

신규간호사의 재취업 영향요인: 종단적 연구

오윤경^{1D} · 김은영^{1D}

동아대학교 간호학부

Factors Influencing Re-Employment of Newly Graduated Nurses: Longitudinal Study

Oh, Yun Kyung · Kim, Eun-Young

College of Nursing, Dong-A University, Busan, Korea

Purpose: The purpose of this study was to identify factors influencing the re-employment of newly graduated nurses. **Methods:** A longitudinal design was employed. The participants in this online survey study were 138 newly graduated nurses who had left their first jobs. Data were collected from June 2019 to January 2020 and analyzed using descriptive statistics, chi-square tests, t-tests, Cox's proportional hazards models with the IBM SPSS ver. 26.0 for Windows program. **Results:** About 76.1% of the participants were re-employed within one year of leaving their first jobs and the average period until re-employment was about 14 weeks. Cox's proportional hazards models revealed that factors affecting re-employment among newly graduated nurses were social support (hazard ratio [HR] = 1.39, 95% confidence interval [CI] = 1.01~1.91; $p = .042$), job search efficacy (HR = 1.33, 95% CI = 1.01~1.77; $p = .047$), and extrinsic outcome expectation (HR = 1.39, 95% CI = 1.08~1.79; $p = .010$). **Conclusion:** Social support, job search efficacy, and extrinsic outcome expectation can play a significant role in the re-employment of newly graduated nurses. It is necessary to establish strategies to enhance their social support, job search efficacy, and extrinsic outcome expectation in order to increase the re-employment of newly graduated nurses.

Key words: Nurses; Employment; Longitudinal Studies; Survival Analysis

서론

1. 연구의 필요성

간호사 부족은 우리나라뿐 아니라 전 세계에서 공통으로 제기되는 문제이다. 우리나라는 2030년이 되면 간호사가 최대 16만 명 이상 부족할 것으로 보고되고 있으며[1], 이러한 문제를 해결하기 위한 방안으로 간호대학 입학정원을 늘려왔다. 이러한 정책의 결과로 신규간호사는 2013년 13,065명에서 2020년 21,582

명으로 약 8,500여 명이 늘어났다[2]. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) 국가별 신규간호사 배출 현황과 비교해보면 한국은 인구 10만 명당 103명으로 미국 63명, 일본 52명, 영국 31명보다 신규간호사 배출이 많은 것으로 나타났다[3]. 하지만 한국의 간호사 부족은 해결되지 않고 있는데, 가장 큰 이유가 간호사의 이직이다. 특히, 신규간호사의 이직률은 2013년 29.0%에서 2019년 45.5%로 급격하게 증가하였으며[4,5], 2019년 기준 병원 전체 간호사 이직률 15.4%보다

주요어: 간호사, 취업, 종단적 연구, 생존분석

* 이 논문은 제1저자 오윤경의 2019년도 동아대학교 박사학위논문의 일부를 발췌한 것임.

* This manuscript is based on a part of the first author's doctoral dissertation from Dong-A University. Year of 2019.

Address reprint requests to : Kim, Eun-Young

College of Nursing, Dong-A University, 32 Daesingongwon-ro, Seo-gu, Busan 49201, Korea

Tel: +82-51-240-2785 Fax: +82-51-245-2920 E-mail: eykim@dau.ac.kr

Received: July 17, 2020 Revised: January 13, 2021 Accepted: February 19, 2021 Published online April 30, 2021

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NoDerivs License. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>)

If the original work is properly cited and retained without any modification or reproduction, it can be used and re-distributed in any format and medium.

약 3배 정도 높아[5] 매우 심각한 문제임을 알 수 있다.

지금까지 선행연구는 대부분 의료기관에 근무 중인 신규간호사를 대상으로 이직의도 및 이직 여부를 파악하고 이를 예방하는 것에 초점을 두었다[6,7]. 그 외 대졸자 직업이동 경로조사자료를 이용하여 간호졸업생의 이직여부 및 관련요인을 확인하기 위한 이차자료분석 연구들이 진행되어왔다[8,9]. 하지만 의료기관을 사직한 상태의 신규간호사를 대상으로 한 연구는 매우 소수로 주로 질적 연구이며[10] 이들에 대한 관심과 지원도 거의 없는 실정이다. 대한간호협회가 정부지원을 받아 운영하고 있는 간호인력 취업교육센터는 임신과 출산, 육아 등으로 경력단절된 유휴간호사의 재취업을 중심으로 하기 때문에[11], 업무수행 능력과 임상경험이 부족한 신규간호사에게 이를 적용하는 것은 여러 가지 제약이 있다. 그러나 신규간호사와 같이 젊은 간호사가 임상현장을 떠나는 것은 미래의 간호를 책임질 중요한 보건의료 인적자원이 감소한다는 것을 의미하기 때문에 이들을 재취업시키기 위한 보다 적극적인 노력이 요구된다. 또한 재취업까지 소요되는 기간이 길어질 경우 경력단절의 문제가 발생할 수 있고 결국 임상현장으로 복귀하는 것이 어려워질 수 있다. 따라서 신규간호사의 재취업 활성화를 위한 제도적·정책적 방안에 대한 논의가 필요하며 이를 위해 이직한 신규간호사의 의료기관 재취업 정도를 파악할 필요가 있겠다.

신규간호사와 연령대가 유사한 사회초년생의 재취업률을 살펴보면, 12주를 기준으로 2015년 우리나라 남녀 재취업률은 39.1%이었고[12] 25~29세 여성의 재취업률은 41.3%이었다[13]. 또한 20대 사회초년생의 재취업 소요기간을 분석한 결과, 평균 12주가 소요되는 것으로 나타났다[14]. 한국고용정보원의 자료를 가지고 2차 분석한 연구에서 간호사의 재취업 소요기간도 평균 12주로 나타났다[9]. 사회초년생의 재취업은 월 급여, 학력, 이전 직장의 고용형태, 직장 내 대인관계, 근무환경, 직무만족도 등과 관련이 있는 것으로 나타났다[15,16]. 또한 사회초년생들은 재취업 과정에서 이전 직장보다 더 나은 복리후생 제도, 근무환경, 일과 생활의 균형 등을 기대하며 재취업할 직장에 대한 선택기준을 정하였다[16]. 반면, 경력단절 여성의 재취업은 사회초년생과 다른 양상을 보였는데 가구소득[17,18], 배우자의 일자리 유무[17,19,20], 배우자의 월 소득[17,19]과 같은 경제적 특성과 자녀 양육 및 보육의 어려움 등과 관련이 있는 것으로 나타났다[17-20]. 유휴간호사의 경우는 가정 경제수준 및 월 급여와 같은 경제적 요인, 자녀 양육 및 보육의 어려움 외에도 이전 근무기관의 규모[21], 근무형태 및 시간, 이전 근무의 직무만족도[21,22] 등이 재취업과 관련 있는 요인으로 나타났다. 하지만 선행연구들은 대부분 한국고용정보원 및 통계청의 자료를 이용하여 재취업을

파악한 2차 연구로 개인의 어떠한 배경맥락적, 사회심리적 특성이 재취업에 영향을 미치고 재취업 소요기간을 촉진시켰는지에 대한 인과관계를 정확히 알 수 없다는 한계가 있다. 재취업 관련 요인 또한 신규간호사를 대상으로 한 연구는 거의 찾아볼 수 없으며 신규간호사는 사회초년생, 경력단절 여성 및 유휴간호사와는 다른 배경맥락적, 사회심리적 차이가 존재하므로 신규간호사를 대상으로 이를 확인할 필요가 있겠다.

