

간호사의 간호근무환경과 간호업무성과가 재직의도에 미치는 영향: 간호전문직 자부심의 매개효과 중심으로

김신희¹ · 오미숙² · kwak 윤복³

원광보건대학교 간호학과 조교수¹, 전주비전대학교 간호학부 부교수², 전주비전대학교 간호학부 조교수³

Effect of a Nursing Practice Environment, Nursing Performance on Retention Intention: Focused on the Mediating Effects of Nursing Professional Pride

Kim, Shin Hee¹ · Oh, Mi Sook² · Kwak, Yun Bok³

¹Assistant Professor, Department of Nursing, Wonkwang Health Science University

²Associate Professor, Department of Nursing, Vision College of Jeonju

³Assistant Professor, Department of Nursing, Vision College of Jeonju

Purpose: The study aims to confirm the mediating effect of nursing professional pride in the relationship between nursing practice environment, nursing performance, and retention intention. **Methods:** A descriptive cross-sectional survey was conducted from December 13 to 31, 2021, involving 127 nurses. The following statistical analysis was conducted: t-test, ANOVA, Scheffé test, Pearson's correlation coefficient analysis, and Hayes Process Macro Model 4 (to test the mediating effect). **Results:** Nursing practice environment showed a significant positive correlation with nursing performance, retention intention, and nursing professional pride. Nursing practice performance showed a positive correlation with retention intention and nursing professional pride, and retention intention showed a significant positive correlation with nursing professional pride. The mediating effect of nursing professional pride was found in the effect of nurses' nursing practice environment on their retention intention. In addition, the mediating effect of nursing professional pride was found in the effect of nurses' nursing practice performance on their retention intention. **Conclusion:** Through this study, it was confirmed that nursing professional pride is a major A factor affecting retention intention in the hospital. Therefore, in order to increase nurses' retention intention to remain in Hospital, the basis of basic data was presented for strategy development.

Key Words: Nurses; Work environment; Nursing performance; Intention; Professionalism

서론

1. 연구의 필요성

최근 국민의 건강에 대한 요구도는 복잡해지며 이에 따라 질

적인 의료에 대한 수요가 증가되어 병원에 근무하는 간호사들은 간호에 대한 역할기대와 책임이 가중되고 있다. 더불어 의료기관은 조직 내 제한된 자원을 바탕으로 질적인 간호서비스를 제공하도록 요구되고 있다. 이에 병원들은 양질의 의료서비스를 제공하며 업무의 효율성 증진과 더불어 효과적인 조직운

주요어: 간호사, 간호근무환경, 간호업무성과, 재직의도, 간호전문직 자부심

Corresponding author: Oh, Mi Sook

Department of Nursing, Vision College of Jeonju, 235 Cheonjam-ro, Wansan-gu, Jeonju 55069, Korea.
Tel: +82-63-220-3807, E-mail: oms0914@hanmail.net

Received: Jun 20, 2023 | **Revised:** Oct 13, 2023 | **Accepted:** Oct 27, 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.

영에 대해 많은 노력을 기울이고 있다[1].

특히 간호사는 최접점에서 환자에게 간호서비스를 제공하고 있으며 병원 전체 구성원 중 가장 많은 부분을 차지하고 있어 간호업무수행능력을 향상시키는 것이 병원 운영에 중요한 전략으로 인식되고 있다[2]. 그러나 최근 간호사의 높은 이직률과 간호인력 부족이 중요한 문제로 대두되고 있으며[1,2], 이직의 원인으로는 직무 불만족, 부적응 등과 같은 내적요인과 임금, 승진체계, 직무조건과 같은 외적요인들로 복합적인 요인들이 반영되고 있다[3]. 이로 인해 조직에서는 간호사의 부족과 이직 현상을 개선하기 위한 방안으로 간호근무환경에 대한 관심이 높아지고 있다[4].

간호근무환경은 양질의 전문적인 간호서비스를 제공하기 위한 물리적, 사회 심리적, 병원 조직의 정책까지 포함된 포괄적인 개념으로 간호근무환경을 긍정적으로 인식할 경우 간호사들의 직무만족과 조직몰입도가 높아지며, 조직 내 잔류하는 것에 직접적 영향을 미친다[5]. 과도한 스트레스, 부정적인 리더십 및 관리 등의 요인과 같이 간호사가 지각하는 간호근무환경이 좋지 않을수록 질적 간호서비스 수행의 방해 요인으로 작용하여 소진 및 이직의도를 높이는 것으로 나타났다[6]. 더 나아가 병원의 주요 구성원인 간호사가 자신의 직무에 만족하지 못하면 업무성과 저하 및 이직률이 증가하여 조직 전체의 생산성을 떨어뜨리며 이로 인해 병원의 질 관리 및 경영에 어려움을 겪게 된다[7]. 선행연구에서 간호사가 인식하는 간호업무환경 수준이 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다[8]. 따라서 긍정적 간호근무환경 수준을 파악하여 간호사의 이직을 방지하고 재직의도를 증진하기 위한 노력이 필요하다.

이직의도는 불만요소를 감소시켜 소극적인 효과를 가져오는 반면 재직의도는 이직의도에 비해 만족을 증가시키고 더 적극적인 효과를 가져온다는 점에서 이직의도 이상으로 중요하다[9]. 재직의도란 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도[10]를 말한다. 간호사의 재직의도를 파악하는 것은 간호사가 지속적으로 근무할 수 있도록 하는 조직 환경 조성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있으므로[11], 재직의도를 증진시키기 위한 노력이 필요하다. 선행연구를 살펴보면 재직의도는 간호근무환경[11]과 간호업무성과[8] 및 간호전문직 자부심[12-14] 등 다양한 변수에 의해 영향을 받는 것으로 보고되며, 재직의도가 병원의 인력관리 측면에서도 중요한 변수임을 확인하였다.

간호업무성과는 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하며 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도이다[15]. 간호업무성과 저하는 업무 생산성 및

효율성의 저하, 의욕상실 등으로 환자에게 질적 간호서비스를 제공할 수 없게 된다[16]. 따라서 질적 간호서비스의 제공을 위해서는 간호업무성과를 향상시키는 다양한 요인을 파악하는 것이 중요하다. 선행연구에서는 간호사의 간호근무환경 인식 수준이 향상되면 재직의도가 향상되고[9], 효율적인 리더십을 통한 간호조직의 간호업무성과가 달성할 때 재직의도가 증가되며[17], 간호전문직 자부심이 높은 경우 재직의도가 높은 것으로 보고하고 있다[14]. 그러므로 간호업무성과 향상과 재직의도의 증가는 병원 내 인력자원 관리 측면에서 중요한 요인이 되는 것으로 볼 수 있다.

