

# 상급종합병원 간호사의 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성이 재직의도에 미치는 영향

조혜영<sup>1</sup> · 변미숙<sup>2</sup> · 우혜덕<sup>2</sup> · 권혜경<sup>2</sup> · 모문희<sup>3</sup>

<sup>1</sup>전 영남대학교병원, 수간호사 · <sup>2</sup>영남대학교병원, 수간호사 · <sup>3</sup>영남이공대학교 간호대학, 부교수

The Effects of Job Satisfaction, Nursing Work Environment and  
Interpersonal Competence on Retention Intention of Nurses in a Tertiary Hospital

Hye Young, Jo<sup>1</sup> · Mi Suk, Byun<sup>2</sup> · Hye Deok, Woo<sup>2</sup>

Hye Kyung, Kwon<sup>2</sup> · Moon Hee, Mo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>*Former Yeungnam University Medical Center, Head Nurse*

<sup>2</sup>*Yeungnam University Medical Center, Head Nurse*

<sup>3</sup>*Department of Nursing, Yeungnam University College, Associate Professor*

한국간호연구학회지 『별책』 제8권 제3호 2024년 9월

The Journal of Korean Nursing Research

Vol. 8, No. 3, September. 2024



# 상급종합병원 간호사의 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성이 재직의도에 미치는 영향

조혜영<sup>1</sup> · 변미숙<sup>2</sup> · 우혜덕<sup>2</sup> · 권혜경<sup>2</sup> · 모문희<sup>3</sup>

<sup>1</sup>전 영남대학교병원, 수간호사 · <sup>2</sup>영남대학교병원, 수간호사 · <sup>3</sup>영남이공대학교 간호대학, 부교수

## The Effects of Job Satisfaction, Nursing Work Environment and Interpersonal Competence on Retention Intention of Nurses in a Tertiary Hospital

Hye Young, Jo<sup>1</sup> · Mi Suk, Byun<sup>2</sup> · Hyae Deok, Woo<sup>2</sup>

Hye Kyung, Kwon<sup>2</sup> · Moon Hee, Mo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Former Yeungnam University Medical Center, Head Nurse

<sup>2</sup>Yeungnam University Medical Center, Head Nurse

<sup>3</sup>Department of Nursing, Yeungnam University College, Associate Professor

### Abstract

**Purpose :** This study investigated the effects of job satisfaction, nursing work environment, and interpersonal competence of nurses at a tertiary general hospital on their retention intention. **Methods :** A total of 209 nurses participated in this study. Data were collected through a questionnaire survey conducted between September 8 to 30, 2022. Statistical analysis was performed using SPSS 21.0 program, including independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation, and stepwise multiple regression analysis. **Results :** Retention intention was positively correlated with job satisfaction and nursing work environment. Job satisfaction, experience of working unit change, and hospital satisfaction had a significant impact on nurses' retention intention at a tertiary general hospital. According to this relationship, the higher the job and hospital satisfaction, the higher their retention intention. Experience of working unit change had a negative effect on the retention intention; therefore, the more experience of working unit change lowered the retention intention. **Conclusion :** This study suggests that nursing organizations can increase nurses' retention intention by providing sufficient human and material resources and dividing work roles according to experience of working unit change. In addition, measures to reduce job rotation stress and a reasonable job rotation system are needed, and improvements are needed to increase job satisfaction through systematic education and reinforcement of adaptation programs to improve job satisfaction when implementing job rotation for nurses.

**Key words :** Job satisfaction, Working conditions, Social skills, Intention

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

최근 급격한 고령화로 인해 만성질환자의 수가 급격히 증가하고 있으며, 이로 인해 환자의 안전 및 간호간병통합서비스에 대한 요구가 증대하고 있다. 이러한 의료환경의 빠른 변화에 대응하기 위해 의료기관들은 다양한 의료서비스 제공을 목표로 질적 관리 시스템과 효율적인 인력 운영에 대한 관심을 높이고 있다[1]. 이에 따라 적정 보건의료 자원의 확보는 국민 건강 증진과 보건의료체계 성과 향상을 위해 필수적이며, 간호 인력 정책 과제는 의료제공 체계의 효율성과 의료서비스의 질 관리를 위한 핵심 요인으로 작용한다[2].

병원 간호사 평균 이직률은 2020년 14.5%, 2021년 15.8%, 2022년 16.0%, 2023년 18.7%로 매년 증가하고 있으며, 사직사유는 ‘업무 부적응’이 가장 많았다[3]. 이러한 간호사의 이직은 간호 인력 부족의 주요 원인으로 작용하여 남아있는 간호사의 사기를 저하시키며, 이는 과중한 업무량과 직무 불만족으로 이어져 궁극적으로 간호 서비스의 질 저하를 초래하는 결과를 초래한다[4]. 그러므로 임상현장의 다양한 분야에서 유능한 간호 인력을 확보하고 지속적으로 높은 수준의 간호를 제공하기 위해서는 간호 인력의 효율적인 관리가 필수적이며[5], 또한 숙련된 간호 인력이 병원을 이탈하지 않고 장기 재직할 수 있도록 인력 관리의 효율성을 높이기 위한 지속적인 연구와 노력이 요구된다[1].

이러한 관점에서 간호 조직은 간호사의 이직 및 인력 부족 문제를 개선하기 위해 양호한 간호업무환경에 대한 관심이 증대하고 있다. 간호업무환경은 간호 인력의 확보 및 유지에 중대한 영향을 미치며, 이는 환자 안전과 간호 서비스의 질과도 밀접한 연관성을 가진다[6]. 또한 간호업무환경이 긍정적으로 인식될수록 소진과 이직의도는 감소하고, 직무 만족과 재직의도는 증가하는 것으로 보고되고 있다[7].

