



### 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 원 저작자를 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 권리와 책임은 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)



종합병원 간호사의 간호전문직관,  
간호근무환경, 직무만족이 이직의도에  
미치는 영향 : 일반 간호사와 진료지원  
간호사의 비교

연세대학교 보건대학원  
의료경영학과 의료경영전공  
김 정 현

종합병원 간호사의 간호전문직관,  
간호근무환경, 직무만족이 이직의도에  
미치는 영향 : 일반 간호사와 진료지원  
간호사의 비교

지도교수 김 태 현

이 논문을 보건학 석사학위 논문으로 제출함

2025년 7월

연세대학교 보건대학원  
의료경영학과 의료경영전공

김 정 현

# 김정현의 보건학석사 학위논문을 인준함

심사위원 김 태 현 인

심사위원 이 상 규 인

심사위원 장 석 용 인

연세대학교 보건대학원

2025년 7월

## 감사의 말씀

직장생활 중에도 진로에 대한 고민과 배움에 대한 갈증을 안고 연세대학교 보건대학원에 지원하던 순간이 아직도 생생하게 기억납니다. 다시 학생의 신분으로 돌아가 배움의 기회를 얻을 수 있었던 지난 5학기는 제게 큰 의미가 있었습니다. 직장과 학업을 병행하는 과정은 체력적으로 쉽지 않았지만, 배움의 즐거움을 다시금 되새길 수 있었던 소중한 시간이었습니다. 연구를 계획하고 수행하는 과정은 결코 순탄치 않았으며, 수없이 포기하고 싶었던 순간도 있었습니다. 그러나 그럴 때마다 아낌없는 도움을 보내주신 많은 분들 덕분에 끝까지 연구를 완수할 수 있었습니다.

무엇보다 본 논문의 완성을 위해 정성 어린 지도와 아낌없는 가르침을 주신 김태현 교수님께 진심으로 감사드립니다. IRB 심의 과정의 어려움과 논문 진행 자연으로 마음이 무거웠던 시기에도, 교수님께서는 바쁘신 일정 속에서도 항상 시간을 내주시어 제가 흔들림 없이 연구를 이어갈 수 있도록 따뜻한 조언과 변함없는 신뢰를 보내주셨습니다. 교수님의 지지 덕분에 끝까지 연구를 지속할 수 있었고, 무사히 마무리할 수 있었습니다. 의료경영 전공 학생들을 위해 항상 헌신해 주시며, 깊이 있는 강의를 통해 학문적·실무적 시야를 넓혀주신 이상규 원장님께도 진심으로 감사드립니다. 원장님께서 학생들을 위해 마련해주신 식사 자리는 따뜻한 기억으로 남아 있으며, 수업 시간에 떨리는 마음으로 발표하던 경험 또한 저에게는 소중한 추억으로 남아 있습니다. 아울러 논문 주제 선정과 작성 과정에서 진심 어린 조언을 아끼지 않으신 장석용 교수님께도 깊이 감사드립니다. 교수님의 강의를 통해 정책과 제도를 바라보는 시각과 판단의 폭이 넓어졌을 뿐 아니라, 직장에서 업무를 대하는 태도 역시 긍정적으로 변화할 수 있었습니다.

이와 더불어, 논문 작성 과정에서 많은 도움을 주신 최수혁 선생님께 진심으로 감사드리며, 함께 공부하며 서로에게 큰 힘이 되어준 동기 선생님들께도 감사를 전합니다. 학교 행사에 함께하지 못한 시간들에 대한 아쉬움과 미안한 마음도 함께 전하고 싶습니다.

본 연구가 병원 내에서 원활히 진행될 수 있도록 허락해 주시고 적극적으로 지원해 주신 한림대학교 동탄성심병원 오혜승 간호부장님, 윤숙정 간호팀장님, 그리고 각 부서장님들께 진심으로 감사드립니다. 특히, 직장 상사이자 간호사 선배로서 따뜻한 리더십과 진심 어린 조언으로 저와 동료들을 이끌어 주시고, 연구 전반에 걸쳐 아낌없이 배려해 주신 신미숙 간호팀장님께도 깊이 감사드립니다.

마지막으로, 언제나 묵묵히 응원해 주며 학업에 집중할 수 있도록 든든한 베풀이 되어준 사랑하는 아내이자 ‘햇살이 엄마’ 김민경에게 가장 큰 감사를 전합니다. 아내의 지지와 배려가 있었기에 이 과정을 끝까지 마무리할 수 있었습니다.

연세대학교 보건대학원에서 얻은 지식과 통찰을 바탕으로, 앞으로도 직장과 가정은 물론 삶의 모든 영역에서 긍정적이고 지혜로운 자세로 끊임없이 성장해 나가겠습니다. 감사합니다.

2025년 7월  
김정현 올림



## 차 례

### 국문 요약

I. 서론	1
1. 연구배경 및 필요성	1
2. 연구목적	5
II. 문헌고찰	6
1. 간호전문직관	6
2. 간호근무환경	10
3. 직무만족	15
4. 이직의도	19
III. 연구방법	26
1. 연구대상 및 자료수집	26
2. 연구변수 및 측정도구	28
가. 독립변수	28
나. 종속변수	29
다. 공변량	30
3. 분석방법	32
4. 윤리적 고려	33
IV. 연구결과	34

1. 대상자의 일반적 특성 .....	34
2. 대상자의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도 정도의 비교 .....	37
3. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관 .....	39
4. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호근무환경 만족도 .....	41
5. 대상자의 직무특성과 관련된 간호근무환경 비교 .....	43
6. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족 .....	51
7. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 .....	53
8. 대상자의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도 간의 상관관계 .....	55
9. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인 .....	57
 V. 고찰 .....	63
1. 연구방법에 대한 고찰 .....	63
2. 연구결과에 대한 고찰 .....	65
3. 연구의 제한점 .....	72
 VI. 결론 .....	73
 참고문헌 .....	75
 부록 .....	84
 ABSTRACT .....	101

## 표 차 례

표 1. 간호전문직관에 관한 선행연구 .....	9
표 2. 간호근무환경에 관한 선행연구 .....	14
표 3. 직무만족에 관한 선행연구 .....	18
표 4. 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족과 이직의도에 관한 선행연구 .....	24
표 5. 연구 변수 및 내용 .....	31
표 6. 대상자의 일반적 특성 .....	36
표 7. 대상자의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도 정도의 비교 .....	38
표 8. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관 .....	40
표 9. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호근무환경 만족도 .....	42
표 10. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족 .....	52
표 11. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 .....	54
표 12. 대상자의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도 간의 상관관계 .....	56
표 13. 일반 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인 .....	59
표 14. 진료지원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인 .....	61

## 그 림 차 례

그림 1. 일반 간호사의 주요 업무 수행 현황 .....	44
그림 2. 진료지원 간호사의 주요 업무 수행 현황 .....	44
그림 3. 일반 간호사의 업무 수행을 위한 핵심 역량 .....	45
그림 4. 진료지원 간호사의 업무 수행을 위한 핵심 역량 .....	46
그림 5. 일반 간호사의 수행 업무의 법적·제도적 규정 인식 .....	47
그림 6. 진료지원 간호사의 수행 업무의 법적·제도적 규정 인식 .....	47
그림 7. 일반 간호사의 직무 스트레스 요인 .....	48
그림 8. 진료지원 간호사의 직무 스트레스 요인 .....	49
그림 9. 일반 간호사의 업무 환경 개선 의견 .....	50
그림 10. 진료지원 간호사의 업무 환경 개선 의견 .....	50

## 국 문 요 약

### 종합병원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 : 일반 간호사와 진료지원 간호사의 비교

2024년 2월부터 시작된 전공의 대량 사직 사태의 장기화와 간호법 제정으로 진료지원 업무의 수요가 급증하면서, 일반 간호사가 진료지원 간호사로 대규모로 전환되었다. 이러한 의료환경의 변화는 병원 조직 내 일반 간호사와 진료지원 간호사에 대한 통합적 인력관리의 필요성을 부각시키고, 조직 체계와 정책의 재정비를 요구하고 있다. 양질의 의료서비스 제공과 환자 안전, 조직의 안정적 운영을 위해서는 두 집단 간의 역할 조정과 협업, 그리고 우수한 간호 인력의 확보가 필수적이다. 이에 본 연구는 종합병원 일반 간호사와 진료지원 간호사를 대상으로 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 비교·분석하고자 하였다.

연구대상은 경기도 소재 800병상 규모의 종합병원에 근무 중인 일반 간호사와 진료지원 간호사를 대상으로 하였으며 구조화된 설문지를 통해 자료를 수집하였다. 설문조사는 2025년 4월 22일부터 5월 9일까지 온라인으로 진행되었으며, 총 291명의 간호사가 연구에 참여하였다. 이 중 응답 내용이 불완전하거나 연구대상자 제외기준에 속하는 11명을 제외하고 일반 간호사 142명, 진료지원 간호사 138명의 자료를 최종 분석에 포함하였다. 통계 분석은 Jamovi 프로그램을 활용하여 연구의 세부 목적에 따라 카이제곱 검정, t-검정, 분산분석, 상관분석, 다중회귀분석을 실시하였다.

일반 간호사와 진료지원 간호사 두 집단 모두에서 직무만족은 이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 즉, 직무만족은 이직의도에 부적 영

향을 미쳐, 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮았다. 이직의도에 대한 직무만족의 영향력을 비교한 결과, 일반 간호사의 비표준화 회귀계수( $B=-0.51$ ,  $p<0.001$ )가 진료지원 간호사( $B=-0.34$ ,  $p=0.001$ )보다 절대값이 크게 나타나, 두 집단 간 직무만족이 이직의도에 미치는 영향력에 차이가 있는 것으로 확인되었다. 그러나 본 연구에서는 주요 변수 중 간호전문직관과 간호근무환경 만족도는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

일반 간호사와 진료지원 간호사의 직무특성과 간호근무환경을 살펴본 결과, 일반 간호사는 주로 환자 간호 및 처치, 상담과 교육 등 직접 간호와 돌봄 중심의 업무를 수행하고 있었다. 반면, 진료지원 간호사는 환자 간호 및 처치 외에도 의사의 진료 및 시술 보조, 처방 및 경과 기록 보조, 행정지원 등 간접 간호 업무의 비중이 상대적으로 높게 나타났다. 두 집단의 직무특성에 따라 직무 스트레스 요인과 업무 환경에 대한 인식에서도 차이를 보였다. 일반 간호사는 주요 직무 스트레스 요인으로 과중한 업무량과 환자 및 보호자와의 갈등을 지적하였으며, 이에 따라 보상 및 처우 개선, 인력 충원, 업무 부담 완화 등의 현실적인 개선이 요구되었다. 반면, 진료지원 간호사는 수행하는 업무에 대한 법적·제도적 규정의 미비로 인해 역할과 책임의 불명확성이 주요 스트레스 요인으로 나타났으며, 이에 따라 명확한 역할 정의와 업무 조정, 보상 및 처우 개선이 필요한 것으로 확인되었다.

의료기관은 일반 간호사와 진료지원 간호사의 직무특성과 직무 스트레스 요인을 고려한 차별화된 관리 전략을 마련하고, 직무만족을 체계적으로 증진시킬 수 있는 조직적 노력이 요구된다. 이러한 접근은 간호사의 직무만족을 향상시킬 뿐만 아니라, 궁극적으로 이직의도를 감소시키는 데 기여할 수 있을 것이다.

---

핵심어: 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족, 이직의도, 일반 간호사, 진료지원 간호사

## I. 서론

### 1. 연구배경 및 필요성

최근 한국의 의료시장은 보건의료 서비스에 대한 기대수준의 증가, 병원의 대형화와 전문화, 보건의료정책의 영향으로 많은 변화를 겪고 있다(권혜숙, 하영미, 2020). 특히, 2024년 2월부터 시작된 정부의 의대 정원 확대와 필수의료에 관한 의료정책에 반대하는 전공의의 대량 사직 사태가 장기화되면서 의료 공백이 지속되고 있다. 이러한 상황에서 2024년 9월 20일, 의사의 일반적 지도와 위임에 따라 진료지원업무를 수행하는 간호사에 대한 법적 근거가 마련되었으며, 2025년 6월 21일 시행을 앞두고 있다(「간호법」 제12조 2항, 제14조). 전공의와 수련의의 공백을 대체하기 위해 진료지원업무의 수요와 범위가 급격히 재조정되었고, 일반 간호사들이 대규모로 진료지원 간호사로 전환 배치되었다(김연수, 2025). 이로 인해 병원 조직 내부에서는 다양한 혼란과 변화가 발생하고 있으며, 조직의 안정적 운영을 위해 일반 간호사와 진료지원 간호사를 아우르는 통합적인 인력관리의 중요성이 점차 부각되고 있다.

병원 조직의 인력 중 43.2%를 차지하는 간호사는 양질의 의료서비스 제공에 중추적인 역할을 담당하고 있다(최우정, 조영희, 2022). 또한 고객에게 제공하는 의료서비스 영역 이외에도 의료의 질 관리, 보험심사, 의료기관인증평가 등 다양한 영역에서 활약을 하고 있다(전휘곤, 장금성, 김은아, 2024). 이처럼 우수한 간호인력의 확보는 의료의 질적 성과가 요구되는 환경 속에서 병원 경쟁력 확보의 핵심요소라고 할 수 있다(김광점, 2012). 그러나 2023년 간호사의 평균 이직률은 13.5%로 보고되었으며, 주요 이직 사유 중 업무 부적응이 17.9%로 가장 높은 비율을 차지하였다. 또한, 근무 연수별 이직률에

서는 1년 미만 경력의 간호사가 40.2%로 가장 높게 나타났다(병원간호사회, 2024). 간호사의 이직은 남은 간호사들의 업무 부담을 가중시켜 이차적인 이직을 유발할 수 있으며, 이직의 악순환은 병원 내 간호사 부족 문제를 더욱 심화시킬 수 있다(조현하, 김은영, 2020). 그리고 의료서비스의 질 저하, 조직의 효율성과 생산성 저하, 병원의 재정적 손실을 초래한다(Kim JK, Kim MJ, 2011). 이직의도란 조직의 구성원이 조직을 자발적으로 떠나거나 뛰기려는 행위 또는 이직을 생각하거나 탐색하는 행위를 말한다(Iverson, 1992; 임민숙, 이영은, 2016). 이직의도가 있는 경우 실제 이직으로 이어질 확률이 높아, 이직의도는 이직을 예측하는 변수이자 지표로 간호사의 이직 관련 연구에 많이 활용되고 있다(권민정, 성경미, 2023). 따라서 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인들을 파악하여 이직을 줄일 수 있는 방법을 모색한다면 양질의 의료서비스 제공과 안정적인 병원운영에 도움이 될 수 있다.

진료지원 간호사는 의료기관 및 임상 현장의 요구에 따라 다양한 형태로 특화된 의사 보조 인력으로서 역할을 수행해 왔으며, 전담간호사, 전임간호사, 진료지원인력(Physician Assistant, PA) 등 다양한 명칭으로 불려왔다(곽찬영, 박진아, 2014). 진료지원 간호사는 2005년 처음으로 235명이 공식 집계된 이후 매년 꾸준히 증가하여 2023년에는 약 8,964명에 달했다(병원간호사회, 2024). 2024년 전공의 대량 사직 사태를 계기로 진료지원업무에 관여하는 간호사는 약 13,502명으로 급증하였으며, 조사에 포함되지 않은 의료기관 까지 고려하면 향후 더욱더 많은 진료지원 간호사의 수가 집계될 것으로 예상된다(대한간호협회, 2024). 하지만 진료지원 간호사의 수가 꾸준히 증가함에도 진료지원 간호사가 처해 있는 간호근무환경은 과거와 크게 달라지지 않았다. 진료지원 간호사는 표준화된 업무 지침과 체계적인 교육의 부재, 과도한 업무량, 불명확한 업무 범위 등으로 인해 심리적 부담이 큰 간호근무환경에서 역할갈등을 경험하고 있다(김병관, 정원희, 2024). 진료지원 간호사가 간호근

무환경에서 경험하는 역할갈등 그리고 이로 인한 직무 스트레스는 직무만족과 역의 상관관계가 있음을 확인하였다(이경옥, 장금성, 2018). 그리고 이지선 (2020)의 연구에서는 진료지원 간호사가 일반 간호사에 비해 높게 경험하는 역할갈등은 이직의도를 가장 많이 설명해주는 변수 중 하나라고 하였다. 진료 지원 간호사는 병원의 진료 인력 부족 문제를 해소하는 데 중요한 역할을 수행하고 있음에도 불구하고, 직무에 대한 적절한 보상을 받지 못한 채 이중 소속, 대체 인력 부족, 불안정한 역할과 미래에 대한 불확실성으로 어려움을 겪고 있다(임현숙, 정향인, 최경주, 2023). 이러한 일반 간호사와 다른 간호근무환경은 진료지원 간호사의 정체성에 혼란을 주고 결국 간호전문직관의 차이로 나타날 수 있다. 김미라(2024)는 진료지원 간호사의 간호전문직관의 정도가 선행연구들에서 확인된 일반 간호사의 간호전문직관 점수보다 낮게 나타났으며, 이는 자율성과 독립성이 제한된 진료 보조 중심의 업무 특성이 간호전문직관 형성에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 간호사의 이직의도는 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족 등과 밀접한 관련이 있으며, 이들 요인은 이직의도를 유의미하게 예측하는 변수이다(이영옥, 강지연, 2018). 일반 간호사와 진료지원 간호사는 서로 다른 간호근무환경 속에서 업무를 수행하고 있으며, 이러한 차이는 직무만족과 간호전문직관의 수준에 영향을 미쳐 결과적으로 이직의도에 차이를 보일 수 있음을 시사한다.

