력성은 모범형(2.79±0.43)이 가장 높았고 소외형(2.48±0.54), 실무형(2.29±0.37), 순응형(2.36±0.39)은 모범형 보다는 낮고 수동형(1.98±0.45)보다는 높았다. 즉, 모범형이 가장 높고 수동형이 가장 낮은 것으로 분석되었다. 직무배태성은 모범형(3.41±0.48), 순응형(3.18±0.40), 실무형(3.01±0.40), 수동형(2.79±0.54), 소외형(2.78±0.59) 순으로 나타났고, 사후 검증 결과 모범형이 가장 높았고 수동형, 소외형은 가장 낮은 것으로 나타났다.

5. 간호사의 직무배태성에 미치는 영향 요인

직무배태성에 미치는 영향요인을 확인하기 위하여 분석에서 유의하였던 일반적 특성 5개 변수 결혼상태, 근무경력, 직위, 근무부서, 근무형태를 포함시켜 회귀분석을 하였다.

다중회귀분석에서 다중공선성을 검정하기 위해서 Durbin-Watson 통계량과 공차한계(Tolerance), 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF)를 산출하였다. Durbin-Watson 통계량은 1.929~1.998로 자기상관이 없었다. 변수들의 공차한계는 0.141 ~0.908로 나타났다. VIF는 1.087~7.081에 분포되어 독립변수들 간에 상관관계가 있는지를 확인하는 공선성 문제는 없는 것으로 나타났다.

첫 번째 모델은 일반적 특성에 따라 직무배태성에 미치는 영향력을 분석한 결과, 임상경력과 근무부서가 영향요인으로 확인되었고, 설명력은 10%였으며(F=4.97, $p < .001$), 두 번째 모델은 첫 번째 모델에 팔로워십 유형 변수를 추가하여 분석하였으며, 임상경력, 근무부서, 팔로워십 유형은 명목변수로 더미변수를 이용하였고 모범형을 기준변수 대비하여 팔로워십 유형이 영향요인이었으며 설명력은 23%로 증가하였다(F=9.59, $p < .001$). 세 번째 모델은 두 번째 모델에 자아탄력성을 추가하여 분석한 결과 임상경력, 근무부서, 팔로워십 유형, 자아탄력성이 영향을 미치는 것으로 나타났으며 34%의 설명력을 갖는 것으로 나타났다(F=14.85, $p < .001$)(Table 5).

IV. 논 의

본 연구는 병원간호사를 대상으로 직무배태성에 미치는 영향을 팔로워십 유형과 자아탄력성을 중심으로 진행하였다.

연구대상자인 병원간호사의 직무배태성은 하위영역별 5점 만점에 연계(3.54±0.62), 적합성(3.37±0.55), 희생(2.81±0.63) 순으로 나타났다. Kang과 Lim [24]의 연구에서 연계(3.56±0.59), 적합성(3.07±0.64), 희생(2.26±0.70)로 나타난 결과와 유사한 경향을 보였으나 Kim 등[23]의 연구에서는 적합성(3.24±0.60),

Table 4. Differences in Followership Type, Ego-resilience, and Job Embeddedness (N=520)

Variables	Categories	Followership type					F	Scheffé	p
		Effective ^a	Alienated ^b	Pragmatists ^c	Conformists ^d	Passive ^e			
		M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD			
Ego-resilience		2.79±0.43	2.48±0.54	2.29±0.37	2.36±0.39	1.98±0.45	61.93	a > b, d, c > e	< .001
Job embeddedness	Suitability	3.63±0.53	2.96±0.50	3.20±0.42	3.39±0.41	2.95±0.59	34.09	a > d > c > b, e	< .001
	Connection	3.82±0.57	3.17±0.68	3.32±0.49	3.55±0.55	3.15±0.67	27.91	a > d > c > b, e	< .001
	Sacrifice	3.02±0.60	2.44±0.78	2.68±0.55	2.80±0.58	2.47±0.64	15.12	a > d, c > e, b	< .001
	Total	3.41±0.48	2.78±0.59	3.01±0.40	3.18±0.40	2.79±0.54	33.23	a > d > c > e, b	< .001

