



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

박 사 학 위 논 문

중소병원 간호·간병통합서비스 병동  
간호사의 이직의도 구조모형계 명 대 학 교 대 학 원  
간 호 학 과

윤 소 현

윤  
소  
현

지도교수 전 원 희

2  
0  
2  
1  
년  
8  
월

2 0 2 1 년 8 월

# 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 구조모형

지도교수 전 원 희

이 논문을 박사학위 논문으로 제출함

2021년 8월

계명대학교 대학원  
간호학과

윤 소 현

# 윤소현의 박사학위 논문을 인준함

주 심 박 경 민

---

부 심 전 원 희

---

부 심 이 은 주

---

부 심 구 현 영

---

부 심 최 은 정

---

계 명 대 학 교 대 학 원

2 0 2 1 년 8 월

## 감사의 말씀

학위과정 동안 늘 함께 해 주신 하나님께 감사드립니다. 아울러 부족한 저를 격려해주신 분들께 감사의 마음을 전하고자 합니다.

넓은 사랑과 관심으로 부족한 저의 좋은 스승이자 지지자가 되어 주시며, 성실한 연구자의 길을 보여주신 어여쁘신 전원희 지도교수님께 진심으로 존경과 감사를 드립니다. 연구의 전체적인 방향을 열정적으로 이끌어 주신 박경민 교수님, 더 좋은 연구가 될 수 있도록 아낌없이 조언해주신 이은주 교수님, 바쁘신 와중에 세밀한 부분까지 봐주신 구현영 교수님, 먼 곳에서 오셔서 따뜻하게 응원해주신 최은정 교수님께 고개 숙여 감사드립니다.

박사라는 꿈을 주신 한동대학교 신성만 교수님께 깊은 감사드립니다. 연구 통계분석에 도움을 주신 이일현 선생님께 감사드립니다. 대학원 진학 배려와 퇴사 후에도 연구에 도움을 주신 김은숙 부장님과 김정아, 임은정 수간호사 선생님께 감사드립니다. 그 외 연구에 도움을 주신 권덕화, 고금복, 서진희 선생님과 등곶길을 함께한 포항팀 선생님들 감사드립니다. 학위과정 동안 즐거운 시간을 선물해 준 친구 애정이와 민혜에게 고마움을 전합니다.

하늘에 계시는 외할머니 오늘따라 더 그립습니다. 큰딸의 행복을 위해 아낌없이 지원해주신 아빠, 기도와 사랑으로 돌봐주신 엄마, 존재만으로도 힘이 되는 내 동생 서정이 사랑합니다. 바쁜 며느리 걱정해 주시는 아버님과 어머니님, 응원해주신 아주버님과 형님 감사드립니다. 그리고 새로운 시작을 함께 한 사랑하는 남편 유상배님께 큰 고마움을 전합니다. 연애 초 연구계획서 시작부터 지금까지 가장 가까이에서 격려와 공감해주셔서 감사합니다.

중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사 선생님들 응원하고, 감사합니다. 저도 제 자리에서 맡은 바 최선을 다하는 사람이 되겠습니다.

2021년 8월

윤 소 현

# 목 차

I. 서론 .....	1
1. 연구의 필요성 .....	1
2. 연구목적 .....	3
3. 용어정의 .....	4
II. 문헌고찰 .....	8
1. 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 .....	8
2. 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 영향요인 .....	9
3. 간호사의 이직인과모형 .....	17
4. 연구의 이론적 기틀 .....	20
III. 연구방법 .....	36
1. 연구설계 .....	36
2. 연구대상 .....	36
3. 연구도구 .....	37
4. 자료수집 .....	39
5. 자료분석 .....	40
6. 윤리적 고려 .....	41
IV. 연구결과 .....	42
1. 대상자의 일반적 특성 .....	42
2. 연구변수의 서술적 통계 및 정규성 검정 .....	46
3. 연구변수의 신뢰도 .....	48
4. 연구모형의 신뢰성과 타당성 검증 .....	50
5. 연구문제의 가설모형 .....	60
6. 연구가설의 검증 .....	63

V. 논의 .....	71
VI. 결론 및 제언 .....	81
참고문헌 .....	82
부    록 .....	102
영문초록 .....	112
국문초록 .....	115

## 표 목 차

표 1. 연구의 개념적 근거 .....	23
표 2. 연구가설의 근거가 되는 선행연구 .....	32
표 3. 대상자의 인구 사회학적 특성 .....	44
표 4. 대상자의 직업 관련 특성 .....	45
표 5. 연구변수의 서술적 통계 및 정규성 검정 .....	47
표 6. 연구변수의 신뢰도 .....	49
표 7. 적합지수의 기준치 근거 .....	51
표 8. 연구변수의 확인적 요인분석 .....	54
표 9. 연구모형의 확인적 요인분석 .....	55
표 10. 주요변수 간 상관관계 및 평균분산 추출 .....	59
표 11. 가설적 모형의 적합도 .....	61
표 12. 구조방정식 모형 분석결과 .....	62
표 13. 최종모형의 직접효과, 간접효과 및 총 효과 .....	69



## 그림 목 차

그림 1. Casual model of turnover .....	19
그림 2. 연구의 개념적 틀 .....	20
그림 3. 연구의 가설적 모형 .....	24
그림 4. 연구모형의 확인적 요인분석 .....	56
그림 5. 연구모형의 가설적 모형 .....	60
그림 6. 구조모형의 직·간접효과 경로 .....	70

# I. 서론

## 1. 연구의 필요성

간호·간병통합서비스 병동은 국민건강관리 공단에서 규정한 병동운영지침에 따라 보호자나 간병인의 상주 없이 적정 간호 인력이 배치되어 통합적인 입원 서비스를 제공하는 병동을 의미한다(국민건강보험공단, 2021). 간호·간병통합서비스 병동은 2013년 13개 병원에서 국고 시범사업으로 시행되어 2020년 총 517개 병원으로 증가하였다(보건복지부, 2021). 또한, 정부는 2023년까지 250만 환자(2019년 대비 2배 수준)가 이용할 수 있도록 병상수를 더 증가시킬 계획이다(보건복지부, 2021; 정윤식, 2020).

간호·간병통합서비스 병동은 간호사가 환자 간호업무와 더불어 간병서비스를 제공하여 적정 간호 인력을 확보하는 것이 성공적인 운영을 위해 중요한 사안이 될 수 있다(김진현, 김성재, 박은태, 정수용과 이은희, 2017). 그러나 중소병원의 경우, 간호·간병통합서비스 병동 운영 후 간호사의 이직의도는 오히려 증가하였고(이정민, 2016), 실제 간호사의 이직증가로 간호등급이 하락하였다(메디컬 월드뉴스, 2018).

간호사의 이직은 이직행동 자체를 연구하는 것보다 개인의 이직을 예측할 수 있는 이직의도를 조사하는 것이 경제적이며, 이직에 대한 예방적 관리가 될 수 있다(Estryn-Behar, Heijden, Fry, & Hasselhorn, 2010; O'Brien-Pallas, Murphy, Shamian, Li, & Hayes, 2010). 또한, 간호사의 이직의도를 관리하기 위해서는 개인을 둘러싼 다양한 환경적 요인 외에 개인적, 구조적 요인을 함께 고려하여 영향요인을 규명하는 것이 필요하다(이영옥과 강지연, 2018; Price, 2001). 그러나 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 다양한 측면의 관련 요인을 반영하여 통합적으로 이직의도를 파악한 연구는 없었다.

간호사의 이직의도에 영향을 주는 환경적 요인은 외부취업기회, 가족부양

책임감 등이 있다(김수올과 강윤희, 2016; 이우경과 최수일, 2011). 최근 간호·간병통합서비스 병동을 운영하는 대형병원이 늘어나 대형병원에서의 간호사 모집이 증가하고 이로 인해 중소병원 간호사의 외부취업기회가 증가하였다(김진현 등, 2017). 이러한 의료 환경의 변화로 간호사의 이직의도가 증가 될 수 있는데, 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 외부취업기회는 이직의도를 증가시키는 요인으로 나타났다(김수올과 강윤희, 2016; 임경태, 2017). 또 다른 환경적 요인으로 사회적 지지를 고려할 수 있는데, 개인을 둘러싸고 있는 사회적 지지는 간호사의 스트레스 대처 자원으로써 이들의 이직의도를 감소시킬 수 있다(김유나와 장인실, 2014).

최근 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 개인적 요인으로 긍정심리자원들이 강조되고 있다(강기노, 2018; 김수올과 강윤희, 2016). 이들 긍정심리자원 중 하나인 감사성향은 스트레스 사건 속에서 긍정적인 의미를 찾아 재평가하고, 적극적인 대처로 개인을 성장시킬 수 있는 개인 내적 자원이 된다(조명주와 전원희, 2014). 따라서 감사성향이 높은 간호사는 감사하는 마음과 긍정적인 태도로 조직에 일체감을 느끼고 몰두할 수 있어(엄태성, 최병순과 손승연, 2013) 감사성향과 이직의도 간에 밀접한 관련성이 있을 것으로 예측되나 이들 간의 관계를 규명한 연구가 없어 추가적인 연구가 필요하다.

이직의도에 영향을 줄 수 있는 구조적 요인은 간호근무환경, 역할갈등, 업무 자율성 등이 있다(김수올과 강윤희, 2016; 조행난, 소향숙과 장애리, 2021; 정미라와 정은, 2018). 이중 간호근무환경은 역할갈등이나 업무 자율성을 포함하는 포괄적인 개념으로 간호사가 환자에게 높은 수준의 간호를 제공하도록 지원하는 조직의 특성이라는 점에서 간호 인력관리에 중요한 역할을 할 수 있다(조은희 등, 2011).

그 외 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 직무만족(Lu, Barriball, Zhang, & While, 2012)과 조직몰입(김혜경과 최미건, 2019)이 고려될 수 있다. 이들 요인은 선행연구에서 외부취업기회, 사회적 지지, 긍정심리특성, 간호근무환경과 이직의도 간의 관계에서 이직의도에 대해 직·간접적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다(김수올과 강윤희, 2016; 김혜경과 최미

건, 2019; 조행난 등, 2021; Price & Mueller, 1981).

이직의도 모형은 기대충족모형(Porter & Steers, 1973), 이직결정과정모형(Mobley, 1977), Stress-Strain-Outcome모형(Koeske & Koeske, 1993) 등이 있으나, 이러한 모형들은 한정된 요인을 포함하거나 단순하고 비현실적인 모형이라는 제한점이 있어 이직의도에 이르는 다양한 인과관계를 설명하는 데에 한계가 있다. 반면, Price (2001)의 이직인과모형은 이직에 영향을 주는 결정요인을 환경적, 개인적, 구조적 요인으로 구분하고, 직무만족과 조직몰입을 통해 이직으로 이어지는 경로를 제시하여, 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도에 영향을 주는 다양한 요인들을 체계적·통합적으로 설명하는 데에 적합한 모형으로 여겨진다.

지금까지 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 연구는 개인적 요인과 구조적 요인에 중점을 두고, 이직의도와 관련된 관계를 파악하는 데에 그쳤다(배순영, 2018; 이정민, 2016). 이에 본 연구에서는 Price (2001)의 이직인과모형과 간호사의 이직의도에 대한 선행연구 결과에 기반하여 결정요인으로 환경적 요인인 외부취업기회와 사회적 지지, 개인적 요인인 감사성향, 그리고 구조적 요인인 간호근무환경을 포함하고 그 외 직무만족과 조직몰입을 포함하여, 이들 요인과 이직의도 간에 구조모형을 구축하고 그 관계를 검증하고자 한다. 본 연구의 결과는 향후 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 연구에 이론적 근거가 되며, 효율적인 인력관리를 위한 방안을 마련하는데 유용한 기초자료로 제공될 수 있다.

## 2. 연구목적

본 연구는 Price (2001)의 이직인과모형과 선행연구 결과들을 바탕으로 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 구조모형을 구축하고 검증하기 위한 연구이다. 본 연구에서는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 외부취업기회, 사회적 지지, 감사성향, 간호근무환경, 직무만족, 조직몰입,

이직의도를 잠재변수로 하여 연구의 가설적 모형을 구성하고, 이들 변수들 간의 인과관계를 검증하고자 하였으며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 이론과 문헌고찰을 바탕으로 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 가설적 모형을 제시한다.

둘째, 가설적 모델과 실제 자료 간의 적합도를 검정하고, 구조모형을 구축한다.

셋째, 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수들 간의 직·간접효과를 확인하고 이들 상호 간의 인과관계를 규명한다.

### 3. 용어정의

#### 1) 중소병원

(1) 이론적 정의: 중소병원은 30병상 이상 400병상 이하의 병원 및 종합병원을 총칭한다(대한중소병원협회 2006; 중소병원간호사회, 2016).

(2) 조작적 정의: 본 연구에서는 30병상 이상 400병상 이하의 병원 및 종합병원을 의미한다.

#### 2) 간호·간병통합서비스 병동

(1) 이론적 정의: 간호·간병통합서비스 병동은 적정 간호 인력 배치에 의한 간호체계를 구성하고, 병동 환경개선, 환자안전관리 등 병동 운영지침에 따라 입원환자에게 포괄적 간호를 제공하는 병동이다(국민건강보험공단, 2021).

(2) 조작적 정의: 본 연구에서는 400병상 이하의 병원 및 종합병원에서 보건복지부와 국민건강보험에서 정해놓은 기준에 따라 간호·간병통합서비스를 제공하는 병동을 의미한다.

### 3) 외부취업기회

- (1) 이론적 정의: 외부취업기회는 주거를 이동하지 않고 다른 직장을 구할 수 있는 가능성을 의미한다(Price, 2001).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Price (2001)가 개발한 외부취업기회측정척도를 김수올과 강윤희(2016)가 번안한 외부취업기회척도로 측정할 점수이다.

### 4) 사회적 지지

- (1) 이론적 정의: 사회적 지지는 개인의 사회적 지지망을 통해 실제 상황에서 제공받은 지지 정도와 사회망 구성원을 통해 자신의 사회관계에서의 유대감, 자신감, 신뢰감 등에 대한 지각 정도를 의미한다(Price, 2001).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Zimet, Dahlem, Zimet와 Parley (1988)가 사회적 지지 인지 정도를 측정하기 위해 개발한 다중척도(Multidimensional Scale of Perceived Social Support [MSPSS])를 신준섭과 이영분(1999)이 번안한 사회적 지지 척도로 측정할 점수이다.

### 5) 감사성향

- (1) 이론적 정의: 감사성향은 지속적이고 안정적인 정서 특성으로 자신이 획득한 긍정적 경험에서 타인의 기여를 인식하고 고마움을 느끼는 인지-정서적 상태의 일반화된 경향성(McCullough, Emmons, & Tsang, 2002) 또는 감사를 경험하기 쉬운 성향(Watkins, Woodward, Stone, & Kolts, 2003)을 의미한다.
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 McCullough 등(2002)이 개발한 감사성향척도(Gratitude Questionnaire-6 [GQ-6])를 권선중, 김교현과 이홍석(2006)이 번안하고 수정한 한국판 감사성향척도(Korean Gratitude Questionnaire-6 [K-GQ-6])

척도로 측정한 점수이다.

#### 6) 간호근무환경

- (1) 이론적 정의: 간호근무환경은 간호사가 환자에게 양질의 전문적 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 의료조직의 물리적, 조직적, 정책적 특성을 의미한다(Klopper, Coetzee, Pretorius, & Bester, 2012).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Lake (2002)가 개발한 Practice Environment Scale of Nursing Work Index (PES-NWI)를 조은희, 최모나, 김은영, 유일영과 이남주(2011)가 번안한 한국어판 간호업무환경 척도(Korea Practice Environment Scale of the Nursing Work Index [K-PES-NWI])로 측정된 점수이다.

#### 7) 직무만족

- (1) 이론적 정의: 직무만족은 자신의 직무 또는 직무경험의 평가에 따른 호의적 태도로 자신의 직무생활에 대해 긍정적인 정서 상태를 의미한다(Locke, 1976).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Weiss, Dawis, England와 Lofquist (1967)가 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)를 장경화(2010)가 수정·보완한 직무만족 척도로 측정된 점수이다.

#### 8) 조직몰입

- (1) 이론적 정의: 조직몰입은 현 조직에서 계속 남아 있으려는 성향으로 한 개인의 특정 조직에 대한 상대적 동일화나 자기가 속한 조직에 일체감을 느끼고 몰두하며 애착심을 나타내는 것을 의미한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발하여 Kim,

Price, Mueller와 Watson (1996)이 수정·보완한 조직몰입 측정 척도를 김수올과 강윤희(2016)가 변안한 직무몰입 척도로 측정된 점수이다.

9) 이직의도

- (1) 이론적 정의: 이직의도는 개인적 또는 조직관계 이유로 인해 자의로 이직을 고려하는 정도를 의미한다(이관형, 2004).
- (2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Mobley (1982)가 개발한 이직의도 측정 도구를 이관형(2004)이 수정·보완하고, 함정화(2013)가 직장을 병원으로 수정한 이직의도 척도로 측정된 점수이다.



## II. 문헌고찰

### 1. 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도

간호·간병통합서비스 병동은 전문간호 인력이 기본간호를 포함한 전문 간호서비스를 제공함으로써 입원간호서비스의 질을 향상시키고, 병동 환경 개선으로 환자안전을 확보하며, 간병인과 보호자가 없는 조용한 환경에서 감염전파를 예방 및 간병으로 인한 사회적, 경제적 부담을 경감시켜 환자·보호자의 만족도 향상을 위한 목적으로 시행되고 있다(국민건강보험공단, 2021). 간호·간병통합서비스 병동은 간호사 1인이 최소 5명에서 16명의 환자를 간호하며, 이는 기존 일반병동에서 간호사 1인이 30명의 환자를 돌본 것과 비교 시, 적정 수준의 인력을 확보하는 것이 중요하게 되었다(김진현 등, 2017).

중소병원의 경우, 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 과중한 업무량 등으로 간호·간병통합서비스 병동에 근무하는 것을 원하지 않고(배순영, 2018), 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도는 일반병동 간호사보다 이직의도가 높았다(이정민, 2016). 실제, 간호사 확보를 측면에서 상급종합병원 보다 규모가 작은 중소병원들이 상대적으로 심각한 인력난에 시달리고 있다(홍지연, 채정미, 송미라와 김은미, 2017). 이러한 간호 인력난은 정부의 간호·간병통합서비스 병동 수 증가 계획을 저해하는 요인이 될 수 있고(이진선과 김진현, 2021), 간호·간병통합서비스 병동을 효율적으로 운영하는 데에 방해가 될 수 있다(김진현 등, 2018).

간호 인력난으로 이어질 수 있는 간호사의 이직에 대해서 살펴보면, 간호사 이직률은 상급종합병원의 경우 10.1%, 중소병원의 경우 47.3%로 중소병원일수록 이직률이 높다(병원간호사회, 2019). 우리나라 간호사의 이직사유는 타 병원으로 이직하는 경우가 가장 많은데(병원간호사회, 2017), 중소병원에서 간호 수행능력을 쌓은 간호사가 더 좋은 근무조건인 대형병원으로

이직하여(박송이와 박신유, 2020) 중소병원의 간호등급이 하락하는 결과가 나타났다(메디컬 월드뉴스, 2018).

간호사의 이직은 이직을 예측할 수 있는 이직의도를 조사하는 것이 경제적이며, 이직에 대한 예방적 관리가 될 수 있다(Estry-Behar, Heijden, Fry & Hasselhorn, 2010; O'Brien-Pallas, Murphy, Shamian, Li, & Hayes, 2010). 중소병원을 포함한 간호·간병통합서비스 병동 간호사 이직의도에 영향요인은 직무 스트레스(김봉희와 강희영, 2018), 감정노동, 간호근무환경(정진영과 반민정, 2019)이었고, 병동운영지원체계, 소진, 간호 수행도와 직무만족이 이직의도에 직·간접적인 영향을 주는 것으로 밝혀졌다(양현주, 방설영, 박미라와 제남주, 2019). 간호사의 이직의도를 관리하기 위해서는 환경적, 개인적, 구조적 요인과 같은 다양한 영향요인을 규명하는 것이 필요한데(이영옥과 강지연, 2018), 국내 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사 이직의도 관련 선행연구들은 다양한 측면에서 이직의도를 이해하는데에 한계가 있었다.

반면, Price (2001)의 이직인과모형은 간호사 이직의도에 영향을 미치는 요인을 환경적, 개인적, 구조적 요인으로 구분하여 다양한 관점에서 체계적인 접근을 시도하였다. 국내 선행연구(김수올과 강윤희, 2016; 조행난 등, 2021)는 Price (2001)의 이직인과모형을 적용하여 간호사 이직의도에 영향을 주는 요인을 다양한 관점에서 파악하였다. 반면, 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도를 파악하기 위한 연구들은 다양한 측면의 관련 요인을 반영하여 통합적으로 이직의도를 파악하기보다 주로 단편적인 관계를 파악하였다. 또한, 선행연구는 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사 이직의도를 뒷받침할 만한 이론적 기초가 제시되지 않았다.

## 2. 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 영향요인

### 1) 외부취업기회

외부취업기회는 경제학자들이 주장하는 외부노동시장과 같은 개념으로

다른 직장을 구할 가능성을 의미한다(Price, 2001). Price와 Mueller (1981)는 외부노동시장, 즉 외부취업기회가 많을수록 이직의도가 증가한다고 하였다. 간호사를 대상으로 한 외부취업기회에 관련된 연구에서 35%의 간호사들이 외부취업기회를 찾는다면 병원을 이직할 것이라고 보고하였다(Mosadeghrad, 2013). 남자 간호사를 대상으로 시행한 연구(김수율과 강윤희, 2016)에서 외부취업기회는 이직의도에 정(+)의 방향으로 영향을 주었으며, 외부취업기회가 많을수록 선택 가능성 또한 많아져 실제 이직을 하고 다른 기관으로 취업할 수 있기 때문이라고 설명했다.

간호사 외 다른 병원직원의 경우 직무만족, 조직몰입 및 환경적 요인인 외부취업기회가 이직의도의 요인으로 밝혀졌지만, 간호사의 경우 직무만족이나 조직몰입과 상관없이 많은 외부취업기회가 이직의도의 요인으로 밝혀졌다(임경태, 2017). 특히 간호사는 경력개발의 기회가 큰 도시 지역을 더 선호하는 경향을 보이는데(Buchan, O'May, & Dussault, 2013), 최근 간호·간병통합서비스 병동의 시행으로 인하여 간호사 모집이 늘어나면서 수도권 외의 대형병원으로 간호 인력의 쏠림현상이 발생하여 지방에 소재한 중소병원의 간호사 인력수급이 어려워지고 있다(오은영, 강경화, 김광점과 민흥기, 2018). 이상의 선행연구에서 간호사는 현재의 근로조건과 유사하거나 더 좋은 조건의 다른 일자리에 취업할 기회가 많을수록 선택의 가능성이 커지기 때문에 이직의도가 높아지는 것을 확인하였다(Simon, Müller, & Hasselhorn, 2010).

## 2) 사회적 지지

Price (2001)는 이직에 영향을 주는 요소 중 가족부양책임을 근로자의 가족부양에 대한 책임을 덜어 줄 다른 가족의 도움, 외부의 도움으로 설명했다. 가족부양 책임과 같은 환경적 요인인 사회적 지지는 신뢰와 도움을 주는 감정적 결속 관계를 의미하며(Luo & Wang, 2009; Ruiller & Van, 2016), 가족 지지, 친구 지지, 특별 지지로 이루어진다(Zimet et al., 1988).

사회적 지지는 소진을 덜어주는 역할을 하고(Ariapooran, 2014), 스트레스 상황을 극복할 수 있는 자원이 된다(최지윤과 이윤정, 2012; Narayanan,

Onn, & Cheang, 2016). 선행연구에서 직장과 가정 사이에서 생기는 역할갈등은 직무만족과 조직몰입에 부정적인 영향을 미쳐 이직에 이르게 하였다(Dåderman & Basinska, 2016; Sharafi & shahrokh, 2012). 반면 이러한 갈등상황에서 사회적 지지는 업무성과에 긍정적인 영향을 미치며, 역할갈등과 간호사 적응력의 압박을 줄여주고, 간호사들의 이직의도를 낮추는 중요한 요인이었다(Chen, Chu, Wang, & Lin, 2008; Wang & Tsai, 2014). 이와 관련된 연구를 살펴보면, 간호사를 대상으로 한 연구(이정숙, 2018)에서 사회적 지지는 직무만족과 조직몰입에 정(+)의 방향으로 영향을 주었다. 그리고 요양보호사를 대상으로 한 연구(김은지, 2015)에서 가족 지지는 이직의도에 부(-)의 방향으로 영향을 주는 것으로 밝혀졌다.

이상의 선행연구에서 사회적 지지는 개인을 둘러싼 외부의 지지체계로 볼 수 있다. 그리고 사회적 지지는 이직의도의 요인으로 밝혀진 직무만족(김봉희와 강희영, 2018), 조직몰입(김혜경과 최미건, 2019), 소진(윤급숙과 김숙영, 2010), 직무 스트레스(곽숙희와 현수경, 2019)에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

### 3) 감사성향

Price (2001)는 이직에 영향을 미치는 개인적 요인으로 긍정적 정서를 제시하였다. 긍정적 정서는 자신의 직업에서 유리한 측면을 보고 직무에 대한 높은 만족감을 얻게 하여 이직을 예방하는 중요한 요인이 될 수 있다(Luthans & Youssef, 2007). 감사성향 또한 사람들의 사회자원을 강화한다는 측면에서 긍정적 정서와 유사한 개념으로 알려져 있다(Fredrickson, 1998; McCullough, Kilpatrick, Emmons, & Larson, 2001).

감사성향은 긍정 심리학의 중요한 주제(임경희, 2010)로 자신이 획득한 긍정적 경험에서 타인의 기여를 인식하고 고마움을 느끼는 일반화된 경향성이다(McCullough et al., 2002). 감사성향이 높은 사람은 긍정적 측면에 관심을 기울여(노지혜와 이민규, 2012) 타인과의 긍정적인 관계 형성으로 심리적 안전감을 경험하며, 부정적인 상황에서도 긍정적인 대안을 찾아 행동하는 것으로 나타났다(전원희, 이은선과 이기령, 2015; 최연실과 문정리,

2014). 감사하는 마음은 긍정적 정서와 같이 상호작용 조건을 거쳐 대인관계를 증진 시키고, 자신의 삶에 만족하게 된다(김경미와 김정희, 2011). 감사성향은 긍정심리자본과 마찬가지로 개인의 노력과 중재를 통한 개발 및 관리가 가능하여(Luthans & Youssef, 2007), 선행연구(강기노, 2018)에서 간호사의 이직의도와 같은 조직 인력관리를 위한 방안으로 긍정심리자본을 발달시킬 수 있는 프로그램을 언급하였다.