지금까지 이직의도에 관한 선행연구는 주로 직무특성이나 간호근무환경, 병원 규모의 차이에 따른 일반 간호사를 대상으로 이루어져 왔다. 최근 간호법이 제정되는 과정에서 진료지원 간호사에 대한 연구가 점차 증가하고 있으며, 진료지원 간호사의 이직의도에 관한 연구도 일부 이루어졌다(이진원, 2024). 하지만 일반 간호사와 진료지원 간호사의 이직의도를 비교한 연구는 여전히 부족하며(정은진, 2014), 단일 기관 내에서 조직 체계와 문화를 공유하는 두 간호사 집단의 이직의도를 직접적으로 비교한 연구는 드물다.



진료지원 간호사는 그동안 소수의 파견 인력으로 병원 조직 내에서 상대적으로 소외되었으며, 제도적 지원 역시 미흡하였다(김경현, 박소연, 2022). 그러나 진료지원 간호사들이 수행하는 의료행위, 그와 관련된 업무는 의료서비스 질과 환자 안전에 직결되며, 전공의 및 수련의 공백을 보완하는 데 중요한 역할을 하고 있다. 최근 일반 간호사가 진료지원 간호사로의 전환이 증가하면서 경험이 풍부한 일반 간호사 인력 확보에도 어려움이 발생하고 있으며, 이로 인해 두 간호사 집단 간 갈등의 완화와 협업의 필요성이 더욱 강조되고 있다. 이에 본 연구는 일반 간호사와 진료지원 간호사의 업무 인식과 역할에 대한 이해를 증진시켜 상호 협력을 통한 의료서비스 질 향상을 도모하고자 한다. 또한, 병원 조직 차원에서는 두 간호사 집단 간의 특성을 반영한 균형 있는 인사 및 조직 정책 수립에 기여할 수 있는 시사점을 제공하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 종합병원 일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 비교·분석하여, 두 간호사 집단의 특성에 대한 이해를 바탕으로 통합적인 간호인력관리를 위한 기초 자료를 제공하고자 한다. 연구의 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성의 분포 및 차이를 파악한다.

둘째, 대상자의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도 정도를 비교한다.

셋째, 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 이직의도 정도의 차이를 비교한다.

넷째, 대상자의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.

다섯째, 대상자의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

## II. 문헌고찰

### 1. 간호전문직관

#### 가. 간호전문직관의 개념

전문직업성(Professionalism)이란 개인이 자신의 직업이나 전문직에 대해 어떻게 사고하고, 믿으며, 행동하는지를 결정짓는 태도적 요소 또는 행동적 차원을 의미한다(Hampton, Hampton, 2004). 간호전문직관은 간호에 대한 전문직업성을 의미하며, 즉 간호사가 간호의 역할과 가치, 그리고 간호사라는 직업 자체를 어떻게 인식하는지를 나타내는 종합적인 관점을 말한다(윤은자, 권영미, 안옥희, 2005). 간호전문직관은 간호 실무자와 전문가 집단이 선호하는 행동과 평가의 기준이며, 이는 가치 충돌이 발생할 수 있는 복잡한 상황에서 간호사가 효과적으로 실무 결정을 내리기 위해 필수적이다(Weis, Schank, 2000). Hall(1982)는 성숙한 전문직의 주요 특성으로 전문직 조직의 구성, 공익을 위한 봉사에 대한 신념, 자율성, 자율적 통제에 대한 신념, 그리고 직업에 대한 소명의식이라고 하였다. 우리나라에서는 윤은자 등(2005)이 간호전문직관을 개념화하여 도입하였으며, 간호의 전문직 특성을 간호의 독자성, 사회적 인식, 간호의 전문성, 간호계의 역할, 전문직 자아개념으로 구성하여 제시하였다. 전문직업인으로서 간호사는 양질의 의료서비스를 제공하기 위해 전문성을 발휘해야 하며, 간호의 전문직 수준을 향상시키기 위해서는 전문가로서의 태도와 신념을 확립하려는 지속적인 노력이 필요하다(김수현, 박희옥, 2020). 간호사의 간호전문직관은 형성과정에서 간호교육, 업무환경, 자율성과 전문성에 영향을 받는 것으로 확인하였다(안화영, 권성복, 2025). 한상숙 등(2008)은 간호전문직관에 영향을 미치는 요인으로 이직의도, 조직몰입, 직무

만족, 업무수행능력을 제시하였다. 간호전문직관은 임상 간호사의 실무능력과 직무만족도를 높여 성공적인 직장생활을 가능하게 하며, 주관적인 행복감에도 긍정적인 영향을 미친다(정미현, 서요한, 2025). 간호전문직관이 높을수록 이직의도는 낮아지고, 이는 의료의 질 향상으로 이어지기 때문에 간호전문직관의 확립은 간호사 개인은 물론 병원 조직 차원에서도 매우 의미있는 중재라고 할 수 있다(윤은자, 2016).

#### 나. 간호전문직관에 관한 선행연구

김미정 등(2021)은 G시와 J도에 위치한 200병상 이상 600병상 미만 규모의 종합병원 간호사를 대상으로 임상수행능력과 그 영향요인을 분석하였다. 연구결과, 간호전문직관, 비판적 사고성향, 의사소통능력, 간호근무환경이 임상수행능력과 유의한 정적 상관관계를 보였으며, 간호의 독자성, 전문성, 자율성을 기반으로 한 긍정적이고 확고한 간호전문직관의 확립이 간호업무수행에 영향을 줄 수 있다고 하였다.

조경아 등(2022)은 강원 지역의 500병상 이상 병원 3곳에서 근무하는 임상 간호사를 대상으로 인간중심간호에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 이 연구에서, 간호전문직관이 긍정적일수록, 직무 스트레스 수준이 높을수록, 간호근무환경을 긍정적으로 인식하는 간호사일수록 인간중심간호의 수준이 높게 나타났다. 특히, 간호전문직관이 인간중심간호에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 확인되었으며, 이를 기반으로 연구자들은 긍정적인 간호전문직관 형성을 위한 다양한 인적·물적 차원의 중재 프로그램, 도구 개발, 표준화된 업무 매뉴얼 마련 등을 제안하였다.

김혜영 등(2023)의 연구에서는 경기·인천 지역 5곳의 500병상 이하 중소 병원 간호사들을 대상으로 간호업무성과에 영향을 주는 요인을 확인하였다. 연구결과, 간호 업무성과에 영향을 주는 요인은 학습민첩성, 간호전문직관, 임

상경력, 학력, 간호근무환경 순으로 확인이 되었다. 이 연구에서 간호전문직관은 간호업무성과에 두 번째로 큰 영향을 미치는 요인으로, 간호사로서의 전문직 인식을 고취시키고 업무에 대한 동기를 부여함으로써 궁극적으로 간호업무 성과의 향상으로 이어질 수 있다고 하였다.

우석정(2023)은 인천광역시 소재 300병상 이하의 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로, 이직의도의 유사한 개념으로 사용되는 재직의도에 관한 연구를 실시하였다. 성별, 간호전문직관, 간호근무환경, 역경지수가 재직의도에 통계적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것을 확인하였다.

천주은 등(2024)은 서울시와 경기도에 위치한 상급종합병원 및 종합병원 외래간호사를 대상으로 간호전문직관에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 그 결과, 업무의 중요도와 수행도, 역할갈등, 성별, 근무부서가 외래간호사의 간호전문직관에 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 연구자는 급변하는 의료 환경 속에서 외래간호사의 전문직관 확립을 위해 간호관리자의 전략적 접근과 행정적 시스템의 지원이 필요하다고 제언하였다. 다만, 이 연구는 일개 지역 상급종합병원 및 종합병원 외래간호사로 국한되었고, 각 병원이나 부서의 업무 특성이 상이하여 모든 간호사에게 일반화하기에는 한계가 있다.

최근 선행연구들에서는 간호사의 간호전문직관이 간호역량, 업무성과, 인간 중심간호, 환자안전활동 등 의료서비스의 질 향상에 중요한 영향을 미친다고 보고되고 있다. 간호전문직관이 높은 간호사는 양질의 의료서비스 제공과 재직의도가 높아 병원의 경쟁력 강화에 기여할 수 있다. 따라서 일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관 및 그 하위 요인(간호의 독자성, 사회적 인식, 간호의 전문성, 간호계의 역할, 전문직 자아개념)을 비교·분석하여, 두 간호사 집단의 간호전문직관 수준을 파악하고 간호전문직관 확립을 위한 방안을 모색할 필요가 있다.

표 1. 간호전문직관에 관한 선행연구

연구자 (연도)	연구내용	연구결과
김미정 (2021)	종합병원 간호사의 임상수행능력에 미치는 영향요인을 규명	<ul style="list-style-type: none"> <li>간호전문직관의 확립은 간호 업무수행에 영향을 미침</li> </ul>
조경아 등 (2022)	임상간호사의 인간중심간호에 영향을 미치는 요인을 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>간호전문직관이 긍정적일수록, 인간중심간호의 수준이 높음</li> </ul>
김혜영 등 (2023)	중소병원 간호사의 간호업무성과에 미치는 영향을 규명	<ul style="list-style-type: none"> <li>간호전문직관은 간호업무성과 에 유의한 영향관계를 보임</li> </ul>
우석정 (2023)	중소병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인을 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>간호전문직관이 높을수록 간 호사의 재직의도가 증가</li> </ul>
천주은 등 (2024)	상급종합병원, 종합병원 외래간호사의 간호전문직관에 영향을 미치는 요인을 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무와 관련된 간호근무환경 과 역할갈등이 간호전문직관 에 유의미한 영향을 미침</li> </ul>

## 2. 간호근무환경

### 가. 간호근무환경의 개념

간호근무환경은 간호사가 의료서비스를 제공하는 환경뿐만 아니라 병원의 정책과 구성원 간의 행동적 특성까지 포함하는 물리적·사회적·심리적 개념이다 (Klopper et al., 2012). 조직 구성원의 행동과 태도는 조직 내·외부 요인의 상호작용에 따라 형성되므로, 조직의 인적자원관리 관련 연구에서는 근무환경을 포괄적으로 접근하며 그 특성과 구성원 태도 간의 관계를 폭넓게 다루어왔다 (김화연, 오현규, 2018). 간호사는 간호업무의 특성상 병원 내 다양한 부서의 전문 의료인력과 협력하여 업무를 수행하며, 복잡한 구조의 간호근무환경에 높은 의존성을 가지므로 그 중요성 또한 크다고 할 수 있다(한미영 등, 2015). Lake(2002)는 간호근무환경을 충분한 인력과 물질적 지원, 간호사와 의사의 협력관계, 병원운영에 간호사의 참여, 양질의 간호를 위한 기반, 간호관리자의 능력, 리더쉽, 간호사에 대한 지지로 구성하여 설명하기도 하였다. 간호근무환경은 의료서비스의 질과 환자의 안전에 중요한 요소이며, 간호 인력의 유지 및 확보에 큰 영향을 미치는 요인이다(조은희 등, 2011; 곽윤복, 김신희, 2021). 간호근무환경에 긍정적인 인식을 가진 간호사는 직무에 대한 만족도가 높아 이직 의도가 낮았으며(강문희, 곽동현, 2023), 열악한 간호근무환경은 간호사에게 직무스트레스와 소진 등 부정적인 영향으로 나타났다(강은주, 2023). 간호근무환경은 바람직하고 긍정적인 간호문화를 조성하고 조직의 유효성을 지속시키기 위해 중요하다(장유민, 박주영, 2018). 간호사의 간호근무환경에 대한 인식은 조직의 구조적 특성이나 간호사 개인의 특성에 따라 달라질 수 있으므로, 병원은 이를 반영하여 간호근무환경을 개선할 필요가 있다(이미애, 강선주, 현혜순, 2019).

#### 나. 간호근무환경에 관한 선행연구

Lin 등(2007)은 간호근무환경을 개선하는 것이 환자 안전을 촉진하는 데 중요한 역할을 하며, 빠르게 변화하는 의료 환경 속에서 간호 시스템의 개혁이 필요하다고 강조하였다. 간호근무환경은 간호사의 지위와 밀접하게 연관되어 있으며, 간호사의 역할과 업무 범위를 명확히 정의하는 것은 간호를 더욱 바람직한 직업으로 인식하게 하는 데 기여할 수 있다. 또한, 적절한 인력 구성과 간호사에게 권한과 자율성을 부여하며 실용적인 교육을 포함한 간호근무환경의 개선은 간호사의 직무만족을 높이고, 궁극적으로 문제해결능력을 강화하여 환자 안전을 증진시킬 수 있다고 하였다.

이영희(2012)는 서울시 소재 300병상 이상의 종합병원에서 근무하는 일반 간호사와 진료지원 간호사를 대상으로 직무스트레스와 직무만족도의 차이를 비교·분석하였다. 이 연구에서는 간호근무환경을 직무 역할 요인(역할갈등, 역할 모호성, 역할과다), 인간관계 요인, 구조적 요인의 세 측면으로 구분하여 직무스트레스의 원인을 분석하고, 직무만족과의 관련성을 확인하였다. 연구결과, 진료지원 간호사는 역할과다, 동료 및 상급자와의 갈등이 있는 간호근무환경에서 직무스트레스를 경험하였으며, 이는 직무만족에 부정적인 영향을 미쳤다. 반면, 일반 간호사는 과도한 업무에 대한 부족한 보상이 뒤따르는 간호근무환경에서 직무스트레스를 받았고, 이 역시 직무만족에 영향을 미친 것으로 나타났다.

유인숙(2014)은 D광역시에 소재한 대학병원 3곳에서 근무하는 일반 간호사와 진료지원 간호사를 대상으로, 진료지원 간호사의 역할에 대한 중요도, 만족도, 기여도 및 역할 갈등에 대한 두 간호사 집단의 인식을 비교하기 위한 연구를 실시하였다. 연구결과, 일반 간호사와 진료지원 간호사 모두 상급 임상 실무, 조정 및 협동, 전문직 활동, 교육 및 상담, 연구 활동 등 다양한 영역에서 진료지원 간호사의 역할을 중요하게 인식하고 이에 대해 만족하는 것으로 나타났다. 또한 환자 만족도 향상, 환자 교육 지원, 환자 접근성 증진, 환자 가족 교육 등 여러

측면에서 진료지원 간호사의 기여도를 두 집단 모두 높게 평가하였다. 그러나 두 간호사 집단 모두 업무 수행 과정에서 상호 간 역할갈등을 경험하고 있어, 갈등을 효과적으로 중재할 수 있는 방안 마련과 파트너십에 기반한 협력적인 자세의 필요성을 강조하였다.

김경현 등(2022)은 B광역시와 Y시에 소재한 상급종합병원 및 종합병원에 근무하는 진료지원 간호사를 대상으로, 업무 수행 중 겪는 어려움과 관련 요인을 탐색하기 위해 포커스 그룹 면담을 실시하였다. 이 연구에서, 진료지원 간호사들은 교육시스템의 부재, 불명확한 업무, 대체인력 부재, 간호부서와의 갈등, 이중적인 관리구조, 불안정한 역할과 불투명한 미래로 심리적 부담을 느끼는 간호근무환경에서 어려움을 호소하였다. 연구자는 진료지원 간호사의 업무와 역할에 대한 법적 규정의 마련이 필요하며, 표준화된 교육 프로그램 개발과 안정적인 직무 및 승진 체계를 위한 인사 정책의 개선이 필요하다고 하였다.

