

병원간호사의 직무착근도와 간호전문직관이 재직의도에 미치는 영향

최숙영¹ · 이미애²

에스포항병원¹, 동국대학교 간호학과²

Effects of Job Embeddedness and Nursing Professionalism on Intent to Stay in Hospital Nurses

Choi, Sug Young¹ · Lee, Mi-Aie²

¹Pohang Stroke and Spine Hospital

²Department of Nursing, Dongguk University

Purpose: This study was performed to investigate the effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. **Methods:** The study was a cross-sectional survey. Participants were 242 nurses working at four general hospitals in P city of Gyeongbuk Province, Korea. Data were collected from August 29 to September 10, 2016. Structured questionnaires were used and analyzed with the SPSS/PC program. **Results:** The scores were, for job embeddedness, 3.19 (out of 5.0), nursing professionalism, 3.50 (out of 5.0), and intent to stay, 5.30 (out of 8.0). The three variables were all different according to participants' general characteristics. Factors influencing intent to stay were organization fitness (one of 4 sub-factors of job embeddedness), social recognition (one of 5 sub-factors of nursing professionalism) and age (one of participants' general characteristics). These three variables explained 34% of intent to stay. **Conclusion:** To increase competent career nurses' intent to stay, nursing and hospital managers must develop and implement programs that help improve nurses' organization fitness to adjust well in their organization and healthcare institutions and nursing organizations must continue efforts to raise social recognition of nurses and to improve nurses' working conditions.

Key Words: Job embeddedness, Nursing professionalism, Intent to stay, Nurses

서 론

1. 연구의 필요성

간호사는 환자에게 안전한 의료환경을 제공하고 질 높은 의

료 및 간호 서비스를 제공하는 전문의료인으로[1] 병원감염이나 합병증, 사망률, 안전사고 및 환자의 재원일수를 감소시켜서[2] 의료 및 간호 서비스에 대한 환자만족도를 증대시키는 병원경영의 핵심 인력이다[3].

그런데 우리나라 병원간호사의 평균 이직률은 2008년에

주요어: 직무착근도, 간호전문직관, 재직의도, 간호사

Corresponding author: Lee, Mi-Aie

Department of Nursing, Dongguk University, 123 Dongdae-ro, Gyeongju 38066, Korea.

Tel: +82-54-770-2620, Fax: +82-54-770-2616, E-mail: juliet@dongguk.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 최숙영의 석사학위논문의 축약본임.

- This manuscript is a condensed form of the first author's master's thesis from Dongguk University.

Received: Mar 20, 2018 | **Revised:** Apr 23, 2018 | **Accepted:** May 8, 2018

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

17.8%[1]까지 올랐다가 이후, 조금 낮아지기는 하였으나 계속 10% 대를 유지하고 있다. 간호사의 높은 이직률은 간호사 부족 현상을 초래하는데 이러한 현상은 지방에 소재하고 있는 중소병원에서 특히, 더 심하다[2]. 간호사의 높은 이직률로 인한 간호사 부족현상을 해결하기 위해서는 간호사 이직에 영향을 미치는 변수들을 확인하고 이를 각 기관에 맞게 적절히 조정하는 방법들이 많이 사용되고 있다[2]. 그러나 단순히 간호사 이직을 예방하는 것만으로는 경험 많고 유능한 간호사가 소속감과 애착을 가지고 조직에 계속 근무하도록 하는 데에는 한계가 있다. 그래서 구성원이 조직에 계속 남아 있으려고 하는 재직의도를 파악하고 이를 관리하는 것이 병원간호사들을 위한 인사정책을 긍정적으로 마련하기 위해 필요하다. 재직의도란 근로자가 새로운 일을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 직무에 계속 머무르려 하는 의도로[4], 간호사의 재직의도가 높으면 이직으로 인한 신규간호사의 모집, 채용, 교육과 관련된 각종 비용을 줄일 수 있고 간호사의 근무의욕을 고취시켜서 조직 생산성을 향상시킨다[3]. 그런 의미에서 재직의도는 이직의도와 함께 간호사 이직을 예측할 수 있는 변수인 동시에 경험 많고 능력 있는 경력간호사들로 하여금 계속 조직에 남아있도록 하는 변수를 확인할 수 있게 하는 중요한 변수이다[5].

국내에서 간호사 재직의도와 관련된 선행연구들의 결과를 살펴보면 간호사의 연령, 임상경력, 수입 등이 높을수록 재직의도가 증가하고[3,6,7] 전문 직업성[6,8], 전문직 자아개념[2,9], 직무만족[6,7], 직무몰입이[3,7] 높을수록 재직의도가 증가하며 조직문화[5,8]에 따라서 재직의도가 다르게 보고되고 있다. 그런데 간호사 재직의도에 영향을 미치는 변수들 간의 관계에 대해서는 연구마다 그 결과를 다르게 보고하고 있기 때문에 이들 간의 관계는 좀 더 명확히 규명될 필요가 있다.

간호사 인사관리와 관련해서 최근, 주목받기 시작한 개념으로 직무착근도(job embeddedness)가 있다. 착근이란 ‘깊숙이 박다’, ‘파묻다’ 등을 의미하는 용어로 어느 한 곳에 깊이 파묻혀 뿌리를 박을 정도로 연관되는 것을 강조하는 용어로 이 때, 연관된 것이 직무일 때를 가리켜 직무착근도 혹은 직무배태성이라고 한다[10]. 근로자가 자신의 조직에 정착하기 위해서는 조직에의 적합성, 근무로 인한 혜택, 지역사회와의 적합성, 그리고 같이 일하는 업무 팀에 대한 인식 등이 있어야 한다. 이러한 요인들을 하위개념으로 삼고 있는 직무착근도는 근로자가 조직에 머무르는 실질적인 이유 중에 하나로, 근로자가 이직하는 원인이나 과정에 대해서도 설명할 수 있는 변수이다[11]. 국내에서 수행된 연구[12]에 의하면 간호사의 직무착근도가 높으면 직무만족이 높고 이직의도는 낮다. 그래서 간호사의 직무

착근도를 측정하는 것은 단순히 간호사의 이직이나 재직을 예측하는 것만이 아니라 한 명의 간호사가 간호직에 입문하여 간호사를 천직으로 생각하여 평생을 간호사로 활동할 수 있게 하며 간호사 인사관리 정책을 포괄적이고도 장기적인 것으로 만들 수 있게 한다[3].