감사성향은 개인이 어려운 상황에서도 사건을 긍정적으로 재해석하고, 긍정적 정서를 경험하게 하여, 긍정적인 행동으로 이어져(김경미와 김정희, 2011; Tedeschi & Calhoun, 2004) 직무만족과 조직몰입과 같은 인지, 감정, 행동성향이 공존하는 개념의 영향요인이 될 수 있다(Robbins & Judge, 2011). 이와 관련된 연구를 살펴보면 정신과 간호사를 대상으로 시행한 연구(정현순, 고성희와 김지영, 2017)에서 감사성향은 직무만족에 정(+)<sup>1</sup>의 방향으로 영향을 주는 요인이었고, 간호사가 스트레스 상황에 있더라도 감사성향은 이를 극복하는 자원이 되었다(여수진, 2020). 그리고 남자 간호사를 대상으로 시행한 연구(김수율과 강윤희, 2016)에서 긍정적 정서는 직무만족과 조직몰입에 정(+)<sup>1</sup>의 방향으로 영향을 주는 요인으로 밝혀졌다. 이는 긍정심리자본이 높은 간호사는 긍정적인 기대감으로 조직을 위해 자발적인 행동을 한다(임소희와 최은덕, 2017)는 것을 알 수 있다. 또한, 감사성향은 직무만족과 조직몰입을 통해 이직의도에 부(-)<sup>1</sup>의 방향으로 간접영향을 주는 요인이 된다.

이상의 선행연구에서 감사성향은 Price (2001)가 이직에 영향을 미치는 개인적 요인으로 제시한 긍정적 정서로 해석할 수 있다. 또한, 감사성향은 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다.

#### 4) 간호근무환경

간호근무환경은 양질의 간호서비스 제공 및 전문적인 간호를 제공하기 위한 조직의 특성으로 물리적, 심리·사회적, 조직의 정책까지 포함하는 포괄적인 개념이다(Klopper et al., 2012). 과거에 간호근무환경은 시간 외 근무, 칩상 수, 입원환자 수, 스케줄 등 물리적인 환경으로 구성되었다(Barker

& Nussbaum, 2011). 그러나 최근 간호근무환경은 좀 더 포괄적인 개념으로 병원업무에 대한 간호사의 참여, 충분한 인력과 물질적 자원, 양질의 간호를 위한 기반, 간호 관리자의 리더십, 간호사와 의사의 협력관계 등으로 구성된다(조은희 등, 2011).

간호근무환경은 직무만족, 조직몰입과 이직에 영향을 미치는 조직적 요인으로 간호 직무와 관련하여 일하는 정도(업무 자율성), 상사의 지지, 승진 기회와 업무 관련된 의사소통 및 참여(참여 정도, 도구적 의사소통)에 대한 개념을 포함한다(Price, 2001; Price & Mueller, 1981). 간호근무환경은 환자의 만족도(Aiken et al., 2012; Kutney-Lee et al., 2009) 및 생명(Aiken et al., 2011)에 영향을 주고, 간호사의 소진(Aiken et al., 2012) 및 근무만족도(Applebaum, Fowler, Fiedler, Osinubi, & Robson, 2010)에 영향을 준다.

선행연구에서 간호사가 간호근무환경에 대해 긍정적으로 인식할수록 간호 직무에 대한 만족도가 높고(Al-Hamdan, Manojlovich, & Tanima, 2017), 간호근무환경이 열악하다고 느끼는 중소병원 간호사의 경우 조직에 대한 몰입감이 낮은 것으로 밝혀졌다(김진희와 김민영, 2019). 간호근무환경은 간호사 이직률의 기초로(Nantsupawat et al., 2017), 간호사의 높은 이직률로 인력난을 겪으면서 간호근무환경이 더 부각 되었다(조은희 등, 2011). 간호사 인력난의 원인은 간호사들의 부족한 인력, 긴 근무시간, 환자와 관련된 의사결정에 참여하지 못한다는 인식 등 간호근무환경에 대한 낮은 만족도로 간호직을 떠나기 때문이다(Eaton-Spiva et al., 2010).

간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 시행한 연구(정진영과 박민정, 2019)와 중소병원 간호사를 대상으로 시행한 연구(이종순, 문미영, 정혜경과 한승희, 2018)에서 간호사의 간호근무 환경에 대한 인식이 부정적일수록 이직의도가 높았다. 특히 지방 중소병원 간호사가 인식하는 간호근무 환경은 서울 소재 종합병원 간호사가 인식하는 것보다 부정적이고, 충분한 인력과 물질적 지원을 받지 못한다고 인식하고 있다(권정옥과 김은영, 2012; 정미라와 정은, 2018). 그리고 중소병원 신규 간호사는 중소병원에서 기본 간호업무를 익힌 후 근무 여건이 더 좋은 상급종합병원으로 이직하여 간호근무환경으로 인한 중소병원 인력관리의 심각성을 나타내고 있다(박송

이와 박신유, 2020).

이상의 선행연구들을 종합하면, 간호근무환경은 Price (2001)가 제시한 이직에 영향을 미치는 조직적 요인으로 볼 수 있다. 또한, 간호근무환경은 간호사의 이직의도에 영향을 미친다고 할 수 있다.

#### 5) 직무만족

직무만족은 직무에 대한 자신의 태도(Price, 2001)로 직무를 수행하는 과정에서 동기를 부여하고, 근로의욕을 높여, 업무 생산성 및 개인의 성과 향상에 도움을 주므로 효율적인 업무수행을 위해 중요한 요소이다(박미미와 한숙경, 2013). 간호사의 직무만족은 자신의 업무에 대해 긍정적이며 적극적인 자세를 취할 수 있게 한다(García-Sierra, Fernández-Castro, & Martínez-Zaragoza, 2016; Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). 그 결과 간호사의 직무만족은 간호사의 업무 향상에 이바지 하고(Güteryüz, Güney, Aydın, & Aşan, 2008), 효율적인 간호업무로 이어져 간호의 질 향상에 긍정적인 영향을 미친다(민순 등, 2011). 또한, 간호사의 직무만족은 조직을 성공적으로 이끌기 위한 헌신으로 연결되어 조직몰입에 정(+의 방향으로 영향을 주는 것으로 나타났다(김수율과 강윤희, 2016; Chegini, Janati, Asghari-Jafarabadi, & Khosravizadeh, 2019).

중소병원 간호사를 대상으로 시행한 직무만족과 관련된 연구를 살펴보면 중소병원 간호사는 간호사 직업에 대한 자부심, 즉 직업 존중감이 낮고, 이로 인해 간호 직무에 대한 만족도가 낮은 것으로 나타났다(강미와 강경숙, 2017). 낮은 직무만족은 대형병원 간호사에 비해 중소병원 간호사의 이직률이 높은 원인이 될 수 있다(배순영, 2018; 이정민, 2016; 이종순 등, 2018). 그리고 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 간병인이 수행하던 일상생활 보조업무를 맡게 되면서 일반병동 간호사보다 직무에 대한 만족도가 낮고, 이직의도가 높은 것으로 밝혀졌다(심옥수와 이현주, 2017; 이민경과 정덕유, 2015). 이와 같이 직무만족은 간호사 개인의 인식뿐 아니라 조직의 인력관리에 영향을 주고, 환자에게 양질의 간호서비스를 제공할 수 있는 요인이 된다(Adams & Miller, 2001; Lee, MacPhee, & Dahinten, 2020; Lu et al.,

2012; Price & Mueller, 1981).

간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인은 환경적 요인인 외부취업기회가 부(-)의 방향으로 영향을 주고(김수율과 강윤희, 2016), 사회적 지지(김수정, 2015; 이종순 등, 2018)가 정(+)의 방향으로 영향을 주는 것으로 나타났다. 그리고 개인적 요인인 감사성향은 스트레스 상황도 긍정적으로 해석한다는 점에서 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 주고(정현순 등, 2017), 구조적 요인인 간호업무환경 또한 직무만족에 정(+)의 방향으로 영향을 주는 것으로 밝혀졌다(이종순 등, 2018; Applebaum et al., 2010).

이상의 선행연구들을 종합하면, 간호사의 직무만족은 외부취업기회, 사회적 지지, 감사성향, 간호업무환경과 밀접한 관련이 있다. 그리고 간호사의 직무만족은 조직몰입, 이직의도에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

#### 6) 조직몰입

조직몰입은 조직의 목표나 가치에 대한 구성원의 강한 수용과 신뢰, 조직을 위해 노력하고 애쓰려는 마음, 조직의 구성원으로 남아 있으려는 의지를 내포한다(유정선, 2018; Meyer, Allen, & Smith, 1993). Price와 Mueller(1981)의 연구에서 잔류의도는 개인이 조직의 일원으로 남고자 하는 신념으로 조직몰입의 한 요소이며, 이직의도에 가장 많은 영향을 주는 요인으로 밝혀졌다.

중소병원 간호사를 대상으로 시행한 조직몰입과 관련된 연구를 살펴보면, 김혜경과 최미건(2019), 이현정과 정미정(2020)의 연구에서 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 방향으로 영향을 주는 요인으로 밝혀졌다. 이는 조직몰입이 조직의 보상에 만족하여 조직에 남아 있기를 원하는 인정, 조직 목표를 믿고 조직에 남아 열심히 하려는 신뢰, 조직에 이끌려 떨어질 수 없는 애착심, 다른 환경의 영향으로 조직에 남아 있을 수밖에 없는 통제력의 속성(최윤정, 박영임과 정계현, 2014)으로 조직몰입이 이직의도에 영향을 주는 요인으로 설명될 수 있다.

한편 높은 직무만족, 즉 직무 수행의 즐거움과 높은 성취감은 조직에 대한 소속감과 동일시 정도를 높여 조직몰입에 긍정적인 자원으로 조직몰입



의 영향요인이었다(김수율과 강윤희, 2016; Chegini et al., 2019; Čulibrk, Delić, Mitrović, & Čulibrk, 2018). 그러나 중소병원 간호사를 대상으로 시행한 직무만족, 조직몰입과 관련된 연구를 살펴보면, 중소병원 간호사는 상급종합병원에 비해 충분한 인력과 물질적 지원을 받지 못하고 있는 것으로 인식하여 직무에 대한 만족도가 낮고(권정옥과 김은영, 2012; 김예정, 유정희, 조유리와 임지영, 2018; 정미라와 정은, 2018), 이는 조직몰입에 부정적인 영향을 주는 것으로 나타났다(주현숙과 전원희, 2018). 또한, 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 일반병동 간호사보다 환자의 더 많은 환자의 서비스 요구로 인한 감정노동으로 직무에 대한 만족도가 낮았다(김소은과 한지영, 2017), 이러한 낮은 직무만족도는 조직 성과에 부정적 영향을 미치며, 간호사의 조직몰입을 저해시키는 요인이 된다(김지은, 신성희와 고숙정, 2018; Nikmah & Sulistyarini, 2017).

간호사의 조직몰입에 영향을 주는 요인은 환경적 요인인 외부취업기회가 부(-)의 방향으로 영향을 주고(김수율과 강윤희, 2016; 이우경과 최수일, 2011), 사회적 지지가 정(+)의 방향으로 영향을 주었다(강미영, 2007). 개인적 요인인 긍정적 정서는 조직몰입에 정(+)의 방향으로 간접영향을 주며, 긍정심리 특성인 감사성향은 조직에 대한 애착심으로 이어졌다(김세이, 2018). 그리고 구조적 요인인 간호근무환경은 조직몰입에 정(+)의 방향으로 영향을 주는 요인이었다(김진희와 김민영, 2019).

이상의 선행연구들을 종합하면, 조직몰입은 외부취업기회, 사회적 지지, 감사성향, 간호업무환경, 직무만족과 밀접한 관련이 있고, 간호사의 이직의도에 영향을 미친다고 볼 수 있다. 한편, 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사를 대상으로 이직의도를 파악하는 선행연구에서 앞서 언급된 외부취업기회, 사회적 지지, 감사성향, 간호근무환경, 직무만족, 조직몰입 등 다양한 요인으로 이직의도를 체계적, 통합적으로 파악한 연구를 찾아보기 어려웠다.

### 3. 간호사의 이직인과모형

본 연구에서는 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 모형을 구축하기 위하여 Price (2001)의 이직인과모형과 간호사의 이직의도 관련 문헌고찰을 통해 이론적 기틀을 마련하였다. Price와 Mueller (1981)는 간호사 1,091명을 대상으로 이직의도와 관련 변수를 분석하여 이직에 직접적 영향과 간접적 영향을 주는 변수로 구분하였다. 그 후 Price (2001)는 Price와 Mueller (1981)의 연구를 포함하여 이전에 수행되었던 33편의 연구를 바탕으로 이직인과모형을 제시하였는데, 이 모형은 결정요인으로서 외생변수, 매개변수 그리고 결과변수인 이직으로 구성되어 있다. Price (2001)의 이직인과모형은 다양한 외생변수를 환경적 요인, 개인적 요인, 구조적 요인으로 구분하였다. 이전 Price와 Mueller (1981)의 연구에서는 개인적 요인인 심리적 측면 등을 이직에 미치는 요인으로 포함하지 않았으나, Price (2001)의 이직인과모형은 개인적 요인으로 긍정적/부정적 감정을 추가하며, 이직에 이르는 다양한 경로가 있다는 점을 강조하였다. Price (2001)는 이직인과모형에서 환경적 요인으로 외부취업기회, 가족부양책임(감)을 제시하였고, 개인적 요인으로 일반적 훈련, 직무참여(의지), 긍정적/부정적 감정을 제시하였으며, 구조적 요인으로 업무 자율성, 분배 공정성, 직무 스트레스, 급여, 승진기회, 업무 반복성, 사회적 지지(상사 지지)를 제시하였다(그림 1).

Price (2001)의 이직인과모형 외 이직과 관련된 다른 이론들을 살펴보면, Porter와 Steers (1973)의 기대충족모형은 기대 미충족, 직무 불만족, 이직의 인과적 과정을 제시하였으나, 단순하고 비현실적이라는 한계점이 있었다. Mobley (1977)의 이직결정과정모형은 직무만족 또는 직무 불만족이 이직에 이르게 한다는 심리학적 접근을 하였지만, 직무 불만족만으로 이직을 고려하는 것은 일반화하기 어렵다는 한계점이 있었다. Koeske와 Koeske (1993)의 Stress-Strain-Outcome모형은 서비스 종사자의 이직에 대한 설명으로 스트레스원이 스트레스에 영향을 주고, 정서적 고갈 매개로 이직의도 등에 이르게 되는 관계를 제시하였으나 한정된 요인으로 복합적인 직무 스

트레스를 규명하는 데에 제한점이 있었다.

이직예방을 위하여 이직의도에 영향을 미치는 요인을 다양한 방면에서 고려해야 하는데(이영옥과 강지연, 2018), Price (2001)의 이직인과모형은 이직에 대해 다양한 학문 분야에서 제시한 체계적이고 광범위한 문헌적·실증적 고찰을 통하여 결정변수들을 구성하였기 때문에 모형이 매우 포괄적, 체계적이고 종합적인 것으로 평가된다(서영준과 고종욱, 2002).

국내에서 Price (2001)의 모형을 이용하여 이직의도에 대해 시행한 연구는 남자 간호사를 대상으로 시행한 연구(김수율과 강윤희, 2016), 상급종합병원 교대근무 여자 간호사를 대상으로 시행한 연구(조행난 등, 2021), 작업치료사를 대상으로 시행한 연구(이기대와 전병진, 2016), 노인복지시설 근무자를 대상으로 시행한 연구(오지영, 서영준과 박현숙, 2012)가 있었다. 선행연구는 이직의도를 조직의 구성원이 자신의 직업이나 소속된 조직으로부터 이탈하려고 하는 마음가짐으로 이직을 예측하는 데에 중요한 척도로(Price & Mueller, 1981) 보고 결과변수를 이직의도로 설정하였다.

선행연구에서 이직의도에 직접효과를 주는 변수는 조직몰입(김수율과 강윤희, 2016; 이기대와 전병진, 2016; 조행난 등, 2021)이 있었고, 간접효과를 주는 변수는 가족부양책임(감), 긍정적 감정, 업무 자율성(김수율과 강윤희, 2016)과 절차정의, 승진기회, 분배정의(이기대와 전병진, 2016), 외부취업기회, 긍정적 심성, 직장상사의 지원, 성장기회(오지영 등, 2012)이었으며, 직접효과와 간접효과가 모두 유의한 변수는 외부취업기회, 역할갈등, 직무만족(김수율과 강윤희, 2016)이었다. 이상에서와 같이 Price (2001)의 이직인과모형을 기반으로 이직의도에 관한 연구들은 주요변수들을 추가, 삭제하여 연구의 이론적 기틀을 설정하였음을 확인할 수 있다.

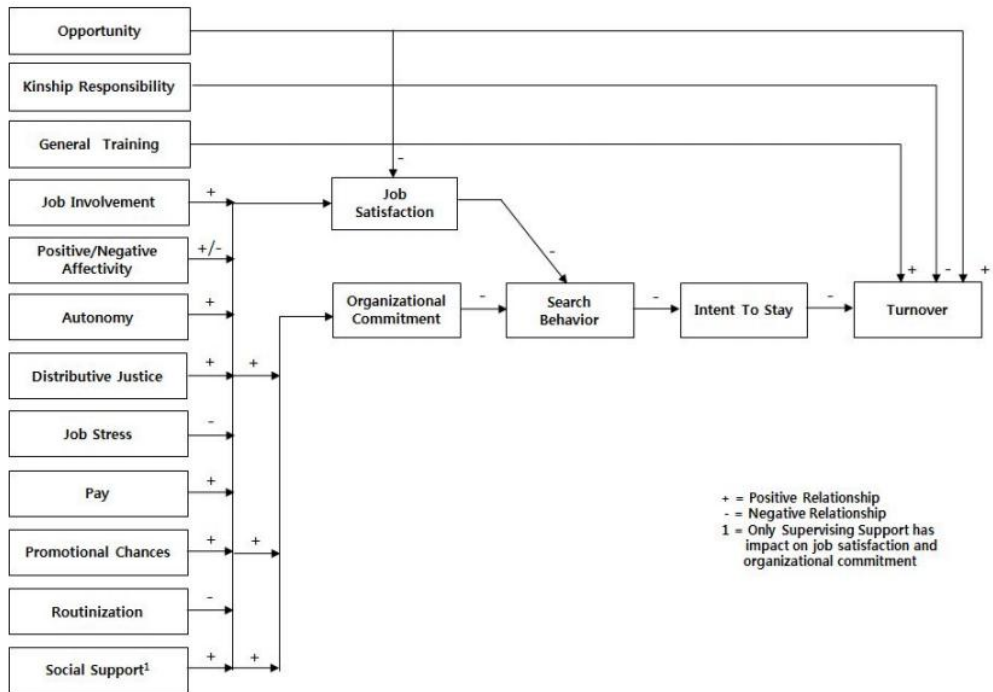


그림 1. Casual model of turnover (Price, 2001)

## 4. 연구의 이론적 기틀

### 1) 본 연구의 개념적 틀

본 연구는 Price (2001)가 제시한 이직인과모형 개념과 간호사 이직의도의 영향요인에 대한 실증적 선행연구 결과를 바탕으로 개념적 기틀을 구축하였다(그림 2, 표 1).

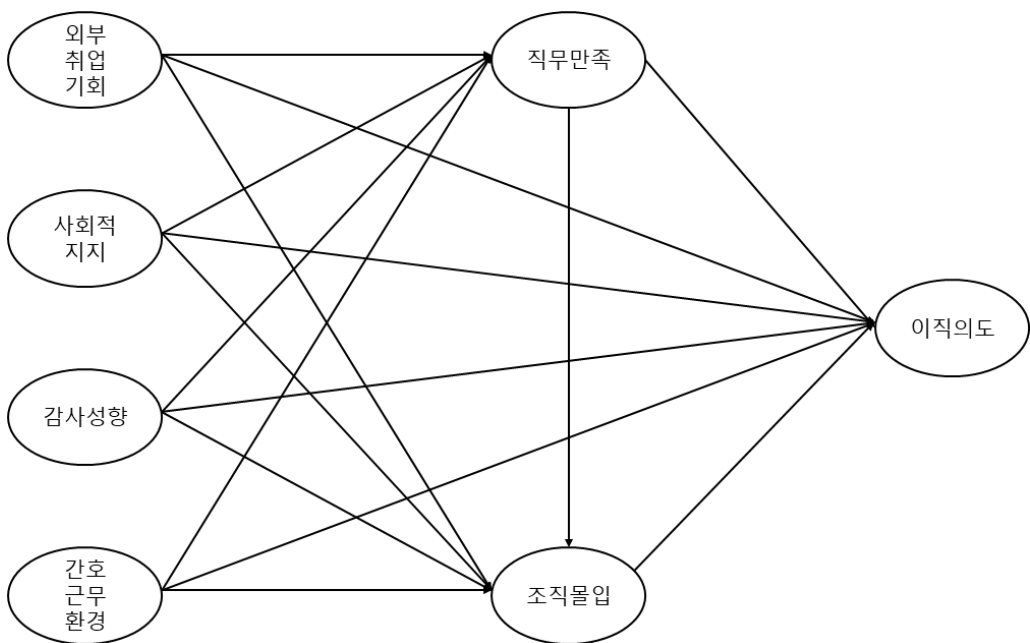


그림 2. 연구의 개념적 틀

Price (2001)의 모형에서 환경적 요인은 외부취업기회, 가족부양책임(감)이 있었다. 본 연구에서 이직에 영향을 주는 외생변수 중 환경적 요인은 외부취업기회(이우경과 최수일, 2011), 사회적 지지(김수정, 2015; 김유나와 장인실, 2014; 임영아, 김건엽과 최세목, 2012)로 선정하였다. Price (2001)의 모형에서 외부취업기회는 이직에 직접적인 영향과 직무만족을 통해서 이직에 간접적인 영향을 주는 요인으로 제시되었으나, 본 연구에서는 본 연구에

서는 외부취업기회가 조직몰입을 통해 이직의도에 간접영향을 주는 선행연구(김수울과 강윤희, 2016) 결과에 근거하여 외부취업기회가 조직몰입을 통해 이직의도에 영향을 주는 간접경로를 추가하였다. 그리고 Price (2001)의 모형에서는 외부취업기회 외 환경적 요인으로 가족부양책임(감)을 포함하였으나, 가족부양책임(감)이 측정 도구의 신뢰도와 타당도에 문제가 있음을 제기하였다. 따라서 본 연구에서는 가족부양책임(감)이 외부의 도움을 포함하고 있다는 점에서 더 확대된 외부 지지체계로 사회적 지지(Luo & Wang, 2009; Ruiller & Van, 2016)를 포함하였다.

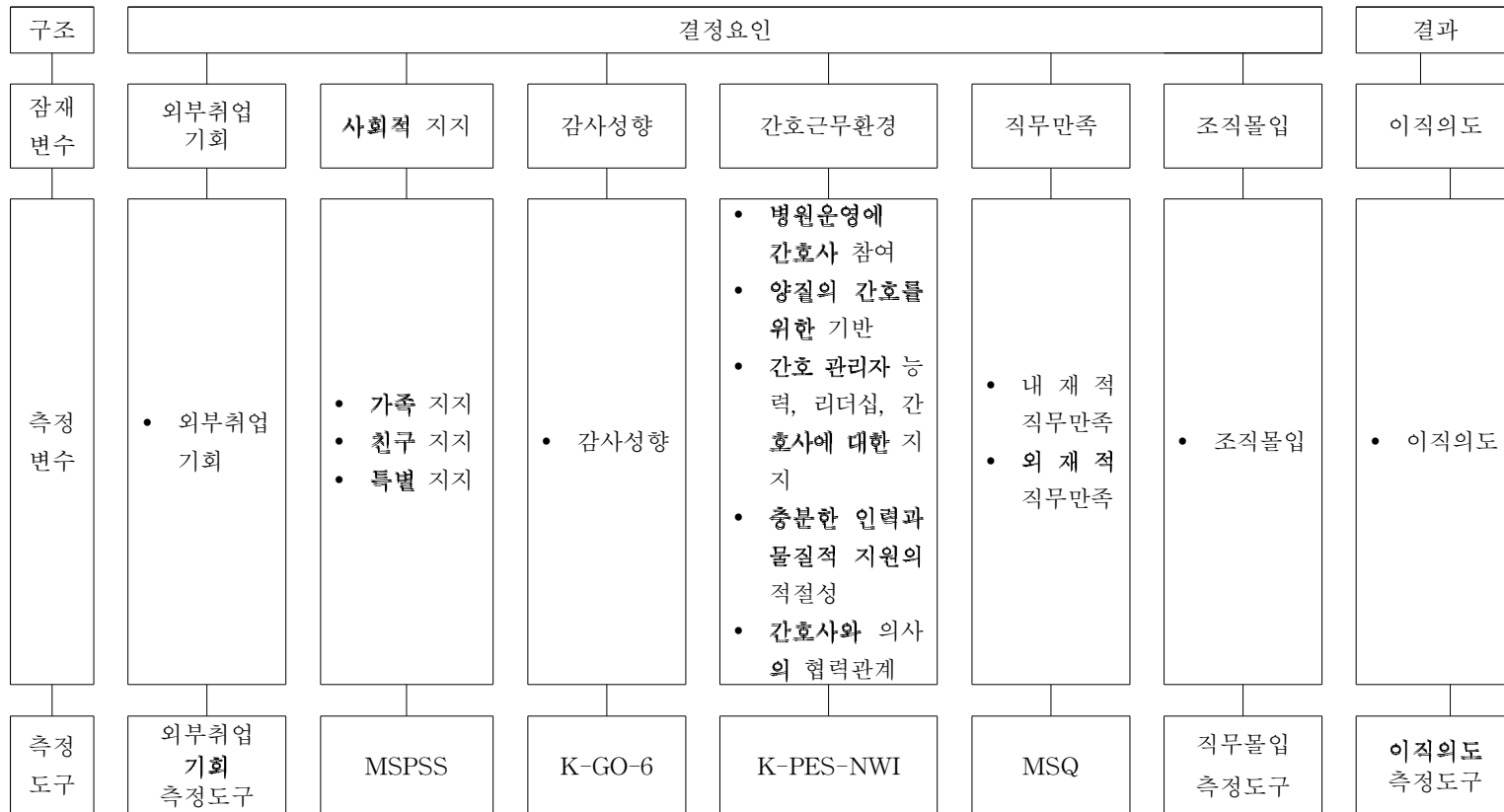
Price (2001)의 모형에서 개인적 요인은 일반적 훈련, 직무관여, 긍정적/부정적 감정이 있었다. 본 연구에서는 개인적 요인으로 긍정적 감정의 속성을 포함하고 있고 부정적 감정을 감소시키는 데에 효과적인 감사성향을 선정하였다(전원희, 2016). 감사성향은 대표적인 긍정심리특성이며 스트레스 상황에서도 사건을 긍정적으로 해석하여 조직에 몰두할 수 있는 자원으로(김경미와 김정희, 2011; Tedeschi & Calhoun, 2004) 강조되고 있어 최근 조직 차원에서 인력관리를 위한 방안으로 활용하고 있다(강기노, 2018). Price (2001)의 연구에서 긍정적 정서는 직무만족을 통해 이직에 영향을 주는 간접적인 경로로 설정되었으나, 본 연구에서는 긍정심리특성이 이직의도에 영향을 주는 선행연구(강기노, 2018) 결과에 근거하여 이직의도에 대한 긍정심리특성인 감사성향의 직접영향을 미치는 경로를 추가하였다.