재취업은 근무관련 특성 외에도 개인 특성과 환경 특성 등이 다양하게 영향을 미치는데, Lent 등[23]은 이를 사회인지진로이론(Social Cognitive Career Theory)을 통하여 설명하였다. 사회인지진로이론은 개인의 목표 달성을 위한 의도적 행동을 강조하고, 의도적 행동에 영향을 미치는 요인을 개인 스스로 관리하는 데 초점을 둔다[23,24]. 사회인지진로이론의 구성요소는 개인변인, 환경변인, 사회적 지지, 구직효능감, 결과기대, 구직행동 등으로 선행연구에서 일반 구직자[25], 경력단절 여성[26], 대학졸업예정자[27], 청년 구직자[28], 중년 구직자[29] 등에 적용하여 검증되어왔다. 그 결과, 사회적 지지[25,29], 구직효능감[29], 결과기대[26,27], 구직행동[30]이 결과를 성취하기 위한 관련 요인으로 나타났다. 이에 본 연구에서는 사회인지진로이론을 바탕으로[23,24] 신규간호사의 재취업에 대한 자신감과 재취업 결과에 대한 기대, 개인을 둘러싼 주변 환경의 지지가 재취업이라는 결과에 영향을 미치는지 포괄적으로 확인해 보고자 한다. 따라서 본 연구는 신규간호사를 대상으로 첫 직장 사직 시점부터 의료기관 재취업 시점을 고려한 재취업률 및 재취업 소요기간을 확인하고 이 과정에서 어떠한 요인이 재취업에 영향을 미치는지 확인하기 위해 시도되었다. 또한 재취업 소요기간에 따른 재취업률 변화를 확인하기 위해 종단적 연구 방법(longitudinal study)을 적용함으로써 신규간호사의 재취업 실태를 파악하고 궁극적으로 신규간호사의 재취업을 활성화시키기 위한 정책 마련에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 신규간호사의 재취업 여부 및 재취업 소요기간을 파악하고 이에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 개인적 특성, 이전 근무관련 특성, 사회적 지지, 구직효능감, 결과기대, 구직행동을 파악한다.

둘째, 대상자의 재취업 여부 및 소요기간을 파악한다.

셋째, 대상자의 개인적 특성, 이전 근무관련 특성, 사회적 지지, 구직효능감, 결과기대, 구직행동에 따른 재취업 여부를 파악한다.

넷째, 대상자의 재취업 영향요인을 규명한다.

연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 사회인지진로이론[23,24]을 기반으로 개념적 기틀을 Figure 1과 같이 설정하였다. 이를 토대로 본 연구의 종속변수인 재취업 여부 및 소요기간의 선행요인을 개인적, 배경맥락, 근접맥락, 구직관련 요인으로 하여 종단적 연구를 실시하였다.

2. 연구 대상

본 연구는 최근 2년 이내 간호사 면허증을 취득하고 현재 구직 중인 이를 대상으로 하였다. 구체적인 선정기준은 최근 2년 이내 간호사 면허증을 취득하고 의료기관에 취업한 후, 현재 첫 직장을 사직하고 6개월 이내인 사람이다. 신규간호사의 기준은 문헌마다 차이가 있는데, 본 연구에서는 근무기간이 7~15개월 사이에 있는 신규간호사의 이직의도가 가장 높다는 국내 선행연구 [6] 결과와 간호대학 졸업 후 2년 동안을 신규간호사의 단계로 정의한 국외연구 내용을 근거로 하였다[31]. 본 연구 대상자를 첫 직장인 의료기관 사직 후 6개월 이내로 제한한 이유는 설문 조사 시 기억편향(recall bias)을 최소화하기 위함이었다.

본 연구의 표본크기는 PASS 2008 (NCSS Statistical Software, Kaysville, UT, USA)을 이용하여 최종 분석모형인 Cox's proportional hazards model 기준 검정력 0.80, 유의수준 .05, 위험비 0.2를 적용했을 때 88명으로 계산되었다. 온라인 종단적 자료수집을 한 Kim과 Tak [32]의 탈락률 약 60%에 근거하여 1차적으로 248명을 모집하였다. 이 중 연구 대상자 선정기준에 부적

합하거나 추적조사 거부, 불성실한 응답을 한 104명을 제외하고 144명을 1차 대상자로 하였다. 이후 추적조사를 실시하였고, 의료기관 외 직장에 재취업한 6명을 제외하고 추적조사에 참여한 138명을 최종 분석대상으로 하였다.

3. 연구 변수 및 측정도구

1) 종속변수

본 연구의 종속변수는 의료기관 재취업 여부 및 재취업 소요기간이다. 재취업이란 첫 번째 직장인 의료기관을 사직한 상태에서 두 번째 직장인 의료기관에 새로 진입하는 것을 의미하며, 재취업 소요기간이란 첫 번째 직장 사직 후 두 번째 직장에 입사할 때까지의 기간을 말한다. 연구 대상자의 첫 직장 퇴직 날짜와 두 번째 직장의 입사 날짜를 확인하여 두 기간의 차이를 가지고 재취업 소요기간을 주(week) 단위로 계산하였다. 본 연구에서 중도절단(censoring)은 관찰기간에 추적조사가 불가능한 경우와 재취업이 발생하지 않은 경우를 말한다.

2) 독립변수

(1) 개인적 특성

개인적 특성은 연령, 성별, 결혼, 가정 경제수준, 건강상태를 포함한다.