간호전문직관은 간호와 간호사에 대한 신념, 관념, 인상 등에 대한 총합으로 간호에 대한 체계적인 견해와 활동, 그리고 간호사라는 신분에 대한 직업적인 견해를 모두 포함하고 있기 때문에[13], 간호사 개인에게는 직업적 만족감을 느끼게 함과 동시에 간호사로 계속 활동할 수 있도록 하고 간호의 가치를 사회적으로 인정받을 수 있게도 한다[14]. 그래서 간호전문직관이 높으면 높을수록 간호사의 직무만족[15,16], 조직몰입[17], 재직의도[6,8,9]가 높고 이직의도는 낮은 것으로[15] 보고되고 있다. 즉, 간호사가 전문의료인으로 행동하기 위해서는 간호전문직관이 매우 중요하다는 의미이다. 그러나 국내 간호사의 재직의도 수준 및 이에 영향을 미치는 변수들 간에 관계에 대해서는 연구마다 보고하는 결과가 달라 선행연구들의 결과만을 가지고 간호사의 재직의도를 강화시키는 인사관리 정책을 개발하는데 한계가 있다.

이에 본 연구는 우리나라 병원간호사의 재직의도에 영향을 미칠 것으로 사료가 되지만 아직까지 그 관계가 확실히 규명되지 않은 간호전문직관과 간호사 인사관리에서 새롭게 주목받기 시작한 직무착근도가 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 이와 같은 목적 하에 수행된 본 연구결과는 간호의 전문성과 연속성을 유지·발전시키기 위해 필요로 하는 경험 많고 능력 있는 경력간호사들이 현재, 자신의 조직에 계속 근무하면서 간호생산성을 향상시킬 수 있는 인사관리 정책을 개발하는데 필요한 정보를 제공할 것이다.

2. 연구목적

본 연구는 병원간호사의 직무착근도, 간호전문직관이 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 직무착근도, 간호전문직관, 재직의도의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도, 간호전문직관, 재직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 직무착근도, 간호전문직관, 재직의도 간의 관계를 규명한다.
- 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 직무착근도, 간호전문직관이 그들의 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해 시도된 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 대한민국 지방의 일개 중소도시인 P시에 소재하고 있는 4개의 종합병원에 근무하고 있는 간호사들이다. 표본의 크기는 G*Power 3.1.2 프로그램을 사용하여 산출하였다. 국내의 병원간호사 재직의도에 대한 일 연구[7]의 효과크기 .13임에 근거하여 본 연구는 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95로 하여 회귀분석을 위한 적정 표본수를 계산한 결과, 184명이 산출되었다. 여기에 국내 간호사 대상 설문조사의 탈락률이 대략 10% 내외임을 감안하고 병원별로 근무하는 간호사 수를 감안하여 총 250명의 간호사를 대상으로 임의표집하고 설문조사 하였다. 연구는 해당 연구병원에서 1년 이상 근무한 자, 주 40시간 근무하는 자, 3부 교대를 하는 자, 연구목적 이해하고 자발적으로 연구에 참여하기로 동의한 자를 대상으로 하였다. 이것은 간호사가 자신의 역할을 소화하는데 최소한 8~12개월의 시간이 필요하다는 연구결과[18]에 근거하여 입사 1년 미만인 신규간호사는 제외하였고 출·퇴근시간이 일정한 상근근무가 재직의도에 영향을 미친다는 연구결과[12]에 근거하여 상근근무자를 제외하고 3부 교대근무를 하는 정규직 간호사만을 대상으로 하였다.

3. 연구도구

1) 직무착근도

본 연구에서 직무착근도는 Mitchell과 Lee [19]가 개발하고 Choi [20]가 변안하여 수정·보완한 한국어판 직무착근도 도구를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서 사용된 직무착근도 도구는 조직 적합성 7문항, 근무 혜택 5문항, 지역사회 적합성 3문항, 업무 팀 2문항인 총 4개 하위요인의 17문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점의 Likert 척도로 측정하여 측정점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도인 Cronbach's α 값은 Choi [20]의 연구에서는 .87이고 본 연구에서는 .89였다.

2) 간호전문직관

본 연구에서 간호전문직관은 Yeun, Kwon과 Ahn [13]이 개발한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 연구에서 사용된 간호전문직관 도구는 전문직 자아개념 9문항, 사회적 인식 8문항, 간호의 전문성 5문항, 간호실무 역할 4문항, 간호의 독자성 3문항인 총 5개 하위요인의 29문항으로 구성되었다. 각 문항은 5점의 Likert 척도로 측정하였으며 부정문항은 역산 처리하여 점수가 높을수록 간호전문직관이 잘 정립되어 있음을 의미한다. 도구의 신뢰도인 Cronbach's α 값은 Yeun, Kwon과 Ahn [13]의 연구에서는 .92이고 본 연구에서는 .92였다.

3) 재직의도

본 연구에서 재직의도는 Cowin [4]이 개발하고 Kim [5]이 한국어로 번역한 재직의도 도구를 사용하여 측정하였다. 본 연구에 사용된 재직의도 도구는 총 6문항인 8점의 Likert 척도로 측정하였으며 부정 문항은 역산 처리하여 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도인 Cronbach's α 값은 Kim [5]의 연구에서는 .88이고 본 연구에서는 .89였다.

4. 자료수집

자료수집은 대한민국 지방의 일개 중소도시인 P시에 소재하고 있는 4개의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구자가 직접 해당 병원을 방문하여 본 연구의 목적과 설문지에 대한 정보를 제공한 후, 자발적으로 연구에 참여할 의사를 밝힌 간호사만을 대상으로 하였다.

