

공공의료기관 간호사의 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형이 직무착근도에 미치는 영향*

김 지 은** · 김 용 숙***

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 의료 환경은 환자 권익 의식 향상, 의료기관 평가, 감염병 발생 등으로 간호사에 대한 수요가 증가하는 반면, 임상 현장은 숙련된 간호 인력 부족과 이직으로 안정적인 의료 서비스 제공에 어려움을 겪고 있다(Kim et al, 2022). 숙련된 간호사 부족은 취약계층 돌봄과 재난·감염병 대응 등 민간병원에게 요구하기 어려운 공익기능을 하는 공공의료기관에서 더욱 심각하게 나타나고 있다(Song et al, 2022). 공공의료기관은 사립의료기관에 비해 인력 확충과 자원 운영의 유연성이 떨어지는 구조적 한계를 지니고 있으며, 상대적으로 높은 직무 요구, 국가 재난에 대한 대응, 불규칙한 근무 형태, 경직된 조직 문화 등으로 업무 과중과 심리적 부담이 높은 상태이다(Song et al, 2022). 공공의료기관 간호사가 담당하는 환자 수는 상급종합병원과 비교하여 4배 정도 차이가 있으며 국가적 재난 상황에서는 과중한 업무로 이직하는 경우가 많아 간호사 부족으로 혼란

을 겪기도 하였다(Cheong et al, 2022). 간호사의 이직의도 관련요인 메타분석 연구에 따르면 간호사의 이직의도를 높이는 요인은 업무 과중, 감정노동, 근무 형태, 역할갈등, 직장-가정 갈등, 직장 내 폭력, 종교 등으로 보고하고 있어 간호사의 안정적인 확보를 위해서는 직무 내·외적 요인을 고려한 근무 환경 개선이 필요하다(Lee & Kang 2018).

간호 인적자원관리란 환자 안전과 간호의 질, 조직 성과뿐만 아니라 국가의료체계의 안정성과도 밀접하게 연관되는 핵심요소이다(Song et al, 2022). 그동안 간호 인적자원관리와 관련된 연구는 주로 '왜 조직을 떠나는가', 즉 이직의도에 영향을 미치는 요인에 주로 초점을 두어 왔다. 그러나 최근에는 구성원이 '왜 조직에 남아있는가'에 주목하는 직무착근도 개념으로 관심이 확대되면서, 이를 증진하기 위한 다양한 연구가 이루어지고 있다(Choi & Hwang, 2023). 직무착근도 연구는 구성원이 조직에 잔류하는 심리적 자원, 직무 환경, 심리적 자원과 직무환경 통합 메커니즘 연구 등 간호사의 잔류와 조직성과를 동시에 설명하는 방향으로 발전하고 있다(Choi & Lee, 2017; Kim & Cho, 2018; Kim

* 본 논문은 2026년도 대구한의대학교 대학원 간호학과 김지은의 석사학위논문을 토대로 수정·보완 하였습니다.

** 대구보훈병원, 간호사(<https://orcid.org/0009-0007-5293-9959>)

*** 대구한의대학교 간호학과, 교수(<https://orcid.org/0009-0003-1136-5347>) (교신저자 E-mail: yssk1254@naver.com)

• Received: 23 March 2026 • Revised: 19 July 2026 • Accepted: 17 August 2026

• Address reprint requests to: Kim, Yongsuk

Department of Nursing, Daegu Haany University

38610, Haanydaero 1, Gyeonsansi, Gyeongsangbukdo

Tel: +82-53-819-1893, Fax: +82-53-819-1272, E-mail: yssk1254@naver.com

& Park, 2008; Mun & Hwang 2016). 간호 인력 유지를 위한 관점의 전환으로 단순히 이직 원인 파악에 머무르는 것이 아니라, 조직에 지속적으로 머무르게 하는 요인을 이해할 필요성이 제기되고 있다.

Mitchell 등(2017)은 직무착근도를 조직 구성원의 직무유지와 관련된 내적 요인과 외적 요인이 상호작용하여 영향을 미치는 것으로 보고, 이를 개인과 조직 간의 관계를 적합(fit), 연결(links), 희생(sacrifice)의 세 가지 차원으로 조직 잔류 행동을 설명하였다. 먼저, 자기효능감이 높으면 개인이 자신의 직무를 성공적으로 수행할 수 있다는 자신감을 유지하고, 스트레스 상황에서도 유연하게 대응하는 경향을 보이는데, 이는 자신의 능력과 직무 간의 적합성을 높게 인식하여 직무착근도의 '적합(fit)'을 강화한다(Kim & Lee, 2019; Mitchell et al, 2017). 다음으로, 직무열의는 개인의 활력, 헌신, 몰입을 포함하는 심리상태로서, 조직 내 활동 참여와 대인관계 증진으로 동료와 조직과의 '연결(links)'을 강화하는 요인으로 작용한다(Mitchell et al, 2017; Song et al, 2019). 마지막으로 일과 삶의 균형은 개인의 삶의 질과 직결되는 요소로, 개인 시간과 심리적·신체적 에너지를 일과 일 이외 영역에 적절히 배분하여 삶에 대한 만족감을 느끼고, 일과 삶의 균형이 잘 유지되고 있다는 심리적 안정감은 직무착근도와 깊은 관련이 있다(Kim & Park, 2008). 현재 조직이 제공하는 근무환경이 개인의 삶과 조화를 이룰수록 조직을 떠날 경우 심리적, 경제적 비용 손실을 크게 인식하게 되어 '희생(sacrifice)'이 될 수 있다는 생각은 직무착근도에 영향을 미치는 요인이 될 수 있다(Choi & Hwang, 2023; Mitchell et al, 2017).