(2) 이전 근무관련 특성

이전 근무관련 특성은 이직한 첫 직장의 근무관련 특성으로 근무기간, 병상 수, 병원 유형, 고용형태, 월 급여, 희망부서 배치

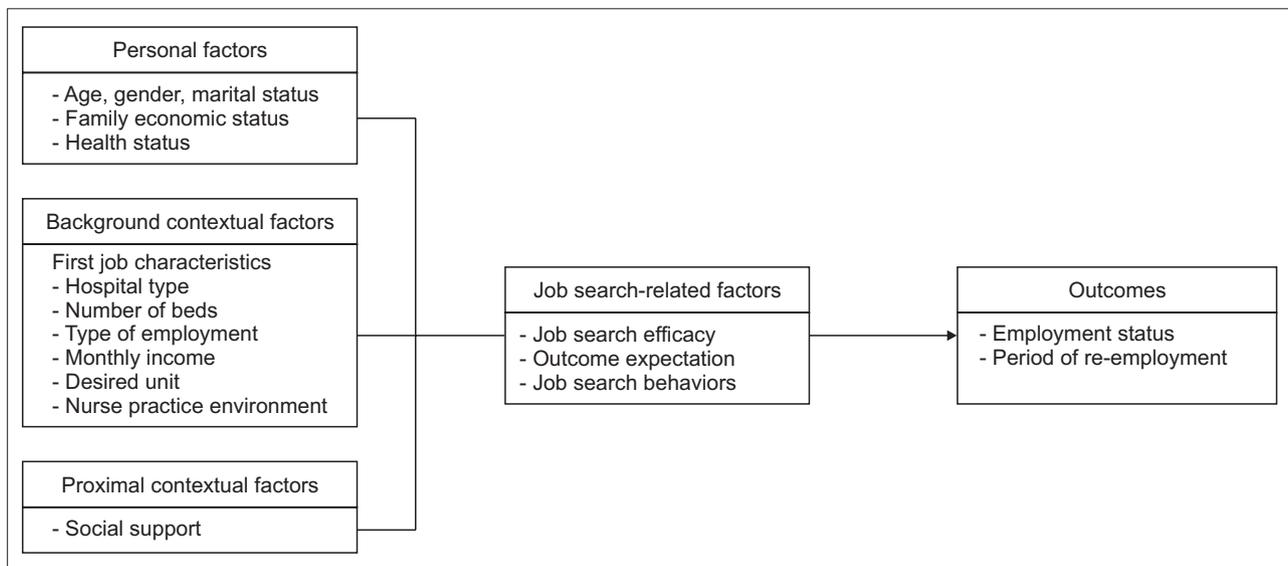


Figure 1. Conceptual framework.

여부, 희망일에 휴무 가능성, 간호근무환경을 포함한다. 간호근무환경은 Lake [33]가 개발하고 Cho 등[34]이 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 총 29문항 5개 하부영역으로 ‘병원운영에 간호사 참여’ 9문항, ‘양질의 간호를 위한 기반’ 9문항, ‘간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지’ 4문항, ‘충분한 인력과 물리적 지원’ 4문항, ‘간호사와 의사의 협력관계’ 3문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 4점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 자신의 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다[33]. Cho 등[34]의 연구에서 Cronbach’s α 는 .93이었으며, 본 연구에서는 .95이었다.

(3) 사회적 지지

사회적 지지란 한 개인이 가족, 친척, 친구, 이웃, 전문가 등으로부터 얻을 수 있는 모든 긍정적 자원을 의미하며[35], 이는 Park이 개발하고 Yu와 Seol [36]이 타당도를 검증한 사회적 지지 척도로 측정하였다. 도구는 총 25문항 4개 하부영역으로 이루어졌으며, ‘정서적 지지’ 7문항, ‘정보적 지지’ 6문항, ‘물질적 지지’ 6문항, ‘평가적 지지’ 6문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 사회적 지지 정도가 높은 것을 의미한다. 선행연구에서 Cronbach’s α 는 .94이었으며 [36], 본 연구에서는 .93이었다.

(4) 구직효능감

구직효능감이란 다양한 구직행동을 성공적으로 수행할 수 있을 것이라는 개인의 능력에 대한 믿음을 의미하며[37], 이는 Michigan 대학교의 사회조사연구소(Institute for Social Research)에서 제작한 Jobs survey II를 Lee [30]가 수정·보완한 도구로 측정하였다. 이 도구는 총 8문항이며 점수가 높을수록 구직효능감이 높은 것을 의미한다. Lee [30]의 연구에서 Cronbach’s α 는 .94이었으며, 본 연구에서는 .90이었다.

(5) 결과기대

결과기대란 특정 행동 수행의 결과에 대한 개인의 신념을 의미하며 내재적 결과기대와 외재적 결과기대로 구분된다. 내재적 결과기대는 자기평가 또는 자기만족을 의미하고 외재적 결과기대는 사회적 기대와 물리적 기대를 말한다[38]. 본 연구에서 결과기대는 Lent 등[38]이 개발하고 Kim [39]이 번안한 도구로 측정하였으며, 총 12문항 2개 하부영역으로 ‘내재적 결과기대’ 7문항과 ‘외재적 결과기대’ 5문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 결과에 대한 기대가 높은 것

을 의미한다. Kim [39]의 연구에서 Cronbach’s α 는 .90이었으며, 본 연구에서는 .89이었고, 하위영역별로는 내재적 결과기대가 .88, 외재적 결과기대가 .87이었다.

(6) 구직행동

구직행동이란 취업을 위하여 일정 기간 동안 구직 자원을 활용하여 구직활동을 하는 것을 의미하며[40], Blau [40]가 개발하고 Lee [30]가 우리나라 청년구직자에게 적합하게 수정·보완한 도구로 사용하였다. 도구는 총 12문항 2개 하부영역으로 ‘준비영역’ 6문항과 ‘실행영역’ 6문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 구직행동을 더 빈번하게 하는 것을 의미한다. Lee [30]의 연구에서 Cronbach’s α 는 .91이었으며, 본 연구에서는 .89였다.

4. 자료수집 기간 및 방법

본 연구의 자료수집은 2019년 6월 30일부터 2020년 1월 10일 까지 이루어졌다. 대상자 모집을 위하여 전국적 규모의 간호사 취업 및 정보교류 전문 포털 사이트에 협조를 구한 후 모집공고를 통해 2019년 6월 30일부터 7월 31일까지 1차 자료를 수집하였다. 1차 자료수집을 통하여 대상자의 개인적 특성, 이전 근무관련 특성, 사회적 지지, 구직효능감 등의 제변수를 파악하였다. 1차 설문조사 후 3개월, 6개월 시점에서 2차, 3차 조사가 실시되었는데, 이때 재취업 여부 및 소요기간 등을 조사하였다. 조사 종료시점은 재취업이 발생한 경우에는 재취업이 발생한 시점이며, 재취업이 발생하지 않은 경우에는 각 대상자의 1차 자료수집 후 6개월이 되는 시점에 중도절단하였다. 2차 자료수집은 2019년 9월 30일부터 10월 10일까지 실시되었고, 3차 자료수집은 2020년 1월 한 달 동안 이루어졌다.