김규린(2025)은 D광역시와 S자치시에 소재한 상급종합병원 및 종합병원에서 근무하는 진료지원 간호사를 대상으로, 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 연구결과, 진료지원 간호사의 긍정심리자본 강화를 위해 간호근무환경 개선과 역할갈등 감소가 필요하며, 특히 소속 부서를 명확히 하는 것이 간호업무성과에 긍정적 영향을 미칠 수 있음을 제안하였다. 이를 위해 진료지원 간호사 중심의 조직체계를 제도적으로 일원화하고, 업무수행 범위를 포함한 운영 계획 수립이 요구된다고 하였다.

간호근무환경은 전문적, 효율적인 업무 수행을 지원하는 조직 체계로, 현장 분위기, 의사결정 참여, 자율성, 개인 발전 기회, 구성원 간 상호작용 등의 다양한 속성을 포함한다(Westerman, Simmons, 2007). 일반 간호사와 진료지원 간호사는 병원 조직 내에서 환자의 안전과 건강 증진이라는 공통된 목표를 지니고 있으나, 각기 다른 간호근무환경 속에서 서로 다른 역할과 방식으로 상호작용하며 협업하고 있다. 따라서 두 간호사 집단의 직무에 대한 명확한 정의와 규



정을 마련하고, 이를 바탕으로 직무만족을 높일 수 있는 간호근무환경을 조성하는 것이 필요하다. 또한 서로의 역할에 대한 긍정적인 인식이 형성될 수 있도록 간호근무환경을 개선하고, 갈등을 완화하며 협력적인 분위기를 조성한다면, 이는 우수한 간호 인력의 안정적인 확보와 양질의 의료서비스 제공은 물론, 병원 조직의 성과 향상에도 기여할 수 있을 것이다. 이를 위해 두 간호사 집단이 인식하는 간호근무환경을 파악하고 비교함으로써, 양측의 특성을 반영한 균형 있는 조직체계 개선 방안을 마련할 수 있다.

표 2. 간호근무환경에 관한 선행연구

연구자 (연도)	연구내용	연구결과
Lin 등 (2007)	환자 안전을 촉진시키기 위한 하나의 해결책으로 간호근무환경 개선이 필요	<ul style="list-style-type: none"> <li>간호사의 역할과 업무 범위의 명확화, 교육 등 간호근무환경의 개선은 궁극적으로 환자의 안전을 증진시킴</li> </ul>
이영희 (2012)	진료지원 간호사와 일반 병동 간호사의 직무스트레스 요인을 간호근무환경에서 파악하고 직무만족과 연관성을 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>진료지원 간호사는 역할과다, 동료 및 상급자와의 갈등, 일반 간호사는 부족한 보상의 간호근무환경에서 각각 직무스트레스를 받음. 이는 결국 직무만족에 부정적 영향을 미침</li> </ul>
유인숙 (2014)	진료지원 간호사의 역할에 대한 중요도, 만족도, 기여도 및 역할갈 등에 대한 일반 간호사와 진료지 원간호사 두 집단의 인식 비교	<ul style="list-style-type: none"> <li>두 간호사 집단 모두 진료지원 간호사 의 역할에 대한 중요도, 만족도, 기여 도를 높게 인식함. 하지만 업무 시 서 로에 대한 갈등이 존재, 적절한 중재 방안과 협력이 필요함</li> </ul>
김경현 등 (2022)	상급종합병원과 종합병원 진료지원 간호사의 업무고충을 파악	<ul style="list-style-type: none"> <li>교육시스템의 부재, 불명확한 업무, 대 체인력의 부재, 간호부서와의 갈등, 이 중적인 관리구조에서 근무하는 진료지 원 간호사의 간호근무환경 개선이 필 요함</li> </ul>
김규린 (2025)	상급종합병원과 종합병원 진료지원 간호사의 간호업무성과에 영향을 주는 요인을 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>간호업무성과 향상을 위해 진료지원 간호사의 간호근무환경 개선이 필요함</li> </ul>

### 3. 직무만족

#### 가. 직무만족의 개념

직무만족이란 개인이 자신의 직무에 대해 호의적인 태도를 갖고, 직무 생활 전반에 대해 긍정적인 감정을 가지는 심리적 상태를 의미한다(Slavitt et al., 1978). 즉, 이는 개인이 직무 및 그와 관련된 다양한 측면에 대해 어떻게 느끼는지를 말한다(Bhatnagar, Srivastava, 2012). 직무만족은 개인적, 집단적, 조직적 차원의 다양한 요인이 상호작용하여 형성되는 복합적인 개념이다(김근혜, 2025). Locke(1976)는 직무만족을 업무자체, 임금, 승진, 직무 안정성, 근로 조건, 상사의 관리 방식, 동료와의 관계 등 여러 요인으로 구성된 다차원적인 개념으로 제시하였다. 실제로 병원 간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인에 대한 선행연구에서도, 직무만족은 전문성 개발, 간호전문직관, 임금 및 승진 기회, 상사 및 동료와의 관계 등 간호근무환경과 이직의도와 밀접한 관련이 있는 것으로 나타났다(임지영, 김은주, 김근면, 2022). 직무만족이 높은 간호사는 동기부여로 인해 자기개발을 촉구하고, 환자와의 깊은 상호작용을 통해 양질의 간호를 제공함으로써 환자의 삶의 질 향상에 기여한다(Ozturk, Aydin, 2021). 간호사의 업무에 대한 높은 의욕은 병원 조직의 목표 달성을 위해 자율적으로 참여하고 창의적인 역량을 발휘하게 한다(전미경, 한수정, 2019). 또한 방병문 등(2015)은 직무만족이 향상되면 구성원들은 조직 내에서 원만하고 협조적인 인간관계를 형성하며, 조직 차원에서는 이직률 감소와 생산성 증가의 효과를 기대할 수 있다고 하였다. 직무만족은 의료서비스를 제공하는 병원 조직에서는 특히 중요하게 여겨지며, 이는 병원이 의료서비스 조직이자 노동집약적인 특성을 지닌 조직이라는 점에서 비롯된다(이민우, 2016). 양질의 의료서비스 제공, 고객 만족도 제고, 병원의 경영성과 향상을 위해서는 간호 인력의 안정적인 확보와 직무

만족 향상에 지속적인 관심과 노력이 필요하다.

#### 나. 직무만족에 관한 선행연구

황은정(2014)은 39개 공공병원을 대상으로 직원의 직무만족도와 환자만족도가 병상당 월평균 의료수익과의 관련성을 분석한 결과, 의료수익이 높은 병원의 직원들이 더 높은 직무만족도를 보였다. 반면, 환자만족도는 직원의 직무만족도와는 높은 상관관계를 보였으나, 의료수익과는 낮은 관련성을 나타냈으며, 이는 공공병원이라는 조직 특성에서 비롯된 것으로 해석하였다.

한주랑 등(2015)은 서울 C대학교 학교법인 산하 5개 병원에 근무하는 간호사와 입원 및 외래 환자를 대상으로 각각 만족도에 대한 설문조사를 실시하였다. 연구결과, 간호사의 직무만족은 환자의 의료서비스 만족도에 긍정적인 영향을 미쳤으며, 환자의 간호사 만족도는 병원 전반에 대한 만족도로 이어졌고, 이는 다시 병원에 대한 재방문 의향 및 타인 추천 의향에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 이에 따라 병원 경영성과를 향상시키기 위해서는 환자와 가장 밀접하게 접촉하는 간호사의 만족도를 높이는 것이 중요하며, 이를 위한 다각적인 개선 노력이 필요하다고 제언하였다.

강천국(2020)은 경기도에 소재한 일개 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 병원 내부마케팅이 간호사의 직무만족 및 고객지향성에 미치는 영향을 분석하였다. 연구자는 병원 내부마케팅이 직무만족과 고객지향성에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 확인하였고, 직무만족은 병원 내부마케팅과 고객지향성 사이에서 부분매개역할을 하는 것으로 나타났다. 병원 고객의 중심이 외부고객에서 내부고객으로 전환되는 흐름 속에서, 간호사의 직무만족과 고객지향성을 높이기 위해서는 자발적인 동기부여와 만족을 유도할 수 있는 행정적 지원, 근무환경 개선, 지속적인 교육훈련 등 간호사의 요구를 반영한 경영진 차원의 전략 마련이 필요하다고 하였다.

강문희 등(2023)은 국립법무병원 간호사를 대상으로 간호근무환경, 직무만족, 이직의도의 관계를 분석하였다. 연구결과, 간호근무환경은 이직의도에 직접적인 영향을 미치기보다는 직무만족을 매개로 간접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 직무만족이 이 관계에서 완전매개 역할을 하는 것으로 확인되었다. 연구자는 이러한 결과를 바탕으로 간호사의 직무만족을 높이기 위한 교육 프로그램과 전문직 정체성 개발의 필요성을 제시하였으며, 간호사가 자부심을 가지고 근무할 수 있도록 조직 차원의 지원과 긍정적인 근무 분위기 조성이 중요하다고 강조하였다.

이선자(2024)는 J도에 위치한 300병상 이상 3개 종합병원의 간호사를 대상으로 간호서비스 질에 영향을 미치는 요인을 분석하였다. 연구결과, 간호사의 의사소통 능력과 간호직에 대한 만족도가 간호서비스 질에 중요한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연구자는 의료서비스에 대한 환자의 기대가 점차 높아지는 상황에서 간호사의 의사소통 능력과 갈등 해결 역량을 강화하고, 간호사의 직무만족을 저해하는 요인을 최소화하는 노력이 필요하다고 제언하였다.

이처럼 간호사의 직무만족은 의료서비스의 질에 영향을 미칠 뿐만 아니라, 고객지향적인 태도를 통해 환자 만족도를 높이고, 나아가 간호사의 이직 방지와 인력 확보, 병원에 대한 긍정적 인식 형성, 의료수익 증대 등 병원의 경영성과로 이어진다는 점이 많은 선행연구를 통해 밝혀져 왔다. 따라서 일반 간호사와 진료지원 간호사 두 집단의 직무만족 수준을 파악하고, 이들이 병원 조직 내에서 중요한 전문직 인력으로 인정받고 함께 성장할 수 있도록 다각적인 인사 정책과 제도 마련이 필요하다.

표 3. 직무만족에 관한 선행연구

연구자 (연도)	연구내용	연구결과
황은정 (2014)	직원들의 직무만족도와 환자 만족도가 조직성과인 병상당 월평균 의료수익과의 관련성을 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공병원 직원의 직무만족도는 의료수익과 유의미한 관계가 있음</li> </ul>
한주랑 등 (2015)	간호사의 직무만족이 고객의 의료서비스 만족과 병원성과에 미치는 영향을 규명	<ul style="list-style-type: none"> <li>간호사의 직무만족이 고객의 의료서비스 만족과 병원에 대한 긍정적인 인식 형성에 영향을 미침</li> </ul>
강천국 (2020)	병원 내부마케팅이 간호사의 직무만족 및 고객지향성에 미치는 영향을 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>병원 내부마케팅은 직무만족과 고객지향성에 통계적으로 유의미한 정(+)의 영향, 직무만족은 병원 내부마케팅과 고객지향성 사이에서 부분매개역할</li> </ul>
강문희 등 (2023)	간호사의 간호근무환경, 직무만족, 이직의도의 관계를 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>직무만족은 간호근무환경과 이직의도 사이에서 완전매개역할을 하는 것으로 확인</li> </ul>
이선자 (2024)	간호근무환경, 직무스트레스, 의사소통능력과 간호서비스의 질의 관계를 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>의사소통능력과 간호사 만족도가 간호서비스의 질에 중요한 영향을 미침</li> </ul>

## 4. 이직의도

### 가. 이직의도의 개념

이직의도란 조직의 구성원이 조직을 자발적으로 떠나거나 끌기려는 행위 또는 이직을 생각하거나 탐색하는 행위를 말한다(Iverson, 1992; 임민숙, 이영은, 2016). 이직의도는 이직과 동일한 개념은 아니지만, 이직의도가 있는 경우 실제 이직으로 이어질 가능성이 높기 때문에, 이직의도는 이직을 예측하는 변수이자 유용한 지표로 널리 활용되고 있다(곽영기, 2014). 즉, 이직과 이직의도는 서로 별개의 개념이 아니라 연속적인 관계에 있으며, 이직은 갑작스러운 사건이 아니라 의식적인 결정을 거쳐 진행되는 일련의 과정이라고 할 수 있다(기지선, 2021). 하지만 이직의도가 있다고 해서 모두 실제 이직으로 이어지는 것은 아니며, 이는 간호사의 개인적 특성과 근무 환경에 따라 다르게 나타나는 복합적인 현상이므로, 다양한 요인을 폭넓게 고려할 필요가 있다(Allen et al., 2005; 권민정, 성경미, 2023). 국내 병원 간호사를 대상으로 실시한 이직의도 관련 메타분석에 따르면, 이직의도를 높이는 촉진 요인으로는 감정노동, 역할갈등, 업무 과중, 직장 내 폭력, 근무형태 등이 확인되었다. 반면, 조직몰입, 직무만족, 내부마케팅, 긍정심리자본, 간호전문직관, 간호조직문화, 간호근무환경, 리더십 등은 이직의도를 낮추는 억제 요인으로 나타났다(이영옥, 강지연, 2018). 병원 내 간호사의 높은 이직률은 의료서비스의 질 저하, 환자안전 위협, 의료비용 증가뿐 아니라, 직원 사기 저하와 소진, 간호사의 전문성 약화 등 다양한 부정적인 영향을 초래한다(윤은자 외, 2016). 이처럼 병원 인력 구성에서 큰 비중을 차지하는 간호사의 이직은 환자와 간호사 개인 차원을 넘어 병원 경영에도 막대한 손실을 유발하므로, 이직의도와 그 영향요인을 파악하고 간호인력을 체계적으로 관리하는 것은 필수적이다(허다

솜, 2022).

#### 나. 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향

##### 1) 간호전문직관과 이직의도에 관한 선행연구

정혜윤 등(2016)은 K도 내 종합병원과 중소병원 병동에 근무하는 신규간호사를 대상으로 간호전문직관, 직무몰입, 이직의도의 관계를 분석한 결과, 간호전문직관과 직무몰입은 이직의도와 유의한 음의 상관관계를 보였으며, 월 평균 야간근무일 수는 이직의도를 높이는 요인으로 확인되었다. 이에 따라 연구자는 신규간호사가 긍정적인 간호전문직관을 형성할 수 있도록 간호업무환경을 개선하고, 직무몰입을 높이기 위한 교육과 훈련의 강화가 필요하다고 제언하였다.

송지연 등(2022)은 G시에 위치한 한 상급종합병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하는 연구를 수행하였다. 연구자는 간호사를 이직의도군과 비이직의도군으로 구분하여 분석한 결과, 피로와 간호전문직관이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 주요 요인으로 나타났다. 특히, 간호전문직관 수준은 이직의도가 없는 집단이 이직의도가 있는 집단보다 상대적으로 더 높게 나타났다.

김희정(2023)은 K도에 위치한 4개의 종합병원과 3개의 중소병원 간호사를 대상으로 정서적 소진, 간호전문직관, 이직의도간의 관계를 파악하기 위한 연구를 진행하였다. 연구결과, 간호사의 정서적 소진과 이직의도는 유의한 양의 상관관계를, 간호사의 전문직관과 이직의도는 유의한 음의 상관관계를 확인하였다.

##### 2) 간호근무환경과 이직의도에 관한 선행연구

박소연 등(2024)은 B광역시에 소재한 5개 상급종합병원, 종합병원, 병원에

근무하는 간호사를 대상으로 노력 보상 불균형, 소진, 이직의도 간의 관계를 분석하였다. 연구결과, 간호사가 노력 보상 불균형을 크게 인식할수록, 소진의 정도가 높을수록 이직의도에 부정적인 영향을 미쳤으며, 간호사의 임상경력 또한 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이에 연구자는 병원이 간호사의 소진 상태를 주기적으로 점검하고, 적절한 업무 분배와 인력 확보, 노력에 상응하는 보상을 포함한 근무환경 개선이 필요하며, 간호사 개인 역시 소진을 예방하기 위한 노력이 요구된다고 강조하였다.

이영진 등(2016)은 상급종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 간호단위별 간호근무환경이 이직의도에 미치는 영향을 분석하고자 하였다. 설문에 참여한 간호사의 근무부서는 내과계 병동 45.3%, 외과계 병동 30.0%, 그리고 중환자실, 응급실, 인공신장실 등 특수병동이 24.7%로 분포되어 있었다. 연구결과, 간호근무환경은 간호사의 이직의도를 예측하는 주요 요인으로 확인되었으며, 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적인 간호단위에 속한 간호사일수록 이직의도가 낮게 나타났다. 그러나 이 연구는 근무부서의 특성에 따른 차이를 비교하기에 충분한 표본 수를 확보하지 못했다는 한계를 지닌다. 이에 연구자들은 대형병원과 중소형 병원 간호사의 부서 특성에 따른 간호근무환경과 이직의도 차이를 추가로 규명할 수 있는 반복 연구의 필요성을 제기하였다.