공공의료기관 간호사는 민간의료기관과 달리 공공성 실현의 사회적 역할을 수행하고 있어 높은 업무 부담과 정서적 소진을 경험할 가능성이 크며 상대적으로 제한된 인력과 자원 속에서 근무한다는 특성이 있다(Song et al, 2022). 이러한 상황에서 공공의료기관 간호사의 직무착근도와 그 영향요인을 파악하는 것은 조직에 지속적으로 머무르게 하는 핵심요인을 규명하고 효과적인 인적 자원 전략을 수립하는 데 필수적이다.

이에 본 연구에서는 공공의료기관에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 심리적, 개인적 자원이 직무착근도에 미치는 영향을 규명하고자 한다. 이를 통해 숙련된

간호사의 조직 잔류를 촉진하고, 공공의료기관 간호 인력의 안정적 확보와 질 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 공공의료기관 간호사의 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형이 직무착근도에 미치는 영향을 고찰하기 위한 것이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 첫째, 간호사의 일반적 특성과 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형 및 직무착근도의 정도를 파악한다.
- 둘째, 간호사의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형 및 직무착근도의 차이를 분석한다.
- 셋째, 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형 및 직무착근도 간의 관계를 파악한다.
- 넷째, 간호사의 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형이 직무착근도에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 공공의료기관 간호사의 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형이 직무착근도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 일 지역에 소재한 1곳의 중앙 부처 산하 공공의료기관에 근무하고 있으며, 직무에 대한 경험과 인식이 형성된 임상경력 1년 이상인 간호사를 대상으로 하였다. 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 대상자의 표본의 크기는 G*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 표본수를 산출하였다. 다중회귀분석을 이용한 F검증을 기준으로 유의수준 .05, 검정력 .95, 효과크기 .15, 예측변인 12개를 설정하여 계산하였다. 그 결과 연구에 필요한 최소 표본 수는 184명으로 산출되었으며, 탈락률 약 15%를 고

려하여 212부를 배부하였다. 배포된 설문지를 모두 회수하여 불완전한 응답자 13명을 제외한 199명을 대상으로 연구의 분석 결과를 제시하였다.

3. 연구 도구

1) 일반적인 특성

일반적인 특성 항목은 성별, 나이, 결혼 여부, 종교 유무, 학력, 임상 경력, 근무부서, 근무 형태, 월 급여로 구성된 총 9문항이었다.

2) 자기효능감

자기효능감은 Bandura (1977)가 제시한 개념으로 개인이 특정 목표를 달성하는 데 필요한 행동을 성공적으로 수행할 수 있다는 자신의 능력에 대한 신념을 의미한다. 본 연구의 자기효능감 측정 도구는 Sherer 등 (1982)에 의해 개발한 도구를 Hong (1995)이 수정·보완하여 신뢰도와 타당도를 검증한 도구로 평가하였다. Sherer 등(1982)에 의해 개발된 자기효능감 도구는 일반적 자기효능감 문항 17개, 사회적 자기효능감 문항 6개로 구성되어 있다. 본 연구는 이 중 일반적 자기효능감 17문항으로 평가하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 자기효능감이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 Cronbach’s α 값은 .86이었고, Hong (1995)의 연구에서는 .89였으며 본 연구에서는 .95였다.

3) 직무열의

직무열의는 업무에 대해 일시적인 상태가 아니라, 활력, 헌신, 몰두를 포함하는 개념으로 긍정적이고 성취감을 주는 업무 관련 정신 상태를 의미한다(Schaufeli et al., 2006). 직무열의는 Schaufeli 등(2006)이 개발하고 Kim 등(2017)이 번안하고 타당도를 검증한 도구로 평가하였다. 도구는 활력 3문항, 헌신 3문항, 몰두 3문항으로 하위영역 3개로 구성된 9문항이다. 각 문항은 ‘한 번도 없음’ 0점에서 ‘항상 느낌’ 6점까지 7점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. 도구의 타당성을 검증한 Kim 등(2017)의 연구에서 신뢰도 Cronbach’s α 값은 .91이었으며, 본 연구는

.90이었다.

4) 일과 삶의 균형

일과 삶의 균형이란 일 뿐만 아니라 일 이외의 개인적인 영역에서 시간과 신체적, 심리적 에너지를 효율적으로 분배하여 삶의 주체성을 확보하고 이를 통해 전반적인 삶의 만족도를 높이는 상태를 의미한다(Kim & Park, 2008). 일과 삶의 균형은 Kim과 Park (2008)이 개발한 도구를 사용하였다. 해당 도구는 4개의 하위영역으로 구성되어 있으며 일-가족 균형 8문항, 일-여가 균형 8문항, 일-성장 균형 9문항, 전반적 평가 4문항으로 총 29문항이다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 일과 삶의 균형이 좋음을 의미한다. Kim과 Park (2008)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s α 값은 .93이었으며, 본 연구는 .95였다.

5) 직무착근도

직무착근도는 조직 구성원이 현재 속해있는 조직에 지속적으로 머무르도록 유도하는 광범위한 연결망을 의미한다(Mitchell et al., 2017). 직무착근도는 Reitz (2014)가 미국 간호사를 대상으로 개발한 도구를 Choi와 Lee (2017)가 한국 간호사들에게 적합하도록 수정하여 타당도와 신뢰도를 검증한 도구로 측정되었다. 해당 도구는 조직 적합성 7문항, 근무 태복 5문항, 지역 사회 적합성 2문항, 업무 팀의 친밀도 3문항으로 총 17문항이다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. Choi와 Lee (2017)의 연구에서 신뢰도 Cronbach’s α 값은 .87이었으며, 본 연구에서도 .87이었다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

자료수집은 2025년 8월 4일부터 8월 25일까지 이루어졌으며, 참여 대상자 모집은 일 지역에 소재한 중앙부처 산하 공공의료기관 간호사를 대상으로 하였다. 연구자는 자료수집을 위해 병원의 각 병동을 직접 방문하여 병동 책임자에게 연구 목적, 설문 배포 절차를 설명하고, 설문 참여에 대한 동의를 얻은 후 부서 내 보관

함에 설문지, 설명서, 동의서를 비치하였다. 간호사들은 자율적으로 설문지를 작성하였으며, 병동 내에 비치해 둔 보관함에 응답을 완료한 설문지와 연구 참여 동의서를 모아두면 연구자가 이를 수거하였다.

