

공공병원 간호사의 전문직 자율성과 재직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과

최마리아¹ · 조혜영²

국립군산대학교 일반대학원 간호학부 석사과정 졸업생¹, 국립군산대학교 간호학부 부교수²

Role of Organizational Commitment in Mediating Relationship between Professional Autonomy and Retention Intention among Public Hospital Nurses

Choi, Maria¹ · Cho, Hye Young²

¹Graduate Student, Department of Nursing, Graduate School, Kunsan National University

²Associate Professor, School of Nursing, Kunsan National University

Purpose: This study aimed to examine the levels of professional autonomy, retention intention, and organizational commitment among public hospital nurses, while also investigating the mediating effect of organizational commitment on the relationship between professional autonomy and intention to remain. **Methods:** Data for this study were collected through an online survey conducted from August 5 to August 11, 2022, targeting 230 nurses across three public hospitals within a single region. Data analysis was performed using SPSS/WIN 23.0. **Results:** Organizational commitment fully mediated the relationship between professional autonomy and retention intentions among public hospital nurses. Positive correlations were observed between professional autonomy and retention intention ($r=.24, p<.001$), organizational commitment and intention to remain ($r=.72, p<.001$), as well as professional autonomy and retention intention ($r=.34, p<.001$). **Conclusion:** To enhance the retain intention among public hospital nurses, it is imperative to focus on program development and institutional administrative efforts aimed at ensuring professional autonomy and fostering organizational commitment.

Key Words: Nurses; Commitment; Professional Autonomy; Intention

서론

1. 연구의 필요성

코로나 19 팬데믹이 지속된 지난 2년 동안의 경험을 통해, 우리 사회는 감염병 확산과 같은 공공보건 위기 상황에서, 효과적인

대응체계로서 공공병원의 역할의 중요성을 인식하고 지속적인 사회적 투자로 연결되어야 한다는 사회적 공감대를 형성하였다[1]. 그러나 보건의료영역에서 국가적 책임이 증가하고 공공 의료인력 확보의 중요성이 더욱 가중되고 있는 상황에도 불구하고 수도권이나 대형병원 쏠림현상이 점점 심화되고 있는 국내 의료환경은 지방 공공병원의 경영악화와 함께 지속적인

주요어: 간호사, 몰입, 전문직 자율성, 재직

Corresponding author: Cho, Hye Young

School of Nursing, Kunsan National University, 558 Daehak-ro, Gunsan 54150, Korea.

Tel: +82-63-469-1989, E-mail: elfish80@kunsan.ac.kr

- 이 논문은 2023학년도 최마리아의 석사학위논문을 수정 및 보완한 축약본임.

- This article is a revision of the first author's master's thesis from Kunsan National University.

Received: Aug 16, 2023 | **Revised:** Oct 6, 2023 | **Accepted:** Mar 16, 2024

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.

의료 인력난을 초래하고 있다[2].

우리나라의 공공병원은 취약계층의 의료서비스 제공과 지역 필수 감염병 관리를 포함하여 민간병원에서는 요구하기 어려운 공익적 기능을 하고 있어 공공의료의 안정성을 구축하는 것은 국가적 차원에서 매우 중요한 부분이다[3]. 공공병원은 공익성에 기인한 국민보건 향상을 추구하고 있다는 점에서 민간병원과는 차이가 있으며 공공병원 간호사 또한 사회적 책임을 요구받고 있으나, 국립대 병원 15곳 중 13곳이 간호 인력 정원을 채우지 못하는 등 많은 공공병원에서 인력 관리에 어려움을 겪고 있다[4]. 공공병원의 경우 간호사 담당 환자의 수는 민간 상급종합병원과 비교하여 4배 정도 차이가 있어 코로나 19와 같은 국가적 비상 상황에서는 과중한 업무량을 버티지 못하고 휴직을 하거나 타 병원으로 이직하면서 간호사 부족으로 인한 혼란을 겪기도 하였다[5].

공공병원의 의료인력의 확보는 환자 안전 및 의료서비스 만족도에 영향을 미치는 중요한 사안인 만큼 정부 주도하에 수급 및 적정 배치 방안을 구축하여 운영하고 있으나 체계적, 효율적 관리에는 한계가 있다[1]. 특히 공공병원의 경우, 코로나 19 팬데믹과 같은 위기상황에서 공공의료 서비스의 중추적 역할을 담당해야 하는 만큼 간호 인력의 부족은 공공의료 및 간호 서비스의 질적 하락으로 이어질 가능성이 크므로 공공병원 간호사 인력난은 해결해야 할 시급한 문제이다[5]. 따라서 공공병원에 근무하는 간호사가 연속성을 가지고 자신의 직무를 수행하는데 영향을 미치는 요소로써 간호조직의 유효성 증가와 관련성이 높은 재직 의도에 영향을 주는 다양한 요인들을 확인하는 것이 중요하다[6].

재직의도는 업무에 머무르려는 의도나 다른 직업을 찾는 것을 멈추는 의도로 이직 의도와 반대되는 개념을 말한다[7]. 국내 병원간호사의 재직 의도에 영향을 미치는 요인들을 메타분석한 Park과 Lee [8]의 연구에서는 간호사의 조직몰입과 전문직에 대한 자율성이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 내적 요인인 조직몰입이 높은 경우 조직에 대한 헌신도가 높았으며 간호직에 대한 전문성의 하위 요인 중 자율성이 높을수록 직장에 머무르려는 의도가 높은 것으로 파악되었다.

전문직 자율성은 의사결정의 독립성과 자신의 능력을 개발하고 활용하는 능력으로 설명되며 재직 의도를 유지하고 강화하는데 중요한 요인이다[9]. 전문직 자율성은 외부의 통제 없이 스스로 자신의 업무를 판단하고 결정하며, 이를 토대로 수행하는 전문직인 능력과 태도를 의미한다[10]. 간호사의 전문직 자율성에는 간호 결정에 대한 법적 책임을 포함하고 있으며, 전문직이 가져야 하는 책임에 대한 사회적 인식이 높아짐에 따

라 간호사의 전문직 자율성의 확대와 확립에 대한 필요성이 제기되고 있다[11]. 전문직 자율성이 높은 간호사의 경우, 자신에게 맡겨진 간호업무에 대한 이해도가 높았으며 병원 조직에 헌신하는 등 긍정적인 경향이 있는 것으로 나타났다[12]. 전문직 자율성은 전문직 지식에 따라, 올바른 판단과 임상 의사결정 능력에 대한 자신감을 가지게 할 뿐만 아니라 자신이 처한 환경에 긍정적 생각과 태도를 보이게 되어, 결과적으로 간호사의 이직을 낮추는 효과가 있는 것으로 알려져 있다. 이처럼 간호사의 전문직 자율성은 안정되고 상호협조적인 간호 근무환경과 같은 외적 자원의 지지가 바탕이 되어 확립되는 것이므로 재직 의도를 높이기 위한 중요한 외적 변인으로 관리될 필요가 있다[9]. 또한 전문직에서 자율성은 재직의도를 높이는 동시에 현실적으로 경력과 경험이 누적되면서 숙련도를 상승시켜, 전문성과 자신감이 높아질 때 발휘되는 역량이므로 경력별로 구분하여 관리될 필요성이 있다[8].