박현숙(2002)은 서울시와 경기도에 위치한 상급종합병원 및 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 역할명확성, 직무특성, 이직의도 간의 관련성을 분석하였다. 연구결과, 역할 명확성이 높을수록 이직의도는 낮아지는 경향을 보였으나 그 영향력은 미미하였고, 직무특성과 이직의도 간에는 통계적으로 유의한 관련성이 나타나지 않았다. 또한, 직무특성만으로는 이직의도를 충분히 설명하기 어려운 것으로 확인되었다. 이는 간호사의 이직의도가 단순히 역할 인식의 부족이나 직무특성에 기인하기보다는 근무체계, 업무 부담, 자기 개발 기회 부족 등 다양한 요인이 복합적으로 작용한 결과임을 시사한다.

### 3) 직무만족과 이직의도에 관한 선행연구

김미란 등(2013)은 서울, 경기, 부산 지역의 대학병원 5곳에 근무하는 간호사를 대상으로 소진, 직무만족, 조직몰입, 이직의도 간의 관계를 분석하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하였다. 연구결과, 임상에서의 근무 불만족과 소진 수준이 높을수록 이직의도가 증가하였으며, 소진은 직무만족을 저하시켜 결국 이직의도로 이어지는 것으로 나타났다.

정은진(2014)의 연구에서는 I시에 위치한 상급종합병원에 근무하는 일반병동 간호사와 진료지원 간호사를 대상으로 직무만족과 이직의도를 비교하였다. 그 결과, 진료지원 간호사는 대인관계 및 관련 부서와의 의논 기회에 대해 더 높은 만족도를 보였으며, 일반병동 간호사는 감독요인, 자부심, 동기부여, 업무에서 더 높은 만족도를 나타냈다. 이직의도는 일반병동 간호사에게서 더 높게 나타났으며, 직무만족 요인 중 협력, 동기부여, 보수가 이직의도에 부(-)의 영향을 미치는 요인으로 확인되었다.

손소영 등(2015)은 부천시에 위치한 한 대학병원 간호사를 대상으로 직무착근도와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 분석하였다. 연구결과, 직무착근도와 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮게 나타났으며, 이들 변수 간에 유의한 부적 상관관계가 확인되었다. 연구자들은 이직이 발생한 이후의 대응보다는, 이직이 발생하지 않도록 예방하는 과정에 주목할 필요가 있으며, 특히 직무착근도를 향상시키는 전략이 이직의도 감소에 효과적일 수 있음을 시사하였다.

간호전문직관과 직무만족은 병원 조직 특성과 관련된 내부 요인으로, 간호근무환경은 외부 요인으로 간주되며, 이들 세 가지 요인은 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 중요한 요인으로 많은 선행연구를 통해 그 중요성이 입증되어 왔다. 현재 병원 내에서는 다양한 부서에서 일반 간호사와 진료지원 간호사가 긴밀히 협업하고 있으며, 이들 간의 효과적인 협업과 통합적인 인력 관리는 병원 조직의 안정성과 경쟁력 강화를 위한 핵심 요소이다. 이에 본 연구는 간호전문



직관, 간호근무환경, 직무만족을 중심으로 일반 간호사와 진료지원 간호사의 이직의도를 비교·분석함으로써, 두 간호사 집단의 직무특성과 조직 내 역할을 보다 명확히 이해하고, 이를 바탕으로 이직의도를 효과적으로 낮출 수 있는 방안을 모색하고자 한다.

표 4. 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족과 이직의도에 관한 선행연구

구분	연구자 (연도)	연구내용	연구결과
간호전문직관과 이직의도에 관한 선행연구	정혜윤 등 (2016)	종합병원, 중소병원 신규간호사를 대상으로 간호전문직관, 직무몰입, 이직의도의 관계를 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>간호전문직관, 직무몰입은 이직의도와 유의한 음의 상관관계를 보임</li> </ul>
	송지연 등 (2022)	상급종합병원 임상간호사의 이직의도를 파악하고 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인	<ul style="list-style-type: none"> <li>이직의도가 없는 집단이 이직의도가 있는 집단보다 간호전문직관이 상대적으로 더 높음</li> </ul>
	김희정 (2023)	종합병원과 중소병원 간호사의 정서적 소진, 전문직관, 이직의도간의 관계 파악	<ul style="list-style-type: none"> <li>정서적 소진과 이직의도는 유의한 양의 상관관계, 간호전문직관과 이직의도는 유의한 음의 상관관계를 보임</li> </ul>
간호근무환경과 이직의도에 관한 선행연구	박현숙 (2002)	상급종합병원, 종합병원 간호사의 역할명확성, 직무특성, 이직의도 간의 관련성을 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>역할명확성과 직무특성은 이직의도와 통계적으로 유의한 관련성이 없으며, 이직의도는 간호근무환경의 다양한 요인이 복합적으로 작용한 결과</li> </ul>
	이영진 등 (2016)	간호단위별 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>간호근무환경에 대한 인식이 긍정적인 간호단위에 속한 간호사일수록 이직의도가 낮음</li> </ul>
	박소연 등 (2024)	임상간호사의 노력 보상 불균형, 소진과 이직의도의 관계를 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>노력 보상 불균형을 크게 인식할수록, 소진의 정도가 높을수록 이직의도에 부정적인 영향을 미침</li> </ul>

(표 계속)

표 4. 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족과 이직의도에 관한 선행연구(표 계속)

<b>직무만족과 이직의도에 관한 선행연구</b>	김미란 등 (2013)	병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 관계 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근무 불만족과 소진 수준이 높을수록 이직의도가 증가, 소진은 직무만족을 저하시켜 결국 이직의도로 나타남</li> </ul>
	정은진 (2014)	진료지원 간호사와 일반병동 간호사와의 직무만족과 이직의도 비교	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 진료지원 간호사는 대인관계 와 의논 기회에서, 일반병동 간호사는 감독, 자부심, 동기 부여, 업무에서 만족감을 보 임. 협력, 동기부여, 보수가 이직의도에 부(-)의 영향을 미침</li> </ul>
	손소영 등 (2015)	간호사의 직무착근도와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 직무만족과 직무착근도가 높을수록 이직의도가 감소</li> </ul>

### III. 연구방법

#### 1. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 경기도 소재 800병상 규모의 종합병원에서 근무하는 일반 간호사와 진료지원 간호사를 대상으로 하며, 구체적인 선정기준 및 제외 기준은 다음과 같다.

##### 가. 선정기준

- 1) 다음 중 하나에 해당하는 간호사
  - ① 직접적인 간호를 제공하는 총 임상경력 6개월 이상의 일반 간호사
  - ② 진료지원업무를 수행하는 총 임상경력 6개월 이상의 진료지원 간호사
- 2) 현 부서에서의 근무경력과 관계없이 총 임상경력이 6개월 이상인 자
- 3) 연구의 목적과 내용을 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의한 자

##### 나. 제외기준

- 1) 직접적인 환자간호, 진료지원업무를 수행하지 않는 간호사
- 2) 책임간호사 등 중간관리자 이상의 간호관리자

연구에 필요한 대상자 수는 G power 3.1.9.7 프로그램으로 산출하였고 선행연구인 허다솜(2022)에 근거하여 유의수준 0.05, 효과크기 0.15, 검정력 0.80을 기준으로 하였다. 일반적 특성 10개, 독립변수 3개를 고려하여 총 13개의 예상변수를 설정하였고, 두 간호사 집단 총 262명이 적정 표본수로 확인되었다. 본 연구에서는 탈락률 10%를 고려하여 일반 간호사 150명,

진료지원 간호사 150명으로 총 300명을 목표 표본으로 산정하였다. 자료 수집은 연구자가 소속된 종합병원의 생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받은 후, 간호부에 연구목적과 자료수집 방법에 대해 충분히 설명하고 협조를 받아 진행하였다. 이후 각 부서에 대상자 모집 공고문을 배부하였고, 연구에 관심 있는 대상자들이 모집 공고문에 안내된 QR코드 또는 URL에 접속하여 자발적으로 참여할 수 있도록 하였다. 설문조사는 2025년 4월 22일부터 5월 9일까지 실시되었으며, 총 291명의 간호사가 연구에 참여하였다. 이 중 응답 내용이 불완전하거나 연구대상자 제외기준에 속하는 일반 간호사 8명과 진료지원 간호사 3명을 제외하고, 일반 간호사 142명과 진료지원 간호사 138명의 자료를 최종 분석에 포함하였다.

## 2. 연구변수 및 측정도구

선행연구 고찰과 현장 실무자들과의 인터뷰를 통해 구조화된 설문지를 구성하였으며, 대상자의 일반적 특성 10문항, 간호전문직관 18문항, 간호근무환경 15문항, 직무만족 6문항, 이직의도 5문항으로 구성하였다. 설문 문항은 부록의 설문지와 같다.

### 가. 독립변수

#### 1) 간호전문직관

간호전문직관은 윤은자 등(2005)이 개발한 도구를 기반으로, 한상숙 등(2008)이 요인분석을 통해 문항을 축소·보완한 총 18문항으로 구성된 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 전문직 자아개념, 사회적 인식, 간호의 전문성, 간호계의 역할, 간호의 독자성 등 5개 하위 영역으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 응답하도록 되어 있다. 이 중 부정 문항 2개는 역코딩하여 분석에 활용하였으며, 전체 점수는 문항별 평균값을 산출하여 분석에 사용하였다. 점수가 높을수록 간호전문직관 수준이 높음을 의미한다.

#### 2) 간호근무환경 만족도

본 연구에서 간호근무환경은 간호사가 인식한 근무환경에 대한 주관적 만족도를 의미한다. 간호근무환경에 대한 만족도 조사는 일반 간호사와 진료지원 간호사를 대상으로 한 선행연구 고찰과 현장 실무자와의 인터뷰를 바탕으로, 두 간호사 집단의 간호근무환경 인식 차이를 비교할 수 있도록 총 10문항으

로 구성하였다. 설문 문항은 직무 수행 관련 차이(4문항), 근무 환경 비교(3문항), 일반 간호사와 진료지원 간호사 간 역할 차이 인식(3문항)으로 구성되었으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 응답하도록 하였다. 이 중 1개의 부정 문항은 역코딩하여 분석에 활용하였으며, 응답 결과는 문항별 평균값을 산출하여 분석에 사용하였다. 점수가 높을수록 간호근무환경에 대한 만족도가 높음을 의미한다. 한편, 간호근무환경 만족도 측정과는 별도로 두 간호사 집단의 직무 수행 실태를 보다 구체적으로 파악하기 위해, 직무특성과 관련된 간호근무환경 문항 5개를 추가로 구성하였다.

### 3) 직무만족

직무만족은 Brayfield와 Rothe(1951)의 측정도구를 기반으로 Curry 등(1986)이 개발한 도구를 번역하여 사용한 이지미(2020)와 양민정(2023)의 연구를 참고하여 설문을 구성하였다. 본 도구는 총 6문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 응답하도록 되어 있다. 응답 결과는 문항별 평균값을 산출하여 분석에 활용하였으며, 점수가 높을수록 직무만족 수준이 높음을 의미한다.

## 나. 종속변수

### 1) 이직의도

이직의도는 Mobley(1982)의 측정도구를 천순덕(2005)이 번안 및 타당도 검증한 후, 문숙자 등(2011)이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 총 5문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점부터 ‘매우 그렇다’ 5점까지의 Likert 5점 척도로 응답하도록 되어 있다. 응답

결과는 문항별 평균값을 산출하여 분석에 활용하였으며, 점수가 높을수록 이직의도 수준이 높음을 의미한다.

#### 다. 공변량

본 연구의 공변량은 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 근무부서, 근무형태, 총 임상경력, 현 부서 근무 경력, 급여 수준(월 급여), 이직 경험이다. 성별은 남성 또는 여성이며, 연령은 20대, 30대, 40대로 재분류하였다. 결혼상태는 미혼, 기혼으로 재분류하였고, 최종학력은 전문학사(3년제), 학사(4년제 간호학과, RN-BSN), 석사과정 이상으로 구분하였다. 근무부서는 병동(내·외과계, 간호·간병 통합서비스), 중환자실, 응급실, 수술실, 기타(외래포함)로 구분하였으며, 근무형태는 3교대, 상근직(당직포함)으로 재분류하였다. 총 임상경력과 현 부서 근무 경력은 1년 미만, 5년 미만, 10년 미만, 10년 이상으로 재분류하였고, 급여 수준(월 급여)은 250–300만원 미만, 300–350만원 미만, 350–400만원 미만, 400만원 이상으로 재분류하였다. 이직 경험의 경우에는 있음, 없음으로 구분하였다. 본 연구의 변수와 내용을 요약하면 표 5와 같다.

표 5. 연구 변수 및 내용

변수	구분	내용		
독립변수	간호전문직관	18문항	5점 리커트 척도	
	전문직 자아개념	6문항	5점 리커트 척도	
	사회적 인식	5문항	5점 리커트 척도	
	간호의 전문성	3문항	5점 리커트 척도	
	간호계의 역할	2문항	5점 리커트 척도	
	간호의 독자성	2문항	5점 리커트 척도	
직무수행 관련 차이	간호근무환경 민족도	10문항	5점 리커트 척도	
	근무 환경 비교	4문항	5점 리커트 척도	
	일반 간호사와 진료지원 간호사 간 역할 차이 인식	3문항	5점 리커트 척도	
	직무만족	6문항	5점 리커트 척도	
종속변수	이직의도	5문항	5점 리커트 척도	
공변량	성별	1. 남자	2. 여자	
	연령	1. 20대	2. 30대	3. 40대
	결혼상태	1. 미혼	2. 기혼	
	최종학력	1. 전문학사	2. 학사	3. 석사과정 이상
	근무부서	1. 병동	2. 중환자실	3. 응급실
급여 수준(월 급여)	4. 수술실	5. 기타(외래포함)		
	근무형태	1. 3교대	2. 상근직(당직포함)	
	총 임상경력	1. <1년	2. <5년	3. <10년 4. ≥10년
	현 부서 근무 경력	1. <1년	2. <5년	3. <10년 4. ≥10년
이직 경험	1. <250~300만원	2. <300~350만원		
	3. <350~400만원	4. ≥400만원		
	1. 있음	2. 없음		

### 3. 분석방법

#### 가. 단변량분석

대상자의 일반적 특성 분포를 파악하기 위해 빈도분석을 실시하였으며, 그 결과는 빈도와 백분율로 제시하였다. 그리고 대상자의 일반적 특성에 따른 차 이를 검증하기 위해서는 카이제곱 검정을 시행하였다. 대상자의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도 정도를 비교하기 위해 독립표본 t-검정을 실시하였으며, 일반적 특성에 따른 각 변수의 차이는 t-검정과 분산분석을 통해 분석하였다. 사후검정으로는 Tukey의 HSD 검정을 사용하였다. 또한 대상자의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도 간의 상관관계를 파악하기 위해 피어슨 상관분석을 실시하였다.

#### 나. 다변량분석

대상자의 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위하여 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 근무부서, 근무형태, 총 임상경력, 현 부서 근무 경력, 급여 수준(월급여), 이직 경험의 일반적 특성과 주요 변수인 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족을 예측변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 수집된 자료는 Jamovi 프로그램을 통해 분석하였으며, 통계학적 유의성 검정은 p-value가 0.05 미만인 경우를 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 판단하였다.

#### 4. 윤리적 고려

본 연구는 경기도 소재 종합병원 생명윤리위원회(IRB)의 승인(NO. HDT IRB 2025-03-003-001)을 받은 후 진행되었다. 연구대상자는 연구자가 소속된 종합병원의 일반 간호사와 진료지원 간호사이다. 참여 여부는 업무 평가나 고용 상태에 어떠한 영향도 미치지 않는다는 점과 연구를 통해 수집된 정보가 인사 기록이나 직무와 관련된 어떠한 항목에도 반영되지 않는다는 점을 충분히 설명하였다. 연구 참여는 연구자와의 이해 상충 여부와 무관하게 자유로운 환경에서 이루어졌으며, 대상자들은 모집 공고문에 안내된 QR코드 또는 URL을 통해 자발적으로 참여하였다. 연구에 참여한 대상자에게는 참여에 대한 보상으로 5,000원 상당의 음료 쿠폰이 제공되었다. 수집된 자료는 잠금장치가 설치된 연구담당자의 개인 컴퓨터에 암호화된 파일 형태로 저장되었으며, 이중 보안 체계를 통해 안전하게 관리되었다. 수집된 개인정보는 연구 종료 시점부터 3년간 보관되며, 이후에는 관련 규정에 따라 안전하게 폐기될 예정이다.

