ORIGINAL ARTICLE
Check for updates
ISSN 1225-9330 (Print) | ISSN 2288-4955 (Online)
J Korean Acad Nurs Adm (간호행정학회지) Vol. 30 No. 5, 451-461
https://doi.org/10.11111/jkana.2024.30.5.451

기혼여성 간호사의 일-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향: 간호근무환경의 매개효과

정민경[1] · 최소영[2]

경상국립대학교병원 간호사[1], 경상국립대학교 간호대학 교수[2]

Effect of Work-Family Conflict on Turnover Intention among Married Female Nurses: The Mediating Effect of Nursing Work Environment

Jeong, Min Gyeong[1] · Choi, So Young[2]

[1]Nurse, Gyeongsang National University Hospital
[2]Professor, College of Nursing, Gyeongsang National University

Purpose: This descriptive correlation study sought to evaluate the mediating effect of nursing work environment on the relationship between work-family conflict and turnover intention among married female nurses. **Methods:** This study enrolled 149 married female nurses employed at a university hospital in G. province J City. For data analysis, the SPSS/WIN 25.0 program and SPSS PROCESS Macro version 4.2 was used. **Results:** The mean score of work-family conflict among married female nurses was 2.99±72 out of 5 points, nursing work environment was 2.50±39 out of 4 points, and turnover intention was 3.96±69 out of 5 points. Turnover intention was positively correlated with work-family conflict (r=.34, p<.001), and negatively correlated with nursing work environment (r=-.34, p<.001). The nursing work environment had a parial mediating effect (β=.32, p<.001) on the relationship between work-family conflict and turnover intention. **Conclusion:** Work-family conflict and turnover intention among married female nurses influenced each other, with the nursing work environment having a partial mediating effect. This study can serve as basis for addressing work-family conflict, improving the nursing work environment and reducing turnover among married female nurses.

Key Words: Spouses; Nurses; Work-life balance; Work conditions; Personnel turnover

서 론

1. 연구의 필요성

오늘날 인구구조와 생활 수준의 향상, 질병 양상의 변화로 환자 간호에 핵심적인 역할을 하는 간호 인력의 수요가 증가하고 있다[1]. 그러나 간호사의 평균 이직률은 14.5%로 여전히 높고 근속연수도 평균 7년 6개월로 짧아[2] 의료기관 내 간호 인력 부족은 심각한 상황이다. 간호사의 높은 이직률은 다른 간호사에게 업무 부담을 가중시켜 직무에 대한 불만을 초래하고 이로 인해 다시 이직의도가 높아지는 악순환이 반복되고 있기 때문에[3], 병원 생산성 증가 및 질적 수준을 유지하기 위해서는

주요어: 기혼자, 간호사, 일-가정 균형, 근무환경, 이직

Corresponding author: Choi, So Young
College of Nusing, Gyeongsang National University, 816-15 beongil, Jinju-daero, Jinju 52727, Korea.
Tel: +82-55-772-8241, E-mail: css4214@gnu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 정민경의 석사학위논문의 축약본임.
- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Gyeongsang National University.

Received: Nov 30, 2023 | Revised: Aug 27, 2024 | Accepted: Sep 1, 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.

[4] 간호사의 이직의도를 파악하고 전략적으로 관리하는 것이 중요하다.

이직의도는 직장을 떠나려는 개인의 행위의도로, 조직이나 직업으로부터 이직하고자 하는 의도이자, 조직 구성원의 이직을 예견할 수 있는 중요한 예측요인이다[5]. 2021년 간호인력 실태조사에서 간호사의 이직 사유로는 '업무 부적응', '타 병원으로 이직', '타 직종으로 전환', '질병 및 신체적 이유', '일-가정 양립 관련' 등으로 확인되었다[2]. 선행연구결과, 결혼 특성의 경우에서 미혼 간호사가 기혼 간호사보다 이직의도가 높았으나[6], 경력단절 간호사들은 불규칙적인 교대근무와 잦은 야간근무로 가족생활과의 양립이 어렵다고 보고하였다[7]. 이와 같이 기혼여성 간호사는 미혼여성 간호사들과는 달리 직장생활과 자녀양육 또는 가사를 병행하고 과도한 업무량, 공휴일과 야간근무 같은 일정하지 않은 근무형태 등으로 이직이나 퇴직에 대해 끊임없이 고민하고 있다[8]. 따라서 기혼여성 간호사의 이직의도에 미치는 주요 요인들과 그들의 관계를 파악하는 것이 중요하며, 기혼여성 간호사에 초점을 두고 이직을 감소시킬 수 있는 효과적인 대책 마련이 필요하다.

기혼여성 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 이직의도를 효과적으로 줄이기 위한 요인 중 일-가정 갈등이 변화가능한 요인으로 제시되었다[9]. 일-가정 갈등은 직장과 가정 영역에서의 역할 요구가 양립할 수 없는 불균형으로 인해 발생하며, 직장역할 때문에 가정역할 수행이 어렵거나 가정역할 때문에 직장역할 수행이 어려운 경우에 발생한다[10]. 기혼여성 간호사들이 경험하는 일-가정 갈등은 이직의도에 영향을 미치고[11,12] 간호사 개인뿐 아니라 환자안전, 질적 간호에도 위협적일 수 있음으로[13], 기혼여성 간호사들이 일과 가정의 양립을 잘 이루어 이직하지 않고 병원에 지속적으로 근무할 수 있도록 전략을 마련하는 것이 중요하다.

국내 의료기관은 숙련된 간호사의 부족 문제를 해결하고 이직률을 감소시키기 위해 간호근무환경에 대한 관심이 증대되고 있다[14]. 간호근무환경이란 간호사가 환자에게 전문적인 간호서비스를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성을 뜻하며, 간호인력의 유지 및 확보에 큰 영향을 미치고 있다[15]. 그 중 기혼여성 간호사의 퇴직 및 경력단절 사유를 적극적으로 해석할 경우 임신, 출산, 양육의 부담으로 이직을 결정하지만, 그 이전부터 근무형태, 근무환경 등 간호직의 구조적 문제로 인한 고통이 그 배경이 되었다[16]. 따라서 간호근무환경을 파악하고 이직의도와의 관계를 확인하는 것이 기혼여성 간호사의 이직률을 감소시키기 위한 중요한 전략이 될 것이다.