재직의도는 간호사 인력이 부족한 요즘 간호사 재직률 향상을 위한 중요한 개념으로 부족한 간호인력

을 확보하기 위해 간호사의 재직의도와 관련 요인을 확인하고 영향요인을 강화하는 것이 간호인력 관리측면에서 필요하다[8]. 재직의도에 영향을 주는 여러 가지 요인 중에서 간호업무환경은 재직의도 뿐만 아니라 간호사의 직무만족과도 밀접한 관계가 있는 것으로 여러 선행 연구를 통해 보고되고 있으며, 간호업무환경이 좋을수록 직무 만족도 높은 것으로 확인되었다[7,9]. 간호사의 직무 만족은 업무 활성화, 자기 계발 촉진, 조직 목표 달성을 위한 자발적 참여 등 다양한 측면에서 긍정적인 영향을 미치며, 이는 재직의도 향상에 중요한 요소로 작용한다[10,11]. 또한, 직무 만족이 높은 간호사는 주어진 업무를 효과적으로 수행할 수 있으며, 조직에 대한 충성도가 높아 장기 재직하는 경향이 있다[11,12]. 국내 병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 체계적 문헌고찰 및 메타분석에서도 직무 만족이 재직의도에 유의미한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다[10,11].

최근 간호 조직 내에서는 간호사 부족 및 이직 문제를 해결하기 위해 간호업무환경 개선에 대한 관심이 집중되고 있다[13]. 만족스러운 간호업무환경은 간호 업무의 질 향상으로 이어져 환자의 건강에 긍정적인 영향을 미치며, 간호사의 직무 만족도를 높이고 소진을 감소시켜 간호사가 지속적으로 업무를 수행할 수 있도록 하는 데 중요한 역할을 하는 것으로 보고되었다[7]. 선행연구에 의하면 업무량이 많을수록 재직의도는 감소하고, 간호사의 전문직 업무환경이 직무만족과 소진에 직접적인 영향을 미친다고 하였으며, 특히 간호 관리자의 능력, 리더십, 인력, 자원의 적절성이 높을수록 직무에 만족하는 것으로 나타났다[5]. 간호사들의 간호업무환경을 파악하여 인력확보를 위한 기반을 마련하는 것이 중요하다.

한편 임상현장은 간호사, 의사, 환자, 보호자 등 다양한 사람들이 복잡하고 역동적으로 관계를 형성하고 있으므로 간호사에게 있어서 대인관계능력은 무엇보다도 중요하다. 대인관계 유능성은 다른 사람의 감정을 이해하고 효과적으로 일을 할 수 있는 능력으로[14] 특히 환자를 대상으로 통합적인 의료서비스를 제공하는 간호사는 다양한 직군과 긴밀한 협력이 강조

되며, 환자의 간호요구 충족을 위해 다양한 직군과 업무를 통합하는 위치에서 업무를 수행하고 있으므로 원만한 대인관계를 유지하는 일은 간호사에게 있어서 매우 중요하다[15]. 그러나 간호사를 대상으로 한 대인관계 유능성에 대한 연구는 매우 부족한 실정이다. 국내 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인 중 상사 및 동료의 배려 행위가 높을수록 재직의도가 증가하는 것으로 보고되고 있다[10]. 따라서 숙련된 간호인력이 병원을 떠나지 않고 장기적으로 재직할 수 있도록 대인관계 유능성과 관련된 연구가 필요하다.

국내외 선행연구에 따르면 간호사의 재직의도는 간호업무환경, 극복력, 직무 만족도, 직무 배태성, 간호전문직관, 전문직 자아개념, 소진, 관리자와의 신뢰성 등 다양한 요인에 의해 영향을 받는 것으로 보고되고 있다[1,8,16,17]. 이처럼 병원 간호사를 대상으로 한 재직의도에 관한 연구는 활발히 진행되고 있으나, 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 연구는 상대적으로 부족한 상황이다. 따라서 상급종합병원에 재직하고 있는 간호사의 재직의도에 주요 변수로 확인된 직무만족, 간호업무환경과 선행연구에서 다루어지지 않은 대인관계 유능성을 함께 고려한 연구는 없었으므로 상급종합병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인을 파악하여 간호인력 관리 방안을 마련하는데 본 연구의 의의가 있다. 이에 본 연구는 상급종합병원 간호사를 대상으로 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성이 재직의도에 미치는 영향을 확인함으로써 효율적인 간호인적자원 관리를 위한 간호관리 전략에 필요한 기초자료를 마련하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구는 상급종합병원 간호사의 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성과 재직의도 간의 상관관계를 파악하고 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성이 재직의도에 미치는 영향에 대해 파악하여 재직의도를 높이기 위한 전략개발에 필요한 기초자료를 마련하기 위함이며, 구체적인 연구목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 확인한다.

- 2) 대상자의 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성과 재직의도 정도를 분석한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성과 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 재직의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 일개 상급종합병원 간호사를 대상으로 직무 만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성, 재직의도 수준을 확인하고, 이들 변수 간의 관계를 분석하여 재직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구는 D광역시에 소재한 일개 상급종합병원에 재직 중인 간호사를 대상으로 편의 표출하여 본 연구의 목적과 필요성을 듣고 자발적으로 연구 참여에 동의한 자를 대상으로 하였다. 연구 대상자 수는 G\*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여 다중회귀분석을 위해 중간 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .90 예측요인 16개로 가정하여 산출한 결과 최소 표본크기는 175명이 요구되어 탈락률 20% 정도를 고려하여 210명을 대상으로 하였다[18]. 설문지 회수율은 100%였으나, 수거된 총 210부의 설문지 중 응답이 불충분한 설문지 1부를 제외한 209부를 최종적으로 분석하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 직무 만족

직무 만족 측정도구는 Lee 등[19]에 의해 개발된 임상간호사 직무 만족 측정도구(Job Satisfaction Scale for

Clinical Nurses, JSS-CN)를 사용하였는데 이는 한국간호과학회(www.kan.or.kr)에서 공개하고 있는 원저자로부터 사용 승인된 도구를 사용하였다. 이 도구는 조직의 인정 및 전문적 성취 9개 문항, 간호 전문직을 통한 인간적 성숙 6개 문항, 존중과 인정의 인간관계 8개 문항, 간호사로서의 책무 완수 4개 문항, 전문적 역량 발휘 3개 문항, 직업의 안정성과 보람 3개 문항으로 총 33개 문항의 6개 하부영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert 5점 척도로(매우 그렇다=5점, 그렇다=4점, 보통이다=3점, 그렇지 않다=2점, 전혀 그렇지 않다=1점) 점수가 높을수록 직무 만족이 높음을 의미한다. Lee 등[19]의 도구 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95이었다.