## IV. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

본 연구는 경기도 소재 종합병원의 일반 간호사와 진료지원 간호사를 대상으로 하였다. 대상자의 일반적 특성은 표 6와 같다.

전체 대상자는 총 280명으로, 일반 간호사는 142명(50.7%), 진료지원 간호사는 138명(49.3%)이었다. 성별은 일반 간호사의 경우 남성 17명(12.0%), 여성 125명(88.0%)이었으며, 진료지원 간호사의 경우 남성 51명(37.0%), 여성 87명(63.0%)으로 진료지원 간호사의 남성 비율이 일반 간호사에 비해 더 높은 것으로 나타났다( $p<0.001$ ). 근무부서는 일반 간호사의 경우 병동 63명(44.4%), 중환자실 38명(26.8%), 응급실 18명(12.7%), 수술실 23명(16.2%)이었으며, 진료지원 간호사의 경우 병동 29명(21.0%), 중환자실 33명(23.9%), 응급실 8명(5.8%), 수술실 18명(13.0%), 기타(외래포함) 50명(36.2%)으로, 두 집단 간 유의한 차이를 보였다( $p<0.001$ ). 특히, 진료지원 간호사는 기타(외래포함)에서 근무하는 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 근무형태는 일반 간호사 142명(100.0%) 모두 3교대 근무자였으며, 진료지원 간호사의 경우 3교대 근무 46명(33.3%), 상근직(당직포함) 92명(66.7%)으로 나타나 두 집단 간 유의한 차이를 보였다( $p<0.001$ ). 현 부서 근무 경력은 일반 간호사의 경우 1년 미만 13명(9.2%), 5년 미만 76명(53.5%), 10년 미만 43명(30.3%), 10년 이상 10명(7.0%)이었으며, 진료지원 간호사의 경우 1년 미만 29명(21.0%), 5년 미만 76명(55.1%), 10년 미만 27명(19.6%), 10년 이상 6명(4.3%)으로 진료지원 간호사에서 현 부서 경력이 1년 미만인 간호사의 비율이 더 높았다( $p=0.013$ ). 급여 수준(월 급

여)은 일반 간호사의 경우 250-300만원 미만 4명(2.8%), 300-350만원 미만 75명(52.8%), 350-400만원 미만 55명(38.7%), 400만원 이상 8명(5.6%)이었고, 진료지원 간호사의 경우 250-300만원 미만 32명(23.2%), 300-350만원 미만 64명(46.4%), 350-400만원 미만 35명(25.4%), 400만원 이상 7명(5.1%)으로 두 집단 간 유의한 차이가 나타났다( $p<0.001$ ). 특히 진료지원 간호사는 일반 간호사에 비해 상대적으로 낮은 급여 구간에 더 많이 분포하는 경향을 나타냈다. 반면, 연령, 결혼상태, 최종학력, 총 임상경력, 이직 경험에서는 두 집단 간 유의한 차이가 없었다.

표 6. 대상자의 일반적 특성

(N=280)

변수명	전체	일반 간호사	진료지원 간호사	$\chi^2$ (p)
	N(%)	N(%)	N(%)	
<b>전체</b>	280(100)	142(50.7)	138(49.3)	
<b>성별</b>				
남	68(24.3)	17(12.0)	51(37.0)	23.8
여	212(75.7)	125(88.0)	87(63.0)	(<.001)
<b>연령</b>				
20대	126(45.0)	60(42.3)	66(47.8)	0.880
30대	141(50.4)	75(52.8)	66(47.8)	
40대	13(4.6)	7(4.9)	6(4.3)	(0.644)
<b>결혼상태</b>				
미혼	194(69.3)	103(72.5)	91(65.9)	1.43
기혼	86(30.7)	39(27.5)	47(34.1)	(0.232)
<b>최종학력</b>				
전문학사	9(3.2)	5(3.5)	4(2.9)	0.0898
학사	251(89.6)	127(89.4)	124(89.9)	
석사과정 이상	20(7.1)	10(7.0)	10(7.2)	(0.956)
<b>근무부서</b>				
병동	92(32.9)	63(44.4)	29(21.0)	
중환자실	71(25.4)	38(26.8)	33(23.9)	67.3
응급실	26(9.3)	18(12.7)	8(5.8)	
수술실	41(14.6)	23(16.2)	18(13.0)	(<.001)
기타(외래포함)	50(17.9)	0(0.0)	50(36.2)	
<b>근무형태</b>				
3교대	188(67.1)	142(100.0)	46(33.3)	141
상근직(당직포함)	92(32.9)	0(0.0)	92(66.7)	(<.001)
<b>총 임상경력</b>				
1년 미만	11(3.9)	5(3.5)	6(4.3)	
5년 미만	125(44.6)	53(37.3)	72(52.2)	7.15
10년 미만	85(30.4)	51(35.9)	34(24.6)	
10년 이상	59(21.1)	33(23.2)	26(18.8)	(0.067)
<b>현 부서 근무 경력</b>				
1년 미만	42(15.0)	13(9.2)	29(21.0)	
5년 미만	152(54.3)	76(53.5)	76(55.1)	10.7
10년 미만	70(25.0)	43(30.3)	27(19.6)	
10년 이상	16(5.7)	10(7.0)	6(4.3)	(0.013)
<b>급여 수준(월급여)</b>				
250~300만원 미만	36(12.9)	4(2.8)	32(23.2)	
300~350만원 미만	139(49.6)	75(52.8)	64(46.4)	27.1
350~400만원 미만	90(32.1)	55(38.7)	35(25.4)	
400만원 이상	15(5.4)	8(5.6)	7(5.1)	(<.001)
<b>이직 경험</b>				
있음	93(33.2)	54(38.0)	39(28.3)	3.01
없음	187(66.8)	88(62.0)	99(71.7)	(0.083)

Note. SD: Standard Deviation

## 2. 대상자의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직 의도 정도의 비교

일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무 만족, 이직의도의 정도를 비교한 결과는 표 7과 같다.

일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호근무환경 만족도는 5점 만점에 각각  $3.14 \pm 0.50$ 점,  $3.14 \pm 0.49$ 점으로 두 집단 간에 유의한 차이는 나타나지 않았다( $p=0.957$ ). 그러나 간호근무환경 만족도의 하위 영역의 ‘직무 수행 관련 차이’에서 일반 간호사는  $3.11 \pm 0.58$ 점, 진료지원 간호사는  $2.91 \pm 0.64$ 점으로 두 집단 간 유의한 차이가 있었다( $p=0.008$ ). 그리고 ‘일반 간호사와 진료 지원 간호사 간 역할 차이 인식’ 영역에서도 일반 간호사  $3.18 \pm 0.67$ 점, 진료지원 간호사  $3.53 \pm 0.55$ 점으로 두 집단 간의 유의한 차이를 보였다 ( $p<0.001$ ).

일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관은 5점 만점에 각각  $3.40 \pm 0.49$ 점,  $3.44 \pm 0.45$ 점으로 두 집단 간에는 유의한 차이가 나타나지 않았다( $p=0.466$ ). 간호전문직관의 하위 영역을 살펴보면, 일반 간호사와 진료 지원 간호사 모두 ‘간호의 독자성’ 영역에서 각각  $3.94 \pm 0.89$ 점,  $4.08 \pm 0.81$ 점으로 가장 높은 점수를 보였다. 다음으로 ‘전문직 자아개념’은 각각  $3.62 \pm 0.57$ 점,  $3.69 \pm 0.52$ 점, ‘간호계의 역할’은  $3.58 \pm 0.71$ 점,  $3.60 \pm 0.69$ 점, ‘간호 전문성’은  $3.59 \pm 0.66$ 점,  $3.57 \pm 0.64$ 점으로 유사한 수준을 보였다. 반면, ‘사회적 인식’ 영역에서는 일반 간호사  $2.74 \pm 0.76$ 점, 진료지원 간호사  $2.76 \pm 0.67$ 점으로, 두 집단 모두에서 가장 낮은 점수를 나타냈다.

직무만족은 5점 만점에 일반 간호사  $3.16 \pm 0.79$ 점, 진료지원 간호사

$3.21 \pm 0.75$ 점으로, 진료지원 간호사가 일반 간호사보다 상대적으로 높은 점수를 보였으나 통계적으로 유의한 차이는 나타나지 않았다( $p=0.627$ ).

이직의도는 5점 만점에 일반 간호사  $3.16 \pm 0.86$ 점, 진료지원 간호사  $3.04 \pm 0.79$ 점으로, 일반 간호사의 이직의도가 다소 높게 나타났지만 이 역시 통계적으로 유의하지는 않았다( $p=0.211$ ).

표 7. 대상자의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도 정도의 비교  
(N=280)

변수	전체	일반 간호사 (n=142)	진료지원 간호사 (n=138)	t(p)
	Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD	
간호전문직관	$3.42 \pm 0.47$	$3.40 \pm 0.49$	$3.44 \pm 0.45$	-0.73(0.466)
전문직 자아개념	$3.66 \pm 0.55$	$3.62 \pm 0.57$	$3.69 \pm 0.52$	-0.96(0.336)
사회적 인식	$2.75 \pm 0.72$	$2.74 \pm 0.76$	$2.76 \pm 0.67$	-0.20(0.842)
간호 전문성	$3.58 \pm 0.65$	$3.59 \pm 0.66$	$3.57 \pm 0.64$	0.22(0.828)
간호계의 역할	$3.59 \pm 0.70$	$3.58 \pm 0.71$	$3.60 \pm 0.69$	-0.29(0.774)
간호의 독자성	$4.01 \pm 0.85$	$3.94 \pm 0.89$	$4.08 \pm 0.81$	-1.38(0.170)
간호근무환경 만족도	$3.14 \pm 0.49$	$3.14 \pm 0.50$	$3.14 \pm 0.49$	0.05(0.957)
직무 수행 관련 차이	$3.01 \pm 0.62$	$3.11 \pm 0.58$	$2.91 \pm 0.64$	2.69(0.008)
근무 환경 비교	$3.10 \pm 0.69$	$3.15 \pm 0.65$	$3.05 \pm 0.72$	1.21(0.226)
일반 간호사와 진료지원 간호사 간 역할 차이 인식	$3.35 \pm 0.64$	$3.18 \pm 0.67$	$3.53 \pm 0.55$	-4.80(<.001)
직무만족	$3.19 \pm 0.77$	$3.16 \pm 0.79$	$3.21 \pm 0.75$	-0.49(0.627)
이직의도	$3.10 \pm 0.83$	$3.16 \pm 0.86$	$3.04 \pm 0.79$	1.25(0.211)

Note. SD: Standard Deviation



### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관

일반 간호사와 진료지원 간호사의 일반적 특성에 따른 간호전문직관의 차이는 표 8과 같다.

본 연구에서는 일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관은 일반적 특성에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

표 8. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호전문직관 (N=280)

변수명	일반 간호사 (n=142)		진료지원간호사 (n=138)	
	Mean±SD	t/F(p) Tukey	Mean±SD	t/F(p) Tukey
<b>성별</b>				
남	3.42±0.61	0.11	3.41±0.48	-0.61
여	3.40±0.47	(0.911)	3.46±0.44	(0.543)
<b>연령</b>				
20대	3.44±0.49	1.89	3.47±0.44	0.33
30대	3.35±0.48	(0.155)	3.41±0.47	(0.717)
40대	3.69±0.52		3.51±0.37	
<b>결혼상태</b>				
미혼	3.38±0.51	-1.04	3.41±0.44	-1.34
기혼	3.47±0.42	(0.301)	3.52±0.47	(0.182)
<b>최종학력</b>				
전문학사	3.16±0.47	0.77	3.38±0.58	0.27
학사	3.41±0.48		3.44±0.45	
석사과정 이상	3.48±0.59	(0.467)	3.54±0.49	(0.761)
<b>근무부서</b>				
병동	3.37±0.49		3.49±0.48	
중환자실	3.45±0.43		3.56±0.49	
응급실	3.29±0.51	1.02	3.41±0.34	1.93
수술실	3.52±0.54	(0.386)	3.54±0.42	(0.110)
기타(외래포함)	.		3.31±0.42	
<b>근무형태</b>				
3교대	3.40±0.49	.	3.44±0.39	-0.05
상근직(당직포함)	.		3.45±0.48	(0.958)
<b>총 임상경력</b>				
1년 미만	3.53±0.57		3.24±0.34	
5년 미만	3.49±0.50	1.13	3.46±0.46	0.42
10년 미만	3.33±0.41	(0.339)	3.45±0.47	(0.738)
10년 이상	3.37±0.55		3.44±0.45	
<b>현 부서 근무 경력</b>				
1년 미만	3.48±0.58		3.52±0.45	
5년 미만	3.44±0.49	0.57	3.42±0.46	0.45
10년 미만	3.33±0.44	(0.638)	3.42±0.43	(0.719)
10년 이상	3.36±0.57		3.51±0.54	
<b>급여 수준(월급여)</b>				
250~300만원 미만	3.25±0.43		3.42±0.43	
300~350만원 미만	3.47±0.45	1.77	3.42±0.46	0.90
350~400만원 미만	3.30±0.51	(0.156)	3.46±0.45	(0.444)
400만원 이상	3.54±0.62		3.71±0.52	
<b>이직 경험</b>				
있음	3.30±0.49	-1.90	3.47±0.48	0.45
없음	3.46±0.48	(0.060)	3.43±0.44	(0.652)

Note. SD: Standard Deviation

#### 4. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호근무환경 만족도

일반 간호사와 진료지원 간호사의 일반적 특성에 따른 간호근무환경 만족도의 차이는 표 9과 같다.

일반 간호사의 근무부서별 간호근무환경 만족도는 병동  $3.07 \pm 0.40$ 점, 중환자실  $3.27 \pm 0.53$ 점, 응급실  $2.94 \pm 0.53$ 점, 수술실  $3.28 \pm 0.58$ 점으로 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p=0.030$ ). 그러나 사후 검정 결과, 특정 부서 간에 유의한 차이가 나타나지 않아 간호근무환경 만족도의 부서 간 차이를 명확히 규명하기는 어려웠다.

진료지원 간호사의 간호근무환경 만족도는 일반적 특성에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다.

표 9. 대상자의 일반적 특성에 따른 간호근무환경 만족도 (N=280)

변수명	일반 간호사 (n=142)		진료지원간호사 (n=138)	
	Mean±SD	t/F(p) Tukey	Mean±SD	t/F(p) Tukey
<b>성별</b>				
남	3.26±0.60	1.10 (0.273)	3.12±0.54	-0.28 (0.777)
여	3.12±0.48		3.15±0.46	
<b>연령</b>				
20대	3.16±0.50	0.21	3.15±0.53	1.67
30대	3.12±0.51	(0.810)	3.15±0.45	
40대	3.23±0.44		2.78±0.37	(0.192)
<b>결혼상태</b>				
미혼	3.12±0.53	-0.65	3.12±0.51	-0.43
기혼	3.18±0.41	(0.514)	3.16±0.45	(0.669)
<b>최종학력</b>				
전문학사	2.96±0.37	0.62	3.17±0.51	0.22
학사	3.14±0.50	(0.542)	3.14±0.49	
석사과정 이상	3.26±0.55		3.04±0.50	(0.803)
<b>근무부서</b>				
병동	3.07±0.40		3.15±0.45	
중환자실	3.27±0.53	3.07 (0.030)	3.28±0.46	2.25
응급실	2.94±0.53		3.31±0.46	
수술실	3.28±0.58		3.18±0.50	(0.067)
기타(외래포함)	.		2.99±0.50	
<b>근무형태</b>				
3교대	3.14±0.50	.	3.23±0.44	1.53
상근직(당직포함)	.		3.09±0.51	(0.129)
<b>총 임상경력</b>				
1년 미만	2.96±0.40		2.87±0.40	
5년 미만	3.24±0.56	1.79	3.18±0.52	1.63
10년 미만	3.04±0.43	(0.152)	3.19±0.45	(0.185)
10년 이상	3.16±0.48		3.00±0.42	
<b>현 부서 근무 경력</b>				
1년 미만	3.24±0.51		3.16±0.44	
5년 미만	3.19±0.53	1.18	3.14±0.52	0.08
10년 미만	3.03±0.46	(0.318)	3.10±0.46	(0.971)
10년 이상	3.13±0.31		3.10±0.56	
<b>급여 수준(월급여)</b>				
250~300만원 미만	2.88±0.38		3.10±0.49	
300~350만원 미만	3.12±0.48	0.56	3.12±0.50	0.33
350~400만원 미만	3.18±0.52	(0.642)	3.17±0.42	(0.805)
400만원 이상	3.20±0.54		3.27±0.68	
<b>이직 경험</b>				
있음	3.06±0.51	-1.42	3.09±0.40	-0.64
없음	3.19±0.49	(0.158)	3.15±0.52	(0.526)

Note. SD: Standard Deviation

## 5. 대상자의 직무특성과 관련된 간호근무환경 비교

이 장에서는 일반 간호사와 진료지원 간호사의 직무 수행과 관련된 구체적인 경험과 인식을 중심으로, 간호근무환경 설문 문항 11번부터 15번까지의 응답 결과를 분석하였다. 해당 문항은 본 연구의 통계 분석에 활용된 주요 변수인 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도 외에, 두 간호사 집단 간의 직무특성과 관련된 간호근무환경에 대한 인식 차이를 보다 구체적으로 파악하기 위해 구성되었다.