국내 간호사의 선행연구에서 이직의도를 촉진하는 요인은 일-가정갈등, 억제하는 요인은 간호근무환경으로 확인되었으며[9], 일-가정 갈등과 이직의도 간의 관계[11,12], 간호근무환경과 이직의도 간의 관계에서[4,17], 이직의도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 일-가정 갈등과 간호근무환경임을 확인하였다. 또한 기혼여성 사회복지 공무원을 대상으로 한 연구에서는 일-가정 갈등과 소진 간의 관계에서 업무환경이 부분 매개역할을 하는 것으로 제시되고 있다[18]. 그러나 기혼여성 대상의 일-가정 갈등과 이직의도 간 관계에서 근무환경의 매개효과에 관한 연구는 찾아보기 어려웠다. 따라서 간호 인력관리를 위해 일-가정 양립에 초점을 둔 근무환경이 제공된다면 기혼여성 간호사들의 이직과 경력단절이 낮아지고 병원에서는 간호인력을 유지 및 확보하게 되어 간호서비스 질 향상에 기여할 수 있을 것이다. 그러므로 기혼여성 간호사를 대상으로 한 연구는 의미가 있으며, 일-가정 갈등과 이직의도 간의 관계에서 간호근무환경의 매개효과를 확인하는 연구가 필요한 것으로 보인다.

이에 본 연구는 기혼여성 간호사 대상으로 일-가정 갈등과 이직의도 간의 관계에서 간호근무환경의 매개효과를 검증하여 향후 기혼여성 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구는 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등과 이직의도 간 관계에서 간호근무환경의 매개효과를 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 기혼여성 간호사의 일반적 특성과 일반적 특성에 따른 이직의도 차이를 파악한다.
- 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등, 간호근무환경, 이직의도의 정도를 파악한다
- 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등, 간호근무환경, 이직의도의 상관관계를 확인한다.
- 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등과 이직의도 간 관계에서 간호근무환경의 매개효과를 확인한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등과 이직의도와의 관계에서 간호근무환경의 매개효과를 파악하기 위한 서술적

상관관계연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 G도 J시에 소재한 G대학병원에서 근무하고 본 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 동의한 기혼여성 간호사를 대상으로 하였으며 간호근무환경 하위항목에 간호관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지 문항이 있어 수간호사 이상의 관리자는 제외하였다. 대상자수는 선행연구[14, 17,19]를 토대로 G*Power 프로그램 3.1.9.4를 이용하여 산출하였으며 효과크기 .15 (중간), 유의수준(α) .05, 검정력(1-β) .80, 예측변수 13개를 기준으로 설정하였을 때 다중회귀분석을 위한 표본의 수는 131명이었으며, 20%의 탈락률을 고려하여 총 157부를 배부하였다.

3. 연구도구

본 연구의 도구는 구조화된 설문지로 일반적 특성 11문항, 일-가정 갈등 18문항, 간호근무환경 29문항, 이직의도 19문항으로 총 68개 문항으로 구성되어있으며 각 연구도구들은 저자에게 E-mail을 통하여 사전 허락 받았다.

1) 일-가정 갈등

일-가정 갈등이란 직장과 가정 두 생활 영역에서의 역할 압력이 여러 가지 이유로 상호 양립할 수 없는 경우에 발생하는 역할 간 갈등의 한 형태이다[10]. 일-가정 갈등 측정도구는 Carlson, Kacmar와 Williams [20]가 개발한 일-가정 갈등 도구 'Multidimensional Measure of Work-Family Conflict'를 Lee [21]가 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 2개의 하부영역으로 구분되어 있으며, 일-가정 방해갈등 9문항, 가정-일 방해갈등 9문항 총 18문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '매우 그렇다'의 5점 리커트(Likert) 척도로 점수가 높을수록 일-가정 갈등이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 Carlson 등[20]의 연구에서 도구 전체의 신뢰도 Cronbach's α는 .89였고[19], Lee [20]연구에서 일-가정 방해갈등 .83, 가정-일 방해갈등 .86이었으며, 본 연구에서는 전체 .93, 일-가정 방해갈등 .91, 가정-일 방해갈등 .94,였다.

2) 간호근무환경

간호근무환경이란 간호사가 환자에게 전문적인 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성으로, 간호사가 지각하는 물리적 환경, 조직 구성원 간의 상호작용, 간호사의 업무수행 내용과 방식에 영향을 주는 조직적 측면 및 정책적 측면 등을 모두 포함하는 것을 말한다[21]. 간호근무환경 측정도구는 Lake [22]가 개발한 Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI)를 Cho 등[16]이 한국어로 번안하여 타당도와 신뢰도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구(K-PES-NWI)를 사용 하였다. 본 도구는 5개의 하부영역으로 구분되어 있으며, '병원운영에 간호사 참여' 9문항, '양질의 간호를 위한 기반' 9문항, '간호 관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지' 4문항, '충분한 인력과 물질적 지원' 4문항, '간호사와 의사의 협력관계' 3문항 총 29문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 4점 '매우 그렇다'의 4점 리커트(Likert) 척도로 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인식한다는 것을 의미한다. 도구 개발 당시 Lake [22]의 연구에서 도구 전체의 신뢰도 Cronbach's α는 .82였고, Cho 등[16]의 연구에서 도구 전체의 신뢰도 Cronbach's α는 .93이었으며, 하부영역별 신뢰도 Cronbach's α는 .80~.84였고, 본 연구에서 도구 전체의 신뢰도 Cronbach's α는 .92였으며, 하부영역별 신뢰도 Cronbach's α는 .71~84였다.

3) 이직의도

이직의도란 직장을 떠나려는 개인의 행위의도로, 조직이나 직업으로부터 이직하고자 하는 의도이자, 조직 구성원의 이직을 예견할 수 있는 중요한 예측요인이다[5]. 이직의도 측정도구는 Yeun과 Kim [23]이 간호사 대상으로 개발한 간호사의 이직의도 측정도구(Korea Nurse Turnover Intention Scale, K-NTIS)를 사용하였다. 본 도구는 '직무만족' 4문항, '업무수행' 3문항, '대인관계' 3문항 총 10문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 1점 '전혀 그렇지 않다'부터 5점 '매우 그렇다'의 5점 리커트(Likert) 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. Yeun과 Kim [23]연구에서 도구 전체의 신뢰도 Cronbach's α는 .83이었으며, 하부영역별 신뢰도 Cronbach's α는 .74~ .80이었고, 본 연구에서 도구 전체의 신뢰도 Cronbach's α는 .88이었으며, 하부영역별 신뢰도 Cronbach's α는 .72~.81이었다.