본 연구는 D대학교 기관생명윤리위원회의 승인 절차를 완료한 후 진행되었다(No. 2025-2-05). 설문 안내문에 연구 목적과 참여 조건, 비밀 보장과 익명성, 자발적 참여와 연구 철회 권리, 예상 소요 시간, 연구 참여로 인한 이득과 위험 요인, 자료의 연구 목적 이외의 목적으로는 사용 금지 및 폐기 계획 등을 명시하였다. 연구자는 연구 참여자가 서면 동의서를 제출한 경우에만 설문 참여가 이루어지도록 하였다. 설문 응답은 비식별, 익명 방식으로 수집되어 개인을 식별할 수 있는 정보는 확인되지 않도록 하였으며, 응답자에게는 소정의 답례품을 제공하였다. 수집된 자료는 익명화하여 코딩하였고, 연구가 종료된 후 모든 자료는 영구 폐기될 예정이다.

5. 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 28 (IBM Corp.) 통계 프로그램을 이용하여 분석을 진행하였다. 구체적인 통계 분석법은 다음과 같다.

- 첫째, 대상자의 일반적 특성은 빈도분석과 백분율로 산출하였고, 주요 연구 변수의 정도는 평균과 표준편차로 제시하였다.
- 둘째, 연구대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형, 직무착근도 의 차이를 확인하기 위해 독립표본 t-검증(Independent t-test)과 일원분산분석(One-way ANOVA)으로 분석하였고, 사후 검증은 Scheffè test방법을 이용하였다. 주요 연구 변수의 정규성 검증을 위하여 왜도(skewness)와 첨도(kurtosis)를 구하였다.
- 셋째, 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형, 직무착근도 간의 관계를 파악하기 위해 Pearson 상관분석을 실시하였다.
- 넷째, 일반적 특성, 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형이 직무착근도에 미치는 영향을 확인하기 위해 다중선형회귀분석(Multiple linear regression)을 시행하였으며, 회귀분석의 가정 충족 여부를 확인하기

위해 잔차의 정규성, 등분산성, 독립성 및 다중공선성 (variance inflation factor [VIF] ≤ 10)을 검토하였다.

III. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성과 주요 연구 변수의 정도

대상자의 성별은 여성이 97%, 연령은 20대 19.1%, 30대 52.3%, 40대 이상은 28.6%였다. 결혼 상태는 기혼 59.8%, 종교가 없는 경우가 63.8%였으며, 학사학위 이상 학력이 89%였다. 임상 경력은 1~5년 미만 14.6%, 5~10년 미만 30.6%, 10~20년 미만 34.7%, 20년 이상은 20.1%였다. 근무부서는 특수파트 40.7%, 내과 병동 22.6%, 간호 간병 통합서비스 병동 19.1%, 외과 병동 17.6%였다. 근무 형태는 교대근무가 65.8%이고, 상근근무는 34.2%였다. 대상자의 월 급여는 300~400만원을 받는 간호사가 58.3%, 400~500만원 32.7%, 500만 원 이상은 9%였다.

대상자의 주요 연구 변수의 정도는 자기효능감은 5점 만점에 3.57 ± 0.59 점, 직무열의는 6점 만점에 2.87 ± 0.86 점, 일과 삶의 균형은 5점 만점에 3.04 ± 0.75 점, 직무착근도는 5점 만점에 3.24 ± 0.48 점이었다 (Table 1).

2. 일반적 특성에 따른 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형, 직무착근도의 차이

본 연구 대상자의 자기효능감은 학력($F=5.47$, $p=.005$), 임상 경력($F=3.05$, $p=.030$), 월급여($F=4.49$, $p=.012$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 학력은 석사 학력 간호사, 임상경력 20년 이상 간호사, 월급여는 500만 원 이상인 경우 자기효능감이 높았다.

직무열의는 연령($F=12.28$, $p<.001$), 결혼여부($t=-2.99$, $p=.003$), 종교유무($t=2.47$, $p=.014$), 학력($F=20.11$, $p<.001$), 임상 경력($F=12.59$, $p<.001$), 근무 형태($t=-3.52$, $p=.001$), 월 급여($F=17.69$, $p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 40대 이상의 간호사는 다른 연령대의 간호사보다 직무열의 점수가 더 높았고, 기혼인 경우, 종교가 있는 경우, 학력과 경력이 높고, 월급여가 많을수록 직무열의 점수가 높았다.

Table 1. General Characteristics of Subjects

(N=199)

Variables	Categories	n	%	M±SD
Gender	Male	6	3.0	
	Female	193	97.0	
Age (yrs)	20~29	38	19.1	
	30~39	104	52.3	
	≥40	57	28.6	
Marital status	Unmarried	80	40.2	
	Married	119	59.8	
Religion	Yes	72	36.2	
	No	127	63.8	
Education level	Associate's degree	22	11.0	
	Bachelor's degree	150	75.4	
	Master's degree	27	13.6	
Clinical career (yrs)	1~<5	29	14.6	
	5~<10	61	30.6	
	10~<20	69	34.7	
	≥20	40	20.1	
Working department	Medical ward	45	22.6	
	Surgical ward	35	17.6	
	Comprehensive nursing care unit	38	19.1	
	Special unit	81	40.7	
Shift	Shift duty	131	65.8	
	Fixed duty	68	34.2	
Monthly income (10,000 won)	300~<400	116	58.3	
	400~<500	65	32.7	
	≥500	18	9.0	
Study variables	Self-efficacy			3.57±0.59
	Work engagement			2.87±0.86
	Work-life balance			3.04±0.75
	Job embeddedness			3.24±0.48

M=Mean; SD=Standard deviation

일과 삶의 균형은 학력($F=3.30$, $p=.039$)과 근무 형태($t=-2.05$, $p=.042$)에서 유의한 차이를 확인할 수 있었다. 사후 검정 결과, 석사 학력의 간호사가 전문학사 간호사보다, 상근근무 간호사가 교대근무 간호사보다 일과 삶의 균형 점수가 더 높았다.