자료수집기간은 2016년 8월 29일부터 2016년 9월 10일까지로, 연구자가 직접 해당 병원을 방문하여 간호부와 간호단위 관리자의 도움을 받아 설문지를 배부한 후, 수거하였다. 설문지 작성에는 대략 10분 정도의 시간이 소요되었다. 설문지는 250부가 배부되고 245부(98.0%)가 회수되었으며 이 중에서 불완전하게 응답한 3부를 제외한 총 242부(96.8%)만이 최종 분석되었다.

5. 윤리적 고려

본 설문지는 윤리성 확보를 위하여 S병원 기관생명윤리위원회의 승인을 받은 후(IRB 승인번호 1-201608-HR-001), 자료를 수집하였다. 작성된 설문지는 익명으로 처리하여 응답내용이나 개인정보는 비밀이 보장되고, 연구목적 외에는 사용되지 않을 것과 3년 동안 잠금장치가 있는 별도의 보관 장소에 보관

된 후, 폐기될 것임을 설명하고 그 내용을 설문지에도 기술하였다. 또, 연구참여를 중단 또는 거부한다 하더라도 어떠한 불이익이 없음에 대해서도 충분히 설명하고 이 또한, 설문지에 명시하였다. 자발적으로 본 연구에 참여하겠다는 의사를 밝힌 간호사에게서는 서면동의서를 받은 후, 설문지를 제공하였고 자기기입이 끝난 설문지는 스스로 봉투에 넣어 밀봉하여 수거함에 투입하는 방식으로 자료를 수집하였다. 설문지 작성이 끝난 대상자에게는 감사의 표시로 소정의 답례품을 제공하였다.

6. 자료분석

수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 빈도분석, 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 t-test와 One-way ANOVA로 분석하였고 Duncan test로 사후검정 하였다.
- 대상자의 직무착근도, 간호전문직관, 재직의도 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient 값으로 확인하였다.
- 대상자의 직무착근도와 간호전문직관이 재직의도에 미치는 영향은 stepwise multiple regression으로 분석하였다.

연구결과

1. 연구대상자의 일반적 특성

연구대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다.

대상자는 총 242명으로, 여자가 96.7%(234명)이며 이들의 평균연령은 28.7세로 30세 이하가 69.4%(168명)를 차지하였다. 연구대상자의 73.1%(177명)는 종교가 없고 52.1%(126명)는 3년제를 졸업한 전문학사였으며 74.0%(179명)는 미혼이었다.

간호사 근무경력력은 평균 6.48년으로 5년 미만인 경우가 55.4%(134명)로 가장 많았으나 15년 이상의 경력을 가진 간호사도 8.6%(21명)나 있었다. 직위는 일반간호사가 81.4%(197명), 근무부서는 외과계 병동이 43.8%(106명)로 가장 많았으며 이직경험은 없는 자가 62.8%(152명)을 차지하였다. 그리고 급여수준은 85.1%(206명)가 200~300만원 미만을 받았고 이들이 근무하는 병원의 병상수는 65.7%(159명)가 400병상 이상이었다.

Table 1. General Characteristics of Participants (N=242)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (year)	< 25	61 (25.2)
	25~< 30	107 (44.2)
	30~< 35	37 (15.3)
	35~< 40	21 (8.7)
	≥ 40	16 (6.6)
		28.71±6.27
Gender	Male	8 (3.3)
	Female	234 (96.7)
Marital status	Single	179 (74.0)
	Married	63 (26.0)
Religion	Yes	65 (26.9)
	No	177 (73.1)
Education	Diploma	126 (52.1)
	Bachelor	111 (45.9)
	≥ Master	5 (2.0)
Total clinical experience (year)	< 3	89 (36.8)
	3~< 5	45 (18.6)
	5~< 10	57 (23.6)
	10~< 15	30 (12.4)
	≥ 15	21 (8.6)
		6.48±5.96
Position	Staff nurse	197 (81.4)
	Charge nurse	20 (8.3)
	≥ Nurse manager	25 (10.3)
Work department	Medical wards	93 (38.4)
	Surgical wards	106 (43.8)
	Other	43 (17.8)
Experienced turnover	Yes	90 (37.2)
	No	152 (62.8)
Monthly income (10,000 won)	< 200	9 (3.7)
	200~< 300	206 (85.1)
	≥ 300	27 (11.2)
Hospital size (bed)	< 400	83 (34.3)
	≥ 400	159 (65.7)

2. 연구대상자의 직무착근도, 간호전문직관, 재직의도

연구대상자의 직무착근도, 간호전문직관, 재직의도는 Table 2와 같다.

직무착근도는 5점 만점에 평균 3.19±0.45점으로 이를 하위요인별로 살펴보면, 지역사회 적합성이 3.39±0.62점으로 가장 높고 조직 적합성 3.23±0.53점, 근무혜택 3.10±0.51점, 업무팀 2.99±0.79점 순으로 나타났다.

간호전문직관은 5점 만점에 평균 3.50±0.40점으로 이를 하위요인별로 살펴보면, 간호의 전문성이 3.70±0.46점으로 가

Table 2. Participants' Job Embeddedness, Nursing Professionalism, and Intent to Stay

(N=242)

Variables	M±SD	Min~Max	Range
Job embeddedness	3.19±0.45	1.00~5.00	1~5
Organization fitness	3.23±0.53	1.86~5.00	
Job benefits	3.10±0.51	1.40~5.00	
Community fitness	3.39±0.62	1.67~5.00	
Job team	2.99±0.79	1.00~5.00	
Nursing professionalism	3.50±0.40	1.00~5.00	1~5
Professional self-concept	3.59±0.46	2.00~5.00	
Social recognition	3.36±0.54	1.63~4.63	
Nursing professionalism	3.70±0.46	2.20~5.00	
Role of nursing practice	3.63±0.44	2.20~5.00	
Dependence of nursing	3.12±0.64	1.00~4.67	
Intent to stay	5.30±1.29	1.00~8.00	1~8

장 높고, 간호실무 역할 3.63±0.44점, 전문직 자아개념 3.59±0.46점, 사회적 인식 3.36±0.54점, 그리고 간호의 독자성이 3.12±0.64점 순으로 나타났다.