간호전문직 자부심이란 지식 및 기술적 능력을 갖춘 전문인들에 의한 해당 분야의 중요한 부분에 대하여 사회적 공헌을 하는 것으로, 간호사가 자신의 간호업무를 지속적이며 성공적으로 수행하면서 느끼게 되는 긍정적 감정이다[13]. 간호사들은 소명의식과 자아성취감이 높을수록 전문직 자부심이 높고 문제 해결자로서의 역할을 수행함으로써 간호전문직에 대한 만족감이 높아진다. 이러한 만족감은 근무를 지속적으로 유지할 수 있는 요인으로 작용할 수 있다[13]. 선행연구가 없어 직접 비교는 어려우나 전문직이나 전문인을 특징짓는 행위, 목표, 질을 의미하는 전문직업성이 재직의도에 영향을 미치는 변수로 제시하고 있다[18]. 또한 간호전문직관은 전문직으로서의 간호사에 대한 관념, 신념, 인상을 의미하는 것으로서 신규간호사들의 이직의도에 영향을 주며[12] 이는 간호대학생의 임상에서 경험하게 되는 현실충격을 완화시켜 현장적응을 잘할 수 있도록 한다[19]. 따라서 간호전문직 자부심은 문제해결자로서 역할을 수행함으로써 역할 만족을 높여 업무에 있어서 높은 성과와 지속근무 의지가 있음으로 간호업무성과와 재직의도에도 밀접한 관계가 있음을 간접적으로 알 수 있다.

이처럼 간호사의 간호근무환경 인식 수준과 간호업무성과는 재직의도에 영향을 주고[8], 간호근무환경 인식수준은 간호전문직 자부심을 증진시키며[20], 간호업무성과는 간호전문직 자부심과 밀접한 관련성이 있음을 확인할 수 있었다. 또한, 간호사의 재직의도는 간호전문직 자부심에 따라 긍정적인 영향[13,14]을 받는 것도 확인할 수 있었다. 그러나 간호근무환경과, 간호업무성과가 간호전문직 자부심에 영향을 주어 재직의도에 영향을 주는지를 구체적으로 밝힌 연구는 찾아보기 힘들다. 이에 본 연구에서는 간호사의 간호근무환경, 간호업무성과와 재직의도 간의 관계에서 간호전문직 자부심의 매개역할을 확인함으로써 간호사의 재직의도를 높이기 위한 전략 개발과 인적자원의 유지 및 확보관리에 위한 인력관리 중재 프로그램의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 간호근무환경, 간호업무성과와 재직의도 간의 관계에 간호전문직 자부심의 매개효과를 확인하기 위함이다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 간호근무환경, 간호업무성과와 재직의도 간의 관계에서 간호전문직 자부심의 매개효과를 파악하고자 시도된 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 J도 소재 종합병원 3개소에 근무하는 간호사를 편의 표출하였다. 본 연구의 목적을 잘 이해하고 연구에 자발적인 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 표본 크기 산출은 G*Power 3.1.9.6 프로그램[21]을 사용하였고, 회귀분석을 기준으로 유의수준 .05, 검정력 .80, 효과크기 .15, 예측변인 10개를 고려하여 계산하였을 때 표본의 크기는 118명이었다. 무응답률과 불성실한 응답률 15%를 고려하여 142명의 간호사를 대상으로 설문지를 배부하였다. 그 중 미회수된 9부, 불충분하거나 주요 정보가 누락된 설문지 6부를 제외한 총 127명의 설문지를 최종 분석대상으로 사용하였다.

3. 연구도구

1) 간호근무환경

Lake [22]가 개발한 PES-NWI를 Cho 등[4]이 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구(Korean version of the Practice Environment Scale of Nursing Work Index, K-PES-NWI)를 사용하였다. 본 도구는 총 29문항으로 '병원운영에 간호사 참여'(9문항), '양질의 간호를 위한 기반'(9문항), '간호 관리자의 능력과 리더십, 간호사에 대한 지지'(4문항), '충분한 인력과 물질적 지원'(4문항), '간호사와 의사의 협력관계'(3문항) 등의 5개 하부영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지의 4점 Likert 척도이며 점수가 높을수록 간호사가 인

식하는 근무환경이 좋음을 의미한다. 도구 개발당시 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .82였고, Cho 등[4]의 연구에서 .93, 본 연구에서는 .92였다.

2) 간호업무성과

간호업무성과를 측정하기 위해 Ko 등[23]이 개발한 간호업무성과 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 17문항으로 '간호업무 수행능력'(7문항), '간호업무 수행태도'(4문항), '간호업무 수준향상'(3문항), '간호과정 적용'(3문항)으로 이루어졌으며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도이며, 점수가 높을수록 간호업무성과 정도가 높음을 의미한다. 도구 개발당시 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였고, 본 연구에서는 .93이었다.

3) 간호사 재직의도

간호사의 재직의도는 Cowin [10]이 개발한 재직의도 측정도구를 Kim [9]이 한글표준화한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6문항으로 이루어졌으며 '매우 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점까지의 8점 Likert 척도로 측정하였으며 부정 문항은 역산 처리하여 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구 개발당시 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .97이었고, Kim [8]의 연구에서 .88, 본 연구에서는 .92였다.

4) 간호전문직 자부심

간호전문직 자부심은 Jeon 등[13]이 개발한 간호전문직 자부심 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 27문항으로 이루어졌으며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 된 Likert 5점 척도로 측정하였으며 점수가 높을수록 간호전문직 자부심이 높음을 의미한다. 도구 개발당시 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 는 .92였고, 본 연구에서는 .93이었다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 J도에 소재한 종합병원 3개소를 대상으로 2021년 12월 13일부터 12월31일 까지 실시하였다. 연구 시작 전에 W대학의 기관생명윤리위원회의 승인을 받았다(ABN01- 202110-HR-015). 설문지를 배부하기 전 각 병원의 간호부서장에게 연구의 목적과 방법에 관해 설명하고 협조를 구한 후 진행하였다. 간호부 연구 담당자는 연구참여에 자발적으로 동의한 간호사에게 설문지를 배부하였고, 병동별 배부된 동의서와 설문지는 불투명 봉투에 담아서 봉인하여 회수할 수

