ORIGINAL ARTICLE
Check for updates
ISSN 1225-9330 (Print) | ISSN 2288-4955 (Online)
J Korean Acad Nurs Adm (간호행정학회지) Vol. 29 No. 4, 353-362
https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.4.353

임상간호사의 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 영향

최애리[1] · 황지인[2]

인제대학교 상계백병원 간호사[1], 경희대학교 간호대학 교수[2]

Effects of Job Embeddedness, Professional Self-concept, and Work-life Balance on Clinical Nurses' Intention to Stay

Choi, Ae-ri[1] · Hwang, Jee-In[2]

[1]Nurse, Inje University Sanggye Paik Hospital of Korea
[2]Professor, College of Nursing Science, Kyung Hee University

Purpose: This study aimed to assess the influence of job embeddedness, professional self-concept, and work-life balance on clinical nurses' workplace retention intention. **Methods:** A descriptive cross-sectional survey was conducted from July 27 to August 2, 2022, involving 296 nurses at a university hospital in Seoul. The questionnaire-based data collected were analyzed using t-tests, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficients, and multiple regression. **Results:** The mean score for intention to stay is 4.92±1.05 out of 8. The mean scores for job embeddedness, professional self-concept, and work-life balance were 2.91±0.48 out of 5, 2.61±0.28 out of 4, and 3.10±0.71 out of 5, respectively. Job embeddedness (β=.17, p=.002) and professional self-concept (β=.42, p<.001) were significantly associated with clinical nurses' intention to stay in their workplace. Specifically, the "community suitability" subfactor of job embeddedness (β=.16, p=.003) and the "satisfaction" subfactor of professional self-concept (β=.58, p<.001) were significantly related to nurses' intention to stay. No significant relationship was found between work-life balance and intention to stay. **Conclusion:** Nurses' job embeddedness and professional self-concept significantly affected their intention to stay. Therefore, fostering community bonding outside the organization and increasing professional satisfaction are suggested to increase clinical nurses' intentions to stay.

Key Words: Clinical nurses; Job embeddedness; Professional self-concept; Work-life balance; Intention to stay

서 론

1. 연구의 필요성

전체 의료인력 중 간호사는 2021년을 기준으로 약 48.2%를 차지하고 있으며, 의료기관의 최일선에서 환자를 돌보는 핵심적인 인력이다[1]. 인구 10만 명 당 간호사 수는 연평균 약 5%씩 증가했으나[2], 2020년 의료기관에서의 이직률은 15.2%였다[3]. 특히 병원에서 숙련된 간호사의 이직은 간호 수행, 간호의 질, 환자 안전에 문제를 발생시킬 수 있으며, 조직 관리 비용

주요어: 임상간호사, 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형, 재직의도

Corresponding author: Hwang, Jee-In
College of Nursing, Science Kyung Hee University, 26 Kyungheedae-ro, Dongdaemoon-gu, Seoul 02447, Korea.
Tel: +82-2-961-9145, E-mail: jihwang@khu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 최애리의 석사학위논문의 축약본임.
- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Kyung Hee University.

Received: Dec 11, 2022 | Revised: Mar 3, 2023 | Accepted: May 2, 2023

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.

을 증가시킨다. 따라서 현 조직에 적응하여 그대로 남아있으려고 하는 간호사들의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고 강화하는 것이 성공적인 인력관리를 위해 중요하다[4].

재직의도란 조직 내 구성원이 다른 직업을 찾으려는 것을 중단하고 머무르려는 의도를 말하며[4,5], 구성원들의 이직을 예측할 수 있는 변수로서 숙련된 구성원들이 계속 조직에 남아있으려는 정도를 반영한다[5]. 간호사의 연령, 경력 등의 인구사회학적 요인[6], 직장내 환경[7], 직무착근도[4,8] 등의 외적 요인과, 직무만족[9], 전문직 자아개념[10-12], 자아존중감[13] 등의 내적 요인들이 재직의도에 영향을 주는 요인으로 제시되어 왔다.

직무착근도는 조직내 구성원의 직무유지와 관련된 내적 및 외적 원인과 과정에 대한 것으로, 구성원들이 속한 조직에 뿌리를 내린 정도를 말한다[14]. 직무착근도는 구성원이 조직에 머무르려 하는 이유에 관심을 가지고, 구성원들이 직무를 계속하도록 하는 조직의 적합성, 구성원들이 소속되어 있는 지역사회와의 적합성, 업무팀, 직무와 관련된 혜택 등의 내적 및 외적 요인에 초점을 둔다[15,16]. 직무착근도와 재직의도의 관계에 대한 선행연구들에 따르면 직무착근도는 재직의도와 양의 관계가 있었다[4,8]. 또한 중소도시 소재의 의료기관에 근무하는 간호사를 대상으로 한 일개 연구에서는 직무착근도 하부요인 중 조직 적합성만이 재직의도와 양의 관계가 있었다[4]. 따라서 직무유지의 구체적인 원인을 파악하여 간호사들의 재직을 장려하는 전략을 개발하기 위해서는 재직의도와 직무착근도의 하부요인과의 관계를 살펴볼 필요가 있다.

전문직 자아개념은 간호사가 자기 자신과 수행하는 업무에 대해 느끼는 정서적 느낌과 견해를 말한다[17]. 이러한 전문직 자아개념의 구성요소는 직무와 관련된 지식과 기술, 업무에 대한 만족감, 타인과의 공감, 소통 등의 다양한 영역을 포함한다[17]. 전문직 자아개념은 간호사가 효율적인 간호업무를 수행할 수 있게 하고 재직의도를 높이데 중요한 요인으로 보고되었다[10-12,18,19]. 따라서 복합적 개념인 전문직 자아개념의 하부요인들과 재직의도와의 관계에 대한 이해는 전문직 자아개념을 강화하고 간호사의 재직의도를 높이는데 중요하다. 그러나 선행연구들에서 전문직 자아개념의 하부요인과 재직의도와 관련된 연구는 부족하다.