조직몰입은 조직구성원으로 존재하려는 강한 욕구와 함께, 자신의 조직에 헌신하고자 하는 의지 등을 포함하는 개념으로써 조직과 자신의 목표를 내재화하여, 상호 관련된 관계 속에서 실행해야 하는 개인적 역할을 의미한다[13]. 조직몰입은 구성원의 재직 의도를 예측하는 강력한 변수로 활용되고 있는데, 간호사를 대상으로 한 연구들에서도 조직몰입이 높을수록 재직 의도가 높아졌음을 보여주고 있다[8,14,15]. 조직몰입은 재직 의도뿐 아니라, 전문직 자율성에도 긍정적인 영향을 받아 전문직 자율성이 높은 간호사일수록 조직에 헌신하게 되며 [8,12], 이러한 결과는 전문직 자율성이 조직몰입을 높여 재직 의도를 높게 됨을 유추할 수 있다.

간호사를 대상으로 한 재직 의도와 전문직 자율성, 조직몰입과 관련된 선행연구를 살펴보면, 재직 의도와 전문직 자율성은 상호연관성이 있었으며[8,12,16], 전문직 자율성과 조직몰입에도 상관성이 있음을 알 수 있다[17]. 또한 전문직 자율성은 재직 의도와 관련성이 있으면서 재직의도를 높이는 관련 영향변수로서 작용함을 알 수 있다[8,9]. 이러한 선행연구에서의 변수 간의 관계성을 종합해보면, 조직몰입은 전문직 자율성과 연관성을 가지면서 있으면서 재직 의도에 영향을 미치고 있음을 볼 때[14,15] 전문직 자율성이 재직의도에 영향을 미치는 관계에서 조직몰입이 매개변수로서 역할을 할 수 있음을 예측할 수 있다. 즉 전문직 자율성은 조직몰입과 재직 의도를 증진시키고 조직몰입 역시 재직의도 증진에 기여하므로 조직몰입은 전문직 자율성과 재직 의도와 관계에서 매개효과가 있음을 추론할 수 있다.

지금까지 간호사를 대상으로 재직의도에 긍정적 영향을 주

는 변수로 전문직 자율성과 직무몰입이 주목받으면서 관련 연구가 이루어지고 있으나 공공의료의 중추적 역할을 하는 공공병원 간호사를 대상으로 진행된 연구는 많이 부족한 편이다. 따라서 공공병원 간호사의 재직 의도를 파악하고, 재직의도와 전문직 자율성에 상호 관련성이 높은 것으로 나타나고 있는 조직몰입의 매개효과를 확인해 볼 필요가 있다. 본 연구에서는 재직 의도에 영향을 미치는 내적 요인으로 알려진 조직몰입과 전문직 자율성과 같은 외적, 환경적 요인 측면에서, 다양하게 접근하여 그 관계성을 파악하여 공공의료기관의 간호사 인적 자원관리 전략을 도출하고 직무 적응 및 재직 의도를 높일 수 있는 지원과 정책 마련에 기초자료로 활용하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 공공병원에 근무하는 간호사의 재직 의도와 전문직 자율성, 조직몰입의 정도를 알아보고, 재직 의도와 전문직 자율성과의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 분석하는 것이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 전문직 자율성, 재직의도 및 조직몰입의 정도를 파악한다.
- 대상자의 재직 의도에 유의한 차이를 보이는 일반적 특성을 확인한다.
- 대상자의 전문직 자율성, 재직의도 및 조직몰입의 관계를 확인한다.
- 대상자의 전문직 자율성과 재직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 공공병원 간호사의 전문직 자율성, 조직몰입, 재직 의도의 관계를 확인하고 이들 변인이 재직 의도에 미치는 영향을 파악하고 전문직 자율성과 재직 의도와 관계에서 조직몰입의 매개효과를 확인 분석하는 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 일 지역에 소재한 3개 공공병원에 근무하고 있으면서 직책을 맡고 있지 않은 일반 간호사 중, 자발적으로 본 연구에 참여를 허락하고 자발적인 연구 동의를 한 근무

경력 1년 이상의 자이다. 다중 회귀분석을 위한 표본 크기 산출을 위해서 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 이용하였으며, 예측 변인을 최대 13개로 하여 유의수준 .05, 중간 효과크기 .15, 검정력 95%로 설정하였을 때 산출된 최소 표본 수는 189명이었다. 본 연구에서는 연구 과정에서 발생할 가능성이 있는 탈락률을 고려하여 230명을 대상으로 온라인으로 설문지를 배포하였고, 수집된 230부 모두 자료분석에 사용하였다.

3. 연구도구

1) 전문직 자율성

전문직 자율성은 Schutzenhofer [10]가 개발한 전문직 자율성 척도(Schutzenhofer Professional Autonomy Scal)를 Han 등[18]이 한국어로 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 30 문항으로 구성되어 있으며 “나 자신을 위한 경력 계획을 개발하고 계획상의 단계를 달성했는지를 주기적으로 점검한다” 등의 전문직 자율성의 내용을 포함하고 있다. 각 문항은 ‘나는 거의 이런 식으로 행동한다’의 4점부터 ‘나는 전혀 이런 식으로 행동하지 않는다’ 1점까지로, 4점 Likert형 척도로 구성하였으며, 높은 점수일수록 전문직 자율성의 정도가 높음을 의미한다. 단계별 10문항으로 구성된 전문직 자율성의 수준은, 가장 높은 경우에 해당되는 문항에는 3점, 중간 정도는 2점, 낮은 경우는 1점의 가중치를 주었다. 총점은 60점에서 240점 범위이며 낮은 수준의 경우에는 60~120점까지, 중간 수준의 경우에는 121~180점까지, 높은 수준의 경우에는 181~240점까지에 해당한다. 본 도구 개발 당시에 Cronbach's α 는 .92였으며, Han 등[18]의 연구에서 Cronbach's α 는 .91, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .89였다.