## 2) 간호업무환경

간호업무환경 측정도구는 Lake[20]의 Practice Environment Scale-Nursing Work Index (PES-NWI)에 기반하여 Cho 등[21]이 우리나라 간호사에 적합하게 신뢰도와 타당도를 검증하여 개발한 Korea Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (K-PES-NWI) 측정도구를 사용 승인을 받은 후 사용하였다. 본 도구는 병원 운영에 간호사 참여 9문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 4문항, 충분한 인력과 물질적 지원 4문항, 간호사와 의사의 협력 관계 3문항으로 총 5개의 하위영역 29문항으로 구성되었다. 각 문항은 4점 Likert 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 구성되어 있고, 측정한 점수가 높을수록 간호사의 간호업무환경을 긍정적으로 평가함을 의미한다. Lake[20]의 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$ 는 .82이었고, Cho 등[21]의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었고, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었다.

## 3) 대인관계 유능성

대인관계 유능성 측정 도구는 Buhrmester 등[22]이 개발한 대인관계 유능성 척도(Interpersonal Competence Questionnaire, ICQ)를 Lee와 Han[14]이 한국인을 대상으로 타당화한 대인관계 유능성 척도 한국판(Korea

Interpersonal Competence Questionnaire, K-ICQ) 측정도구를 사용승인을 받은 후 사용하였다. 이 도구는 총 31문항으로 권리나 불쾌함에 대한 주장 7문항, 관계개시 및 관계형성 8문항, 갈등관리 6문항, 적절한 자기 개방 3문항, 타인에 대한 배려 7문항의 5가지의 하위영역으로 구성되어 있다. '잘 못한다'인 1점에서 '매우 잘한다'인 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 타인과의 관계가 효과적으로 형성, 유지되는 대인관계 유능성이 높은 것을 의미한다. Buhrmester 등[22]의 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$ 는 .83이었으며, Lee와 Han[14]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .88이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .90이었다.

## 4) 재직의도

재직의도 측정도구는 Cowin[23]이 개발한 간호사 재직의도 측정도구(Nurses' Retention Index, NRI)[7]를 사용 승인을 얻은 후 Kim[24]이 한글로 표준화한 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6개 문항으로 구성되어 있으며, 3번과 6번 문항은 역 환산 문항이다. 각 문항은 8점 Likert 척도로 재직의도 정도에 따라 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점까지이며, 점수 범위는 6~48점으로 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. Cowin[23]의 도구 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$ 는 .97이었고, Kim[24]의 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .89이었으며, 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었다.

## 4. 자료수집

본 연구의 자료는 연구자가 직접 D광역시에 소재한 일개 상급종합병원 간호본부를 방문하여 연구목적과 익명성, 그리고 비밀 보장에 대해 충분히 설명하고, 연구 수행에 대한 승인과 협조를 받아 2022년 9월 8일부터 30일까지 자료수집 하였다. 자료수집은 연구자가 간호 부서에 직접 방문하여 각 부서의 관리자에게 연구의 목적과 절차에 관해 설명하였으며, 연구의 목적과 방법이 기재된 모집 공고문을 각 부서당 1부씩 게시판에 부착하여, 모집 공고문에 기재된 연구의 목적과 절차를 충분히 이해하고 자발적인 참여를 희망

한 대상자에게 연구참여 설명문, 연구 참여 동의서 및 설문지를 개별 봉투에 넣어 배부하였다. 설문에 소요된 시간은 10~20분이었다. 연구 참여에 서면 동의한 대상자만 설문지를 작성하도록 하였으며, 작성된 설문지는 밀봉 가능한 봉투에 넣도록 하였으며, 설문지 회수는 재방문하여 밀봉 상태로 수거하였다.

## 5. 윤리적 고려

본 연구는 대상자 보호와 연구의 윤리적 절차를 위해 Y대학교병원 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)로부터 연구진행에 대한 승인(IRB NO:2022-10-007)을 받은 후 연구를 진행하였다. 연구 대상자 모집은 자발적인 참여, 연구에 대한 설명 및 동의를 받도록 하였다. 동의 이후 설문지는 자유롭게 작성 후 밀봉하여 제출하게 하여 익명성을 보장하였다. 설문지는 본인의 의사에 따라 언제든지 동의를 철회할 수 있으며, 철회 요청 시 기존의 자료는 즉시 폐기할 것임을 설명하였다. 수집된 자료는 학술적인 통계 목적으로 사용될 예정으로 모든 개인정보는 익명으로 처리되고 비밀이 보장됨을 명시하였다. 설문지 작성이 완료된 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

자료는 잠금장치가 있는 장소에 보관하였으며, 컴퓨터 파일의 경우 이중암호를 설정하여 연구자 외에는 접근하지 못하도록 하였으며, 보안과 관련된 모든 사항은 연구자가 관리하고 연구종료 후 3년 보관 후 폐기할 예정이다.

## 6. 자료 분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 21.0 Program을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율로 분석하였다.
- 2) 대상자의 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성 및 재직의도 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.

- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 Independent t-test 및 One Way ANOVA, 사후검정은 Scheffe test를 이용하여 분석하였다.
- 4) 대상자의 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성 및 재직의도 간의 상관관계를 파악하기 위해 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression analysis)을 이용하여 분석하였다.

# Ⅲ. 연구결과

## 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자 연령은 30세 미만이 135명(64.6%)으로 가장 많았고, 결혼여부는 미혼이 138명(66%)으로 과반수 이상을 차지하였다. 최종학력은 학사 졸업이 188명(90%)으로 가장 많았고, 임상경력은 3년 이상 10년 미만이 109명(52.2%)으로 가장 많았다. 현 부서 근무 경력은 3년 이상 10년 미만이 106명(50.7%)으로 가장 많았으며, 근무 부서는 병동이 91명(43.5%), 중환자실이 37명(17.7%), 간호·간병 통합 서비스병동이 35명(16.8%), 특수 부서와 기타가 21명(10.1%), 수술실 및 회복실이 16명(7.7%), 응급실 9명(4.3%) 순이었다. 근무형태는 교대근무가 180명(86.1%), 직위는 일반간호사가 199명(95.2%)으로 차지하였다. 병원에 대한 만족도를 묻는 질문에 만족한다고 답한 대상자가 128명(61.2%), 현 부서에 대한 만족도는 143명(68.4%)으로 만족한다고 답하였다. 이직 경험이 없는 대상자는 167명(79.9%)으로 과반수 이상의 대상자가 이직 경험이 없는 것으로 나타났다. 부서 이동 경험도 112명(53.6%)으로 경험이 없었으며, 희망 부서로 배치되지 않은 경우가 128명(61.2%)으로 많았으며, 환자-보호자 관계에서 만족한다가 164명(78.5%)으로 가장 많이 나타났다(Table 1).