최근 코로나-19 상황에서 간호사의 업무량과 강도가 증가하며 일과 삶의 균형이 중요하게 대두되고 있다. 일과 삶의 균형은 일과 일 이외의 영역에서 시간과 심리적 및 신체적 에너지를 적절히 분배하여 자신의 삶에 대한 통제감을 가지고, 삶에 대해 만족하는 상태를 말한다[20]. 교대근무 간호사를 대상으로 한 연구에서 일과 삶의 균형을 유지하지 못한 경우 이직의도가 높다는 연구결과가 보고되었다[21,22]. 그러나 간호사를 대상으로 한 일과 삶의 균형과 재직의도와의 관계에 대한 연구는 미흡한 실정이다.

코로나-19 팬데믹으로 인해 간호업무 환경뿐만 아니라 사회 전반의 변화를 경험하면서, 보건의료 현장에 숙련된 간호사들을 유지하는 것은 전 세계적으로 중요한 도전과제가 되고 있다. 변화한 의료현장 및 사회적 상황에서 간호사들의 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형의 요소가 간호사의 재직의도에 어떤 영향을 미치는지는 간호사들의 유지관리 전략을 개발하는데 매우 중요할 것이다. 그러나 재직의도와 관련하여 이러한 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형의요소들을 부분적으로 살펴본 연구는 있으나[4,8,10-12,18,21,22], 임상간호사를 대상으로 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형을 함께 고려하면서, 각 하부요소들이 재직의도에 미치는 영향을 살펴본 연구는 찾아보기 어렵다.

따라서 본 연구에서는 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형과 재직의도와의 관계를 살펴보고자 하였다. 이러한 탐색에서 조직 구성원들의 직무에 대한 동기부여와 업무환경에 초점을 둔 동기위생이론을 참조하였다[23]. 동기요인이란 목표를 달성하기 위한 개인의 노력, 신념 및 지속성을 보여주는 것으로[24] 본 연구에서의 직무착근도, 전문직 자아개념이 이에 속한다. 위생요인은 업무가 수행되고 있는 작업환경 및 작업조건과 관련된 것으로 개인생활 요소와 연관된 일과 삶의 균형이 이에 해당된다[23]. 본 연구의 결과는 임상간호사들의 재직의도를 높이고 이를 통해 숙련된 간호 인력을 확보하기 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 영향을 파악하는 것이다. 이를 통해 간호사들의 재직의도를 향상시키기 위한 전략을 개발하는데 도움이 되고자 한다. 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 임상간호사의 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형과 재직의도의 정도를 파악한다.
- 임상간호사의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이를 파악한다.
- 임상간호사의 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형과 재직의도와의 상관관계를 파악한다.

- 임상간호사의 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 영향을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 임상간호사의 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 횡단적 설문조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 병원에서 근무하는 임상간호사를 표적 모집단으로, 서울시 소재의 500병상 규모의 일개 대학병원에서 근무하는 간호사를 근접 모집단으로하여 편의표집 하였다. 근무경력 3개월 이상인 정규직 간호사로 휴직간호사, 전담간호사는 제외하였다. 연구의 대상자 수는 요인분석을 위한 설문 문항 수를 참조[25]하여 설문도구 중 최대 문항인 27문항의 10배수와 탈락률 약 10%를 고려한 경우 300명이었으며, 다중회귀분석에 대해 G*Power 3.1 프로그램을 통해 중간효과크기 0.15, 유의수준 0.05, 검정력 0.90, 독립변수 22개(성별, 나이, 종교, 결혼상태, 근무부서, 교육수준, 직위, 임상경력, 교대근무, 동거여부, 자녀여부의 일반적 특성변수 약 11개, 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형의 하부요소 11개)로 하여 산정한 경우 최소 198명이었다. 이러한 산정에 근거하여 충분한 표본 수 확보를 위해 약 300명으로 표집을 진행하였다. 최종적으로 연구의 응답이 불충분한 3명과 동의하지 않은 1명를 제외하고 296명을 최종 자료분석 대상자로 포함하였다.

3. 연구도구

1) 직무착근도

직무착근도는 Mitchell 등[26]이 개발한 조직 내, 외 직무착근도를 Reitz [14]가 간호사를 대상으로 수정·보완하고, 최수미와 이숙정[15]이 번역하고 수정과 보완을 한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 조직적합성 7문항, 지역사회 적합성 3문항, 근무 혜택 5문항 그리고 업무팀 2문항의 총 4개 하부 영역의 17문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. 선행연구에서의 Cronbach's α는 .89[26], Cronbach's α는 .84[14], Cronbach's α는 .87[15]이었으며 본 연구에서는 Cronbach's α는 .86이었다.

2) 전문직 자아개념

전문직 자아개념은 Arthur [17]가 개발한 간호사의 전문직 자아개념 측정도구를 송경애와 노춘희[18]가 번안한 도구를 사용하였다. 이 도구는 전문적 실무 16개 문항, 만족감 7개 문항, 의사소통 4개 문항의 총 3개 하부 영역의 27개의 문항으로 구성되며, 각 문항은 4점 Likert 척도로 측정되었다. 선행연구에서의 Cronbach's α는 .85[17,18]이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α는 .85였다.

3) 일과 생활의 균형

일과 삶의 균형은 김정운과 박정열[27]이 개발한 도구를 사용하였다. 이 도구는 일과 가족 균형 8문항, 일과 여가 균형 8문항, 일과 성장 균형 9문항, 전반적 평가 4문항의 총 4개 영역의 29개 문항으로 구성되며, 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정되었다. 선행연구에서의 Cronbach's α는 .93[27]이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α는 .95였다.

4) 재직의도

재직의도는 Cowin [28]이 개발한 Nurse Retention Index (NRI)를 김민정[5]이 번안한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 6문항으로 재직의사를 물으며, 3번과 6번 문항은 역환산 문항이다. 각 문항은 8점 Likert 척도로 측정되었다. 선행연구에서의 Cronbach's α는 .97[28], Cronbach's α는 .88[5]이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's α는 .92였다.