연구대상자의 재직의도는 8점 만점에 평균 5.30±1.29점이 었다.

3. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도, 간호 전문직관, 재직의도

연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도, 간호전문직관, 재직의도에 대한 차이는 Table 3과 같다.

직무착근도는 대상자의 연령($F=1.44, p<.001$), 결혼 상태($t=3.45, p<.001$), 최종학력($F=8.12, p<.001$), 총 임상경력($F=6.76, p<.001$), 직위($F=9.84, p<.001$), 이직 경험($t=-2.34, p=.020$), 급여 수준($F=13.19, p<.001$), 병상수($t=5.61, p<.001$)에 따라 차이가 났다. 사후 검정 결과, 35세 이상의 간호사들이 35세 미만의 간호사들보다, 대학원 이상의 학력을 가진 간호사들이 3년제나 4년제 학력의 간호사들보다, 총 임상경력이 3~15년 미만의 간호사들이 3년 미만의 간호사들보다, 그리고 15년 이상의 간호사들이 3~15년 미만의 간호사들보다 직무착근도가 높았다. 또, 책임간호사와 수간호사들이 일반간호사들보다, 300만원 이상의 급여를 받는 간호사들이 300만원 미만의 급여를 받는 간호사들보다 직무착근도가 높았다.

간호전문직관은 대상자의 최종학력($F=3.05, p=.049$)과 급여 수준($F=6.22, p=.002$)에 따라 차이가 났다. 사후 검정 결과, 대학원 이상의 학력을 가진 간호사들이 3년제나 4년제 학력의 간호사들보다, 300만원 이상이나 200만원 미만의 급여를 받는 간호사들이 200~300만원 미만의 급여를 받는 간호사들보다

간호전문직관이 높았다.

재직의도는 대상자의 연령($F=5.02, p<.001$), 결혼 상태($t=3.64, p<.001$), 최종학력($F=5.81, p=.003$), 총 임상경력($F=4.90, p<.001$), 직위($F=7.84, p<.001$), 그리고 급여 수준($F=5.74, p=.004$)에 따라 차이가 났다. 사후 검정 결과, 30세 이상의 간호사들이 30세 미만의 간호사들보다, 대학원 이상의 학력을 가진 간호사들이 3년제나 4년제 학력의 간호사들보다, 총 임상경력이 10년 이상인 간호사들이 10년 미만의 간호사들보다, 책임간호사나 수간호사들이 일반간호사들보다, 그리고 300만원 이상이나 200만원 미만의 급여를 받는 간호사들이 200~300만원 미만의 급여를 받는 간호사들보다 재직의도가 높았다.

4. 연구대상자의 직무착근도, 간호전문직관, 재직의도 간의 상관관계

연구대상자의 직무착근도, 간호전문직관, 재직의도 간의 상관관계를 분석한 결과는 Table 4와 같다.

대상자의 직무착근도와 재직의도 간의 관계에서 직무착근도의 하위요인인 조직 적합성($r=.50, p<.001$), 근무혜택($r=.40, p<.001$), 지역사회 적합성($r=.32, p<.001$), 업무 팀($r=.21, p<.001$)이라는 4가지 하위요인, 모두가 재직의도와 양의 상관관계가 있었다.

대상자의 간호전문직관과 재직의도 간의 관계에서는 간호전문직관의 하위요인인 전문직 자아개념($r=.38, p<.001$), 사회적 인식($r=.43, p<.001$), 간호의 전문성($r=.40, p<.001$), 간호실무 역할($r=.35, p<.001$), 그리고 간호의 독자성($r=.14, p=.028$)이라는 5가지 하위요인, 모두가 재직의도와 양의 상관관계가 있었다.

Table 3. Differences of Job Embeddedness, Nursing Professionalism, and Intent to Stay according to Participants' General Characteristics (N=242)