4. 자료수집

본 연구자료수집은 G대학병원 생명윤리위원회의 승인을 받은 후(GNUH 2022-12-022-002) G도 J시에 소재한 G대학병원 간호부를 통해 연구의 목적과 방법을 설명하고 허락을 받은 후

기혼여성 간호사를 대상으로 2023년 2월 14일부터 2023년 2월 27일까지 시행하였다. 연구자가 각 간호사에게 연구목적과 방법을 설명한 후 대상자가 설문지를 직접 작성하여 밀봉 후 각 병동에 비치된 수거함에 두면 연구책임자가 직접 수거하였다. 설문조사를 마친 대상자에게 감사의 뜻으로 소정의 담례품을 제공하였다. 배부한 설문지는 157부로 그 중 157부가 회수되었으며, 수집된 설문지 중 응답이 누락된 문항이 있는 설문지 8부를 제외한 총 149부를 최종분석에 사용하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 28.0 프로그램과 SPSS PROCESS Macro version 4.2[24]을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 대상자의 일반적 특성은 기술 통계를 이용하여 빈도와 백분율, 평균 및 표준편차로 분석하였다.일반적 특성에 따른 이직의도의 차이를 검증하기 위해 t-test와 ANOVA로 분석하고, 사후 검증은 Scheffé test를 이용하여 검증하였다.
- 대상자의 일-가정 갈등, 간호근무환경, 이직의도 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 대상자의 일-가정 갈등, 간호근무환경, 이직의도의 상관관계를 파악하기 위해 단순상관관계분석(Pearson's correlation coefficient)을 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 일-가정 갈등과 이직의도 간 관계에서 간호근무환경의 매개효과를 검증하기 위해 PROCESS macro의 Model 4를 사용하였으며, 매개효과의 유의성은 부트스트래핑(Bootstrapping) 접근법으로 분석하였다.
- 매개효과의 간접효과 및 총 간접효과를 산출하기 위해 부트스트래핑(bootstrapping) 방법을 통해 5,000번의 재표집 횟수를 적용하였으며, 95% 신뢰구간에서 '0'을 포함하고 있지 않으면 간접효과가 유의한 것으로 해석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 G대학병원 생명윤리심의위원회의 심사와 승인을 받아 진행하였다. 연구참여에 동의한 대상자에게 연구목적과 방법, 연구참여의 권리, 비밀보장, 익명성, 연구참여 철회 가능성과 응답 결과는 순수한 연구목적으로만 사용되며 연구 종료 후 자료폐기 등에 대한 설명문을 제공하고 연구참여에 대한 서면 동의를 받아 동의한 자에 한하여 설문조사를 시행하였다. 설문지의 내용이 이해되지 않거나 연구에 대한 의문이 있을 경우에 설문지 표지에 제공된 연구자 연락처로 연락 할 수 있도록 하였다. 연구대상자의 권리 보호와 익명성을 위해 수집된 자료와 개인 정보는 코드화하여 비밀을 보호하며 연구자는 연구와 관련된 대상자의 개인정보와 조사 자료를 오직 연구목적으로만 사용하고 설문지는 종료되고 3년간 보관 후 연구자가 안전하게 폐기하고자 한다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 일반적 특성에 따른 이직의도 차이

본 연구대상자의 일반적 특성과 일반적 특성에 따른 이직의도를 분석한 결과 Table 1과 같다. 대상자의 연령은 41세 이상이 43명(28.9%), 학력은 학사학위소지자가 80명(53.7%)가 다수를 차지하였다. 직위는 일반간호사가 105명(70.5%), 총 근무경력은 10년 미만 56명(37.6%)이 가장 많았다. 근무부서는 병동 91명(61.1%), 근무형태는 3교대 근무가 73명(49.0%)으로 다수를 차지하였다. 결혼기간은 10년 미만 56명(37.6%), 소득형태는 맞벌이 147명(98.7%), 가구 월 소득은 700만원 이상이 49명(32.9%)으로 가장 많았으며, 자녀수는 2명 이상 62명(41.6%), 없음 54명(36.2%), 1명 33명(22.2%) 순이었다.

이직의도에 차이를 보이는 특성은 연령(F=4.23, p=.007), 직위(F=6.72, p=.002), 총 근무경력(F=4.59, p=.004), 근무형태(F=4.59, p=.012), 결혼기간(F=4.80, p=.003)이었다. 하위영역별로 직무만족에 차이를 보이는 특성은 연령(F=7.29, p<.001), 직위(F=4.54, p=.012), 총 근무경력(F=8.92, p<.001), 근무형태(F=8.24, p<.001), 결혼기간(F=11.44, p<.001), 가구 월 소득(F=7.29, p<.001)이었고, 업무수행에 차이를 보이는 특성은 연령(F=3.09, p=.029), 교육(F=4.48, p=.013), 직위(F=9.24, p<.001), 총 근무경력(F=2.92, p=.036)이었고, 대인관계에 차이를 보이는 특성은 직위(F=4.85, p=.009),이었다.

2. 대상자의 일-가정 갈등, 간호근무환경, 이직의도의 정도

본 연구대상자의 일-가정 갈등, 간호근무환경, 이직의도의 정도는 Table 2와 같다. 일-가정 갈등은 평균평점 5점 만점에 2.99±0.72점이었고, 하위영역별로는 일-가정 방해갈등 3.48±0.79점, 가정-일 방해갈등 2.49±0.87점이었다. 간호근무환경은 평균평점 4점 만점에 2.50±0.39점이었고. 하위영역별로는

Table 1. Differences in Work-family Conflict, Nursing Work Environment and Turnover Intention according to the Subject's General Characteristics (*N*=149)

