



중소병원 간호사의 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경이 간호업무성과에 미치는 영향

김혜영¹⁾ · 임수진²⁾

¹⁾나은병원 간호사, ²⁾인천가톨릭대학교 간호대학 부교수

The Influence of Nursing Professionalism, Learning Agility, and Nursing Practice Environment on Nurses' Performance in Small and Medium Hospitals

Kim, Hye-Young¹⁾ · Lim, Su-Jin²⁾

¹⁾Nurse, Naeun Hospital, Incheon, Korea

²⁾Associate Professor, College of Nursing, Incheon Catholic University, Incheon, Korea

Purpose: This study attempted to discern the factors that influence nursing professionalism, learning agility, and the nursing practice environment on the performance of nurses. **Methods:** Data were collected from 202 clinical nurses who both consented to participate and who have worked for more than one year in one of five small- and medium-sized hospitals located in three regions of Korea. The data were analyzed using the SPSS/WIN 26.0 statistical programs. **Results:** The nurses' performance showed a statistically significant correlation with nursing professionalism ($r=.50, p<.001$), learning agility ($r=.54, p<.001$), and nursing practice environment ($r=.37, p<.001$). Factors affecting the results of nurses' performance in relation to the subjects are those of learning agility ($\beta=.33, p<.001$), nursing professionalism ($\beta=.25, p<.001$), clinical career ($\beta=.24, p=.001$), education level ($\beta=.16, p=.011$), and nursing practice environment ($\beta=.15, p=.016$). **Conclusion:** To improve the performance of nurses in medium-sized hospitals, it is necessary to develop a nursing practice environment, programs, and strategies for enhancing nursing professionalism and learning agility.

Key Words: Nursing professionalism; Learning agility; Nurse performance; Nursing work environment

서론

1. 연구의 필요성

국민 보건 의료실태조사에 따르면 2020년 기준 의원과 약국을 제외한 보건 의료기관수는 총 7,597개이며, 그 중 100~500병상 병원의 수는 약 50.2%를 차지하였으며, 의료기관 종별 연평균 증감률은 상급종합병원은 0.6% 감소하였고 종합병원은 1.7% 증가하였고 병상 규모별로는 300~499병상 종합병원이

2.6%, 100~299병상 종합병원이 1.9% 증가한 것으로 보고하였다(Ministry of Health and welfare, 2022). 이렇듯 우리나라의 중소병원은 보건의료서비스의 큰 비중을 차지하고 있어 중소병원의 의료 질과 업무성과는 국민의 건강 수준과 삶의 질 향상의 중요한 요소라고 할 수 있다(Hong, Chae, Song, & Kim, 2017). 최근에는 코로나바이러스감염증-19 (Corona Virus Disease 2019, COVID-19)로 인한 팬데믹 상황으로 의료자원이어서 중소병원은 지역 주민에게 응급처치를 빠르게 제공하고 의료접근성을 향상시키며, 위중증 환자를 신속하게 상급병

주요어: 간호전문직관, 학습민첩성, 간호업무성과, 간호근무환경

Corresponding author: Lim, Su-Jin <https://orcid.org/0000-0001-6474-965X>

College of Nursing, Incheon Catholic University, 20 Songdomunwha-ro, 120 beon-gil, Yeonsu-gu, Incheon 21987, Korea.

Tel: +82-32-830-7120, Fax: +82-32-830-7076, E-mail: susanna@iccu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 김혜영의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

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

Received: Nov 20, 2023 | Revised: Dec 4, 2023 | Accepted: Dec 4, 2023

원으로 전원시키는 의료전달체계의 허리 역할을 하므로 더욱 두드러지게 중요해지고 있다고 볼 수 있다.

보건의료인력으로서 한방, 치과, 보건기관을 제외한 의과 보건의료기관의 간호사 활동인력 수는 2020년 기준 215,622명이며 이 중에서 100~500명상 의료기관에서 일하는 간호사는 90,980명으로 42.2%를 차지하여 많은 간호인력이 중소병원에서 근무하고 있는 것을 알 수 있다(Ministry of Health and welfare, 2022). 간호사는 환자와 가장 밀접한 의료진으로서 간호사의 업무수행능력에 따라 환자에게 제공되는 의료서비스의 질이 달라질 수 있으며, 간호사의 업무 효율성 향상은 중소병원의 이익과 손실에 영향을 줄 뿐 아니라 의료기관의 전반적인 업무 효율성 및 병원조직의 발전과 직결되기 때문에 중소병원 간호사의 간호업무성과의 질을 향상시키는 것이 중요하다(Ko, Lee, & Lim, 2007). 따라서 중소병원 간호사의 간호업무성과에 대한 고찰과 간호업무성과에 영향을 미치는 요인에 대하여 파악하는 것이 필요하다. 그러나 현재 상급종합병원에 비해 중소병원 간호사를 대상으로 간호업무성과를 살펴본 연구는 많지 않다. 간호업무성과의 선행연구를 살펴보면 간호정보역량과 근무환경, 의사소통능력, 간호전문직관(Jeong & Han, 2020), 일터학습(Jang, Jung, Ko, Soun, & Choi, 2018) 등 다양한 내적, 외적 요인들이 간호업무성과에 영향을 미친다고 하였다.

간호전문직관이란 간호 및 간호직에 대한 간호사의 신념, 관념을 포함하여 간호사의 행동에 영향을 미치는 간호에 대한 종합적이고 체계적인 견해이다(Yeun, Kwon, & Ahn, 2005). 그러나 중소병원 간호사들은 환자이송, 식판 전달 및 회수 등의 비간호업무를 빈번하게 수행하고 있고(Park & Hwang, 2021) 이러한 업무환경은 간호사의 전문직관을 결여시킬 수 있다. 선행연구에 따르면 간호전문직관과 비슷한 개념인 전문직 자아 개념, 직업전문성, 간호전문직 태도 등으로 연구가 이루어졌고, 이를 통해 간호업무수행능력과의 관련성이 있음을 알 수 있었다(Park & Kwon, 2018). 하지만 간호전문직관과 간호업무성과의 관계를 살펴본 선행연구를 살펴보면 가정전문간호사를 대상으로한 연구(Jeong & Han, 2020)에서 간호전문직관이 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 확인되었으나 가정 전문간호사라는 특수한 대상자들을 대상으로 시행된 연구이며 그 수 또한 미미하여 중소병원 간호사를 대상으로 간호전문직관과 간호업무성과에 대한 영향력을 확인하는 것을 필요하다고 볼 수 있다.