### 가. 일반 간호사와 진료지원 간호사의 주요 업무

일반 간호사와 진료지원 간호사는 병원 조직 내에서 공통된 목표를 지니고 있으나, 서로 다른 간호근무환경 속에서 각기 다른 방식으로 상호작용하며 협업하고 있다. 일반 간호사와 진료지원 간호사는 병원 내에서 서로 다른 업무 영역을 담당하고 있으며, 이에 따라 수행하는 주요 업무에도 차이가 존재한다.

그림 1은 일반 간호사가 수행하는 주요 업무를 나타낸 것으로 환자 간호 및 처치, 환자 상담 및 교육 등 직접적인 간호 활동이 중심을 이루고 있다. 반면, 그림 2는 진료지원 간호사가 주로 담당하는 주요 업무로 환자 및 처치, 의사의 진료 및 시술 보조 외 처방 및 경과 기록 보조, 검사 및 진단 지원, 행정업무 등 간접 간호 중심의 업무가 높은 비중을 차지함을 확인할 수 있다.

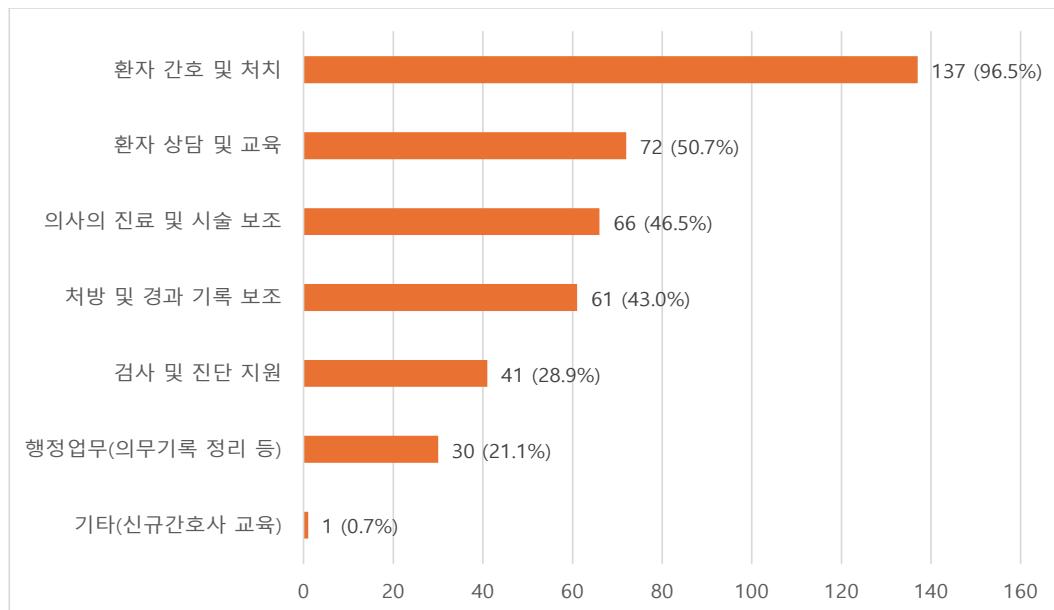


그림 1. 일반 간호사의 주요 업무 수행 현황 (N=142, 복수응답, %).

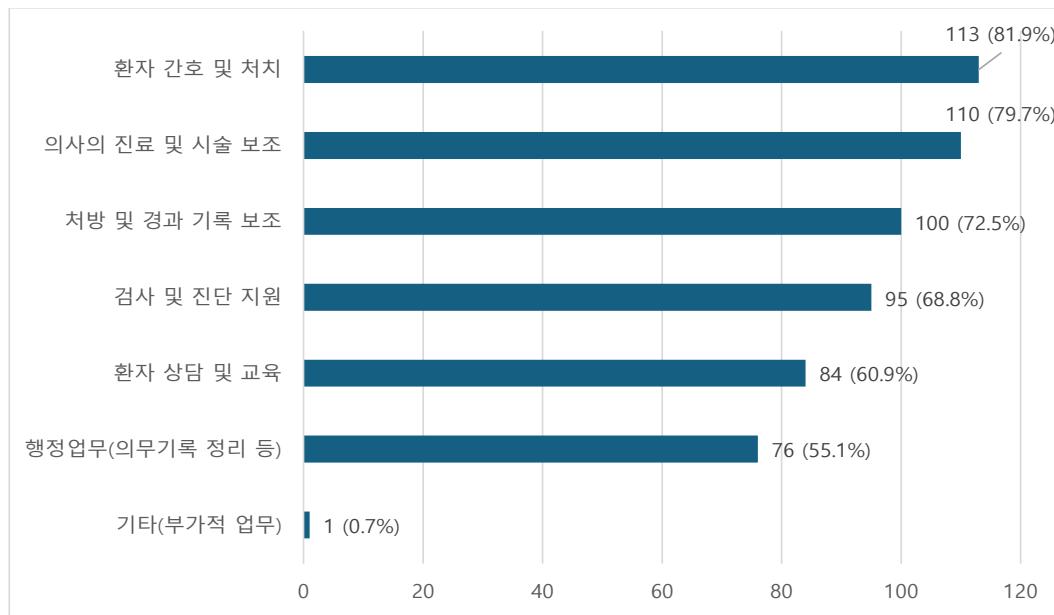


그림 2. 진료지원 간호사의 주요 업무 수행 현황 (N=138, 복수응답, %).

#### 나. 일반 간호사와 진료지원 간호사의 업무 수행을 위한 핵심 역량

간호사의 업무 수행에는 직무특성에 따른 다양한 역량이 요구된다. 일반 간호사와 진료지원 간호사가 업무 수행 시 중요하게 인식한 핵심 역량은 그림 3, 그림 4에 제시되어 있다.

일반 간호사와 진료지원 간호사 모두 공통적으로 임상적 판단력과 신속한 업무 처리 능력을 업무 수행 시 중요한 역량으로 인식하고 있었다. 그러나 두 집단 간에는 직무특성에 따라 강조하는 역량의 차이가 나타났다. 일반 간호사의 경우, 환자 및 보호자와의 효과적인 의사소통 능력을 중요하게 인식한 반면, 진료지원 간호사는 팀워크 및 협업 능력을 더 중시하는 경향을 보였다.

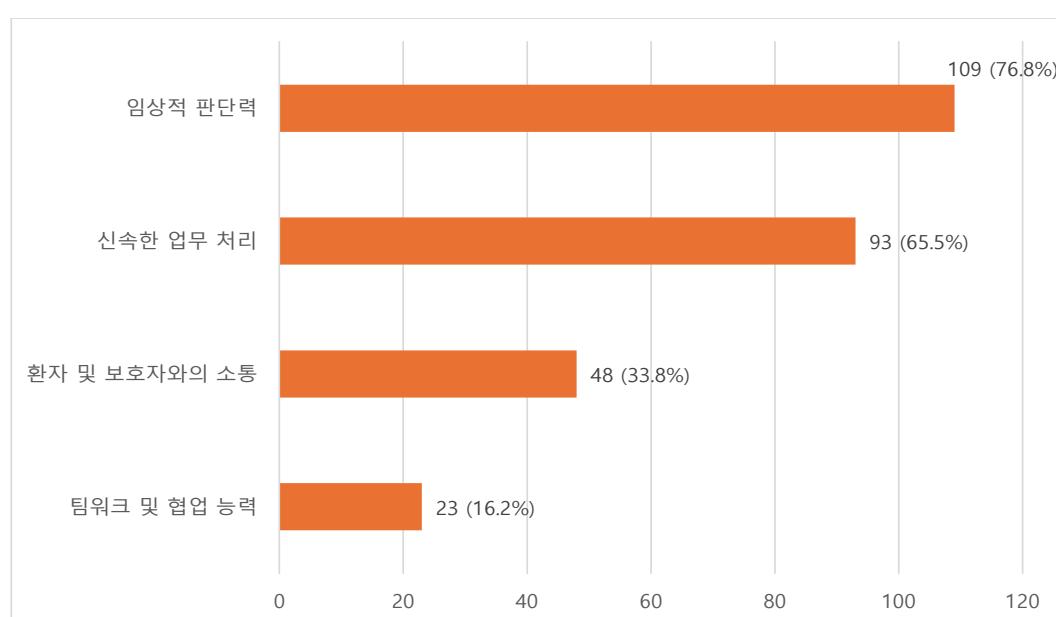


그림 3. 일반 간호사의 업무 수행을 위한 핵심 역량 (N=142, 복수응답, 최대 2개 선택, %).

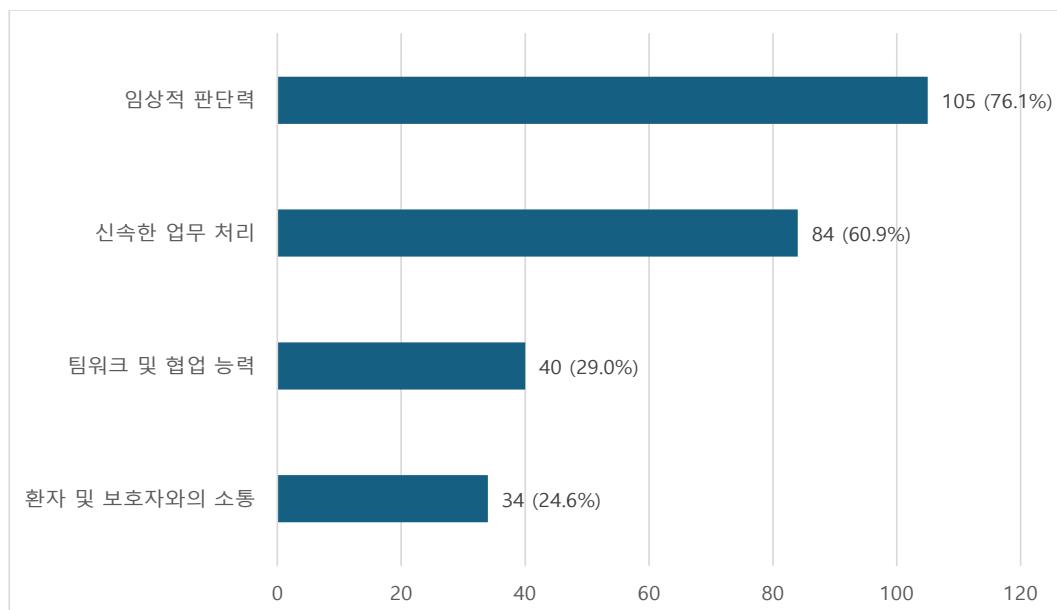


그림 4. 진료지원 간호사의 업무 수행을 위한 핵심 역량 (N=138, 복수응답, 최대 2개 선택, %).

#### 다. 일반 간호사와 진료지원 간호사의 수행 업무의 법적 · 제도적 규정 인식

간호업무는 법적 · 제도적 기준에 따라 수행되어야 하며, 이러한 기준의 명확성 및 이에 대한 인식 수준은 환자 안전은 물론 간호사의 업무 수행과 성과에도 영향을 미칠 수 있다.

그림 5는 일반 간호사가 자신의 업무에 대한 법적 · 제도적 규정을 어떻게 인식하고 있는지를 보여준다. 일반 간호사는 대체로 자신의 업무가 제도적으로 뒷받침되고 있음을 인식하고 있는 것으로 나타났다. 반면, 그림 6에서 진료지원 간호사는 진료지원업무의 법적 근거에 대해 불명확하거나 혼란스럽게 인식하는 비율이 상대적으로 높게 나타나, 일반 간호사와는 상이한 인식 양상을 보였다.

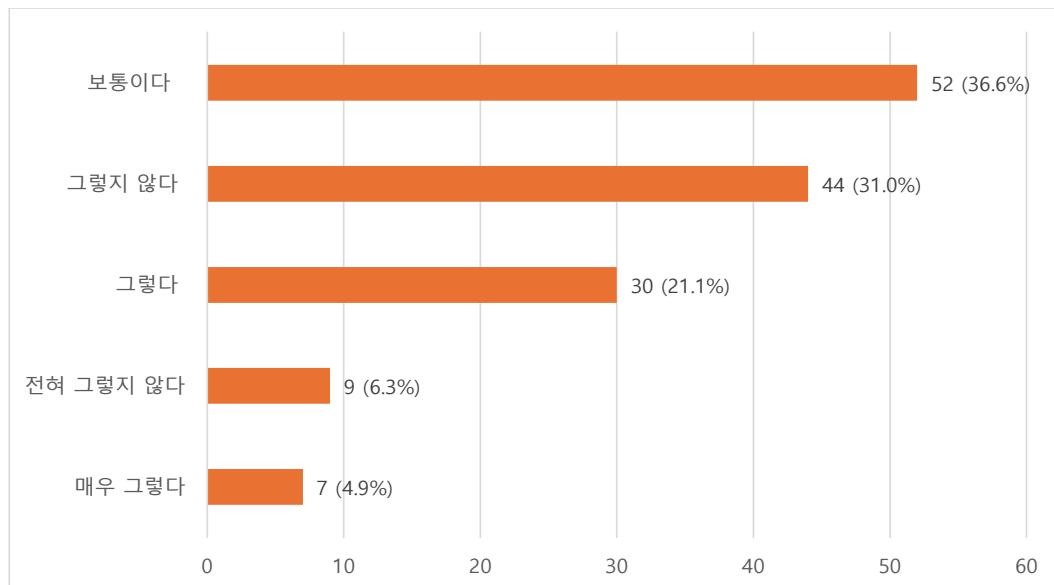


그림 5. 일반 간호사의 수행 업무의 법적 · 제도적 규정 인식 (N=142, 응답 현황, %).

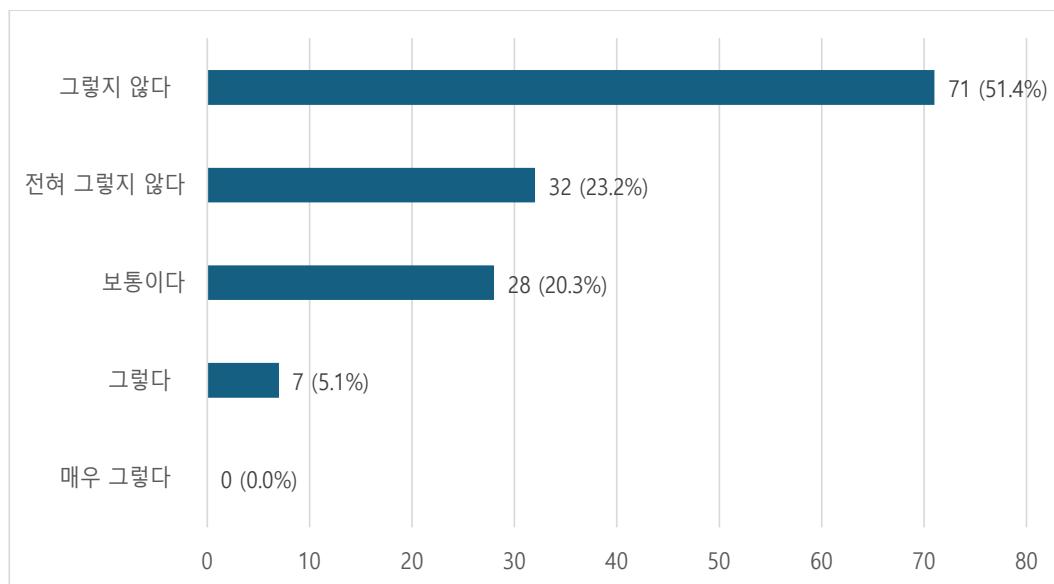


그림 6. 진료지원 간호사의 수행 업무의 법적 · 제도적 규정 인식 (N=138, 응답 현황, %).

#### 라. 일반 간호사와 진료지원 간호사의 직무 스트레스 요인

일반 간호사와 진료지원 간호사는 서로 다른 근무 환경과 역할 속에서 다양한 형태의 직무 스트레스에 노출되어 있다.