직무착근도는 종교($t=2.07$, $p=.040$), 학력($F=6.87$, $p=.001$), 근무 형태($t=-2.39$, $p=.018$), 월 급여($F=7.92$, $p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과 종교가 있는 간호사가 없는 간호사보다 직무착근도가 높았다. 석사 학력의 간호사 일수록, 월급여가 높을수록 직무착근도가 높았다(Table 2). 모든 연구 변수의 왜도

는 절대값 2 미만, 첨도는 절대값 7미만으로 나타나 정규성 가정을 충족하는 것으로 확인되었다.

3. 대상자의 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형, 직무착근도 간의 상관관계

대상자의 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형, 직무착근도 간의 상관관계를 분석한 결과, 직무착근도는 자기효능감($r=.33$, $p<.01$), 직무열의($r=.66$, $p<.01$), 일과 삶의 균형($r=.37$, $p<.01$)과 각각 유의한 양의 상관관계가 있었다. 자기효능감과 직무열의가 높을수록, 일

Table 2. Differences in Self-Efficacy, Work Engagement, Work-Life Balance and Job Embeddedness according to General Characteristics (N=199)

Variables	Categories	Self-efficacy		Work engagement		Work-life balance		Job embeddedness	
		M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)	M±SD	t/F(p)
Gender	Male	3.50±0.67	-0.32	3.19±0.73	0.93	3.30±0.46	0.84	3.32±0.45	0.44
	Female	3.58±0.59	(.752)	2.86±0.86	(.355)	3.04±0.76	(.401)	3.24±0.48	(.661)
Age	25~29 ^a	3.65±0.50		2.66±0.71	12.28	3.23±0.63		3.25±0.49	
	30~29 ^b	3.50±0.56	1.70	2.70±0.79	($<.001$)	3.04±0.77	1.84	3.18±0.43	2.16
	≥40 ^c	3.66±0.68	(.185)	3.32±0.91	a,b<c*	2.93±0.78	(.161)	3.34±0.54	(.118)
Marital status	Unmarried	3.52±0.56	-1.17	2.65±0.76	-2.99	3.10±0.70	0.84	3.23±0.45	-0.25
	Married	3.61±0.61	(.243)	3.02±0.89	(.003)	3.01±0.78	(.401)	3.25±0.49	(.801)
Religion	Yes	3.58±0.56	0.18	3.07±0.78	2.47	3.11±0.70	0.98	3.33±0.40	2.07
	No	3.57±0.60	(.857)	2.76±0.88	(.014)	3.01±0.78	(.327)	3.19±0.51	(.040)
Education level	Associate's degree ^a	3.50±0.72	5.47	3.04±0.88	20.11	2.84±0.96	3.30	3.27±0.47	6.87
	Bachelor's degree ^b	3.53±0.56	(.005)	2.69±0.76	($<.001$)	3.02±0.72	(.039)	3.18±0.45	(.001)
	Master's degree ^c	3.92±0.52	a,b<c*	3.72±0.82	a,b<c*	3.36±0.68	a<c*	3.54±0.55	b<c*
Clinical career (yr)	1~<5 ^a	3.56±0.51		2.62±0.71		3.16±0.65		3.22±0.53	
	5~<10 ^b	3.59±0.55	3.05	2.58±0.71	12.59	3.12±0.72	0.84	3.15±0.40	2.50
	10~<20 ^c	3.44±0.64	(.030)	2.86±0.84	($<.001$)	2.98±0.81	(.472)	3.23±0.42	(.063)
	≥20 ^d	3.79±0.57	n/a*	3.52±0.87	a,b,c<d*	2.95±0.77		3.41±0.60	
Working department	Medical ward	3.56±0.50		2.82±0.70		2.89±0.70		3.16±0.50	
	Surgical ward	3.60±0.61	0.34	2.69±0.91	1.09	2.98±0.77	1.19	3.22±0.41	0.73
	Comprehensive nursing care unit	3.65±0.58	(.797)	3.03±0.84	(.357)	3.16±0.75	(.314)	3.30±0.46	(.535)
	Special unit	3.54±0.63		2.90±0.92		3.11±0.77		3.26±0.50	
Shift	Shift duty	3.52±0.58	-1.89	2.72±0.80	-3.52	2.97±0.73	-2.05	3.18±0.44	-2.39
	Fixed duty	3.68±0.60	(.061)	3.16±0.90	(.001)	3.19±0.77	(.042)	3.36±0.53	(.018)
Monthly income (10,000 won)	300~<400 ^a	3.56±0.54	4.49	2.66±0.74	17.69	3.10±0.71		3.18±0.46	7.92
	400~<500 ^b	3.49±0.67	(.012)	3.00±0.85	($<.001$)	3.00±0.81	0.89	3.24±0.45	($<.001$)
	>500 ^c	3.95±0.43	a,b<c*	3.81±0.91	a,b<c*	2.86±0.77	(.414)	3.64±0.49	a,b<c*

* Scheffé test; M=Mean; SD=Standard deviation

과 삶의 균형을 긍정적으로 인식할수록 직무착근도가 높았다(Table 3).