과거의 고성과자가 미래에도 성과를 보장하지 못한다는 것이 지속적으로 확인되면서 미래의 고성과자를 예측하기 위한

잠재성 관점으로 학습민첩성이라는 개념이 등장하게 되었다(Im, Wee, & Lee, 2017). 학습민첩성이란 새로운 낯선 환경에 놓였을 때 경험으로부터 학습한 것을 적용하여 결과 또는 성과를 내는 능력과 의지로 정의한다(Lombardo & Eichinger, 2000). 일반기업이나 제조업과 달리 개별적인 환자의 상황이 시시각각 변하는 임상현장에서 근무하는 간호사는 상황에 따라 의사결정을 내려야 하며 환자의 다양한 반응과 요구를 충족시키기 위하여 부단히 노력하여야 하는데 중소병원 간호사는 상급종합병원보다 인력자원이 충분하지 않아 짧은 기간의 오리엔테이션 후 직접간호를 해야 하는 상황이 발생하곤 한다(Ko, 2009). 또한 중소병원 대부분은 전문직 수준의 간호업무성과를 위한 간호교육 실행 또한 부족하다(Chung, 2012). 이에 새롭고 도전적인 업무를 성공적으로 수행할 수 있는 능력을 확인하고 개발하기 위해 간호사를 대상으로 학습민첩성의 파악은 필요하다. 하지만 대부분의 연구는 일반 근무자를 대상으로 하였고 간호사를 대상으로 시행된 연구는 찾아보기 어려웠다. 따라서 간호사의 학습민첩성이 간호업무성과에 어떻게 영향을 미치는지 확인해보고자 한다.

선행연구들을 살펴보면 간호사들이 간호근무환경에 대해 만족할수록 업무성과가 향상되었다고 보고하고 있으며(Kwon & Kim, 2012), 병원 규모에 따른 간호근무환경을 보면 중소병원의 간호사가 인식한 간호근무환경이 좋지 않다고 인식하고 있었다(Kang & Jung, 2019). 이처럼 병원 규모에 따라 간호근무환경이 다름을 확인할 수 있었고, 그러한 근무환경의 부정적 인식이 간호업무 성과에도 영향을 주는 것으로 예측해 볼 수 있겠다. 그러나 대학병원, 상급종합병원에 비해 중소병원을 대상으로 시행한 연구는 미비한 실정으로 좀 더 심층적으로 중소병원을 대상으로 간호근무환경을 확인하고 간호근무환경이 간호업무성과에 어떻게 영향을 미치는지 확인해보는 것은 필요하다고 할 수 있다.

이에 본 연구는 중소병원 간호사의 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경, 간호업무성과의 정도를 파악하고, 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경이 간호업무성과에 미치는 영향을 분석해 봄으로써 중소병원에서 간호사의 간호업무성과를 향상시킬 수 있는 관리방안을 개발하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경, 간호업무성과를 확인하고 간호업무성과

에 대한 영향요인을 확인하기 위함이다. 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 특성을 파악한다.
- 대상자의 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경, 간호업무성과 정도를 확인한다.
- 대상자의 특성에 따른 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경 및 간호업무성과의 차이를 확인한다.
- 대상자의 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경 및 간호업무성과의 상관관계를 분석한다.
- 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 중소병원에 근무하는 간호사의 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경, 간호업무성과의 정도와 변수 간의 관계를 파악하고 간호업무성과에 영향을 주는 요인을 확인하는 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 경기·인천 지역 5개의 500병상 이하 중소병원에 재직하고 있는 간호사를 대상으로 임상경력이 1년 이상이며 본 연구의 목적을 설명한 후 내용을 이해하여 연구참여에 동의를 한 자로 하였다. 임상경력이 1년 이상인 간호사를 대상으로 정한 이유는 간호사가 입사 후 훈련 및 교육을 받고 독립적으로 간호업무를 수행할 수 있는 시점을 고려하였다. 연구대상자 수는 G*Power 3.1. 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 표본수를 산정하였는데 중간 효과 크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95, 예측변수 12개로 했을 때 적정 표본수는 184명이었다. 이에 탈락률 10% 정도 고려하여 205부 배부하였고, 총 205부가 회수되었다. 이 중 부적절하게 응답한 3부의 설문지를 제외하고 최종 202부의 설문지가 자료분석에 활용되었다.

3. 연구도구

1) 간호전문직관

간호전문직관은 간호 및 간호직에 대한 간호사의 인상, 신념, 관념을 포함하여 간호사의 행동에 영향을 미치는 간호에

대한 종합적이고 체계적인 견해로 본 연구에서는 Yeun 등(2005)이 개발한 간호전문직관 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 총 29문항으로 전문직 자아개념(9문항), 사회적 인식(8문항), 간호의 전문성(5문항), 간호역할(4문항), 간호의 독자성(3문항)의 하위영역으로 구분되며, 점수의 범위는 ‘매우 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도이다. 점수가 높을수록 간호전문직관이 높음을 의미한다. Yeun 등(2005)의 연구에서 신뢰도 Cronbach’s α 는 .92였으며 본 연구에서 Cronbach’s α 는 .91이었다.

2) 학습민첩성

학습민첩성이란 경험으로부터의 학습능력과 의지이며, 그 결과 새롭거나 처음 직면하는 상황에서도 학습한 것을 빠르고 유연하게 실천하고 적용할 수 있는 능력이다(Lombardo & Eichinger, 2000). 학습민첩성 측정도구는 Im 등(2017)이 개발한 측정도구를 사용하였다. 도구의 문항은 총 22문항으로 자기인식(3문항), 성장지향(7문항), 유연한 사고(3문항), 성찰추구(4문항), 행동변화(5문항)의 하위영역으로 구분되며, 점수의 범위는 ‘매우 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점의 Likert 5점 척도이다. 점수가 높을수록 학습민첩성이 높은 것을 의미한다. Im 등(2017)의 연구에서 자기인식 항목의 Cronbach’s α 는 .86이었으며 본 연구에서 Cronbach’s α 는 .93이었다.