4. 자료수집

설문조사는 2022년 7월 27일부터 8월 2일까지 진행되었다. 자료수집은 서울시 소재 일개 대학병원의 간호부서의 승인을 받아 실시되었다. 연구자가 각 부서의 책임자에게 연구의 목적과 내용에 대해 설명하고 비밀 보장, 연구참여의 철회 가능성에 대해 설명하였으며, 각 해당 부서의 책임자를 통해 각 부서에 연구의 참여에 해당되는 대상자들에게 설문지를 배포하였다. 연구대상자들에게는 설문지와 함께 배포된 설명문과 동의서를 통해 연구의 목적, 내용을 설명하고 비밀 보장, 연구참여의 철회 가능성에 대한 설명을 제공하였다. 자발적으로 연구참여 동의서를 작성 후 설문지를 작성하도록 하였다. 불투명한 봉투에 담아 해당 부서에 배부하고 응답이 완료된 설문지는 익명성

보장을 위해 설문지와 함께 배포된 개인의 불투명한 봉투에 각각 담아 간호사 스테이션 보관함에 보관 후 연구자가 방문하여 회수하는 방법으로 자료를 수집하였다.

5. 자료분석

수집한 자료는 SPSS/WIN 27.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균과 표준편차 등의 기술통계로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형, 재직의도의 차이는 independent t-test와 One-way ANOVA로 분석하고 사후 검정은 Scheffé test로 시행하였다. 대상자의 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형, 재직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient 값으로 분석하였다. 또한 대상자의 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석(multiple regression analysis)을 실시하였다.

6. 윤리적 고려

본 설문지는 윤리성 확보를 위해 상계백병원 기관생명윤리위원회의 승인을 받고(IRB 승인번호 2022-05-020-003), 자료를 수집하였다. 연구대상자의 모든 자료는 익명으로 엄격하게 비밀 유지하며, 윤리적 문제를 고려하여 설문지 작성 전 대상자가 자발적 참여한다는 동의서를 받은 후 자료를 수집하였다. 대상자들에게 연구참여를 원하지 않을 시 언제든지 철회가 가능하며, 불참으로 인한 불이익이 없을 것임을 설명하였으며 또한 연구에 참여한 대상자에게 소정의 답례품을 제공하였다. 연구윤리위원회의 권고 사항에 따라 대상자의 식별 가능성에 대한 우려로 나이를 구간으로 자료수집을 하였다.

연구결과

1. 연구참여자들의 일반적 특성

연구대상자 중 여성이 93.6%, 29세 이하가 41.2%, 무교가 66.2%, 미혼이 58.8%였다. 일반 병동에 근무하는 간호사가 37.5%였으며 최종학력이 학사학위인 경우가 74.7%였고 61.5%가 일반간호사였다. 10년 이상의 임상경력을 가진 경우가 45.9%였으며, 3교대 근무자가 79.1%였고 300만원 초과 400만원 이하의 소득을 가진 간호사가 49.0%를 차지하였다. 동거가족이 있는 경우가 71.3%였고, 64.9%는 자녀가 없었다(Table 1).

2. 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형, 재직의도의 정도

대상자의 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형, 재직의도의 정도는 Table 2와 같았다. 직무착근도는 5점 만점에 평균 2.91±0.48점이었으며. 하부요소 중 지역사회 적합성(3.08±0.78)이 가장 높았고, 근무 혜택(2.74±0.61)이 가장 낮았다. 전문직 자아개념은 4점 만점에 평균 2.61±0.28점이었다. 하부요소 중 전문적 실무(2.72±0.34)가 가장 높았고, 만족감(2.43±0.42)이 가장 낮았다. 일과 삶의 균형은 5점 만점에 평균 3.10±0.71점이었다. 하부요소 중 일과 가정 균형 영역(3.40±0.70)이 가장 높았고, 일과 성장 균형(2.90±0.85)이 가장 낮았으며 재직의도는 8점 만점에 평균 4.92±1.05점이었다.

3. 일반적 특성에 따른 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형, 재직의도의 차이

직무착근도는 간호사들의 연령(F=9.74, p<.001), 임상경력(F=8.12, p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 29세 이하 및 40세 이상 간호사들의 직무착근도가 30대 간호사들 비해 높았고, 3년 미만의 경력을 가진 간호사가 다른 경력의 간호사보다 직무착근도가 높았다.

전문직 자아개념은 연령(F=27.33 p<.001), 종교(t=2.30, p=.022), 결혼상태(t=4.84, p<.001), 근무부서(F=3.34, p=.006), 최종학력(F=4.77, p=.009), 직위(t=-6.45, p<.001), 임상 경력(F=23.20, p<.001), 근무형태(t=4.67, p<.001), 소득(F=31.58, p<.001), 동거가족 유무(t=2.16, p=.032), 자녀 유무(t=5.89, p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 전문직 자아개념은 40세 이상의 간호사가 다른 나이에 비해 가장 높았고, 30대 간호사들이 20대 간호사에 비해 높았다. 종교가 있을수록, 기혼일수록, 학력이 높을수록 전문직 자아개념이 높았으며 외래에서 근무하는 간호사가 다른 부서에 근무하는 간호사보다 전문직 자아개념이 높았다. 간호 관리자일수록, 소득이 많을수록, 상근직 간호사일수록, 동거가족과 자녀가 있을수록 전문직 자아개념이 높았고, 10년 이상의 경력을 가진 간호사가 다른 경력의 간호사보다 전문직 자아개념이 높았다.