4. 대상자의 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형이 직무착근도에 미치는 영향

대상자의 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과는 다음과 같다. 다중회귀분석에 앞서 회귀분석의 기본 가정을 검토하였다. 잔차의 정규성을 확인하기 위해 정규 P-P 도표를 검토한 결과, 관측값이 기댓값의 직선에 대체로 근접하게 분포하였다. 또한 표준화 예측값과 표준화 잔차의 산점도를 확인한 결과, 잔차가 0을 중심으로 특정한 패턴 없이 고르게 분포하여 등분산성 및 선형성 가정이 충족되었다. Durbin-Watson 통계

값은 1.969로 2에 가까워 잔차의 독립성이 확보되었다. 독립변수 간 다중공선성을 확인한 결과 분산팽창지수(VIF)는 1.113~4.165로 나타나 다중공선성의 문제가 없는 것으로 확인되었다. 회귀모형의 적합성을 검증한 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하였으며($F=20.76$, $p<.001$), 모형의 설명력은 50%로 나타났다($R^2=.50$).

연구 변수와 함께 단변량 분석에서 직무착근도와 유의한 관계가 확인된 종교, 학력, 근무 형태, 월급여를 독립변수로 포함하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과 직무착근도에 영향을 미치는 변수는 직무열의($\beta=.61$, $p<.001$), 일과 삶의 균형($\beta=.25$, $p<.001$) 순으로 나타났으며, 직무열의와 일과 삶의 균형이 높을수록 직무착근도가 높았다. 반면에 자기효능감, 종교, 학력, 근무 형태, 월 급여는 직무착근도에 통계적으로 유의미하

Table 3. Correlations of Study Variables

(N=199)

Variables	Self-efficacy r (p)	Work engagement r (p)	Work-life balance r (p)	Job embeddedness r (p)
Self-efficacy	1			
Work engagement	.47 ($<.001$)	1		
Work-life balance	.35 ($<.001$)	.25 ($<.001$)	1	
Job embeddedness	.33 ($<.001$)	.66 ($<.001$)	.37 ($<.001$)	1

Table 4. Multiple Regression Analysis of Factors Affecting Job Embeddedness

(N=199)

Variables		B	SE	β	t	p
(Constant)		2.07	.21		9.88	$<.001$
Religion (ref. No)	Yes	0.02	0.05	0.02	0.33	.746
Education level (ref. Associate's degree)	Bachelor's degree	-0.01	0.08	-0.01	-0.08	.934
	Master's degree	-0.07	0.11	-0.05	-0.65	.518
Shift (ref. Shift duty)	Fixed duty	-0.01	0.05	-0.01	-0.11	.909
Monthly income (10,000 won) (ref. ≥ 500)	300~(400)	-0.14	0.10	-0.15	-1.41	.160
	400~(500)	-0.18	0.10	-0.17	-1.78	.077
Self-efficacy		-0.04	0.05	-0.05	-0.77	.441
Work engagement		0.34	0.04	0.61	9.19	$<.001$
Work-life balance		0.16	0.04	0.25	4.30	$<.001$

$R^2(\text{adj } R^2)=.50$ (.47), $F=20.76$, $p<.001$

ref.=reference; B=unstandardized coefficient; SE=standard error; adj=adjusted

게 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다(Table 4).

IV. 논 의

본 연구는 공공의료기관 간호사를 대상으로 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형, 직무착근도 정도를 파악하고 직무착근도의 영향 요인을 탐색하고자 하였다. 연구 결과, 공공의료기관 간호사는 직무열의가 높을수록, 간호사가 인식하는 일과 삶의 균형이 긍정적일수록 직무착근도가 높았다. 이를 기초로 다음과 같이 논하고자 한다.

본 연구대상자의 직무착근도는 5점 만점에 평균 3.24점으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 직무착근도를 측정한 Cho (2023)의 연구에서 보고된 3.16점, Choi와 Hwang (2023)의 연구에서 보고된 2.91점, Choi와 Lee (2018) 연구에서 보고된 3.19점보다 본 연구 결과가 높았다. 단변량 분석에서는 종교, 학력, 근무 형태, 월 급여에 따라 직무착근도에 유의한 차이가 있었으며, 이는 선행 연구 결과와도 일치하였다(Cho, 2023; Mun & Hwang, 2016). 그러나 본 연구의 다중회귀분석에서는 이러한 일반적 특성이 직무착근도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 공공의료기관 및 국립·군 병원은 공무원에 준하는 복지 혜택과 정년 보장 등 고용 안정성으로 인해 사립의료기관에 비해 재직률이 높은 것으로 보고된 바 있다(Jeon & Lee, 2017). 이러한 맥락에서 본 연구 대상자의 직무착근도가 상대적으로 높게 나타난 것은 공공의료기관이 지닌 직업적 안정성의 영향으로 해석될 수 있다. 그럼에도 불구하고 일부 공공의료기관은 여전히 간호 인력 수급에 어려움을 겪고 있다는 점에서, 고용 안정성만으로는 인력 유지 문제를 충분히 설명하거나 해결하기에는 한계가 있음을 시사한다. 특히 실제로 근무를 지속하지 못하는 간호사를 대상으로 직무착근도에 영향을 미치는 요인을 규명하는 연구가 필요할 것으로 판단된다.