자료수집방법은 구조화된 설문지를 이용하여 하이퍼텍스트 기술 언어에 기반한 인터넷 설문조사 방법을 활용하였다. 이는 인터넷을 이용한 설문조사 가운데 가장 많이 사용되는 방법으로 하이퍼텍스트 기술 언어로 작성된 설문지가 탑재된 서버의 URL을 게시하여 대상자가 응답할 경우 서버에 그 결과가 기록된다 [41]. 즉 연구 대상자가 모집공고문을 읽고 연구 참여를 원하는 경우, 모집공고문에 게시된 URL에 접속하여 1차 설문에 응답하도록 하였다. 또한 1차 설문조사 시 6개월 후 추적조사가 있음을 설명하고 참여의사를 확인하였으며, 참여에 동의한 자에 한하여 본인이 기재한 연락처로 2차 설문이 탑재된 URL을 전송하였다. 2차 설문조사는 1차 설문조사 후 6개월이 되는 시점에 이루어졌으며, 연구의 목적을 다시 설명하고 참여의사를 재확인한 후 실시하였다. 연구 참여를 독려하고 참여에 대한 감사의 의미로 연

구 참여자에게 소정의 사례를 하였다.

5. 자료 분석 방법

수집한 자료는 SPSS/WIN ver. 26.0 프로그램(IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 이용하여 분석하였다. 대상자의 개인적 특성, 이전 근무관련 특성, 사회적 지지, 구직효능감, 결과기대, 구직행동은 빈도와 백분율, 평균, 표준편차를 이용한 기술통계로 분석하였다. 대상자의 개인적 특성 및 이전 근무관련 특성, 사회적 지지, 구직효능감, 결과기대, 구직행동에 따른 재취업 여부는 chi-square test와 t-test로 분석하였다. 재취업의 영향요인을 파악하기 위해서 생존분석 모델 중 Cox's proportional hazards model을 이용하여 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구의 내용과 방법에 대하여 연구자가 소속된 동아대학교 생명윤리위원회(IRB no. 2-1040709-AB-N-01-201906-BR-002-04)의 승인을 받았다. 연구 대상자가 인터넷에 게시된 URL에 접속하여 연구에 대한 설명문을 읽고 연구 참여 동의서에 자발적으로 동의한 후 자가 기입식 설문지를 완성하도록 하였다. 연구 설명문에는 1차 설문조사 후 6개월이 되는 시점까지 추적조사 예정임을 기술하였고, 그 외 연구의 내용, 연구의 목적, 자료의 익명성, 사생활의 보장 등과 연구 과정 중에 원치 않을 경우에는 언제든지 참여를 중단할 수 있음을 명시하였다. 2차 설문조사 시에도 연구의 목적을 다시 설명하고 참여의사를 재확인하였다.

Table 1. General and First Job Characteristics of Participants

(N = 138)

Characteristics	Categories	Total (n = 138)	Censored (n = 33)	Re-employment (n = 105)	t/ χ^2	p
General characteristics						
Age (yr)		24.9 ± 3.42	24.2 ± 1.59	25.1 ± 3.80	2.03	.044
Gender	Woman	127 (92.0)	32 (25.2)	95 (74.8)	1.44 [†]	.460
	Man	11 (8.0)	1 (9.1)	10 (90.9)		
Marital status	Single	134 (97.1)	33 (24.6)	101 (75.4)	1.29 [†]	.572
	Married	4 (2.9)	-	4 (100.0)		
Family economic status	Low	17 (12.3)	3 (17.6)	14 (82.4)	1.17	.556
	Middle	88 (63.8)	20 (22.7)	68 (77.3)		
	High	33 (23.9)	10 (30.3)	23 (69.7)		
Health status	Poor	25 (18.1)	6 (24.0)	19 (76.0)	0.37	.831
	Fair	56 (40.6)	12 (21.4)	44 (78.6)		
	Good	57 (41.3)	15 (26.3)	42 (73.7)		
First job characteristics						
Clinical career (wks)		22.68 ± 18.45	26.04 ± 18.22	22.01 ± 18.51	- 1.09	.278
Hospital type	Tertiary hospital	57 (41.3)	15 (26.3)	42 (73.7)	0.32	.851
	General hospital	55 (39.9)	12 (21.8)	43 (78.2)		
	Others	26 (18.8)	6 (23.1)	20 (76.9)		
Number of beds	≥ 1,000	28 (20.3)	3 (10.7)	25 (89.3)	5.43	.066
	500~999	47 (34.0)	16 (34.0)	31 (66.0)		
	< 500	63 (45.7)	14 (22.2)	49 (77.8)		
Type of employment	Permanent	118 (85.5)	28 (23.7)	90 (76.3)	0.01	.999
	Temporary	20 (14.5)	5 (25.0)	15 (75.0)		
Monthly income (10,000 won)	< 250	73 (52.9)	11 (15.1)	62 (84.9)	6.66	.016
	≥ 250	65 (47.1)	22 (33.8)	43 (66.2)		
Desired unit	Yes	55 (39.9)	12 (21.8)	43 (78.2)	0.22	.688
	No	83 (60.1)	21 (25.3)	62 (74.7)		
Day off when they chooses	Yes	49 (35.5)	11 (22.4)	38 (77.6)	0.09	.837
	No	89 (64.5)	22 (24.7)	67 (75.3)		
Nurse practice environment		2.25 ± 0.53	2.19 ± 0.49	2.27 ± 0.55	0.79	.427

Values are presented as mean ± standard deviation or number (%).

[†]Fisher's exact test.

연구 결과

1. 대상자의 개인적 특성 및 이전 근무관련 특성

본 연구 대상자의 평균 연령은 24.9세이고, 대부분 여성(92.0%)이었다. 대상자의 대부분이 미혼이고(97.1%), 가정 경제 수준을 보통이라고 생각하며(63.8%), 자신이 건강한 편(41.3%)이라고 생각하였다. 첫 직장의 평균 근무기간은 22.68주였으며, 병원 유형은 상급종합병원인 경우가 41.3%로 가장 많았다. 1,000명상 이상에서 근무한 경우가 20.3%, 500명상 이상은 34.0%, 500명상 미만인 경우가 45.7%이었으며, 대부분 정규직(85.5%)이었다. 첫 직장의 월 급여는 250만 원 미만인 경우가 52.9%이었으며, 희망부서에 배치된 경우는 39.9%이었다. 희망 일에 휴무 가능한 경우는 35.5%이었으며, 첫 직장의 간호근무환경의 평균점수는 4점 만점에 2.25점이었다(Table 1).

개인적 특성 및 이전 근무관련 특성에 따른 재취업의 차이를 분석한 결과, 연령($t = 2.03, p = .044$)과 월 급여($\chi^2 = 6.66, p = .016$)에 있어서 유의한 차이를 보였다. 연령은 재취업자가 평균 25.1세로 미취업자 평균 24.2세보다 다소 높았으며, 첫 직장 월 급여가 250만 원 미만인 경우 재취업한 비율이 84.9%인 반면, 250만 원 이상인 경우에서 재취업한 비율은 66.2%로 유의한 차이가 있었다(Table 1).