2) 재직의도

Cowin [7]이 개발한 Nurse Retention Index를 Kim [19]이 한글로 표준화한 도구를 사용하였다. 본 도구는 8점 Likert 척도로, 총 6개 문항으로 구성되었고, “나는 앞으로 당분간 간호사를 계속할 의향이 있다” 등과 같은 재직 의도의 내용을 포함하고 있으며, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 8점으로, 높은 점수일수록 재직의도 정도가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 본 도구의 Cronbach's α 는 .91이었고 Kim [19]의 연구에서 Cronbach's α 는 .89였으며 본 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었다.

3) 조직몰입

Porter 등[13]이 개발한 영문 도구 OCQ (Organizational

Commitment Questionnaires)를 Lee [20]가 수정하여 국문으로 완성한 도구를 사용하였다. “나는 우리 병원의 발전을 위해 다른 사람들보다 더 많은 노력을 기울인다” 등 조직몰입의 내용을 포함하는 총 14개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그런 편이다’ 5점까지의 Likert 척도로, 점수가 높을수록 조직에 더 강하게 몰입되어 있음을 의미한다. 개발 당시 도구의 Cronbach’s α 는 .81이었고, Lee [20]의 연구에서 Cronbach’s α 는 .91이었고, 본 연구에서 Cronbach’s α 는 .93이었다.

4. 자료수집

자료수집은 2022년 8월 5일부터 8월 11일까지 이루어졌으며 참여 대상자 모집은 일 지역 3개의 공공병원 간호사를 대상으로 하였다. 연구자가 직접 각 병원에 연락하여 간호부서장에게 연구목적과 익명성, 비밀 보장에 대해 충분히 설명하고 해당 병원의 연구 설문 시행에 대한 동의와 협조를 받아 진행하였다. 자료수집은 병원에서 지정해 준 대표자에게 모바일 링크를 전달하여 이를 단체 채팅방에 공유하고 자발적으로 연구참여에 희망하는 간호사들은 URL을 눌러 설문에 참여하고 답변을 저장하도록 하였다.

5. 자료분석

- 자료분석은 SPSS/WIN 25.0 프로그램/PROCESS macro를 활용하였으며, 대상자의 일반적 특성과 전문직 자율성, 재직의도, 조직몰입의 수준은 기술통계로 분석하였다.
- 대상자 전문직 자율성, 재직 의도, 조직몰입 간의 상관성은 Pearson correlation coefficient로 분석하였다.
- 대상자의 재직의도에 유의한 차이를 보이는 일반적 특성을 검증하기 위해 독립표본 t-test (Independent sample t-test)를 실시하였다. 이를 토대로 일원 배치 분산분석 (One-way ANOVA)을 한 후 통계적으로 유의한 차이를 보이는 변수에 대해서는 Scheffé의 사후 검증을 실시하였다.
- 대상자의 재직의도와 전문직 자율성 간 관계에서 조직몰입의 매개효과 검증을 위해 Baron과 Kenny[21]의 위계적 회귀분석(hierarchical regression analysis)을 하였다. 매개효과에서, 간접효과의 크기와 통계적 유의성 여부를 판단하기 위해 Hayes[22]가 제안한 부트스트랩 검증(bootstrapping)을 하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구 수행과 관련된 윤리적 고려를 위하여, 자료수집 시행 전에 연구자가 소속된 군산대학교 기관생명윤리위원회로부터 연구 시행에 대한 승인을 받은 후(1040117-202206-HR-010-02) 수행되었다. 수집된 자료는 자료분석 후 익명성이 보장될 수 있도록 각각의 설문 결과를 코드화하여 보관하였다. 설문 참여에 대한 보답으로 소정의 답례품을 제공하기 위해 설문 문항 마지막 하단에 개인 연락처를 남기게 하였으며 답례품 제공이 완료된 이후에는 모두 삭제하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이

대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 연령은 평균 33.51 ± 7.66 세로 나타났으며 30대가 104명(45.2%), 20대가 84명(36.5%)으로 가장 많았다. 성별은 여성이 208명(90.4%)이었고 결혼상태는 미혼이 136명(59.1%)으로 가장 많았으며 근무부서는 내과계 병동 75명(32.6%)이 가장 많았다. 경력은 평균 8.65 ± 7.92 년이 가장 많았으며 근무 형태는 3교대 근무 159명(69.1%)으로 가장 높은 비율을 차지하였다. 학력은 대졸이 160명(69.6%)으로 가장 많았으며 월 급여는 200~300만원 미만인 110명(47.8%)으로 가장 많았다. 코로나 간호 경험이 있는 경우가 175명(76.1%)이었고 이직 경험이 없는 경우가 146명(63.5%)으로 나타났다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직 의도의 차이를 검증한 결과, 연령($F=2.94, p=.034$), 경력($F=3.55, p=.008$)에 따라 재직 의도가 유의한 차이를 보였는데 사후 분석 결과, 20대가 50대보다 유의하게 낮았으며 경력이 10년 이상 20년 미만의 경우가 20년 이상보다 유의하게 낮은 것으로 나타났다(Table 1).

2. 전문직 자율성, 재직의도, 조직몰입 정도

대상자의 전문직 자율성은 총점 60~240점 범위에서 평균 171.78 ± 20.94 이었으며, 1~4점 범위에서는 평균 2.86 ± 0.35 이었다. 재직 의도는 1~8점 범위에서 평균 5.88 ± 1.23 , 조직몰입은 1~5점 범위에서 평균 3.37 ± 0.77 로 나타났다. 자료의 왜도와 첨도를 확인을 통해 정규성 가정 충족 여부를 판단하였고 그 결과, 왜도는 $-0.45 \sim -0.20$, 첨도는 $-0.28 \sim 0.64$ 의 범위를 보였다. 통상적으로 왜도는 절댓값 2 미만, 첨도는 절댓값 7 미만일 때,

Table 1. Differences in Intention on Retention according to the General Characteristics

(N=230)