3) 간호근무환경

간호근무환경은 장소에 국한되지 않고 간호사가 지각하는 물리적 환경뿐만 아니라 동료 간 상호작용, 병원의 정책적인 측면까지 포함하는 포괄적인 개념에 대한 주관적인 느낌 또는 태도를 의미한다(Lake, 2002). 간호근무환경 측정도구는 Lake (2002)가 간호사를 대상으로 개발한 Practice Environment Scale of Nursing Work Index (PES-NWI)를 Cho, Choi, Kim, Yoo와 Lee (2011)가 번안하여 간호사를 대상으로 타당도와 신뢰도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구(K-PES-NWI)를 사용하였다. 도구의 문항은 총 29개 문항으로 병원운영에 간호사 참여(9문항), 양질의 간호를 위한 기반(9문항), 간호관리자의 능력·리더십 및 간호사에 대한 지지(4문항), 충분한 인력과 물질적 지원(4문항), 간호사와 의사의 협력관계(3문항)의 하위영역으로 구분된다. 점수의 범위는 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점의 Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 간호사가 자신의 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고 있음을 뜻한다. Cho 등(2011)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach’s α 는 .93, 본 연구에서도 Cronbach’s α 는 .93이었다.

4) 간호업무성과

간호업무성과는 간호사의 업무에 대한 전문성을 기반으로 간호업무를 수행할 때 질적인 향상을 위하여 역할을 합리적으로 수행함으로써 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도를 의미하며 Ko 등(2007)이 개발한 간호업무성과 측정도구를 사용하였다. 도구는 간호업무 수행능력(7문항), 간호업무 수행태도(4문항), 간호업무 수준향상(3문항), 간호과정 적용(3문항)의 총 17문항으로 구성되어 있다. '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 간호업무성과가 높은 것을 의미한다. Ko 등(2007)의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .92, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .94였다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집기간은 2021년 8월 9일부터 2021년 10월 11일까지 약 두 달간 진행되었다. 자료수집에 앞서 연구자가 연구대상 병원의 간호부에 방문하여 연구의 목적과 절차 및 비밀보장에 대해 충분히 설명 후 사전 허락을 받았다. 이러한 연구 진행을 위한 절차를 거친 후 부서장을 통해 구조화된 설문지 또는 설문조사 QR코드를 제공하였다. 온라인설문지의 경우는 구글폼을 통하여 대상자가 동의한 경우에만 설문에 참여할 수 있도록 하였다. 서면으로 배부된 설문지의 경우는 대상자가 수기로 작성하여 밀봉이 가능한 봉투에 넣도록 한 후, 작성된 설문지는 간호부에서 보관하였고 추후 연구자가 재방문하여 밀봉 상태로 회수하였다.

5. 자료분석

수집된 자료는 통계 프로그램 SPSS/WIN 26.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 대상자의 특성은 빈도와 백분율, 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경, 간호업무성과의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 특성에 따른 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경, 간호업무성과의 차이는 t-test, ANOVA를 시행하였으며, 사후 분석은 Scheffé test를 이용하였다. 대상자의 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경, 간호업무성과의 상관관계 분석은 Pearson correlation coefficient를 사용하였다. 대상자의 간호업무성과에 미치는 영향은 다중 회귀분석을 시행하였다.

6. 윤리적 고려

대상자의 윤리적 고려와 보호를 위하여 I대학교 임상연구심 의위원회의 승인(2021-ICCU-IRB-5)을 받은 후 시행하였다. 연구자가 대상자와 직접 접촉하지 않아 연구자로 인한 영향을 제한하였으며, 연구안내문을 작성하여 연구의 목적과 내용을 서면으로 설명하였다. 동의서에 연구참여는 자신의 의사에 따라 가능하며 언제든 철회 가능하고, 어떠한 불이익도 받지 않을 것이며, 응답한 내용이 연구목적 외에는 다른 목적으로 사용되지 않고 개인의 비밀이 보장될 것이라는 내용과 함께 연구자의 이름 및 연락처를 기재하였다. 동의서는 대상자가 직접 작성하도록 하였고, 구글폼을 통한 설문지는 동의 후에 설문에 응답할 수 있도록 전산처리하였다. 개인식별정보는 코드화하여 기밀 처리 하였으며 잠금장치가 달린 문서함에 보관하였고 3년 후에 파쇄할 것이다. 또한 전산자료는 접근이 제한된 컴퓨터에 저장하여 연구자 외에 자료조회는 불가하도록 처리하였으며 이 또한 3년간 보관 후 폐기할 것이다. 대상자에게 감사의 표시로 소정의 사례품을 제공하였다.

연구결과

1. 대상자의 특성

대상자 총 202명의 평균연령은 31.02 ± 6.36 세로 20대가 가장 많았다. 성별은 여자가 186명(92.1%)으로 남자보다 많았고, 미혼이 145명(71.8%)으로 기혼보다 많았다. 종교가 없는 간호사가 125명(61.9%)이었고, 전문학사 졸업이 51명(25.2%), 학사 졸업이 138명(68.3%), 석사과정 재학 이상이 13명(6.4%)으로 학사가 가장 많았다. 직위는 일반간호사가 163명(80.7%), 책임간호사가 39명(19.3%)이었으며 근무형태는 상근직이 69명(34.2%), 교대근무가 133명(65.8%)으로 상근직보다 더 많았다. 월 평균급여로는 250~300만원이 60명(38.7%), 301~350만원이 78명(38.6%)으로 대부분의 간호사 월 평균급여는 250~350만원 사이였다. 근무부서는 일반병동이 114명(56.4%)으로 가장 많았고 특수파트는 49명(24.3%), 외래 및 기타부서는 39명(19.3%)로 나타났다. 임상경력으로는 5년 미만인 88명(43.6%), 10년 미만이 66명(32.7%), 10년 이상이 47명(23.3%)으로 5년 미만 경력 간호사가 다수였다. 현재 근무병원 경력으로는 5년 미만이 130명(64.4%), 10년 미만이 44명(21.8%), 10년 이상이 28명(13.9%)로 장기근속자가 적었다. 이직경험은 있음이 103명(51.0%), 없음이 99명(49.0%)이었고, 의료기관평가인증원에서 시행하는 병원인증 평가를 의미하는 인증평가 경험은 있음이 154명(76.2%)으로 경험이 없는 대상자보다 많았다(Table 1).