자기효능감은 5점 만점에 평균 3.57점이었다. 동일한 도구를 사용하여 대학병원 간호사를 대상으로 실시한 Jeon과 Lee (2021)의 연구에서는 3.55점, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Lee (2019) 연구에서는 3.24점으로, 본 연구대상자의 자기효능감 점수가 선행

연구보다 높게 나타났다. 본 연구에서는 학력이 높을수록, 근무 경력이 많은 경우, 월급여 수준이 높은 경우 자기효능감이 높게 나타났는데 이는 선행연구 결과와도 일치하였다(Kim & Cho, 2018). 조직에 지속적으로 머무르기 위해서는 환경적 제약이나 외적 요인을 극복할 수 있는 개인의 내적 역량이 중요한데 자기효능감은 이러한 내적 자원의 핵심 요소로 작용한다(Lee & Bobko, 1994). 특히 공공의료기관 간호사는 취약계층 돌봄과 공공보건 위기 대응 등 다양하고 복잡한 상황을 경험하면서 전문성을 축적하게 된다. 경험의 축적은 여러 상황에서 과제를 성공적으로 수행해 나갈 수 있다는 개인의 신념을 강화시키며, 결과적으로 자기효능감 향상으로 이어질 수 있다(Lee & Bobko, 1994).

직무열의는 6점 만점에 2.87점이었다. 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Choi 등(2023)의 연구에서 3.33점, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Lee와 Kim (2025)의 연구에서는 2.96점으로, 본 연구 대상자의 직무열의 평균 점수는 선행연구보다 다소 낮았다. 본 연구에서는 40대 이상의 간호사, 기혼인 경우, 종교가 있는 경우, 학력과 경력이 높은 경우, 월급여가 많을수록 직무열의가 높았는데, 이는 선행 연구와 일치하였다(Kim & Seo, 2021). 직무열의 점수가 다른 기관보다 낮은 이유는 공공의료기관은 수직적이고 권위적인 조직 문화와 국가 정책에 의한 영향을 많이 받고 있고, 전문직 자율성의 제한으로 적극적인 업무 수행이 어려운 경우가 많아 영향을 미치는 것으로 해석할 수 있다. 전문직은 전문적 지식에 따라 올바른 판단과 자율적 의사결정 능력을 발휘할 수 있을 때 자신감을 가지며 환자 간호에 보다 집중하여 오류도 줄어듦과 간호의 질도 향상된다(Kim & Seo, 2021).

간호사의 일과 삶의 균형은 5점 만점에 3.04점으로 나타났다. 같은 도구를 사용하여 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Choi와 Hwang (2023)의 연구에서는 3.10점, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Ryu (2025)의 연구에서는 3.07점으로, 본 연구의 일과 삶의 균형 평균 점수가 더 낮게 나타났다. 연구 대상자의 일과 삶의 균형 점수는 석사 학력, 상근 근무일 경우 통계적으로 유의하게 높았다. 선행 연구에서는 신규간호사가 간호 근무 환경의 영향을 더 많이 받는 것으로 나타났으나 본 연구에서는 임상경력에 따른 일과 삶의 균형의 차이

는 없었다(Fan et al, 2024). 본 연구의 일과 삶의 균형이 다른 기관 간호사보다 낮게 나타난 것은 신체적, 정신적으로 직무요구도가 높은 편이며 불규칙한 근무 형태 등으로 인해 일과 삶의 균형에 문제가 있다고 보는 현실을 반영한 것으로 해석할 수 있다(Song et al, 2022, Ryu, 2025).

자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형, 직무착근도 간의 상관관계를 분석한 결과, 자아효능감과 직무열의, 일과 삶의 균형은 직무착근도와 유의한 양의 상관관계가 있었다. 이는 간호사가 자기효능감과 직무열의가 높을수록, 일과 삶의 균형에 대해 긍정적으로 인식할수록 조직에 오래 머무르고 한다는 것을 시사하며 선행 연구와도 일치하는 부분이었다(Choi & Hwang, 2023; Kim & Cho, 2018). 간호사의 직무착근도는 병원의 조직 문화, 근무조건 및 외부 환경적 요인에 의해 다양하게 나타나기 때문에(Mitchell et al., 2017), 행정적인 측면에서 자기효능감, 직무열의를 강화하고 일과 삶의 균형을 유지할 수 있도록 성취 경험과 전문성 향상의 기회, 정서적인 안정, 수평적 간호 조직 문화 개선이 필요하다.

다중회귀분석 결과, 직무착근도에 영향을 미치는 요인은 직무열의, 일과 삶의 균형 순으로 나타났으며, 이는 Mitchell 등(2017)의 직무착근도 이론, 개인과 조직 간의 관계를 적합(fit), 연결(links), 희생(sacrifice)의 세 가지 차원과 연계하여 설명될 수 있다. 먼저, 직무열의가 높은 간호사는 자신의 업무에 대한 헌신과 몰입이 높아 조직 내 활동에 적극적으로 참여하고, 동료 및 조직과의 관계를 강화하는 경향을 보인다(Mitchell et al, 2017; Song et al, 2019). 이러한 특성은 직무열의가 직무착근도의 ‘연결(links)’을 강화하는 중요한 요인으로 작용함을 시사한다. 특히 조직 내 인간관계 ‘연결(link)’에서 관리자가 분명하고 공정한 결정과 열린 의사소통은 일반간호사의 직무착근도에 영향을 미친다(Ramaite et al, 2022). 간호사의 직무열의를 높이기 위해서는 전문적 지식과 기술을 개발할 수 있는 기회와 자율성 확대, 임상적 의사결정에 주도적으로 참여할 수 있는 기회를 제공할 필요가 있으며, 이는 결과적으로 간호 서비스 질 향상으로 이어진다(Kim & Seo, 2021). 다음으로 개인의 삶과 조직의 근무환경이 조화를 이룰수록, 조직을 떠날 때 발생하는 심리적·경제적 손실이