Variables	Categories	n (%) or M±SD	Intention on retention	
			M±SD	t or F (p)
Age (yr)	20~29 ^a	84 (36.5)	5.74±1.24	2.94 (.034) a < d
	30~39 ^b	104 (45.2)	5.79±1.20	
	40~49 ^c	25 (10.9)	6.19±1.04	
	50~59 ^d	17 (7.4)	6.58±1.45	
		33.51±7.66		
Gender	F	208 (90.4)	5.87±1.21	-0.25 (.801)
	M	22 (9.6)	5.94±1.45	
Marital status	Unmarried	136 (59.1)	5.83±1.16	-0.61 (.540)
	Married	94 (40.9)	5.94±1.34	
Department	Medical ward	75 (32.6)	5.92±1.09	2.31 (.053)
	Surgical ward	55 (23.9)	5.97±1.24	
	Integrated nursing care service ward	30 (13.0)	5.21±1.36	
	Outpatient	22 (9.6)	5.83±1.26	
	Emergency room	8 (3.5)	5.63±1.03	
	Intensive care unit	9 (3.9)	5.98±1.20	
	Etc.	31 (13.5)	6.31±1.30	
Career (yr)	< 5 ^a	93 (40.4)	5.87±1.20	3.55 (.008) c, d < e
	5~9 ^b	73 (31.7)	5.96±1.17	
	10~14 ^c	25 (11.0)	5.32±1.34	
	15~19 ^d	12 (5.2)	5.32±1.14	
	≥ 20 ^e	27 (11.7)	6.44±1.21	
		8.65±7.92		
Type of work	Three shifts	159 (69.1)	5.81±1.25	0.49 (.691)
	Full-time work	62 (27.0)	6.01±1.23	
	Two shifts	7 (3.0)	6.12±0.96	
	Etc.	2 (0.9)	6.08±1.53	
Level of education	College	46 (20.0)	5.71±1.41	0.73 (.483)
	Bachelor	160 (69.6)	5.90±1.18	
	Master	24 (10.4)	6.06±1.23	
Monthly salary (10,000 won)	200~299	110 (47.8)	5.73±1.22	2.75 (.066)
	300~399	102 (44.3)	5.93±1.21	
	≥ 400	18 (7.8)	6.44±1.33	
Corona work experience	Yes	175 (76.1)	5.86±1.26	-0.33 (.741)
	No	55 (23.9)	5.92±1.16	
Changing jobs experience	Yes	84 (36.5)	5.96±1.12	0.78 (.433)
	No	146 (63.5)	5.83±1.30	
Number of turnover (n=84)	Once	55 (65.5)	5.93±1.06	0.39 (.676)
	Twice	17 (20.2)	6.17±1.15	
	Three times or more	12 (14.3)	5.82±1.41	

그 자료가 정규성 가정을 충족하는 것으로 판단하므로[23], 모든 변수는 기준치를 만족하여 정규성 가정을 만족함을 알 수 있었다. 따라서 수집된 자료는 회귀분석과 같은 모수 통계를 진행하는데 자료의 분포는 문제없는 것으로 판단하였다(Table 2).

4. 제 변수 간 상관관계

대상자의 전문직 자율성은 조직몰입과 유의한 정(+)의 상관관계를 보였고($r=.34, p<.001$), 전문직 자율성과 재직의도도

유의한 정(+)의 상관관계를 보였으며($r=.24, p<.001$), 조직몰입과 재직의도도 유의한 정(+)의 상관관계를 보여($r=.72, p<.001$), 모든 변수 간 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다(Table 3).

5. 전문직 자율성과 재직의도 관계에서 조직몰입의 매개효과

대상자의 재직의도, 전문직 자율성, 조직몰입 간 영향 관계와 전문직 자율성과 재직의도 간 관계에서 조직몰입의 매개효과 검증을 위해 Baron과 Kenny [21]의 위계적 회귀분석을 실시하였다. 또한 더빈왓슨 통계량(Durbin-Watson)이 1.78로 나와 2에 근사한 수치이므로 잔차의 자기상관 문제는 없는 것으로 확인되었다. VIF (Variance Inflation Factor)는 1.14~2.40의 범위로 모두 10 미만으로 나타나 다중공선성 문제는 없는 것으

로 나타났다. 잔차의 정규성 검증은 P-P 도표를 도출하였으며 그 결과, 직선에 근사한 것으로 나타나 잔차의 정규성 가정도 만족하는 것으로 판단할 수 있다. 앞서 대상자의 일반적 특성 중 종속변수인 재직의도에 유의한 차이를 보인 연령과 경력은 통제변수로 처리하여 회귀모형에 투입하였고 결과는 다음과 같다(Table 4).

1단계에서는 독립변수인 전문직 자율성이 종속변수인 재직의도에 미치는 효과를 검증하였고 그 결과, 전문직 자율성이 재직의도에 유의한 정(+)의 영향을 미쳤다($\beta=.21, p<.001$). 2단계에서는 독립변수인 전문직 자율성이 매개변수인 조직몰입에 미치는 효과를 검증하였고 그 결과, 전문직 자율성은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다($\beta=.30, p<.001$). 3단계는 독립변수인 전문직 자율성과 매개변수인 조직몰입이 종속변수인 재직의도에 미치는 효과를 검증하였는

Table 2. Degree of Professional Autonomy, Organizational Commitment, and Intention on Retention

(N=230)

Variables	Item				Skewness	Kurtosis
	Range	Min	Max	M±SD		
Professional autonomy	1~4	1.68	3.85	2.86±0.35	-0.20	0.64
Organizational commitment	1~5	1.29	5.00	3.37±0.77	-0.33	-0.28
Intention on retention	1~8	2.17	8.00	5.88±1.23	-0.45	-0.04

Table 3. Correlation between the Variables

(N=230)

Variables	Professional autonomy	Organizational commitment	Intention on retention
	r (p)	r (p)	r (p)
Professional autonomy	1		
Organizational commitment	.34 (< .001)	1	
Intention on retention	.24 (< .001)	.72 (< .001)	1

Table 4. Mediating Effect of Organizational Commitment

(N=230)

Step	Variables	B	SE	β	t	p	Adj. R ²	F (p)	Bootstrapping (95%)	
									LLCI	ULCI
1	PA → IR	0.73	.23	.21	3.27	.001	.12 (.098)	6.00 (< .001)	0.29	1.18
2	PA → OC	0.66	.13	.30	4.95	< .001	.21 (.192)	11.87 (< .001)	0.40	0.92
3	Model 1 PA → IR	-0.02	.17	-.01	-0.13	.897	.53 (.512)	41.10 (< .001)	-0.37	0.32
	Model 2 OC → IR	1.15	.08	.72	13.83	< .001	.45	15.69 (< .001)		
	PA → OC → IR	Indirect effect				Boot SE		Boot 95% CI		
		0.22				0.17		0.42~1.12		

Adj.=Adjusted; CI=Confidence interval; IR=Intention on retention; LL=Lower limit; OC=Organizational commitment; PA=Professional autonomy; SE=Standard error; UL=Upper limit.

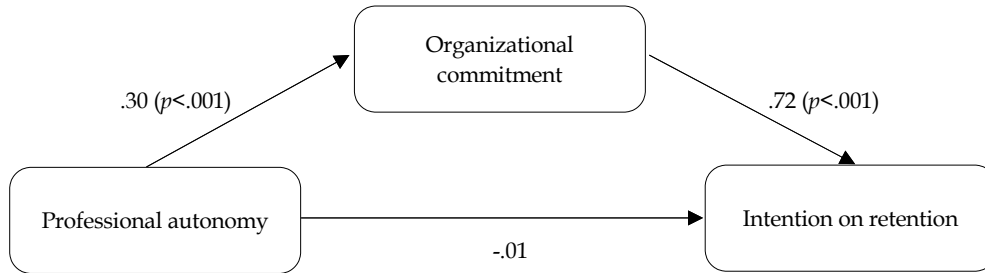


Figure 1. Mediating effect of organizational commitment in the relationship between professional autonomy and intention on retention.