Characteristics	Categories	n (%)	Job satisfaction		Work performance		Interpersonal relationship		Turnover intention	
			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
Age (yr)	26~30[a]	33 (22.1)	4.10±0.65	7.29	4.28±0.58	3.09	4.06±0.65	1.14	4.14±0.55	4.23
	31~35[b]	42 (28.2)	3.97±0.63	(<.001)	4.43±0.50	(.029)	4.06±0.69	(.334)	4.13±0.47	(.007)
	36~40[c]	31 (20.8)	3.62±0.89	a, b>d	4.19±0.90	b>d	4.08±0.93		3.93±0.82	a, b>d
	≥41[d]	43 (28.9)	3.41±0.74		3.96±0.86		3.78±1.07		3.68±0.78	
Education	Associate degree[a]	18 (12.1)	3.93±0.80	2.13	4.35±0.60	4.48	4.02±0.81	0.72	4.08±0.58	2.68
	Baccalaureate[b]	80 (53.7)	3.84±0.67	(.123)	4.34±0.57	(.013)	4.05±0.72	(.489)	4.05±0.54	(.072)
	≥Master[c]	51 (34.2)	3.59±0.89		3.97±0.94	a>c	3.86±1.07		3.78±0.89	
Current position	Staff nurse[a]	105 (70.5)	3.85±0.76	4.54	4.29±0.67	9.24	3.96±0.84	4.85	4.01±0.65	6.72
	PA nurse[b]	27 (18.1)	3.77±0.59	(.012)	4.36±0.48	(<.001)	4.33±0.52	(.009)	4.11±0.45	(.002)
	Charge nurse[c]	17 (11.4)	3.25±0.92	a, b>c	3.53±1.09	a, b>c	3.53±1.21	b>c	3.42±0.98	a, b>c
Total clinical career (yr)	<10[a]	56 (37.6)	4.13±0.62	8.92	4.37±0.55	2.92	4.03±0.69	1.43	4.18±0.52	4.59
	10~<15[b]	30 (20.1)	3.71±0.55	(<.001)	4.32±0.47	(.036)	4.20±0.54	(.237)	4.04±0.39	(.004)
	15~<20[c]	27 (18.1)	3.53±0.97	a>d	4.10±1.02	a>d	3.89±1.13		3.81±0.93	a>d
	≥20[d]	36 (24.2)	3.41±0.77		3.95±0.86		3.79±1.06		3.69±0.80	
Work unit	General ward[a]	91 (61.1)	3.84±0.71	2.73	4.26±0.63	0.57	4.01±0.74	0.33	4.02±0.59	1.10
	ER/ICU/OR/PACU[b]	23 (15.4)	3.87±0.83	(.068)	4.09±0.92	(.566)	4.00±1.00	(.719)	3.97±0.80	(.335)
	OPD/Others[c]	35 (23.5)	3.50±0.85		4.17±0.86		3.88±1.06		3.81±0.84	
Work type	Shift[a]	73 (49.0)	3.99±0.73	8.24	4.30±0.67	2.36	4.01±0.76	1.93	4.09±0.62	4.59
	Non-Shift[b]	56 (37.6)	3.63±0.73	(<.001)	4.21±0.74	(.098)	4.06±0.88	(.148)	3.93±0.69	(.012)
	Shift excluding night[c]	20 (13.4)	3.30±0.79	a>c	3.90±0.90		3.63±1.11		3.58±0.79	a>c
Marriage period (yr)	<5[a]	66 (44.3)	4.09±0.62	11.44	4.38±0.55	2.45	4.04±0.66	0.50	4.16±0.51	4.80
	5~<10[b]	28 (18.8)	3.80±0.67	(<.001)	4.21±0.69	(.059)	4.06±0.79	(.684)	4.00±0.60	(.003)
	10~<15[c]	28 (18.8)	3.32±0.86	a>c, d	4.01±1.01		3.92±1.14		3.71±0.91	a>c, d
	≥15[d]	27 (18.1)	3.37±0.74		4.01±0.80		3.83±1.04		3.70±0.77	
Income type	Dual income	147 (98.7)	3.77±0.77	0.74	4.21±0.74	-0.23	3.98±0.86	0.52	3.97±0.69	0.44
	Single income	2 (1.3)	3.38±0.88	(.476)	4.33±0.47	(.817)	3.67±1.41	(.607)	3.75±0.07	(.662)
Monthly income (10,000 won)	<500[a]	25 (16.8)	3.83±0.79	1.58	4.17±0.65	0.52	3.77±0.90	0.61	3.92±0.69	0.75
	500~<600[b]	44 (29.5)	3.93±0.81	(.196)	4.30±0.80	(.669)	4.05±0.81	(.612)	4.08±0.69	(.523)
	600~<700[c]	31 (20.8)	3.76±0.72		4.26±0.69		4.02±0.93		3.99±0.69	
	≥700[d]	49 (32.9)	3.59±0.75		4.12±0.76		3.99±0.86		3.87±0.69	
Children (person)	None[a]	54 (36.2)	4.01±0.71	7.29	4.27±0.64	0.77	3.93±0.75	0.15	4.06±0.62	1.90
	1[b]	33 (22.2)	3.86±0.65	(.001)	4.28±0.74	(.465)	4.03±0.83	(.864)	4.04±0.62	(.153)
	≥2[c]	62 (41.6)	3.50±0.81	a>c	4.12±0.82		3.99±0.97		3.83±0.76	
Spousal help satisfaction	Satisfaction[a]	92 (61.7)	3.79±0.79	0.48	4.20±0.80	2.33	3.92±0.87	0.64	3.95±0.74	0.77
	General[b]	33 (22.2)	3.65±0.74	(.621)	4.05±0.55	(.101)	4.04±0.81	(.530)	3.89±0.56	(.464)
	Unsatisfaction[c]	24 (16.1)	3.83±0.74		4.47±0.67		4.13±0.91		4.11±0.65	

ER=Emergency room; ICU=Intensive care unit; OR=Operating room; PA=Physical assistant; PACU=Post anesthesia care unit.

양질의 간호를 위한 기반 2.77±0.38점, 간호 관리자의 능력·v 리더십·간호사에 대한 지지 2.76±0.55점, 간호사와 의사와의 협력관계 2.65±0.57점, 병원운영에 간호사 참여 2.24±0.50점, 충분한 인력과 물질적 지원 2.11±0.55점 순이었다. 이직의도는 평균평점 5점 만점에 3.96±0.69점이었고,하위영역별로는 업무수행 4.21±0.74점, 대인관계 3.98±0.86점, 직무만족 3.76±0.77점 순이었다.