Table 5. Regression Analysis on Job Embeddedness

(N=520)

Variables		Model 1					Model 2					Model 3				
		B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
(Constant)		3.56	0.15		24.50	<.001	3.74	0.14		27.13	<.001	2.55	0.18		13.86	<.001
Marital status (ref.=Married)	Unmarried	-0.12	0.06	-.11	-1.85	.065	-0.07	0.06	-.07	-1.25	.213	-0.05	0.06	-.05	-0.98	.330
Length of clinical career (year) (ref.=<1)	1~<5	-0.24	0.09	-.23	-2.79	.005	-0.21	0.08	-.20	-2.67	.008	-0.18	0.07	-.18	-2.50	.013
	5~<10	-0.26	0.09	-.21	-2.76	.006	-0.24	0.09	-.19	-2.74	.006	-0.23	0.08	-.18	-2.83	.005
	10~<20	-0.11	0.11	-.08	-0.98	.329	-0.16	0.11	-.11	-1.46	.144	-0.15	0.10	-.11	-1.57	.118
	≥20	-0.16	0.16	-.11	-1.02	.310	-0.28	0.15	-.20	-1.95	.052	-0.28	0.14	-.20	-2.05	.041
Position (ref.=Acting nurse)	Charge nurse	-0.09	0.11	-.06	-0.86	.391	-0.02	0.10	-.02	-0.23	.816	-0.02	0.09	-.01	-0.23	.820
	≥ Head nurse	0.14	0.16	.06	0.90	.368	0.18	0.15	.08	1.20	.229	0.18	0.14	.08	1.30	.195
Working unit (ref.=General unit)	ICU	-0.01	0.07	-.01	-0.15	.883	-0.00	0.06	-.00	-0.03	.974	-0.01	0.06	-.00	-0.09	.926
	ER	0.01	0.09	.00	0.09	.927	0.01	0.08	.00	0.08	.937	-0.04	0.08	-.02	-0.50	.619
	RR, OR	-0.31	0.11	-.21	-2.85	.005	-0.26	0.10	-.18	-2.53	.012	-0.23	0.09	-.16	-2.47	.014
	OPD	-0.16	0.16	-.06	-1.02	.308	-0.14	0.14	-.06	-0.96	.340	-0.12	0.14	-.05	-0.90	.366
	Others	-0.09	0.11	-.06	-0.86	.391	-0.09	0.10	-.06	-0.86	.392	-0.09	0.09	-.09	-1.00	.316
Type of work (ref.=2 Shifts)	3 Shifts	-0.14	0.11	-.14	-1.26	.208	-0.14	0.10	-.13	-1.33	.184	-0.08	0.10	-.07	-0.80	.426
	Day full time	0.10	0.10	.09	1.02	.310	0.08	0.09	.07	0.82	.412	0.08	0.09	.07	0.92	.359
Followership type (ref.=Effective)	Alienated						-0.58	0.12	-.20	-4.92	<.001	-0.45	0.11	-.15	-4.10	<.001
	Pragmatists						-0.33	0.05	-.29	-6.33	<.001	-0.16	0.05	-.14	-2.96	.003
	Conformists						-0.19	0.06	-.14	-3.17	.002	-0.03	0.06	-.02	-0.57	.571
	Passive						-0.55	0.07	-.35	-8.09	<.000	-0.24	0.07	-.15	-3.41	.001
Ego-resilience											0.41	0.05	.40	9.04	<.001	

F=4.97, p<.001, R²=.12, Adj. R²=.10 F=9.59, p<.001, R²=.26, Adj. R²=.23 F=14.85, p<.001, R²=.36, Adj. R²=.34

ref.=reference category; ICU=intensive care unit; ER=emergency room; RR=recovery room; OR=operating room; OPD=out patient department.