커지게 되는데, 이는 직무착근도의 ‘희생(sacrifice)’ 개념으로 설명할 수 있다. 따라서 일과 삶의 균형이 조화를 이룰수록 조직을 떠나는 데 따른 부담이 커지기 때문에, 결과적으로 직무착근도를 높이는 긍정적인 요인으로 작용한다고 이해할 수 있다(Choi & Hwang, 2023; Mitchell et al., 2017). 일과 삶의 균형을 위해서는 간호사의 소진을 줄이기 방법을 모색할 필요가 있다. 상근 근무 간호사가 일과 삶의 균형 점수가 더 높았다는 점을 고려하여 충분한 휴식 시간과 회복 기회를 제공하는 근무 일정이 요구된다. 한편, 자기효능감은 상관관계 분석에서는 직무착근도와 유의한 관련성을 보였으나 다중회귀분석에서는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 이는 자기효능감이 개인의 직무 수행에 대한 자신감을 통해 직무 적합성 인식, 즉 ‘적합(fit)’에 긍정적인 영향을 줄 수 있으나, 직무착근도에 직접적인 영향보다는 매개적 경로를 통해 간접적으로 작용할 가능성이 있을 것으로 분석된다(Ahmed et al, 2026; Mitchell et al., 2017). 선행연구에서도 간호사의 직무착근도가 자기 능력에 대한 신념인 자기효능감에 의해 직접적으로 영향을 받기보다는, 직장에서의 연결감, 목적의식, 그리고 근무환경과 같은 요인에 의해 더 크게 영향을 받으며 자기효능감의 직무착근도에 대한 직접적인 영향 요인은 효과가 적었다는 연구 결과가 있었다(Ahmed et al, 2026).

본 연구의 결과는 직무열의가 높을수록, 일과 삶의 균형이 조화를 이룰수록 직무착근도를 높일 수 있음을 확인하였다. 공공의료기관의 책무를 다하기 위한 적절한 인력과 숙련된 간호사 확보는 필수적 요소이므로, 이러한 결과는 공공의료기관 간호사의 직무착근도를 향상시키기 위해서 직무열의와 일과 삶의 균형을 중심으로 한 조직 차원의 관리 전략이 필요함을 시사한다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 일개 공공의료기관에서 대상자를 편의 추출에 의해 모집하였으므로 선택 편중(selection bias)의 가능성이 존재한다. 따라서 연구 결과의 일반화에는 제한이 있으므로, 이러한 한계를 고려하여 결과 해석과 논의 전반에서 확대 해석에 신중할 필요가 있다. 둘째, 본 연구는 횡단 연구 설계이므로 연구 결과는 시간에 따라 변화될 수 있다. 시차를 두고 변수에 대한 추가연구가 진행될 필요가 있다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 공공의료기관 간호사의 자기효능감, 직무열의, 일과 삶의 균형 수준을 파악하고, 이들 변수가 직무착근도에 미치는 영향을 탐색함으로써, 간호사의 직무착근도를 높이는 방안을 마련하는데 도움이 되고자 시행되었다. 연구 결과, 직무열의와 일과 삶의 균형은 직무착근도와 관계가 있는 중요한 요인으로, 직무열의가 높고 일과 삶의 균형을 긍정적으로 인식할수록 직무착근도가 높았다. 직접적 효과는 없었지만, 자기효능감은 직무착근도와 상관관계 분석에서는 유의미한 것으로 확인되었다.

본 연구의 결과를 바탕으로 간호사의 직무착근도를 향상시키기 위해서는 직무열의를 증진시키는 자기계발의 기회 제공, 업무 자율성 확대, 임상적 의사결정에 주도적으로 참여할 수 있는 근무환경 조성이 필요하다. 또한 간호사가 일과 삶의 균형을 긍정적으로 유지하기 위해서는 심리적 여유와 안정감이 선행되어야 하며, 교대근무 개선과 회복 중심 프로그램을 지원하기 위한 조직적 노력이 요구된다. 본 연구 결과에서 자기효능감은 직무착근도에 직접적인 영향은 없었다. 이는 향후 연구에서 자기효능감이 직무착근도에 미치는 영향 경로를 보다 명확히 규명하기 위한 반복 연구 및 매개·조절 효과를 포함한 심층적인 분석이 필요하다.

References

Ahmed, M. F., Abdelhay, E. S., & Abd-ElGhani, A. M. (2026). Workplace spirituality as a predictor of nursing self-efficacy and job embeddedness. *BMC Nursing*, 25(300), 1-14. <https://doi.org/10.1186/s12912-026-04393-6>

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

Cheong, H. S., Kwon, K. T., Hwang, S., Kim S. W., Chang, H. H., Park, S. Y., Kim, B., Lee, S., Park, J., Heo, S. T., Oh, W. S., Kim, Y., Park, K. H., Kang, C. K., Oh, N. H., Lim, S.

J., Yun, S., & Son, J. W. (2022). Workload of healthcare workers during the COVID-19 outbreak in Korea: A nationwide survey. *Journal of Korean Medical Science*, 37(6):e49. <https://doi.org/10.3346/jkms.2022.37.e49>

Cho, J. H. (2023). The mediating effect of work-life balance on relationship between grit and job embeddedness of clinical nurses. *Journal of Industrial Convergence*, 21(5), 67-75. <https://doi.org/10.22678/JIC.2023.21.5.067>

Choi, A. R., & Hwang, J. I. (2023). Effects of job embeddedness, professional self-concept, and work-life balance on clinical nurses' intention to stay. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 29(4), 353-362. <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.4.353>

Choi, J. S., Kim, Y. H., & Jeong, J. S. (2023). The impact of perceived positive nursing organizational culture and organizational communication satisfaction on work engagement among nurses in tertiary hospitals. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 29(3), 238-248. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2023.29.3.238>

Choi, S. M., & Lee, S. J. (2017). Validity and reliability of the Korean version of the job embeddedness for Korean nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 19(4), 2145-2157. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.4.2145>

Choi, S. Y., & Lee, M. A. (2018). Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(3), 234-244. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>

Fan, S., Zhou, S., Ma, J., An W., Wang, H., & Xiao, T. (2024). The role of the nursing work environment, head nurse leadership and