Table 1. General Characteristics of Subject

(N= 209)

Characteristics	Categories	n(%)
Age(years)	<30	135(64.6)
	30~<40	41(19.6)
	≥40	33(15.8)
Marital status	Single	138(66.0)
	Married	71(34.0)
Education	Bachelor's degree	188(90.0)
	Master's or higher	21(10.0)
Total clinical career(years)	<1	9(4.3)
	1~<3	36(17.2)
	3~<10	109(52.2)
	≥10	55(26.3)
Current unit career(years)	<1	22(10.5)
	1~<3	65(31.1)
	3~<10	106(50.7)
	≥10	16(7.7)
Work department	General ward	91(43.5)
	Comprehensive nursing care unit	35(16.8)
	Intensive care unit	37(17.7)
	Emergency room	9(4.3)
	Operating room, recovery room	16(7.7)
	Special & others	21(10.1)
Work type	3-Shift work	180(86.1)
	Full time work	16(7.7)
	Others	13(6.2)
Job position	Staff nurse	199(95.2)
	Charge nurse	10(4.8)
Hospital satisfaction	Very dissatisfied	5(2.4)
	Dissatisfied	70(33.5)
	Satisfied	128(61.2)
	Very satisfied	6(2.9)
Satisfaction of current department	Very dissatisfied	3(1.4)
	Dissatisfied	45(21.5)
	Satisfied	143(68.4)
	Very satisfied	18(8.6)
Experience of turnover	Yes	42(20.1)
	No	167(79.9)
Experience of working unit change	Yes	97(46.4)
	No	112(53.6)
Working in desired department	Yes	81(38.8)
	No	128(61.2)
Patient-family caregivers relationship	Very dissatisfied	2(1.0)
	Dissatisfied	35(16.7)
	Satisfied	164(78.5)
	Very satisfied	8(3.8)



## 2. 대상자의 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성 및 재직의도 정도

대상자의 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성과 재직의도 정도는 다음과 같다(Table 2). 재직의도 정도는 8점 만점에 평균 5.08±1.36점이었다.

직무만족은 5점 만점에 평균평점 3.48±0.47점이었다. 하위 요인별로 직업의 안정성과 보람이 3.92±0.61점으로 가장 높았으며, 전문직 간호사로서의 책무완수 3.86±0.53점, 전문적 역량 발휘 3.55±0.50점, 존중과 인정의 인간관계 3.50±0.49점, 간호전문직을 통한 인격적 성숙 3.34±0.63점, 조직의 인정 및 전문적 성취 3.20±0.60점 순으로 나타났다.

간호업무환경은 4점 만점에 평균 2.61±0.38점이었다. 하위 요인별로 양질의 간호를 위한 기반 2.82±0.38점으로 가장 높았으며, 다음으로 간호 관리자의 능력,

리더십, 간호사에 대한 지지 2.81±0.47점, 병원 운영에 간호사 참여 2.50±0.45점, 간호사와 의사의 협력 관계 2.47±0.61점, 충분한 인력과 물질적 지원 2.29±0.53점 순으로 나타났다.

대인관계 유능성은 5점 만점에 평균 3.29±0.41점이었다. 하위 요인별로 타인에 대한 배려 3.56±0.47점으로 가장 높았으며, 갈등관리 3.50±0.44점, 관계개시 및 관계형성 3.30±0.61점, 권리나 불쾌함에 대한 주장 2.98±0.63점, 적절한 자기개방 2.92±0.70점 순으로 나타났다(Table 2).

## 3. 일반적 특성에 따른 재직의도 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 결과 연령( $F=3.91, p=.021$ ), 현 부서 근무 경력( $F=3.32, p=.021$ ), 병원에 대한 만족도( $F=9.41, p<.001$ ), 현 근무

Table 2. Level of Study Variables

(N=209)

Characteristics	Categories	M±SD	Min-Max
Retention intention		5.08±1.36	1-8
Job satisfaction(total)		3.48±0.47	2-5
	Recognition from the organization and professional achievement	3.20±0.60	1-5
	Personal maturation through the nursing profession	3.34±0.63	1-5
	Interpersonal interaction with respect and recognition	3.50±0.49	2-5
	Accomplishment of accountability as a nurse	3.86±0.53	2-5
	Display of professional competency	3.55±0.50	2-5
	Stability and job worth	3.92±0.61	2-5
Nursing work environment(total)		2.61±0.38	1-4
	Nursing participation in hospital affairs	2.50±0.45	1-4
	Nursing foundations for quality of care	2.82±0.38	1-4
	Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	2.81±0.47	1-4
	Staffing and resource adequacy	2.29±0.53	1-4
	Collegial nurse-physician relations	2.47±0.61	1-4
Interpersonal competence(total)		3.29±0.41	2-5
	Assertion	2.98±0.63	1-5
	Initiation	3.30±0.61	1-5
	Conflict management	3.50±0.44	2-5
	Appropriate disclosure	2.92±0.70	1-5
	Caring others	3.56±0.47	2-5

Table 3. Differences in Retention Intention according to General Characteristics

(N= 209)