3. 일-가정 갈등, 간호근무환경, 이직의도의 상관관계

본 연구대상자의 일-가정 갈등, 간호근무환경, 이직의도의 상관관계는 Table 3과 같다. 상관분석결과 이직의도는 일-가정 갈등(r=.35, p<.001)과는 유의한 양의 상관관계를, 간호근무환경(r=-.35, p<.001)과는 유의한 음의 상관관계가 있었다. 일-가정 갈등과 간호근무환경 간에도 유의한 음의 상관관계(r=-.25, p=.002)가 있었다.

Table 2. Level of Work-family Conflict, Nursing Work Environment and Turnover Intention (*N*=149)

Variables	Categories	Mininum	Maxinum	M±SD
Work-family conflict (Range 1~5)	Work-family interference conflict	1.22	5.00	3.48±0.0.79
	Family-work interference conflict	1.00	5.00	2.49±0.87
	Total	1.17	5.00	2.99±0.72
Nursing work environment (Range 1~4)	Nursing foundations for quality of care	1.67	4.00	2.77±0.38
	Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	1.00	4.00	2.76±0.55
	Collegial nurse/physician relations	1.00	4.00	2.65±0.57
	Nurse participation in hospital affairs	1.00	4.00	2.24±0.50
	Staffing and resource adequacy	1.00	4.00	2.11±0.55
	Total	1.31	4.00	2.50±0.39
Turnover intention (Range 1~5)	Work performance	1.00	5.00	4.21±0.74
	Interpersonal relationship	1.00	5.00	3.98±0.86
	Job satisfaction	1.00	5.00	3.76±0.77
	Total	1.00	5.00	3.96±0.69

4. 일-가정 갈등과 이직의도 관계에서 간호근무환경의 매개효과

일-가정 갈등과 이직의도 관계에서 간호근무환경의 매개효과는 Table 4와 같다.

먼저 연구대상자의 특성 중 이직의도에 유의한 차이를 보인 직위(책임간호사 기준), 근무기간(년), 근무형태(나이트근무 제외 기준), 결혼기간(년)을 통제한 뒤 매개효과를 검증하였다. 연구대상자 특성 중 연령도 이직의도에 유의한 차이를 보였지만 연령과 근무기간 간에는 다중공선성이 발생하여(tolerance =0.49) 연령은 통제변수에서 제외하였다.

매개효과를 검증하기 위해 1단계에서 일-가정 갈등은 간호근무환경에 유의한 부적영향(β=-.26, p=.001)을 미치는 것으로 나타났으며, 2단계에서는 일-가정 갈등은 이직의도에 유의한 정적영향(β=.36, p<.001)을 미치는 것으로 나타났다. 3단계에서 일-가정 갈등과 간호근무환경을 동시에 투입했을 때 간호근무환경은 이직의도에 유의한 부적영향(β=-.17, p=.036)을 미치는 것으로 나타났으며, 일-가정 갈등은 이직의도에 유의한 정적영향(β=.32, p<.001)을 미치는 것으로 나타났다. 일-가정 갈등과 이직의도 관계에서 간호근무환경의 매개효과가 있는지 알아본 결과 3단계 일-가정 갈등이 이직의도에 미치는 영향(β=.32)이 2단계에서 미치는 영향(β=.36)보다 감소한 것으로 나타났다. 따라서 간호근무환경은 일-가정 갈등과 이직의도를 부분매개 한다고 할 수 있다(Figure 1).

간호근무환경의 매개효과의 간접효과 및 총간접효과를 산출하기 위해 부트스트래핑을 이용하여 매개효과크기에 대한 95% 신뢰구간을 구하였다. 그 결과 간접 매개효과(B=0.04, 95%CI=.01~.09)의 신뢰구간은 '0'을 포함하고 있지 않아 유의하였다.

논 의

본 연구는 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등과 이직의도 간 관계에서 간호근무환경의 매개 효과를 검증하기 위해 기혼여성 간호사들을 대상으로 시행한 서술적 상관관계연구이다. 본 연구결과, 기혼여성 간호사들의 일-가정 갈등은 이직의도에 유의한 정적 영향 즉, 이직의도를 높였으며 이 관계에서 간호근무환경은 부분 매개역할을 하여 이직의도를 감소시키는 것으로 나타났다

본 연구대상자인 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등 점수는 평균평점 5점 만점에 2.99점이었고, 하부영역별로는 일-가정 방해갈등이 3.48점으로 가정-일 방해갈등 2.49점보다 높게 나타나 선행연구결과들[12,25,26]과 유사하였다. 이는 간호사들이 일과 가정의 병행에 어려움을 느끼고 병원 일이 가정에 더 많은 영향을 끼치고 있기 때문이라고 할 수 있다[26]. 따라서 기혼여성 간호사의 병원업무와 관련된 갈등을 감소시킬 수 있도록 병원과 간호조직에서 해결방안을 모색하는 것이 필요하다고 생각한다.

본 연구대상자인 기혼여성 간호사의 간호근무환경 점수는 평균평점 4점 만점에 2.50점으로 나타났으며, 도구 개발자인 Lake [22]가 제시한 긍정적인 간호근무환경의 2.5점을 기준으로 볼 때, 본 연구대상자는 간호근무환경을 긍정적으로 인식한다고 해석할 수 있다. 그러나 본 연구에서 간호근무환경 하위영역 중 충분한 인력과 물질적 지원의 점수가 2.11점으로 가장 낮

Table 3. Correlations of Work-family Conflict, Nursing Work Environment, and Turnover Intention (*N*=149)