연계(3.07±0.70), 희생(2.62±0.63) 순으로 나타난 결과와는 하위영역의 순서가 다르게 나타났다. 이는 Lee 등[25]이 이직과 직무배태성에 대한 메타분석을 통해 직무배태성은 조직규모와 지역규모에 따라 영향을 받는다고 언급한 결과와 Kim 등[26]이 병원규모별로 직무배태성의 하위영역에 차이가 있음을 보고한 결과를 볼 때, 연구대상의 소속 의료기관의 규모와 의료기관 소재지 지역의 규모에 기인한 것으로 추정된다. 하위영역으로 점수 순서가 다르게 나타났으나 희생의 영역이 낮은 것은 대체로 일치하였는데 희생이 의미하는 바가 현재의 직장을 떠남으로써 발생하는 심리적, 물질적 비용에 대한 자각이고 적합성은 조직구성원이 개인적 가치, 경력 목표, 미래 계획 등이 조직문화나 환경에 대해 편안하다고 느끼는 정도, 연계는 조직내외의 사람들과 공식적, 비공식적 연결되는 사회심리적 관계를 의미한다고 볼 때[7], 본 연구결과 간호사가 병원에 뿌리내리고 머무르게 하기 위한 효과적인 전략은 희생으로 표현되는 임금과 복리후생도 중요하겠지만 보다 중요한 것은 연계나 적합성으로 표현되는 조직문화, 인간관계 등인 것으로 볼 수 있으므로 조직차원에서 간호사가 소속되어 있는 기관의 조직문화, 인간관계 등 사회심리적 관계를 보다 긍정적이고 건강하게 형성하는 정책과 실현이 필요하다.

본 연구에서는 간호사의 직무배태성에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 회귀분석을 이용한 다변량 분석과 일반적

특성 및 제 변수에 따른 단변량 차이분석을 진행하였다. 이를 다음에서 종합적으로 논의해 보고자 한다.

직무배태성의 영향요인을 파악하기 위한 위계적 회귀분석의 마지막 모델에서 임상경력, 근무부서, 팔로워십 유형, 자아탄력성이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 임상경력과 근무부서의 설명력은 10%, 팔로워십 유형을 추가하면 23%, 자아탄력성을 추가하여 분석한 결과 34%의 설명력을 보여 직무배태성의 영향요인으로 팔로워십 유형과 자아탄력성의 설명력이 상당히 높음을 확인하였다.

단변량 분석인 차이 분석에서는 일반적 특성에 따른 직무배태성의 차이를 분석한 결과 연령, 결혼상태, 자녀유무, 연봉, 임상경력, 직위, 근무부서, 근무형태에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Lee와 Woo [6]의 연구, Kim 등[26]의 연구에서 연령, 임상경력, 직위가 높을수록 직무배태성이 높은 것으로 나타난 결과와 유사하였으며 이는 현재의 직업에 대한 가치관, 직업에 대한 적합성, 조직의 복리후생이나 승진 등이 조직에 오래 머무르게 하는 데에 영향을 미친다고 볼 수 있어, 유능하고 숙련된 간호사들이 병원에 머무르게 하는 조건으로는 기술이나 재능을 잘 활용할 수 있는 기회 지원, 가치관의 적합성, 복리후생, 보상 등이 중요한 요소로 작용하고 있음을 알 수 있었다.

자아탄력성은 연령, 결혼상태, 자녀유무, 교육정도, 연봉,

임상경력, 직위, 근무부서, 근무형태가 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Lee 등[18]의 연구에서 연령, 직위에서는 유의한 차이가 있는 것으로 나타난 결과와 유사하였으며 나이가 많아질수록 직위도 높아지고, 직위에 따라 영향력을 행사하는 기회가 증가하면서 업무가 숙련되면 변화하는 상황의 요구에 유연하게 반응하고 자신감과 성취감이 함께 증가하여 자아탄력성이 높아진다고 보여진다.