Price (2001)의 모형에서 개인적 요인으로 포함한 일반적 훈련은 직업에 필요한 지식과 기술 확보의 정도를 의미하지만, Price (2001)는 일반적 훈련 측정 도구의 신뢰도와 타당도에 의문점을 제기하였고, 선행연구(박윤주와 조정민, 2018)에서 간호사의 임상 수행능력은 이직의도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 본 연구에서 일반적 훈련을 제외하였다. Price (2001)의 모형에 제시된 직무관여는 직무에 참여하여 개인의 노력에 대한 보상을 받고 업무에 만족하게 되는 것을 의미하는데(Price, 2001), 본 연구모형에서 결정요인으로 포함된 직무만족이나 조직몰입과 일맥상통한다고 볼 수 있어 제외하였다(유정선, 2018; Meyer et al., 1993).

Price (2001)의 모형에서 구조적 요인은 업무 자율성, 분배 공정성, 직무

스트레스, 급여, 승진기회, 업무 반복성, 사회적 지지(상사 지지)가 있었다. 직무 스트레스는 직무 수행이 어려운 정도로 자원 부족, 역할 모호성, 일관되지 않은 업무, 역할갈등, 업무 과부하를 포함한다(Price, 2001). 본 연구에서 구조적 요인으로 간호근무환경을 선정하였는데, 간호근무환경은 간호 관리자의 지지, 간호사를 위한 인력 및 물질적 지원과 구성원과의 상호작용 등으로 환자에게 양질의 간호서비스를 제공할 수 있도록 지원하는 의료조직 특성을 가지고 물리적, 조직적, 정책적 측면을 포함한다(Klopper et al., 2012). 이로 인해 Price (2001)의 모형에서 제시한 구조적 요인들을 포함하고 있다고 볼 수 있다. Price (2001)의 모형에서 구조적 요인들은 직무만족과 조직몰입을 통해서 이직에 간접적인 영향을 주는 요인으로 제시하였으나, 간호근무환경이 이직의도에 직접영향을 주는 선행연구(김슬기와 임지영, 2018; 이종순 등, 2018; 정진영과 박민정, 2019) 결과에 근거하여 간호근무환경이 이직의도에 영향을 주는 직접경로를 추가하였다.

Price (2001)의 모형에서 직무만족과 조직몰입은 탐색행위를 통해 이직에 영향을 주는 요인으로 설정하였다. 이직이라는 행위 측정을 위해서는 이직한 근로자를 추적 조사해야 하는 어려움이 있지만, 행위의 선행변수가 행위의도라는 점과(Ajzen & Fishbein, 1975) 많은 선행연구에서 이직의도가 이직의 직접적인 예측변수로 인정되는 점을(Estryin-Behar et al., 2010; O'Brien-Pallas et al., 2010) 고려하여 본 연구는 선행연구에 따라 이직의도를 결과변수로 설정하였다(김수올과 강윤희, 2016; 조행난 등, 2021). 단, Price (2001) 제시한 이직인과모형은 포괄적이고 종합적인 모형을 구축하여 이직연구에 많은 기여가 되었지만, 이직모형이 간결하지 못하다는 한계점(Price, 2004)을 보완하여, 본 모형에서는 선행연구(김수올과 강윤희, 2016; 조행난 등, 2021)에 따라 간결하게 제시하였다.

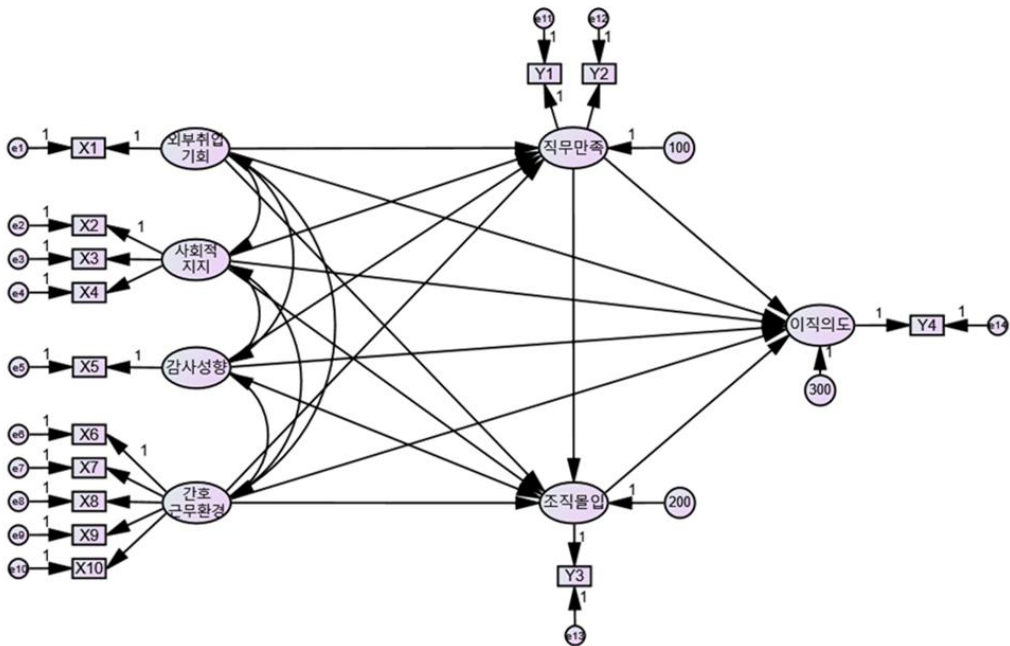
**표 1. 연구의 개념적 근거**


MSPSS: Multidimensional Scale of Perceived Social Support, K-GQ-6: Korean Gratitude Questionnaire-6, K-PES-NWI: Korea Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, MSQ: Minnesota Satisfaction Questionnaire



## 2) 가설적 모형 및 연구가설

본 연구의 개념적 틀(그림 2)을 바탕으로 구성된 본 연구의 가설적 모형은 다음과 같다(그림 3). 이직의도를 내생변수로 하였을 때, 이직의도에 직접적인 영향을 미치는 외생변수는 외부취업기회, 사회적 지지, 감사성향, 간호근무환경, 직무만족, 조직몰입이다. 다음으로 직무만족을 내생변수로 하였을 때, 직무만족에 직접적인 영향을 미치는 외생변수는 외부취업기회, 사회적 지지, 감사성향, 간호근무환경이다. 그리고 조직몰입을 내생변수로 하였을 때, 조직몰입에 직접적인 영향을 미치는 외생변수는 외부취업기회, 사회적 지지, 감사성향, 간호근무환경, 직무만족으로 설정되었다.



X1: 외부취업기회, X2: 가족 지지, X3: 친구 지지, X4: 특별 지지, X5: 감사성향, X6: 병원운영에 간호사 참여, X7: 양질의 간호를 위한 기반, X8: 간호 관리자의 능력, 리더쉽, 간호사에 대한 지지, X9: 충분한 인력과 물리적 자원, X10: 간호사와 의사의 협력관계, Y1: 내재적 만족, Y2: 외재적 만족, Y3: 조직몰입, Y4: 이직의도

그림 3. 연구의 가설적 모형

본 연구는 가설적 모형에 따라 다음과 같이 가설을 설정하고, 해당하는 근거가 되는 선행연구 결과를 제시하였다(표 2).

(1) 직무만족을 내생변수로 하는 가설

가설 1. 외부취업기회는 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

임경태(2017)의 연구에서 간호사의 외부취업기회와 직무만족은 유의한 부(-)의 상관관계로( $r=-.16, p<.05$ ) 밝혀졌다. 이우경과 최수일(2011)에서 IT 업계 종사자의 외부취업기회는 직무만족에 부(-)의 영향요인으로 밝혀졌고( $\beta=-.14, p=.006$ ), 남자 간호사를 대상으로 시행한 김수울과 강윤희(2016)의 연구에서 남자 간호사의 외부취업기회는 직무만족에 직접효과가 있는 것으로( $\beta=-.11, p<.001$ ) 확인되었다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 2. 사회적 지지는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

이정숙(2018)의 연구에서 종합병원 간호사의 사회적 지지와 직무만족은 유의한 정(+)의 상관관계로( $r=.26, p<.001$ ) 밝혀졌고, 김수정(2015)의 연구에서 맞벌이 부부일 경우 남편이 받은 사회적 지지( $\beta=.29, p<.001$ ), 아내가 받은 사회적 지지( $\beta=.28, p<.001$ )는 직무만족 영향요인으로 확인되었다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 3. 감사성향은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

손강숙(2017)의 연구에서 신입사원의 감사성향은 직무만족과 유의한 정(+)의 상관관계로( $r=.16, p<.05$ ) 밝혀졌고, 정현순 등(2017)의 연구에서 정신과 간호사의 감사성향은 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인으로( $\beta=.15, p<.05$ ) 확인되었다. 그리고 엽태성 등(2013)의 연구에서 육군 병사의 감사

성향은 직무만족에 영향을 주는 것으로( $\beta=.39, p<.001$ ) 나타났다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 4. 간호근무환경은 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

정희영과 성미혜(2014)의 연구에서 응급실 간호사의 간호근무환경은 직무만족과 유의한 정(+)의 상관관계로( $r=.69, p<.001$ ) 밝혀졌고, 중소병원 간호사를 대상으로 시행한 이종순 등(2018)의 연구결과( $r=.73, p<.001$ )도 일치하였다. Nantsupawat 등(2017)의 연구에서 태국 대학병원 간호사의 간호근무환경은 직무만족 영향요인으로( $\beta=.67, p<.001$ ) 나타났다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

(2) 조직몰입을 내생변수로 하는 가설

가설 5. 외부취업기회는 조직몰입에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

임경태(2017)의 연구에서 간호사의 외부취업기회는 조직몰입과 유의한 부(-)의 상관관계로( $r=-.14, p<.05$ ) 밝혀졌다. 이우경과 최수일(2011)에서 IT 업계 종사자의 외부취업기회는 조직몰입에 부(-)의 영향요인으로 밝혀졌고( $\beta=-.19, p<.001$ ), 남자 간호사를 대상으로 시행한 김수울과 강윤희(2016)의 연구에서 외부취업기회는 조직몰입에 직접효과가 있는 것으로 나타났다( $\beta=-.14, p<.001$ ). 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 6. 외부취업기회는 조직몰입에 부(-)의 간접영향을 미칠 것이다.

김수울과 강윤희(2016)의 연구에서 남자 간호사의 외부취업기회는 직무만족을 통해 조직몰입에 간접효과가 있는 것으로( $\beta=-.07, p<.001$ ) 확인되었다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 7. 사회적 지지는 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

이정숙(2018)의 연구에서 종합병원 간호사의 사회적 지지와 조직몰입은 유의한 정(+)의 상관관계로( $r=.25$ ,  $p<.001$ ) 밝혀졌고, 강미영(2007)의 연구에서 기혼 여군의 사회적 지지는 조직몰입의 영향요인으로( $\beta=.143$ ,  $p<.05$ ) 나타났다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 8. 사회적 지지는 조직몰입에 정(+)의 간접영향을 미칠 것이다.

이정숙(2018)의 연구에서 종합병원 간호사의 사회적 지지와 직무만족은 유의한 정(+)의 상관관계로( $r=.26$ ,  $p<.001$ ) 밝혀졌고, Chegini 등(2019)의 연구에서 간호사의 직무만족은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향요인으로 밝혀졌다( $\beta=.73$ ,  $p<.001$ ). 이상의 연구결과에 근거하여 간접영향 가설을 설정하였다.

가설 9. 감사성향은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

엄태성 등(2013)의 연구에서 육군 병사의 감사성향은 조직몰입에 영향을 주는 것으로( $\beta=.54$ ,  $p<.001$ ) 나타났다. 강기노(2018)의 연구에서 간호사의 긍정심리 자본은 조직몰입에 직접효과가 있는 것으로( $\beta=.43$ ,  $p<.001$ ) 나타났다. 권혜숙과 하영미(2020)의 연구에서 상급초보 간호사의 긍정적 감정은 조직몰입에 유의한 영향요인으로( $\beta=.28$ ,  $p=.001$ ) 밝혀졌고, 북한이탈 근로자를 대상으로 시행한 김명철과 동학림(2020)의 연구결과( $\beta=.43$ ,  $p<.05$ )도 일치하였다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 10. 감사성향은 조직몰입에 정(+)의 간접영향을 미칠 것이다.

김수울과 강윤희(2016)의 연구에서 남자 간호사의 긍정적 정서는 직무만족을 통해 조직몰입에 간접효과가 있는 것으로( $\beta=.46$ ,  $p<.001$ ) 나타났다. 이

상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 11. 간호근무환경은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

김슬기과 임지영(2018)의 연구에서 임상시험코디네이터 간호사의 간호근무환경은 조직몰입과 유의한 정(+)의 상관관계로( $r=.47, p<.001$ ) 밝혀졌고, 요양병원 간호사를 대상으로 시행한 주현숙과 전원희(2018)의 연구결과( $r=.40, p<.001$ )도 일치하였다. 김진희와 김민영(2019)의 연구에서 중소병원 간호사의 조직몰입 영향요인으로( $\beta=.23, p<.05$ ) 나타났다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 12. 간호근무환경은 조직몰입에 정(+)의 간접영향을 미칠 것이다.

정희영과 성미혜(2014)의 연구에서 응급실 간호사의 간호근무환경은 직무만족과 유의한 정(+)의 상관관계로( $r=.69, p<.001$ ) 밝혀졌고, 김수울과 강윤희(2016)의 연구에서 남자 간호사의 직무만족은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향요인으로 밝혀졌다( $\beta=.64, p<.001$ ). 이상의 연구결과에 근거하여 간접영향 가설을 설정하였다.

가설 13. 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

Chegini 등(2019)의 연구에서 간호사의 직무만족은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향요인으로 밝혀졌고( $\beta=.73, p<.001$ ), 제조업 근로자를 대상으로 시행한 Li, Sawhney와 Tortorella (2019)의 연구결과( $\beta=.60, p<.001$ ), 간호사 대상으로 시행한 Čulibrk 등(2018)의 연구결과( $\beta=.37, p<.001$ )도 일치하였다. 김수울과 강윤희(2016)의 연구에서 남자 간호사의 직무만족은 조직몰입에 직접효과가 있는 것으로( $\beta=.64, p<.001$ ) 나타났다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

(3) 이직의도를 내생변수로 하는 가설

가설 14. 외부취업기회는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

임경태(2017)의 연구에서 간호사의 외부취업기회와 이직의도는 유의한 정(+)의 상관관계로( $r=.33, p<.001$ ) 밝혀졌다. 김수율과 강윤희(2016)의 연구에서 남자 간호사의 외부취업기회는 이직의도에 직접적인 효과가 있는 것으로 확인되었고( $\beta=.13, p=.003$ ), 이우경과 최수일(2011)의 연구에서 IT업계 종사자의 외부취업기회는 이직의도 영향요인으로 나타났다( $\beta=.15, p=.003$ ). 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 15. 외부취업기회는 이직의도에 정(+)의 간접영향을 미칠 것이다.

김수율과 강윤희(2016)의 연구에서 남자 간호사의 외부취업기회는 직무만족과 조직몰입을 통해 이직의도에 간접효과가 있는 것으로( $\beta=.15, p<.001$ ) 나타났다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 16. 사회적 지지는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

김은지(2015)의 연구에서 요양보호사의 가족 지지는 이직의도와 유의한 부(-)의 상관관계로( $r=-.37, p<.001$ ) 밝혀졌다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 17. 사회적 지지는 이직의도에 부(-)의 간접영향을 미칠 것이다.

이정숙(2018)의 연구에서 종합병원 간호사의 사회적 지지와 직무만족은 유의한 정(+)의 상관관계로( $r=.26, p<.001$ ) 밝혀졌고, Chegini 등(2019)의 연구에서 간호사의 직무만족은 조직몰입에 유의한 정(+)의 영향요인으로 밝혀졌고( $\beta=.73, p<.001$ ), 김혜경과 최미건(2019)의 연구에서 공공병원 간호사

의 조직몰입은 이직의도 영향요인으로 나타났다( $\beta=-.75, p<.001$ ). 이상의 연구결과에 근거하여 간접영향 가설을 설정하였다.

가설 18. 감사성향은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

이원희과 박장근(2012)의 연구에서 국립공원 관리원의 긍정적 정서는 이직의도에 유의한 영향요인으로( $\beta=-.03$ ) 밝혀졌고, 상급종합병원 간호사를 대상으로 시행한 강기노(2018)의 연구결과( $\beta=-.30, p<.05$ )도 일치하였다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 19. 감사성향은 이직의도에 부(-)의 간접영향을 미칠 것이다.

김수율과 강윤희(2016)의 연구에서 남자 간호사의 긍정적 정서는 직무만족과 조직몰입을 통해 이직의도에 간접효과가 있는 것으로( $\beta=-.52, p<.001$ ) 나타났다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 20. 간호근무환경은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

김슬기와 임지영(2018)의 연구에서 임상시험코디네이터 간호사의 간호근무환경은 이직의도와 유의한 부(-)의 상관관계로( $r=-.30, p<.001$ ) 밝혀졌다. 정진영과 박민정(2019)의 연구에서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도에 부(-)의 방향으로 영향을 미치는 것으로( $\beta=-.24, p=.001$ ) 나타났고, 중소병원 간호사를 대상으로 시행한 이종순 등(2018)의 연구결과( $\beta=-.32, p<.001$ )도 일치하였다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 21. 간호근무환경은 이직의도에 부(-)의 간접영향을 미칠 것이다.

김소희, 안혜경과 이진마(2017)의 연구에서 중소병원 간호사의 업무환경

은 직무만족을 통해 이직의도에 간접효과가 있는 것으로( $\beta = -.30, p < .05$ ) 밝혀졌다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 22. 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

김혜경과 최미건(2019)의 연구에서 공공병원 간호사의 직무만족은 이직의도와 유의한 부(-)의 상관관계로( $r = -.37, p < .001$ ) 밝혀졌고, 대기업 직장인을 대상으로 한 Acikgoz, Sumer와 Sumer(2016)의 연구결과도( $r = -.41, p < .001$ ) 일치하였다. Li 등(2019)의 연구에서 제조업 근로자 이직의도에 부(-)의 방향으로 영향을 미치는 것으로( $\beta = -.42, p < .001$ ) 나타났다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 23. 직무만족은 이직의도에 부(-)의 간접영향을 미칠 것이다.

김수율과 강윤희(2016)의 연구에서 남자 간호사의 직무만족은 조직몰입을 통해 이직의도에 간접효과가 있는 것으로( $\beta = -.33, p < .001$ ) 나타났다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.

가설 24. 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

김혜경과 최미건(2019)의 연구에서 공공병원 간호사의 조직몰입은 이직의도 영향요인으로( $\beta = -.75, p < .001$ ) 나타났고, 요양병원 간호사를 대상으로 시행한 주현숙과 전원희(2018)의 연구결과( $\beta = -.29, p = .005$ ), 제조업 근로자를 대상으로 시행한 Li 등(2019)의 연구결과( $\beta = -.33, p < .001$ )도 일치하였다. 일치하였다. 이상의 연구결과에 근거하여 가설을 설정하였다.



**표 2. 연구가설의 근거가 되는 선행연구**

가 설	변수		저자(년도)	연구대상	방향(direction) 및 크기(magnitude)	효과
	외생변수	내생변수				
1	외부취업기회	직무만족	임경태(2017) 이우경과 최수일(2011) 김수울과 강윤희(2016)	간호사 IT업계 종사자 남자 간호사	외부취업기회, 직무만족 ( $r=-.16, p<.05$ ) 외부취업기회, 직무만족 ( $\beta=-.14, p=.006$ ) 외부취업기회, 직무만족 ( $\beta=-.11, p<.001$ )	직접
2	사회적 지지	직무만족	이정숙(2018) 김수정(2015)	종합병원 간호사 맞벌이 부부 남편 맞벌이 부부 아내	사회적 지지, 직무만족 ( $\beta=.26, p<.001$ ) 가족 지지, 직무만족 ( $\beta=.29, p<.001$ ) 가족 지지, 직무만족 ( $\beta=.28, p<.001$ )	직접
3	감사성향	직무만족	손강숙(2017) 정현순 등(2017) 업태성 등(2013)	신입사원 정신과 간호사 육군병사	감사성향, 직무만족 ( $r=.16, p<.05$ ) 감사성향, 직무만족 ( $\beta=.15, p<.05$ ) 감사성향, 직무만족 ( $\beta=.39, p<.001$ )	직접
4	간호근무환경	직무만족	정희영과 성미혜(2014) 이종순 등(2018) Nantsupawat 등(2017)	응급실 간호사 중소병원 간호사 대학병원 간호사	간호근무환경, 직무만족 ( $r=.69, p<.001$ ) 간호근무환경, 직무만족 ( $r=.73, p<.001$ ) 간호근무환경, 직무만족 ( $\beta=.67, p<.001$ )	직접
5	외부취업기회	조직몰입	임경태(2017) 이우경과 최수일(2011) 김수울과 강윤희(2016)	간호사 IT업계 종사자 남자 간호사	외부취업기회, 조직몰입 ( $r=-.14, p<.05$ ) 외부취업기회, 조직몰입 ( $\beta=-.19, p<.001$ ) 외부취업기회, 조직몰입 ( $\beta=-.14, p<.001$ )	직접
6	외부취업기회	조직몰입	김수울과 강윤희(2016)	남자 간호사	외부취업기회→ 직무만족→ 조직몰입 ( $\beta=-.07, p<.001$ )	간접

(표 계속)

**표 2. (계속)**

가 설	변수		저자(년도)	연구대상	방향(direction) 및 크기(magnitude)	효과
	외생변수	내생변수				
7	사회적 지지	조직몰입	이정숙(2018) 강미영(2007)	종합병원 간호사 여군	사회적 지지, 직무만족 ( $r=.25, p<.001$ ) 가족 지지, 조직몰입 ( $\beta=.14, p<.05$ )	직접
8	사회적 지지	조직몰입	이정숙(2018) Chagini 등(2019)	종합병원 간호사 공공병원 간호사	사회적 지지, 직무만족 ( $\beta=.26, p<.001$ ) 직무만족, 조직몰입 ( $\beta=.73, p<.001$ )	간접
9	감사성향	조직몰입	엄태성 등(2013) 강기노(2018) 권혜숙과 하영미(2020) 김명철과 동학림(2020)	육군 병사 상급종합병원 간호사 상급초보 간호사 북한이탈 근로자	감사성향, 조직몰입 ( $\beta=.54, p<.001$ ) 긍정심리 자본, 조직몰입 ( $\beta=.43, p<.001$ ) 긍정적 감정, 조직몰입 ( $\beta=.28, p=.001$ ) 긍정심리 자본, 조직몰입 ( $\beta=.43, p<.05$ )	직접
10	감사성향	조직몰입	김수울과 강윤희(2016)	남자 간호사	긍정적 정서→ 직무만족→ 조직몰입 ( $\beta=.46, p<.001$ )	간접
11	간호근무환경	조직몰입	김슬기와 임지영(2018) 주현숙과 전원희(2018) 김진희과 김민영(2019)	코디네이터 간호사 요양병원 간호사 중소병원 간호사	간호근무환경, 조직몰입 ( $r=.47, p<.001$ ) 간호근무환경, 조직몰입 ( $r=.40, p<.001$ ) 간호근무환경, 조직몰입 ( $\beta=.23, p<.05$ )	직접
12	간호근무환경	조직몰입	정희영과 성미혜(2014) 김수울과 강윤희(2016)	응급실 간호사 남자 간호사	간호근무환경, 직무만족 ( $r=.69, p<.001$ ) 직무만족, 조직몰입 ( $\beta=.64, p<.001$ )	간접
13	직무만족	조직몰입	Chagini 등(2019) Li 등(2019) Ćulibrk 등(2019)	공공병원 간호사 제조업 근로자 직장인	직무만족, 조직몰입 ( $\beta=.73, p<.001$ ) 직무만족, 조직몰입 ( $\beta=.60, p<.001$ ) 직무만족, 조직몰입 ( $\beta=.37, p<.001$ )	직접

(표 계속)

**표 2. (계속)**

가 설	변수		저자(년도)	연구대상	방향(direction) 및 크기(magnitude)	효과
	외생변수	내생변수				
14	외부취업기회	이직의도	임경태(2017) 김수올과 강윤희(2016) 이우경과 최수일(2011)	간호사 남자 간호사 IT업계 종사자	외부취업기회, 이직의도 ( $r=.33, p<.001$ ) 외부취업기회, 이직의도 ( $\beta=.13, p=.003$ ) 외부취업기회, 이직의도 ( $\beta=.15, p=.003$ )	직접
15	외부취업기회	이직의도	김수올과 강윤희(2016)	남자 간호사	외부취업기회→ 직무만족, 조직몰입→ 이직의도 ( $\beta=.15, p<.001$ )	간접
16	사회적 지지	이직의도	김은지(2015)	요양보호사	가족 지지, 이직의도 ( $r=-.37, p<.001$ )	직접
17	사회적 지지	이직의도	이정숙(2018) Chegini 등(2019) 김혜경과 최미건(2019)	종합병원 간호사 공공병원 간호사 공공병원 간호사	사회적 지지, 직무만족 ( $\beta=.26, p<.001$ ) 직무만족, 조직몰입 ( $\beta=.73, p<.001$ ) 조직몰입, 이직의도 ( $\beta=-.75, p<.001$ )	간접
18	감사성향	이직의도	이원희와 박장근(2012) 강기노(2018)	국립공원 관리원 상급종합병원 간호사	긍정적 정서, 이직의도 ( $\beta=-.03$ ) 긍정자본심리, 이직의도 ( $\beta=-.30, p<.05$ )	직접
19	감사성향	이직의도	김수올과 강윤희(2016)	남자 간호사	긍정적 정서→ 직무만족, 조직몰입→ 이직의도 ( $\beta=-.52, p<.001$ )	간접
20	간호근무환경	이직의도	김슬기와 임지영(2018) 정진영과 박민정(2019) 이종순 등(2018)	코디네이터 간호사 간호·간병통합서비스 병동 간호사 중소병원 간호사	간호근무환경, 이직의도 ( $r=-.30, p<.001$ ) 간호근무환경, 이직의도 ( $\beta=-.24, p=.001$ ) 간호근무환경, 이직의도 ( $\beta=-.32, p<.001$ )	직접

(표 계속)

**표 2. (계속)**

가 설	변수		저자(년도)	연구대상	방향(direction) 및 크기(magnitude)	효과
	외생변수	내생변수				
21	간호근무환경	이직의도	김소희 등(2017)	중소병원 간호사	간호근무환경→ 직무만족→ 이직의도 ( $\beta=-.30, p<.05$ )	간접
22	직무만족	이직의도	김혜경과 최미건(2019) Acikgoz 등(2016) Li 등(2019)	공공병원 간호사 대기업 직장인 제조업 근로자	직무만족, 이직의도 ( $r=-.37, p<.001$ ) 직무만족, 이직의도 ( $r=-.41, p<.001$ ) 직무만족, 이직의도 ( $\beta=-.42, p<.001$ )	직접
23	직무만족	이직의도	김수율과 강윤희(2016)	남자 간호사	직무만족→ 조직몰입→ 이직의도 ( $\beta=-.33, p<.001$ )	간접
24	조직몰입	이직의도	김혜경과 최미건(2019) 주현숙과 전원희(2018) Li 등(2019)	공공병원 간호사 요양병원 간호사 제조업 근로자	조직몰입, 이직의도 ( $\beta=-.75, p<.001$ ) 조직몰입, 이직의도 ( $\beta=-.29, p=.005$ ) 조직몰입, 이직의도 ( $\beta=-.33, p<.001$ )	직접

### Ⅲ. 연구방법

#### 1. 연구설계

본 연구는 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 관련 요인의 관계를 바탕으로 가설적 모형을 구축한 뒤 횡단적 자료를 수집하여 모형의 적합성과 가설을 검증하는 모형구축 연구이다.