2. 대상자의 재취업 여부 및 재취업 소요기간

연구 대상자 138명 중 의료기관 재취업자는 105명(76.1%)이었으며, 누적 재취업률을 분석한 결과는 Table 2와 같다. 대상자가 첫 직장 이직 후 4주 이내에 재취업한 비율은 13.8%, 12주 이내

Table 2. Cumulative Re-Employment Rate ($N = 138$)

Period of re-employment (wk)	Re-employment (n=105) / Censored (n=33)	
	n (%)	Cumulative re-employment rate
4	19 (18.1)	13.8
8	33 (31.4)	23.9
12	52 (49.5)	37.7
16	68 (64.8)	49.3
20	81 (77.1)	58.7
24	90 (85.7)	65.2
28	100 (95.2)	72.5
32	102 (97.1)	73.9
36	104 (99.0)	75.4
44	105 (100.0)	76.1
Average (wk)	14.20 ± 9.00	

Values are presented as number (%) or mean ± standard deviation.

37.7%, 20주 이내 58.7%, 32주 이내 73.9%, 44주 이내 76.1%로 나타났다. 대상자의 재취업 소요기간은 평균 14.20 ± 9.00주로 나타났다.

3. 사회적 지지, 구직효능감, 결과기대, 구직행동에 따른 재취업의 차이

연구 대상자의 사회적 지지, 구직효능감, 결과기대, 구직행동에 따른 재취업 여부를 분석한 결과, 사회적 지지($t = 2.11, p = .037$), 외재적 결과기대($t = 2.67, p = .010$)에서 유의한 차이가 있었다 (Table 3).

4. 재취업 영향요인

대상자의 재취업 영향요인을 파악하기 위해 우선 univariate Cox's proportional hazards model을 이용하여 개인적 특성, 이전 근무관련 특성, 제변수 등을 포함하여 분석하였다. 통계학자의 자문을 근거로 보수적으로 변수를 설정하기 위하여 유의확률이 .20보다 작은 변수인 간호근무환경, 사회적 지지, 구직효능감, 내재적 결과기대, 외재적 결과기대, 구직행동을 예측변수로 선정하여 multivariate Cox's proportional hazards model에 투입하였다. 그 결과, 사회적 지지가 1점 높을수록 재취업률이 1.39배(95% CI = 1.01~1.91, $p = .042$) 증가하였고, 구직효능감이 1점 증가할수록 재취업률이 1.33배(95% CI = 1.01~1.77, $p = .047$), 외재적 결과기대가 1점 증가할수록 재취업률이 1.39배(95% CI = 1.08~1.79, $p = .010$) 증가하는 것으로 나타났다(Table 4).

논 의

본 연구는 신규간호사의 재취업 여부 및 재취업 소요기간을 파악하고 이에 미치는 영향요인을 파악하기 위하여 수행된 종단

Table 3. Differences in Re-Employment according to Social Support, Job Search Efficacy, Outcome Expectation, and Job Search Behaviors ($N = 138$)

Variables	Censored	Re-employment	t	p
Social support	3.49 ± 0.71	3.77 ± 0.66	2.11	.037
Job search efficacy	3.42 ± 0.63	3.68 ± 0.78	1.92	.058
Outcome expectation	3.16 ± 0.84	3.40 ± 0.69	1.67	.095
Intrinsic outcome expectation	3.19 ± 0.93	3.40 ± 0.80	1.26	.209
Extrinsic outcome expectation	2.88 ± 1.02	3.40 ± 0.84	2.67	.010
Job search behaviors	3.12 ± 0.71	3.36 ± 0.69	1.71	.089

Values are presented as mean ± standard deviation.

Table 4. Factors Affecting Re-Employment (*N* = 138)

Variables	Hazard ratio	95% CI	<i>p</i>
Nurse Practice Environment	0.91	0.62~1.34	.650
Social support	1.39	1.01~1.91	.042
Job search efficacy	1.33	1.01~1.77	.047
Intrinsic outcome expectation	1.07	0.82~1.39	.617
Extrinsic outcome expectation	1.39	1.08~1.79	.010
Job search behaviors	1.01	0.76~1.34	.938

CI = Confidence interval.

적 연구이다. 연구 결과, 이들의 첫 직장 근무기간은 22.68주였으며 1년 안에 의료기관에 재취업한 비율은 76.1%이었다. 본 연구 대상자의 누적 재취업률을 확인한 결과, 첫 직장 이직 후 4주 이내 재취업률은 13.8%이고, 8주 이내 23.9%, 12주 이내 37.7%로 나타났다. 이러한 결과는 12주를 기준으로 우리나라 남녀 청년 재취업률 39.1% [12], 25~29세 여성 근로자의 평균 재취업률 41.3% [13], 20~29세 사회초년생의 평균 재취업률 53.1% [14]와 비교했을 때 본 연구 대상자들의 재취업률이 다소 낮은 것을 알 수 있다. 본 연구 결과, 신규간호사의 의료기관 재취업 소요기간은 14.20주였다. 이러한 결과는 2012~2015년 한국고용노동부의 대학졸업자 자료를 2차 분석한 결과에서 신규간호사의 재취업 소요기간이 평균 12주로 나타난 것과[9], 2018년 통계청의 자료를 분석한 연구에서 20대 사회초년생의 재취업 소요기간이 평균 12주로 나타난 것[14]과 비교하였을 때 본 연구 대상자들의 재취업 소요기간이 약 2주 정도 길다는 것을 알 수 있다. 다시 말해서 본 연구 대상자가 우리나라 여성 사회초년생보다 12주 이내의 재취업률이 낮고, 재취업 소요기간도 다소 긴 것으로 보인다. 이는 이직한 신규간호사를 대상으로 한 질적 연구에서 신규간호사들은 첫 직장을 그만둔 것에 대한 후회가 없고, 이직 이후 마음의 안정을 찾고 만족하며 지냈으며, 재취업할 직장이 더 중요하다고 하였다[10]. 이러한 결과는 간호사가 전문직으로서 타 직종과 비하여 비교적 재취업이 쉬운 직업임에도 불구하고, 본인이 원하는 근무조건이나 환경에 맞는 곳을 찾는 것에 더 관심이 높은 것으로 생각된다.