데, 모형의 설명력은 약 52.5%로 큰 폭으로 증가하였다. 재직의도에 조직몰입은 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으나($\beta=.72, p<.001$), 조직몰입을 통제한 후 전문직 자율성은 재직의도에 미치는 직접 효과는 유의하지 않았다($\beta=-.01, p=.897$). 즉 전문직 자율성과 재직 의도 간 관계에서 조직몰입은 완전 매개 역할을 하는 것으로 볼 수 있다(Figure 1).

간접효과의 크기와 통계적 유의성 여부를 확인은 Hayes [22]의 부트스트랩 검증을 통해 실시하였다. SPSS Process macro의 매개효과 모형인 Model 4를 적용하여 분석하였고, 부트스트랩 표본 수는 5,000으로, 신뢰수준은 95%로 설정하여 통계적 유의성 여부를 판단하였다. 그 결과 전문직 자율성이 조직몰입을 매개하여 재직 의도에 미치는 간접효과 크기는 .22로 나타났고, 이의 95% 신뢰구간은 0.421~1.124로 나타났다. 신뢰구간이 0을 포함하지 않아 간접효과는 통계적으로 유의한 것으로 확인되었고, 전문직 자율성이 조직몰입을 매개하여 재직 의도를 유의하게 높이는 것으로 판단할 수 있다.

논 의

본 연구대상자의 재직의도는 8점 만점에 5.88점으로 중간 수준이었으며, 이는 동일한 도구를 사용한 민간병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Seo [24] 연구에서의 4.83점보다 높음을 알 수 있다. 이는 민간병원에 비해 공공병원이나 국립·군 병원의 재직률이 상대적으로 높음을 보여주는 Seo 등[25]의 연구와 유사한 결과이다. 이러한 결과는 공공병원 간호사들은 민간병원과 비교하였을 때, 공무원과 유사한 수준의 복지혜택과 정년 보장 등의 고용 안정성에 매력을 느끼고 있음을 보여주는 Jeon과 Lee [26]의 연구결과와도 맥락을 같이하고 있다. 그러나 이처럼 공공병원의 직업적 안정성이 민간병원보다 높음에도 불구하고 간호사의 인력 수급 상황이 개선되지 않은 것은[4] 공공의료기관의 여건 향상이 공공병원에 근무하고 있는 간호사의

기대를 충족시키기에는 미흡한 수준이라고도 해석할 수 있다. 공공병원의 경우, 민간병원과는 달리 국가의 보건 의료 시책과 밀접한 관련성이 있으며 국가적 비상 상황에도 적극 동원되는 등 충분한 간호 인력 확보는 매우 중요한 사안이라고 볼 수 있다[5]. 그러므로 공공병원 간호사의 재직의도를 높이는 방안을 국가나 사회가 개입하여 적극적으로 마련하는 것이 시급하게 해결해야 할 과제라고 생각된다. Jeon과 Lee [26]의 연구에서는 공공병원 간호사의 낮은 재직률을 해결하는 방법으로 단순히 이직과 채용을 반복하는 것에서 벗어나 간호사의 복지혜택이나 근무 환경을 조속히 개선하는 것이 간호사 이탈과 채용의 악순환 고리를 끊어 내는데 긍정적인 대안이 될 수 있음을 주장하고 있다. 공공병원 간호사의 경우 고용의 안정성 보장과 복지혜택이 민간병원과 비교할 때 긍정적인 평가를 받고 있으므로[25], 공공병원 간호사의 재직 의도를 높이는 방안으로는 임시방편으로 해결하는 방법으로 접근할 것이 아니라 장기적인 계획을 바탕으로 국가 차원에서 행정적, 재정적 지원이 필요하며, 간호사 인력 유지를 위한 현황 파악을 기본으로, 간호사 처우개선을 위한 간호계의 지속적인 관심이 필요할 것으로 생각된다. 선행연구[27]에서는 보상이 재직의도를 높이는 중요한 요인으로 작용함에 따라 공공병원 간호사의 재직에 대한 동기부여를 위해서는 성과에 따른 적절한 보상이 이루어질 필요가 있을 것으로 사료 된다.

대상자의 전문직 자율성은 171.78점으로 중간 정도의 수준이었으며, 정신간호사를 대상으로 한 Park [28]의 연구에서의 177.22점과 비슷하였고, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Lee와 Kwon [14] 연구에서는 158.80점보다는 높았다. 이러한 결과를 통해 공공병원 간호사의 전문직 자율성은 중간 수준이며 중소병원 간호사보다는 다소 높은 수준이었고, 정신간호사처럼 간호영역에서 다소 독자적인 업무수행이 가능한 경우와 비슷한 수준임을 알 수 있었다. Son과 Kim [11]의 연구와 Park과 Park [29]의 연구에서는 임상에서 간호사의 자율성이 충분히