#### 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 대구광역시와 경상북도에 소재한 5개 중소병원의 간호·간병통합서비스 병동 간호사 중 본 연구의 목적을 이해하고 설문서면 동의를 한 간호사로 선정한다. 구체적인 대상자 선정기준은 다음과 같다.

- 1) 간호사 총 근무경력 1년 이상, 10년 미만인 간호사
- 2) 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여할 것을 서면으로 동의한 자

본 연구의 대상자 선정기준은 선행연구에서 간호사가 입사 후 첫 1년 동안 병원조직에 적응하는 시기로 병원의 조직 활동과 제도에 대한 이해도가 낮고, 이직의도는 총 근무경력이 1년에서 10년 사이의 간호사가 높은 것으로 나타난 결과에 근거하였다(안세연과 김호선, 2009; 윤금숙과 김숙영, 2010; 위선미와 이여진, 2012).

구조방정식 분석 연구를 위해 최소 필요 표본 수는 권장표본인 변수 개수의 10배이며, 본 연구에서는 측정변수 19개에 대한 최소 권장수준을 만족하면서, 이상적인 표본크기와 항목누락에 의한 탈락률을 고려하여 총 250부를 배부하여 246부가 수거되었다. 이 중 연구자에 의해 불성실한 응답으로 확인된 2부가 제거되어 총 244부가 최종분석에 사용되었다(Chin, 1998).

### 3. 연구도구

본 연구에서 대상자의 일반적 특성문항은 총 12문항으로 대상자의 인구 사회학적 특성 6문항(성별, 연령, 최종학력, 종교, 결혼여부, 부양가족 유무), 직업 관련 특성 6문항(총 간호사 근무경력, 간호·간병통합서비스 병동 근무 경력, 연봉, 이직경험, 부서이동 경험, 주 환자의 중증도)으로 구성되었다.

#### 1) 외부취업기회

외부취업기회는 Price와 Muller (1981)가 개발한 외부취업기회 척도를 김수율과 강윤희(2016)가 번안한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점 Likert식으로 측정하며 점수가 높을수록 외부취업기회 정도가 높은 것을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .75, 김수율과 강윤희(2016)의 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .86, 본 연구의 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .72로 나타났다.

#### 2) 사회적 지지

사회적 지지는 Zimet 등(1988)이 개발한 사회적 지지 인지 정도를 측정하기 위한 MSPSS를 신준섭과 이영분(1999)이 번안한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 ‘가족 지지’, ‘친구 지지’, ‘특별 지지’로 총 3개 영역 12문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘매우 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지 5점 Likert식으로 측정하며 점수가 높을수록 사회적 지지의 수준이 높은 것을 의미한다. 도구의 개발 당시 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .85, 신준섭과 이영분(1999)의 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .89, 본 연구의 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .91로 나타났다.

#### 3) 감사성향

감사성향은 McCullough 등(2002)이 개발한 GQ-6를 권선중 등(2006)이

번안한 K-GO-6을 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 6문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘거의 그렇지 않다’ 1점에서 ‘거의 항상 그렇다’ 7점 Likert 식으로 측정하며 점수가 높을수록 감사성향이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .77, 권선중 등(2006)의 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .85, 본 연구의 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .91로 나타났다.

#### 4) 간호근무환경

간호근무환경은 Lake (2002)가 개발한 PES-NWI를 조은희 등(2011)이 번안하여 신뢰도와 타당도를 검증한 K-PES-NWI를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 ‘병원운영에 간호사 참여’, ‘양질의 간호를 위한 기반’, ‘간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지’, ‘충분한 인력과 물질적 자원의 적절성’, ‘간호사와 의사의 협력관계’로 총 5개 영역 29문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점까지의 4점 Likert식으로 측정하며 점수가 높을수록 간호사가 간호 단위의 근무환경에 대해 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .82, 조은희 등(2011)의 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .93, 본 연구의 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .92로 나타났다.

#### 5) 직무만족

직무만족은 Weiss 등(1967)이 개발한 MSQ 총 20문항을 장경화(2010)가 구성 타당도 검증 후 10문항으로 축소한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 ‘내재적 직무만족’, ‘외재적 직무만족’으로 총 2개 영역 10문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점 Likert식으로 측정하며 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .87~.92, 장경화(2010)의 연구에서 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .87, 본 연구의 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .82로 나타났다.

#### 6) 조직몰입

조직몰입은 Mowday 등(1979)이 개발하고 Kim 등(1996)이 수정·보완한

조직몰입 척도를 김수율과 강윤희(2016)가 번안한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 7개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점 Likert식으로 측정하며 점수가 높을수록 직무몰입 정도가 높음을 의미한다. 내용 타당도를 검증하였으며(Ferris & Aranya, 1983), 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .90, Kim 등 (1996)의 연구에서 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .82, 본 연구의 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .88로 나타났다.

#### 7) 이직의도

이직의도는 Mobley (1982)가 개발한 이직의도 측정도구를 이관형(2004)이 수정·보완하고, 함정화(2013)가 직장을 병원으로 수정한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 13개 문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점 Likert식으로 측정하며 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .94, 함정화(2013)의 연구에서 Cronbach  $\alpha$ 는 .89, 본 연구의 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .89로 나타났다.

## 4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 2020년 10월 5일부터 10월 30일까지 시행되었다. 연구자는 D광역시, P시에 소재한 5개 중소병원 간호부 책임자에게 유선으로 연구의 목적과 자료수집 방법 등을 설명하고 자료수집에 대해 승인을 받았다. 연구자는 해당 기관을 방문하여 연구대상자 모집 공고문을 병동 게시판에 부착 및 배부하고 연구 참여 동의서를 비치하였다. 이후 연구 참여 동의서를 작성한 대상자는 연구자가 박스에 담아 배부한 설문지를 직접 작성하고 수거용 박스에 담아두었다. 연구자는 1주일 후 해당 기관을 재방문하여 설문지를 일괄 수거하였으며 설문 응답에 대한 감사의 뜻으로 1만원 상당의 상품권을 제공하였다.



## 5. 자료분석

본 연구의 가설을 검정하기 위하여 SPSS 25.0과 Amos 25.0 프로그램을 이용하여 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

1) 대상자의 일반적 특성과 각 변수들은 서술적 통계를 이용하여 빈도, 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.

2) 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하여 분석하였다.

3) 표본의 정규성은 AMOS version 25.0을 이용하여, 평균, 표준편차, 왜도, 첨도를 이용하여 확인하였다.

4) 측정 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  계수를 산출하여 검증하였다.

5) 연구변수의 타당도를 확인하기 위해 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis [CFA])을 이용하여 집중타당도, 판별타당도, 법칙타당도를 검정하였다. 확인적 요인분석은 최대우도법(Maximum Likelihood Method [MLE])을 사용하였으며,  $\chi^2$  (Chi-square [CMIN]), 비교적합지수(Comparative Fit Index [CFI]), 터커루이스지수(Tucker Lewis Index [TLI]), 근사 오차 평균제곱의 제곱근(Root Mean Square Error Approximation [RMSEA]) 등의 모형적합지수를 제시하였다.

6) 연구변수들 간의 상관관계를 살펴보기 위하여 Pearson's correlation coefficient를 이용하였다.

7) 내생변수인 이직의도 대한 가설 검정은 구조방정식을 이용하였다. 구조모형 경로에 대한 유의성 검증은 회귀계수(모수치, Regression weight), 표준오차(Standard Error [SE]), 표준화 계수( $\beta$ ),  $p$ 값으로 확인하였고, 내생 변수에 대한 설명력은 다중상관자승(Squared Multiple Correlation [SMC])을 이용하였다.

8) 구조모형의 간접효과와 총 효과의 유의성 검증을 위해 Bootstrap 방법으로 검정하였다.

## 6. 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자들의 보호를 위하여 계명대학교 생명윤리위원회 (Institutional Review Board)의 승인을 받은 후 자료를 수집하였다(IRB No.: 40525-202002-HR-090-06). 또한, 본 연구의 자료수집 장소인 중소병원 간호부 책임자에게 자료수집에 대한 승낙을 받고 자발적으로 연구에 참여하기로 동의한 대상자들의 서면동의를 얻어 수집되었다. 연구대상자들에게 본 연구의 목적과 자료의 비밀보장 및 연구자료 관리, 설문을 통해 수집된 자료는 오직 학술적인 목적으로만 활용될 것과 실제 분석과정에서 모든 개인정보는 식별 코드를 부여하여 변경함으로써 노출을 최소화하여 통계처리 될 것이라는 내용이 담긴 설명문을 제공하였다. 수집된 자료는 대상자의 비밀보장을 위해 연구자가 비밀번호로 잠금장치가 있는 개인 노트북을 사용하여 코딩처리와 자료 분석을 하였다. 연구자료는 밀봉 박스에 담아 잠금장치가 있는 연구자의 사물함에 생명윤리법 시행규칙 제 15조에 의거 하여 연구종료 시점부터 3년간 보관 후 완전폐기 처분할 것이다.

## IV. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구에서는 SPSS/WIN 25.0을 이용하여 대상자의 일반적 특성과 특성에 따른 이직의도의 차이를 t-test와 일원배치분산분석(ANOVA)을 사용하여 검정하였다.

#### 1) 대상자의 인구 사회학적 특성

대상자의 인구 사회학적 특성에서 성별은 여성이 91.4%, 남성은 8.6%로 여성이 더 많았다. 연령은 30세 미만으로 응답한 대상자가 59% 가장 많았고, 30세 이상 35세 미만이 29.1%, 35세 이상 40세 미만이 7.8%, 40세 이상이 4.1% 순으로 나타났다. 최종학력은 학사가 73.8%로 가장 많았고, 전문학사 23.8%, 석사 이상이 2.5% 순으로 나타났다. 종교는 유로 응답한 대상자가 36.1%이었고, 무로 응답한 대상자가 63.9%이었다. 결혼 여부는 미혼 74.2%, 기혼 25.8%이었고, 부양가족은 유로 응답한 대상자가 36.5%, 무로 응답한 대상자가 63.5%로 나타났다(표 3).

#### 2) 대상자의 직업 관련 특성

대상자의 직업 관련 특성에서 간호사 총 근무경력은 1년 이상 3년 미만으로 응답한 대상자가 41.8%로 가장 많았고, 6년 이상 10년 미만으로 응답한 대상자가 36.1%, 3년 이상 6년 미만으로 응답한 대상자가 22.1% 순으로 나타났다. 간호·간병통합서비스 병동에서 근무경력은 1년 이상 2년 미만으로 응답한 대상자가 47.5%로 가장 많았고, 2년 이상 3년 미만으로 응답한 대상자가 21.3% 3년 이상으로 응답한 대상자가 16.8%, 1년 미만으로 응답한 대상자가 14.3% 순으로 나타났다. 연봉은 3000만원 이상, 3500만원 미만으로 응답한 대상자가 40.6%로 가장 많았고, 3500만원 이상, 4000만원 미만

이 38.1%, 4000만원 이상이 13.5%, 3000만원 미만이 7.8%로 나타났다. 이직 경험은 유로 응답한 대상자가 62.3%, 무로 응답한 대상자가 37.7%이었고, 부서이동 경험은 유로 응답한 대상자가 49.2%, 무로 응답한 대상자가 50.8%로 나타났다. 환자 중증도는 급성기로 응답한 대상자가 41%로 가장 많았고, 급성기+재활 36.5%, 재활 22.5%순으로 나타났다. 직장 관련 특성 중 총 근무경력( $F=4.03$ ,  $p=.019$ ), 간호·간병통합서비스 병동 근무경력 ( $F=2.87$ ,  $p=.037$ ), 환자 중증도( $F=5.15$ ,  $p=.006$ )에 따라 이직의도는 유의한 차이를 보였는데, 사후분석 결과 간호사 총 근무경력이 3년 이상, 6년 미만인 군, 간호·간병 통합서비스 병동 근무경력이 2년 이상, 3년 미만인 군, 환자 중증도가 급성기인 군에서 유의하게 이직의도가 높았다(표 4).

**표 3. 대상자의 인구 사회학적 특성**

(N=244)

특성	구분	빈도(%)	이직의도	
			평균±표준편차	t or F(p)
성별	남자	21( 8.6)	3.08±0.56	0.40(.686)
	여자	233(91.4)	3.02±0.60	
연령	30세 미만	144(59.0)	3.02±0.60	1.18(.319)
	30세 이상 35세 미만	71(29.1)	3.09±0.60	
	35세 이상 40세 미만	19( 7.8)	3.01±0.36	
	40대 이상	10( 4.1)	2.72±0.71	
최종학력	전문학사	58(23.8)	3.07±0.57	1.14(.322)
	학사	80(73.7)	3.00±0.60	
	석사 이상	6( 2.5)	3.35±0.63	
종교	유	88(36.1)	2.93±0.53	1.70(.097)
	무	156(63.9)	3.24±0.60	
결혼 여부	미혼	181(74.2)	3.03±0.60	0.36(.720)
	기혼	63(25.8)	3.00±0.56	
부양가족	유	89(36.5)	2.94±0.56	1.63(.105)
	무	155(63.5)	3.07±0.60	

**표 4. 대상자의 직업 관련 특성**

(N=244)

특성	구분	빈도(%)	이직의도		
			평균±표준편차	t or F(p)	Scheffe
총 근무경력	1년 이상, 3년 미만 <sup>a</sup>	102(41.8)	2.92±0.61	4.03(.019)	a<b
	3년 이상 6년 미만 <sup>b</sup>	54(22.1)	3.20±0.58		
	6년 이상 10년 미만 <sup>c</sup>	88(36.1)	3.05±0.56		
간호·간병통합서비스 병동 (협 병동) 근무경력	1년 미만 <sup>a</sup>	35(14.3)	2.79±0.63	2.87(.037)	a<c
	1년 이상 2년 미만 <sup>b</sup>	15(47.5)	3.05±0.60		
	2년 이상 3년 미만 <sup>c</sup>	52(21.4)	3.16±0.56		
	3년 이상 <sup>d</sup>	41(16.8)	2.99±0.54		
연봉	3천만원 미만	19( 7.8)	2.99±0.51	2.53(.058)	
	3000만원 이상 3500만원 미만	99(40.6)	3.03±0.60		
	3500만원 이상 4000만원 미만	93(38.1)	2.95±0.60		
	4000만원 이상	33(13.5)	3.27±0.54		
이직경험	유	152(62.3)	3.06±0.58	1.18(.238)	
	무	92(37.7)	2.97±0.61		
부서이동 경험	유	120(49.2)	3.04±0.57	0.45(.653)	
	무	124(50.8)	3.00±0.61		
환자 증증도	급성기 <sup>a</sup>	100(41.0)	3.15±0.54	5.15(.006)	b<a
	재활 <sup>b</sup>	55(22.5)	2.83±0.64		
	급성기+재활 <sup>c</sup>	89(36.5)	3.01±0.59		

## 2. 연구변수의 서술적 통계 및 정규성 검정

본 연구에서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 외부취업기회는 평균  $2.67 \pm 0.45$ 점, 사회적 지지는 평균  $4.03 \pm 0.53$ 점, 감사성향은 평균  $5.37 \pm 0.85$ 점, 간호근무환경은 평균  $2.83 \pm 0.41$ 점, 직무만족은 평균  $3.16 \pm 0.49$ 점, 조직몰입은 평균  $3.23 \pm 0.59$ 점 그리고 이직의도는 평균  $3.03 \pm 0.59$ 점으로 나타났다.

구조방정식 모델에서 정규성 확인을 위해 권장되고 있는 방법으로 왜도 값과 첨도 값을 이용한 방법이 있다(Curran, West, & Finch, 1996). 왜도는 수집된 표본의 분포 모양이 대칭성을 가지는지를 보여주고, 첨도는 표본의 분포 모양이 평균을 중심으로 집중된 정도로 뾰족하거나 평평한 정도를 보여준다. 정규성 가정을 위한 왜도의 절대값 기준은 2 이하, 첨도의 절대값 기준은 7 이하(배병렬, 2011)로 본 연구에서 모든 왜도의 절대값은 2 이하 이었고, 첨도의 절대값은 7 이하로 나타나 정규성 가정을 충족하였다(표 5).

**표 5. 연구변수의 서술적 통계 및 정규성 검정**

(N=244)

연구변수	최솟값	최대값	평균±표준편차	왜도	첨도
외부취업기회	1.00	3.67	2.67±0.45	-0.88	0.61
사회적 지지	3.00	5.00	4.30±0.53	-0.48	-0.64
가족 지지	2.25	5.00	4.40±0.63	-1.07	0.55
친구 지지	2.50	5.00	4.25±0.61	-0.41	-0.67
특별 지지	2.25	5.00	4.25±0.64	-0.54	-0.36
감사성향	3.00	7.00	5.37±0.85	-0.42	-0.39
간호근무환경	1.65	3.86	2.83±0.41	-0.06	-0.20
병원 운영에 간호사 참여	1.00	3.78	2.73±0.51	-0.25	0.08
양질의 간호를 위한 기반	1.67	4.00	2.94±0.46	-0.18	-0.04
간호 관리자의 능력, 리더쉽, 간호사에 대한 지지	1.50	4.00	2.98±0.49	-0.19	0.30
충분한 인력과 물리적 자원	1.00	3.75	2.57±0.57	-0.45	0.17
간호사와 의사의 협력관계	1.33	4.00	2.94±0.53	-0.35	0.39
직무만족	1.50	4.75	3.16±0.49	-0.10	0.74
내재적 만족	2.00	5.00	3.44±0.50	0.35	0.31
외재적 만족	1.00	4.75	2.87±0.63	-0.42	0.98
조직몰입	1.57	4.86	3.16±0.49	-0.02	0.28
이직의도	1.15	4.46	3.03±0.59	-0.21	0.07



### 3. 연구변수의 신뢰도

측정도구의 신뢰도를 확인하기 위하여 문항내적 일치도를 측정하는 Cronbach's  $\alpha$ 를 이용하였다. 본 연구에서 측정도구의 Cronbach's  $\alpha$ 값은 외부취업기회 .72, 사회적 지지 .91, 감사성향 .91, 간호근무환경 .92, 직무만족 .82, 조직몰입 .88, 이직의도 .89이었고, 하위변수의 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .67~.86으로 나타났다(표 6). 간호근무환경의 하위변수 중 간호 관리자의 능력, 리더쉽, 간호사에 대한 지지의 Cronbach's  $\alpha$ 값은 .67로 조금 낮게 나타났다지만 허용할 만한 수준인 .60 이상으로 나타났으며, 다른 하위변수의 신뢰도는 모두 .70 이상으로 나타나 신뢰할 수 있는 수준이었다.

**표 6. 연구변수의 신뢰도**

(N=244)

연구변수	문항 수	Cronbach's $\alpha$
외부취업기회	3	.72
사회적 지지	12	.91
가족 지지	4	.86
친구 지지	4	.86
특별 지지	4	.81
감사성향	6	.91
간호근무환경	19	.92
병원 운영에 간호사 참여	6	.84
양질의 간호를 위한 기반	5	.83
간호 관리자의 능력, 리더쉽, 간호사에 대한 지지	3	.67
충분한 인력과 물리적 자원	2	.85
간호사와 의사의 협력관계	3	.79
직무만족	9	.82
내재적 만족	5	.75
외재적 만족	4	.79
조직몰입	7	.88
이직의도	13	.89

#### 4. 연구모형의 신뢰성과 타당성 검증

연구변수와 연구모형의 타당도를 확인하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다. 확인적 요인분석은 최대우도법을 사용하였으며  $\chi^2$ , CFI, TLI, RMSEA의 모형적합지수를 제시하였다. 적합도 지수의 적합성 여부를 판단하는 표준화된 임계치가 정의되지 않아, 학자마다 제시하는 기준치 역시 약간씩 상이하다.  $\chi^2$  통계량은 자료의 크기에 민감하기에 본 연구에서는 TLI, CFI, RMSEA 적합도 지수를 사용한다(홍세희, 2000). 증분적합도 지수인 CFI, TLI는 0.9 이상이면 좋은 적합도(홍세희, 2000; Bentler & Bonett, 1980)를 나타낸다. RMSEA는 전반적 적합지수이며 표본 크기에 자유롭다. 이 지수의 값이 0.08 이하일 때 적합한 모형, 0.05 이하이면 매우 적합, 0.1 이상일 경우는 적합하지 않은 것(Browne & Cudeck, 1989)으로 본다(표 7).

**표 7. 적합지수의 기준치 근거**

적합지수	내용	판정
CMIN	모형이 모집단의 자료에 완전하게 적합하다는 귀무가설 검정에 이용, $\chi^2$ 이 작고 $p$ 값이 .05보다 크면 모형이 적합하다고 판정함.	$p > .05$
Relative $\chi^2$ ( $\chi^2/df$ )	자유도 증감에 따른 $\chi^2$ 변화를 보여주는 것으로 간명성을 검증함.	$Q < 3$ reasonable fit (한상숙과 이상철, 2012) $Q < 5$ mediocre fit (Joreskog, 1969)
CFI	비교적합지수로 기저모형(기초모형)에 비해 연구모형이 향상되었는지를 비교하는 지표임.	$> .90$ (홍세희, 2000)
TLI	자료의 크기에 민감하지 않으며 $\chi^2$ 지표의 한계를 보완할 수 있는 지표임.	$> .90$ (Bentler & Bonett, 1980)
RMSEA	표본크기가 큰 제안모델을 기각시키는 RMR 통계량의 한계를 수정하기 위해 개발됨.	$< .05$ close fit $< .08$ reasonable fit $< .10$ mediocre fit (Browne & Cudeck, 1989)

### 1) 연구변수의 타당도

연구변수의 타당도 확인을 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다(표 8). 연구변수의 확인적 요인분석을 실시한 결과 간호근무환경, 직무만족 도구가 타당하지 않은 것으로 나타나 타당도가 낮게 나타난 문항을 제거하여 확인적 요인분석을 재실시 하였다. 확인적 요인분석을 통한 간호근무환경, 직무만족 도구의 재항목은 <부록 4>에 기재하였다.

사회적 지지에 대한 확인적 요인분석 결과 도구의 타당도는 Q 통계량이 3.26으로 나타났다. Q 통계량 기준은 보통 3 미만으로 허용하나, 5 미만인 경우도 나쁘지 않다(Joreskog, 1969). CFI는 .93, TLI는 .91으로 .90 이상으로 나타났으며, RMSEA 값은 .09로 .10 미만으로 나타나 사회적 지지 측정 도구의 확인적 요인분석 결과 타당한 것으로 나타났다.

감사성향에 대한 확인적 요인분석 결과 도구의 타당도는 Q 통계량이 3.16으로 5.0 미만이며, CFI는 .99, TLI는 .97로 .90 이상으로 나타났으며, RMSEA 값은 .09로 .10 미만으로 나타나 감사성향 도구의 확인적 요인분석 결과 타당한 것으로 나타났다.

간호근무환경에 대한 확인적 요인분석 결과 도구의 타당도는 CFI가 .81, TLI가 .79로 .90 미만으로 간호근무환경의 도구의 확인적 요인분석 결과 타당하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 타당도가 낮게 나타난 문항을 제거하여 확인적 요인분석을 재실시하였다. 수정 후 간호근무환경에 대한 확인적 요인분석 결과 도구의 타당도는 Q 통계량이 2.26으로 3.0 미만이며, CFI는 .92, TLI는 .90으로 .90 이상으로 나타났으며, RMSEA 값은 .07로 .10 미만으로 나타나 간호근무환경 도구의 확인적 요인분석 결과 타당한 것으로 나타났다.

직무만족에 대한 확인적 요인분석 결과 도구의 타당도는 CFI가 .84, TLI가 .80으로 .90 미만으로 RMSEA 값은 .11으로 .10 이상으로 나타나 직무만족 도구의 확인적 요인분석 결과 타당하지 않은 것으로 나타났다. 따라서 타당도가 낮게 나타난 문항을 제거하여 확인적 요인분석을 재실시하였다. 수정 후 직무만족에 대한 확인적 요인분석 결과 도구의 타당도는 Q 통계량

이 2.09로 3.0 미만이며, CFI는 .96, TLI는 .94로 .90 이상으로 높게 나타났으나, RMSEA 값은 .07로 .10 미만으로 나타나 직무만족 도구의 확인적 요인분석 결과 타당한 것으로 나타났다.

조직몰입에 대한 확인적 요인분석 결과 도구의 타당도는 Q 통계량이 2.75로 3.0 미만이며, CFI는 .97, TLI는 .96로 .90 이상이며, RMSEA 값은 .09로 .10 미만으로 나타나 조직몰입 도구의 확인적 요인분석 결과 타당한 것으로 나타났다.

이직의도에 대한 확인적 요인분석 결과 도구의 타당도는 Q 통계량이 2.42로 3.0 미만이며, CFI는 .93, TLI는 .91로 .90 이상이며, RMSEA 값은 .08로 .10 미만으로 나타나 이직의도 도구의 확인적 요인분석 결과 타당한 것으로 나타났다.