본 연구에서 Cox's proportional hazard model을 적용하여 재취업 영향요인을 분석한 결과, 사회적 지지, 구직효능감, 외재적 결과기대가 관련요인으로 나타났다. 본 연구 결과, 사회적 지지가 높을수록 재취업 확률이 높아지는 것으로 나타났는데, 이는 사회적 지지가 좋을수록 성공적인 재취업을 하거나 재취업 가능성이 높다는 선행연구 결과와 유사하였다[25]. 본 연구 대상자의 사회적 지지는 5점 만점에 평균 3.70점으로 보통보다 다소 높은 것으로 나타났으며 이는 선행연구에서 일반간호사의 사회적 지

지 3.65점[42], 대학생의 사회적 지지 3.53점[43]보다 높으나, 유치원 교사의 사회적 지지 3.92점[44]보다 낮은 것이다. 본 연구에서 신규간호사의 재취업을 돕기 위해서는 사회적 지지가 매우 중요한 것으로 나타났으나 이직한 신규간호사는 소속기관이 없기 때문에 동료 간호사나 다른 보건의료전문가들의 지지가 부족할 수 있다. 간호대학에서 최근 졸업생을 대상으로 한 추후관리 프로그램을 활성화하여, 이직한 신규간호사의 재취업 및 경력관리를 위한 상담 및 지원을 제공하는 것이 전문가에 의한 사회적 지지를 높이는 데 도움이 될 것으로 생각된다.

본 연구에서 구직효능감이 높을수록 재취업의 가능성이 유의하게 높아지는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 구직효능감이 좋을수록 재취업과 같은 결과에 도달하기 위한 활동에 긍정적인 영향을 미친다는 선행연구 결과와 유사한 것이다[30]. 또한 구직효능감이 높은 구직자는 임금수준이 높은 직장에 재취업하며 직무만족도에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데[45], 이는 본 연구 결과와 비슷한 맥락이라 할 수 있다. 구직효능감이 낮으면 취업에 대한 불안감, 긴장감 등을 갖게 되며[46] 구직효능감이 높은 사회초년생들은 취업이라는 결과를 달성하기 위해 시간 및 노력을 더 기울이게 된다[37]. 즉, 구직효능감은 구직자가 취업을 준비하는 과정에서 지속적인 노력을 기울일 수 있는 중요한 개인의 내적 동기가 될 수 있다. 본 연구 대상자의 구직효능감은 5점 만점에 평균 3.62점으로 보통보다 높은 것으로 나타났다. 이는 사회초년생을 대상으로 한 연구에서 구직효능감이 3.17점[30], 재취업구직자를 대상으로 한 연구에서 3.18점[47]인 것과 비교했을 때 본 연구 대상자의 구직효능감이 다소 높음을 알 수 있다. 이러한 결과는 간호직의 특성상 면허증을 보유한 전문직으로 타 직종과 비교해 구직기회가 많기 때문인 것으로 생각된다.

본 연구 결과에서 외재적 결과기대가 높을수록 재취업률이 유의하게 증가하는 것으로 나타났다. 결과기대는 내재적 결과기대와 외재적 결과기대로 구분되는데, 외재적 결과기대란 사회적 인정, 존경, 급여 등의 사회적 기대와 물질적 기대를 말한다[38]. 외재적 결과기대가 높은 사람은 앞으로 일어날 일에 대한 기대가 높으며, 이는 성취결과에 긍정적인 영향을 미치게 된다[23,24]. 따라서 외재적 결과기대가 높은 신규간호사는 이전 직장보다 더 나은 근무환경과 근무조건을 기대하여 구직활동을 적극적으로 할 것이며, 이를 통해 재취업에 성공할 가능성이 더 높아질 것이라 생각된다. 한편 내재적 결과기대는 자기평가 또는 자기만족을 의미하는데[38], 본 연구에서는 재취업에 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 그러나 취업을 준비하는 대학생을 대상으로 한 선행연구[27]에서는 내재적 결과기대가 진로 결정에 중요한 요인이었으므로 이를 재확인해보는 연구가 필요하다. 본 연구 결

과에서 전반적 결과기대는 5점 만점에 평균 3.34점으로 나타났는데, 이는 경력단절 여성을 대상으로 한 연구에서 3.84점[26], 대학생을 대상으로 한 연구에서 3.56점[27]으로 나타난 것보다 낮다. 이러한 연구 결과를 토대로 볼 때, 신규간호사의 결과기대를 높이기 위한 노력이 필요하며 특히 외재적 결과기대는 재취업에 영향을 주므로 이를 향상시키기 위한 방안을 마련해야 할 필요가 있다. 즉, 외재적 결과기대는 재취업을 통해 간호사로서 인정과 존중을 받기 원하고 그에 적합한 보상을 바라는 것이므로 의료기관 차원에서 이러한 신규간호사의 기대와 요구를 구체적으로 파악하고 이를 충족시키기 위한 노력이 필요하다.

한편, 사회초년생을 대상으로 한 선행연구에서 구직행동은 재취업을 결정하는 데 중요한 요인이었으나[30] 본 연구 대상자의 재취업에는 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 구직행동이란 취업을 위하여 일정 기간 동안 구직 활동을 하여 구직 활동을 하는 것을 의미하며[40], 간호직의 특성상 구직자의 자격요건이 명확하고 구직대상 기관의 요구도 분명하므로 본 연구에서는 구직행동이 재취업에 유의한 영향을 주지 않은 것으로 보인다. 또한 사회초년생 및 경력단절 여성을 대상으로 한 기존 연구에서 가구소득[17,18], 배우자의 일자리 유무[17,19,20], 배우자의 월 소득[17,19] 등과 같은 가정의 경제적 요인이 재취업을 결정하는 데 중요한 요인이었으나 본 연구에서는 가정 경제수준이 재취업에 통계적으로 유의한 영향을 주지 않는 것으로 나타났다. 이는 추후 반복 연구를 통해 확인하는 것이 필요하다.

현재 대한간호협회는 정부의 지원을 받아서 경력단절 유희간호사에게는 이직관리, 경력개발, 스트레스에 관한 상담 등 재취업 프로그램을 제공하며, 의료기관에 재직 중인 신규간호사에게는 교육 및 훈련과 이직방지를 위한 상담 등의 서비스를 제공하고 있다[11]. 그러나 이직한 신규간호사는 이러한 혜택을 받지 못하고 있어 지원의 사각지대에 놓여 있다. 최근 정부가 국가적 차원에서 간호사의 전반적인 문제를 해결하기 위하여 “간호사 근무환경 및 처우 개선 대책”을 발표하였는데[48], 이 중 현재 운영 중인 간호인력 취업교육센터를 간호인력 지원센터로 기능을 확대하여 유희간호사뿐만 아니라 졸업예정자 및 이직자에게도 취업연계를 지원한다는 내용이 포함되어 있다. 그러나 이러한 정책이 아직 구체화되거나 실행되지 않고 있어 조속히 이행하는 것이 필요하겠다. 또한 최근 상급종합병원 및 종합병원에서 간호대학 졸업예정자 위주로 채용했던 방식에서 임상경력 1년 미만 경력자를 포함한 간호사를 채용하거나 퇴사 후 동일한 의료기관이나 동일한 부서에 재입사를 허용하는 등 인사제도의 변화가 일어나고 있다[49]. 의료기관에서 이러한 채용방법을 보다 확대하여 이직한 신규간호사에게 재취업의 기회를 제공하는 것이 필요하겠다. 또

한 일부 의료기관에서 간호사 채용방식을 정규 모집방식에서 수시 모집방식으로 전환하거나 인터넷이나 모바일 앱을 이용하여 선발하는 등 병원의 문턱을 낮추는 다양한 방안이 모색되고 있는데 이러한 방안이 보다 확대 적용될 필요가 있다.