다음으로 간호사들의 팔로워십 유형에 따른 직무배태성을 파악한 결과를 살펴보면, Kelley [11]의 5개 유형 분류에 따라 모범형이 41.3%로 가장 많았으며, 실무형 27.5%, 순응형 16.2%, 수동형 11.9%, 소외형이 3.1%로 나타났고 직무배태성 점수는 모범형(3.41±0.48)이 가장 높았고 순응형(3.18±0.40), 실무형(3.01±0.40) 순이었으며 수동형(2.79±0.54)과 소외형(2.78±0.59)은 상대적으로 낮게 나타났다. 한편, 일반적인 특성에 따른 팔로워십 유형을 분석한 결과 연령이 많아지고 임상경력이 많을수록, 교육정도가 높고 연봉이 높을수록 모범형의 비율이 높은 경향을 보이고 있다. 앞의 본 연구결과 중 팔로워십 유형에 따른 직무배태성을 분석한 결과 모범형이 직무배태성 점수가 가장 높았던 것은 팔로워십 유형에 따른 인적자원관리 전략이 필요함을 알 수 있었다. 특히, 팔로워십 유형이 고착된 것이 아니고 개인적, 조직적 차원의 노력에 의하여 개발될 수 있는 것이라면 조직성과나 효용성에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 확인된 모범형 팔로워를 개발하고 조직에 보유하는 것이 바람직하다고 볼 수 있다. Kelley [11]의 5개 유형 분류는 독립적 사고에 대한 점수를 y축에 두고, 능동적 참여에 대한 점수를 x축으로 두어, x축과 y축의 값이 높고 낮음에 따라 팔로워를 소외형, 수동형, 실무형, 모범형, 순응형 팔로워로 분류하는 것으로 모범형은 독립적사고와 능동적 참여 두 차원의 값이 모두 높은 유형이다. 그러므로 병원의 인적자원관리의 방향은 조직구성원들의 독립적 사고와 능동적 참여를 증진할 수 있는 방향으로 진행되어야 할 것이며 구체적인 팔로워십 개발 프로그램들이 마련되어야 할 것이다.

병원간호사들의 팔로워십 유형에 따른 자아탄력성을 파악한 결과를 살펴보면, 모범형(2.79±0.43)이 가장 높았고 수동형(1.98±0.45)이 가장 낮았다. 또한, 회귀분석을 통해서 직무배태성에 영향을 주는 요인으로 확인되었다. 이러한 결과는 Yang [16]의 연구에서 자아탄력성은 변화하는 환경이나 상황적 사건에 대해 저항할 수 있는 개인의 내적 능력으로 자아탄력성이 높을수록 업무환경을 긍정적으로 인식하고, 직무만족도가 높고, 자아탄력성이 낮은 경우, 스트레스 상황에 적절하게 대처하지 못하고 부적응을 초래하여 이직, 사직으로 연결될 수 있다고 보고한 결과와 Lee 등[15]의 연구에서 자아탄력

성이 높은 군 일수록 간호업무성고가 높다는 결과와 맥을 같이한다고 볼 수 있다. 병원조직은 숙련된 간호 인력의 유출을 감소시키고 효율적인 인력관리를 위해 구성원개인의 심리적 강점인 자아탄력성을 강화할 수 있도록 조직차원의 지원이 필요하다.

V. 결론 및 제언

간호사는 의료기관인 병원에서 대상자인 환자에게 의료서비스를 제공하는 핵심적 인적자원이다. 간호사의 높은 이직률은 만성적인 간호인력 부족현상과 더불어 보건의료시스템의 지속적 관심사이고, 유능한 인적자원이 실무현장에 잔류하고자 하려는 의지를 높이는 것은 개별 의료기관 뿐만 아니라 우리나라 의료계에서 함께 해결해야 할 최우선 과제로 남아 있다.

본 연구는 간호사의 이직을 설명하는 주요 변수로써 직무배태성을 분석하였고 이에 영향을 미치는 요인으로 임상경력, 근무부서, 팔로워십 유형, 자아탄력성 등을 확인하였고 설명력은 34%였다. 특히, 직무배태성의 영향요인인 팔로워십 유형, 자아탄력성의 설명력이 상당히 높았다.

연구결과와 논의를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 의료기관 차원에서 간호부서의 조직구성원인 간호사들의 팔로워십을 개발할 수 있는 프로그램을 개발하고 운영하여 효과를 파악해 볼 필요가 있다.

둘째, 간호사의 자아탄력성을 강화할 수 있는 프로그램의 개발과 운영을 제안한다.