**표 8. 연구변수의 확인적 요인분석**

항목		$\chi^2$	df	Q	CFI	TLI	RMSEA
사회적 지지	지합지수	159.939*	49	3.26	.93	.91	.09
	적합여부	부적합		적합	적합	적합	적합
감사성향	지합지수	18.950*	6	3.16	.99	.97	.09
	적합여부	부적합	적합	적합	적합	적합	적합
간호근무환경	지합지수	933.573*	367	2.54	.81	.79	.08
	적합여부	부적합	적합	적합	부적합	부적합	적합
수정 후	지합지수	309.766*	137	2.26	.92	.90	.07
	간호근무환경	적합여부	부적합	적합	적합	적합	적합
직무만족	지합지수	139.471*	4	4.10	.84	.80	.11
	적합여부	부적합	적합	적합	부적합	부적합	부적합
수정 후	지합지수	48.129*	23	2.09	.96	.94	.07
	직무만족	적합여부	부적합	적합	적합	적합	적합
조직몰입	지합지수	35.766*	13	2.75	.97	.96	.09
	적합여부	부적합	적합	적합	적합	적합	적합
이직의도	지합지수	152.139*	63	2.42	.93	.91	.08
	적합여부	부적합	적합	적합	적합	적합	적합
기준치		$p > .05$		$< 5.0$	$\geq .90$	$\geq .90$	$< .10$

\*  $p < .001$

## 2) 연구모형의 확인적 요인분석

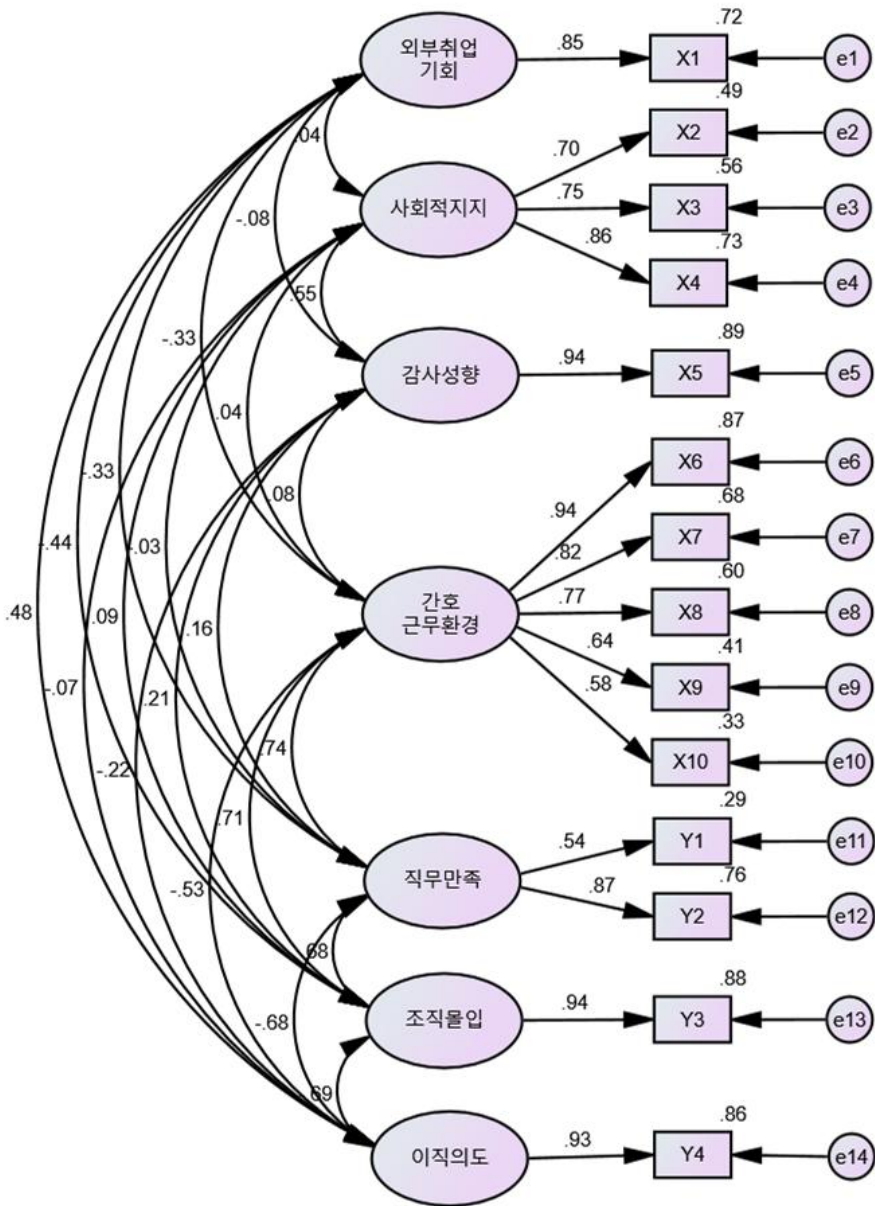
하위요인을 항목 묶음 하여 연구모형에 대한 확인적 요인분석을 실시하였다. 연구모형에 대한 확인적 요인분석 결과 연구모형의 타당도는 Q 통계량이 2.26으로 3.0 미만이며, CFI는 .95, TLI는 .92로 .90 이상으로 나타났으며, RMSEA 값은 .07으로 .10 미만으로 나타나 연구모형의 확인적 요인분석은 타당한 것으로 나타났다(표 9). 연구모형의 확인적 요인분석 결과 모형은 (그림 4)와 같다.

표 9. 연구모형의 확인적 요인분석

항목	$\chi^2$	df	Q	CFI	TLI	RMSEA
적합지수	135.296*	60	2.26	.95	.92	.07
기준치	$p > .05$		<3.0	$\geq .90$	$\geq .90$	<.10
적합여부	부적합		적합	적합	적합	적합

\*  $p < .001$





X1: 외부취업기회, X2: 가족 지지, X3: 친구 지지, X4: 특별지지, X5: 감사성향, X6: 병원운영에 간호사 참여, X7: 양질의 간호를 위한 기반, X8: 간호 관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지, X9: 충분한 인력과 물리적 자원, X10: 간호사와 의사의 협력관계, Y1: 내재적 만족, Y2: 외재적 만족, Y3: 조직몰입, Y4: 이직의도

그림 4. 연구모형의 확인적 요인분석

### (1) 집중타당도

집중타당도는 평균 분산 추출(Average Variance Extracted [AVE])와 개념 신뢰도(Convergent Validity [CR])를 이용하며, 외부취업기회의 AVE값은 .93, 사회적 지지는 .79, 감사성향은 .92, 간호근무환경은 .82, 직무만족은 .79, 조직몰입은 .96이고 이직의도는 .95로 .50 이상으로 나타났으며, CR값은 .88~.96으로 .70 이상으로 나타나 집중타당도가 있는 것으로 나타났다(표 10).

### (2) 판별타당도

판별타당도는 AVE값과 상관계수의 제곱으로 비교한다. 간호근무환경과 직무만족의 상관관계는 .81로 상관계수의 제곱은 .66이며, 간호근무환경의 AVE값은 .82, 직무만족의 AVE값은 .79로 AVE값이 상관계수의 제곱보다 높았으며, 다른 잠재변수의 AVE값이 잠재변수간 상관계수의 제곱보다 큰 것으로 나타나 판별타당도가 있는 것으로 나타났다.

### (3) 법칙타당도

법칙타당성(Nomological Validity)은 잠재변수들 간의 가설적 관계의 방향과 실제 자료에서 얻어진 방향과의 일치성을 평가한다(배병렬, 2011). 본 연구에서는 외부취업기회가 이직의도에 유의한 정(+)의 방향으로, 감사성향, 간호근무환경, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 유의한 부(-)의 방향으로 예측하였다. 실제 결과에서도 예측한 방향으로 상관성이 보고되었다(그림 4). 사회적 지지는 이직의도에는 유의한 방향으로 나타나지 않았지만, 예측과 달리 직무만족에 유의한 부(-)의 방향으로 영향을 미치는 것이 확인되어 부분에 대하여 논의에 기술하였다.

### 3) 상관관계

변수들 간의 상관관계가 강한 경우 다중 공선성이 발생 될 수 있으므로 상관관계 분석을 실시하였다. 그 결과 일부 변수들 간의 상관계수가 0.6 이상으로 나타나 분산팽창지수(Variance Inflation Factor [VIF])를 계산하였

다. VIF는 1.258~4.685로 모두 10 미만으로 다중공선성이 없는 것으로 나타나 구조방정식 실시하기에 적절한 것으로 나타났다. 외부취업기회, 사회적 지지, 감사성향, 간호근무환경, 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 상관관계를 분석한 결과는 (표 10)과 같다.

**표 10. 주요변수 간 상관관계 및 평균분산 추출**

(N=244)

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Y1	Y2	Y3	Y4	CR
X1	-.93 <sup>a</sup>														.93
X2	-.06	-.79 <sup>a</sup>													.92
X3	.02	.54 <sup>***</sup>	-.79 <sup>a</sup>												.92
X4	.07	.58 <sup>***</sup>	.65 <sup>***</sup>	-.79 <sup>a</sup>											.92
X5	-.06	.41 <sup>***</sup>	.33 <sup>***</sup>	.46 <sup>***</sup>	-.92 <sup>a</sup>										.92
X6	-.27 <sup>***</sup>	.06	.03	-.00	.02	-.82 <sup>a</sup>									.96
X7	-.17 <sup>**</sup>	.11	.07	.06	.11	.80 <sup>***</sup>	-.82 <sup>a</sup>								.96
X8	-.21 <sup>**</sup>	.01	.05	.02	.12	.71 <sup>***</sup>	.62 <sup>***</sup>	-.82 <sup>a</sup>							.96
X9	-.24 <sup>***</sup>	.03	.00	-.07	.07	.60 <sup>***</sup>	.47 <sup>***</sup>	.47 <sup>***</sup>	-.82 <sup>a</sup>						.96
X10	-.17 <sup>**</sup>	.03	.08	.04	.13 <sup>*</sup>	.52 <sup>***</sup>	.45 <sup>***</sup>	.51 <sup>***</sup>	.41 <sup>***</sup>	-.82 <sup>a</sup>					.96
Y1	-.20 <sup>**</sup>	.02	.11	.10	.29 <sup>***</sup>	.28 <sup>***</sup>	.27 <sup>***</sup>	.42 <sup>***</sup>	.35 <sup>***</sup>	.33 <sup>***</sup>	-.79 <sup>a</sup>				.88
Y2	-.23 <sup>***</sup>	-.01	-.03	-.07	.09	.60 <sup>***</sup>	.47 <sup>***</sup>	.59 <sup>***</sup>	.50 <sup>***</sup>	.42 <sup>***</sup>	.47 <sup>***</sup>	-.79 <sup>a</sup>			.88
Y3	-.35 <sup>***</sup>	.10	.08	.04	.19 <sup>**</sup>	.61 <sup>***</sup>	.56 <sup>***</sup>	.53 <sup>***</sup>	.47 <sup>***</sup>	.37 <sup>***</sup>	.42 <sup>***</sup>	.54 <sup>***</sup>	-.96 <sup>a</sup>		.96
Y4	.38 <sup>***</sup>	-.11	-.01	-.05	-.19 <sup>**</sup>	-.44 <sup>***</sup>	-.38 <sup>***</sup>	-.46 <sup>***</sup>	-.35 <sup>***</sup>	-.39 <sup>***</sup>	-.35 <sup>***</sup>	-.55 <sup>**</sup>	-.60 <sup>***</sup>	-.95 <sup>a</sup>	.95

X1: 외부취업기회, X2=카족 지지, X3=친구 지지, X4: 특별 지지, X5: 감사성향, X6: 병원 운영에 간호사 참여, X7: 양질의 간호를 위한 기반, X8: 간호 관리자의 능력, 리더쉽, 간호사에 대한 지지, X9: 충분한 인력과 물리적 자원, X10: 간호사와 의사의 협력관계, Y1: 내재적 만족, Y2: 외재적 만족, Y3: 조직몰입, Y4: 이직의도, CR : Convergent Validity

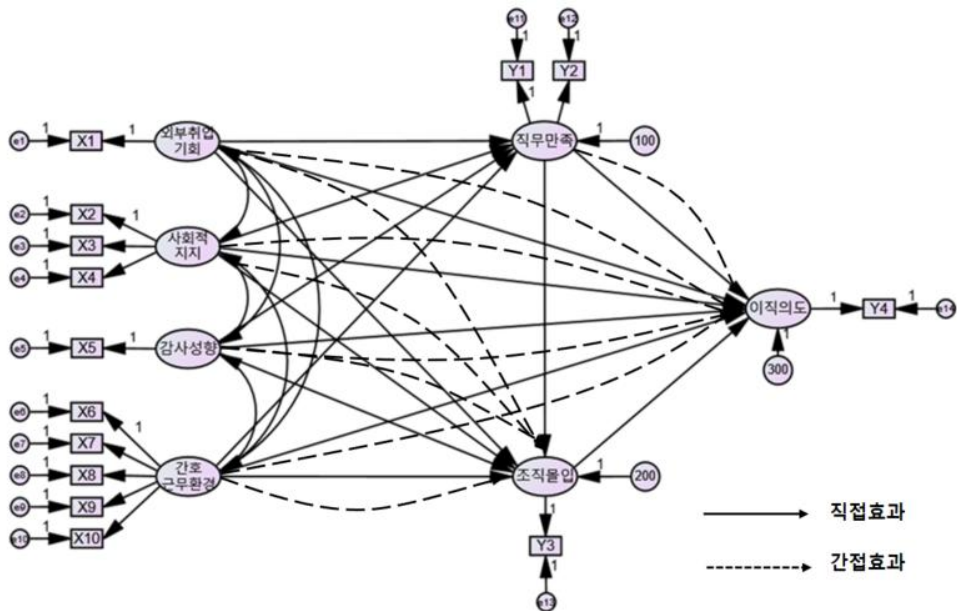
\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

<sup>a</sup> : 각 요인별 대각선 행렬은 AVE임,  $AVE \geq 0.5$ ,  $CR \geq 0.7$

## 5. 가설적 모형 검증

### 1) 모형의 적합도 검증

연구문제의 가설 검정을 위해 먼저 가설모형을 설정하였다. 구조방정식모형 분석을 통해 연구문제의 가설을 설정된 경로로 검증하였다. 검정을 위한 연구문제의 가설모형은 (그림 5)와 같다.



X1: 외부취업기회, X2: 가족 지지, X3: 친구 지지, X4: 특별 지지, X5: 감사성향, X6: 병원 운영에 간호사 참여, X7: 양질의 간호를 위한 기반, X8: 간호 관리자의 능력, 리더쉽, 간호사에 대한 지지, X9: 충분한 인력과 물리적 자원, X10: 간호사와 의사의 협력관계, Y1: 내재적 만족, Y2: 외재적 만족, Y3: 조직몰입, Y4: 이직의도

그림 5. 연구모형의 가설적 모형

가설적 모형의 적합성은 모형과 실제 공분산 자료의 일치성 정도로 모델의 적합성 평가는 표본의 특성과 이론의 특성이 일치하는 정도에 대한 적합도를 판단하는 것이다(장광심, 2016). 구조방정식 모형 분석결과 Q 통계량이 2.26으로 3.0 미만이며, CFI는 .95, TLI는 .92로 .90 이상으로 나타났으며, RMSEA값은 .07로 .10 미만으로 나타나 모형이 적합하였다(표 11). 본 연구에서 적합도 지표들이 기준치의 권장기준을 충족하여 모형의 수정 없이 가설적 모형을 구조모형으로 최종확정하였다.

표 11. 가설적 모형의 적합도

항목	$\chi^2$	df	Q	CFI	TLI	RMSEA
적합지수	135.296*	60	2.26	.95	.92	.07
기준치	$p > .05$		$< 3.0$	$\geq .90$	$\geq .90$	$< .10$
적합여부	부적합		적합	적합	적합	적합

\*  $p < .001$

## 2) 가설모형의 경로 추정

본 연구 결과에서 가설모형에 대한 모수추정치는 음오차 분산이나 1.00 이상의 표준화 계수( $\beta$ )와 같은 위반 추정치가 나타나지 않았다(표 12). 구조모형의 경로에 한 유의성을 검증하기 위해서는 자유모수에 대해 회귀계수(모수치, Regression Weight), 표준오차(SE), 표준화 계수( $\beta$ ), 임계치(CR),  $p$ 값 등을 확인해야 한다. 회귀계수의 통계적 유의성에 대한 검증은 임계치를 주로 사용하는데, 임계치의 값이  $\pm 1.96$ 보다 크거나  $p$ 값이 .05보다 작다면 통계적으로 유의하다고 볼 수 있다. 이를 기초로 하여 모형의 경로 분석 결과 15개의 경로 중 8개의 경로가 통계적으로 유의하였고 7개의 경로는 유의하지 않았다.

**표 12. 구조방정식 모형 분석결과**

내생변수	외생변수	비표준화 계수	평균 오차	표준화 계수	임계치	p	SMC
직무만족	← 외부취업기회	-0.02	.02	-.08	-1.05	.295	.583
직무만족	← 사회적 지지	-0.10	.05	-.16	-2.01	.045	
직무만족	← 감사성향	0.05	.02	.19	2.42	.015	
직무만족	← 간호근무환경	0.40	.06	.71	6.71	<.001	
조직몰입	← 외부취업기회	-0.19	.06	-.21	-3.22	.001	.605
조직몰입	← 사회적 지지	0.08	.17	.03	0.48	.634	
조직몰입	← 감사성향	0.10	.08	.10	1.37	.171	
조직몰입	← 간호근무환경	0.93	.23	.42	4.15	<.001	
조직몰입	← 직무만족	1.09	.44	.28	2.48	.013	
이직의도	← 외부취업기회	0.25	.09	.21	2.93	.003	.608
이직의도	← 사회적 지지	-0.17	.25	-.05	-0.67	.504	
이직의도	← 감사성향	-0.04	.10	-.03	-0.38	.705	
이직의도	← 간호근무환경	0.44	.35	.15	1.25	.212	
이직의도	← 직무만족	-2.44	.74	-.47	-3.29	<.001	
이직의도	← 조직몰입	-0.49	.14	-.37	-3.55	<.001	

SMC: 다중상관자승치(Squared Multiple Correlation)

연구결과에서 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족에 외부 취업기회는 통계적으로 유의한 연관성이 없었으나( $\beta=-.08, p=.295$ ), 사회적 지지가 낮을수록( $\beta=-.16, p=.045$ ), 감사성향이 높을수록( $\beta=.19, p=.015$ ), 간호근무환경이 좋을수록( $\beta=.71, p<.001$ ) 직무만족이 높아졌으며, 이는 통계적으로 유의한 연관성이 있었다. 이러한 외생변수가 직무만족을 58.3% 설명하는 것을 나타냈다.

중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 외부취업기회가 낮을수록

조직몰입이 높게 나타났고( $\beta = -.21, p = .001$ ), 사회적 지지( $\beta = .03, p = .634$ )와 감사성향( $\beta = .10, p = .171$ )은 조직몰입에 통계적으로 유의한 연관성이 없었으나, 간호근무환경이 좋을수록( $\beta = .42, p < .001$ ), 직무만족이 높을수록( $\beta = .28, p = .013$ ) 조직몰입이 높아졌으며, 이는 통계적으로 유의한 연관성이 있었다. 이러한 외생변수가 조직몰입을 60.5% 설명하는 것을 나타냈다.

중소병원 및 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 외부취업기회가 높을수록 이직의도가 높게 나타났고( $\beta = .21, p = .003$ ), 사회적 지지( $\beta = -.05, p = .504$ ), 감사성향( $\beta = -.03, p = .705$ )과 간호근무환경( $\beta = .15, p = .212$ )은 이직의도에 통계적으로 유의한 연관성이 없었으나, 직무만족( $\beta = -.47, p < .001$ )과 조직몰입( $\beta = -.37, p < .001$ )이 높을수록 이직의도가 낮아졌으며, 이는 통계적으로 유의한 연관성이 있었다. 이러한 외생변수가 직무만족을 60.8% 설명하는 것을 나타냈다.

## 6. 연구가설의 검증

### 1) 모형의 효과분석

본 연구의 표준화된 직·간접효과 및 총 효과와 이에 대한 통계적 유의성 결과는 다음과 같다(표 13). 표준화된 회귀계수(Standardized regression weight)인  $\beta$ 를 통해 외생변수와 내생변수 간에 효과를 산출하고 효과의 통계적인 유의성을 검증하였다. 경로모형에서 직접효과는 독립변수가 종속변수의 증감에 직접적으로 영향을 미치는 경우이며, 간접효과는 독립변수가 종속변수에 미치는 영향이 하나 이상의 매개변수를 통해 종속변수에 영향을 미치는 경우를 말한다. 총 효과는 직접효과와 간접효과의 합을 말한다. 연구결과 해석 시 직접효과만으로 효과의 크기를 정확하게 파악할 수 없기에, 효과크기를 단행해야 한다. 본 연구에서는 측정변수들이 내생변수에 미치는 직접, 간접, 총 효과를 파악하고자 AMOS 25.0 프로그램을 통한 붓스트래핑 방법을 이용하였다. 붓스트래핑 방법은 모분포에 대한 가정이 불확실할 때 사용되는 방법으로서 비모수적 추론을 제공하며, 추정치의 편향(Bias), 표준오차를 산출하고 관심 모수에 대한 신뢰구간과 설정한 가설에



대한  $p$ 값을 구할 수 있다.

직무만족에 대한 각 변수의 효과를 살펴보면, 직접효과가 유의하여 총 효과가 있는 변수는 사회적 지지( $\beta=-.16, p=.045$ ), 감사성향( $\beta=.19, p=.015$ ), 간호근무환경( $\beta=.71, p<.001$ )이었다.

조직몰입에 대한 각 변수의 효과를 살펴보면, 간접효과 없이 직접효과가 유의하여 총 효과가 있는 변수는 외부취업기회( $\beta=-.21, p<.001$ ), 직무만족( $\beta=.28, p=.013$ )였으며, 감사성향( $\beta=.15, p=.036$ )은 직접효과 없이 간접효과가 유의하여 총 효과가 있었다. 직접효과와 간접효과가 모두 유의하여 총 효과가 있는 변수는 간호근무환경( $\beta=.62, p<.001$ )이었다.

이직의도에 대한 각 변수의 효과를 살펴보면, 간접효과 없이 직접효과가 유의하여 총 효과가 있는 변수는 조직몰입( $\beta=-.37, p<.001$ )이었으며, 직접효과 없이 간접효과가 유의하여 총 효과가 있는 변수는 감사성향( $\beta=-.18, p=.024$ ), 간호근무환경( $\beta=-.41, p<.001$ )이었다. 직접효과와 간접효과가 모두 유의하여 총 효과가 있는 변수는 외부취업기회( $\beta=.33, p<.001$ ), 직무만족( $\beta=-.58, p<.001$ )이었다.

## 2) 연구의 가설 검증

외부취업기회, 사회적 지지, 감사성향과 간호근무환경, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 관한 구조방정식 모형 분석결과는 다음과 같다(그림 6).

### (1) 직무만족을 내생변수로 하는 가설

가설 1. 외부취업기회는 직무만족에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

외부취업기회가 직무만족에 미치는 직접효과( $p=.295$ )가 유의하지 않는 것으로 나타나 이 연구가설은 기각되었다.

가설 2. 사회적 지지는 직무만족에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

사회적 지지가 직무만족에 미치는 직접효과( $p=.045$ )가 유의한 것으로 나타났다. 그러나 가설과 반대로 사회적 지지가 낮을수록( $\beta=-.16$ ) 직무만족이 높아지는 것으로 나타나 이 연구가설은 기각되었다.

가설 3. 감사성향은 직무만족에 정(+)<sup>의 영향을 미칠 것이다.</sup>

감사성향이 직무만족에 미치는 직접효과( $\beta=.19, p=.015$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

가설 4. 간호근무환경은 직무만족에 정(+)<sup>의 영향을 미칠 것이다.</sup>

간호근무환경이 직무만족에 미치는 직접효과( $\beta=.71, p<.001$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

(2) 조직몰입을 내생변수로 하는 가설

가설 5. 외부취업기회는 조직몰입에 부(-)<sup>의 영향을 미칠 것이다.</sup>

외부취업기회가 조직몰입에 미치는 직접효과( $\beta=-.21, p<.001$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

가설 6. 외부취업기회는 조직몰입에 부(-)<sup>의 간접영향을 미칠 것이다.</sup>

외부취업기회가 조직몰입에 미치는 간접효과( $\beta=-.02, p=.196$ )는 유의하지 않았으나 총 효과( $\beta=-.23, p<.001$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

가설 7. 사회적 지지는 조직몰입에 정(+)<sup>의 영향을 미칠 것이다.</sup>

사회적 지지는 조직몰입에 미치는 직접효과( $p=.634$ )가 유의하지 않는 것으로 나타나 이 연구가설은 기각되었다.

가설 8. 사회적 지지는 조직몰입에 정(+)의 간접영향을 미칠 것이다.

사회적 지지는 조직몰입에 미치는 간접효과( $\beta=-.05, p=.037$ )와 총 효과( $\beta=-0.01, p=.845$ ) 중 간접효과가 유의한 것으로 나타났다. 그러나 가설과 반대로 사회적 지지가 낮을수록( $\beta=-.05$ ) 직무만족을 통해 조직몰입이 높아지는 것으로 나타나 이 연구가설은 기각되었다.

가설 9. 감사성향은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

감사성향이 조직몰입에 미치는 직접효과( $p=.171$ )가 유의하지 않는 것으로 나타나 이 연구가설은 기각되었다.

가설 10. 감사성향은 조직몰입에 정(+)의 간접영향을 미칠 것이다.

감사성향이 조직몰입에 미치는 간접효과( $\beta=.05, p=.034$ )와 총 효과( $\beta=.15, p=.036$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

가설 11. 간호근무환경은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

간호근무환경이 조직몰입에 미치는 직접효과( $\beta=.42, p<.001$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

가설 12. 간호근무환경은 조직몰입에 정(+)의 간접영향을 미칠 것이다.

간호근무환경이 조직몰입에 미치는 간접효과( $\beta=.20, p=.044$ )와 총 효과( $\beta=.62, p<.001$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

가설 13. 직무만족은 조직몰입에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

직무만족이 조직몰입에 미치는 직접효과( $\beta=.28, p=.013$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

(3) 이직의도를 내생변수로 하는 가설

가설 14. 외부취업기회는 이직의도에 정(+)의 영향을 미칠 것이다.

외부취업기회가 이직의도에 미치는 직접효과( $\beta=.21, p=.003$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

가설 15. 외부취업기회는 이직의도에 정(+)의 간접영향을 미칠 것이다.

외부취업기회가 이직의도에 미치는 간접효과( $\beta=.12, p=.025$ )와 총 효과( $\beta=.33, p<.001$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

가설 16. 사회적 지지는 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

사회적 지지는 이직의도에 미치는 직접효과( $p=.504$ )가 유의하지 않는 것으로 나타나 이 연구가설은 기각되었다.

가설 17. 사회적 지지는 이직의도에 부(-)의 간접영향을 미칠 것이다.

사회적 지지는 이직의도에 미치는 간접효과( $p=.089$ )와 총 효과( $p=.675$ )가 유의하지 않는 것으로 나타나 이 연구가설은 기각되었다.

가설 18. 감사성향은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

감사성향이 이직의도에 미치는 직접효과( $p=.705$ )가 유의하지 않는 것으로 나타나 이 연구가설은 기각되었다.