본 연구는 온라인 사이트에 접속하여 구직활동을 하는 일부 대상자에 한정되어 있을 뿐만 아니라 응답을 거부하거나 추적조사가 불가능한 경우 등이 있어 연구 결과를 전체 신규간호사나 재취업자에게 확대 해석하는 데 제한이 있다. 또한 본 연구는 사회인지론이론을 개념적 틀로 하여 재취업의 영향요인을 살펴보고자 시도되었기 때문에 선행연구에서 이직과 관련된 요인으로 제시된 개인 및 근무관련 특성을 포함하지 못하여 신규간호사의 이직 관련요인이 재취업에도 영향을 미치지지에 대해서는 파악하지 못했다는 제한을 가진다. 따라서 추후에는 신규간호사의 이직과 관련된 개인 및 근무관련 특성을 포함한 연구를 제안한다. 또한 본 연구에서 의료기관이 아닌 타 직장으로 재취업한 경우가 6명에 불과해 연구 대상에서 제외하였다. 이들은 의료기관과 다른 요인에 의하여 재취업을 결정할 수 있기 때문에 추후 연구에서는 재취업 직장이 의료기관이 아닌 곳도 포함하여 이의 영향요인을 확인할 필요가 있다. 그러나 본 연구는 사회인지론이론을 개념적 틀로 하여, 이직한 신규간호사를 대상으로 종단적 방법과 생존분석을 적용하여 재취업 여부 및 소요기간을 파악하고 이에 미치는 영향요인을 규명함으로써 신규간호사의 재취업을 활성화시킬 수 있는 방안을 마련하는 데 기초자료를 제공했다는 점에서 의의가 있다. 향후 본 연구 결과를 토대로 신규간호사의 재취업 활성화 방안에 대한 중재 연구 및 정책적 연구를 제안한다.

결 론

본 연구는 종단적 연구 방법을 적용하여 신규간호사의 재취업 여부 및 재취업 소요기간을 파악하고 이에 영향을 미치는 요인을 규명하였다. 연구 결과, 연구 대상자 중 재취업한 이들의 비율은 76.1%이었으며, 대상자의 재취업 소요기간의 평균은 14.2주이었다. 본 연구에서 재취업의 영향요인은 사회적 지지, 구직효능감, 외재적 결과기대로 나타났다. 따라서 사회적 지지, 구직효능감 및 외재적 결과기대를 향상시키는 것이 신규간호사의 재취업을 활성화하는 데 중요하며 이를 위해서는 개인적 노력뿐만 아니라 간호대학, 의료기관, 간호협회 등 조직적 차원에서의 노력도 요구된다. 재취업률이 낮음은 실제 간호활동에 참여하지 않은 간호인력 비중이 높음을 의미하며 재취업 소요기간이 길어질 경우 경력단절이나 임상으로 복귀가 어려워지는 문제가 발생할 수 있

으므로 이를 사전에 예방하기 위한 다각적인 노력이 필요하리라 생각된다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

ACKNOWLEDGEMENTS

None.

FUNDING

This study was supported by the National Research Foundation of Korea (NRF) grant funded by the Korea government (MSIT) (No. 2018R1A2B6003167).

DATA SHARING STATEMENT

Please contact the corresponding author for data availability.

AUTHOR CONTRIBUTIONS

Conceptualization or/and Methodology: Oh YK & Kim EY.

Data curation or/and Analysis: Oh YK.

Funding acquisition: Kim EY.

Investigation: Oh YK.

Project administration or/and Supervision: Kim EY.

Resources or/and Software: Kim EY.

Validation: Oh YK & Kim EY.

Visualization: Oh YK.

Writing original draft or/and Review & Editing: Oh YK & Kim EY.

REFERENCES

1. Korea Institute for Health and Social Affairs (KIHASA). Estimation of health care workers [Internet]. Sejong: KIHASA; c2015 [cited 2019 Nov 12]. Available from: <https://www.kihasa.re.kr/web/news/report/view.do?menuId=20&tid=51&bid=79&a-no=8611>.
2. Korea Health Personnel Licensing Examination Institute (KHPLEI). Passing rate of national examination by year [Internet]. Seoul: KHPLEI; c2020 [cited 2021 Feb 20]. Available from: <http://www.kuksiwon.or.kr/peryearPass/list.do?seq=13&srchWord=05>.
3. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). Nursing graduates [Internet]. Paris: OECD; c2019 [cited 2019 Dec 1]. Available from: <https://data.oecd.org/healthres/nursing-graduates.htm#indicator%20chart>.
4. Hospital Nurses Association (KHNA). A survey on hospital nursing staffing placement (2013) [Internet]. Seoul: KHNA; c2014 [cited 2019 Dec 1]. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=7954&page=5.
5. Hospital Nurses Association (KHNA). A survey on hospital nursing staffing placement (2019) [Internet]. Seoul: KHNA; c2020 [cited 2020 Feb 12]. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8072.
6. Ji EA, Kim JS. Factor influencing new graduate nurses' turnover intention according to length of service. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(1):51-60. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.1.51>
7. Im JW, Lim JY. Influences of workplace violence experience on job satisfaction and turnover intention of new nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(2):130-141. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.2.130>
8. Kim S, Lee K. Predictors of turnover among new nurses using multilevel survival analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2016;46(5):733-743. <https://doi.org/10.4040/jkan.2016.46.5.733>
9. Woo SY. A study on the characteristics of new graduate nurses' job transitions and job satisfaction [master's thesis]. Seoul: Kyung Hee University; 2018. p. 1-68.
10. Kim KK, Kim GY, Kim BK. New nurses' experience of turnover: A qualitative meta-synthesis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(2):84-99. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.2.84>
11. Korean Nurses Association RN Job Information center [Internet]. Seoul: Korean Nurses Association; c2020 [cited 2020 Oct 18]. Available from: <https://rnjob.or.kr/intro>.
12. Lee SK, Park JH, Kim SH. Analysis of determinants on job movement. Sejong: Korea Labor Institute; 2018. p. 63-80.
13. Jung HN. Analysis of re-employment period and job characteristics among women: Focused on workers aged 25-39 [Internet]. Eumseong-gun: Korea Employment Information Service; c2016 [cited 2019 Dec 1]. Available from: <https://www.keis.or.kr/user/extra/main/2107/publication/reportList/jsp/LayOutPage.do?categoryIdx=126&pubIdx=2741&reportIdx=4121>.
14. Lee GP. Trends and characteristics of employment in-