Variables	Categories	Work-family conflict			Nursing work environment						Turnover intention			
		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*)
Work-family conflict	1. Work-family interference conflict	1												
	2. Family-work interference conflict	.50 (<.001)	1											
	3. Total	.85 (<.001)	.88 (<.001)	1										
Nursing work environment	4. Nurse participation in hospital affairs	-.29 (<.001)	-.01 (.877)	-.17 (.044)	1									
	5. Nursing foundations for quality of care	-.24 (.004)	-.14 (.083)	-.22 (.008)	.67 (<.001)	1								
	6. Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	-.19 (.021)	-.17 (.043)	-.20 (.013)	.60 (<.001)	.57 (<.001)	1							
	7. Staffing and resource adequacy	-.31 (<.001)	-.07 (.424)	-.21 (.010)	.60 (<.001)	.53 (<.001)	.44 (<.001)	1						
	8. Collegial nurse- physician relations	-.26 (.001)	-.19 (.024)	-.26 (.002)	.50 (<.001)	.51 (<.001)	.42 (<.001)	.30 (<.001)	1					
	9. Total	-.32 (<.001)	-.12 (.142)	-.25 (.002)	.91 (<.001)	.86 (<.001)	.75 (<.001)	.72 (<.001)	.64 (<.001)	1				
Turnover intention	10. Job satisfaction	.33 (<.001)	.17 (.043)	.28 (.001)	-.39 (<.001)	-.27 (.001)	-.22 (.008)	-.26 (.002)	-.30 (<.001)	-.37 (<.001)	1			
	11. Work performance	.34 (<.001)	.20 (.017)	.30 (<.001)	-.37 (<.001)	-.24 (.003)	-.25 (.009)	-.22 (.007)	-.23 (.005)	-.34 (<.001)	.70 (<.001)	1		
	12. Interpersonal relationship	.29 (<.001)	.28 (.001)	.33 (<.001)	-.20 (.014)	-.10 (.211)	-.23 (.004)	-.09 (.298)	-.11 (.203)	-.19 (.021)	.52 (<.001)	.74 (<.001)	1	
	13. Total	.37 (<.001)	.24 (.003)	.35 (<.001)	-.37 (<.001)	-.24 (.004)	-.25 (.002)	-.22 (.008)	-.25 (.002)	-.35 (<.001)	.87 (<.001)	.91 (<.001)	.85 (<.001)	1

Table 4. Mediating Effect of Nursing Work Environment in the Relationship between Work-family Conflict and Turnover Intention (*N*=149)

Step	Variables	B	SE	β	t	*p*	F (*p*)	R^2 (Adj. R^2)	Bootstrapping (95%)	
									LLCI	ULCI
1	WFC→NWE	-0.14	0.04	-.26	-3.35	.001	4.61 (< .001)	.19 (.15)	.17	.45
2	WFC→TI	0.35	0.07	.36	4.98	< .001	7.69 (< .001)	.28 (.24)	.01	.09
3	WFC→TI	0.31	0.07	.32	4.28	< .001	7.46 (< .001)	.30 (.26)	.21	.49
	NWE→TI	-0.29	0.14	-.17	-2.12	.036				
	WFC→NWE→TI	Indirect effect=.35				Boot. SE=.07		Boot. 95% CI=.01~.09		

Boot.=Bootstrapping; CI=Confidence interval; LLCI=Lower limit confidence interval; NWE=Nursing work environment; SE=Standard error; TI=Turnover intention; ULCI=Upper limit confidence interval; WFC=Work-family conflict.
Durbin-Watson=2.11, Tolerance=.15~.88, VIF=1.12~6.15.

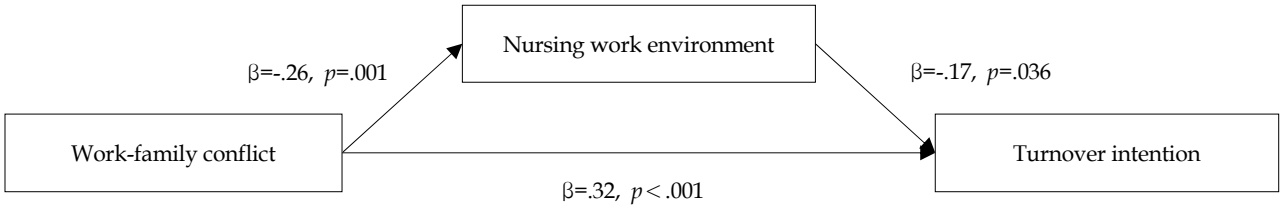

Figure 1. Mediating effect of nursing work environment in the relationship between work-family conflict and turnover intention.

았는데 이 결과는 선행연구[17]와 일치하였다. Ko [17]는 병원 조직 내 충분한 간호 인력의 확보와 자원의 적절한 배분을 위해 노력이 필요하다고 하였다. 그리고 정부에서는 2018년 1차, 2023년 2차 간호인력 지원 종합대책을 발표하였는데 근무환경을 개선하여 숙련된 간호인력을 확보하는 것이 첫 번째 목표였다. 따라서, 각 의료기관에서는 간호근무환경을 개선하기 위해 간호사에게 현실적으로 필요한 물질적 지원이 무엇인지를 적절하게 파악하여 제공하고, 간호사의 업무량과 강도를 낮출 수 있는 제대로 된 인력을 산정하여 확충하는 노력이 계속되어야 할 것이라고 본다.

본 연구대상자인 기혼여성 간호사의 이직의도 점수는 평균평점 5점 만점에 3.96점이었다. 간호사를 대상으로 동일한 도구를 사용한 Kim과 Wee [27]의 연구에서 3.65점, 동일한 도구는 아니나 기혼여성 간호사를 대상으로 측정한 Kang [19]의 연구에서 3.59점, Kim과 Jang [12]의 연구에서 3.37점에 비해 본 연구대상자의 이직의도는 높은 것으로 나타났다. Kang [19]은 육아휴직제도의 활용이 용이할수록 근로지속 의사가 높기 때문에 가족친화제도를 자유롭게 활용할 수 있는 분위기 조성이 필요하다고 하였다. 이러한 연구결과를 바탕으로 일-가정 갈등을 겪는 기혼여성 간호사들의 이직률을 감소시키기 위해 유연근무제나 육아기 단축근무, 직장보육시설 확대 등과 같은 다양한 일-가정 양립 관련 제도가 실시되고 있기는 하지만, 실제 병원에서는 교대근무 특성, 간호인력 및 예산 부족 등의 이유로 이러한 제도를 적극적으로 활용하기는 현실적으로 어려운 실정이다. 따라서 교대근무로 인해 일-가정의 양립이 곤란한 간호사들이 일과 삶의 균형을 확보할 수 있도록 계획되고 있는 간호사 교대제 개선사업을 각 병원에서 의무적으로 실시할 수 있도록 정부의 적극적인 지원과 개입이 필요하다고 본다.