Characteristics	Categories	M±SD	t/F(p)	Scheffe
Age(years)	<30 <sup>a</sup>	4.96±1.38	3.91(.021)	c > a
	30~<40 <sup>b</sup>	4.96±1.33		
	≥40 <sup>c</sup>	5.68±1.20		
Marital status	Single	4.98±1.37	-1.48(.141)	
	Married	5.27±1.34		
Education	Bachelor's degree	5.03±1.33	-1.51(.133)	
	Master's or higher	5.50±1.59		
Total clinical career(years)	<1	5.24±0.50	0.61(.609)	
	1~<3	5.01±1.42		
	3~<10	4.99±1.38		
	≥10	5.27±1.39		
Current department career(years)	<1 <sup>a</sup>	5.33±1.02	3.32(.021)	d > c
	1~<3 <sup>b</sup>	5.02±1.34		
	3~<10 <sup>c</sup>	4.92±1.41		
	≥10 <sup>d</sup>	6.00±1.25		
Work department	General ward	4.98±1.22	0.54(.744)	
	Comprehensive nursing care unit	5.07±1.46		
	Intensive care unit	5.04±1.81		
	Emergency room	5.00±1.14		
	Operating room, recovery room	5.55±1.34		
	Special & others	5.24±0.97		
Work type	3-Shift work	5.05±1.41	1.36(.258)	
	Full time work	4.93±0.76		
	Others	5.67±1.19		
Job position	Staff nurse	5.06±1.37	-0.61(.542)	
	Charge nurse	5.33±1.26		
Hospital satisfaction	Very dissatisfied <sup>a</sup>	3.73±2.44	9.41(p<.001)	d,c > b, d > a
	Dissatisfied <sup>b</sup>	4.61±1.38		
	Satisfied <sup>c</sup>	5.31±1.19		
	Very satisfied <sup>d</sup>	6.67±0.92		
Satisfaction of current department	Very dissatisfied <sup>a</sup>	1.28±0.35	12.21(p<.001)	d,c > b > a
	Dissatisfied <sup>b</sup>	4.73±1.14		
	Satisfied <sup>c</sup>	5.18±1.32		
	Very satisfied <sup>d</sup>	5.76±1.13		
Experience of turnover	Yes	4.96±1.68	0.62(.537)	
	No	5.11±1.28		
Experience of working unit change	Yes	5.35±1.33	-2.77(.006)	
	No	4.84±1.35		
Working in desired department	Yes	5.44±1.11	3.29(.001)	
	No	4.85±1.46		
Patient-family caregivers relationship	Very dissatisfied <sup>a</sup>	1.92±1.06	7.42(p<.001)	d > b > a, c > a
	Dissatisfied <sup>b</sup>	4.61±1.51		
	Satisfied <sup>c</sup>	5.16±1.27		
	Very satisfied <sup>d</sup>	6.15±0.99		

부서에 대한 만족도( $F=12.21, p<.001$ ), 부서 이동 경험 여부( $t=-2.77, p=.006$ ), 희망 부서 배치 여부( $t=3.29, p=.001$ ), 환자나 보호자와의 관계 만족도( $F=7.42, p<.001$ )는 재직의도에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 재직의도가 연령에서는 40세 이상이 30세 미만보다 높았으며, 현 부서 근무 경력에서는 10년 이상이 3년 이상 10년 미만 보다 높았다. 병원에 대한 만족도에서는 매우 만족, 만족한 경우가 불만족보다 높았으며, 매우 만족한 경우는 매우 불만족보다 재직의도가 높았다. 현 근무 부서에 대한 만족도에서는 매우 만족, 만족한 경우가 불만족보다 높았으며, 불만족이 매우 불만족보다 높았다. 환자나 보호자와의 관계에서는 매우 만족한 경우가 불만족보다 높았으며, 불만족한 경우는 매우 불만족보다 높았으며, 만족이 매우 불만족보다 재직의도가 높았다 (Table 3).

#### 4. 대상자의 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성과 재직의도와의 상관관계

대상자의 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성과 재직의도 간의 상관관계를 분석한 결과는 다음과 같다. 대상자의 재직의도와 직무만족( $r=.41, p<.001$ ), 재직의도와 간호업무환경( $r=.28, p<.001$ )은 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 대상자가 직무만족이 높을수록 간호업무환경이 좋을수록 재직의도의 점수도 높아지는 양의 상관관계가 있었다. 대인관계 유능성과 직무만족( $r=.37, p<.001$ ), 대인관계 유능성과 간호업무환경( $r$

$=.33, p<.001$ ), 그리고 간호업무환경과 직무만족( $r=.64, p<.001$ )은 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

#### 5. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위하여 일반적 특성에 따른 재직의도에 대한 차이검정에서 유의하게 나온 변수(연령, 현 부서 근무 경력, 병원에 대한 만족도, 현 근무 부서에 대한 만족도, 부서 이동 경험, 희망 부서 배치 여부, 환자나 보호자와의 관계 만족도)와 상관관계에서 유의하게 나온 변수(직무만족, 간호업무환경)를 회귀분석에 독립변수로 투입하였다. 이때 일반적 특성 중 명목변수인 부서 이동 경험, 희망 부서 배치 여부는 가변수로 처리하였고, 그 외 변수는 등간변수로 간주하여 투입하였다.

회귀모형은 유의하게 나타났고( $F=20.78, p<.001$ ), Durbin-Watson 통계량은 2.067로 2에 근접해 잔차간 자기 상관성 문제가 없이 독립성을 충족하였다. 독립변수들 간의 다중공선성을 검토한 결과 공차한계(Tolerance)는 .91~1.00으로 일반적 기준치인 0.1 이상에 부합하였고, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.00~1.10으로 일반적 기준치인 10보다 작아 다중공선성에 문제가 없음을 확인하였다.

단계적 다중회귀분석을 실시한 결과, 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 직무만족( $\beta=.39, p<.001$ ), 부서 이동 경험( $\beta=-.24, p<.001$ ), 병원에 대한 만족도( $\beta=.14, p=0.035$ ) 순으로 나타났고, 이들 변수는 상급종합병원 간호사의 재직의도를 22% 설명

Table 4. Correlations among Study Variables

(N= 209)

Variables	Job satisfaction	Nursing work environment	Interpersonal competence	Retention intention
		$r(p)$		
Job satisfaction	1	.64(<.001)	.37(<.001)	.41(<.001)
Nursing work environment		1	.33(<.001)	.28(<.001)
Interpersonal competence			1	.07(.352)
Retention intention				1

Table 5. Influencing Factors on Retention Intention

(N= 209)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	F	p
(Constant)	1.47	.64		2.29	.023				
Job satisfaction	1.13	.18	.39	6.17	<.001				
Experience of working unit change <sup>†</sup>	-0.66	.17	-.24	-3.91	<.001	.23	.22	20.78	<.001
Hospital satisfaction	1.11	.52	.14	2.12	.035				

<sup>†</sup> Reference = No

하였다. 유의한 영향 관계에 따라 직무만족이 높을수록, 병원에 대한 만족도가 높을수록 재직의도가 높아지고, 부서 이동 경험 여부는 재직의도에 부적인 영향을 미쳐서 부서 이동 경험이 있는 경우 재직의도가 감소함을 알 수 있다(Table 5).