Characteristics	Categories	Job embeddedness		Nursing professionalism		Intent to stay	
		M±SD	t or F (p) Duncan	M±SD	t or F (p) Duncan	M±SD	t or F (p) Duncan
Age (year)	< 25 ^a	3.04±0.37	1.44	3.43±0.37	2.26	5.10±1.30	5.02
	25~< 30 ^b	3.17±0.43	(< .001)	3.50±0.41	(.063)	5.08±1.32	(< .001)
	30~< 35 ^c	3.17±0.45	a, b, c < d, e	3.52±0.45		5.52±1.04	a, b < c, d, e
	35~< 40 ^d	3.42±0.46		3.51±0.37		5.60±1.14	
	≥ 40 ^e	3.63±0.47		3.77±0.29		6.16±1.09	
Gender	Male	3.32±0.34	0.86	3.72±0.53	1.54	4.46±0.97	-1.90
	Female	3.18±0.45	(.391)	3.50±0.39	(.126)	5.33±1.29	.059
Marital status	Married	3.36±0.49	3.45	3.58±0.36	1.70	5.80±1.17	3.64
	Single	3.13±0.42	(< .001)	3.48±0.41	(.090)	5.13±1.28	(< .001)
Religion	Yes	3.27±0.51	1.78	3.57±0.41	1.66	5.35±1.43	0.31
	No	3.12±0.42	(.078)	3.48±0.39	(.099)	5.29±1.24	(.757)
Education	Diploma ^a	3.19±0.43	8.12	3.47±0.41	3.05	5.24±1.30	5.81
	Bachelor ^b	3.15±0.44	(< .001)	3.52±0.38	(.049)	5.29±1.24	(< .001)
	≥ Master ^c	3.96±0.64	a, b < c	3.91±0.18	a, b < c	7.20±0.40	a, b < c
Total clinical experience (year)	< 3 ^a	3.08±0.36	6.76	3.48±0.41	1.30	5.19±1.23	4.90
	3~< 5 ^b	3.15±0.38	(< .001)	3.48±0.39	(.271)	4.91±1.35	(< .001)
	5~< 10 ^c	3.18±0.47	a < b, c, d < e	3.49±0.39		5.21±1.31	a, b, c < d, e
	10~< 15 ^d	3.31±0.45		3.52±0.44		5.90±0.96	
	≥ 15 ^e	3.59±0.50		3.69±0.31		6.03±1.28	
Position	Staff nurse ^a	3.13±0.42	9.84	3.48±0.39	2.98	5.15±1.28	7.84
	Charge nurse ^b	3.34±0.49	(< .001)	3.52±0.38	(.053)	5.96±1.10	(< .001)
	≥ Nurse manager ^c	3.51±0.50	a < b, c	3.37±0.39		5.98±1.16	a < b, c
Work department	Medical wards	3.13±0.49	2.13	3.48±0.40	1.81	5.28±1.26	.08
	Surgical wards	3.21±0.43	(.100)	3.49±0.43	(.148)	5.29±1.36	(.983)
	Etc	3.16±0.71		3.50±0.35		5.34±1.18	
Experienced turnover	Yes	3.28±0.41	-2.34	3.54±0.37	-1.03	5.33±1.32	-.19
	None	3.14±0.46	(.020)	3.48±0.41	(.305)	5.30±1.28	(.853)
Monthly income (10,000 won)	< 200 ^a	3.28±0.47	13.19	3.67±0.18	6.22	5.56±1.31	5.74
	200~< 300 ^b	3.13±0.42	(< .001)	3.47±0.40	(.002)	5.19±1.29	(.004)
	≥ 300 ^c	3.58±0.50	a, b < c	3.73±0.36	b < a, c	6.06±1.05	b < a, c
Hospital size (bed)	< 400	3.40±0.46	5.61	3.56±0.42	1.42	5.48±1.23	1.51
	≥ 400	3.08±0.40	(< .001)	3.48±0.38	(.157)	5.21±1.31	(.133)

5. 직무착근도, 간호전문직관이 재직의도에 미치는 영향

대상자의 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 재직 의도에서 유의하게 차이가 난 일반적 특성인 연령, 결혼 상태, 최종학력, 총임상경력, 직위, 급여 수준, 그리고 간호사 재직의도와 상관관계가 나타난 직무착근도의 하위요인 4가지와 간호 전문직관의 하위요인 5가지, 모두를 독립변수로 투입하여 단계적 다중회귀분석을 실시한 결과는 Table 5와 같다. 이 때, 결

혼 상태, 최종학력, 직위, 급여 수준은 더미변수로 변환하였다.

먼저, 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검정하기 위해서 다중공선성, 특이값 그리고 잔차값을 진단하였다. 독립변수들 간의 상관계수는 .15~.50으로 .80 이상인 변수가 없었고, 오차의 자기상관성인 Durbin-Watson값도 1.974로 자기상관성이 없는 것으로 판단되었으며 공차한계(tolerance)는 .94였고, 분산팽창인자(Variation Inflation Factor, VIF)도 최댓값이 1.205로 나타나 다중공선성의 위험도 없는 것으로 나타났다. 그리고

Table 4. Correlation among Job Embeddedness, Nursing Professionalism, and Intent to Stay

(N=242)

Variables	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
1. Organization fitness	1									
2. Job benefits	.70 ($< .001$)	1								
3. Community fitness	.47 ($< .001$)	.56 ($< .001$)	1							
4. Job team	.27 ($< .001$)	.25 ($< .001$)	.24 ($< .001$)	1						
5. Professional self-concept	.43 ($< .001$)	.36 ($< .001$)	.33 ($< .001$)	.25 ($< .001$)	1					
6. Social recognition	.36 ($< .001$)	.39 ($< .001$)	.27 ($< .001$)	.19 (.003)	.70 ($< .001$)	1				
7. Nursing professionalism	.39 ($< .001$)	.39 ($< .001$)	.36 ($< .001$)	.28 ($< .001$)	.75 ($< .001$)	.68 ($< .001$)	1			
8. Role of nursing practice	.32 ($< .001$)	.29 ($< .001$)	.27 ($< .001$)	.19 (.004)	.78 ($< .001$)	.69 ($< .001$)	.78 ($< .001$)	1		
9. Dependence of nursing	.17 (.007)	.09 (.147)	.10 (.129)	.09 (.189)	.08 (.228)	.10 (.123)	.11 (.089)	.16 (.016)	1	
10. Intent to stay	.50 ($< .001$)	.40 ($< .001$)	.32 ($< .001$)	.21 ($< .001$)	.38 ($< .001$)	.43 ($< .001$)	.40 ($< .001$)	.35 ($< .001$)	.14 (.028)	1

Table 5. Influence Factors on Intent to Stay

(N=242)

Variables	B	SE	β	t	p
Organization fitness	0.88	0.14	.36	6.27	$< .001$
Social recognition	0.67	0.14	.28	4.94	$< .001$
Age	0.03	0.01	.15	2.79	.006
$R^2=.34$ Adj. $R^2=.33$, $F=41.17$, $p < .001$					

잔차값은 선형성(linearity), 오차항의 정규성(normality), 그리고 등분산성(homoscedasticity)을 모두 충족하여 회귀분석을 실시하였다.

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 직무착근도 하위요인 중에서는 조직 적합성($\beta=.36$, $p < .001$), 간호전문직관 하위요인 중에서는 사회적 인식($\beta=.28$, $p < .001$), 그리고 대상자의 일반적 특성 중에서는 연령($\beta=.15$, $p=.006$)으로, 이들 세 변수가 대상자의 재직의도를 34%로 설명할 수 있는 것으로 나타났다. 그리고 이 회귀방정식은 통계적으로 유의하였다($F=41.17$, $p < .001$).