본 연구대상자인 기혼여성 간호사의 이직의도는 연령, 직위, 총 근무경력, 근무형태, 및 결혼기간에 따라 차이를 보였다. 즉, 연령, 근무경력 및 결혼 연령이 낮은 대상자가 그렇지 않은 대상자보다 이직의도가 높았으며, 일반간호사와 전담간호사가 책임간호사보다는 이직의도가 높았다. 이러한 결과는 기혼여성 간호사를 대상으로 한 Kim과 Jang [12]의 연구에서도 유사하게 나타나, 근무경력이 짧고, 교대근무를 하거나, 전담간호사의 역할을 담당하고 있는 기혼간호사들의 이직의도가 높음을 알 수 있었다. 따라서 추후 경력이나 업무의 다양성이 이들의 이직의도에 어떤 이유로 영향을 미치는지 탐색할 필요가 있으며 이러한 연구결과를 바탕으로 한 현실적인 이직의도 감소 방안이 마련되어야 할 것이라고 본다.

본 연구결과, 일-가정 갈등과 이직의도는 유의한 양의 상관관계로 나타났다. 이는 기혼간호사 대상의 국내외 선행연구결과들[11,12,28]과 일치하였다. Kang과 Lee [11]는 기혼간호사의 이직율을 낮추기 위해 일-가정 갈등을 다루는 전략이 필요

하다고 하였다. 따라서 의료기관에서는 정부가 추진하고 있는 일-가정 양립을 위한 유연근무제, 육아기 단축 근무 등을 간호사들이 활용할 수 있도록 적극 지원해야 할 것이라고 본다[29].

본 연구결과 간호근무환경과 이직의도는 유의한 음의 상관관계로 나타났다. 또한, 본 연구결과 간호근무환경의 하위영역인 병원운영에 간호사 참여, 양질의 간호, 간호 관리자의 리더십, 충분한 인력과 지원, 간호사와 의사의 관계 모두 이직의도와 음의 상관관계로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 국내 선행연구결과들[19,30,31]과 일치하였다. Kwak과 Kim [30]은 간호사들이 병원에서 직무에 대한 자율성이 저하되고, 상급자와 동료의 지지가 적다고 느끼거나, 간호직에 대한 만족도와 조직의 적합성 등이 적합하지 않을 때 이직의도가 증가됨으로 간호사의 이직의도를 낮추기 위해선 조직적인 개선과 노력이 필요하다고 하였다. 따라서, 의료기관에서는 간호사들이 간호근무환경을 긍정적으로 인식할 수 있도록 병원운영에 의사결정에 적극적으로 참여할 수 있는 기회를 제공하고, 간호 관리자들이 리더십을 갖추도록 다양한 프로그램을 제공하면서 충분한 인력과 지원을 해야 할 필요성이 있다.

일-가정 갈등과 간호근무환경는 유의한 음의 상관관계로 나타났다. 간호사를 대상으로 일-가정 갈등과 간호근무환경 간의 관계에 대한 선행연구는 없어 직접적인 비교는 어려우나, 기혼여성 사회복지공무원 대상인 Han [18]의 연구에서 일-가정 갈등과 업무환경은 유의한 음의 상관관계로 나타나 본 연구와 유사하였다. 일-가정 갈등으로 인해 기혼여성 간호사의 이직의도가 높아지면 업무과중, 간호의 질 저하 등의 부작용이 발생할 수 있고[32], 병원조직 시스템과 간호근무환경이 잘 구조화되어 있다고 간호사가 인식할수록 병원에 잔류하고자 하므로[14], 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등에 초점을 둔 중재와 긍정적인 근무환경의 개선이 간호사의 이직을 감소시켜 효율적인 간호인력관리에 기여할 것이라 생각한다.

기혼여성 간호사의 일-가정 갈등과 이직의도 간의 관계에서 간호근무환경의 매개효과를 검증한 결과, 일-가정 갈등이 이직의도를 높였으며 간호근무환경이 부분 매개효과를 가지는 것으로 나타났다. 즉, 기혼여성 간호사가 느끼는 일-가정 갈등 정도가 낮을수록 간호근무환경에 대해 긍정적으로 인식하게 되면서 이직의도가 낮아지게 된다. 따라서 긍정적인 간호근무환경은 이직의도를 감소시킬 수 있다고 검증되었다. 이러한 결과는 기혼여성 사회복지공무원 대상으로 한 일-가정 갈등과 소진의 관계에서 업무환경은 부분 매개효과가 있다는 결과[18]와 기혼간호사 대상 연구에서 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 간호근무환경[19]과 일-가정 갈등[11]이 제시된 결과를 지지하였다.

국내 의료기관은 간호사의 부족 문제를 해결하고 이직을 감소시키기 위해 간호근무환경에 대한 관심을 가지고 있으며[14] 간호근무환경은 간호사가 실제 근무를 하면서 이직을 결정하는 중요한 영향요인으로 보고되고 있다[30]. 각 의료기관에서는 간호근무환경 개선을 위해 충분한 인력 확보, 물리적인 지원, 간호 관리자의 능력 향상, 의료진 간의 팀워크 증진을 위한 프로그램 개발, 간호사의 경력개발 및 전문성 개발 기회 제공 등과 같은 노력이 필요할 것이다. 그리고 기혼여성 간호사들을 위해 가족친화적 분위기를 형성하고 가족친화제도를 실질적으로 활용 및 확대 할 수 있도록 조직차원의 제도를 갖추는 것이 필요하다고 생각된다. 따라서 기혼여성 간호사의 이직의도를 낮추기 위해서는 일-가정 갈등에 초점을 둔 중재와 간호근무환경을 적극적으로 개선하고 실질적인 방안을 마련하는 것이 중요하다고 생각된다.

본 연구는 기혼여성 간호사를 대상으로 간호근무환경을 일-가정 갈등과 이직의도에 대한 매개효과를 검증하는 데 의의가 있다. 기혼여성 간호사들은 일-가정 갈등으로 인해 업무와 가정 사이 균형을 유지하기 힘들지만 이러한 상황에서 긍정적인 간호근무환경이 이직의도에 영향을 미쳐 이직의도를 감소시키는 것을 확인할 수 있었다. 또한 본 연구는 기혼여성 간호사 대상 연구가 부족한 실정에서, 일-가정 갈등과 간호근무환경 사이의 방향성을 제시하였으며, 간호근무환경의 개선과 긍정적인 인식이 중요한 변수임을 확인하였고, 향후 간호사의 인력관리 프로그램 개발에 기초자료를 제공하였다는 점에서 의의가 있다. 그러나 본 연구는 일 지역 대학병원 기혼여성 간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하는 데 한계가 있다. 따라서 향후 본 연구를 통해 기혼여성 간호사를 대상으로 한 반복연구가 필요할 것이다.