#### IV. 논 의

본 연구는 상급종합병원 간호사를 대상으로 간호사의 직무 만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성이 재직의도와 어떤 관계가 있는지 살펴보고, 재직의도에 영향을 미치는 요인을 분석하여 상급종합병원 간호사의 재직의도를 향상시키고 효율적인 인력관리 방안을 마련하는 데 기초자료를 제공하고자 수행되었다. 본 연구 결과를 바탕으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구 상급종합병원 간호사의 직무만족은 5점 만점에 평균 3.48점으로 보통 이상으로 만족하고 있는 것으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 직무만족을 측정한 Lee와 Ha[25]의 연구에서 나타난 3.31점과 유사한 결과라고 할 수 있다. 직무만족이 높은 간호사가 높은 수준의 재직의도를 가지고 있다고 하였다[10]. 따라서 재직의도를 높이려면 간호사의 직무만족을 향상시킬 수 있는 병원 정책이 마련되어야 할 것으로 사료된다. 병원관리자는 간호사들이 전문 역량을 발휘할 수 있는 기회를 제공하고, 전문적 성과 달성의 기회를 보장하고 동기부여 하며, 간호 직업을 통해 개인적 성장을 이룰 수 있도록 지지적인 근무 환경을 만드는 것이 중요하다.

간호업무환경은 4점 만점에 평균 2.61점으로 동일한 도구를 사용한 Lee와 Kim[26]의 연구에서 2.54점, Choi와 Lee[27], Je 등[28] 연구에서 2.46점보다는 높았으며, Kim와 Park[1] 연구에서 나타난 2.66점보다는 낮았다. Lake[20]가 제시한 간호업무환경 측정도구 점수가 평균 2.5점 이상으로 나온 경우 긍정적이라고 한 기준에 따르면 본 상급종합병원 간호사들은 업무환경을 긍정적으로 인식하고 있다고 할 수 있다. 이러한 결과의 차이는 대상 의료기관의 다양한 간호업무환경의 차이가 영향을 미칠 수 있다고 본다. 하위 요인으로 ‘충분한 인력과 물질적 지원’, ‘간호사와 의사의 협력 관계’, ‘병원 운영에 간호사의 참여’가 낮게 나타났는데, 이는 선행연구[26, 28]와 일치하는 결과로 병원 간호사들이 병원 또는 간호 조직의 정책 결정에 참여할 기회가 제한적이고, 승진 가능성이 낮으며, 지속적인 인력 부족과 병원의 자원 제공 부족이라는 현실에 직면해 있음을 보여준다고 할 수 있기에 간호사들의 업무환경을 개선시키고 지속적으로 모니터링하는 노력이 필요하다.

대인관계 유능성은 5점 만점에 평균 3.29점이었으며, 하위 요인별로 ‘타인에 대한 배려’ 3.56점으로 가장 높았으며, ‘갈등관리’ 3.50점, ‘관계 개시 및 관계형성’ 3.30점, ‘권리나 불쾌함에 대한 주장’ 2.98점, ‘적절한 자기개방’ 2.92점 순으로 나타났다. 간호사 대상의 동일한 도구를 사용한 선행연구가 부족하여 직접 비교 분석이 어려우나, 군 병원 간호사를 대상으로 한 Cho[15]의 연구 3.65점 보다는 낮게 나타났다. 하위영역별 평균을 보면 ‘권리나 불쾌감에 대한 주장’은 평균 4.04점으로 가장 높았고, ‘관계개시 및 관계형성’

평균 3.89점, ‘타인에 대한 배려’가 평균 3.38점, ‘갈등 관리’는 평균 3.35점, ‘적절한 자기개방’은 평균 3.25점 순으로 나타났다. 상급종합병원 간호사와 군 병원 간호사의 대인관계 유능성 하위요인에서 ‘적절한 자기개방’이 가장 낮게 나타났다. 이는 병원에서 직접적인 돌봄을 행하면서 보호자와 환자를 대상으로 인간관계를 형성해 나가면서 자연스럽게 대인관계가 향상되도록 업무전략에 개선이 더욱 필요하다고 생각된다.

재직의도는 8점 만점에 평균 5.08점으로, 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Je 등[28]의 연구에서 평균 4.87점과 지방 병원 간호사를 대상으로 한 Sung과 Choi[29]의 연구에서 4.87점 보다는 높게 나타났다. 이러한 결과는 간호사의 재직의도 정도가 지역, 병원 규모에 따른 차이로 해석된다. 지역별로 근무 여건이나 조직 특성 등이 상이하여 나타난 결과로 추정되나 이에 대해서는 향후 연구를 통해 추가적인 요인들을 검토할 필요가 있다.

일반적 특성에 따른 재직의도에 관한 분석 결과, 연령, 현 부서 근무 경력, 병원에 대한 만족도, 근무 부서에 대한 만족도, 부서 이동 경험, 희망 부서 배치 여부, 환자나 보호자와의 관계 만족도는 재직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사의 재직의도를 높이기 위한 다양한 조직적 노력이 필요하다는 것을 시사한다.

연령에 따른 재직의도에서 40세 이상의 간호사들이 30세 미만의 간호사들보다 더 높은 재직의도를 보이는 것은 경력과 연륜이 쌓이면서 조직에 대한 안정감을 느끼고, 나이가 많을수록 직무에서의 역할 숙련도와 자부심이 높아지면서 재직의도에 긍정적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 현 부서 근무 경력이 10년 이상인 간호사들이 3년 이상 10년 미만 근무한 간호사들 보다 재직의도가 더 높은 것은 근무기간이 길어질수록 부서 내에서의 직무 수행이 안정적이고 부서 내에서의 역할이 확립되어 직무만족이 높아짐을 의미한다.

병원에 대한 만족도가 매우 만족하거나 만족한 간호사들이 불만족한 간호사들보다 재직의도가 더 높은 것은 병원에 대한 전반적인 만족도가 높을수록 간호사들은 병원의 정책과 운영 방식에 대한 신뢰를 가지

게 된다. 이러한 신뢰는 재직의도를 높이는 중요한 요소로 작용한 것으로 보인다.