일과 삶의 균형은 연령(F=10.73, p<.001), 결혼상태(t=-2.94, p=.004), 직위(t=3.44, p=.001), 임상경력(F=9.72, p<.001), 자녀 유무(t=-3.81, p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사

Table 1. Differences in Study Variables according to General Characteristics (*N*=296)

Variables	Categories	n (%)	Job embeddedness		Professional self-concept		Work-life balance		Intention to stay	
			M±SD	t or F (*p*) Scheffé	M±SD	t or F (*p*) Scheffé	M±SD	t or F (*p*) Scheffé	M±SD	t or F (*p*) Scheffé
Gender	F	277 (93.6)	2.90±0.47	-1.31	2.60±0.28	-0.48	3.10±0.71	-0.34	4.93±1.50	0.46
	M	19 (6.4)	3.05±0.63	(.191)	2.64±0.30	(.632)	3.15±0.85	(.732)	4.76±1.55	(.644)
Age (yr)	≤29[a]	122 (41.2)	3.01±0.52	9.74	2.50±0.30	27.33	3.32±0.71	10.73	4.55±1.62	8.34
	30~39[b]	92 (31.1)	2.33±0.26	(<.001)	2.60±0.22	(<.001)	2.92±0.71	(<.001)	4.96±1.38	(<.001)
	≥40[c]	82 (27.7)	2.96±0.44	a, c>b	2.77±0.22	c>b>a	2.97±0.64	a>b, c	5.40±1.31	c>a
Religion	Yes	100 (33.8)	2.89±0.47	-0.57	2.66±0.30	2.30	3.05±0.76	-0.88	5.12±1.46	1.67
	No	196 (66.2)	2.92±0.49	(.570)	2.58±0.27	(.022)	3.13±0.69	(.379)	4.81±1.52	(.095)
Martial status	Married	122 (41.2)	2.93±0.41	0.69	2.70±0.26	4.84	2.96±0.66	-2.94	5.33±1.29	4.19
	Unmarried	174 (58.8)	2.89±0.53	(0.491)	2.54±0.28	(<.001)	3.20±.074	(.004)	4.63±1.58	(<.001)
Work department	GW[a]	111 (37.5)	2.89±0.48	1.26	2.59±0.26	3.34	3.10±0.74	1.13	4.89±1.45	1.26
	CNCU[b]	53 (17.9)	3.00±0.54	(.281)	2.61±0.27	(.006)	3.01±0.67	(.343)	4.74±1.55	(.284)
	ICU[c]	62 (20.9)	2.85±0.47		2.57±0.47	f>a, c, d	3.22±0.78		4.82±1.65	
	ER[d]	21 (7.1)	2.79±0.42		2.50±0.42		2.86±0.60		4.73±1.65	
	OR[e]	15 (5.1)	2.93±0.34		2.62±0.34		3.07±0.64		5.17±1.26	
	OD[f]	34 (11.5)	3.02±0.47		2.77±0.25		3.19±0.64		5.48±1.27	
Education level	Associate's degree[a]	55 (18.6)	2.91±0.44	1.50	2.57±0.25	4.77	3.01±0.65	0.58	5.14±1.32	2.89
	Bachelor's degree[b]	221 (74.6)	2.89±0.50	(.224)	2.60±0.29	(.009)	3.12±0.73	(.561)	4.81±1.54	(.057)
	Master's degree[c]	20 (6.8)	3.09±0.41		2.79±0.21	c>a, b	3.10±0.73		5.53±1.35	
Job position	Staff nurse	182 (61.5)	2.91±0.51	0.24	2.53±0.28	-6.45	3.21±0.74	3.44	4.68±1.55	-3.69
	Nurse manager	114 (38.5)	2.90±0.43	(.812)	2.72±0.23	(<.001)	2.92±0.63	(.001)	5.30±1.34	(<.001)
Clinical career (yr)	<3[a]	65 (22.0)	3.11±0.50	8.12	2.46±0.32	23.20	3.34±0.73	9.72	4.76±1.50	6.96
	3~<10[b]	95 (32.1)	2.82±0.49	(<.001)	2.55±0.26	(<.001)	3.19±0.72	(<.001)	4.54±1.62	(.001)
	≥10[c]	136 (45.9)	2.87±0.44	a>b, c	2.71±0.24	c>a, b	2.91±0.66	a, b>c	5.25±1.34	c>b
Shift	Fixed duty	62 (20.9)	3.00±0.47	1.67	2.75±0.28	4.67	3.04±0.65	-0.80	5.44±1.19	3.10
	Shift duty	234 (79.1)	2.89±0.48	(.096)	2.57±0.27	(<.001)	3.11±0.73	(.179)	4.78±1.55	(.034)
Monthly income (10,000 won)	≤300[a]	95 (32.1)	2.96±0.50	1.43	2.46±0.28	31.58	3.24±0.73	2.68	4.52±1.49	7.57
	≤400[b]	145 (49.0)	2.86±0.48	(.241)	2.63±0.24	(<.001)	3.04±0.72	(.070)	4.96±1.53	(<.001)
	≤500[c]	56 (18.9)	2.95±0.46		2.80±0.24	c>b>a	3.03±0.65		5.48±1.26	c>a
Cohabitant	Yes	211 (71.3)	2.93±0.46	1.37	2.63±0.30	2.16	3.07±0.74	-1.07	5.13±1.46	3.99
	No	85 (28.7)	2.85±0.53	(.173)	2.56±0.22	(.032)	3.17±0.66	(.287)	4.38±1.49	(.287)
Children	Yes	104 (35.1)	2.96±0.42	1.46	2.73±0.26	5.89	2.89±0.66	-3.81	5.35±1.31	3.95
	No	192 (64.9)	2.88±0.51	(.145)	2.54±0.27	(<.001)	3.21±0.73	(<.001)	4.68±1.55	(<.001)

CNCU=Comprehensive nursing care unit; ER=Emergency room; GW=General ward; ICU=Intensive care unit; M=Mean; OD=Outpatient department; OR=Operating room; SD=Standard deviation.

후 검정 결과, 29세 이하의 간호사가 다른 연령대의 간호사보다 일과 삶의 균형의 점수가 높았고, 미혼일수록, 일반 간호사일수록, 자녀가 없을수록 일과 삶의 균형의 점수가 높았다. 10년 미만의 경력을 가진 간호사가 다른 경력의 간호사보다 일과 삶의 균형의 점수가 높았다.