그림 7은 일반 간호사가 인식한 주요 스트레스 요인을 보여주며, 높은 업무량, 역할과 책임의 불명확성, 환자 및 보호자와의 갈등 등이 두드러지게 나타났다. 반면, 그림 8은 진료지원 간호사가 경험하는 스트레스 요인을 나타낸 것으로, 역할과 책임의 불명확성, 높은 업무량, 잦은 야간 및 연장 근무가 상대적으로 높은 응답 비율을 보였다. 특히 일반 간호사는 환자 및 보호자와의 직접적인 갈등 상황에서 오는 심리적 부담을, 진료지원 간호사는 역할과 책임의 모호성에서 비롯된 긴장을 더 크게 인식하는 경향을 보여, 두 집단의 직무 특성에 따른 스트레스 인식의 차이가 확인되었다.

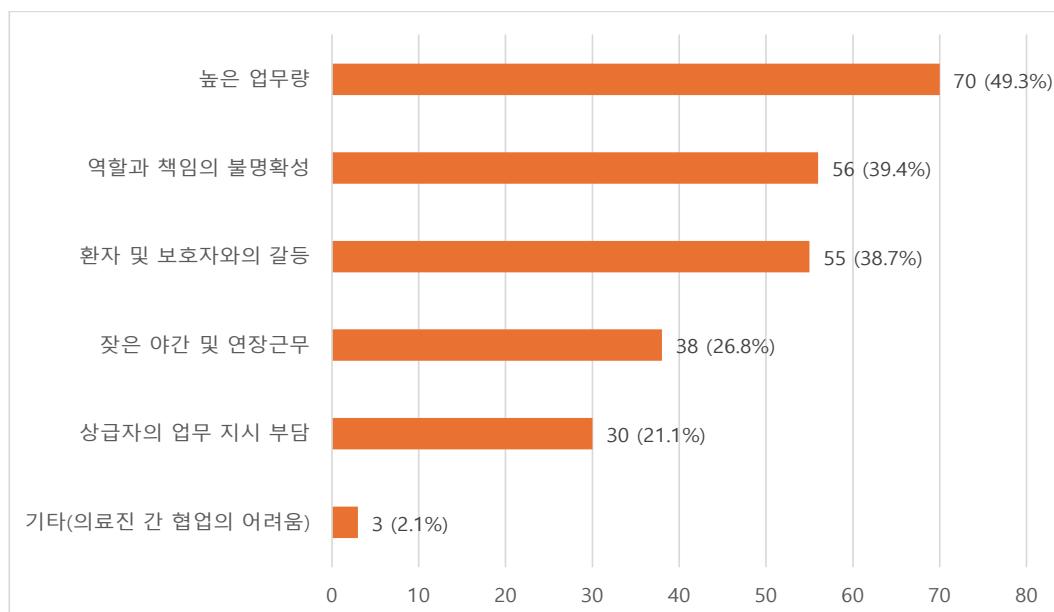


그림 7. 일반 간호사의 직무 스트레스 요인 (N=142, 복수응답, 최대 2개 선택, %).

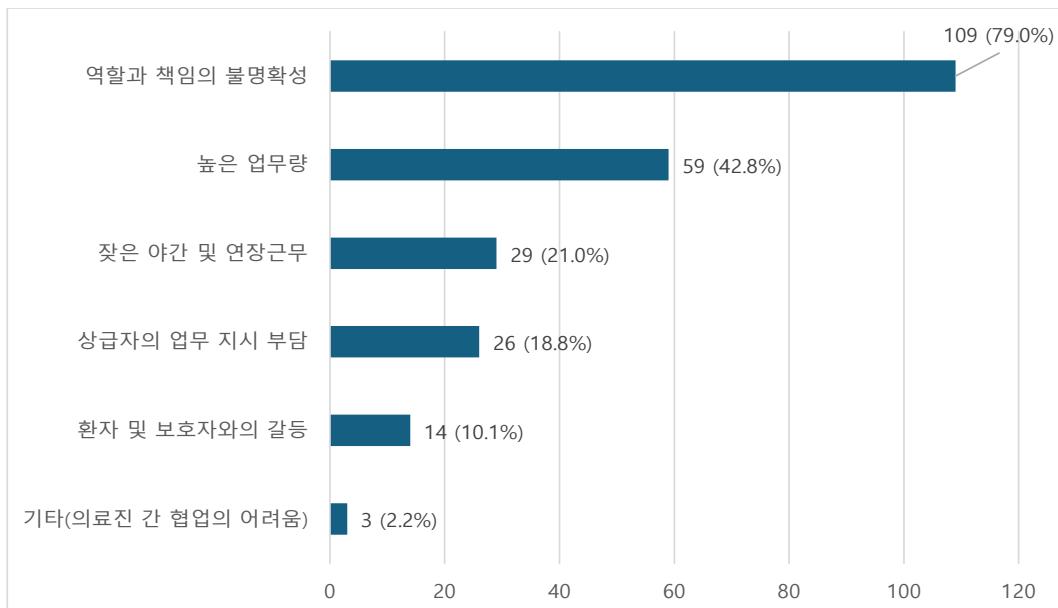


그림 8. 진료지원 간호사의 직무 스트레스 요인 (N=138, 복수응답, 최대 2개 선택, %).

#### 마. 일반 간호사와 진료지원 간호사의 업무 환경 개선 의견

일반 간호사와 진료지원 간호사는 서로 다른 직무특성에 따라 개선이 필요 한 환경적 요소에서도 차이를 보였다.

그림 9는 일반 간호사가 인식한 주요 개선 사항을 보여주며, 보상 및 처우 개선과 함께 인력 충원 및 업무 부담 완화가 가장 빈번하게 언급되었다. 반면, 그림 10에서는 진료지원 간호사가 중점적으로 요구하는 개선 사항으로 명확 한 역할 정의 및 업무 조정이 가장 두드러졌으며, 이어서 보상 및 처우 개선, 인력 충원 및 업무 부담 완화, 그리고 직무 교육 및 전문성 강화 또한 중요하게 강조되었다.

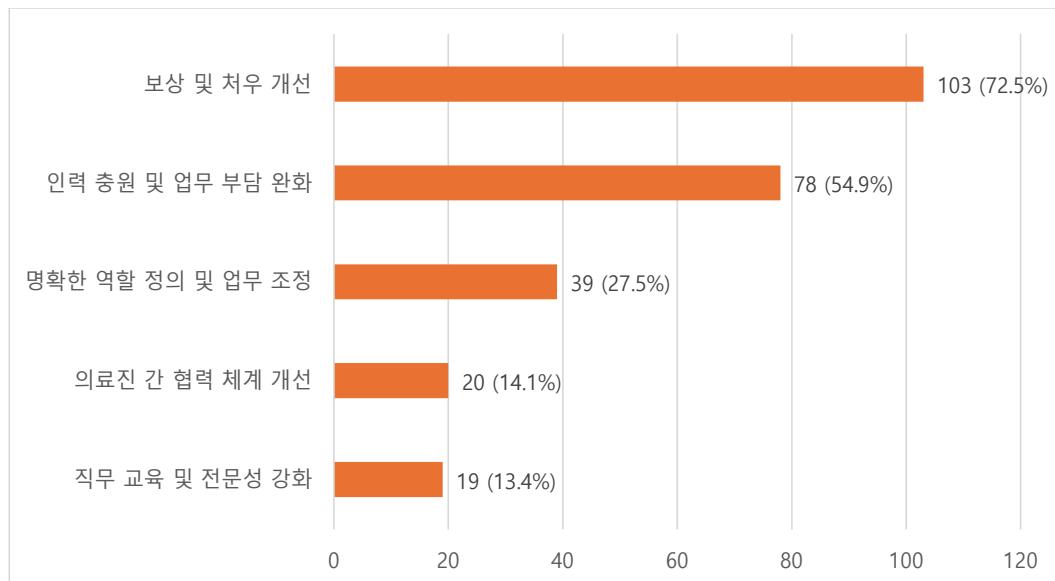


그림 9. 일반 간호사의 업무 환경 개선 의견 (N=142, 복수응답, 최대 2개 선택, %).

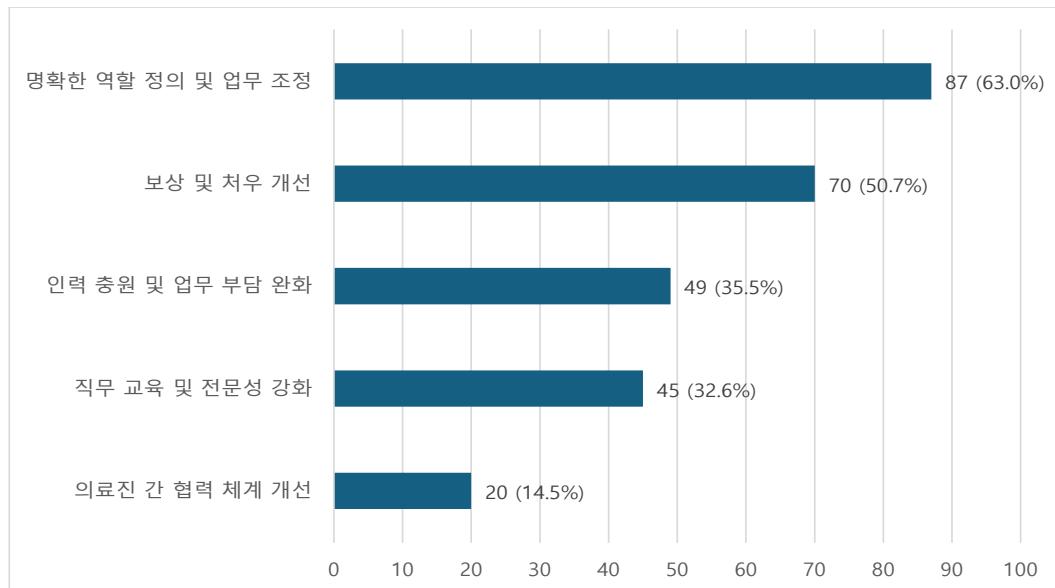


그림 10. 진료지원 간호사의 업무 환경 개선 의견 (N=138, 복수응답, 최대 2개 선택, %).

## 6. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족

일반 간호사와 진료지원 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족의 차이는 표 10과 같다.

직무만족은 일반 간호사의 경우 연령과 근무부서에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 진료지원 간호사의 경우 결혼상태, 최종학력, 급여 수준(월 급여)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

일반 간호사의 연령에 따른 직무만족은 20대  $3.08 \pm 0.74$ 점, 30대  $3.19 \pm 0.84$ 점, 40대  $3.57 \pm 0.27$ 점으로 통계적으로 유의한 차이를 보였으나 ( $p=0.005$ ), 사후 검정에서는 특정 연령 간 유의한 차이는 확인되지 않았다. 일반 간호사의 근무부서별 직무만족은 병동  $3.10 \pm 0.74$ 점, 중환자실  $3.23 \pm 0.68$ 점, 응급실  $2.80 \pm 0.99$ 점, 수술실  $3.51 \pm 0.78$ 점으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $p=0.024$ ). 사후 검정 결과, 수술실에서 근무하는 일반 간호사가 응급실에서 근무하는 일반 간호사보다 직무만족이 유의하게 높았다.

진료지원 간호사의 결혼상태에 따른 직무만족은 미혼  $3.10 \pm 0.72$ 점, 기혼  $3.41 \pm 0.78$ 점으로 기혼인 진료지원 간호사가 미혼인 진료지원 간호사보다 직무만족이 더 높은 것으로 나타났다( $p=0.023$ ). 진료지원 간호사의 최종학력에 따른 직무만족은 전문학사  $3.29 \pm 0.98$ 점, 학사  $3.15 \pm 0.71$ 점, 석사과정 이상  $3.90 \pm 0.79$ 점으로 통계적으로 유의한 차이를 보였다( $p=0.008$ ). 사후 검정 결과, 석사과정 이상 학력을 가진 진료지원 간호사가 학사 학력의 진료지원 간호사보다 직무만족이 유의하게 높았다. 진료지원 간호사의 급여 수준(월 급여)에 따른 직무만족은 250–300만원 미만  $2.91 \pm 0.84$ 점, 300–350만원 미만  $3.28 \pm 0.70$ 점, 350–400만원 미만  $3.29 \pm 0.69$ 점, 400만원 이상  $3.57 \pm 0.72$ 점으로 통계적으로 유의한 차이를 보였으나( $p=0.049$ ), 사후 검정에서는 특정 급여 수준 간 유의한 차이는 확인되지 않았다.

표 10. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족 (N=280)

변수명	일반 간호사 (n=142)		진료지원간호사 (n=138)	
	Mean±SD	t/F(p) Tukey	Mean±SD	t/F(p) Tukey
<b>성별</b>				
남	3.37±0.92	1.17	3.31±0.63	1.28
여	3.13±0.77	(0.243)	3.15±0.81	(0.203)
<b>연령</b>				
20대	3.08±0.74	6.51	3.08±0.74	2.11
30대	3.19±0.84	(0.005)	3.30±0.74	(0.125)
40대	3.57±0.27		3.56±0.76	
<b>결혼상태</b>				
미혼	3.10±0.82	-1.60	3.10±0.72	-2.30
기혼	3.33±0.66	(0.112)	3.41±0.78	(0.023)
<b>최종학력</b>				
전문학사	3.30±0.93	0.11	3.29±0.98	4.97
학사	3.15±0.79	(0.899)	3.15±0.71	(0.008)
석사과정 이상	3.22±0.69		3.90±0.79	c>b
<b>근무부서</b>				
병동 <sup>a</sup>	3.10±0.74		3.25±0.65	
중환자실 <sup>b</sup>	3.23±0.68	3.23	3.43±0.64	
응급실 <sup>c</sup>	2.80±0.99	(0.024)	2.98±0.94	1.39
수술실 <sup>d</sup>	3.51±0.78	d>c	3.01±0.67	(0.240)
기타(외래포함)	.		3.14±0.84	
<b>근무형태</b>				
3교대	3.16±0.79	.	3.33±0.71	1.40
상근직(당직포함)	.		3.14±0.76	(0.163)
<b>총 임상경력</b>				
1년 미만	3.13±0.92		2.83±0.80	
5년 미만	3.16±0.76	0.18	3.15±0.72	1.64
10년 미만	3.12±0.84	(0.907)	3.22±0.75	(0.183)
10년 이상	3.25±0.76		3.46±0.78	
<b>현 부서 근무 경력</b>				
1년 미만	3.23±0.89		3.13±0.65	
5년 미만	3.16±0.74	0.05	3.18±0.72	1.13
10년 미만	3.14±0.89	(0.987)	3.26±0.93	(0.337)
10년 이상	3.18±0.66		3.72±0.53	
<b>급여 수준(월급여)</b>				
250~300만원 미만	3.00±1.06		2.91±0.84	
300~350만원 미만	3.16±0.83	0.18	3.28±0.70	2.69
350~400만원 미만	3.16±0.70	(0.908)	3.29±0.69	(0.049)
400만원 이상	3.33±0.90		3.57±0.72	
<b>이직 경험</b>				
있음	3.21±0.75	0.55	3.26±0.75	0.56
없음	3.13±0.81	(0.580)	3.19±0.75	(0.574)

Note. SD: Standard Deviation

## 7. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도

일반 간호사와 진료지원 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 표 11과 같다.

이직의도는 일반 간호사의 경우 성별과 근무부서에서 통계적으로 유의한 차이를 보였으며, 진료지원 간호사의 경우 성별과 총 임상경력에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다.

일반 간호사의 성별에 따른 이직의도는 남성 간호사  $2.46 \pm 0.86$ 점, 여성 간호사  $3.26 \pm 0.82$ 점으로, 여성 간호사의 이직의도가 남성 간호사보다 통계적으로 유의하게 높았다( $p<0.001$ ). 일반 간호사의 근무부서에 따른 이직의도는 병동  $3.04 \pm 0.80$ 점, 중환자실  $3.22 \pm 0.91$ 점, 응급실  $3.68 \pm 0.68$ 점, 수술실  $2.99 \pm 0.96$ 점으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $p=0.031$ ). 사후 검정 결과, 응급실에서 근무하는 일반 간호사가 병동에서 근무하는 일반 간호사보다 이직의도가 유의하게 높았다.

진료지원 간호사의 성별에 따른 이직의도는 남성 간호사  $2.80 \pm 0.79$ 점, 여성 간호사  $3.18 \pm 0.77$ 점으로, 여성 간호사의 이직의도가 남성 간호사보다 통계적으로 유의하게 높았다( $p=0.006$ ). 진료지원 간호사의 총 임상경력에 따른 이직의도는 1년 미만  $3.83 \pm 0.61$ 점, 5년 미만  $3.08 \pm 0.84$ 점, 10년 미만  $3.05 \pm 0.69$ 점, 10년 이상  $2.72 \pm 0.69$ 점으로 통계적으로 유의한 차이가 있었다( $p=0.014$ ). 사후 검정 결과, 총 임상경력 1년 미만의 진료지원 간호사가 총 임상경력 10년 이상인 진료지원 간호사보다 이직의도가 유의하게 높았다.