있도록 하였다. 설문조사는 대상자의 자발적 참여로 진행되며 연구자는 연구참여를 원하지 않는 경우 언제든지 본인의 의사에 따라 연구참여를 철회할 수 있음을 설명하였다. 또한 설문지는 익명으로 처리되어 연구대상자의 개인정보에 대한 비밀보호가 유지되고 연구목적 이외에는 사용되지 않을 것을 설명하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램(SPSS; IBM, Armonk, NY, USA)을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 확인하였고, 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α 값을 활용하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 대상자의 간호근무환경, 간호업무성과, 간호전문직 자부심, 재직의도의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA를 사용하고, 사후 검정으로 Scheffé test를 실시하였다. 대상자의 간호근무환경, 간호업무성과, 간호전문직 자부심, 재직의도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였고, 왜도와 첨도로 정규성을 확인하였다. 대상자의 간호근무환경, 간호업무성과의 관계에서 간호전문직 자부심의 매개효과를 확인하기 위하여 Hayes [24]가 제안한 SPSS PROCESS Macro v3.5의 Model 4을 적용한 매개효과 분석을 실시하였다. 간접효과의 통계적 유의미성을 파악하기 위하여 95% 신뢰구간을 적용한 5,000회 부트스트래핑(bootstrapping)을 실행하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균연령은 34.58 ± 8.44 세였고, 20대가 49명(38.6%)으로 가장 많았으며, 성별은 여자가 110명(86.6%), 결혼 상태는 미혼이 73명(57.5%), 종교는 무교가 74명(57.5%)으로 가장 많았다. 학력은 대졸자가 88명(69.3%), 직위는 일반간호사가 105명(82.7%), 책임간호사 이상이 22명(17.3%) 순으로 많았다. 임상경력은 5년 미만인 56명(44.1%), 10년 이상이 43명(33.9%), 5년 이상~10년 미만인 28명(22.0%) 순이었고, 현 병동에서의 경력은 1년 이상~5년 미만인 80명(63.0%), 1년 미만이 36명(28.3%), 5년 이상이 11명(8.7%) 순이었다. 근무형태는 3교대가 101명(79.5%)으로 가장 많았고, 월급은 300~349만원이 48명(37.8%)으로 가장 많았다(Table 1).

2. 대상자의 간호근무환경, 간호업무성과, 재직의도, 간호전문직 자부심의 정도

대상자의 간호근무환경은 평균 2.61 ± 0.37 점으로 나타났고, 하부영역별 점수는 간호 관리자의 능력·리더십·간호사의 지지가 2.90 ± 0.45 점으로 가장 높았고, 간호사와 의사의 협력관계가 2.75 ± 0.48 점, 양질의 간호를 위한 기반이 2.69 ± 0.36 점, 병원운영에 간호사의 참여가 2.53 ± 0.46 점, 인적 및 물적 자원의 적절성이 2.21 ± 0.52 점 순으로 나타났다. 간호업무성과는 평균 3.88 ± 0.45 점으로 나타났으며, 하부영역별 점수는 간호업무 수행태도가 3.91 ± 0.51 점으로 가장 높았고, 간호업무 수행능력이 3.90 ± 0.44 점, 간호과정 적용이 3.88 ± 0.54 점, 간호업무 수준향상이 3.78 ± 0.63 점 순으로 나타났다. 재직의도는 평균 5.44 ± 1.47 점이었고, 간호전문직 자부심은 3.75 ± 0.46 점으로 나타났다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호근무환경, 간호업무성과, 재직의도 및 간호전문직 자부심의 차이

간호근무환경은 연령($F=11.13, p<.001$), 성별($t=2.49, p=.014$), 결혼상태($t=3.38, p<.001$), 임상경력($F=9.56, p<.001$), 월급($F=2.85, p=.040$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 내용을 살펴보면 20대 간호사가 30대 이상 간호사보다, 남자 간호사가 여자 간호사보다, 미혼이 기혼보다 5년 미만인 5년 이상보다 간호근무환경 수준이 높았다. 월급도 집단 간 유의한 차이가 있었다.

간호업무성과는 결혼상태($t=-2.43, p=.016$), 학력($F=5.02, p=.008$), 직위($t=-2.66, p=.009$), 임상경력($F=5.64, p=.005$), 근무형태($t=-4.11, p<.001$), 월급($F=4.44, p=.005$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 기혼이 미혼보다, 대학원졸 이상이 전문대졸과 대졸보다, 책임간호사 이상이 일반간호사보다, 10년 이상의 간호사가 5년 미만, 5년 이상 10년 미만 경력의 간호사보다, 주간근무 간호사가 3교대 근무간호사보다, 월급이 350만원 이상인 간호사가 249만원 이하의 간호사보다 간호업무성과 수준이 높은 것으로 나타났다.

재직의도는 연령($F=5.17, p=.007$), 직위($t=-3.44, p=.001$), 근무형태($t=-2.78, p=.006$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 40대 이상의 간호사가 20~30대 간호사보다, 책임간호사 이상이 일반간호사보다 주간근무간호사가 3교대 근무간호사보다 재직의도가 높은 것으로 나타났고, 월급도 집단 간 유의한 차이가 있었다.