보장되기 어렵다는 환경적 제한이 있음에도 불구하고 다양한 부서를 순환하면서 얻게 되는 풍부한 임상경험이 전문직으로서의 자율성을 함양시킬 수 있을 것이다. 특히 간호사가 임상 환경에서 주체적으로 의사결정에 참여함으로써 전문성이 강화되기 때문에 간호사의 전문직 자율성을 함양하고 역량을 발휘하기 위한 제도적 지원도 필요하다[11,29]. 또한 간호사의 전문직 자율성이 촉진되기 위해서는 충돌이나 괴롭힘이 없는 안전한 작업환경이 구축되어야 하고 권위주의적인 강요가 없는 상호 존중하는 문화가 필요함[9]이 강조되고 있다. 그러나 임상 환경적 요인들은 단시간에 형성되고 획득되는 것이 아니기 때문에 기관 및 부서 차원에서 지속적으로 관심을 가지고 관련 역량을 증진하기 위한 시스템을 갖추기 위한 노력이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구대상자의 조직몰입은 3.37점(5점 만점)으로, 이는 Lee [3]의 연구에서 보여준 3.30점과 유사한 결과이다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kwon 등[30]의 연구에서의 4.03 (7점 만점)점 보다는 다소 높았다. 이처럼 간호사의 조직몰입은 공공병원과 민간병원 모두 중간보다 조금 높은 수준임을 알 수 있었는데, 이러한 결과는 간호사의 조직몰입은 공공병원과 민간병원과 같은 운영 주체에서 비롯되는 것이 아니라, 간호사가 가지는 업무 특성으로 인해 영향을 받기 때문에 나타난 결과라고도 판단할 수 있다. 선행연구에서도, 공공병원 간호사는 조직몰입에서, 함께 근무하는 타 직종보다 유의하게 낮은 것으로 나타났다[3]. 간호사의 낮은 조직몰입은 이직으로 이어질 가능성이 높다. 따라서 공공병원의 의료서비스의 질을 유지하고 효율적 간호인력 관리를 통한 조직의 성과 창출을 위해서는[30] 간호사의 조직몰입을 향상시킬 필요가 있다. 타 직종인 공기업 근무자를 대상으로 한 Leen과 Ha [27]의 연구에서는 공기업의 임금과 성과지향보수는 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 작용하고 있음을 언급하고 있다. 따라서 공공병원 간호사의 경우에도 성과를 도출할 수 있는 동기부여 방안을 제시하고 성취 결과에 따른 임금을 조정하는 것도 하나의 방법이 될 수 있을 것이다. 공공기관 근무자를 대상으로 한 연구에서[26]는 조직차원의 경력관리가 조직몰입을 높이고 이직을 줄이는 방안으로 제시되고 있으며, 특히 상사의 지원이 필요함을 강조하고 있다. 따라서 공공병원에서도 간호사의 경력관리를 위한 중간관리자의 개입과 지원이 활성화 될 수 있는 근무환경을 조성할 필요가 있다.

Lee와 Kwon [15]의 연구에서 임금 이외에도 조직몰입을 높일 수 있는 조직적 요인으로, 조직원의 건의 수용과 공정한 인사제도 도입 등을 강조하고 있고, Hong과 Do [32]의 연구에서

는 간호사의 풍부한 코칭 역량과 직무 스트레스가 낮아질 때 조직몰입은 향상되는 것으로 나타났으므로, 선행연구와 본 연구 결과를 토대로 공공병원에서의 간호사들의 경력에 부합된, 차별화된 코칭 역량 증진 프로그램과 직무 스트레스를 완화하는 방안을 마련하는 것이 도움이 될 것으로 생각한다. 따라서 공공병원은 경력간호사들에게는 업무에 밀접한 관련이 있는 자기계발을 지원하는 제도를 마련하고, 신규간호사에게는 원하는 부서로의 선제 배치를 통해 공공병원 간호사의 조직몰입을 높일 수 있다고 사료된다.

대상자의 일반적 특성에 따른 재직 의도의 정도는 연령과 경력에 따라 유의한 차이가 있었다. 본 연구결과 대상자의 재직 의도는 20대 연령대에 비해 50대 연령대 경우 유의하게 높았는데, 간호사를 대상으로 한 연구에서 40대 이상의 연령대에서 재직 의도가 높은 것으로 나타난 Kim과 Seo [24]의 연구결과와 유사하며, 업무 경험이 적은 간호사일수록 퇴직하는 비율이 높아진다는 연구결과와도 그 맥락을 같이하고 있다[9]. 공공병원 간호사를 대상으로 한 연구[3]에서도 연령은 조직몰입 수준에 영향을 미치는 요인으로 작용하고 연령이 낮은 경우 조직에 대한 이해도와 소속감이 낮아 이직률이 높아지는 것과 같은 결과임을 알 수 있다. 이와 같은 결과를 토대로 업무 경험이 상대적으로 적고 간호역량과 전문직 자율성을 활용하는데 제한적일 수밖에 없는 간호사를 대상으로 재직 의도를 측정하여 이와 관련된 방해 요소들을 제거하기 위한 노력이 필요하며, 신규간호사가 업무에 잘 적응할 수 있도록 충분한 교육기간을 확보해주고, 교육을 전담할 수 있는 간호사를 배치하는 등의 구조적 노력이 필요할 것으로 사료 된다. Kim 등[33]의 연구에서도 신규간호사의 경우 입사 초기, 다양한 대인관계에 어려움을 겪을 수 있으므로, 의사결정 과정에서의 자율성을 확보하고 감정적 애착을 경험하는 것이 중요함을 거듭 강조하고 있다. 따라서 신규간호사의 충분한 오리엔테이션 기간을 확보하여 조직에 적응할 수 있도록 하는 것이 중요하며, 간호 전문직으로서의 의미와 긍지를 가지고 업무에 임할 수 있도록 간호단위에서의 관리가 필요할 것으로 사료 된다.

대상자의 일반적 특성에서, 경력이 20년 이상인 경우 경력 10년에서 20년 미만인 경우보다 유의하게 재직 의도가 높았다. 이러한 결과는 Kim과 Seo [24]의 연구에서 보여준 경력이 많을수록 숙련된 업무가 가능하고, 조직 내의 지위가 안정되는 것과 유사한 결과이다. 또한 경력이 10년에서 20년 미만에 해당하는 간호사는 생의 주기로 볼 때, 결혼과 출산 및 육아가 시행되는 시기이며 이로 인해 재직 의도가 낮아짐을 보여주는 Park과 Lee [8]의 연구와도 맥락을 같이한다. 그러나 Kim과

Seo [24]의 연구에서는 기혼자가 미혼자보다 간호사의 재직 의도가 높게 나타나, 생의 주기에 따른 차이가 아닌 상황적 원인 일 가능성도 배제하기 어렵다. 따라서 기혼자를 대상으로 한 간호사 업무 경험을 심층적으로 분석하는 질적연구가 시행될 필요가 있을 것으로 사료 된다.

대상자의 재직 의도와 전문직 자율성, 조직몰입 변수 간에 모두 정적인 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 재직 의도와 조직몰입의 정적 관계[8,15,34]와 전문직 자율성과 조직몰입의 정적 관계를 보여주는 Hwang과 Lee [35]의 연구와 일맥상통하였다. 재직 의도와 전문직 자율성과의 관계를 살펴보는 연구가 부족하여 분석에는 한계가 있으나, 간호에 대한 신념과 가치에서 자율성이 높을수록 재직 의도가 높은 것으로 나타난 Park과 Lee [8]의 연구결과와 전문직 자율성과 이직의도의 부적 관계를 보여주는 Lee와 Kwon [16]의 연구결과와 유사한 결과였다. 또한 자율성과 조직몰입이 정적인 상관성이 있음을 보여주는 Kim과 Kim [17]의 연구와도 유사한 결과이다. 그러나 간호사는 대부분 자신을 간호전문가로서 인식하고 있음에도 불구하고 실제 간호 현장에서는 전문직으로서 자율성이 기대만큼 보장되지 않는 현실을 볼 때[26], 공공병원 간호사의 전문직 자율성 보장을 위한 제도적 장치가 구축될 필요가 있다.