가설 19. 감사성향은 이직의도에 부(-)의 간접영향을 미칠 것이다.

감사성향이 이직의도에 미치는 간접효과( $\beta=-.15, p=.005$ )와 총 효과( $\beta=-.18, p=.024$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

가설 20. 간호근무환경은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

간호근무환경이 이직의도에 미치는 직접효과( $p=.212$ )가 유의하지 않는 것으로 나타나 이 연구가설은 기각되었다.

가설 21. 간호근무환경은 이직의도에 부(-)의 간접영향을 미칠 것이다.

간호근무환경이 이직의도에 미치는 간접효과( $\beta=-.56, p<.001$ )와 총 효과( $\beta=-.41, p<.001$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

가설 21. 직무만족은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다

직무만족이 이직의도에 미치는 직접효과( $\beta=-.47, p<.001$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

가설 23. 직무만족은 이직의도에 부(-)의 간접영향을 미칠 것이다.

직무만족이 이직의도에 미치는 효과( $\beta=-.10, p=.031$ )와 총 효과( $\beta=-.58, p<.001$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

가설 24. 조직몰입은 이직의도에 부(-)의 영향을 미칠 것이다.

조직몰입이 이직의도에 미치는 직접효과( $\beta=-.37, p<.001$ )가 유의한 것으로 나타나 이 연구가설은 채택되었다.

표 13. 최종모형의 직접효과, 간접효과 및 총 효과

내생변수	외생변수	직접효과( $p$ )	간접효과( $p$ )	총 효과( $p$ )	가설검정
직무만족					
	외부취업기회	-.08(.295)		-.08(.295)	기각
	사회적 지지	-.16(.045)		-.16(.045)	기각
	감사성향	.19(.015)		.19(.015)	채택
	간호근무환경	.71(<.001)		.71(<.001)	채택
조직몰입					
	외부취업기회	-.21(.001)	-.02(.196)	-.23(.001)	채택
	사회적 지지	.03(.634)	-.05(.037)	-.01(.845)	기각
	감사성향	.10(.171)	.05(.034)	.15(.036)	채택
	간호근무환경	.42(<.001)	.20(.044)	.62(<.001)	채택
	직무만족	.28(.013)		.28(.013)	채택
이직의도					
	외부취업기회	.21(.003)	.12(.025)	.33(<.001)	채택
	사회적 지지	-.05(.504)	.08(.089)	.03(.675)	기각
	감사성향	-.03(.705)	-.15(.005)	-.18(.024)	채택
	간호근무환경	.15(.212)	-.56(<.001)	-.41(<.001)	채택
	직무만족	-.47(<.001)	-.10(.031)	-.58(<.001)	채택
	조직몰입	-.37(<.001)		-.37(<.001)	채택

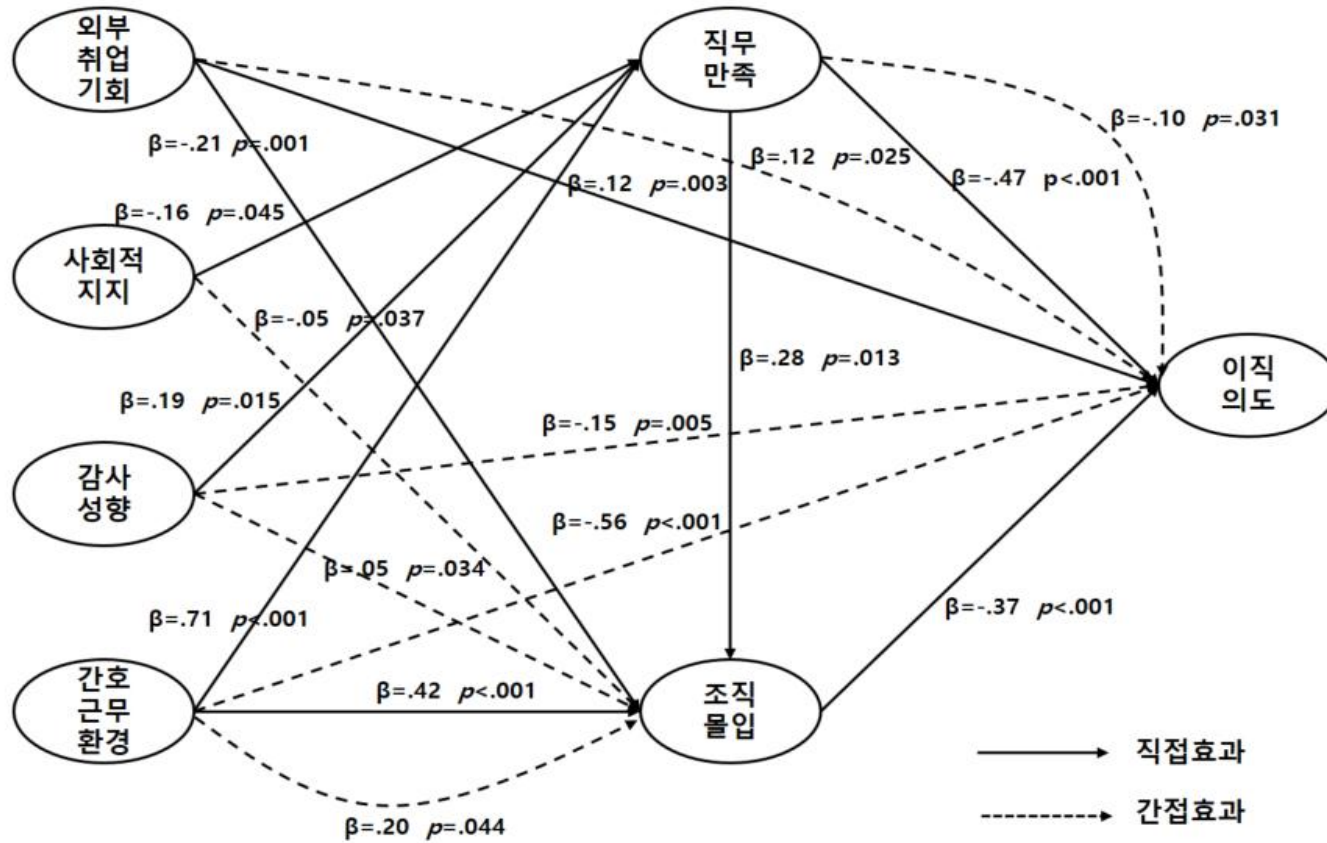


그림 6. 구조모형의 직·간접효과 경로

## V. 논 의

### 1. 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 모형의 타당성

본 연구의 최종모형 적합도 검정은  $\chi^2$ 검정,  $Q(\chi^2/df)$ , CFI, TLI, RMSEA 5가지 분석방법을 적용하였으며 지수가 모두 기준치에 적합하여 본 연구의 최종모형은 적합한 것으로 확인되었다. 국내 연구에서 사용되는 모형적합지수는  $\chi^2$ , GFI, AGFI, RMR, CFI, TLI, RMSEA, NFI 등이 사용되고 있지만, 이 적합도 수치를 반드시 보고해야 하는 것은 아니다(우종필, 2012). 홍세희(2000)는 표본 크기에 영향을 받지 않고 간명성이 고려되는 CFI, TLI, RMSEA를 함께 사용하여 모형의 적합도를 평가할 것을 권고하였다.  $\chi^2$ 의 값은 모형의 복잡성이나 표본 크기에 과도하게 민감하여, 적절한 표본 크기 일지라도 검정에 의한 적합도의 유의성이 낮게 나타나는 경향이 있다(Iacobucci, 2010). 따라서 이를 보완하기 위한  $Q(\chi^2/df)$ 의 값이 3을 초과하지 않았다. 연구변수 중 사회적 지지와 감사성향이 3을 초과하였지만, 5 미만인 경우도 나쁘지 않다(Joreskog, 1969). 그 외 CFI, TLI의 적합도 0.9 미만, RMSEA의 적합도 .10 미만으로 모델의 적합성을 만족하였다(홍세희, 2000; Bentler & Bonett, 1980; Browne & Cudeck, 1989).

### 2. 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 모형의 적합성

본 연구는 중소병원 및 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 영향요인에 관한 선행연구와 Price (2001)의 이직인과모형에 기초하여 가설적 모형을 구축하였다. 가설적 모형에는 환경적 요인인 외부취업기회와 사



회적 지지, 개인적 요인인 감사성향, 구조적 요인인 간호근무환경 외 직무만족과 조직몰입을 외생변수로, 이직의도를 내생변수로 포함하였다. 본 연구의 가설적 모형은 24개의 경로 중 15개가 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 본 연구결과 외부취업기회, 직무만족과 조직몰입은 이직의도에 직·간접영향을 미치고, 감사성향과 간호근무환경은 이직의도에 간접영향을 미치는 것으로 나타났다.

구조방정식모형은 적합지수가 좋고 현상에 있어 높은 설명력을 보일 때 좋은 모델로 간주된다(박은희, 2019). 본 연구에서 외부취업기회, 사회적 지지, 감사성향, 간호근무환경, 직무만족과 조직몰입의 6개 변수를 사용하여 측정된 본 연구모형의 이직의도 설명력은 60.8%이다. 한편 Price (2001)의 이직인과모형을 기반으로 한 연구로 남자 간호사 이직의도 예측모형(김수울과 강윤희, 2016)은 외부취업기회, 가족부양책임감, 긍정적 감정, 업무 자율성, 역할갈등, 직무만족, 조직몰입의 7개 변수로 이직의도 모형을 구축하였으며 설명력은 54.2%였고, 상급종합병원 교대근무 여자 간호사 이직의도 예측모형(조행난 등, 2021)은 외부취업기회, 간호전문직관, 간호조직문화, 직무 스트레스, 직무만족, 조직몰입, 소진의 8개 변수로 이직의도 모형을 구축하였으며 설명력은 47.8%였다. 이와 같이 본 연구는 선행연구에 비해 이직의도를 설명하기 위해 선정된 변수의 수가 적었음에도 이직의도에 대한 설명력은 높아 본 연구에서 최종 확정된 이직의도 모형이 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도를 잘 설명하는 적합한 모형이 될 수 있음을 알 수 있다. 이러한 결과는 본 연구에서 이직의도를 설명하기 위해 선정된 개인적 요인과 구조적 요인의 특성이 반영된 것으로 볼 수 있다. 선행연구(김수울과 강윤희, 2016; 조행난 등, 2021)에서의 개인적 요인에 해당하는 긍정 정서, 간호전문직관은 감정이나 사고의 요소를 포함하는 것과 달리, 본 연구의 개인적 요인으로 측정된 감사성향은 행동적인 요소를 포함하고 있어 이와 유사하게 행동적 요소를 포함하는 직무만족과 조직몰입(Robbins & Judge, 2011)을 통해 이직의도를 더 잘 설명할 수 있는 것으로 생각된다.

선행연구(김수울과 강윤희, 2016; 조행난 등, 2021)에서는 구조적 요인으

로 업무 자율성, 역할갈등, 간호조직문화와 직무 스트레스로 측정하였고, 본 연구에서는 간호근무환경을 측정하였다. 간호근무환경은 간호사가 양질의 전문적 간호를 제공하기 위한 물리적 환경, 사회적 작용과 의료기관 및 국가의 보건의료 정책까지 포함한다(Klopper et al., 2012). 이와 같이 간호근무환경은 다양한 요소를 구성하고 있어 선행연구의 구조적 요인을 포괄적으로 포함하고 있다. 또한, 이러한 요소들은 직무만족과 조직몰입에도 영향을 준다(김슬기과 임지영, 2018; 정희영과 성미혜, 2014)는 점에서 간호근무환경이 직무만족과 조직몰입을 통해 이직의도를 설명하는 적합한 구조적 요인으로 볼 수 있다.

결론적으로, 본 연구에서 제시한 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 구조모형은 외생변수에 의한 이직의도의 설명력이 선행연구에 비해 높아 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도를 설명하는 데에 적합한 것으로 판단된다. 이러한 가설적 모형을 통해, 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 외부취업기회, 직무만족과 조직몰입은 이직의도에 직접적인 영향을 미친다고 볼 수 있다. 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 감사성향과 간호근무환경은 이직의도에 직접적인 영향을 주지 않았지만, 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높임으로 이직의도를 예방할 수 있을 것으로 보인다.

### 3. 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 영향요인

본 연구에서 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도는 3.03점으로 중간 수준이었다. 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도를 동일 도구로 측정한 강인성과 김윤희(2018)의 연구에서 이직의도가 3.22점으로 나온 결과와 유사하다.

중소병원은 열악한 간호근무환경 등으로 간호사 이직률이 높은 것으로 보고되고 있으며(이현정과 정미정, 2020), 이런 상황에서 시작된 간호·간병

통합서비스 병동 운영은 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무 스트레스로 인해 이직의도를 높이는 요인이 된다(배순영, 2018; 이정민, 2016). 중소병원에서 간호·간병통합서비스 병동 운영이 성공적으로 정착되기 위해서는 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직 예방을 위한 방안이 필요하다.

본 연구결과 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도에 직접효과가 있는 변수는 외부취업기회, 직무만족, 조직몰입이었고, 이직의도에 간접효과가 있는 변수는 외부취업기회, 감사성향, 간호근무환경이었다. 본 연구대상자의 이직의도에 가장 큰 설명력을 가진 변수 순으로 논의하고자 한다.

직무만족은 이직의도에 부(-)의 방향으로 직접영향을 미칠 뿐만 아니라 조직몰입을 통하여 이직의도에 부(-)의 방향으로 간접영향을 미치는 변수로 확인되었다. 이러한 결과는 선행연구(김수올과 강윤희, 2016)에서 남자 간호사의 직무만족이 낮을수록 간호사의 이직의도가 높아진다는 연구결과와 일치하고, 또 다른 선행연구(조행난 등, 2021)에서 상급종합병원 교대근무 여자 간호사의 직무만족이 이직의도에 직접적인 영향을 미치고, 소진을 통해 간접적인 영향을 준다는 결과와 유사하다.

간호·간병통합서비스 병동 간호사가 수행하는 일상생활 보조업무 수행시 환자·보호자의 지나친 간호서비스 요구 및 간병인으로 취급하는 언행 등의 부당한 대우는 간호사의 스트레스를 높이고, 간호업무에 대한 만족도를 낮추며, 이직을 고려하는 요인이 된다(곽숙희와 현수경, 2019; 박광옥, 유미와 김종경, 2017; 이정민, 2016). 따라서 간호·간병통합서비스 병동 환자·보호자 대상으로 간호·간병통합서비스 병동의 서비스 종류 및 간호사 역할 인식을 위한 적극적이고 효과적인 사전교육이 필요하다(박광옥 등, 2017; 송미령과 류수향, 2020; 이정민, 2016).

중소병원 간호·간병통합서비스 병동의 주 환자는 근골격계 문제를 가진 환자로 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 일상생활보조와 관련된 간호서비스를 주로 시행하게 된다(김진현 등, 2018). ‘환자 이동 시 부축’, ‘침대 조정 및 개인적인 일 보조’의 업무는 중소병원 간호·간병통합서

비스 간호사의 스트레스 요인이 되고(이정민, 2016), 이 과정에 발생하는 중소병원 간호·간병통합서비스 병동간호사의 부정적인 인식은 직무만족에 부정적인 영향을 주므로(안애선과 해주영, 2019) 중소병원 간호·간병통합서비스 병동의 간호보조 인력의 적절성에 대한 평가가 이루어져야 한다(박광옥 등, 2017). 중소병원 간호사 및 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 업무 자율성은 직무만족도를 증가시킨다(연영란, 2015; 이해경과 권성복, 2019). 따라서 간호·간병통합서비스 운영 시 간호업무 범위에 대한 체계적인 분석을 통해 자율적인 업무를 제공하는 정책이 필요하다.

직무만족은 이직의도를 설명하는 데에 가장 큰 설명력을 가진 변수로 간호사의 이직의도 감소를 위해 직무만족을 높이기 위한 노력이 필요하다. 본 연구에서 간호근무환경과 감사성향이 직무만족에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타나 간호사의 이직을 예방하기 위하여 간호사의 감사성향을 높이고, 간호사가 간호근무환경을 긍정적으로 인식할 수 있도록 기관의 노력이 필요하다.

간호근무환경은 이직의도에 직접적인 효과는 없었지만, 직무만족과 조직몰입을 통해 간접적인 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 특히 간호근무환경은 직무만족과 조직몰입 각각에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 밝혀져 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향에서 직무만족과 조직몰입의 역할이 매우 중요함을 알 수 있다. 이러한 결과는 선행연구(김소희 등, 2017)에서 중소병원 간호사의 간호근무환경이 이직의도에 직접적인 영향은 없었지만, 직무만족을 통해 이직의도에 간접영향을 준다는 결과와 유사하다. 또한, 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족 향상을 위해 간호근무환경이 개선되어야 한다는 선행연구 결과를 지지한다(심옥수와 이현주, 2017). 간호·간병통합서비스 병동 간호사는 이전과 달리 개인위생을 포함한 전반적인 간호가 간호업무 일부가 되어 업무에 대한 부담감이 커졌다(김진현 등, 2017). 그러나 병실과 거리가 먼 물품보관함, 배선실 등의 간호·간병통합서비스 병동 구조는 간호업무를 수행하기에 취약한 것으로 나타나 효율적인 간호서비스 제공을 위한 병동 내 구조적인 여건이 마련되어야 한다(박광옥 등, 2017). 한편, 야간근무가 4개 이하인 간호·간병통합서비스 병

동 간호사는 야간근무가 8개 이상인 간호사와 비교 시 간호근무환경을 긍정적으로 인식하고(안성희, 정선희, 유정화와 이미애, 2018), 중소병원 간호사의 야간근무 수가 적을수록 이직의도가 낮다는 점에서(배은주와 김가영, 2018) 야간전담간호사제도를 적극적으로 활용하여 야간근무에 대해 간호사가 직접 선택 할 수 있는 기회를 제공하는 것이 이직을 예방하는 방안이 될 수 있다고 생각된다.

중소병원 간호사는 특히 충분한 인력과 물리적 지원에 대한 인식이 부정적인 것으로 나타났다(권정옥과 김은영, 2012; 정미라와 정은, 2018). 중소병원 간호·간병통합서비스 병동의 인력 충원을 위해 신규 간호사를 투입하는 것은 오히려 경력간호사의 업무소진으로 이어져(송미령과 류수향, 2020) 직무만족도를 저해하는 요인이 되므로 적절한 간호 인력 배치 또한 간호사의 이직을 예방하는 전략이 될 수 있다. Price와 Mueller (1981)는 전문직인 간호사는 연봉이 이직의도에 영향을 받지 않는다고 하였고, 본 연구결과에서도 연봉에 따른 이직의도에 유의한 차이가 없었다. 그러나 다른 선행연구에서 중소병원 간호사의 낮은 급여는 조직몰입을 낮추고, 이직의도를 높이는 요인 될 수 있다(권정옥과 김은영, 2012; 오은희와 정복례, 2011)는 결과에 따라 중소병원 간호부는 간호사의 근무시간 및 근무조건에 따른 연봉을 제시하고, 임금 인상을 위한 체계적인 개선방안이 필요하다(박송이와 박신유, 2020). 한편 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 과도한 업무량에 따른 보상이 적절하지 않아 직무 불만족으로 이어질 수 있어 간호·간병통합서비스 병동 환자의 증가 된 입원료가 간호사의 보상과 인정으로 이어지는 정책은 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 임금 인상을 통해 직무만족을 높여 이직의도를 낮추는 방안이 될 수 있다(김진현 등, 2017).

조직몰입은 이직의도에 부(-)의 방향으로 직접영향을 미치는 변수로 확인되었다. 이러한 결과는 선행연구(김수울과 강윤희, 2016; 조행난 등, 2021)에서 간호사의 조직몰입이 낮을수록 간호사의 이직의도가 높아진다는 연구결과와 일치한다. 조직몰입은 조직에 남아 있으려는 의지를 내포하는 이직의도의 중요한 영향요인으로(김은혜와 김진현, 2014; 어용숙, 김미숙과 박유진, 2015) 중소병원 간호사의 이직의도 감소를 위해 조직몰입을 높일 수 있

는 구체적인 방안 마련이 마련되어야 한다(이현정과 정미정, 2020).

간호 관리자의 능력은 조직몰입을 높일 수 있는 요인이 된다(김진희과 김민영, 2019). 따라서 간호부는 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 어려운 문제를 체계적으로 파악하여 해결 방안을 찾는 노력이 필요하다.

상급종합병원 간호사와 달리 중소병원 간호사의 학력이 조직몰입에 영향을 주고, 대학원 진학의 배려 등이 조직몰입에 긍정적인 영향을 준다(정은숙, 김지월과 배성운, 2018). 따라서 중소병원 간호사에게 전공 심화 과정, 대학원 진학을 위해 희망 근무조건을 조정해 주는 것은 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 조직몰입을 높여 이직의도 감소를 위한 방안이 될 수 있다. 그리고 선행연구에서 간호사의 성격특성 중 활동수준이 높은 외향적인 성격특성은 조직몰입에 긍정적인 영향을 주었는데(김예정 등, 2018), 간호사 개인의 높은 에너지는 심리적으로 쉽게 소진되지 않고 조직에 몰두할 수 있기 때문으로 해석할 수 있다(고선희, 2013). 그러므로 간호부서장은 개별 간호사의 특성을 세심하게 파악하여 간호사를 심리적으로 지지해주는 노력이 필요하다.

외부취업기회는 이직의도에 정(+)의 방향으로 직접적인 영향을 미치고, 직무만족과 조직몰입을 통해 간접적인 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 이는 남자 간호사를 대상으로 선행연구(김수율과 강윤희, 2016)에서 외부취업기회가 이직의도에 직접영향을 미치고, 직무만족과 조직몰입을 통하여 간접영향을 미친다는 선행연구 결과와 일치한다. 그러나 현재의 수준보다 더 나은 조건의 다른 직장을 구하기 힘들다고 생각하는 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구(조행남 등, 2021)에서 외부취업기회가 이직의도에 영향을 주지 않는다는 결과와는 상반된 결과를 보였다. 이러한 차이는 중소병원 간호사들은 상급종합병원 간호사와 비교 시 근무환경에 만족하지 못하며, 직무만족과 조직몰입이 낮은 것으로 고려해볼 수 있다(강미와 강경숙, 2017; 권정옥과 김은영, 2012). 외부취업기회는 간호조직 외부의 환경적인 변수로, 기관 자체에서 이를 통제하기에 어려움이 있을 수 있다. 그러나 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사들이 외부취업기회에 어느 정도 노출되고 얼마나 반응하는지에 대한 체계적인 모니터링 및 분석으로 간

호사의 이직의도를 낮추는 데에 도움이 될 것으로 사료된다. 그리고 중소병원 간호부서장은 간호사 이직 예방을 위해 개별 면담 등으로 간호사 개인에게 가족적인 분위기를 조성하고 병원에 소속감을 심어주는 노력이 필요하다(박송이와 박신유, 2020).

긍정심리특성인 감사성향은 이직의도에 직접효과는 없었지만, 직무만족과 조직몰입을 통해 간접적인 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 이는 낱자 간호사를 대상으로 시행한 선행연구(김수율과 강윤희, 2016)에서 긍정심리특성이 이직의도에 직접적인 영향은 미치지 않았지만, 직무만족을 통하여 이직의도에 간접영향을 준다는 결과와 유사하였다. 긍정심리특성은 자신의 삶과 조직에 대한 만족감을 얻는다는 점에서 의의가 있다(김경미와 김정희, 2011; 박민영, 장영철과 이근환, 2015).

중소병원 간호사의 낮은 직업 존중감과(강미와 강경숙, 2017), 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 간호·간병통합서비스에 대한 기대에 부응해야 한다는 심리적 부담감은 직무만족을 저해시키는 요인이 된다(정진영과 박민정, 2019). 반면 감사하는 마음은 자기를 더 높게 평가하고(Li, Zhang, Li, Li, & Ye, 2012; McCullough et al., 2002), 스트레스 상황을 긍정적으로 해석하여 직무만족을 높이는 요인이 될 수 있다(정현순 등, 2017). 따라서 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 감사성향 향상을 위한 노력이 필요한데, 실제 간호대학생을 대상으로 감사성향 향상 프로그램을 제공하여 효과를 보고하였다(조금이와 박현숙, 2019). 더불어 감사하는 경험은 타인과 공유할 때 긍정적 정서 향상 효과를 보이므로(김민정, 2011), 감사성향 향상을 위해 게시판을 활용하여 서로 간의 감사한 부분을 공유하는 활동 등이 도움이 될 것이다.

사회적 지지는 이직의도에 직·간접적인 효과가 없었다. 그리고 사회적 지지는 선행연구와 달리 직무만족에 부(-)의 방향으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 이는 사회적 지지가 높을수록 직무만족이 낮아지는 것을 의미한다. 이러한 결과는 선행연구에서 높은 가족 지지는 맞벌이 부부의 직무만족을 높이고(김수정, 2015), 요양보호사의 이직의도를 감소시킨다는 결과(김은지, 2015)와 차이가 있었다.

개인을 둘러싸고 있는 외부의 사회적 지지는 새로운 신념의 활성화 및 긍정적 사고로 낯선 환경에 잘 적응하며, 긍정적인 삶으로 이끄는 자원이 된다(유희정, 2014; 장혜경, 2020; 전원희, 조명주와 나현주, 2015). 그러나 긍정적 사고가 기대와 다른 결과를 이끌 수 있고(O'Connor, Smyth, & Williams, 2015), 본 연구에서 사회적 지지 하위요인을 구분하지 않고, 전반적인 사회적 지지와 이직의도의 관계를 파악했다는 점에서, 구체적인 대상으로부터 받은 지지를 파악한 선행연구 결과와 차이가 있는 것으로 짐작할 수 있다. 다만, 간호조직의 상사·동료 지지는 간호사의 직무만족을 높인다는 선행연구 결과를 고려하면(한혜울, 이지영과 장인순, 2015), 사회적 지지에 대한 더욱 구체적이고 세분화된 도구를 사용하여 추후 연구에서 그 관련성을 명확히 파악하는 것이 필요하다.

본 연구결과 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 사회적 지지가 낮을수록, 감사성향이 높을수록, 간호근무환경이 좋을수록 직무만족이 높아지고, 외부취업기회가 낮을수록, 감사성향이 높을수록, 간호근무환경이 좋을수록 직무만족을 통해서 그리고 직무만족이 높을수록 높은 조직몰입으로 이어져 이직의도를 감소시킬 수 있을 것이다. 그리고 본 연구결과를 종합하면, 외부취업기회, 감사성향, 간호근무환경, 직무만족, 조직몰입이 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도에 직·간접적인 영향을 미친다는 것을 확인할 수 있다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 본 대상자들이 자가 보고식의 설문지 작성 시 상사를 의식하여 솔직한 답변이 어려울 수 있다는 가능성이 있다. 그리고 모든 일반적 특성 변수들을 통제하지 못했다는 한계점이 있다. 또한, 같은 기간에 모집단에서 추출된 표본의 현상을 연구하는 횡단적 연구로서 모형에 포함된 변수들의 인과관계를 명확히 규명하는 데에 한계가 있다.