간호전문직 자부심은 직위($t=-4.07, p<.001$), 근무형태

Table 1. Differences in Nursing Practice Environment, Nursing Performance, Retention Intention, and Nursing Professional Pride according to General Characteristics of Participants (N=127)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD	Nursing practice environment		Nursing performance		Retention intention		Nursing professional pride	
			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)	≤ 29 ^a	49 (38.6)	2.78±0.34	11.13	3.77±0.49	3.05	5.12±1.46	5.17	3.74±0.50	0.71
	30~39 ^b	41 (32.3)	2.54±0.30	(<.001)	3.89±0.44	(.051)	5.25±1.50	(.007)	3.70±0.42	(.496)
	≥ 40 ^c	37 (29.1)	2.45±0.38	a > b, c	4.00±0.37		6.07±1.31	a < c, b < c	3.82±0.46	
		34.58±8.44								
Gender	M	17 (13.4)	2.45±0.38	2.49	3.75±0.59	-1.22	5.22±1.49	-0.67	3.81±0.44	0.61
	F	110 (86.6)	2.58±0.37	(.014)	3.90±0.42	(.225)	5.47±1.48	(.502)	3.74±0.47	(.541)
Marital status	Single	73 (57.5)	2.70±0.35	3.38	3.80±0.51	-2.43	5.23±1.42	-1.88	3.74±0.48	-0.34
	Married	54 (42.5)	2.49±0.35	(.001)	3.98±0.33	(.016)	5.73±1.51	(.062)	3.77±0.45	(.733)
Religion	Not have	74 (58.3)	2.60±0.36	-0.48	3.87±0.45	-0.28	5.43±1.40	-0.06	3.72±0.48	-0.84
	Have	53 (41.7)	2.63±0.39	(.635)	3.89±0.44	(.777)	5.45±1.59	(.955)	3.79±0.44	(.405)
Educational background	College ^a	29 (22.8)	2.55±0.41	0.52	3.74±0.50	5.02	5.04±1.65	1.70	3.63±0.57	2.29
	University ^b	88 (69.3)	2.63±0.34	(.594)	3.88±0.40	(.008)	5.52±1.39	(.188)	3.76±0.39	(.106)
	≥ Graduate school ^c	10 (7.9)	1.57±0.49		4.25±0.47	a, b < c	5.90±1.62		3.99±0.63	
Position	Staff nurses	105 (82.7)	2.60±0.37	-0.52	3.83±0.45	-2.66	5.24±1.43	-3.44	3.68±0.45	-4.07
	≥ Charge nurses	22 (17.3)	2.65±0.35	(.606)	4.10±0.34	(.009)	6.39±1.34	(.001)	4.10±0.39	(<.001)
Clinical career (yr)	1~ < 5 ^a	56 (44.1)	2.76±0.35	9.56	3.75±0.46	5.64	5.28±1.43	1.18	3.77±0.42	0.79
	5~ < 10 ^b	28 (22.0)	2.54±0.23	(<.001)	3.88±0.45	(.005)	5.33±1.44	(.310)	3.65±0.50	(.458)
	≥ 10 ^c	43 (33.9)	2.46±0.39	a > b, c	4.04±0.38	a < c	5.72±1.56		3.78±0.49	
Career in current hospital (yr)	< 1 ^a	36 (28.3)	2.64±0.38	0.22	3.97±0.41	1.91	5.34±1.39	0.15	3.74±0.52	0.53
	1~ 5 ^b	80 (63.0)	2.59±0.36	(.807)	3.82±0.46	(.152)	5.49±1.44	(.874)	3.74±0.43	(.589)
	≥ 5 ^c	11 (8.7)	2.64±0.42		4.01±0.40		5.41±2.07		3.89±0.53	
Work shift	3-shift	101 (79.5)	2.60±0.32	-0.63	3.80±0.40	-4.11	5.27±1.42	-2.78	3.68±0.42	-3.22
	Day shift	26 (20.5)	2.66±0.52	(.535)	4.18±0.48	(<.001)	6.14±1.50	(.006)	4.00±0.54	(.002)
Monthly salary (10,000 won)	≤ 249 ^a	14 (11.0)	2.72±0.37	2.85	3.84±0.50	4.44	5.39±1.39	0.86	3.91±0.42	2.69
	250~299 ^b	39 (30.7)	2.70±0.35	(.040)	3.87±0.33	(.005)	5.14±1.41	(.462)	3.72±0.42	(.049)
	300~349 ^c	48 (37.8)	2.50±0.31		4.10±0.47	a < d	5.59±1.26		3.64±0.40	
	≥ 350 ^d	26 (20.5)	2.62±0.47				5.44±1.48		3.91±0.59	

M=Mean; SD=Standard deviation.

($t = -3.22, p = .002$), 월급($F = 2.69, p = .049$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 책임간호사가 일반간호사보다, 주간근무간호사가 3교대 간호사보다 간호전문직 자부심의 수준이 높았고 월급도 집단 간 유의한 차이가 있었다(Table 1).

4. 대상자의 간호근무환경과 간호업무성과, 재직의도, 간호전문직 자부심의 상관관계

간호근무환경과 간호업무성과, 재직의도, 간호전문직 자부심 간의 상관관계를 분석한 결과를 살펴보면, 간호근무환경은 간호업무성과와 양의 상관관계($r = .37, p = .002$), 재직의도($r = .33, p < .001$), 간호전문직 자부심($r = .61, p < .001$)과 유의

한 양의 상관관계를 나타냈다. 간호업무성과는 재직의도($r = .37, p < .001$), 간호전문직 자부심($r = .48, p < .001$)과 양의 상관관계를 나타냈다. 재직의도는 간호전문직 자부심($r = .58, p < .001$)과 유의한 양의 상관관계를 나타냈다(Table 3).

5. 간호근무환경과 재직의도 간의 관계에서 간호전문직 자부심의 매개효과 검증

간호근무환경과 재직의도 간의 관계에서 간호전문직 자부심의 매개효과(mediating effect)를 검증하기 위해 Hayes [24]의 PROCESS Macro v3.5의 4번 모형을 이용하여 분석한 결과는 Table 4와 같다. 간호전문직 자부심의 매개효과를 검증하기

Table 2. Level of Nursing Practice Environment, Nursing Performance, Retention Intention, and Nursing Professional Pride (N=127)

Variables	M±SD	Range	Skewness	Kurtosis
Nursing practice environment	2.61±0.37	1.69~4.00	0.63	1.13
Nurse participation in hospital affairs	2.53±0.46	1.44~4.00	0.39	0.67
Nursing foundations for quality of care	2.69±0.36	1.67~4.00	0.54	1.07
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	2.90±0.45	1.50~4.00	0.14	0.62
Staffing and resource adequacy	2.21±0.52	1.00~4.00	0.41	0.19
Collegial nurse-physician relations	2.75±0.48	1.67~4.00	-0.29	-0.07
Nursing performance	3.88±0.45	2.41~5.00	-0.11	0.99
Nursing performance ability	3.90±0.44	2.43~5.00	-0.13	1.30
Nursing performance attitude	3.91±0.51	2.25~5.00	-0.10	0.77
Nursing work level improvement	3.78±0.63	2.00~5.00	-0.25	-0.12
Application of nursing course	3.88±0.54	2.00~5.00	-0.29	1.04
Retention intention	5.44±1.47	1.83~8.00	-0.29	-0.44
Nursing professional pride	3.75±0.46	2.04~5.00	-0.11	0.96

M=Mean; SD=Standard deviation.