- dicators for young people (ages 20–29). *Labor Review*. 2019;(172):44–55.
15. Kim KB, Lee, JH, Noh JW, Kwon YD. Factors associated with preparation for turnover in youth employees: A pooled analysis of data from the Youth Panel 2007–2013. *Journal of the Korea Contents Association*. 2016;16(12):480–491. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.12.480>
 16. Kim J, Hwang MY. Turnover and re-employment of youth in Seoul: Policy implications for youth unemployment. Seoul: The Seoul Institute; 2019 May. Report No.: 2018-PR-64.
 17. Kim JY. Women’s career interruption and re-entry into the labor market. *Labor Review*. 2010;(65):36–50.
 18. Park HJ, Un SK. A Study on the factors influencing the re-entry of career interruptive women into the labor market: With a focus on the compatibility of job and family for women with preschool aged children. *Korean Journal of Family Welfare*. 2012;17(1):5–29.
 19. Jang JY, Lee JH, Kwon GH. Analysis of factors influencing the reemployment of good job in the interrupted career women. *The Journal of Women and Economics*. 2019;16(2):51–75.
 20. Jung SM. Analysis of determinants of employment types of women. *Labor Review*. 2006;(15):39–50.
 21. Hwang N, Jang I, Park E. Factors influencing the intent to return to practice (work) of inactive RNs. *Journal of the Korean Data and Information Science Society*. 2016;27(3):791–801. <https://doi.org/10.7465/jkdi.2016.27.3.791>
 22. Hwang SW, Lee GJ. Analysis of turnover status of re-employed nurses who had experienced career interruption. *Health & Nursing*. 2015;27(1):35–49.
 23. Lent RW, Brown SD, Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*. 1994;45(1):79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
 24. Lent RW, Brown SD. Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*. 2013;60(4):557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
 25. Thompson MN, Dahling JJ, Chin MY, Melloy RC. Integrating job loss, unemployment, and reemployment with social cognitive career theory. *Journal of Career Assessment*. 2017;25(1):40–57. <https://doi.org/10.1177/1069072716657534>
 26. Lee SB, Lee JH. The mediating effect of outcome expectation on the relationship between the career decision-making self-efficacy and the career planning of career interrupted women. *The Journal of Vocational Education Research*. 2017;36(2):1–17. <https://doi.org/10.37210/jver.2017.36.2.105>
 27. Lee M, Lee J. Structural relationships among engineering self-efficacy, outcome expectations, interests, learning persistence and career preparation behavior of engineering students. *Journal of Engineering Education Research*. 2015;18(4):13–25. <https://doi.org/10.18108/jeer.2015.18.4.13>
 28. Seok MK, Jo H. Examining the relationships among depression, career self-efficacy, and job satisfaction among young unemployed individuals: A multi-group analysis across gender. *The Journal of Career Education Research*. 2017;30(1):243–267. <https://doi.org/10.32341/JCER.2017.03.30.1.243>
 29. Oh SK, Ju JS. Structural relationships between career barriers, social support levels, ego-resilience, job search efficacy, and career preparation behavior of middle-aged unemployed men. *KEDI Journal of Educational Policy*. 2018;15(1):21–42. <https://doi.org/10.22804/kjep.2018.15.1.002>
 30. Lee GY. A study on the factors influencing the unemployed youth’s job-searching behavior [master’s thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2005. p. 1–89.
 31. Hoffart N, Waddell A, Young MB. A model of new nurse transition. *Journal of Professional Nursing*. 2011;27(6):334–343. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2011.04.011>
 32. Kim TE, Tak J. A longitudinal study on antecedents and outcomes of reemployment quality. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2007;20(1):57–80. <https://doi.org/10.24230/ksiop.20.1.200702.57>
 33. Lake ET. Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in Nursing & Health*. 2002;25(3):176–188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
 34. Cho E, Choi M, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2011;41(3):325–332. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
 35. Cohen S, Hoberman HM. Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*. 1983;13(2):99–125. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x>
 36. Yu E, Seol H. Factorial structure of the Social Support Scale. *Survey Research*. 2015;16(1):155–184.
 37. Wanberg CR, Watt JD, Rumsey DJ. Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*. 1996;81(1):76–87. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.1.76>
 38. Lent RW, Miller MJ, Smith PE, Watford BA, Lim RH, Hui K, et al. Social cognitive predictors of adjustment to engineering majors across gender and race/ethnicity. *Journal of Vocational Behavior*. 2013;83(1):22–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.02.006>
 39. Kim J. The causal relationship among academic persistence, affective traits, social cognitive factors, and academic satisfaction of university students in engineering majors [master’s

- thesis]. Seoul: Seoul National University; 2014. p. 1–110.
40. Blau G. Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1994;59(2):288–312.
<https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1061>
 41. Ahn MS, Park SJ, Mang BH. Research note: A study of internet survey method. *Journal of Governmental Studies*. 2002;8(1):274–309.
 42. Sohn SK, Kim MS, Lee YS, Park HK, Roh MY. The mediating effect of social support and stress on optimism and psychological well-being in clinical nurses. *Journal of East-West Nursing Research*. 2014;20(1):63–71.
<https://doi.org/10.14370/jewnr.2014.20.1.63>
 43. Kim JA, Kim IA. The effect of part-time job experience, social support, and ego-resilience on career stress in college students. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2018;19(4):463–471.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.4.463>
 44. Ahn HJ, Lee SY. Kindergarten teachers' emotional labor and its relations to job satisfaction and social support. *The Journal of Korean Teacher Education*. 2014;31(2):77–103.
<https://doi.org/10.24211/tjkte.2014.31.2.77>
 45. Kim H, Han YS. Younger job seekers' job search self-efficacy and job search intensity and its effects on employment outcomes. *Quarterly Journal of Labor Policy*. 2012;12(4):1–24. <https://doi.org/10.22914/jlp.2012.12.4.001>
 46. Lee YK, Kang KH. The analysis about employment stress and career decision efficacy of undergraduates – in focus of engineering and social science colleges. *Journal of Engineering Education Research*. 2011;14(2):60–67.
<https://doi.org/10.18108/jeer.2011.14.2.60>
 47. Lee SH, Choi CH, Shin SS. The influence of unemployed persons' demographics and Big Five personality factors on job-searching efficacy and career preparation behavior. *Journal of Human Understanding and Counseling*. 2011;32(1):85–102.
 48. Ministry of Health & Welfare (MOHW). Measures to improve the working environment and working conditions of nurses [Internet]. Sejong: MOHW; c2018 [cited 2018 May 21]. Available from: http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=344262.
 49. Jung MJ. Nurses Bok-Im Kim and Soo-Jung Lee at Eulji University Hospital, the reason for re-entry into the hospital [Internet]. Seoul: The Financial News; c2019 [cited 2019 Jan 31]. Available from: <https://www.fnnews.com/news/201901311520137603>.