결 론

본 연구는 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등과 이직의도 간 관계에서 간호근무환경 매개효과를 확인하고 기혼여성 간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 기초자료를 제공하고자 시도하였다.

본 연구결과 본 연구대상 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등과 이직의도는 서로 영향 미치는 요인임을 확인되었으며 간호근무환경이 일-가정 갈등과 이직의도 간 관계에서 부분 매개효과가 있음을 확인되었다. 따라서 일-가정 갈등을 감소시키기 위해 육아기 단축 근무, 유연 근무제, 간호사 교대제 개선사업

등과 같은 가정친화정책을 적극적으로 활용할 수 있도록 하고, 간호근무환경을 긍정적으로 인식하도록 병원 정책 참여와 물질적, 인적 자원을 적극적으로 지원해야 될 필요가 있다. 본 연구는 기혼여성 간호사의 일-가정 갈등과 이직의도 관계에서 간호근무환경의 매개효과를 규명했다는 점에서 의의가 있다고 할 수 있으며 추후 간호근무환경 개선 중재 프로그램의 개발과 그 효과를 검증하기 위한 중재연구를 제언하는 바이다.

REFERENCES

1. Cho HN, So HS, Jang AR. Shift work female nurse turnover intention structural equation modelling: focused on tertiary hospitals. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2021;22(3):181-189. https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.3.181
2. Hospital Nurses Association (KR). Survey on staffing status of nursing workfore in hospitals (2021). Seoul: Hospital Nurses Association; 2021.
3. Kwon YE, Kim SY. Factors affecting turnover intention of general hospital nurses. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2019;20(7):414-422. https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.7.414
4. Ha HJ, Kim EA. A Convergence study about the influence of job embeddedness and nursing work environment on turnover intention of clinical nurses. Journal of the Korea Convergence Society. 2020;11(7):389-397. https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.7.389
5. Ko JA, Kim HY. Relationship between career plateau, career planning, social support, and turnover intention in nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2018; 24(1):97-106. https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.1.97
6. Yeun EJ, Kwon YM, Jeon MS, An JH. Factors influencing hospital nurses' turnover intention: a cross-sectional survey. The Journal of the Korea Contents Association. 2016;16(1):94-106. https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.01.094
7. Yu EJ, Lee GJ, Hwang SW. An exploratory study on the causes of career interruption in inactive nurses. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2018;19(12):416-431. https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.12.416
8. Kim HN, Kim JS. Work-family compatibility experience of married nurse: focusing on the expanding stage of the family life cycle. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2016;17(2):545-559. https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.545
9. Lee YO, Kang JY. Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. Korean Journal of Adult Nursing. 2018;30(1):1-17. https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1
10. Greenhaus JH, Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. The Academy of Management Review. 1985; 10(1):76-88. https://doi.org/10.2307/258214
11. Kang HS, Lee ES. Path analysis of work-family conflict, burnout, and turnover intention among married women nurses. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2017;18(2):206-217. https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.2.206
12. Kim YN, Jang IS. Moderating and mediating effects of social support in the relationship between work-family conflict, job satisfaction and turnover intention among married women nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2014;20(5):525-534. https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.525
13. Jeon BR, Noh YG. Impact of work-family conflict and social support on retention intention among married female nurses. The Society of Digital Policy and Management. 2018;16(10): 261-270. https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.10.261
14. Kim SH, Park SK, Lee MH. Effect of a nursing practice environment on nursing job performance and organizational commitment: focused on the mediating effects of job embeddedness. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2019; 25(3):208-219. https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.3.208
15. Cho EH, Choi MN, 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.
16. Lee GJ, Song HJ, Lee MH, Lee HL, Jin HJ. A study on the prevention of career interruption of nurses and activation of re-employment. Final Report. Seoul: Ewha Womans University, 2015 March. Report No.: 2014-MOHW-108.
17. Ko HJ, Kim JH. Relationships among nursing work environment, job embeddedness, and turnover intention in nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2016; 22(3):279-291. https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.279
18. Han NJ. Mediating effects of hope and working environment in the relationship between work-home conflict and burnout of female civil social worker [master's thesis]. Seoul: Ewha Womans University; 2017.
19. Kang EJ. Effects of married nurses' nursing work environment and availability of parental leave on turnover intention [master's thesis]. Changwon: Changwon National University; 2021.
20. Carlson DS, Kacmar KM, Williams LJ. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. Journal of Vocational Behavior. 2000;56(2):249-276. https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713
21. Lee DY. The relations of 'work-family conflict' and 'family-work conflict' with marital satisfaction among dual-earner couples [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2003.

22. Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index. Research in Nursing and Health. 2002;25 (3):176-188. https://doi.org/10.1002/nur.10032
23. Yeun EJ, Kim HJ. Development and testing of a nurse turnover intention scale. Journal of Korean Academy of Nursing. 2013; 43(2):256-266. https://doi.org/10.4040/jkan.2013.43.2.256
24. Hayes AF. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. 3rd ed. New York: Guilford publications; 2022.
25. Yoon JH, Park JH. Effects of leader-member exchange of nurses who return to work after parental leave on conflict between work and family: focus on the mediating effects of job stress. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2020;26(3):294-303. https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.3.294
26. Park SH. The relationship among hospital nurses' perception of family friendly policies, work-family conflict, and retention intention [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2015. p. 1-89.
27. Kim J-O, Wee H. Effects of emotional labor, resilience, work environment on turnover intention of nurses in community emergency medical centers. Jounal of Wellness. 2018;13(3):51-62. https://doi.org/10.21097/ksw.2018.08.13.3.51
28. Chen IH, Brown R, Bowers BJ, Chang WY. Work-to-family conflict as a mediator of the relationship between job satisfaction and turnover intention. Journal of Advanced Nursing. 2015; 71(10):2350-2363. https://doi.org/10.1111/jan.12706
29. Kim JY, Lee KJ. A thematic analysis of nurses' work-family balance in the korean nurses association news. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2016;17(2): 446-457. https://doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.2.446
30. 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
31. Kim AS, Park SJ. Nursing environment, job stress, and turnover intention of pediatric ward nurses and general ward nurses. Journal of the Korea Contents Association. 2017;17(7):124-132. https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.07.124
32. Choi HJ. Moderating effects of work-family conflict between job organizational career characteristics and turnover intention among nurses in small and medium-sized hospitals. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2015;21 (3):297-307. https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.297