Table 3. Correlations between Nursing Practice Environment, Nursing Performance, Retention Intention, and Nursing Professional Pride (N=127)

Variables	Nursing practice environment	Nursing performance	Retention intention
	r (p)	r (p)	r (p)
Nursing performance	.37 (.002)	1	
Retention intention	.33 (< .001)	.37 (< .001)	1
Nursing professional pride	.61 (< .001)	.48 (< .001)	.58 (< .001)

위해 회귀분석에 앞서 잔차 도표를 확인한 결과 등분산을 만족하였고 왜도의 절댓값이 3보다 크지 않았고, 첨도의 크기는 절댓값 10을 넘지 않아 모든 변수가 정규분포를 만족하였다. Durbin-Watson 지수는 1.755로 오차항의 독립성을 확인하였다. 분산팽창지수는 1.11~1.60로 10 이하로 나타났으며, 독립변수들 사이의 다중공선성 문제가 없어 회귀분석의 가정을 만족하였다.

본 연구는 간호근무환경이 간호사의 재직의도에 미치는 영향에서 간호전문직 자부심의 매개효과의 유의성 검증을 위해 5,000번 반복 추출하여 부트스트랩을 실시하였다. 또한 연구대상자의 일반적 특성 중 재직의도 변수에 유의한 차이를 보인 연령, 직위, 근무형태를 통제요인으로 보정하였다. 간호사의 간호근무환경과 재직의도의 관계에서 간호근무환경과 간호전문직 자부심의 직접효과를 분석한 결과, 간호사의 간호근무환경은 매개변수인 간호전문직 자부심에 정적인 영향을 미쳤고($\beta=0.82, p<.001$), 모델의 설명력은 52.2%였다. 간호사의 간호근무환경은 재직의도에 직접적인 효과가 나타나지 않았으나($\beta=0.55, p=.180$), 간호전문직 자부심($\beta=1.43, p<.001$)은

간호사의 재직의도에 직접적인 효과를 보였으며 이에 대한 설명력은 39.1%였다. 간호사의 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향에서 간호전문직 자부심의 매개효과의 유의성을 검증한 결과, 간접효과는 1.16으로 신뢰구간 95%(0.66~1.71)에서 부트스트랩의 상한값과 하한값이 0을 포함하지 않아 간호전문직 자부심의 매개효과가 검증되었다(Table 4).

6. 간호업무성과와 재직의도 간의 관계에서 간호전문직 자부심의 매개효과 검증

간호업무성과와 재직의도 간의 관계에서 간호전문직 자부심의 매개효과(mediating effect)를 검증하기 위해 Hayes [24]의 PROCESS Macro v3.5의 4번 모형을 이용하여 분석한 결과는 Table 5와 같다. 간호전문직 자부심의 매개효과를 검증하기 위해, 회귀분석에 앞서 잔차 도표를 확인한 결과 등분산을 만족하였고 왜도의 절댓값이 3보다 크지 않았고, 첨도의 크기는 절댓값 10을 넘지 않아 모든 변수가 정규분포를 만족하였다. Durbin-Watson 지수는 1.713으로 오차항의 독립성을 확인하

였다. 분산팽창지수는 1.18~1.39로 10 이하로 나타났으며, 독립변수들 사이의 다중공선성 문제가 없어 회귀분석의 가정을 만족하였다.

본 연구는 간호업무성과가 간호사의 재직의도에 미치는 영향에서 간호전문직 자부심의 매개효과의 유의성 검증을 위해 5,000번 반복 추출하여 부트스트랩을 실시하였다. 또한 연구 대상자의 일반적 특성 중 재직의도 변수에 유의한 차이를 보인 연령, 직위, 근무형태를 통제요인으로 보정하였다. 간호사의 간호업무성과와 재직의도의 관계에서 간호업무성과와 간호전문직 자부심의 직접효과를 분석한 결과, 간호사의 간호업무

성과는 매개변수인 간호전문직 자부심에 정적인 영향을 미쳤고($\beta=0.43, p<.001$), 모델의 설명력은 30.6%였다. 간호사의 간호업무성과는 재직의도에 직접적인 효과가 나타나지 않았으나($\beta=0.20, p=.488$), 간호전문직 자부심($\beta=1.64, p<.001$)은 간호사의 재직의도에 직접적인 효과를 보였으며 이에 대한 설명력은 38.4%였다. 간호사의 간호업무성과가 재직의도에 미치는 영향에서 간호전문직 자부심의 매개효과의 유의성을 검증한 결과, 간접효과는 .70으로 신뢰구간 95%(0.30~1.25)에서 부트스트랩의 상한값과 하한값이 0을 포함하지 않아 간호전문직 자부심의 매개효과가 검증되었다(Table 5).

Table 4. Mediating Effect Analysis of Nursing Professional Pride in the Relationship between Nursing Practice Environment and Retention Intention (N=127)

Direct effect	β	SE	t	p	95% CI	
					LLCI	ULCI
NPE → NPP	0.82	.09	9.56	< .001	0.65	0.99
R=.72, R ² =.522, F=33.34, p<.001						
NPE → RI	0.55	.41	1.35	.180	-0.26	1.36
NPP → RI	1.43	.33	4.38	< .001	0.78	2.07
R=.63, R ² =.39, F=15.55, p<.001						

Indirect effect	Effect	Boot SE	95% CI	
			Boot LLCI	Boot ULCI
NPE → NPP → RI	1.16	.27	0.66	1.71
Total effect	1.71	.33	1.06	2.37

Note: Control variables were age, position and work shift.

CI=Confidence interval; LLCI=Lower limit confidence interval; NPE=Nursing practice environment; NPP=Nursing professional pride; RI=Retention intention; SE=Standard error; ULCI=Upper limit confidence interval.

Table 5. Mediating Effect Analysis of Nursing Professional Pride in the Relationship between Nursing Performance and Retention Intention (N=127)

Direct effect	β	SE	t	p	95% CI	
					LLCI	ULCI
NP → NPP	0.43	.09	4.99	< .001	0.26	0.59
R=.55, R ² =.306, F=13.48, p<.001						
NP → RI	0.20	.28	0.70	.488	-0.36	0.75
NPP → RI	1.64	.27	6.00	< .001	1.10	2.18
R=.62, R ² =.384, F=15.12, p<.001						

Indirect effect	Effect	Boot SE	95% CI	
			Boot LLCI	Boot ULCI
NP → NPP → RI	0.70	.25	0.30	1.25
Total effect	0.89	.29	0.32	1.47

Note: Control variables were age, position and work shift.

CI=Confidence interval; LLCI=Lower limit confidence interval; NP=Nursing performance; NPP=Nursing professional pride; RI=Retention intention; SE=Standard error; ULCI=Upper limit confidence interval.

는 의

본 연구는 종합병원간호사의 간호근무환경과 간호업무성과, 간호전문직 자부심, 재직의도의 관계를 확인하고 간호근무환경과 간호업무성과, 재직의도의 관계에서 간호전문직 자부심의 매개효과를 규명하기 위해 연구를 진행하였다.