논 의

본 연구는 병원간호사의 직무착근도, 간호전문직관, 그리고 재직의도를 측정하고 이들 간의 관계 및 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 병원간호사의 재직의도를 높이는 데 효과적이고 효율적인 인사관리 정책을 개발하는데 필요로 하는 자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구대상자의 재직의도는 8점 만점에 평균 5.30점이다. 이와 같은 본 연구결과는 같은 도구를 사용하여 응급실 간호사의 재직의도를 측정한 Sung과 Choi [9]의 4.80점, Lee, Lee와 Hwang [7]의 4.78점, Kwon, Chu와 Kim [6]의 4.77점보다 높

다. 즉, 본 연구대상자인 지방에 소재하는 종합병원에 근무하는 간호사들의 재직의도가 대도시에 소재하는 상급종합병원에 근무하는 간호사들보다 높다는 것으로, 이것은 지방에 소재하는 대학에 다니던 해당 지방의 학생들이 졸업 후, 대도시의 상급종합병원에 취업하는 것을 선호하던 과거와는 달리, 최근에는 집 가까이 소재하는 지역의 거점병원에 취업하는 것을 선호하는 추세가 반영된 결과로 추정된다. 그러나 이러한 추정은 지금까지 간호사 재직의도에 관한 연구들이 주로 대도시 혹은, 수도권에 소재하는 상급종합병원의 간호사들을 대상으로 하였기 때문에[7-9] 확신할 수 없다. 그러므로 추후, 지역의 거점병원에 근무하는 간호사의 재직의도와 대도시 상급종합병원에 근무하는 간호사의 재직의도를 비교·분석하고 만약 차이가 있다면 그 이유를 확인하는 탐색연구가 수행될 필요가 있다고 사료된다.

연구대상자의 재직의도는 연령, 결혼 상태, 최종학력, 총임상경력, 직위, 급여 수준에 따라 차이가 있었다. 40세 이상 간호사의 재직의도가 가장 높고 25~30세 미만의 간호사 재직의도가 가장 낮는데 이러한 결과는 Kim과 Lee [21]의 연구에서 41세 이상 간호사의 이직의도가 가장 낮고, 26~30세 사이 간호사의 이직의도가 가장 높은 결과와 일치한다. 그 밖에 재직의도에서 차이가 나타난 일반적 특성으로는 학력, 경력, 직위, 급여 수준으로 학력이 높고 경력이 많으며 재직기간이 길고 책임 있는 직위에 있는 간호사일수록 재직의도가 높는데, 이것은 국내·외 선행연구들[3,8,11,22]의 결과와도 일치한다. 그러므로 상대적으로 젊은 40세 미만 경력간호사들의 재직의도를 높일 수 있는 인사관리 정책이 수행될 필요가 있다. 이를 위해서는 연공서열이 아닌, 능력에 따라 보상하는 능력중심의 인사평가 제도가 마련될 필요가 있으며 평가결과는 누가, 언제든지 확인할 수 있도록 투명하게 관리되는 인사관리 시스템이 운영될 필요도 있다.

본 연구에서 연구대상자들의 직무착근도는 5점 만점에 평균 3.19점이다. 이와 같은 결과는 D시에 소재하는 800병상 미만의 종합병원 7 곳에 근무하는 간호사들의 직무착근도를 측정한 Kim과 Lee [23]의 3.02점이나 서울 및 경기도에 소재하는 500병상 미만의 종합병원 4곳에 근무하는 간호사들의 직무배태성을 측정한 Jean과 Yom [10]의 3.10보다 다소 높으나, 수도권에 소재하는 대학병원의 간호사들을 대상으로 한 Son과 Choi [12]의 3.25점보다는 약간 낮다. 또, 직무착근도와 같은 개념이지만 표현을 달리하는 직무배태성에 대한 국내의 연구들을 확인한 결과에서도 직무배태성으로 측정된 값 역시, 이와 비슷하였다. 이처럼 우리나라 병원간호사의 직무착근도는 연

구마다 다르게 보고되고는 있지만 대개는 5점 만점에 ‘보통’을 의미하는 3.0점은 넘고 직업적으로 뿌리내렸음을 인정하는 4.0점에는 미치지 못하였다. 그래서 우리나라 병원간호사들은 자신이 직무에 ‘보통’정도로 적응하였지만 충분히 적응하였다고는 스스로 인정하지 않는다는 것을 알 수 있었다. 이것은 끊임없이 진보하는 의료전문직에 종사하는 간호사가 직무에 잘 적응하기 위해서는 나날이 발전하는 첨단 의료 및 간호에 대한 전문적인 지식이나 기술을 지속적으로 제공받을 필요가 있음을 시사한다.

본 연구에서 사용된 한국어판 직무착근도 도구는 아직까지 국내에서 많이 사용되지 않았다. 그래서 본 도구가 한국 문화나 조직의 특성을 잘 반영하는 타당도와 신뢰도가 높은 도구로 충분히 검증되었다고는 확신할 수 없었다. 그러므로 향후, 엄격한 도구검정 과정이 필요하며 이러한 과정을 거친 도구를 사용하여 우리나라 간호사의 직무착근도를 정확히 측정해낼 필요가 있다고 판단된다. 또한, 본 연구는 우리나라의 일개 지방도시에 소재하고 있는 종합병원 간호사들을 대상으로 하였기 때문에 해당 지역의 문화나 특수성이 연구대상자의 직무착근도에 영향을 미쳤을 가능성도 배제할 수 없다. 그러므로 이를 확인하기 위해서 다양한 지역과 기관에 재직하고 있는 간호사들을 대상으로 하는 직무착근도 측정연구가 반복적으로 수행될 필요도 있다고 사료된다.