셋째, 향후 직무배태성이 이직의 다른 측면을 파악할 수 있는 새로운 개념으로 적절인가에 대한 평가 연구를 제안한다.

참고문헌

1. Kim IS, Jang GS, Lee MH, Ha NS, Lee TH, Kim JS, et al. Nursing management. 4th ed. Seoul: Hynmoonsa; 2015.
2. Han JY, Lee E, Kim MY. Effects of the followership on organizational commitment, job satisfaction, nursing task performance. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2007; 13(4):501-508.
3. Hospital Nurses Association. A study on the hospital nursing staff allocation and retention in Korea. Hospital Nurses Association Business Report. Seoul: Hospital Nurses Association; 2017.
4. Yoo CS, Kim JH, Kim MY, Kim SJ, Kim YS, Kim JA, et al. Factors related to organizational socialization of new nurses. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 2012;18(2):

- 239-250. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2012.18.2.239>
5. Jeon JH, Yom YH. Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):302-312. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302>
 6. Lee SJ, Woo HJ. Structural relationships among job embeddedness, emotional intelligence, social support and turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):32-42. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.32>
 7. Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablynski CJ, Erez M. Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*. 2001;44(6):1102-1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
 8. Kim JH. The effects of job embeddedness on turnover intention and organizational citizenship behavior in hospital employee-focusing on moderating effect of personality traits [dissertation]. Busan: Kyungsung University; 2010. p. 1-119.
 9. Ko JS. A study on the moderating effect of emotional intelligence and turnover intention by job embeddedness. *Journal of Industrial Economics and Business*. 2012;25(2):1789-1810.
 10. Jun YJ, Kim IA, Han KS, Lim JY. The effects of empowerment on job satisfaction: Focusing on followership style. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2005;11(1):23-31.
 11. Kelley RE. *The power of followership*. New York, NY: Doubleday; 1992.
 12. Block J, Kremen AM. IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1996;70(2):349-361. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.349>
 13. Lee OS, Gu MO, Kim MJ. Influence of emotional intelligence and ego resilience on interpersonal relationship of nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2015;16(6):3902-3910. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.6.3902>
 14. Kim SY. The effect of nurse's ego-resilience on stress response and depression [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2014. p. 1-76.
 15. Lee AS, Yoon CK, Park JK. Effects of social support and ego-resilience on nursing performance of hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(3):283-289. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.283>
 16. Yang YK. Effects of ego-resilience and work environment on job satisfaction in psychiatric nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2015;24(4):226-235. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2015.24.4.226>
 17. Moon H, Sung MH. Impact of ego-resilience, self-leadership and stress coping on job satisfaction in emergency department nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2016;25(4):268-276. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2016.25.4.268>
 18. Lee AS, Yoon CK, Lee JM. Influence of ego-resilience and social support on the depression of hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(1):46-54. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.1.46>
 19. Han J, Kim M. The impact of the followership style on the organizational effectiveness in nursing organization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(2):233-243.
 20. Shin ES. Effects of the hospital nurse organization culture and followership types on the organization commitment of clinical nurses [master's thesis]. Iksan: Wonkwang University; 2004. p. 1-64.
 21. Baek HS. Reliability and validity of the Korean version of the Connor-Davidson Resilience Scale(K-CD-RISC) [master's thesis]. Daejeon: Eulji University; 2010. p. 1-30.
 22. Connor KM, Davidson JR. Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale(CD-RISC). *Depression and Anxiety*. 2003;18(2):76-82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
 23. Kim JK, Kim MJ, Kim SY, Yu M, Lee KA. Effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness and burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(1):69-81. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.69>
 24. 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. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.424>
 25. Lee JH, Shin KH, Baek SG, Heo CG. The effectiveness of embeddedness in turnover studies: A meta-analysis. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2014;27(4):743-779. <https://doi.org/10.24230/ksiop.27.4.201411.743>
 26. Kim MJ, Lee JW, Park JS. Effects of nurses' practice environment and job embeddedness on turnover intention in medium-small sized hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2017;18(1):222-230. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.1.222>