본 연구결과 간호사의 간호근무환경은 평균 4점 만점에 2.61점으로 국내의 종합병원을 대상으로 동일한 도구를 사용하여 연구한 Han [25]의 2.53점, Kim과 Lee [20]의 2.65점과 유사한 점수를 보였다. 미국간호사자격인증원(American Nurses' Credentialing Center, ANCC)에서는 간호근무환경이 우수한 병원에게 마그넷병원(Magnet Hospital) 인증마크를 제공하며 획득한 병원의 간호근무환경의 평균점수인 2.95점 [22] 보다는 매우 낮은 점수로 우리나라 종합병원과의 간호근무환경의 차이를 보여주고 있다. 간호근무환경의 하부영역을 분석한 결과 '간호 관리자의 능력, 리더십 및 간호사에 대한 지지'가 가장 높게 나타났으며, 이는 관리자로서의 인성과 자질 함양을 위해 꾸준히 노력한 결과라고 할 수 있겠다. 또한, '충분한 인력 및 물질적 지원', 병원 운영에 간호사 참여 순으로 가장 낮게 나타나 Han [25]의 연구와 일치하였다. 간호근무환경의 인식수준이 낮은 경우 변화하는 의료 환경과 환자의 간호 요구도 증가 시 대처 능력의 저하로 공감피로와 소진으로 이어질 수 있다[20]. 간호근무환경 개선을 위해 충분한 인력확보와 효율적인 업무처리를 위한 물질적 지원 등이 시급하며 이를 위해 시행되고 있는 간호관리료 차등제의 비용 강화 및 정부의 재정적, 경제적 지원이 무엇보다 필요하다.

본 연구에서 간호업무성과는 평균 5점 만점에 3.88점으로 동일한 도구를 사용하여 지방의 상급종합병원을 대상으로 한 3.72점[26], 지방의 종합병원을 대상으로 한 3.66점[17]보다는 약간 높았다. 본 연구결과 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 기혼, 주간근무자, 교육수준, 직위, 경력, 급여가 많을수록 간호업무성과가 높아지는 것으로 나타나 선행연구결과[16,17]와 맥을 같이 하였다. 이러한 결과는 기혼인 경우 결혼 후 생활이 안정되고 경력과 직위가 올라가면서 간호의 지식수준과 임상기술 등의 축적으로 자신감이 향상되고 간호업무성과가 높아지는 것으로 사료된다. 또한 주간 근무자가 2교대나 3교대 근무자보다도 간호업무성과가 높게 나타나 선행연구결과[16,26]와 일치하였다. 3교대 근무를 해야 하는 병원특성을 고려하여 근무형태에 따른 업무의 배분이나 본인이 원하는 근무시간제 도입 등 간호업무성과를 높이기 위한 뒷받침이 필요함을 알 수 있다. 간호업무성과의 하부요인을 분석한 결과 '간

호업무 수행태도'가 가장 높았으며 '간호업무 수준향상'이 가장 낮게 나타났다. '간호업무 수준향상'을 위해서는 지속적인 자기개발과 간호사로서의 경력이 축적되어야 하며 이는 간호업무능력의 향상으로 문제해결능력과 포괄적인 관리능력도 더불어 높아질 것이다[16]. 이에 간호업무성과를 높이기 위해서는 간호전문가로서의 자질 함양을 위한 전문교육의 기회 제공과 단절되지 않고 오랫동안 재직하고 싶은 근로조건의 개선이 무엇보다 필요하다고 하겠다.

본 연구결과 재직의도는 8점 만점에 평균 5.44점으로 동일한 측정도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 연구한 Kim과 Seo [27]의 4.83점, Kim과 Park [14]의 5.47점으로 중간 이상의 점수를 보였다. 본 연구결과 재직의도와 일반적 특성의 차이를 분석한 결과 연령, 직위가 높을수록, 주간근무자인 경우 재직의도에 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 선행연구결과[27]와 일치하였다. 본 연구대상자의 40세 이상(37명, 29.1%)과 Charge nurse (22명, 17.3%), 주간 근무자(26명, 20.5%) 역시 재직의도가 월등히 높은 것으로 나타났다. 이들은 경력이 많은 간호사들로 추측할 수 있으며 경력이 쌓이면서 간호지식과 다양한 경험의 축적으로 업무의 자신감과 책임감이 높아지게 되고[24], 직무만족도가 향상되어[27] 재직의도가 높아진 결과로 볼 수 있다.

본 연구결과 간호전문직 자부심은 평균 5점 만점에 3.75점으로 같은 도구를 사용한 Jeon 등[13]의 3.52점 보다 높은 점수를 보였다. 간호전문직 자부심과 일반적 특성의 차이를 분석한 결과 책임간호사 이상, 교대근무자보다 주간 근무자일 경우, 급여가 많을수록 간호전문직 자부심이 높은 것으로 나타났다. 또한 선행연구결과 대학원 이상의 교육을 받았거나, 임상경력이 높거나[13,28], 이직경험이 없는 경우, 아이가 있거나[28], 전문간호사의 경우[13] 간호전문직 자부심이 높았다. 경력과 실무경험이 풍부해지면 간호수행에 대한 자신감이 상승하고 긍정적인 간호 경험과 피드백이 많은 경우에 간호전문직 자부심은 향상된다[14]. 또한 자신의 일에 대한 가치를 부여하고 직업에 대한 긍정적 이미지와 자부심을 갖게 되며 그에 맞는 급여가 뒷받침 되어줄 때 간호전문직 자부심이 높게 나타났다[13].

본 연구에서 간호사의 재직의도는 간호전문직 자부심과 간호근무환경, 간호업무성과와 양의 상관관계를 가지는 것으로 나타났다. 간호전문직 자부심이 높은 경우 재직의도가 높은 것으로 요양병원 간호사를 대상으로 연구한 Kim과 Park [14]의 연구결과와 일치하였다. 간호 전문지식과 경험이 축적된 능력 있는 전문인으로서 간호업무를 수행하며 얻어지는 긍정적인 감정은 전문직 자부심을 높이게 되고 이는 간호업무성과를 향

상시킨다[14]. 또한 전문직 자부심이 높은 경우 문제해결자로서 역할을 잘 수행해내고 그에 따른 역할 만족감의 상승으로 재직의도가 높아진다[13]. 간호근무환경이 높은 경우 간호업무를 보다 더 효율적이고 능률적이며 신속 정확하게 전달하므로 간호수행능력의 향상과 양질의 간호서비스를 제공할 수 있으며, 이는 직무만족도로 이어져 재직의도가 높아진다고 하였다[11].