본 연구에서 간호사 직무착근도는 재직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무착근도가 재직의도에 영향을 미친다는 선행연구들[8,11,24]의 결과와 일치하고 간호사 이직의도가 직무착근도와 음의 상관관계가 있다는 결과[12]와는 일맥상통하였다. 직무착근도 하위요인들을 살펴보면, 지역사회 적합성이 가장 높고 조직 적합성, 근무 혜택, 업무 팀의 순인데, 이것은 한국어판 직무착근도를 처음으로 사용한 Choi [20]가 근무 혜택, 조직 적합성, 지역사회 적합성의 순으로 보고한 결과와는 다른 결과이다. 이것은 Choi [20]는 서울 및 수도권, 그리고 지방이라도 광역시에 소재하는 상급종합병원 간호사들을 대상으로 하였으나 본 연구는 지방 소도시에 소재하는 종합병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 하였기 때문에 나타난 결과로 추정된다. 즉, 지역의 문화, 기관의 특성이나 정책 등이 재직간호사의 직무착근도에 영향을 미쳤기 때문일 것이라는 의미이다. 그러므로 간호사의 직무착근도를 향상시키기 위해, 병원 및 간호 조직 관리자들은 재직간호사들에게 기관에 적합한 직무 교육이나 훈련을 지속적으로 제공하고 재직기간이 길면 길수록 재직자에게 주는 혜택을 늘리고 구성원들 간의 의사소통과 연대감을 강화시키는 방법을 모색할 필요

도 있을 것이다.

본 연구대상자의 간호전문직관은 5점 만점에 평균 3.50점이다. 이것은 400병상 규모의 종합병원 간호사들을 대상으로 한 Ko와 Chung [16]의 3.67점, 370명의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Han, Kim과 Yun [25]의 3.30점, 대학병원 간호사를 대상으로 한 Moon과 Han [17]의 3.25점, 아동간호사를 대상으로 한 Cho와 Bang [26]의 3.48점과 비슷한 수치이다. 그러나 연구마다 간호전문직관을 측정하는 도구가 달라 이러한 결과들을 직접 비교할 수는 없었다. 그러므로 우리나라 간호사의 간호전문직관을 측정하고 간호전문직관이 변화해 온 추세와 그 이유를 확인할 수 있는 연구가 시행될 필요도 있다. 본 연구에서 간호전문직관은 대상자의 일반적 특성 중, 최종학력과 급여 수준에서만 차이가 났다. 이것은 연령, 근무경력, 직위 및 결혼 상태에 따라 차이가 난다는 연구결과[16,27]와 매우 다르고 근무부서에서만 차이가 난다는 높다는 연구결과[28]와도 다른 결과이다. 그러나 간호전문직관이 이직의도와 음의 관계가 있고[25] 간호업무수행이나 재직의도와는 양의 관계가 있다는 보고[2,7]를 종합할 때, 간호전문직관이 높을수록 간호사의 직무만족이나 재직의도가 높다는 것은 확인할 수 있었다.

본 연구결과에서 간호전문직관 하위요인을 살펴보면 간호의 전문성이 가장 높고 사회적 인식과 간호의 독자성이 가장 낮다. 간호의 독자성과 사회적 인식이 낮은 이유는 의료현장에서 간호사가 독자적으로 수행하는 업무에 한계가 있음을 의미이다. 그러므로 이를 확인할 수 있는 연구가 다른 대상자를 상대로 반복 시행될 필요도 있다. 간호전문직관은 전문직 간호에 대한 체계화된 견해와 간호를 담당하는 자의 간호활동, 그리고 간호직에 대한 직업적인 견해 등이 총합된 것이다[14]. 그러므로 간호전문직관을 높여 간호사의 직무만족을 높이고 이직의도를 낮추며 재직의도를 높이는 것은 병원 및 간호 조직의 효율성을 향상시키는데 효과적일 것이다.

본 연구에서 간호사 재직의도에 영향을 미치는 요인은 연령, 조직 적합성, 그리고 사회적 인식으로 나타났다. 이것은 임상간호사를 대상으로 한 선행연구들[5,7,8]의 결과와 일부 일치하는 것으로, 나이가 많고 간호전문직관이 높으며 직무착근도가 높을수록 재직의도가 높음을 확인할 수 있었다. 그러므로 병원간호사의 조직 적합성을 높이기 위해서 의료기관은 재직간호사들과 함께 기관의 비전이나 미션을 공유하고 의사소통을 강화하는 것이 필요할 것이다. 또, 간호사에 대한 사회적 인식을 향상시키기 위해서 간호사에 대한 처우를 개선하고 후생복리를 확대하며 간호사의 이미지를 향상시킬 수 있는 홍보활동을 대중을 상대로 꾸준히 시행할 필요도 있을 것이다.

본 연구는 병원간호사의 재직의도를 높이기 위해서 상대적으로 젊은 40세 미만의 병원간호사들의 조직 적합성을 높이고 간호사에 대한 사회적 인식을 향상시키는 전략이 의료기관별로 구체적으로 시행될 필요가 있음을 확인하였다는 점에서 간호실무적인 의미가 있다. 그러나 이상의 결과는 대한민국의 일개 중소도시에서 소재하고 있는 4개의 종합병원에 근무하고 있는 간호사들을 임의 표출하여 설문조사한 결과이기 때문에 본 연구결과를 일반화하는 데에는 신중을 기할 필요가 있다.

결론

본 연구는 병원간호사의 직무착근도와 간호전문직관이 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위해서 시도된 서술적 조사연구로, 2016년 8월 29일부터 9월 10일까지 대한민국 경상북도 P시에 소재하는 4개의 종합병원에 근무하고 있는 간호사 250명을 대상으로 구조화된 설문지를 사용하여 수집한 자료를 분석한 결과이다.

본 연구대상자들이 지각하는 직무착근도는 평균 3.19 (5점 만점)점, 간호전문직관은 3.50 (5점 만점)점이며 재직의도는 5.30 (8점 만점)점으로 3가지 변수, 모두의 측정값은 중간 이상이다. 직무착근도, 간호전문직관, 그리고 재직의도는 대상자의 일반적 특성에 따라 차이가 있어서 연령과 총 임상경력이 많고 최종학력과 직위, 급여 수준이 높은 간호사들이 직무착근도, 간호전문직관, 그리고 재직의도도 높았다.