#### 4. 연구의 간호학적 의의

본 연구는 Price (2001)의 이직인과모형과 선행연구 결과들을 바탕으로



중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도에 대한 이론적 기틀과 모형을 구축하고 그 검증을 시도한 최초의 연구로서 의의를 지닌다. 간호학적 의의는 다음과 같다.

간호이론 측면에서 본 연구는 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 환경적, 개인적, 구조적 요인을 포함하여 이직의도를 예측하는 포괄적인 모형을 구축하였다. 따라서 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도에 관한 간호이론 생성 및 지식체를 제공하였다는 의의가 있다. 본 연구 결과는 이직인과모형 이론적 근거를 강화시켰고, 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 인력관리 시 적용 가능한 이론적 기틀을 제공할 수 있을 것이다.

간호실무 측면에서 본 연구는 최근 코로나바이러스감염증-19(COVID-19)로 인해 간호·간병통합서비스 병동 서비스의 중요성이 강조되고 있다는 점에서(차유경, 2021), 인력난을 겪고 있는 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도를 다양한 관점에서 통합적으로 파악한 것은 의의가 있다. 외부취업기회, 감사성향, 간호근무환경, 직무만족과 조직몰입 각 요인들의 관계를 규명하여 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도를 예방하는 데에 구체적인 방법과 우선으로 다루어야 요인들을 다각적 측면에서 제시하였다. 중소병원 간호 관리자 및 병원 경영진은 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 감사성향 증진 및 간호근무환경 개선으로 직무만족, 조직몰입을 증진 시켜 효과적인 인력관리를 할 수 있다.

간호교육 측면에서 본 연구는 간호대학생들이 졸업 후 간호사로 근무하면서 경력 단절 없이 재직하기 위해 개인적 요인으로서 감사성향과 같은 긍정심리 특성을 강화하는 것이 중요함을 제시하였고, 이는 간호교육에서 감사성향 증진을 위한 프로그램을 개발하고 적극적으로 적용하는데 근거를 마련하였다.

## VI. 결론 및 제언

본 연구는 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 구조방정식모형 구축 연구이다. 이를 위하여 Price (2001)의 이직인과모형을 적용하여 선행연구 결과를 바탕으로 개념적 기틀과 가설적 모형을 구성하였다. 본 연구의 가설모형은 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도를 예측하는 환경적 요인으로 외부취업기회와 사회적 지지, 개인적 요인으로 감사성향, 구조적 요인으로 간호근무환경을 포함하였고 그 외 직무만족, 조직몰입을 포함하였다.

본 연구의 가설적 모형에 대한 적합도 검증 결과, 모든 적합도 지표들이 잘 부합되어 가설모형은 모형의 수정 없이 최종모형으로 선택되었다. 연구 결과, 외부취업기회, 직무만족과 조직몰입은 이직의도에 직·간접영향을 미치고, 감사성향과 간호근무환경은 이직의도에 간접영향을 미치는 것으로 나타났다으며 이들 변수는 이직의도를 총 60.8% 설명하였다.

결론적으로, 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 외부취업기회에 대한 노출 및 반응에 대한 지속적인 모니터링, 다양한 감사활동을 통한 감사성향 증진과 간호근무환경 개선을 위한 기관의 노력은 이들의 직무만족과 조직몰입을 증진 시켜 이직의도를 감소시킴으로써 효과적인 인력관리에 도움이 될 수 있을 것이다.

이상의 연구결과를 통해 다음과 같이 제언을 하고자 한다.

첫째, 본 연구에서 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도에 영향을 주는 주요변수들 중 개인적 요인인 감사성향을 증진 시키는 프로그램을 개발하여 이직의도에 미치는 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

둘째, 본 연구는 외생변수들이 직무만족과 조직몰입을 통해 이직의도에 영향을 미치는 직·간접효과만 확인했을 뿐, 직무만족과 조직몰입의 매개효과에 대한 검증을 하지 못하였다. 따라서 추후 직무만족과 조직몰입의 매개효과를 확인하는 연구를 제언한다.

## 참고문헌

- 강기노. (2018). *간호사의 사회적 교환관계(LMX-TMX), 긍정심리자본, 조직몰입을 기반으로 한 이직의도 모형구축: 상급종합병원과 종합병원을 중심으로*. 박사학위, 고려대학교, 서울.
- 강미와 강경숙. (2017). 중소병원 간호사의 직업 존중감과 직무만족 및 현장적응에 관한 연구. *인문사회* 21, 8(2), 423-438. doi:10.22143/HSS21.8.2.23
- 강미영. (2007). *여군의 인구통계학적 특성, 직무특성, 가족지지가 조직몰입과 경력몰입에 미치는 영향에 관한 연구: 공군 여군을 중심으로*. 석사학위, 연세대학교, 서울.
- 강인성과 김윤희. (2018). 간호·간병통합서비스를 제공하는 간호사 이직의도 영향요인. *한국자료분석학회*, 20(2), 1063-1075.
- 고선희. (2013). 항공사 승무원의 감성노동이 소진과 조직몰입에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 13(7), 395-405. doi:10.5392/JKCA.2013.13.07.395
- 곽숙희와 현수경. (2019). 상급종합병원의 간호·간병통합서비스병동에 근무하는 간호사의 직무스트레스, 직무만족 및 이직의도. *국제문화기술진흥원*, 5(2), 23-30. doi:10.32431/kace.2020.23.5.003
- 국민건강보험공단. (2021). *간호간병통합서비스 표준운영매뉴얼*. 원주: 국민건강보험공단.
- 권선중, 김교현과 이홍석. (2006). 한국판 감사 성향 척도(K-GQ-6)의 신뢰도 및 타당도. *한국심리학회지*, 11(1), 177-190.
- 권정옥과 김은영. (2012). 중소병원 간호단위의 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 18(4), 414-423.  
10.11111/jkana.2012.18.4.414
- 김경미와 김정희. (2011). *감사경험에 관한 질적연구: 근거이론을 적용하여*.

- 한국심리학회지, 23(3), 739-759.
- 김민경. (2011). 대학생의 우울, 감사 및 낙관성과 행복과의 관계. *청소년문화포럼*, 28(0), 7-31.
- 김봉희와 강희영. (2018). 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도. *한국산학기술학회논문지*, 19(5), 459-469. doi:10.5762/KAIS.2018.19.5.459
- 김세이. (2018). *직장인의 감사성향이 삶의 만족도에 미치는 영향 : 조직몰입의 매개효과*. 석사학위, 영남대학교, 경산.
- 김소은과 한지영. (2017). 간호·간병통합서비스병동과 일반병동간호사의 직무스트레스, 감정노동, 간호업무수행 및 소진. *간호행정학회지*, 23(3), 336-345. doi:10.11111/jkana.2017.23.3.336
- 김소희, 안혜경과 이전마. (2017). 중소병원 간호사의 이직의도 예측모형 연구. *한국자료분석학회*, 19(1), 513-525. 10.37727/jkdas.2017.19.1.513
- 김수율과 강윤희. (2016). 남자 간호사의 이직의도 예측모형. *성인간호학회지*, 28(5), 585-594. doi:10.7475/kjan.2016.28.5.585
- 김수정. (2015). *맞벌이 부부의 배우자 지지와 직무 만족과의 관계에서 일-가족 향상의 매개효과: 자기효과 및 상대방 효과*. 박사학위, 이화여자대학교, 서울.
- 김슬기와 임지영. (2018). 임상시험코디네이터 간호사의 근무환경, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 18(5), 175-190. doi:10.5392/JKCA.2018.18.05.175
- 김명철과 동학림. (2020). 긍정심리자본과 사회적 지지가 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구: 북한이탈주민 근로자와 남한 근로자의 비교분석을 중심으로. *벤처창업연구*, 15(3), 191-206.
- 김예정, 유정희, 조유리와 임지영. (2018). 중소병원 간호사의 개인성격특성, 조직성격특성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향. *가정간호학회지*,

- 25(1), 47-57. doi:10.22705/jkashcn.2018.25.1.047
- 김유나와 장인실. (2014). 기혼여성 간호사의 직장-가정 갈등, 직무만족 및 이직의도와 의 관계에서 사회적 지지의 매개 및 조절효과. *가정간호학회지*, 20(5), 525-534. doi:10.11111/jkana.2014.20.5.525
- 김은지. (2015). 요양보호사의 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향: 사회적 지지의 조절효과를 중심으로. *한국복지행정학회지*, 25(1), 77-98.
- 김은혜와 김진현. (2014). 간호사 이직의도 구조모형에 관한 문헌고찰. *서울대학교 간호과학연구 논문집*, 11(2), 109-122.  
doi:10.16952/pns.2014.11.2.109
- 김지은, 신성희와 고숙정. (2018). 간호사의 감정노동, 사회적 지지와 분노표현 방식이 조직몰입에 미치는 영향. *스트레스연구*, 26(1), 1-6.  
doi:10.17547/kjsr.2018.26.1.1
- 김진현, 김성재, 박은태, 정수용과 이은희. (2017). 간호·간병통합서비스 운영성과 및 향후 정책방향. *간호행정학회지*, 23(3), 312-322.  
doi:10.11111/jkana.2017.23.3.312
- 김진현, 김성재, 박진희, 박은태, 정수용과 이은희. (2018). 간호·간병통합서비스 간호인력 배치수준의 적정성 분석. *간호행정학회지*, 24(4), 288-297.  
doi:10.11111/jkana.2018.24.4.288
- 김혜경과 최미진. (2019). 간호사가 지각하는 간호리더의 감성리더십과 간호사의 직무만족도, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. *학습자중심교과교육연구*, 19, 1267-1282. doi:10.22251/jlcci.2019.19.2.1267
- 김진희와 김민영. (2019). 중소도시 종합병원에서 근무하는 간호사의 조직몰입 영향요인. *간호행정학회지*, 25(1), 14-24.  
doi:10.11111/jkana.2019.25.1.14
- 권혜숙과 하영미. (2020). 상급초보 간호사의 긍정심리자본, 사회적 지지, 수간호사의 진성리더십이 조직몰입에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 26(3),

- 284-293. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.3.284>
- 노지혜와 이민규. (2012). **한국판 갑사 척도의 타당화**. *한국심리학회지*, 31(1), 329-354.
- 대한중소병원협회. (2006). **대한중소병원협회 회칙기준**. 서울: 대한중소병원협회.
- 메디컬 월드뉴스. (2018). **간호간병통합서비스 도입 병원 5개 중 1개, 일반병동 간호등급 하락**. Retrieved August 2, 2020, from <http://www.medicalworldnews.co.kr/news/view.php?idx=1510927898&page=27>
- 민순, 김혜숙, 하윤주, 김은아, 김희영, 김혜정과 김영자. (2011). **병원간호사의 직무스트레스와 직무만족, 이직의도와의 관계에서 자기효능감의 조절효과**. *대한경영학회지*, 24(1), 1-21.
- 박광옥, 유미와 김종경. (2017). **간호·간병통합서비스를 적용한 병동 간호사의 환자 간호경험**. *간호행정학회지*, 23(1), 76-89.  
doi:10.1111/jkana.2017.23.1.76
- 박미미와 한숙정. (2013). **가정전문간호사의 감정노동, 직무 스트레스, 개인적 자원의 직무만족도와의 관련성**. *지역사회간호학회지*, 24(1), 51-61.  
doi:10.12799/jkachn.2013.24.1.51
- 박민영, 장영철과 이근환. (2015). **긍정심리자본이 종업원 인게이지먼트와 경력 만족도에 미치는 영향: 다중집단분석에 의한 수도권 대학병원 조직구성원을 중심으로**. *대한경영학회*, 28(12), 3095-3130.  
doi:10.18032/kaaba.2015.28.12.3095
- 박송이와 박신유. (2020). **중소병원 간호부서장의 간호사 채용 경험**. *디지털융복합연구*, 18(2), 301-312. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.2.301>
- 박윤주와 조정민 (2018). **생태체계모델을 기반으로 한 조기경력 간호사의 이직의도 영향요인**. *한국생활환경학회지*, 25(6), 730-739.
- 박은희. (2019). **임상간호사의 직무만족과 업무성과 예측모형 : 감정노동의**

- 매개효과를 중심으로. 박사학위, 경희대학교, 서울.
- 배병렬. (2011). *AMOS 19 구조방정식 모델링 원리와 실제*. 서울: 도서출판 청람.
- 배순영. (2018). *중소병원의 간호·간병통합서비스 병동과 일반병동 간호사의 근무의향, 직무스트레스, 이직의도비교연구*. 석사학위, 이화여자대학교, 서울.
- 배은주와 김가영. (2018). *중소병원 간호사의 스트레스 대처능력과 회복탄력성이 재직의도에 미치는 영향*. *한국산학기술학회 논문지*, 19(11), 662-671. doi:10.5762/KAIS.2018.19.11.662
- 보건복지부. (2021). *2020년 12월 간호간병통합서비스 운영현황*. 세종: 보건복지부.
- 병원간호사회 (2017). *병원간호사회 2017년 사업보고서: 병원 간호인력 배치 현황 실태조사 연구보고서*. 서울: 병원간호사회.
- 병원간호사회(2019). *병원간호사회 2019년 사업보고서: 병원간호인력 배치 현황 기초조사*. 서울: 병원간호사회
- 서영준과 고종욱. (2002). *의약분업 이후 종합병원 의사들의 이직의도 결정 요인*. *보건행정학회지*, 12(4), 68-90.
- 손강숙. (2017). *신입사원의 감사성향과 직무만족의 관계*. *학습자중심교과교육연구*, 17, 559-578. doi:10.22251/jlcci.2017.17.16.559
- 송미령과 류수향. (2020). *중소병원 간호·간병 통합서비스병동 간호사의 업무경험 분석*. *간호행정학회지*, 26(4), 419-427. doi:10.11111/jkana.2020.26.4.419
- 신준섭과 이영분. (1999). *사회적 지지가 실직자의 심리사회적 안녕감에 미치는 영향에 관한 연구*. *한국사회복지학*, 37, 241-269.
- 심옥수와 이현주. (2017). *간호·간병통합서비스병동과 일반병동 간호사의 직무만족, 간호전문직관, 간호근무환경 비교*. *융합정보논문지*, 7(6), 5-33.

doi:10.22156/CS4SMB.2017.7.6.025

안성희, 정선희, **유희화**와 이미애. (2018). 간호·간병통합서비스병동과 일반 병동 간호사가 지각하는 간호업무와 간호근무환경에 관한 비교연구. *간호행정학회지*, 24(1), 10-20. doi:10.11111/jkana.2018.24.1.10

안세연과 김효선. (2009). 기혼여성 관리자의 이직의도에 관한 통합적 고찰. *여성연구*, 5-48.

안애선과 하주영. (2019). 간호간병통합서비스 병동 간호사의 직무만족. *예슬인문사회 융합 멀티미디어 논문지*, 9(4), 369-378.

doi:10.35873/ajmahs.2019.9.4.036

양현주, 방설영, **박미라**와 제남주. (2019). 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도 경로분석. *디지털융복합연구*, 17(3), 341-351.

doi:10.14400/JDC.2019.17.3.341

어용숙, 김미숙과 박유진. (2015). 임상간호사의 이직의도 영향요인: 전문직 업성, 소진, 조직몰입 변수를 중심으로. *심리행동연구*, 7(1), 1-13.

엄태성, **최병순**과 손승연. (2013). 감사가 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향: 감사성향의 매개효과. *리더십연구*, 4, 3-23.

여수진. (2020). 임상간호사의 감정노동과 직무만족 관계에서 긍정심리자본의 매개효과. *한국산학기술학회 논문지*, 21(4), 400-409.

doi:10.5762/KAIS.2020.21.4.400

연영란. (2015). 포괄간호서비스 병원 시범사업이 간호사의 간호업무성과, 직무만족 및 고객지향성에 미치는 효과. *한국산학기술학회논문지*, 16(1), 317 - 323. doi:10.5762/KAIS.2015.16.1.317

오은영, 강경화, 김광점과 민흥기. (2018). 병원 간호사의 직무스트레스에 관한 연구 동향 분석. *한국병원경영학회지*, 23(1), 16-27.

오은희와 정복례. (2011). 병원 간호사의 임파워먼트가 간호업무성과, 직무만족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 17(4), 391-401.



- 오지영, 서영준과 박현숙. (2012). 노인의료복지시설 근무자들의 이직의도 결정요인. *보건의료산업학회지*, 6(1), 87-103.  
 doi:10.12811/kshsm.2012.6.1.087
- 우종필. (2012). *구조방정식모델 개념과 이해*. 서울: 한나래 아카데미.
- 위선미와 이여진. (2012). 감정노동의 하부요인이 병원간호사의 직무만족, 이직의도 및 간호업무성과에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 18(3), 310-319.
- 유정선. (2018). 항공사 객실승무원의 다차원적 조직몰입이 고객지향성에 미치는 영향 연구. *관광경영연구*, 22(2), 209-231. doi:10.18604/tmro.2018.22.2.10
- 유희정. (2014). 탄력성과 고통지각이 외상 후 성장에 미치는 영향에서 사회적 지지와 의도적 반추의 매개효과. *상담학연구*, 15(1), 59-85.  
 doi:10.15703/kjc.15.1.201402.59
- 윤금숙과 김숙영. (2010). 직무스트레스와 소진이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 16(4), 507-516.
- 이관형. (2004). *경력정체가 이직의도에 미치는 영향: 은행원을 중심으로*. 석사학위, 한양대학교, 서울.
- 이기대와 전병진. (2016). Price 이직인과모형을 이용한 작업치료사의 이직에 관한 연구. *대한작업치료학회지*, 24(1), 27-38.  
 doi:10.14519/jksot.2016.24.1.03
- 이민경과 정덕유. (2015). 포괄간호서비스를 제공하는 간호사의 간호업무와 직무 스트레스, 직무만족에 관한 연구. *간호행정학회지*, 21(3), 287-296.  
 doi:10.11111/jkana.2015.21.3.287
- 이우경과 최수일. (2011). IT 업계 종사자들의 이직의도 결정요인. *한국콘텐츠학회논문지*, 11(5), 369-383. doi:10.5392/JKCA.2011.11.5.369
- 이원희와 박장근. (2012). 국립공원 관리원의 긍정적 태도가 직업만족도, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향. *한국체육학회지*, 51(1), 313-322.
- 이영옥과 강지연. (2018). 국내 병원간호사 이직의도 관련요인에 대한 체계

- 적 고찰 및 메타분석. *성인간호학회지*, 30(1), 1-17.  
 doi:10.7475/kjan.2018.30.1.1
- 이정민. (2016). 간호·간병통합서비스 병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무스트레스와 이직의도 비교 연구: 충청지역을 중심으로. *사회과학연구*, 33(1), 1-48.
- 이정숙. (2018). 간호사의 회복탄력성, 직무만족, 사회적 지지가 조직몰입에 미치는 영향. *보건의료산업학회지*, 12(1), 57-67.  
 doi:10.12811/kshsm.2018.12.1.057
- 이종순, 문미영, 정혜경과 한승희. (2018). 중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. *예술인문사회융합멀티미디어논문지*, 8, 635-647.  
 doi:10.21742/AJMAHS.2018.07.54
- 이진선과 김진현. (2021). 사적 간병비 규모 추계와 간호간병통합서비스 정책적 시사점. *보건경제와 정책연구*, 27(1), 97-118.
- 이현정과 정미정. (2020). 중소병원 간호사의 직장 내 괴롭힘, 직무스트레스, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*, 20(8), 572-582. doi:10.5392/JKCA.2020.20.08.572
- 이혜경과 권성복. (2019). 간호사와 의사가 지각하는 간호사의 전문직 자율성과 직무만족 및 이직의도와의 관계: 중소병원을 대상으로. *보건의료산업학회지*, 13(4), 83-94. doi:10.12811/kshsm.2019.13.4.083
- 임소희와 최은덕. (2017). 간호사의 희망, 감사성향, 일터영성이 조직시민행동에 미치는 영향. *한국산학기술학회*, 18(2), 277-286.  
 doi:10.5762/KAIS.2017.18.2.277
- 임경태. (2017). 병원 구성원의 조직 유효성 연구: 직무만족, 조직몰입, 이직의도를 중심으로. *한국콘텐츠학회논문지*, 17(6), 261-271.  
 doi:10.5392/JKCA.2017.17.06.261
- 임경희. (2010). 상담일반: 감사성향 척도 개발 및 타당화. *상담학연구*,

- 11(1), 1-17.
- 임영아, 김건엽과 최세묵. (2012). **종합병원 직원의 직렬별 직무만족도, 조직 애착도 및 이직의도에 영향을 미치는 요인**. *한국산학기술학회*, 13(8), 3586-3596. doi:10.5762/KAIS.2012.13.8.3586
- 장경화. (2010). **간호사의 조직시민행동에 관한 구조모형**. 박사학위, 경희대학교, 서울.
- 장광심. (2016). **폐결핵 입원환자의 건강관련 삶의 질 예측모형**. 박사학위, 목포대학교, 무안.
- 장혜경. (2020). **중년여성의 노화 불안과 주관적 안녕과의 관계: 긍정적 사고와 사회적 지지의 매개효과**. *보건정보통계학회지*, 45(3), 223-230. doi:10.21032/jhis.2020.45.3.223
- 전원희. (2016). **대학생의 특성분노, 분노표현, 긍정적 사고 및 감사성향**. *정신간호학회지*, 25(1), 28-36. doi:10.12934/jkpmhn.2016.25.1.28
- 전원희, 이은선과 이기령. (2015). **임상간호사의 감사성향, 우울 및 심리적 안녕감의 관계**. *한국정신간호학회*, 24(2), 136-144. doi:10.12934/jkpmhn.2015.24.2.136
- 전원희, 조명주와 나현주 (2015). **간호대학생의 분노표현방식, 사회적지지 및 대학생활적응의 관계**. *한국콘텐츠학회논문지*, 15(3), 219-228. doi:10.5392/JKCA.2015.15.03.219
- 정미라와 정은. (2018). **임상간호사의 간호근무환경과 긍정심리자본이 이직 의도에 미치는 효과**. *디지털융복합연구*, 16(2), 277-285. doi10.14400/JDC.2018.16.2.277
- 정윤식. (2020). **지난해 간호간병통합서비스 병상 1만 3250개 운영됐다**. *메디칼업저버*. Retrieved August 8, 2020, from <http://www.monews.co.kr/news/articleView.html?idxno=207362>
- 정은숙, 김지원과 배성윤. (2018). **중소병원 간호사의 성인애착유형에 따른**

- 직무스트레스 및 조직몰입. *한국병원경영학회지*, 23(3), 72-86.
- 정진영과 박민정. (2019). 간호간병통합서비스병동 간호사의 감정노동, 회복탄력성, 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 17(3), 281-290. doi:10.14400/JDC.2019.17.3.281
- 정현순, 고성희와 김지영. (2017). 정신간호사의 공감능력과 감사성향이 직무만족에 미치는 영향. *디지털융복합연구*, 15(11), 395-405. doi:10.14400/JDC.2017.15.11.395
- 정희영과 성미혜. (2014). 응급실 간호사의 업무환경, 직무만족도 및 이직의도 간의 관계. *동서간호학연구지*, 20(1). doi:10.14370/jewnr.2014.20.1.29
- 조금이와 박현숙. (2019). '행복한 나 되기'프로그램이 간호대학생의 감사성향, 자아존중감, 몰입 및 주관적 행복감에 미치는 영향. *정신간호학회지*, 28(4), 362-372. doi:10.12934/jkpmhn.2019.28.4.362
- 조명주와 전원희. (2014). 간호대학생의 희망, 감사성향이 영성에 미치는 영향. *한국간호교육학회지*, 20(4), 569-576. doi:10.5977/jkasne.2014.20.4.569
- 조은희, 최모나, 김은영, 유일영과 이남주. (2011). 한국어판 간호근무환경측정 도구의 타당도와 신뢰도. *대한간호학회지*, 41(3), 325-332. doi:10.4040/jkan.2011.41.3.325
- 조행난, 소향숙과 장애리. (2021). 교대근무 여자간호사 이직의도 구조모형: 상급종합병원을 중심으로. *한국산학기술학회 논문지*, 22(3), 181-189. doi:10.5762/KAIS.2021.22.3.181
- 주현숙과 전원희. (2018). 요양병원 간호사의 간호근무환경, 조직몰입과 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지*, 24(4), 265-275. doi:10.11111/jkana.2018.24.4.265
- 중소병원간호사회 (2016). *중소병원간호사회 내부자료*. 서울: 병원간호사회
- 차유경. (2021). 2015년 [의료법] 개정 및 포스트 코로나 시대 제언-간호사 관련 규정을 중심으로. *법학연구*, 81, 295-339.

- 최지윤과 이윤정. (2012). 간호사의 노인환자 간호에 의한 스트레스와 그 대처방법 탐색. *디지털융복합연구*, 10(8), 275-286.
- 최연실과 문정리. (2014). 방송종사자의 감사성향이 정서조절과 심리적 안녕감에 미치는 영향. *상담학연구*, 15(3), 1035-1048.
- 최윤정, 박영임과 정계현. (2014). 조직몰입에 대한 개념분석. *한국간호교육학회지*, 20(2), 277. doi:10.5977/jkasne.2014.20.2.276
- 한상숙, 이상철. (2012). *간호·보건 통계분석*. 서울: 한나래출판사.
- 한혜을, 이지영과 장인순. (2015). 임상간호사의 감정노동과 직무만족 간의 관계에서 사회적 지지의 조절효과. *한국직업건강간호학회지*, 24(4), 331-339.
- 함정화. (2013). *간호사의 언어폭력 경험 및 사회적 지지와 이직의도와의 관계*. 석사학위, 아주대학교, 수원.
- 홍세희. (2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정기준과 그 근거. *한국임상심리학회지*, 19(1), 161-177.
- 홍지연, 채정미, 송미라와 김은미. (2017). 의료기관별 간호인력 활용방안: 중소병원 간호사 확보를 중심으로. *한국산학기술학회*, 18(8), 162-170. doi:10.5762/KAIS.2017.18.8.162
- Acikgoz, Y., Sumer, H. C., & Sumer, N. (2016). Do employees leave just because they can? Examining the perceived employability - turnover intentions relationship. *The Journal of Psychology*, 150(5), 666-683. doi:10.1080/00223980.2016.1160023
- Adams, D., & Miller, B. K. (2001). Professionalism in nursing behaviors of nurse practitioners. *Journal of Professional Nursing*, 17(4), 203-210. doi:10.1053/jpnu.2001.25913
- Aiken, L. H., Cimiotti, J. P., Sloane, D. M., Smith, H. L., Flynn, L., & Neff, D. F. (2011). Effects of nurse staffing and nurse education on

- patient deaths in hospitals with different nurse work environments. *The Journal of Nursing Administration*, 42(10 Suppl), S10.  
doi:10.1097/01.NNA.0000420390.87789.67
- Aiken, L. H., Sermeus, W., Van den Heede, K., Sloane, D. M., Busse, R., McKee, M., et al. (2012). Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. *British Medical Journal* 344, e1717. doi:10.1136/bmj.e1717
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). A Bayesian analysis of attribution processes. *Psychological Bulletin*, 82(2), 261.
- Al-Hamdan, Z., Manojlovich, M., & Tanima, B. (2017). Jordanian Nursing Work Environments, Intent to Stay, and Job Satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 49(1), 103-110. doi:10.1111/jnu.12265
- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). The impact of environmental factors on nursing stress, job satisfaction, and turnover intention. *Journal of Nursing Administration*, 40(7-8), 323-328. doi:10.1097/NNA.0b013e3181e9393b
- Ariapooran, S. (2014). Compassion fatigue and burnout in Iranian nurses: The role of perceived social support. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 19(3), 279.
- Barker, L. M., & Nussbaum, M. A. (2011). Fatigue, performance and the work environment: a survey of registered nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 67(6), 1370-1382. doi:10.1111/j.1365-2648.2010.05597.x
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-605.

- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1989). Single sample crossvalidation indices for covariance structures. *Multivariate Behavioral Research*, *24*, 445– 455. doi.org/10.1207/s15327906mbr2404\_4
- Buchan, J., O'May, F., & Dussault, G. (2013). Nursing workforce policy and the economic crisis: a global overview. *Journal of Nursing Scholarship*, *45*(3), 298–307. doi:10.1111/jnu.12028
- Chen, H. C., Chu, C., Wang, Y. H., & Lin, L. C. (2008). Turnover factors revisited: A longitudinal study of Taiwan-based staff nurses. *International Journal of Nursing Studies*, *45*, 277–285. doi:10.1016/j.ijnurstu.2006.08.010
- Chegini, Z., Janati, A., Asghari-Jafarabadi, M., & Khosravizadeh, O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *Nursing Practice Today*, *6*(2), 86–93.
- Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. *Archival Journal and Primary Source Collection*, *22*(1), 7–17.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in Psychology*, *9*, 132. doi:10.3389/fpsyg.2018.00132
- Curran, P. J., West, S. G., & Finch, J. F. (1996). The robustness of test statistics to nonnormality and specification error in confirmatory factor analysis. *Psychological Methods*, *1*(1), 16–29. doi:10.1037/1082-989x.1.1.16
- Dåderman, A. M., & Basinska, B. A. (2016). Job Demands, engagement,

and turnover intentions in polish nurses: the role of work-family interface. *Frontiers in Psychology*, 7, 1621.

doi:10.3389/fpsyg.2016.01621

Eaton-Spiva, L., Buitrago, P., Trotter, L., Macy, A., Lariscy, M., & Johnson, D. (2010). Assessing and redesigning the nursing practice environment. *The Journal of Nursing Administration*, 40(1), 36-42.

doi:10.1097/NNA.0b013e3181c47d04

Estryn-Behar, M., Van Der Heijden, B. I., Fry, C., & Hasselhorn, H. M. (2010). Longitudinal analysis of personal and work-related factors associated with turnover among nurses. *Nursing Research*, 59(3), 166-177.

Ferris, K. R., & Aranya, N. (1983). A Comparison of two organizational commitment scales. *Personnel Psychology*, 36(1), 87-98.

Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?. *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319. doi:10.1037/1089-2680.2.3.300

García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & Martínez-Zaragoza, F. (2016). Work engagement in nursing: An integrative review of the literature. *Journal of Nursing Management*, 24(2), E101 - E111.

doi:10.1111/jonm.12312

Güleryüz, G., Güney, S., Aydın, E. M., & Aşan, Ö. (2008). The mediating effect of job satisfaction between emotional intelligence and organisational commitment of nurses: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing studies*, 45(11), 1625-1635.

doi:10.1016/j.ijnurstu.2008.02.004

Iacobucci, D. (2010). Structural equations modeling: Fit indices, sample size, and advanced topics. *Journal of Consumer Psychology*, 20(1),



90-98. doi:10.1016/j.jcps.2009.09.003

Joreskog, K. G. (1969). A general approach to confirmatory maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, *34*(2), 183-202.

Kim, S. W., Price, J. L., Mueller, C. W., & Watson, T. W. (1996). The determinants of career intent among physicians at a US Air Force hospital. *Human Relations*, *49*(7), 947-976.

doi:10.1177/001872679604900704

Klopper, H. C., Coetzee, S. K., Pretorius, R., & Bester, P. (2012). Practice environment, job satisfaction and burnout of critical care nurses in South Africa. *Journal of Nursing Management*, *20*(5), 685-695.

Koeske, G. F., & Koeske, R. D. (1993). A preliminary test of a stress-strain-outcome model for reconceptualizing the burnout phenomenon. *Journal of Social Service Research*, *17*(3-4), 107-135.

doi:10.1111/j.1365-2834.2011.01350.x

Kutney-Lee, A., McHugh, M. D., Sloane, D. M., Cimiotti, J. P., Flynn, L., Neff, D. F., & Aiken, L. H. (2009). Nursing: A Key To Patient Satisfaction: Patients' reports of satisfaction are higher in hospitals where nurses practice in better work environments or with more favorable patient-to-nurse ratios. *Health Affairs*, *28*(Suppl3), w669-w677. doi:10.1377/hlthaff.28.4.w669

Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, *25*(3), 176-188. doi:10.1002/nur.10032

Lee, S. E., MacPhee, M., & Dahinten, V. S. (2020). Factors related to perioperative nurses' job satisfaction and intention to leave. *Japan*

*Journal of Nursing Science*, 17(1), e12263. doi:10.1111/jjns.12263

- Li, D., Zhang, W., Li, X., Li, N., & Ye, B. (2012). Gratitude and suicidal ideation and suicide attempts among Chinese adolescents: Direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Adolescence*, 35(1), 55-66. doi:10.1016/j.adolescence.2011.06.005
- Li, Yuting., Sawhney, R., & Tortorella, G. L. (2019). Empirical analysis of factors impacting turnover intention among manufacturing workers. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 1-18. doi:10.5539/ijbm.v14n4p1
- Locke, E. A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction: Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X., & While, A. E. (2012). Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1017-1038. doi:10.1016/j.ijnurstu.2011.11.009
- Luo, Y., & Wang, H. (2009). Correlation research on psychological health impact on nursing students against stress, coping way and social support. *Nurse Education Today*, 29(1), 5-8. doi:10.1016/j.nedt.2008.05.019
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321-349. doi:10.1177/0149206307300814
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112-127.

doi:10.1037//0022-3514.82.1.112

- McCullough, M. E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect?. *Psychological Bulletin*, *127*(2), 249. doi:10.1037//0033-2909.127.2.249
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*(4), 538-551. doi:10.1037/0021-9010.78.4.538
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, *62*(2), 237.
- Mobley, W. H. (1982). Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*, *7*(1), 111-116.
- Mosadeghrad, A. (2013). Quality of working life and turnover intentions: implications for nursing management. *International Journal of Research in Nursing*, *4*(2), 47-54. doi:10.3844/ijrnsp.2013.47.54
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 224-247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, W., Nantsupawat, R., Wichaikhum, O. A., Thienthong, H., & Poghosyan, L. (2017). Effects of nurse work environment on job dissatisfaction, burnout, intention to leave. *International Nursing Review*, *64*(1), 91-98. doi:10.1111/inr.12342
- Narayanan, S. S., Onn, W., & Cheang, A. (2016). The influence of perceived social support and self-efficacy on resilience among first

- year Malaysian students. *Journal of Malaysian Studies*, 34(2).  
doi:10.21315/km2016.34.2.1
- Nikmah, U., & Sulistyarini, I. (2017). Emotional labor and organizational commitment among hospital nurses: The mediating role of job burnout. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 36, 426–434. doi:10.2991/icbmr-17.2017.39
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of Manpower*, 22(7), 600–624.  
doi:10.1108/EUM0000000006233
- Price, J. L. (2004). The development of a causal model of voluntary turnover. In R. W. Griffeth & P. W. Hom (Eds.), *Innovative theory and empirical research on employee* (pp. 3–32). Greenwich, CT: Information Age Publishing.
- Price J. L., & Mueller C. W. (1981). A causal model of turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 34, 543–565. doi:10.2307/255574
- O'Brien-Pallas, L., Murphy, G. T., Shamian, J., Li, X., & Hayes, L. J. (2010). Impact and determinants of nurse turnover: a pan Canadian study. *Journal of Nursing Management*, 18(8), 1073–1086.  
doi:10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x
- O'connor, R. C., Smyth, R., & Williams, J. M. G. (2015). Intrapersonal positive future thinking predicts repeat suicide attempts in hospital-treated suicide attempters. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 83, 169–176. doi:10.1037/a0037846

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92. doi:10.1023/A:1015630930326
- Sharafi, T. & shahrokh, Z.D. (2012). The relationship between family-to-work conflict of employee and co-workers' turnover intention. *Management Science Letters*, 2(1), 1-10. doi:10.5267/j.msl.2011.10.008
- Simon, M., Müller, B. H., & Hasselhorn, H. M. (2010). Leaving the organization or the profession—a multilevel analysis of nurses intentions. *Journal of Advanced Nursing*, 66(3), 616-626. doi:10.1111/j.1365-2648.2009.05204.x
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Organizational behavior*. Hoboken.
- Ruiller, C., & Van Der Heijden, B. I. (2016). Socio-emotional support in French hospitals: Effects on French nurses' and nurse aides' affective commitment. *Applied Nursing Research*, 29, 229-236. doi:10.1016/j.apnr.2015.06.006
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, I., G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15, 1-18. doi:10.1207/s15327965pli1501\_01
- Wang, M. L., & Tsai, L. J. (2014). Work-Family conflict and job performance in nurses: The moderating effects of social support. *Journal of Nursing Research*, 22(3), 200-207. doi:10.1097/jnr.0000000000000040
- Watkins, P. C., Woodward, K., Stone, T., & Kolts, R. L. (2003). Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and*

*Personality: An International Journal*, 31(5), 431-451.

doi:10.2224/sbp.2003.31.5.431

Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967).

*Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis:  
Industrial Relations Center, University of Minnesota.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The  
multidimensional scale of perceived social support. *Journal of  
Personality Assessment*, 52(1), 30-41.

## 부 록

## 부록 1. 공고문

<b>연구대상자 모집 공고</b>	
연구 목 적	간호 인력 관리를 위한 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 경로를 파악하기 위한 설문 조사
참 여 대 상	1) 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사 2) 간호사 총 근무경력 1년 이상, 10년 미만인 일반 간호사 3) 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여할 것을 서면으로 동의한 자
연 구 자	담당자: 윤소현 (계명대학교 간호대학 박사수료) ☎ 010-9226-****
참 여 조 건	연구의 목적을 이해하고 설명문과 동의서를 신중히 검토 후 자발적 참여의사를 밝히고 설문 동의서에 서명한 자
참 여 방 법	참여 의사가 있다면 동의서 사인 후 연구 담당자에게 연락 약속된 장소에서 설문지 수령 후 설문지 작성 (10-15분 소요 예정) 작성된 설문지는 수거용 상자에 넣기
참 여 혜 택	설문 작성 완료 후 감사의 마음으로 소정의 답례품 제공
<b>※ 이 연구는 계명대학교 생명윤리위원회 승인을 받았습니다.</b> 연구 참여 관련 기타 문의 계명대학교 생명윤리위원회 053-580-6299	





### 부록 3. 설문지

**I. 다음은 외부취업기회에 대한 문항입니다. 해당되는 곳에 V 표를 해 주세요.**

문 항 내 용		전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	다른 곳에서 현재 근무조건과 비슷한 정도의 일자리를 구하는 것은 쉬울 것이다.				
2	다른 곳에서 현재 근무조건보다 조금 더 좋은 조건의 일자리를 구하는 것은 어렵지 않을 것이다.				
3	다른 곳에서 현재 근무조건보다 훨씬 더 만족스러운 일자리를 구하는 것은 어렵지 않을 것이다.				

**II. 다음은 사회적 지지 대한 문항입니다. 해당되는 곳에 V 표를 해 주세요.**

문 항 내 용		전혀 그렇지 않다	약간 그렇지 않다	보통이다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	나의 행복이나 슬픔을 함께 나눌 수 있는 (가족, 친구를 제외한) 누군가가 있다.					
2	내가 도움이 필요할 때 내 주변에 도움을 줄 수 있는 누군가가 있다.					
3	나의 가족은 진심으로 나를 돕고자 한다.					
4	나는 가족에게 의지하고자 했을 때 정서적 도움과 지지를 받을 수 있다.					
5	나는 진심으로 위안과 평온을 줄 수 있는 누군가가 있다.					
6	내 친구들은 진심으로 나를 돕고자 한다.					
7	무엇인가 잘못되고 있을 때 나는 내 친구에게 의지 할 수 있다.					
8	나는 내 가족들에게 나의 고민거리를 이야기 할 수 있다.					
9	나는 나의 행복과 슬픔을 나눌 수 있는 친구가 있다.					
10	내 인생에는 나의 기분과 느낌에 관심을 갖는 누군가가 있다.					
11	나의 가족은 내가 어떤 결정을 내릴 수 있도록 기꺼이 도우려 한다.					
12	나는 나의 고민거리를 내 친구들에게 이야기 할 수 있다.					

**Ⅲ. 다음은 감사성향에 대한 문항입니다. 해당되는 곳에 V 표를 해 주세요.**

	문 항 내 용	전혀 그렇 지 않다	그렇 지 않다	약간 그렇 지 않다	보통 로 그렇 다	약간 그렇 다	그렇 다	매우 그렇 다
1	내 삶에는 감사할 거리들이 매우 많다.							
2	내가 지금까지 감사했던 모든 것들을 목록으로 작성한다면, 그 길이가 매우 길어질 것이다.							
3	세상을 둘러볼 때, 감사할 것들이 별로 없다.							
4	나는 여러 사람에게 고마움을 느낀다.							
5	나이가 들어갈수록, 지금까지 나의 삶에서 만난 사람들과 사건상황들에 대해 더욱더 고마움을 느낀다.							
6	지금까지 내가 만난 사람이나 상황에 고마움을 느낀 적이 별로 없다.							

**Ⅳ. 다음은 이직의도에 대한 문항입니다. 해당되는 곳에 V 표를 해 주세요.**

	문 항 내 용	전혀 그렇 지 않다	조금 그렇 지 않다	보통 이다	조금 그렇 다	매우 그렇 다
1	나는 다른 병원에서 일해보고 싶다.					
2	만일 다른 병원을 선택할 수 있다면 이 병원을 선택하지 않을 것이다.					
3	병원을 옮긴다면 지금보다 좋은 병원에 입사할 가능성이 높다고 생각한다.					
4	나는 이 병원의 구성원으로 계속 남아 있기를 희망한다.					
5	나는 종종 병원을 그만두고 싶은 생각이 든다.					
6	현재보다 병원 조건이 나빠진다면 나는 병원을 떠날 것이다.					
7	업무가 비슷하다면 다른 병원에서 일할 수 있다.					
8	나는 더 나은 직장을 위하여 현재 병원을 떠나고 싶을 때가 있다.					
9	나는 다른 직장을 구하려고 노력한 적이 있다.					
10	조만간에 새 병원을 찾아 나설 생각을 하고 있다.					
11	나는 가끔씩 이 병원을 그만두었으면 하는 생각을 한다.					
12	내가 스스로 병원을 떠나는 일은 없을 것이다.					
13	이 병원에서 계속 근무해서 내가 얻을 것은 별로 없다고 생각한다.					

**V. 다음은 직무만족에 대한 문항입니다. 해당되는 곳에 V 표를 해 주세요.**

	문 항 내 용	전 혀 그 렇 지 않 다	조 금 그 렇 지 않 다	보 통 이 다	조 금 그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나에게 부여되는 업무량에 대해 비교적 만족하는 편이다.					
2	가끔 반복되지 않는 다양한 일들을 할 수 있다는 것에 대해 만족하는 편이다.					
3	나의 양심에 위배되지 않는 일을 할 수 있다는 것에 대해 만족하는 편이다.					
4	다른 사람을 위해 무언가를 해 줄 수 있다는 것에 대해 만족하는 편이다.					
5	내 능력을 활용할 수 있는 것에 만족하는 편이다.					
6	병원의 정책 시행방식에 대해 만족하는 편이다.					
7	내 업무량에 비한 급여 수준에 대해 만족하는 편이다.					
8	승진기회에 대해 만족하는 편이다.					
9	직무환경에 대해 만족하는 편이다.					
10	직장동료들 사이의 관계에 만족하는 편이다.					

**VI. 다음은 조직몰입에 대한 문항입니다. 해당되는 곳에 V 표를 해 주세요.**

	문 항 내 용	전 혀 그 렇 지 않 다	조 금 그 렇 지 않 다	보 통 이 다	조 금 그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나의 현재 직장이 일하기 훌륭한 조직이라 생각한다.					
2	나의 가치와 이 조직의 가치는 매우 비슷하다.					
3	나는 내가 입사할 때 동시에 고려했던 다른 직장보다 현재 직장을 선택한 것을 기쁘게 생각한다.					
4	내가 이 조직의 일원인 것을 다른 사람들에게 말하는 것이 자랑스럽다.					
5	나는 이 조직이 성공적이게 될 수 있도록 돕기 위하여 일반적으로 기대되는 것 이상으로 상당한 노력을 쏟아 부을 의향이 있다.					
6	이 조직은 일하기 위한 나에게 최고의 조직이다.					
7	나는 이 조직의 운명에 대해 진심으로 염려한다.					

**VII. 다음은 간호근무환경에 대한 문항입니다. 해당되는 곳에 V 표를 해 주세요.**

	문항내용	전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다
1	충분한 지원서비스(직접간호 외의 병동 업무지원 서비스)가 있어서 환자와 보낼 시간이 많다.				
2	업무에 있어서 의사와 간호사의 관계는 좋다.				
3	관리자는 간호사에게 지지적이다.				
4	간호사를 위한 적극적인 전문성 개발 및 평생교육 프로그램이 있다.				
5	경력개발 및 발전의 기회가 제공된다.				
6	일반 간호사가 정책 결정에 참여할 수 있는 기회가 있다.				
7	동료 간호사들과 함께 환자 간호와 관련된 문제를 논의할 수 있는 충분한 시간과 기회가 주어진다.				
8	양질의 간호를 제공할 수 있도록 간호사 (RN)의 수가 충분하다.				
9	간호 관리자는 행정 능력과 지도력을 잘 갖추었다.				
10	일반 간호사가 간호부장을 만나기 쉽고 접근이 용이하다.				
11	업무수행에 필요한 충분한 인력이 있다.				
12	우수한 업무수행에 대한 칭찬과 인정을 받는다.				
13	경영진(CEO등)이 높은 수준의 간호를 기대한다.				
14	간호부장은 다른 부서의 최고 관리자들과 동일한 권력과 권위를 가진다.				
15	간호사와 의사의 팀워크가 잘 이루어진다.				
16	승진기회가 주어진다.				
17	환자간호에 밑거름이 되는 명확한 간호철학이 공유된다.				
18	임상 능력이 뛰어난 동료 간호사와 함께 일한다.				
19	간호 관리자는 의사와의 갈등이 있어도 의사결정 시 간호사를 지지한다.				
20	경영진(CEO등)은 간호사의 관심사를 경청하고 그에 반응한다.				
21	활발한 질 관리 프로그램이 있다.				
22	병원/조직 내부의 운영 결정에 간호사가 참여한다.				
23	의사와 간호사는 서로 협력한다.				
24	신규 간호사를 위한 프리셉터 프로그램이 있다.				
25	간호가 의학모델이 아닌 간호학에 기초한다.				
26	일반 간호사들은 병원/조직 및 간호위원회에 참여할 기회를 가진다.				
27	간호 관리자는 일상의 문제와 업무수행에 대하여 직원과 대화를 나눈다.				
28	모든 환자를 위해서 서면화된 간호계획이 업데이트된다.				
29	간호사에게 같은 환자를 지속적으로 배정하여 간호의 연속성을 확보한다.				



## 부록 4. 확인적 요인분석을 통한 재항목

**간호근무환경**

	문 항 내 용	전 혀 그 렇 지 않 다	조 금 그 렇 지 않 다	보 통 이 다	조 금 그 렇 다
2	업무에 있어서 의사와 간호사의 관계는 좋다.				
3	관리자는 간호사에게 지지적이다.				
4	간호사를 위한 적극적인 전문성 개발 및 평생교육 프로그램이 있다.				
5	경력개발 및 발전의 기회가 제공된다.				
6	일반 간호사가 정책결정에 참여할 수 있는 기회가 있다.				
8	양질의 간호를 제공할 수 있도록 간호사 (RN)의 수가 충분하다.				
11	업무수행에 필요한 충분한 인력이 있다.				
12	우수한 업무수행에 대한 칭찬과 인정을 받는다.				
15	간호사와 의사의 팀워크가 잘 이루어진다.				
16	승진기회가 주어진다.				
17	환자 간호에 밀거름이 되는 명확한 간호철학이 공유된다.				
19	간호 관리자는 의사와의 갈등이 있어도 의사결정 시 간호사를 지지한다.				
20	경영진(CEO등)은 간호사의 관심사를 경청하고 그에 반응한다.				
21	활발한 질 관리 프로그램이 있다.				
22	병원/조직 내부의 운영결정에 간호사가 참여한다.				
23	의사와 간호사는 서로 협력한다.				
26	일반 간호사들은 병원/조직 및 간호위원회에 참여할 기회를 가진다.				
28	모든 환자를 위해서 서면화된 간호계획이 업데이트된다.				
29	간호사에게 같은 환자를 지속적으로 배정하여 간호의 연속성을 확보한다.				

<b>직무만족</b>
-------------

	문항내용	전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다
1	나에게 부여되는 업무량에 대해 비교적 만족하는 편이다.					
2	가끔 반복되지 않는 다양한 일들을 할 수 있다는 것에 대해 만족하는 편이다.					
3	나의 양심에 위배되지 않는 일을 할 수 있다는 것에 대해 만족하는 편이다.					
4	다른 사람을 위해 무언가를 해 줄 수 있다는 것에 대해 만족하는 편이다.					
5	내 능력을 활용할 수 있는 것에 만족하는 편이다.					
6	병원의 정책 시행방식에 대해 만족하는 편이다.					
7	내 업무량에 비한 급여 수준에 대해 만족하는 편이다.					
8	승진기회에 대해 만족하는 편이다.					
9	직무환경에 대해 만족하는 편이다.					



# Structural Equation Modeling of Nurse's Turnover Intention Working at the Comprehensive Nursing Care Service Wards in Small and Medium-sized Hospitals

Yun, so hyeon

Department of Nursing

Graduate School

Keimyung University

(Supervised by Professor Jun, Won-Hee)

## **(Abstract)**

The purpose of this study is to construct and verify the structural equation model on the turnover intentions of nurses working in comprehensive nursing care service wards of small and medium-sized hospitals. The hypothetical model of this study was constructed based on Price's(2001) causal model of turnover and a literature review. Drawing on the results of previous studies, job opportunities, social support, gratitude, nursing work environments, job satisfaction, and organizational commitment were chosen as the major variables along with turnover intention.

The data for this study were collected from 244 nurses with one or more, and less than 10, years of work experience, selected from among

those working in comprehensive nursing care service wards of small-and medium-sized hospitals located in D metropolitan city and P city. For data analysis, SPSS/WIN 25.0 was used to analyze descriptive statistics, t-test, and ANOVA correlation, and AMOS 25.0 was used for confirmatory factor analysis, determining the goodness of fit of the hypothetical model, and verifying path significance. The verification results of the structural equation model indicated that the fit indices of the hypothetical model satisfied the thresholds, confirming the fit of the hypothetical model( $\chi^2/df=135.296$ , CFI=.95, TLI=.92, RMSEA=.07).

The results of the path analysis of major variables indicated the presence of direct and indirect effects of job opportunities, gratitude, nursing work environments, job satisfaction, and organizational commitment on turnover intention. Job opportunities( $\beta=.33$ ,  $p<.001$ ), gratitude( $\beta=-.18$ ,  $p<.05$ ), nursing work environments( $\beta=-.41$ ,  $p<.001$ ), job satisfaction( $\beta=-.58$ ,  $p<.001$ ), and organizational commitment( $\beta=-.37$ ,  $p<.001$ ) were factors that directly or indirectly affected turnover intention, with an overall explanatory power of 60.8%.

This study presents specific directions to take and factors to prioritize in reducing the turnover of nurses in comprehensive nursing care service wards of diverse aspects of small and medium-sized hospitals. It will thus be useful as a source of preliminary data in developing programs for efficient personnel management.

## 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사의 이직의도 구조모형

윤 소 현

계명대학교 대학원

간호학과

(지도교수 전 원 희)

### (초록)

본 연구의 목적은 중소병원 간호·간병통합 서비스 병동 간호사의 이직의도 구조모형을 구축하고 검증하는 것이다. 본 연구의 가설적 모형은 Price (2001)의 이직인과모형과 문헌고찰을 기반으로 하고, 선행연구 결과들을 통해 외부취업기회, 사회적 지지, 감사성향, 간호근무환경, 직무만족, 조직몰입 그리고 이직의도를 주요변수로 선정하였다.

본 연구의 대상자는 총 244명이며, D광역시, P시에 소재한 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사 중 간호사 근무 경력 1년 이상, 10년 미만인 간호사를 선정하여 자료를 수집하였다. 자료분석은 SPSS/WIN 25.0을 이용하여, 서술적 통계, t-test, ANOVA 상관관계를 분석하였고, AMOS 25.0을 이용하여 확인적 요인분석, 가설적 모형의 적합도 및 경로에 대한 유의성을 검증하였다. 구조모형의 검증 결과, 가설적 모형의 적합지수들이 대부분 기준치에 부합하여, 가설적 모형의 적합도가 확인되었다(x

$\chi^2/df=135.296$ , CFI=.95, TLI=.92, RMSEA=.07).

주요변수들의 경로 분석결과는 외부취업기회, 감사성향, 간호근무환경, 직무만족, 조직몰입이 이직의도에 직·간접효과가 나타났다. 외부취업기회( $\beta=.33$ ,  $p<.001$ ), 감사성향( $\beta=-.18$ ,  $p<.05$ ), 간호근무환경( $\beta=-.41$ ,  $p<.001$ ), 직무만족( $\beta=-.58$ ,  $p<.001$ ), 조직몰입( $\beta=-.37$ ,  $p<.001$ )이 이직의도에 직·간접효과를 미치는 요인으로 그 설명력은 60.8%이었다.

본 연구는 중소병원 간호·간병통합서비스 병동 간호사 이직을 감소시키기 위한 구체적인 방향과 우선적으로 다루어야 요인들을 다각적 측면에서 제시하여 효율적인 인력관리를 위한 프로그램을 개발하는데 유용한 기초자료가 될 것으로 사료된다.