재직의도는 연령(F=8.34, p<.001), 결혼상태(t=4.19, p<.001), 직위(t=-3.69, p<.001), 임상경력(F=6.96, p<.001), 근무형태(t=3.10, p=.034), 소득(F=7.57, p=.001), 자녀 유무(t=3.95, p<.001)에 따라 유의한 차이가 있었다. 사후 검정 결과, 40세 이상의 간호사가 29세 이하의 간호사보다 재직의도가 높았고, 기혼일수록, 간호 관리자일수록, 상근직일수록 재직의도가 높았다. 또한 소득이 높을수록, 자녀가 있을수록 재직의도가 높았으며, 10년 이상 경력의 간호사가 3년 이상 10년 미만의 경력의 간호사보다 재직의도가 높았다(Table 1).

4. 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형, 재직의도 간의 상관관계

직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형, 재직의도 간의 상관관계를 분석한 결과, 재직의도는 직무착근도(r=.36,

Table 2. Correlation between Study Variables (*N*=296)

Variables	M±SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
		r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)	r (*p*)
1. Job embeddedness	2.91±0.48	1												
2. Working benefit	2.74±0.61	.81 (<.001)	1											
3. Organizational suitability	2.95±0.62	.89 (<.001)	.64 (<.001)	1										
4. Community suitability	3.08±0.78	.68 (<.001)	.39 (<.001)	.44 (<.001)	1									
5. Work team	2.93±0.74	.19 (.001)	-.08 (.157)	.02 (.784)	.11 (.056)	1								
6. Professional self-concept	2.61±0.28	.38 (<.001)	.21 (<.001)	.31 (<.001)	.36 (<.001)	.23 (<.001)	1							
7. Professional practice	2.72±0.34	.17 (.004)	-.00 (.954)	.13 (.028)	.20 (<.001)	.25 (<.001)	.87 (<.001)	1						
8. Satisfaction	2.43±0.42	.53 (<.001)	.39 (<.001)	.47 (<.001)	.40 (<.001)	.16 (.005)	.75 (<.001)	.48 (<.001)	1					
9. Communication	2.51±0.47	.16 (.007)	.16 (.005)	.10 (.089)	.17 (.003)	-.04 (.515)	.29 (<.001)	-.03 (.626)	.14 (.015)	1				
10. Work-life balance	3.10±0.71	.30 (<.001)	.18 (.002)	.30 (<.001)	.21 (<.001)	.12 (.038)	.31 (<.001)	.19 (.002)	.44 (<.001)	-.01 (.861)	1			
11. Work-family	3.40±0.70	.15 (.008)	.04 (.458)	.19 (.001)	.11 (.066)	.04 (.463)	.24 (<.001)	.16 (.005)	.32 (<.001)	-.04 (.524)	.75 (<.001)	1		
12. Work-leisure	3.11±0.91	.22 (<.001)	.13 (.025)	.22 (<.001)	.13 (.027)	.10 (.078)	.18 (.002)	.08 (.200)	.32 (<.001)	-.03 (.569)	.88 (<.001)	.57 (<.001)	1	
13. Work-growth	2.90±0.85	.35 (<.001)	.23 (<.001)	.32 (<.001)	.26 (<.001)	.14 (.018)	.35 (<.001)	.21 (<.001)	.46 (<.001)	.02 (.712)	.92 (<.001)	.52 (<.001)	.71 (<.001)	1
14. Intention to stay	4.92±1.50	.36 (<.001)	.25 (<.001)	.28 (<.001)	.37 (<.001)	0.10 (.096)	.55 (<.001)	.37 (<.001)	.64 (<.001)	.11 (.066)	.27 (<.001)	.21 (<.001)	.19 (001)	.27 (<.001)

M=Mean; SD=Standard deviation.

p<.001), 전문직 자아개념(r=.55, *p*<.001), 일과 삶의 균형(r=.27, *p*<.001)과 유의한 양의 상관관계가 있었다(Table 2). 재직의도는 직무착근도의 근무 혜택, 조직적합성, 지역사회적 합성 하부요소(r=.25~.37), 전문직 자아개념의 전문적 실무, 만족감 하부요소(r=.37~.64), 일과 삶의 균형의 일과 가족 균형, 일과 여가 균형, 일과 성장 균형의 하부요소(r=.19~.27,)와 유의한 양의 상관관계가 있었다(*p*<.01)(Table 2).

5. 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형이 재직의도에 미치는 영향

재직의도를 종속변수로 하여 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형이 미치는 영향을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다(Table 3). 이때 단변량 분석에서 재직의도와 유의한 관계가 확인된 결혼상태, 직위, 임상경력, 근무 형태, 소득, 자녀 유무를 독립변수로 포함하였다. 한편 연령과 경력은 연관성이 높아 경력만을 포함하였다. 이 때 결혼상태, 직위, 근무 형태, 자녀 유무는 각 1개의 더미변수, 임상경력과 소득은 각 2개의 더미변수를 생성하여 통제변수로서 분석에 포함하였다(Table 3). 모델 1은 오차의 자기상관 검증에서 Durbin-Watson 통계량이 2.045로 2와 가까워 자기상관의 문제가 없었다. 공차한계(tolerance)가 0.1 이상이고 분산팽창인자(Variation Inflation Factor)도 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없었다. 분석결과 회귀모형의 설명력은 32.9%였으며, 직무착근도(β=.15, *p*=.012)와 전문직 자아개념(β=.45, *p*<.001)이 재직의도에 영향을 미치는 유의한 요인이었다.