현 근무 부서에 대해 매우 만족하거나 만족한 간호사들이 불만족하거나 매우 불만족한 간호사들보다 재직의도가 높은 것은 개인의 직무 만족뿐만 아니라 부서 내의 환경과 인간관계, 직무 분담 등이 직무 만족도에 큰 영향을 미쳐 장기적인 재직의도로 이어지는 중요한 요인으로 작용할 수 있다. 부서 이동 경험이 있는 간호사들이 이동 경험이 없는 간호사들보다 낮은 재직의도를 보인 것은 부서 이동이 간호사들에게 심리적 부담이나 적응의 어려움을 줄 수 있으며, 새로운 환경에 적응하는 과정에서 직무 만족도가 떨어질 수 있음을 나타낸다. 따라서 조직에서는 부서 이동 시 간호사들에게 충분한 지원과 적응 기간을 제공하여 재직의도가 감소하지 않도록 관리할 필요가 있다.

희망 부서로 배치된 간호사들이 그렇지 않은 경우보다 재직의도가 높은 것은 간호사들이 자신이 원하는 부서에서 일할 경우 직무 만족도가 높아지고, 업무 성과에 대한 자부심이 향상되며, 이로 인해 재직의도가 높아질 수 있음을 시사한다. 환자 및 보호자와의 관계에서 매우 만족한 간호사들이 불만족하거나 매우 불만족한 간호사들보다 재직의도가 높은 것은 간호사들이 환자와 보호자와의 긍정적인 상호작용을 통해 직무에 대한 보람을 느끼며, 이러한 상호작용이 재직의도에 긍정적인 영향을 미친다는 것을 나타낸다.

이런 결과는 상급종합병원 간호사들의 재직의도에 영향을 미치는 주요 요인들이 다차원적임을 보여준다. 특히 연령, 근무 경력, 병원 및 부서에 대한 만족도, 환자와 보호자와의 관계 등은 간호사들의 재직의도를 결정하는 중요한 요소로 작용하고 있어 병원 관리자는 이러한 요인들을 고려하여 간호사들이 장기적으로 재직할 수 있는 환경을 조성하고 이직률을 낮출 수 있는 전략을 마련할 필요가 있다. Kim와 Park[1] 연구에서는 결혼여부, 주관적 건강상태, 간호 업무 만족도, 부서 이동 경험에서 유의한 차이가 나타나 본 연구와 유사한 결과를 보였다. 기혼, 건강 상태가 좋고, 직무 만족도가 높은 경우, 부서 이동을 원하지 않는 상황에서 재직의도가 높게 나타났다. 이는 직무 만족

도가 높을수록 업무 수행에 대한 자신감이 증가하고, 조직에 남고자 하는 의도가 강화되기 때문으로 해석된다.

본 연구에서 상급종합병원 간호사의 직무만족, 간호업무환경은 재직의도와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 선행연구와 일치하였다[1,26]. 직무 만족이 높고 근무 환경에 대한 긍정적인 인식이 증가할수록 재직 의도가 높아지기 때문에, 병원은 근무 여건을 지속적으로 점검하고 개선하여 효과적인 관리가 이루어지도록 지속적인 노력을 기울여야 할 것이다. 재직의도와 대인관계 유능성은 유의하지 않게 나타났으며, 관련 연구를 찾아볼 수 없어 본 연구와 비교하는데 제한되었다. 그러나 대인관계 유능성이 직무 만족도를 예측하는 변인임을 검증한 선행연구[30]에서 대인관계 유능성을 긍정적으로 인식할수록 직무 만족도도 높게 나타나 이처럼 간호사의 직무만족 향상을 위해 간호사의 대인관계 유능성을 긍정적으로 변화시킬 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다.

본 연구에서 상급종합병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 직무만족, 부서 이동 경험 여부, 병원에 대한 만족도 순으로 나타났으며, 직무만족이 가장 큰 영향을 미치는 변수이며, 직무만족과 병원에 대한 만족도가 높을수록 재직의도가 높으며, 선행연구[1,26]와 같이 간호사의 직무 만족이 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 따라서 직무 만족이 높은 간호사는 자신의 업무를 효과적으로 수행할 수 있어 본인과 환자의 만족도에 긍정적인 영향을 미치며, 이러한 결과는 환자 치료 성과와 간호사의 재직의도를 높인다고 보고한 Amiresmaili와 Moosazadeh[12]의 메타분석 연구를 지지하는 결과라고 할 수 있다. 부서 이동 경험 여부는 재직의도에 부적인 영향을 미쳐 부서 이동 경험이 있는 경우 재직의도가 감소함을 알 수 있다. 새로운 환경에 대한 적응과 대인관계에서 발생하는 다양한 신체적 및 심리적 부담은 간호사에게 개인적 한계를 느끼게 할 뿐만 아니라, 무력감, 두려움, 좌절을 유발하여 궁극적으로 조직을 떠나는 원인이 될 수 있다. 부서 이동 경험 여부가 재직의도에

영향을 미치는 만큼 직무순환 스트레스를 감소시킬 수 있는 방안과 합리적인 직무순환 제도 마련이 필요하며, 간호사의 직무순환을 실시할 때 직무 만족도 증진을 위해 체계적인 교육과 적응프로그램 강화가 이루어질 필요가 있을 것으로 사료된다. 정기적으로 간호사들의 직무 만족도를 평가하고, 이를 저해하는 요인을 감소시키기 위한 노력이 필요하다. 또한, 급변하는 의료 환경에 간호사들이 원활하게 적응할 수 있도록 지원하며, 성과에 따른 보상 체계를 마련함으로써 간호사의 직무 만족도를 높이기 위한 적극적인 방안을 지속적으로 찾아야 할 것이다. 선행연구에서 재직의도에 미치는 영향 요인을 다양하게 측정하였기 때문이므로 추후에는 대상자나 병원의 규모와 다양한 영향 요인을 포함한 반복 연구가 필요하다고 생각된다. 이상의 연구결과를 통하여 조직에서는 상급종합병원 간호사들의 직무만족을 높이는데 우선적으로 주력하고, 부서 이동 경험의 부정적 영향을 최소화하며, 병원에 대한 만족도를 향상시키기 위한 노력을 병행해야함을 확인하였다.