Table 1. Differences in Nursing Professionalism, Learning Agility, Nursing Practice Environment and Performance of Nurse according to Participants' General Characteristics (N=202)

Variables	Categories	n (%)	Nursing professionalism		Learning agility		Nursing practice environment		Performance of nurses	
			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 (year)	20~29	108 (53.5)	3.52±0.49	0.51	3.54±0.53	0.82	2.55±0.48	0.96	3.81±0.52	0.25
	30~39	72 (35.6)	3.45±0.46	(.600)	3.53±0.50	(.439)	2.51±0.43	(.384)	3.82±0.53	(.773)
	40≥	22 (10.9)	3.52±0.33		3.69±0.48		2.66±0.35		3.90±0.53	
Gender	Male	16 (7.9)	3.59±0.59	0.86	3.83±0.48	2.25	2.62±0.50	0.63	3.91±0.61	0.72
	Female	186 (92.1)	3.49±0.45	(.389)	3.53±0.51	(.025)	2.54±0.44	(.524)	3.81±0.52	(.472)
Marital status	Married	57 (28.2)	3.52±0.44	0.40	3.62±0.56	1.16	2.59±0.37	0.99	3.96±0.57	2.34
	Single	145 (71.8)	3.49±0.47	(.684)	3.53±0.49	(.245)	2.53±0.47	(.323)	3.77±0.49	(.020)
Religion	Yes	77 (38.1)	3.52±0.45	0.47	3.62±0.51	1.40	2.60±0.38	1.40	3.92±0.54	2.02
	No	125 (61.9)	3.49±0.47	(.632)	3.52±0.51	(.162)	2.52±0.48	(.161)	3.76±0.51	(.044)
Education level	Diploma ^a	51 (25.2)	3.43±0.46	2.09	3.46±0.49	6.22	2.56±0.45	2.16	3.70±0.50	7.53
	Bachelor ^b	138 (68.3)	3.50±0.46	(.126)	3.55±0.51	(.002)	2.52±0.44	(.118)	3.82±0.51	(.001)
	Post graduate ^c	13 (6.4)	3.72±0.43		4.01±0.42	a, b < c	2.79±0.44		4.32±0.50	a, b < c
Position	Staff nurse	163 (80.7)	3.52±0.47	1.32	3.54±0.50	-0.87	2.55±0.46	0.04	3.80±0.52	-1.49
	Charge nurse	39 (19.3)	3.41±0.44	(.186)	3.62±0.57	(.383)	2.55±0.40	(.968)	3.94±0.52	(.136)
Shift work	Non-shift (day duty)	69 (34.2)	3.47±0.46	-0.66	3.55±0.51	-0.12	2.56±0.44	0.36	3.91±0.52	1.69
	3 Shift	133 (65.8)	3.51±0.46	(.507)	3.56±0.52	(.905)	2.54±0.46	(.714)	3.78±0.52	(.092)
Monthly income (10,000 won)	≤ 250 ^a	33 (16.3)	3.59±0.48	0.61	3.61±0.45	1.86	2.78±0.46	3.68	3.83±0.57	0.64
	251~300 ^b	60 (29.7)	3.50±0.51	(.606)	3.51±0.47	(.136)	2.50±0.46	(.013)	3.83±0.49	(.590)
	301~350 ^c	78 (38.6)	3.47±0.44		3.50±0.54		2.49±0.43	a >	3.77±0.54	
	≥ 351 ^d	31 (15.3)	3.48±0.40		3.74±0.57		2.55±0.39	b,c	3.92±0.49	
Department	General ward	114 (56.4)	3.51±0.46	0.30	3.52±0.51	2.09	2.51±0.45	0.91	3.82±0.53	0.05
	Special unit [†]	49 (24.3)	3.51±0.43	(.737)	3.69±0.53	(.126)	2.61±0.44	(.404)	3.81±0.52	(.947)
	OPD	39 (19.3)	3.45±0.52		3.49±0.48		2.57±0.45		3.85±0.54	
Total clinical career (year)	< 5 ^a	88 (43.6)	3.53±0.51	1.31	3.56±0.53	2.92	2.58±0.49	4.08	3.70±0.54	4.64
	5~10 ^b	66 (32.7)	3.42±0.36	(.271)	3.45±0.47	(.056)	2.43±0.41	(.018)	3.87±0.48	(.011)
	≥ 10 ^c	47 (23.3)	3.55±0.49		3.69±0.53		2.66±0.38	a, b < c	3.98±0.51	a < c
Clinical career (year)	< 5	130 (64.4)	3.50±0.48	0.25	3.53±0.51	2.44	2.55±0.47	0.99	3.75±0.52	4.40
	5~10	44 (21.8)	3.46±0.37	(.775)	3.52±0.50	(.090)	2.49±0.43	(.372)	3.88±0.50	(.013)
	≥ 10	28 (13.9)	3.53±0.51		3.75±0.50		2.64±0.37		4.06±0.53	a < c
Turnover experience	Yes	103 (51.0)	3.48±0.44	0.51	3.63±0.50	-2.13	2.51±0.45	1.10	3.86±0.51	-1.14
	No	99 (49.0)	3.51±0.49	(.610)	3.48±0.51	(.034)	2.58±0.45	(.270)	3.78±0.53	(.255)
Accreditation program experience	Yes	154 (76.2)	3.49±0.45	-0.30	3.58±0.53	1.11	2.51±0.44	-2.21	3.87±0.51	2.49
	No	47 (23.3)	3.52±0.49	(.757)	3.48±0.47	(.266)	2.67±0.46	(.028)	3.66±0.55	(.013)

[†] ICU, ER, OR; ER=Emergency room; ICU=Intensive care unit; M=Mean; OR=Operation room; OPD=Out patient department; SD=Standard deviation.