- presenteeism in job embeddedness among new nurses: A cross-sectional multicentre study. *BMC Nursing*, 23(159).
<https://doi.org/10.1186/s12912-024-01823-1>
- Hong, H. Y. (1995). *The relationship of perfectionism, self-efficacy and depression*. [Master's thesis, Ewha Womans University]. RISS. <https://www.riss.kr/link?id=T930058>
- Jeon, E. J., & Lee G. J. (2017). A study on choice motives and job satisfaction about nurses who changed jobs to public hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 26(1), 55-64.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.1.55>
- Jeon, J. N., & Lee, S. H. (2021). Effect of self-efficacy, resilience, and nursing work environment on intent to stay among newly graduated nurses in general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 27(4), 292-300.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.4.291>
- Kim, C. W., & Park, C Y. (2008). A study on the development of a 'work-life balance' scale. *Journal of Leisure Studies*, 3(3), 53-69.
- Kim, H., & Seo, K. (2021). Impact of job engagement on the quality of nursing services: The effect of person-centered nursing in South Korean nurses. *Healthcare*, 9(7), 826.
<https://doi.org/10.3390/healthcare9070826>
- Kim, H. J., & Cho G. Y. (2018). The influences of preceptors nurse's self-leadership on self efficacy and job-embeddedness. *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, 30(3), 873-884.
- Kim, J. R., Ko, Y., Lee, Y., & Kim, C. J. (2022). The moderating effect of organizational justice on the relationship between self-efficacy and nursing performance in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 52(5), 511-521.
<https://doi.org/10.4040/jkan.22076>
- Kim, M. Y., & Lee, H. K. (2019). A study on the influence factors of self-efficacy, job performance, and job satisfaction of university hospital nurses. *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, 36(3), 726-736.
<http://dx.doi.org/10.12925/jkocs.2019.36.3.726>
- Kim, W. H., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Work engagement in South Korea: Validation of the Korean version 9-item Utrecht work engagement scale. *Psychological Reports*, 120(3), 561-578.
<https://doi.org/10.1177/0033294117697085>
- Lee, C., & Bobko, P. (1994) Self-efficacy beliefs: Comparison of five measures. *Journal of Applied Psychology*, 79(3), 364-369.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.3.364>
- Lee, Y. O., & Kang, J. Y. (2018). Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*, 30(1), 1-17.
<https://doi.org/10.7475/KJAN.2018.30.1.1>
- Lee, Y. S., & Kim, H. (2025). Mediating effect of organizational communication between organizational justice and work engagement of clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 31(1), 69-79.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2025.31.1.69>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2017). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
<https://doi.org/10.5465/3069391>
- Mun, M. Y., & Hwang, S. Y. (2016). Impact of nursing organizational culture types on innovative behavior and job embeddedness perceived by nurses. *Journal of Korean*

- Academy of Nursing Administration*, 22(4), 313-322.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2016.22.4.313>
- Ramaite, M., Rothmann, S., & van der Vaart, L. (2022). Job embeddedness profiles: Associations with supervisor relations, job satisfaction, and work engagement. *Congent Psychology*, 9(1), 20280322.
<https://doi.org/10.1080/23311908.2022.2080322>
- Reitz, O. E. (2014). The job embeddedness instrument: An evaluation of validity and reliability. *Geriatric Nursing*, 35(5), 351-356.
<https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2014.04.011>
- Ryu, E. J. (2025). The influence of nursing organizational culture and nursing professionalism on work-life balance among nurses in small-and medium-sized hospitals. *Korea Safety Culture Society*, 45, 367-377.
<https://doi.org/10.52902/kjsc.2025.45.367>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671.
<https://doi.org/10.2466/pr0.1982.51.2.663>
- Song, E., Woo, D., & Ko, K. P. (2022). Plans for improving the work conditions of continuously employed medical personnel engaged in public medical centers. *Korean Public Health Research*, 48(1), 1-16.
<https://doi.org/10.22900/kphr.2022.48.1.001>
- Song, E. J., Kim, M. J., & Koh, M. S. (2019). Moderating effects of career commitment in the relationship between work engagement and organizational citizenship behaviors of the clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(3), 167-174.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.3.167>

ABSTRACT

The Effects of Self-Efficacy, Work Engagement, and Work-Life Balance on Job Embeddedness among Nurses in Public Health Institutions*

Kim, Ji-eun (Registered Nurse, Veterans Health Service Daegu Hospital)

Kim, Yongsuk (Professor, Nursing Department, Daegu Haany University)

Purpose: This study aimed to investigate the effects of self-efficacy, work engagement, and work-life balance on job embeddedness among nurses. **Methods:** Data were collected from 199 nurses working in public health institution between August 4 and August 25, 2025. Descriptive statistics, correlation, and multiple regression analyses were conducted using SPSS 28. **Results:** Self-efficacy and job embeddedness showed moderate mean scores, whereas job engagement and work-life balance had low mean scores. Job embeddedness was positively correlated with self-efficacy ($r=.33$), work engagement ($r=.66$), and work-life balance ($r=.37$). Multiple regression analysis identified work engagement ($\beta=.61$, $p<.001$) and work-life balance ($\beta=.25$, $p<.001$) as significant predictors, explaining 47% of the variance. In contrast, self-efficacy ($\beta=-.05$, $p=.441$) did not have a significant effect on job embeddedness. **Conclusion:** Promoting work-life balance through improved working environments and a positive organizational culture is essential. Specifically, these findings suggest that work engagement is the most influential factor in job embeddedness. Hence, strategies that promote work engagement are crucial for ensuring nurse retention and job continuity.

Key words : Nurses, Self-Efficacy, Work Engagement, Work-Life Balance

* This paper has been revised and supplemented based on the 2026 Master's thesis of Ji-eun Kim from the Department of Nursing, Graduate School of Daegu Haany University.