Table 3. Factors Affecting Clinical Nurses' Intention to Stay (*N*=296)

Characteristics	Model 1		Model 2	
	β	t (*p*)	β	t (*p*)
Martial status				
Unmarried	reference			
Married	.17	1.91 (.057)	.16	1.20 (.470)
Job position				
Staff nurse	reference			
Nurse manager	.01	0.09 (.925)	.03	0.36 (.714)
Clinical career (yr)				
<3	reference			
3~<10	-.11	-1.58 (.114)	-.05	0.75 (.455)
≤10	-.07	-0.54 (.593)	-.03	-0.25 (.801)
Shift				
Shift duty	reference			
Fixed duty	.02	0.29 (.740)	.01	0.17 (.869)
Monthly income (10,000 won)				
≤300	reference			
≤400	.03	0.43 (.668)	.01	0.13 (.892)
≤500	.00	-0.05 (.963)	-.02	0.28 (.781)
Children				
No	reference			
Yes	.06	0.66 (.510)	.06	0.69 (.489)
Job embeddedness	.15	2.53 (.012)		
Organizational suitability			-.06	-0.87 (.894)
Working benefit			-.02	-0.30 (.765)
Community suitability			.16	2.97 (.003)
Work team			-.01	-0.12 (.907)
Professional self-concept	.45	6.81 (<.001)	.04	0.65 (.514)
Professional practice			.60	9.15 (<.001)
Satisfaction			-.02	-0.32 (.753)
Communication				
Work-life balance	.09	1.64 (.101)		
Work-family			.03	0.43 (.565)
Work-leisure			.04	0.50 (.616)
Work-growth			-.06	-0.89 (.377)
	Adjusted R^2=.33, F=13.04, p<.001		Adjusted R^2=.43, F=12.79, p<.001	

모델 2는 직무착근도의 하부요소(조직적합성, 근무혜택, 지역사회적합성, 업무팀), 전문직 자아개념의 하부요소(전문적 실무, 만족감, 의사소통), 일과 삶의 균형의 하부요소(일과 가정의 균형, 일과 여가의 균형, 일과 성장의 균형)이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로, 다중회귀분석 결과에서 오차의 자기상관 검증에서 Durbin-Watson 통계량이 1.996로 2와 가까워 자기상관의 문제가 없었다. 또한 공차한계가 0.1 이상이고 분산팽창인자도 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없었다. 회귀모형의 설명력은 43.2%였으며, 직무착근도의 지역사회적합성 하부요소(β=.16, p=.003), 전문직 자아개념 만족감 하부요소(β=.60, p<.001)가 재직의도에 영향을 미치는 유의한 요인이었다. 그러나 직무착근도의 조직적합성, 근무혜택, 업무팀 하위요소, 전문직 자아개념의 전문적 실무, 의사소통 하위요소, 그리고 일과 삶의 균형의 모든 하부요소들은 유의하지 않았다.

논 의

본 연구는 임상간호사를 대상으로 재직의도의 정도를 파악하고 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형이 재직의

도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 수행되었다. 본 연구의 결과, 간호사들의 직무착근도가 강할수록 전문직 자아개념이 높을수록 재직의도가 높았다. 이러한 결과는 직무착근도와 전문직 자아개념을 향상시키는 것이 간호사들의 재직의도를 높이는데 중요하다는 것을 가리킨다. 특히 직무착근도의 적합성 요소 중 지역사회 친화성과 전문직 자아개념 요소 중 만족감 요소가 강화되어야 할 것이다.

본 연구에서 간호사들의 재직의도는 8점 만점에 평균 4.92점으로, 같은 도구를 사용한 중소지방 도시의 병원에 근무하는 간호사들의 재직의도 점수보다는 낮았고[4], 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구결과와는 유사하였다[13]. 이러한 재직의도는 단변량 분석에서 연령, 결혼상태, 직위, 경력, 근무형태, 소득, 자녀 유무에 따라 유의한 차이가 있었으며, 이와 같은 결과는 선행연구와 유사하였다[6,11]. 그러나 다중회귀분석의 결과 간호사들의 이러한 일반적 특성은 재직의도에 영향을 미치는 유의한 요소가 아니었다. 이는 선행연구와 동일한 결과이었다[11]. 이러한 결과는 병원에 적응하고 숙련된 간호사들을 유지하기 위한 재직의도를 높이는 방안을 강구함에 있어서 간호사의 일반적 특성 이외의 요소들을 고려할 필요가 있음을 시사한다. 본 연구의 결과에 따르면, 이러한 요소는 동기요인에 해당하는[23,24] 직무착근도, 전문직 자아개념을 포함할 것이다.

직무착근도는 5점 만점에 평균 2.91점으로, 간호사를 대상으로 한 다른 연구들보다 낮았다[4,12]. 이러한 직무착근도는 연령과 경력에 따라 차이가 있었는데 다른 연구와 달리 본 연구에서는 3년 미만의 경력을 가진 간호사들의 직무착근도가 높았다[4,6]. 이러한 결과는 본 연구 병원의 시간외근무 금지와 같은 신규간호사에 대한 지원 강화 정책 등과 관련될 수 있는데, 이와 같은 조직 차원의 정책은 해당 간호사들의 직무착근도 향상에 기여한 것으로 사료된다[16]. 또한 직무착근도의 하부요소 중 지역사회 적합성의 점수가 가장 높았고 근무혜택의 점수가 가장 낮았다. 다른 연구들[4,6]과 비교했을 때 전반적인 점수는 유사하였지만, 직무착근도의 하부요소인 근무혜택의 점수는 낮았다. 이러한 결과는 직무착근도의 향상을 위해서 근무와 관련된 고용혜택, 의료혜택, 퇴직혜택 등의 요소를 강화시킬 필요가 있음을 가리킨다.

전문직 자아개념은 4점 만점에 2.61점으로, 같은 도구를 사용한 종합병원에서 3개월 이상 재직 중인 병동 간호사를 대상으로 한 연구[11]보다 낮았다. 그러나 또 다른 종합병원에서 1년 이상 재직 중인 간호사를 대상으로 한 연구[12]와 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구[10]와는 유사한 수준이었다. 본 연구에서는 나이가 많을수록, 종교와 동거가족과 자녀가 있을수록, 기혼일수록, 학력과 직위가 높고, 경력이 많을수록, 급여가 높을수록, 3교대보다는 상근직 근무자가 전문직 자아개념이 높았다. 이러한 결과는 다른 연구와 유사한 결과이었다[10,11,12]. 특히 전문직 자아개념의 하부요소 중 전문적 실무에 대한 점수가 가장 높게 평가되었고 만족감에 대한 평가 점수가 가장 낮았는데, 이는 다른 연구결과와 동일하였다[10,12]. 따라서 간호사들의 전문직 자아개념을 높이기 위해서는 하부요소 중 직무에 대한 만족감을 높일수 있는 방안을 탐색할 필요가 있다.