2. 대상자의 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경, 간호업무성과의 정도

대상자의 간호전문직관 정도는 5점 만점에 평균 3.50±0.46 점이었고 하위영역에서는 간호의 전문성이 3.75±0.57점으로

가장 높았으며, 간호실무역할 3.71±0.59점, 전문직 자아개념 3.62±0.55점, 간호의 독자성 3.26±0.70점, 사회적 인식 3.18±0.62점의 순서로 높았다. 학습민첩성은 5점 만점에 평균 3.56±0.51점이었고, 하위영역별로는 자기인식이 3.87±0.56점으로 가장 높았으며, 다음으로 성장지향 3.70±0.59점, 성찰 추구

3.60±0.67점, 유연한 사고가 3.46±0.66점, 행동 변화 3.19±0.72점의 순서였다. 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.55±0.45점이었고 하위영역별로는 양질의 간호를 위한 기반이 2.80±0.42점으로 가장 높았고, 그 다음으로 간호사와 의사의 협력관계가 2.67±0.56점, 간호 관리자의 능력·리더십·간호사에 대한 지지가 2.61±0.64점, 병원운영에 간호사 참여가 2.43±0.55점, 충분한 인력과 물질적 지원이 2.10±0.59점 순이었다. 간호업무성과는 5점 만점에 평균 3.82±0.52점이었고 하위영역별로는 간호업무 수행능력이 3.92±0.54점으로 가장 높았고, 간호업무 수행태도가 3.79±0.58점, 간호과정 적용이 3.76±0.68점, 간호업무 수준향상이 3.69±0.67점의 순서로 높았다(Table 2).

3. 대상자의 특성에 따른 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경, 간호업무성과의 차이

간호전문직관은 대상자의 특성에 따른 차이가 없었으며, 학습민첩성은 성별($t=2.25, p=.025$), 학력($F=6.22, p=.002$), 이직경

험($t=-2.13, p=.034$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 간호근무환경은 월 평균급여($F=3.68, p=.013$), 임상경력($F=4.08, p=.018$), 인증평가 경험($t=-2.21, p=.028$)에서 차이가 있었고 간호업무성과는 결혼상태($t=2.34, p=.020$), 종교($t=2.02, p=.44$), 학력($F=7.53, p=.001$), 임상경력($F=4.64, p=.011$), 현재 근무병원 경력($F=4.40, p=.013$), 인증평가 경험($t=2.49, p=.013$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다(Table 1).

4. 대상자의 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경, 간호업무성과 간의 상관관계

대상자의 간호업무성과는 간호전문직관($r=.50, p<.001$), 학습민첩성($r=.54, p<.001$), 간호근무환경($r=.37, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 간호전문직관은 학습민첩성($r=.50, p<.001$), 간호근무환경($r=.54, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계를 보였으며 학습민첩성과 간호근무환경은 유의한 양의 상관관계를 보였다($r=.32, p<.001$)(Table 3).

Table 2. Participant's Scores of Nursing Professionalism, Learning Agility, Nursing Practice Environment and Performance of Nurses (N=202)

Variables	Item		
	Min	Max	M±SD
Nursing professionalism			3.50±0.46
Self-concept of the profession	1	5	3.62±0.55
Social awareness	1	5	3.18±0.62
Professionalism of nursing	1	5	3.75±0.57
The role of nursing service	1	5	3.71±0.59
Originality of nursing	1	5	3.26±0.70
Learning agility			3.56±0.51
Self-awareness	2	5	3.87±0.56
Growth-oriented	1	5	3.70±0.59
Flexible thinking	2	5	3.46±0.66
Reflective behavior seeking	1	5	3.60±0.67
Behavioral change	1	5	3.19±0.72
Nursing practice environment			2.55±0.45
Nursing foundations for quality of care	1	4	2.80±0.42
Collegial nurse-physician relations	1	4	2.67±0.56
Nurse participation in hospital affairs	1	4	2.43±0.55
Staffing and resource adequacy	1	4	2.10±0.59
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	1	4	2.61±0.64
Performance of Nurses			3.82±0.52
Competency	1	5	3.92±0.54
Attitude	1	5	3.79±0.58
Willingness to improve	1	5	3.69±0.67
Application of nursing process	1	5	3.76±0.68

M=Mean; SD=Standard deviation.

5. 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인

대상자의 간호업무성과를 종속변수로 하고 일반적 특성 중 간호업무성과에 유의한 차이를 보인 결혼상태, 종교, 학력, 임상경력, 현재 근무병원 경력, 인증평가 경험, 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경을 독립변수로 처리하였다. 일반적 특성이 범주형 변수이기 때문에 결혼상태, 종교, 학력, 임상경력, 현재 근무병원 경력, 인증평가 경험을 더미 변수 처리하였다. 다중회귀 분석결과 F=14.51 ($p < .001$)로 본 회귀모형이 적합하다고 할 수 있다. 회귀분석의 가정을 검정한 결과, Durbin-Watson 지수가 1.909로 2와 가까워 자기 상관없이 있음을 확인하였다. 다

중공선성을 검정하기 위해서는 공차 한계(tolerance)와 분산 팽창계수(Variation Inflation Factor, VIF)값을 확인하였는데, 공차 한계는 .27~.90으로 .1 이상이었고, 분산 팽창 계수값은 1.11~3.67로 10 이하이므로 다중공선성에는 문제가 없는 것으로 나타나 회귀분석을 실시하기에 적합함을 확인하였다 (Song & Kim, 2012). 회귀모형을 분석 결과 간호사의 간호업무성과에 통계적으로 유의미하게 영향을 미치는 변수는 학습민첩성($\beta = .33, p < .001$), 간호전문직관($\beta = .25, p < .001$), 임상경력 10년 미만($\beta = .24, p = .001$), 학력 석사($\beta = .13, p = .032$), 학력 학사($\beta = .16, p = .011$), 간호근무환경($\beta = .15, p = .016$) 순으로 모형의 설명력은 44.7%로 나타났다(Table 4).