본 연구는 D 광역시에 소재하고 있는 상급종합병원 간호사를 대상으로 조사하였기 때문에 이 결과를 확대해석하여 일반화시키기에는 무리가 있다고 생각하고, 본 연구는 횡단적 자료를 이용하였으므로 인과관계 해석에 주의가 필요하다. 하지만 본 연구는 재직의도를 향상시키기 위한 간호 인력 관리 방안을 마련하는데 근거자료를 제공했다는 점에서 의의가 있다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 상급종합병원 간호사의 직무만족, 간호업무환경, 대인관계 유능성이 재직의도에 미치는 영향을 확인하고, 각 변수가 재직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시행되었다. 연구결과 재직의도는 직무만족, 간호업무환경과 양의 상관관계가 있었다. 상급종합병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향은 직무만족, 병원에 대한 만족도, 부서 이동 경험 여부가 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 유의한 영향 관

제에 따라 직무만족이 높을수록, 병원에 대한 만족도가 높을수록 재직의도가 증가하며, 부서 이동 경험 여부는 재직의도에 부적인 영향을 미쳐 부서 이동 경험 있을수록 재직의도가 감소함을 알 수 있었다. 본 연구 결과는 향후 임상간호사의 재직의도 향상을 위한 근거자료로 활용할 수 있는 기초자료를 제공하였다는데 의의가 있으며, 이에 본 연구결과를 바탕으로 직무만족을 향상시킬 수 있는 프로그램을 개발하여 적용해서 효과를 검증하는 연구가 필요하며, 상급종합병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인을 다면적으로 고려하여 재직의도를 높이기 위한 전략을 개발하고 그 효과를 검증할 수 있는 후속 연구를 제언한다.

## References

1. Kim SL, Park YR. Factors associated with general hospital nurses' intention to remain. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2020;27(2):103-111. <https://doi.org/10.5953/jmjh.2020.27.2.103>
2. Kim JH, Bae HJ, Jeong SY. Forecasting supply and demand for registered nurses workforce in Korea. *Journal of The Korean Data Analysis Society*. 2017;19(2):1083-1097. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.2.1083>
3. Hospital Nurses Association. 2023 Annual Report: hospital nurse staffing status survey [Internet]. Seoul : Hospital Nurses Association; 2024 [cited 2024 July 1]. Available from: [https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo\\_table=board1&wr\\_id=8131&page=1](https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8131&page=1)
4. Kim JK, Kim MJ, Kim SY, Yu M, Lee KA. Effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness and burnout. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(1):69-81. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.1.69>
5. Jeon MK, Han SJ. The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(5):532-541. <http://doi.org/10.5392/jkca.2019.19.05.532>
6. 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>
7. Aiken LH, Clarke SP, Sloane DM, Lake ET, Cheney T. Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes. *The Journal of Nursing Administration*. 2008;38(5):223-229. <https://doi.org/10.1097/01.NNA.0000312773.42352.d7>
8. Choi YS, Lee MA. Effects of job embeddedness and nursing professionalism on intent to stay in hospital nurses. *The Journal of Nursing Administration*. 2018;24(3):234-244. <http://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.234>
9. Wei H, Sewell KA, Woody G, Rose MA. The state of the science of nurse work environments in the United States: a systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*. 2018;5(3):287-300. <http://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.04.010>
10. Park SH, Lee TH. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(2):139-148. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.2.139>
11. Lim JY, Shin JA, Kim S, Lee E, Kim S. Influencing factors on nurse's intention to stay: systematic review and meta correlation analysis. *Journal of Korean Academy in Society of Home Care Nursing*. 2019;26(3):265-277. <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2019.26.3.265>
12. Amiresmaili M, Moosazadeh M. Determining job satisfaction of nurses working in hospitals of Iran: a systematic review and meta-analysis. *Iranian Journal*

- of Nursing and Midwifery Research. 2013;18(5): 343-348.
13. Duddle M, Boughton M. Development and psychometric testing of the Nursing Workplace Relational Environment Scale (NWRES). *Journal of Clinical Nursing*. 2009;18(6):902-909.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2008.02368.x>
  14. Han NR, Lee DG. Validation of the Korean version of the Interpersonal Competence Questionnaire in Korean college students. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*. 2010;22(1):137-156.
  15. Cho EO. The influencing factor of meta-mood, interpersonal competence, job satisfaction, organizational commitment of nursing workers on the nursing performance in military hospitals [master's thesis]. Daegu: Kyungpook National University; 2021. p. 1-62.
  16. Park EJ. Factors affecting on clinical nurses' retention intention in a university hospital [master's thesis]. Gwangju: Chonnam National University; 2018. p. 1-68.
  17. Atiyeh HM, AbuAlRub RF. The relationship of trust and intent to stay among registered nurses at Jordanian hospitals. *Nursing Forum*. 2017;52(4):266-277.  
<https://doi.org/10.1111/nuf.12195>
  18. Wilson VanVoorhis CR, Morgan BL. Understanding power and rules of thumb for determining sample sizes. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*. 2007;3(2):43-50.  
<https://doi.org/10.20982/tqmp.03.2.p043>
  19. Lee BS, Eo YS, Lee MA. Development of Job Satisfaction Scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2018;48(1):12-25.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12>
  20. Lake ET. Development of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index. *Research in Nursing & Health*. 2002;25(3):176-188.  
<https://doi.org/10.1002/nur.10032>
  21. 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>
  22. Buhrmester D, Furman W, Wittenberg MT, Reis HT. Five domains of interpersonal competence in peer relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1988;55(6):991-1008.
  23. 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>
  24. Kim MJ. The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006. p. 1-77.
  25. Lee EA, Ha YM. Effects of positive psychological capital, job crafting and job satisfaction on intention of retention in hospital nurses. 2022;28(5):586-595.  
<https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.5.586>
  26. Lee YN, Kim EG. Effects of nursing work environment on intention to stay of hospital nurses: a two-mediator serial mediation effect of career motivation and job-esteem. *Journal of Korean Academy Nursing*. 2023;53(6):622-621.  
<https://doi.org/10.4040/jkan.23038>
  27. Choi HJ, Lee SO. Effects of nursing work environment, job satisfaction, and organizational commitment on retention intention of clinical nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2018;12(3):27-39.  
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.3.027>
  28. Je MJ, Son HM, Kim DH. The impact of professional self concept and nurse practice environment on the retention intention among clinical nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*.



- 2017;19(1):527-541.  
<https://doi.org/10.37727/jkdas.2017.19.1.527>
29. Sung MH, Choi EY. The relationships between professional self-concept, nursing performance and retention intention of emergency department nurses. *Journal of the Korean Academy of Fundamentals of Nursing*. 2012;19(2):244-252.  
<https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.2.244>
30. Kim JK, Shin BH. Relationship among job stress, interpersonal competency, and job satisfaction of beginning elementary special education teachers. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2019;19(2):1029-1049.
-