일과 삶의 균형은 5점 만점에 3.10점으로, 같은 도구를 사용하여 지방소재 종합병원 및 병원 간호사를 대상으로 한 다른 연구보다 점수가 높았다[22,29]. 본 연구에서는 연령이 적고, 미혼이며, 자녀가 없고, 경력이 적고, 일반 간호사인 경우, 일과 삶의 균형의 점수가 높았다. 지방소재 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 나이가 많을수록 일과 삶의 균형의 점수가 높다고 한 결과와는 달랐다[22]. 본 연구에서는 나이와 경력이 많고 관리자급 간호사일수록 일과 삶의 균형에 대한 점수가 낮게 측정되었는데 이러한 결과는 나이와 경력이 많은 관리자급 간호사들이 일과 삶의 균형을 추구하기보다는 오히려 업무에 익숙하게 몰입이 되어 있다는 것을 반영할 수 있다. 또한 일과 삶의 균형의 하부요소 중 일과 가정의 균형이 가장 높게 평가되었으며 일과 성장의 균형은 4점 만점에 3점 미만으로 가장 낮게 평가되었다. 간호사를 대상으로 한 조정화[29]의 연구에서는 일과 성장의 균형과 일과 여가의 균형이 3점 미만으로 낮게 평가되었다. 이러한 결과들은 임상간호사들의 일과 삶의 균형을 도모하기 위해서는 일과 삶의 균형에서 낮게 평가되고 있는 영역인 일과 성장의 균형, 일과 여가의 균형 등을 포괄적으로 개선하기 위한 노력이 필요함을 가리킨다.

다중회귀분석 결과, 동기요인에 해당하는[23,24] 간호사들의 직무착근도와 전문직 자아개념이 재직의도에 영향을 미치는 유의한 요인이었다. 특히 직무착근도의 하부요소인 지역사회 적합성이 높을수록 간호사들의 재직의도가 높았다. 이러한 결과는 병원에서 간호사들이 지역사회에 대한 유대감을 높일 수 있도록 지역사회 참여에 대한 지원할 필요가 있음을 시사한다. 또한 전문직 자아개념의 하부요소인 만족감이 높을수록 재직의도가 높았다. 전문직 자아개념 중 만족감이 높은 간호사는 업무에 만족하고 즐거움을 느끼면서 업무를 수행하고, 업무의 모든 면에서 충만감을 느끼면서 결과적으로 업무의 능률이 증가하게 된다[18,30]. 따라서 재직의도를 높이기 위하여 간호사들이 업무 수행에 있어 보람차고 만족할 수 있도록 직무에 적합한 근무환경을 조성하는 노력이 필요할 것이다.

반면에 위생요인에 해당하는[23,24] 일과 삶의 균형은 재직의도와 양의 관계가 있었으나 통계적으로 유의한 영향요인은 아니었다. 이러한 결과는 유의한 영향을 미치는 것으로 보고된 선행연구들과는 차이가 있었다[21,22]. 이는 간호사들이 일과 삶의 균형을 꾀할 수 있는 한 달의 무급휴가, 자유로운 연차 사용, 시간외근무 금지 등의 정책들을 새로이 도입하여 운영하고 있는 연구병원의 특성 및 일과 삶의 균형 점수가 다른 연구에 비해 높은 대상자들의 특성과 관련될 수 있다[22,29]. 따라서, 추후 이러한 의료기관의 정책적 요소를 포함하여 다양한 근무환경에서 일하고 있는 간호사들을 대상으로, 일과 삶의 균형과 재직의도와의 관계에 대한 추가적인 연구가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구의 결과는 간호사들의 직무착근도를 높이고 전문직 자아개념을 강화시켜 숙련된 임상간호사의 재직의도를 높일 수 있음을 가리켰다. 이러한 결과는 숙련된 임상간호사의 재직의도를 높일 수 있는 지원에 대한 병원 및 간호 관리 정책을 개발하기 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다. 또한 재직의도와 관련하여 동기위생이론을 참조하였는데, 직무착근도와 전문직 자아개념의 동기요인은 재직의도에 영향을 미치는 유의한 요인이었지만 일과 삶의 균형의 위생요인은 유의한 영향을 미치지 않았다. 이는 재직의도를 높이는데 있어서 동기요인의 중요성을 강조하는 결과라고 할 수 있다. 이러한 결과는 추후 재직의도 향상을 위한 전략을 꾀하는 데 있어서 이론적 접근을 촉진하는데 기여할 것이다.

한편 본 연구의 결과는 제한점을 가진다. 첫째, 서울 소재의 일개 대학병원에서 편의표집한 재직 간호사들만을 대상으로 실시되었기 때문에 연구결과의 일반화에 어려움이 있다. 둘째, 재직의도를 설문조사로 측정하였기 때문에 실제의 재직과는 차이가 있을 수 있다.

결 론

본 연구는 임상간호사들의 직무착근도, 전문직 자아개념, 일과 삶의 균형에 대한 인식을 측정하고, 이러한 요소들이 재직의도에 미치는 영향을 탐색함으로써, 간호사들의 재직 유지를 위한 방안을 마련하는데 도움이 되고자 시행되었다. 연구의 결과, 직무착근도와 전문직 자아개념은 재직의도와 관계가 있는 중요한 요인으로, 간호사의 직무착근도가 높고 전문직 자아개념이 강할수록 재직의도가 높았다. 특히 하부요소별로 살펴본 결과, 직무착근도의 하부요소인 지역사회 적합성과 전문직 자아개념의 하부요소인 만족감이 재직의도에 유의한 관계가 있었다. 따라서 본 연구의 결과를 통해 숙련된 간호사들이 일터에서 실무를 유지할 수 있게 하기 위해서는 지역사회의 구성원으로서의 유대감을 강화할 수 있는 활동을 지원하는 노력이 필요할 것이며 전문직 간호사로서의 업무 수행의 효율성을 높이고 융통성을 향상시켜 전문직 직무에 대한 만족감을 높이는 노력이 필요할 것이다. 이러한 연구결과를 토대로 임상간호사를 대상으로 재직의도를 높이기 위해 직무착근도의 하부요소인 지역사회 적합성을 높이기 위한 조직에서의 지원과 전문직 자아개념의 하부요소인 만족감을 향상시킬 수 있는 우호적인 근무환경 조성 등의 중재 연구를 제언한다. 또한 본 연구에서 양의 관계가 있었으나 통계적으로 유의하지 않았던 일과 삶의 균형과 재직의도와의 관계를 다양한 근무환경에 있는 간호사를 대상으로 하는 반복 연구를 제언한다.