Table 3. Correlation among Nursing Professionalism, Learning Agility, Nursing Practice Environment, and Performance of Nurses (N=202)

Variables	Nursing professionalism	Learning agility	Nursing practice environment	Performance of nurses
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Nursing professionalism	1			
Learning agility	.50 (< .001)	1		
Nursing practice environment	.54 (< .001)	.32 (< .001)	1	
Performance of nurses	.50 (< .001)	.54 (< .001)	.37 (< .001)	1

Table 4. The Influencing Factors of Performance of Nurse of Subjects (N=202)

Variables	B	SE	β	t	p	Tolerance	VIF	
(Constant)	0.97	0.27		3.59	< .001			
Nursing professionalism	0.28	0.07	.25	3.64	< .001	0.57	1.73	
Learning agility	0.33	0.06	.33	5.26	< .001	0.69	1.44	
Nursing practice environment	0.18	0.07	.15	2.43	.016	0.64	1.55	
Education level	Diploma (ref.)							
	Baccalaureate	0.19	0.07	.16	2.56	.011	0.64	1.54
	Post graduate	0.29	0.13	.13	2.15	.032	0.69	1.43
Total clinical career	< 5 (ref.)							
	5~10	0.27	0.08	.24	3.32	.001	0.51	1.94
	≥10	0.09	0.12	.07	0.74	.458	0.27	3.67
Marital status	Married (ref.)							
	Single	-0.03	0.07	-.02	-0.47	.635	0.72	1.38
Religion	Yes (ref.)							
	No	-0.08	0.06	-.07	-1.39	.166	0.90	1.11
Current clinical career	< 5 (ref.)							
	5~10	0.01	0.08	.01	0.18	.853	0.62	1.60
	≥10	0.14	0.12	.09	1.09	.273	0.39	2.55
Accreditation program experience	Yes (ref.)							
	No	-0.13	0.07	-.10	-1.75	.081	0.76	1.31

$R^2 = .480, \text{Adj. } R^2 = .447, F = 14.51, p < .001$

ref.=reference; SE=Standard errors; VIF=Variation inflation factor.

논 의

본 연구는 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경이 간호업무성공에 미치는 영향을 파악하고자 하였으며, 본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 대상자들의 간호전문직관은 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구(Ryu & Ko, 2015), 지방소재 종합병원 간호사들을 대상으로 한 연구(Lee, Kang, & Hyun, 2019)와 유사한 정도를 나타내었으며, 대학병원 간호사를 대상으로 연구(Han, Kim, & Yun, 2008)에서는 낮게 나타났다. 반면 가정전문간호사를 대상으로 한 연구(Jeong & Han, 2020)에서는 본 연구에서보다 상당히 높은 점수를 나타냈다. 이는 가정전문간호사의 전문간호사로서의 역할이 보다 간호전문직관을 발휘할 수 있는 업무가 많으나 중소병원이나 지방소재 종합병원은 규모면에서도 간호사의 역할 면에서도 간호전문직관을 높일 수 있는 간호의 업무가 많지 않기 때문으로 보여진다.

학습민첩성이라는 개념은 간호사를 대상으로 한 연구는 아직 미비한 실정이기 때문에 다른 도구를 사용하였지만 간호대학생을 대상으로 시행한 연구(Yim & Lee, 2021)와 비교했을 때 본 연구결과보다 낮게 나타났으며, 같은 도구를 사용한 영업사원 대상 연구(Oh & Kim, 2020), 공공직업교육기관 교원 대상 연구(Wee, Kim, & Im, 2020)에서는 본 연구대상자의 학습민첩성 정도 보다 높게 나타났다. 학습민첩성이 높으면 조직 내에서 지속적인 발전과 성장을 위해 자기 자신을 인식하고 노력에 의해 변화될 수 있는 태도를 보인다고 하였고 과거에 성공을 경험한 것에 안주하지 않고, 새로운 시각과 피드백을 구하며 지속적으로 성찰하고 유연한 행동 변화를 추구한다고 하였다(Im et al., 2017). 그러나 일부 병원을 제외하고 뚜렷한 경력개발시스템이 보편화되지 않아 각 병원마다 시스템이 서로 차이가 있으며 경력개발 시스템이 있어도 이에 대한 인지도가 낮아(Ahn, 2019) 간호사 개인의 역량 강화를 위한 노력이나, 지속적인 발전과 성장을 위한 동기부여가 비교적 약하기 때문에 다른 직업군과 비교하여 다소 학습민첩성이 낮게 나타난 것으로 보여진다.

본 연구에서 대상자들의 간호근무환경은 같은 도구를 사용하여 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kwon과 Kim (2012)의 연구와 Kang과 Jung (2019)의 연구와 비슷하게 나타났으며 상급병원 간호사를 대상으로 시행한 연구(Kim & Lee, 2016)에서는 보다는 비교적 낮게 나타났다. 이는 대체적으로 중소병원의 간호사들이 간호근무환경을 보다 부정적으로 인식하고

있다고 할 수 있다.

본 연구대상자의 간호업무성과는 Lee와 Yom (2015)의 연구에서는 유사한 점수를 나타냈고, Ha와 Choi (2010)의 연구와 Kim (2017)의 연구에서 보다는 높은 점수를 나타냈다. 본 연구에서 사용한 간호업무성과의 도구는 함께 근무하는 동료간호사나 관리자가 측정하는 것이 아닌, 스스로 본인의 간호업무성과를 판단하고 측정하는 것이기 때문에 병원조직의 분위기나 문화 및 특성과 지역, 개인적 특성에 따라 차이가 있을 수 있다. 간호업무성과의 하위영역별로 살펴보면 본 연구에서는 간호업무수행능력이 가장 높았고 다음으로 간호업무수행태도, 간호과정 적용, 간호업무수준 향상 순으로 높았다. Kim (2017)의 연구에서는 간호과정 적용, 간호업무수행능력, 간호업무수행태도, 간호업무수준 향상 순으로 점수가 높았고 Kang과 Jung (2019)의 연구에서는 간호업무수행능력, 간호업무수행태도, 간호과정 적용, 간호업무수준 향상 순으로 나타났다. 대체적으로 간호업무수준 향상이 가장 낮게 확인되었는데, 이는 간호사의 경력개발시스템에 대한 부재로 인한 동기부여 결여의 결과라고 사료된다. 따라서 간호사들이 간호사로서의 전문성을 키우기 위하여 능력을 개발하고 역량 강화를 위한 노력을 할 수 있도록 제도적인 문제해결이 필요하다. 간호사의 업무능력 향상은 환자들의 건강 및 치료, 간호제공에 있어서도 중요한 문제이기 때문에 정책적인 해결방안과 지속적인 관심 및 지원이 필요하다.