본 연구결과, 공공병원 간호사의 재직 의도와 전문직 자율성의 관계에서 조직몰입은 완전 매개 함을 알 수 있었다. 공공병원 간호사의 전문직 자율성이 높을수록 재직 의도가 높았으며 설명력은 11.9%였고 전문직 자율성과 재직 의도의 관계에서 조직몰입이 매개했을 때 설명력은 52.5%로 증가하였다. 이와 같은 결과는 조직몰입이 간호사의 재직 의도를 높이는 강력한 변수임이 확인한 연구들[15,36]을 지지하는 결과이다. 이는 공공병원 간호사의 재직의도에 전문직 자율성이 직접 영향을 미치기보다는 조직몰입을 통해서 재직 의도에 유의하게 높여주고 있음을 의미한다. 이와 같은 결과는 간호사의 전문직 자율성과 조직몰입은 상호연관성이 있으면서[17], 간호사의 전문직 자율성이 재직 의도에 영향을 미치고[10,13,37], 조직몰입이 재직 의도에 영향을 미치고 있음을 보여주는 Choi와 Lee [34]의 연구결과와 일치하였다.

간호사를 대상으로 재직 의도와 전문직 자율성의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 검증하는 연구가 부족하여 본 연구결과와 직접적인 비교를 할 수 없었으나, 공공기관 구성원을 대상으로 한 Choi 등[31]의 연구에서 조직몰입이 이직 의도에 부적 영향을 미치고, 전문직 자율성이 높은 경우 조직에 헌신하였으며[12], 이직 의도와는 부적 상관성이 있음을 보여주는 연구결과[16]와 일부 일치함을 알 수 있었다. 또한 Choi와 Lee [34]

의 연구에서 간호사 개인이 인식하는 업무의 자율성은 주관적인 직무 만족도에 포함되어 재직의도에 가장 큰 영향을 주는 요인으로 나타났다. 이는 간호사가 자신의 직무에 몰입하면서 업무에 대한 자율성 역량이 향상되고 이러한 긍정적 변화는 직무 만족도를 높여, 결과적으로 조직몰입으로 이어지면서 재직의도를 높게 되는[34] 것으로 이해할 수 있다. 따라서 공공병원 간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 우선적으로 직무에 몰입할 수 있는 여건이 마련되어야 하고 순차적으로 전문직 자율성을 향상시키기 위한 지원이 필요함을 알 수 있었다. 특히 공공부문에서는 조직차원의 경력관리가 조직몰입을 높이고 이직의도를 낮추고 있음을 볼 때[31] 공공병원 간호사를 대상으로 한 다양한 경력개발 프로그램을 개발하고 운영하여 이를 조직 차원에서 경력으로 관리하는 것도 도움이 될 것으로 생각한다.

본 연구결과를 통해서 공공의료기관에서 근무하는 간호사의 재직 의도를 높이는 방안을 구상할 때는 전문직 자율성을 확보할 수 있는 정책을 포함할 필요가 있으며 반드시 간호사가 자신의 직무에 충분히 몰입할 수 있는 여건이 마련될 수 있도록 적극적인 환경적 지원 및 행정, 재정적 지원 정책이 필요할 것으로 사료 된다. 전문직 자율성의 경우 간호사의 권한이 충분히 확장되고 보장되지 않으면 실현되기 어렵기 때문에[9] 이런 차원에서 간호사가 조직 몰입할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 것은 간호사의 전문직 자율성을 확보하고 간호사가 전문적 판단에 근거하여 업무수행을 할 수 있는 정책적 수단으로서 의미하는 바가 매우 크다[36]. 또한 환자 안전과 간호사 수요와 관련된 문제를 해결하고 간호사 채용과 재직, 교육의 기준을 확립, 간호사의 적절한 근무 환경이 보장된다면 간호사가 간호영역에서 직무에 몰입하여 간호의 질적 수준을 향상시켜 궁극적으로 국민의 건강 수호에 기여할 것으로 생각한다.

결론

본 연구는 공공병원 간호사의 재직 의도와 전문직 자율성, 조직몰입의 정도를 확인하고, 전문직 재직 의도와 자율성과의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 규명하기 위해 시도되었다. 본 연구를 통해 공공병원 간호사의 재직의도와 전문직 자율성의 정도는 민간병원 간호사에 비해 다소 높은 수준이고 직무몰입은 낮은 수준임을 알 수 있었다. 또한 공공병원 간호사의 재직 의도에 전문직 자율성, 조직몰입, 연령, 경력이 주요 영향 요인으로 확인되었다. 특히 조직몰입은 공공병원 간호사의 전문직 자율성과 재직 의도의 관계에서 완전 매개효과가 있는 것으

로 나타났다. 본 연구결과를 토대로 추후 공공병원 간호사의 재직 의도를 높이기 위해서는 간호사가 그 조직에 몰입할 수 있는 행정적 지원 및 여건을 공공의료기관 차원에서 마련하는 등 거시적 체계가 마련되고 그 안에서 간호사의 전문직 자율성을 보장하는 다양한 세부 정책들이 실행되는 것이 필요하다. 본 연구의 의의는 공공병원 간호사를 대상으로 전문직 자율성과 재직의도의 관계에서 조직몰입의 매개효과를 파악하여 재직 의도를 높이는데 전문직 자율성과 조직몰입의 중요성을 확인하고 이와 관련된 내용을 중심으로 개발할 필요성을 제기하는데 그 기초자료를 제공한 점이다.

본 연구는 일부 지역의 공공의료기관으로 국한되어, 결과를 일반화하기에는 신중할 필요가 있으며, 다음 사항을 제언한다. 첫째, 간호사 대상 전문직 자율성과 조직몰입의 역량을 동시에 강화할 수 있는 프로그램을 개발하고 적용하여 효과를 분석하는 실험연구를 제언한다. 둘째, 연구 지역과 연구대상을 충분히 확보한 반복 연구를 제언한다. 셋째, 직위 등과 같이 공공병원 간호사의 재직 의도에 관련성이 있는 변인을 추가 투입하여 그 영향력을 규명하는 확대 연구가 시행되기를 제언한다.