본 연구결과, 간호사의 재직의도는 직무착근도 중에서는 조직 적합성, 간호전문직관 중에서는 사회적 인식, 그리고 일반적 특성 중에서는 연령에 의해 33% 설명될 수 있었다. 그러므로 간호사의 재직의도를 높이기 위해, 간호교육이 시작되는 간호학생 시절부터 간호전문직관을 배양시키는 교육이 제공될 필요가 있으며 간호전문인으로서의 능력과 자질을 함양시킬 수 있는 직무 교육과 훈련이 병원간호사를 대상으로 지속적으로 제공될 필요도 있다는 결론을 내릴 수 있었다. 특히, 실무능력이 있으나 상대적으로 젊은 40세 미만의 경력간호사들의 재직의도를 고취시킬 수 있는 능력중심의 인사평가 제도가 마련되고 이를 공정하고 투명하게 운영할 수 있는 인사관리 시스템이 기관별로 적절히 마련할 필요가 있다는 결론을 내릴 수 있었다. 이와 동시에 간호사에 대한 사회적 인식을 높이기 위해, 간호사에 대한 처우를 개선함과 동시에 간호사의 이미지를 향상시킬 수 있는 홍보활동들이 대중을 상대로 하여 꾸준히 시행될 필요가 있다는 결론도 내릴 수 있었다.

이와 같은 본 연구결과를 기반으로 다음과 같이 제언을 하고

자 한다. 첫째, 병원간호사의 직무착근도를 향상시킬 수 있는 프로그램을 개발하고 그 효과를 확인할 수 있는 중재연구를 시행할 것을 제언한다. 둘째, 병원간호사의 재직의도에 영향을 미치는 다양한 요인을 파악할 수 있는 탐색연구를 시행할 것을 제언한다. 셋째, 대도시 및 수도권에 소재하는 대형병원에 근무하는 간호사들의 재직의도와 지방에 소재하는 중소병원에 근무하는 간호사들의 재직의도 간의 차이를 확인하고 이에 영향을 미치는 요인을 확인하고 비교·분석하는 연구를 시행할 것을 제언한다.

REFERENCES

- Hospital Nurses Association. 2008 Business report. Seoul: Hospital Nurses Association; 2009.
- Kim MR. Influential factors on turnover intention of nurses: the effect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(1):335-344.
- Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2017;20(1):15-27.
- Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- Kim MJ.(2006). The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006. p. 1-53.
- Kwon KJ, Chu MS, Kim JA. The impact of nursing professionalism on the nursing performance, job satisfaction and retention intention among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(2):182-192.
- Lee NY, Lee SO, Whang JH. Factors affecting on hospital nurse intention of retention. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2022;14(3):1479-1491.
- Back GR. Effect of hospital nurses' professionalism, job embeddedness, and nursing organizational culture on intention of retention [master's thesis]. Seoul: Sungshin Women's University; 2016. p. 1-56.
- Sung MH, Choi EY. The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2012;19(2):244-252. <https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.2.244>
- Jean JH, Yom YH. Role of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):302-312. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.302>
- Reitz OE, Anderson MA, Hill PD. Job embeddedness and nurse retention. *Nursing Administration Quarterly*. 2010;34(3):190-200. <https://doi.org/10.1097/NAQ.0b013e3181e702b7>
- Son SY, Choi JS. Effect of job embeddedness and job satisfaction on turnover intention in nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2015;27(2):180-187. <https://doi.org/10.7475/kjan.2015.27.2.180>
- Yeun EJ, Kwon YM, Ahn OH. Development of a nursing professional value scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2005;35(6):1091-1100. <https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>
- Adams D, Miller BK. Professionalism in nursing behaviors of nurse practitioners. *Journal of Professional Nursing*. 2001;17(4):203-210. <https://doi.org/10.1053/jpnu.2001.25913>
- Choi YS. Nursing professionalism, job satisfaction and turnover intention of nurses in small and medium-sized hospitals-focused on "I" city. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2014;15(5):2695-2702. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2695>
- Ko SH, Chung BY. Nursing professionalism and job satisfaction of nurses in general hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2004;10(3):335-344.
- Moon YS, Han SJ. Impact of self-efficacy and nursing professionalism on organizational commitment in nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2011;17(1):72-79. <https://doi.org/10.5977/JKASNE.2011.17.1.072>
- Duchscher JB. A process of becoming: The stages of new nursing graduate professional role transition. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2008;39(10):441-452. <https://doi.org/10.3928/00220124-20081001-03>
- Mitchell TR, Lee TW. The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*. 2001;23:189-246. <https://doi.org/10.3928/00220124-20081001-03>
- Choi SM. Validity and Reliability of the Korean Version of the Job Embeddedness for Korean Nurses. *Journal of The Korean Data Analysis Society*. 2017;19(4):2145-2157.
- Kim SH, Lee MA. Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):325-314. <https://doi.org/10.1111/jkana.2014.20.3.332>
- Gambino KM. Motivation for entry, occupational commitment and intent to remain: A survey regarding registered nurse retention. *Journal of Advanced Nursing*. 2010;66(11):2532-2541. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05426.x>
- Kim EH, Lee EJ. Mediation and moderation effects of job embeddedness between nursing performance and turnover in-

- tention of nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2014;15(8):5042-5052.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.8.5042>
24. Tourangeau AE, Cranley LA. Nurse intention to remain employed: Understanding and strengthening determinants. *Journal of Advanced Nursing*. 2010;55(4):497-509.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03934.x>
 25. Han SS, Kim MH, Yun EK. Factors affecting nursing professionalism. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 2008;14(1):73-79.
 26. Cho EJ, Bang KS. Nursing professionalism, self-efficacy and nurse parent partnership in pediatric nurses. *Child Health Nursing Research*. 2013;19(2):94-101.
<https://doi.org/10.4094/chnr.2013.19.2.94>
 27. 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/10.1111/jkana.2012.18.2.155>
 28. Yoon HK, Choi JH, Lee EY, Lee HY, Park MJ. Effects of decision making competency, nursing professionalism, and job satisfaction on turnover impulse among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(5):658-667.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.5.658>