본 연구에서 대상자의 간호근무환경과 재직의도와와의 관계에서 간호전문직 자부심의 매개효과를 확인한 결과 간호전문직 자부심은 간호근무환경과 재직의도 사이에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 간호근무환경이 간호전문직 자부심을 거쳐 재직의도에 영향을 미치는데, 간호근무환경과 간호전문직 자부심이 높은 경우 재직의도가 높아진다는 것이다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 간호근무환경이 재직의도와와의 관계에서 간호전문직 자부심의 매개효과를 연구한 선행연구가 없어 직접적인 비교분석은 제한점이 있으나 요양병원 간호사를 대상으로 연구한 Kim 등[29]의 연구에서 간호전문직 자부심이 높을수록 재직의도가 높다고 한 결과와 그 맥락을 같이 한다고 할 수 있다. 재직의도를 높이는 데 간호근무환경의 개선을 통해 간호전문직 자부심을 높일 수 있는 방안 마련이 무엇보다도 필요하다고 할 수 있다. 그러므로 간호전문직 자부심을 높이기 위해 우수한 간호근무환경을 개선하기 위한 방안으로는 간호관리자의 능력과 리더십 함양을 위한 교육이나 환경 설정, 우수한 양질의 간호인력 보유를 위한 전문교육 시행, 충분한 인력과 물질적 지원[15] 등이 이루어져야 하고 이는 환자안전 발생율의 저하 및 업무의 피로도를 감소시켜 간호사의 소진을 낮추어 업무 능률의 향상으로 이어질 수 있을 것이다. 간호사로서의 일에 대한 업무의 만족도와 성취감의 상승으로 결국 간호전문직 자부심을 향상시켜[20,29] 현 직장에서도 계속 근무하고 싶은 인식을 가질 수 있도록 하여 재직의도를 높일 수 있을 것으로 생각한다.

본 연구에서 대상자의 간호업무성과와 재직의도와와의 관계에서 간호전문직 자부심의 매개효과를 확인한 결과 간호전문직 자부심은 간호업무성과와 재직의도 사이에서 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이는 간호업무성과가 간호전문직 자부심을 거쳐 재직의도에 영향을 미치는데, 간호업무성과와 간호전문직 자부심이 높은 경우 재직의도가 높아진다는 것이다. 이러한 결과는 간호사를 대상으로 간호업무성과가 재직의도와와의 관계에서 간호전문직 자부심의 매개효과를 연구한 선행연구가 없어 직접적인 비교분석은 제한점이 있으나 간호사를 대상으로 연구한 Kwon과 Lee [30]의 연구에서 간호업무성과가

높을수록 긍정적인 자아개념이 형성되어 재직의도가 높아진다고 한 결과와 그 맥락을 같이 한다고 할 수 있다. 그러므로 간호전문직 자부심을 높이기 위하여 간호업무성과인 간호사의 전문성을 바탕으로 업무를 합리적이고 자율적이며 독자적인 간호과정을 적용하여 질적인 간호를 제공하고 이를 위해 타인의 감정과 심리상태를 이해하고 긍정적인 소통능력인 공감 능력과 감성지능을 가지고 업무를 하는 것이 필요하다[23]. 또한 꾸준한 자기개발을 통한 문제해결 능력과 관리능력을 함양할 수 있다면 직무에 대한 만족과 조직몰입의 향상으로 간호업무성과를 증진시킬 수 있으므로[16,17] 간호 전문직 자부심을 향상시켜 재직의도를 높이는 효과가 있을 것으로 생각된다. 간호전문직 자부심은 간호사의 사회적인 위치와 역할을 확보하기 위해서 가장 먼저 자기 자신을 중요하게 생각하며 자신을 가치 있는 존재라고 인식하는 것에서부터 시작된다고 하였다[13]. 간호사는 전문직으로서 소명의식을 갖고, 자기개발과 만족할 만한 보수나 지위, 업무의 독자성 및 자율성 등의 역할에 대한 만족과 환자의 다양한 요구에 대한 문제해결자로서 또한 함께 근무하는 동료들에게 인정받았을 때의 성취감 등이 지속적으로 발생할 때 자부심을 갖고 계속 근무할 의지를 갖게 하는 것이다[13]. 간호전문직 자부심은 간호조직 속에서 계속 근무할 수 있는 영향력을 주게 하므로 간호전문직 자부심이 높은 경우 재직의도에 영향을 미치는 것으로 보고되고 있어[20] 간호전문직 자부심을 높이기 위해 간호근무환경 개선과 함께 간호업무성과를 높일 수 있는 관리전략을 개발하여 실시한다면 간호사의 전문직 자부심의 향상과 더불어 재직의도도 더욱 높일 수 있을 것이다.

본 연구는 간호근무환경, 간호업무성과, 간호전문직 자부심, 재직의도의 관계와 영향 연구에서 간호근무환경, 간호업무성과가 재직의도에 미치는 영향과 간호전문직 자부심의 매개효과를 확인하였는데 그 의의가 있다고 할 수 있겠다. 간호근무환경과 재직의도의 관계, 간호업무성과와 재직의도의 관계, 간호근무환경, 간호업무성과와 재직의도 관계에서 간호전문직 자부심의 매개효과가 확인됨에 따라 재직의도를 증진시키기 위해서는 간호근무환경의 개선 및 간호업무성과 뿐만 아니라 간호전문직 자부심을 향상시킬 수 있는 관리방안을 마련하여야 한다는데 시사점을 제공해 주었다. 이는 간호사의 재직의도를 증진시키기 위하여 효율적인 인적자원 관리를 위한 기초 자료로 제공될 것이라고 사료된다.

본 연구에서 일 지역의 3곳의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 진행하였으며 지역적인 특성과 종합병원의 규모와 조직적 특성 등에 따라 다를 수 있으므로 본 연구의 결과를

일반화하기 위해서는 제한점이 있으며 여러 종류의 기관을 대상으로 반복연구를 실시할 필요가 있다. 또한 간호근무환경과 간호업무성과 외에 다른 변인이 재직의도에 미치는 영향에서 간호 전문직 자부심의 효과를 확인할 필요가 있다.