REFERENCES

1. Yun GJ. Infectious diseases and public health care through COVID-19 response. *Health · Welfare Issue & Focus*. 2020; 377:1-11. <https://doi.org/10.23064/2020.03.377>
2. Lee Y-S, Kim H-J, Kim M-J. A plan for strengthening public health care policy in local communities. *Korean Local Government Review*. 2021;22(4):25-43. <https://doi.org/10.38134/klgr.2021.22.4.025>
3. Lee E-W. Factors associated with organizational commitment among Korean public medical centers employees. *Korean Public Health Research*. 2019;45(2):83-93. <https://doi.org/10.22900/kphr.2019.45.2.007>
4. Ko JW. 13 National university hospitals do not meet the standards for nurses... Only Seoul National University and Chonbuk National University meet. *DailyMedi*. 2020, October 21; Sect. Clinics/Hospital. Available from: https://www.dailymedi.com/news/news_view.php?ca_id=2202&wr_id=861827
5. Cheong HS, Kwon KT, Hwang S, Kim S-W, Chang H-H, Park SY, et al. Workload of healthcare workers during the COVID-19 outbreak in Korea: a nationwide survey. *Journal of Korean Medical Science*. 2022;37(6):e49. <https://doi.org/10.3346/jkms.2022.37.e49>
6. Jeon MK, Han SJ. The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay. *Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(5):532-541. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>
7. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: an Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
8. Park S, Lee T. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(2):139-148. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
9. Pursio K, Kankkunen P, Sanner-Stiehr E, Kvist T. Professional autonomy in nursing: An integrative review. *Journal of Nursing Management*. 2021;29(6):1565-1577. <https://doi.org/10.1111/jonm.13282>
10. Schutzenhofer KK. The development of autonomy in adult women. *Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*. 1983;21(4):25-30. <https://doi.org/10.3928/0279-3695-19830401-04>
11. Son YL, Kim EH. Impacts of professional autonomy and role conflict clinical decision-making ability of nurses on comprehensive nursing care service wards. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2018;19(7):463-473. <https://doi.org/10.5762/kais.2018.19.7.463>
12. Labrague LJ, McEnroe-Petitte DM, Tsaras K. Predictors and outcomes of nurse professional autonomy: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*. 2019;25(1): e12711. <https://doi.org/10.1111/ijn.12711>
13. Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian PV. Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 1974;59(5):603-609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>
14. Al Zamel LG, Lim Abdullah K, Chan CM, Piau CY. Factors influencing nurses' intention to leave and intention to stay: An integrative review. *Home Health Care Management & Practice*. 2020;32(4):218-228. <https://doi.org/10.1177/1084822320931363>
15. Lee MH, Kwon SH. Mediating effect of organizational commitment on the relationship between nurses' clinical characters and retention intention of the small and medium-sized hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2022;28(2):110-120. <https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.2.110>
16. Lee H-K, Kwon S-B. Correlations between professional autonomy, job satisfaction, and turnover intention of nurses perceived by nurses and physicians: focus on medium-sized hospitals. *Korean Journal of Health Service Management*. 2019;13(4):83-94. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2019.13.4.083>
17. Kim SY, Kim KK. Relationship of conflict management style, professional autonomy, role conflict and organizational commitment of nurses in general hospitals. *Journal of Korean*

- Academy of Nursing Administration. 2018;24(5):387-395.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.5.387>
18. Strickland OL, Waltz CF. Measurement of nursing outcomes. Han KJ, Lee EO, Park SA, Ha YS, Kim KS, translators. Seoul: Hyunmoonsa; 1994.
 19. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006.
 20. Lee MH. Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospitals [dissertation]. Daejeon: Chungnam National University; 1998.
 21. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;51(6):1173-1182.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
 22. Hayes AF. Fundamentals of conditional process analysis. In: Hayes AF, editor. *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. 2nd ed. New York: Guilford Press; 2017. p. 393-430.
 23. Curran PJ, West SG, Finch JF. The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*. 1996;1(1):16-29.
<https://doi.org/10.1037/1082-989X.1.1.16>
 24. Kim Y-M, Seo M. Factors influencing the retention intention of nurses in general hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*. 2020;18(12):377-387.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.377>
 25. Seo H-J, Kim GY, Chang S-J. Effects of hospital characteristics on employment rate, working period and retirement of ward nurses in Korea: a retrospective cohort study based on HIRAS data. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2020;50(6):837-847. <https://doi.org/10.4040/jkan.20190>
 26. Jeon EJ, Lee GJ. A study on choice motives and job satisfaction about nurses who changed jobs to public hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2007;26(1):55-64.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.1.55>
 27. Leen J-M, Ha K-S. An empirical study on the performance-oriented remuneration system in the public companies of thermal power generation effects on organization commitment and organizational performance. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2017;18(2):356-373.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.2.356>
 28. Park S. Influences of professional autonomy, communication competency on job satisfaction of psychiatric nurses. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. 2018;25(3):232-239.
<https://doi.org/10.22705/jkashcn.2018.25.3.232>
 29. Park JH, Park HS. Development and effects of the self-determination improvement program for nursing students' professional competence enhancement. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2019;28(3):236-247. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2019.28.3.236>
 30. Kwon EO, Lee MH, Jeong SH, Kim HS. Effects of nurse-physician collaboration on nursing performance and organizational commitment in intensive care unit nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2019;25(3):186-197.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2019.25.3.186>
 31. Choi D-E, Yoon D-Y, Kim S. The effects of career development on organizational commitment and turnover intention in a public institution: The moderating effect of the perceived supervisor support. *Korean Journal of Business Administration*. 2019;32(4):645-675.
<https://doi.org/10.18032/kaaba.2019.32.4.645>
 32. Hong J-S, Do MH. The effects of nurse's coaching competency on job stress and organizational commitment - The mediating effect of interpersonal relationship. *Journal of Korean Coaching Research*. 2022;15(2):5-27.
<https://doi.org/10.20325/KCA.2022.15.2.5>
 33. Kim EG, Jung MS, Kim JK, You SJ. Factors affecting new graduate nurses' intention on retention in hospitals: focused on nursing organizational culture, empowering leadership and organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(1):31-41.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.1.31>
 34. Choi HJ, Lee SO. Effects of nursing work environment, job satisfaction, and organizational commitment on retention intention of clinical nurses. *Korean Journal of Health Service Management*. 2018;12(3):27-39.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.3.027>
 35. Hwang HJ, Lee YM. Effects of professional autonomy, organizational commitment, and perceived patient safety culture on patient safety management activities of nurses in medium and small-sized hospitals. *Journal of Korean Critical Care Nursing*. 2017;10(1):63-74.
 36. Kim Y. Impact of Professional Autonomy and Critical Thinking Disposition on Clinical Decision Making of Clinical Nurses. *Journal of Humanities and Social Science (HSS21)*. 2020; 11(3):125-136. <https://doi.org/10.22143/HSS21.11.3.10>
 37. McClain AR, Arnold A, Palokas M, Christian R. Retention strategies and barriers for millennial nurses: A scoping review protocol. *JBIE Evidence Synthesis*. 2021;19(4):867-873.
<https://doi.org/10.11124/jbies-20-00091>