본 연구에서 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 학습민첩성으로 확인되었는데 이는 미래에 고성과자를 예측하기 위해 학습민첩성이라는 개념이 등장한 배경과 일치한다고 볼 수 있다(Im et al., 2017). 건강증진을 위해 의학적 이론과 근거기반간호의 이론이 연구를 통하여 지속적으로 발전하고 있고 새로운 의로기술과 장비가 개발되기 때문에 간호사는 관련 기술을 습득해야 한다. 또한 임상현장에서 갑작스럽게 발생하는 응급상황에 대처하기 위해서는 빠르게 학습할 수 있는 간호사의 학습민첩성이 요구된다(Yim & Lee, 2021). 결국 간호업무성과를 증진하기 위해서는 간호사의 학습민첩성을 강화해야 할 필요가 있음을 알 수 있다. 이에 병원 규모별 간호사의 연차별로 적극적이고 지속적인 교육 프로그램을 제공하여 간호사의 학습민첩성을 향상 시킬 때 간호업무의 성과도 향상될 수 있을 것이다.

간호전문직관은 간호업무성과에 두 번째로 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 간호사는 전문인다운 업무처리의 능숙함과 인격적 성숙성을 보이고 문제를 신속하고 정확하게 해결해주는 전문인 다운 자질을 보여준다고 생각함으로써 간호행위

에 동기를 부여하여 간호업무성과로도 연결되는 것으로 본다 (Yeun et al., 2005). 간호전문직관의 간호업무성과에 대한 유의한 영향관계는 선행연구결과와 일치하였는데 (Park & Hwang, 2021; Park & Kwon, 2018) 이는 중소병원의 간호사들의 전문직관을 높이는 방안 마련은 곧 간호업무의 성과를 높일 수 있을 것으로 보여진다. 이에 중소병원 간호사들이 임상현장에서의 전문직관을 향상시킬 수 있는 프로그램을 적극적으로 활용하여 전문직으로서 간호사의 인식을 고취시키고, 이를 간호업무에 동기부여하여 간호업무성과의 향상으로 이어질 수 있도록 하는 것이 필요하다.

또한 학력은 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 전문학사보다는 학사와 석사 이상인 경우 간호업무성과의 영향요인으로 나타났다. Lee와 Kim (2013)의 연구에서는 병원 규모별 학력의 차이가 통계적으로 유의했는데, 대형병원에서는 학구적인 분위기가 조성되고 승진을 위해서 대학원 진학이 필요한 경우가 있어 간호사들이 석사 이상의 학력을 갖는 경우가 있으나, 미국처럼 뚜렷한 경력개발시스템이 존재하지 않기 때문에 그 외에 병원에서는 대학원에 진학해야 하는 동기부여가 결여될 수 있다고 하였다. 그러므로 간호사들이 지속적으로 경력 및 개인역량 개발을 위해 학문적인 노력을 할 수 있도록 중소병원에서도 동기부여할 수 있는 분위기와 환경 및 지원 또는 보상제도가 주어진다면 중소병원 간호사의 간호업무성과의 향상을 도모할 수 있을 것이다.

간호근무환경 또한 간호업무성과에 영향을 미치는 요인인 것으로 확인되었다. 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 간호업무성과는 높아지는 것으로 나타났다. 이를 통하여 간호사가 간호업무성과의 향상을 위해 간호근무환경을 긍정적으로 인식할 수 있도록 간호근무환경의 개선을 위한 노력이 필요하다는 것을 알 수 있다. 질 높은 간호를 수행할 수 있도록 업무향상을 도모할 수 있는 교육적 지원, 업무 수행에 필요한 충분한 인력과 자원의 지원, 또한 병원 내 다른 의료진과의 협력적인 분위기를 조성하고 간호사가 병원 정책에 참여할 수 있는 기회를 제공하는 등의 간호근무환경이 조성되었을 때 간호업무성과의 향상은 이루어질 수 있을 것이다.

본 연구는 수도권에 위치한 중소병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 임의 표출하여 자료를 수집하였으므로, 연구결과를 일반화하는 데에 제한점이 있으며 간호업무성과 측정도구는 스스로의 성과를 평가하는 도구로서 객관적인 성과를 반영하는 데 한계가 있다. 따라서 대상 병원과 지역을 확대하여 반복 연구가 필요하며 간호업무성과에 대한 객관적 성과지표 또는 객관적 및 주관적 성과를 혼용하여 평가할 수 있는 지표개발

이 필요하며 이를 토대로 간호업무성과 향상을 위한 중재방안 개발 연구를 제안한다.

결론

본 연구는 중소병원 간호사의 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경의 정도 및 그 관계를 확인하고 각각의 변인들이 간호업무성과에 미치는 영향을 규명하기 위한 서술적 조사연구로 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 학습민첩성, 간호전문직관, 임상경력, 학력, 간호근무환경으로 나타났다. 이를 근거로 중소병원 간호사들에게 끊임없이 학문적인 자기개발을 할 수 있도록 동기부여가 필요하며 제도적으로 학업에 정진할 수 있는 환경이 제공되어야 할 것이다. 또한 간호사들의 전문적인 직업에 대한 소명, 자긍심을 고취시킬 수 있는 방안이 필요하고 신규간호사가 임상현장에서 이탈하지 않고 임상경력을 쌓을 수 있도록 하고, 실력있는 경력간호사들을 확보하여 임상경력을 쌓을 수 있는 근무환경이 제공되어야 한다. 본 연구는 의료의 질 향상 및 국민의 건강을 위한 간호업무성과를 향상시키는 중재 개발을 위한 기초자료가 될 수 있다는 것에 의의가 있다. 그러나 본 연구의 대상이 수도권으로 한정되어 있어 지역을 확대하여 최근 대두되고 있는 수도권, 비수도권의 차이와 중소병원의 규모별 차이를 비교해보는 연구를 제안하며 간호업무성과에 대한 객관적 성과지표 또는 객관적 및 주관적 성과를 혼용하여 평가할 수 있는 지표개발연구를 제안한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflicts of interest.