결론

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 간호근무환경과 간호업무성고가 재직의도에 미치는 영향에서 간호전문직 자부심의 매개효과를 확인하기 위해 시도되었다. 간호근무환경과 간호업무성고는 간호전문직 자부심을 향상시켜 재직의도를 높이는 것으로 확인되었다. 본 연구결과를 통해 간호전문직 자부심은 간호근무환경과 재직의도 사이에서, 간호업무성과와 재직의도 사이에서 매개역할을 하는 것을 확인하였다는데 그 의의가 있다. 간호전문직 자부심은 간호근무환경과 재직의도 사이에서 매개역할을 하므로 간호근무환경만을 변화시켜서 재직의도를 올릴 수 없으므로 이를 통해 간호전문직 자부심을 함께 향상시킬 수 있는 방안을 마련할 수 있도록 하여야 한다. 즉, 간호사의 재직의도를 높이기 위해 충분한 간호인력 및 물질적 지원과 병원운영에 간호사의 참여뿐만 아니라 양질의 간호를 위한 기반을 구축하고 간호관리자의 능력과 리더십 및 간호사에 대한 지지와 의사 간의 협력관계를 증진시킬 수 있는 간호근무환경의 개선이 필요하다.

또한 간호전문직 자부심은 간호업무성과와 재직의도 사이에서 매개역할을 하므로 간호업무성과만을 변화시켜서 재직의도를 올릴 수 없으므로 간호업무성과를 통해 간호전문직 자부심을 함께 향상시킬 수 있는 방안이 필요하다. 즉 자기 개발 및 간호업무의 수행능력과 문제해결을 통한 효율적인 간호업무를 달성함으로써 간호업무 수준을 향상시키게 되고 환자에게는 질적인 간호를 제공하게 되므로 상호간의 만족도가 상승하고 이는 업무의 성과로 이어져 급여와 승진의 기회로 이어질 수 있는 긍정적인 개선이 필요하다.

본 연구결과는 종합병원 간호사의 간호전문직 자부심과 재직의도를 증진시키고 관리방안을 수립하는데 필요한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

REFERENCES

1. Chegini Z, Janati A, Asghari-Jafarabad M, Khosravizadeh O. Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*. 2019;6(2):86-93. <https://doi.org/10.18502/npt.v6i2.913>
2. Lee SI, Lee EJ. Effect of nursing work environment, emotional labor and ego-resilience on nursing performance of clinical nurses. *Korean Society for Wellness*. 2016;11(4):267-276. <https://doi.org/10.21097/ksw.2016.11.11.4.267>
3. Chae SN, Ko IS, Kim IS, Yoon KS. Effect of perception of career ladder system on job satisfaction, intention to leave among perioperative nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(3):233-242. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.233>
4. 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>
5. Kang KN. Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012;18(2):155-165. <https://doi.org/10.0000/jkana.2012.18.2.155>
6. Na SY, Park HJ. The effect of nurse's emotional labor on turnover intention: Mediation effect of burnout and moderated mediation effect of authentic leadership. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2019;49(3):286-297. <https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.3.286>
7. Lautizi M, Laschinger HK, Ravazzolom S. Workplace empowerment, job satisfaction and job stress in Italian mental health nurses: An exploratory study. *Journal of Nursing Management*. 2009;17(4):446-452. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.00984.x>
8. Kwak YH, Jang IS, Lee W, Baek SJ, Hyun SK, Kim SM. The effects of grit and nursing work environment of nurses in tertiary hospitals on nursing performance and retention intention: Mediating effect of compassionate rationalism leadership. *Korean Clinical Nursing Research*. 2023;29(2):163-174. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2023.29.2.163>
9. Kim MJ. The Effect of nursing organizational culture on nurse retention intention. [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006.
10. Cowin LS. The Effects of nurses' job satisfaction on retention. An Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291.
11. Park IS, Kim JH, Hong HJ, Kim HS, Han IS, Lee SY. Comparing satisfaction and importance of nursing care nursing work environment, nurse's intention to work between comprehensive nursing care unit and general nursing care unit. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2018;24(1):34-43. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2018.24.1.34>
12. Jeoung HY, Kim SY. Effects of nursing professionalism and job involvement on turnover intention among new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*.

- 2016;22(5):531-539.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.5.531>
13. Jeon JH, Lee EH, Kim EJ. Development of an instrument to assess the nursing professional pride. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2020;50(2):228-241.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2020.50.2.228>
14. 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>
15. Yoon UJ. A study on organizational characteristics and efficiency on work performance -especially hospital nursing organization. [dissertation]. Daegu: Daegu University; 1995.
16. Kim EY, Lim KS. The research about factors affecting the nursing performance in hospital. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2018;8(11):307-318.
<https://doi.org/10.21742/AJMAHS.2018.11.31>
17. Kim YS. Mediation effect of emotional intelligence between empathic ability and nursing performance of nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2019;9(12):545-556.
<https://doi.org/10.35873/ajmahs.2019.9.12.049>
18. Kwon KJ, Ko KH, Kim KW, Kim JA. The impact of nursing professionalism on the nursing performance and retention intention among psychiatric mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):229-239. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.229>
19. Andrew N. Professional identity in nursing: Are we there yet? *Nurse Education Today*. 2012;32(8):846-849.
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.03.014>
20. Kim JI, Lee TW. The influence of nursing practice environment, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2016;22(2):109-117.
<https://doi.org/10.22650/JKCN.2016.22.2.109>
21. Faul F, Erdfelder E, Buchner A, Lang AG. Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*. 2009;41(4):1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
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. Ko YK, Lee TW, Lim JY. Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2007;37(3):286-294.
24. Hayes AF. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. New York: Guilford Publications; 2013.
25. Han SJ. Effect of nursing work environment, job crafting and organizational commitment on nurses' job satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2022;28(1):9-19. <https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.1.9>
26. 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>
27. Kim YM, Seo MJ. Factors influencing the retention intention of nurses in general hospital nurse. *Journal of Digital Convergence*. 2020;18(12):377-387.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.377>
28. Jo GW, Kim EJ. Effects of generation on professional pride and organizational commitment among hospital nurses: The mediating effects of individualism-collectivism tendency. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2023;30(1):15-24.
<https://doi.org/10.5953/JMJH.2023.30.1.15>
29. Kim NJ, Lee EH, Jeon JH, Kim EJ. Effects of role conflict, job satisfaction and professional pride on retention intention of nurses working at long-term care hospital. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2019;26(2):81-89.
<https://doi.org/10.5953/JMJH.2019.26.2.81>
30. Kwon EK, Lee EJ. Relationship of nurses' perception of the joint commission international hospital accreditation, nursing performance, self-concept and retention intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(2):118-126. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.118>