REFERENCES

1. National Health Insurance Service (KR). Statistical yearbook on the usage of medical services by region. Wonju: National Health Insurance Service; 2021.
2. Shin YS, Lee SH, Weng YR, Seo YW, Han SH, Choi BH, et al. Health and medical personnel survey. Sejong; Ministry of Health and Welfare & Korea Institute for Health and Social Affairs. 2022.
3. Hospital Nurses Association (KR). Survey on staffing status of nursing workforce in hospitals (2020). Seoul: Hospital Nurses Association; 2020.
4. Choi SY, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2018;24:234-244. https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234
5. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006. p. 1-53.
6. Park SH, Lee TH. Factors influencing Korean nurses' intention to Stay: A systematic review and meta-analysis. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2018;24:139-148. https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139
7. Reinhardt AC, Leon TG, Amatya A. Why nurses stay: Analysis of the registered nurse workforce and the relationship to work environments. Applied Nursing Research. 2020;55:151316. https://doi.org/10.1016/j.apnr.2020.151316
8. Seo EJ, Shin HY, Kim HJ, Hong EH. The effect of millennials generation nurse's nursing work environment, job embeddedness and job esteem on retention intention. Journal of the Korea Safety Management & Science. 2021;23(2):1-8. https://doi.org/10.12812/ksms.2021.23.2.001
9. Hanum AL, Hu Q, Wei W, Zhou H, Ma F. Professional iden-

tity, job satisfaction, and intention to stay among clinical nurses during the prolonged COVID-19 pandemic: A mediation analysis. Japan Journal of Nursing Science. 2023;20(2):e12515. https://doi.org/10.1111/jjns.12515
10. Cho EJ, Kim SH. Affecting factors on intention to stay of nurses working at a university hospital. Journal of Korean Clinical Nursing Research. 2021;27:245-256. https://doi.org/10.22650/JKCNR.2021.27.3.245
11. Hong EH, Lee JY. The relation of peer group caring interaction, professional self-concept, and nurses' retention. Journal of the Korea Safety Management and Science. 2021;23(3):19-25. https://doi.org/10.12812/ksms.2021.23.3.019
12. Kim NH, Park SY. The influence of emotional intelligence and professional self-concept on retention intention in nurses. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2019;20(12):157-166. https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.12.157
13. Yom YH, Yang IS, Han JH. Effects of workplace bullying, job Stress, self-esteem, and burnout on the intention of university hospital nurses to keep nursing job. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2017;23:259-269. https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.259
14. Reitz OE. The job embeddedness instrument: an evaluation of validity and reliability. Geriatric Nursing. 2014;35:351-356. https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2014.04.011
15. Choi SM, Lee SJ. Validity and reliability of the Korean version of the job embeddedness for korean nurses. Journal of the Korean Data Analysis Society. 2017;19:2145-2157. https://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.4.2145
16. Kim EH, Lee E, Choi HJ. Mediation effect of prganizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2012;18:394-401. https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.394
17. Arthur D. Measuring the professional self-concept of nurses: A critical review. Journal of Advanced Nursing. 1992;17:712-719. https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1992.tb01969.x
18. Sohng KA, Noh CH. An analytical study of the professional self-concept of hospital nurses in Korea. Journal of Korean Academy of Nursing. 1996;26:94-106. https://doi.org/10.4040/jnas.1996.26.1.94
19. Kwon KJ, Ko KH, Kim KH, Kim JA. The impact of nursing professionalism on the nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses. Korean Academy of Nursing Administration. 2010;16:229-239.
20. Kim CW, Park JY, Son YM, Jang H. The conceptual understanding on 'work-life balance' and its effectiveness. Journal of Leisure Studies. 2005;2(3):29-48.
21. Choi YR, Cho GY. The factors affecting of parenting stress and work-family imbalance conflict on the quality of life in married nurses working in shifts. Journal of the Korean Data Analysis Society. 2018;20:2161-2176. https://doi.org/10.37727/jkdas.2018.20.4.2161
22. Kwak YB, Kim SH. Relationships among nursing practice environment and turnover intention of hospital nurses: The mediating effect of the work-life balance. Journal of Digital Convergence. 2021;19(3):263-272. https://doi.org/10.14400/JDC.2021.19.3.263
23. Herzberg F. The motivation-hygiene concept and problem of manpower. Personnel Administration. 1964;27(1):3-7.
24. Robbins SP, Judge T. Essentials of organizational behavior. Pearson Education Inc. 2012.
25. Nunnally JC, Bernstein IH. Psychometric theory. 3rd ed. New York: McGraw-Hill; 1994. p. 248-292.
26. Mitchell TR, Lee TW. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. Research in Organizational Behavior. 2001:23:189-246. https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23006-8
27. Kim CW, Park JY. A study on the development of a 'work-life balance' scale. Journal of Leisure Studies. 2008;5(3):53-69.
28. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An australian perspective. The Journal of Nursing Administration. 2002;32:283-291. https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008
29. Cho JH. Mediating effect of organizational culture supporting work-life balance on the relationship between work-life balance and quality of nursing service in clinical nurses. Korean Academic Society of Occupational Health Nursing. 2021;30:79-89. https://doi.org/10.5807/kjohn.2021.30.3.79
30. Arthur D, Randle J. The professional self-concept of nurses: a review of the literature form 1992-2006. The Australian Journal of Advanced Nursing. 2007;24(3):60-64.