ORCID

Kim, Hye-Young

<https://orcid.org/0000-0001-7263-4799>

Lim, Su-Jin

<https://orcid.org/0000-0001-6474-965X>

REFERENCES

- Ahn, H. J. (2019). *The improvement of career ladder system for the intensive care unit nurses: Focusing on the analysis of the experience of nurses in one hospital*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Cho, E., Choi, M., Kim, E. Y., Yoo, I. Y., & Lee, N. J. (2011). 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*, 41(3), 325-332. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>

- Chung, M. J. (2012). *Study on the needs, accommodation and satisfaction toward the nursing practice programs of the nurses in small to medium sized hospitals*. Unpublished master's thesis, Nambu University, Gwangju.
- Ha, N. S., & Choi, J. (2010). An analysis of nursing competency affecting on job satisfaction and nursing performance among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 286-294. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.286>
- Han, S. S., Kim, M. H., & Yung, E. K. (2008). Factors affecting nursing professionalism. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 14(1), 73-79. <https://doi.org/10.5977/JKASNE.2008.14.1.073>
- Hong, J. Y., Chae, J., Song, M. R., & Kim, E. M. (2017). A utilization strategy of nursing staff by types of medical institutions-nurse staffing level of medium and small-sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 18(8), 162-170. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2017.18.8.162>
- Im, C. H., Wee, Y. E., & Lee, H. S. (2017). A study on the development of the learning agility scale. *The Korean Journal of Human Resource Development Quarterly*, 19(2), 81-108. <https://doi.org/10.18211/kjhrdq.2017.19.2.004>
- Jang, J. H., Jung, M. S., Ko, G. Y., Soun, E. J., & Choi, Y. S. (2018). The influence of job satisfaction, workplace learning on nursing performance among clinical nurses. *International Journal of Advanced Nursing Education and Research*, 3(1), 13-18. <https://doi.org/10.21742/ijaner.2018.3.1.03>
- Jeong, E., & Han, S. (2020). Communication competence, nursing professionalism and job performance among home health-care nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 409-418. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.4.409>
- Kang, Y. J., & Jung, K. I. (2019). Effects of emotional intelligence and nursing working environment on nursing performance of nurses caring for cancer patients in small and medium hospitals: The mediating effect of communication competence. *Asian Oncology Nursing*, 19(4), 233-241. <https://doi.org/10.5388/aon.2019.19.4.233>
- Kim, J., & Lee, T. W. (2016). The influence of nursing practice environment, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 22(2), 109-117. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2016.22.2.109>
- Kim, M. K. (2017). *Influence of stress coping ability, resilience on nursing performance*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Ko, Y. K. (2009). Group performance and the team learning climate as perceived by hospital nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(1), 72-80.
- Ko, Y. K., Lee, T. W., & Lim, J. Y. (2007). Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37(3), 286-294. <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.3.286>
- Kwon, J. O., & Kim, E. Y. (2012). Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 414-423. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.414>
- Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- Lee, H. S., & Yom, Y. H. (2015). Role of self-leadership and social support in the relationship between job embeddedness and job performance among general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(4), 375-385. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.4.375>
- Lee, M. A., Kang, S., & Hyun, H. S. (2019). Relationship among nursing professionalism, nursing work environment, and patient safety nursing activities in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 25(4), 317-328. <https://doi.org/10.11111/jkana.2019.25.4.317>
- Lee, M. H., & Kim, J. K. (2013). A comparative study on nursing practice environment, professionalism, and job satisfaction according to hospital size. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(4), 470-479. <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.470>
- Lombardo, M. M., & Eichinger, R. W. (2000). High potentials as high learners. *Human Resource Management*, 39(4), 321-329. [https://doi.org/10.1002/1099-050X\(200024\)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1](https://doi.org/10.1002/1099-050X(200024)39:4<321::AID-HRM4>3.0.CO;2-1)
- Ministry of Health and welfare. (2022, February). National medical care resources and utilization survey. Retrieved October 20, 2023, from: <https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10411010100&bid=0019>.
- Oh, M. G., & Kim, W. C. (2020). Examining the structural relationships between learning agility, positive psychological capital, customer orientation, and the sales performances of company a automobile salespeople. *Journal of Competency Development & Learning*, 15(1), 57-87. <https://doi.org/10.21329/khrd.2020.15.1.57>
- Park, J. R., & Kwon, S. H. (2018, November). *The effects of job characteristics, nursing professionalism and intrinsic motivation on job satisfaction of nurses in small and medium sized hospitals*. Poster session presented at the annual meeting of the Korean Association of Gerontology and Geriatrics, Seoul, Korea.
- Park, J. Y., & Hwang, J. I. (2021). Relationships among non-nursing tasks, nursing care left undone, nurse outcomes and medical errors in integrated nursing care wards in small and medium-sized general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 51(1), 27-39.

<https://doi.org/10.4040/jkan.20201>

Ryu, Y. O., & Ko, E. (2015). Influence of emotional labor and nursing professional values on job satisfaction in small and medium-sized hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 22(1), 7-15.

<https://doi.org/10.7739/jkafn.2015.22.1.7>

Song, T., & Kim, G. (2012). *Structural equation modeling for health & welfare research*. Seoul: Hannarae Publishing Co.

Wee, Y. E., Kim, W. C., & Im, C. H. (2020). Examining structural relationships between learning agility, organizational support, professional commitment, and organizational commitment in Korean public TVET institutions. *The Journal of Vocational*

Education Research, 39(4), 69-90.

<https://doi.org/10.37210/JVER.2020.39.4.69>

Yeun, E. J., Kwon, Y. M., & Ahn, O. H. (2005). Development of a nursing professional values scale. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 35(6), 1091-1100.

<https://doi.org/10.4040/jkan.2005.35.6.1091>

Yim, K. H., & Lee, I. S. (2021). The effect of achievement motivation on learning agility of nursing students: The mediating effect of self-leadership. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 27(1), 80-90.

<https://doi.org/10.5977/jkasne.2021.27.1.80>