표 11. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도 (N=280)

변수명	일반 간호사 (n=142)		진료지원간호사 (n=138)	
	Mean±SD	t/F(p) Tukey	Mean±SD	t/F(p) Tukey
<b>성별</b>				
남	2.46±0.86	-3.7	2.80±0.79	-2.81
여	3.26±0.82	(<.001)	3.18±0.77	(0.006)
<b>연령</b>				
20대	3.19±0.82	0.56	3.20±0.81	2.90
30대	3.17±0.90	(0.575)	2.90±0.77	(0.059)
40대	2.83±0.91		2.77±0.57	
<b>결혼상태</b>				
미혼	3.16±0.86	-0.02	3.12±0.81	-1.77
기혼	3.16±0.89	(0.986)	2.87±0.75	(0.079)
<b>최종학력</b>				
전문학사	2.84±0.52	1.17	2.60±0.28	1.83
학사	3.20±0.86		3.08±0.80	
석사과정 이상	2.84±1.01	(0.313)	2.68±0.69	(0.165)
<b>근무부서</b>				
병동 <sup>a</sup>	3.04±0.80		3.03±0.60	
중환자실 <sup>b</sup>	3.22±0.91	3.04	2.73±0.83	
응급실 <sup>c</sup>	3.68±0.68	(0.031)	3.42±0.55	2.34
수술실 <sup>d</sup>	2.99±0.96	c>a	3.19±0.56	(0.072)
기타(외래포함)	.		3.12±0.92	
<b>근무형태</b>				
3교대	3.16±0.86	.	2.96±0.83	-0.85
상근직(당직포함)	.		3.08±0.78	(0.398)
<b>총 임상경력</b>				
1년 미만 <sup>a</sup>	2.56±0.61		3.83±0.61	
5년 미만 <sup>b</sup>	3.14±0.91	1.40	3.08±0.84	
10년 미만 <sup>c</sup>	3.30±0.79	(0.245)	3.05±0.69	(0.014)
10년 이상 <sup>d</sup>	3.07±0.90		2.72±0.69	a>d
<b>현 부서 근무 경력</b>				
1년 미만	2.78±0.87		3.36±0.69	
5년 미만	3.11±0.91	1.71	3.01±0.86	2.67
10년 미만	3.36±0.78	(0.167)	2.84±0.65	(0.050)
10년 이상	3.16±0.70		2.67±0.58	
<b>급여 수준(월급여)</b>				
250~300만원 미만	3.15±1.11		3.31±0.87	
300~350만원 미만	3.21±0.84	0.29	3.04±0.72	2.24
350~400만원 미만	3.13±0.92	(0.835)	2.82±0.85	(0.087)
400만원 이상	2.92±0.67		2.91±0.52	
<b>이직 경험</b>				
있음	3.15±0.84	-0.11	2.91±0.85	1.21
없음	3.17±0.88	(0.913)	3.09±0.77	(0.228)

Note. SD: Standard Deviation

## 8. 대상자의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직 의도 간의 상관관계

일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도 간의 상관관계를 확인하기 위해 피어슨 상관분석을 실시한 결과는 표 12와 같다.

일반 간호사의 이직의도는 간호전문직관( $r=-0.27$ ,  $p<0.01$ ), 간호근무환경 만족도( $r=-0.33$ ,  $p<0.001$ ), 직무만족( $r=-0.52$ ,  $p<0.001$ )과 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 보였다. 일반 간호사의 직무만족은 간호전문직관 ( $r=0.51$ ,  $p<0.001$ ) 및 간호근무환경 만족도( $r=0.55$ ,  $p<0.001$ )와 정적 상관관계를 나타냈으며, 간호전문직관과 간호근무환경 만족도( $r=0.56$ ,  $p<0.001$ ) 간에도 정적 상관관계가 있었다.

진료지원 간호사의 이직의도는 직무만족( $r=-0.41$ ,  $p<0.001$ )과 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 보였으나, 간호전문직관( $r=-0.08$ ,  $p=0.340$ ) 및 간호근무환경 만족도( $r=-0.17$ ,  $p=0.052$ )와는 통계적으로 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 진료지원 간호사의 직무만족은 간호전문직관( $r=0.33$ ,  $p<0.001$ ) 및 간호근무환경 만족도( $r=0.41$ ,  $p<0.001$ )와 정적 상관관계를 나타냈으며, 간호전문직관과 간호근무환경 만족도( $r=0.50$ ,  $p<0.001$ ) 간에도 정적 상관관계가 있는 것으로 확인되었다.

표 12. 대상자의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도 간의  
상관관계 (N=280)

변수명	간호전문직관	간호근무환경 만족도	직무만족	이직의도
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
간호전문직관	1			
간호근무환경 만족도 일반 간호사 (n=142)	0.56***	1		
직무만족	0.51***	0.55***	1	
이직의도	-0.27**	-0.33***	-0.52***	1
간호전문직관	1			
간호근무환경 만족도 진료지원 간호사 (n=138)	0.50***	1		
직무만족	0.33***	0.41***	1	
이직의도	-0.08 (0.340)	-0.17 (0.052)	-0.41***	1

Notes. r: 상관계수, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

## 9. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인

### 가. 일반 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

일반 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 검증하기 위해, 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 근무부서, 총 임상경력, 현 부서 근무 경력, 급여 수준(월 급여), 이직 경험의 일반적 특성과 주요 변수인 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족을 예측변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 일반적 특성 중 근무형태는 모든 일반 간호사가 동일하게 3교대 근무를 하고 있어 분석에 포함하지 않았다. 분석 결과는 표 13과 같다.

일반 간호사의 이직의도에 관한 전체 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며 ( $p<0.001$ ), 회귀모형의 설명력은 31%로 확인되었다(Adjusted  $R^2=0.31$ ). Durbin-Watson 통계량은 2.06으로 2에 근접한 값을 나타내어 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었다. 또한, 분산팽창지수 (VIF)가 모두 10 미만이고 공차한계(Tolerance)가 모두 0.1 이상으로 나타나 다중공선성의 문제도 없는 것으로 확인되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 일반 간호사의 직무만족은 이직의도에 유의한 부적 영향을 미쳤으며 ( $B=-0.51$ ,  $p<0.001$ ), 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아지는 경향을 보였다. 반면, 일반 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 주요 변수 간 영향력의 비교를 위해 표준화 회귀계수( $\beta$ )를 산출하였으나 직무만족 만이 유의한 예측변수로 나타나, 표준화 회귀계수를 통한 상대적 영향력 비교에는 해석의 한계가 있었다. 주요 변수와 별개로 일반 간호사의 성별과 근무부서는 이직의도에 독립적으로 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성별에서 여성 간호사가 남성 간호사에 비해 이직의도가 유의하게 높았다( $B=0.79$ ,



$p<0.001$ ). 근무부서 중 응급실에서 근무하는 간호사는 병동에서 근무하는 간호사에 비해 이직의도가 유의하게 높았다( $B=0.55$ ,  $p=0.013$ ).

표 13. 일반 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

(N=142)

변수명	이직의도				
	B	SE	$\beta$	t	p
<b>Intercept</b>	3.85	0.76	.	5.07	<.001
<b>성별</b>					
남(ref.)					
여	0.79	0.22	0.92	3.62	<.001
<b>연령</b>					
20대(ref.)					
30대	0.00	0.22	0.00	0.00	0.998
40대	-0.05	0.42	-0.05	-0.11	0.912
<b>결혼상태</b>					
미혼(ref.)					
기혼	0.26	0.17	0.30	1.49	0.140
<b>최종학력</b>					
전문학사(ref.)					
학사	-0.08	0.37	-0.09	-0.20	0.839
석사과정 이상	-0.51	0.44	-0.59	-1.16	0.247
<b>근무부서</b>					
병동(ref.)					
중환자실	0.23	0.17	0.27	1.35	0.179
응급실	0.55	0.22	0.64	2.53	0.013
수술실	0.26	0.22	0.30	1.18	0.241
<b>총 임상경력</b>					
1년 미만(ref.)					
5년 미만	0.33	0.45	0.38	0.74	0.460
10년 미만	0.21	0.47	0.25	0.46	0.646
10년 이상	0.29	0.50	0.33	0.58	0.564
<b>현 부서 근무 경력</b>					
1년 미만(ref.)					
5년 미만	-0.10	0.29	-0.12	-0.35	0.729
10년 미만	0.08	0.32	0.09	0.24	0.812
10년 이상	-0.28	0.42	-0.32	-0.66	0.511
<b>급여 수준(월 급여)</b>					
250~300만원 미만(ref.)					
300~350만원 미만	0.14	0.42	0.17	0.35	0.730
350~400만원 미만	0.15	0.43	0.18	0.36	0.718
400만원 이상	0.01	0.53	0.01	0.02	0.986
<b>이직 경험</b>					
있음(ref.)					
없음	0.03	0.15	0.04	0.20	0.843
<b>간호전문직관</b>	-0.01	0.17	-0.01	-0.05	0.956
<b>간호근무환경 만족도</b>	-0.08	0.17	-0.05	-0.46	0.646
<b>직무만족</b>	-0.51	0.10	-0.47	-5.06	<.001

F=3.93(p<.001), R<sup>2</sup>=0.42, Adjusted R<sup>2</sup>=0.31, Durbin-Watson 2.06Notes. SE: Standard Error, B: 비표준화 회귀계수,  $\beta$ : 표준화 회귀계수, ref: reference

#### 나. 진료지원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인

진료지원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 검증하기 위해, 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 근무부서, 근무형태, 총 임상경력, 현 부서 근무 경력, 급여 수준(월 급여), 이직 경험의 일반적 특성과 주요 변수인 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족을 예측변수로 설정하여 다중회귀분석을 실시하였다. 분석 결과는 표 14와 같다.

진료지원 간호사의 이직의도에 관한 전체 회귀모형은 통계적으로 유의하게 나타났으며 ( $p=0.004$ ), 회귀모형의 설명력은 17%로 확인되었다(Adjusted  $R^2=0.17$ ). Durbin-Watson 통계량은 1.90으로 2에 근접한 값을 나타내어 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것으로 평가되었다. 또한, 분산팽창지수 (VIF)가 모두 10 미만이고 공차한계(Tolerance)가 모두 0.1 이상으로 나타나 다중공선성의 문제도 없는 것으로 확인되었다.

회귀계수의 유의성 검증 결과, 진료지원 간호사의 직무만족은 이직의도에 유의한 부적 영향을 미쳤으며 ( $B=-0.34$ ,  $p=0.001$ ), 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮아지는 경향을 확인하였다. 하지만 진료지원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도는 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 주요 변수 간 영향력의 비교를 위해 표준화 회귀계수( $\beta$ )를 산출하였으나 진료지원 간호사의 경우에도 일반 간호사와 마찬가지로 직무만족만이 유의한 예측변수로 나타나, 표준화 회귀계수를 통한 상대적 영향력 비교에는 해석의 한계가 있었다. 주요 변수와 별개로 진료지원 간호사의 성별은 이직의도에 독립적으로 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 여성 간호사가 남성 간호사에 비해 이직의도가 유의하게 높았다 ( $B=0.34$ ,  $p=0.036$ ).

표 14. 진료지원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인 (N=138)

변수명	이직의도				
	B	SE	$\beta$	t	p
<b>Intercept</b>	4.40	0.77	.	5.73	<.001
<b>성별</b>					
남(ref.)					
여	0.34	0.16	0.42	2.12	0.036
<b>연령</b>					
20대(ref.)					
30대	0.04	0.21	0.05	0.19	0.852
40대	-0.18	0.52	-0.23	-0.35	0.729
<b>결혼상태</b>					
미혼(ref.)					
기혼	0.07	0.22	0.09	0.32	0.750
<b>최종학력</b>					
전문학사(ref.)					
학사	0.12	0.43	0.15	0.29	0.774
석사과정 이상	0.05	0.51	0.06	0.09	0.927
<b>근무부서</b>					
병동(ref.)					
중환자실	-0.47	0.28	-0.59	-1.68	0.095
응급실	-0.12	0.36	-0.16	-0.35	0.729
수술실	-0.01	0.24	-0.01	-0.03	0.978
기타(외래포함)	0.02	0.18	0.03	0.13	0.895
<b>근무형태</b>					
3교대(ref.)					
상근직(당직포함)	-0.28	0.24	-0.35	-1.16	0.248
<b>총 임상경력</b>					
1년 미만(ref.)					
5년 미만	-0.44	0.35	-0.56	-1.25	0.212
10년 미만	-0.40	0.41	-0.51	-0.98	0.331
10년 이상	-0.70	0.47	-0.88	-1.49	0.138
<b>현 부서 근무 경력</b>					
1년 미만(ref.)					
5년 미만	-0.17	0.20	-0.22	-0.86	0.391
10년 미만	-0.34	0.27	-0.43	-1.27	0.206
10년 이상	-0.08	0.44	-0.09	-0.17	0.863

(표 계속)

표 14. 진료지원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인(표 계속)

급여 수준(월 급여)					
250~300만원 미만(ref.)					
300~350만원 미만	0.02	0.18	0.03	0.11	0.909
350~400만원 미만	-0.03	0.23	-0.04	-0.15	0.884
400만원 이상	0.08	0.46	0.10	0.16	0.870
이직 경험					
있음 (ref.)					
없음	0.20	0.17	0.25	1.13	0.259
간호전문직관	0.17	0.17	0.10	1.01	0.317
간호근무환경 만족도	-0.14	0.17	-0.09	-0.83	0.410
직무만족	-0.34	0.10	-0.32	-3.29	0.001

$F=2.15 (p=0.004)$ ,  $R^2=0.31$ , Adjusted  $R^2=0.17$ , Durbin-Watson 1.90

Notes. SE: Standard Error,  $B$ : 비표준화 회귀계수,  $\beta$ : 표준화 회귀계수, ref: reference

## V. 고 칠

### 1. 연구방법에 대한 고찰

본 연구는 경기도 소재 800병상 규모의 종합병원에 근무하는 일반 간호사와 진료지원 간호사를 대상으로 설문조사를 실시하여 자료를 수집·분석하였다. 연구변수로는 선행연구를 바탕으로 간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인된 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족을 선정하였다. 일반 간호사와 진료지원 간호사의 일반적 특성과 주요 변수인 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족의 차이를 비교하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 다중회귀분석을 통하여 규명하고자 하였다. 본 연구에서 사용된 간호전문직관, 직무만족, 이직의도에 대한 측정도구는 간호사를 대상으로 한 선행 연구에서 신뢰도와 타당성이 검증된 설문 문항을 활용하여 자료를 수집하였다. 반면, 간호근무환경 만족도에 대한 설문은 기존의 검증된 도구를 그대로 사용하지 않고, 일반 간호사와 진료지원 간호사를 대상으로 한 선행연구들을 고찰하고, 현장 실무자와의 인터뷰를 바탕으로 종합병원의 조직적 특성과 실무 환경에 적합하도록 새롭게 구성하였다. 본 연구에서 사용된 설문도구의 신뢰도는 간호전문직관(Cronbach's  $\alpha=0.87$ ), 간호근무환경 만족도 (Cronbach's  $\alpha=0.75$ ), 직무만족(Cronbach's  $\alpha=0.90$ ), 이직의도 (Cronbach's  $\alpha=0.84$ )로 확인되었으며, 주요 변수의 설문도구 모두 양호한 내적 일관성을 보였다. 그동안 간호사의 이직의도에 관한 선행연구는 주로 일반 간호사들을 대상으로 하여 직무특성이나 간호근무환경, 병원 규모의 차이를 중심으로 다양하게 이루어져 왔다. 그러나 진료지원 간호사는 상대적으로 인력의 규모가 적고, 의료기관 내에서도 특정 부서에 국한되어 근무하는 경우

가 많아 단일 기관에서 이들을 대상으로 한 체계적인 연구와 자료수집에 한계가 있었다. 이에 따라 다수의 선행연구는 조직 체계와 문화가 상이한 여러 병원의 진료지원 간호사를 대상으로 자료를 수집하거나, 단일 기관 내에서 진행된 연구라도 제한된 범위에서 일반 간호사와 진료지원 간호사를 간접적으로 비교하는 방식으로 수행되었다. 반면, 본 연구는 전공의 대량 사직 사태와 간호법 제정을 계기로 진료지원 간호사 직역이 새롭게 정립되고, 진료지원 간호사가 조직 전반에 걸쳐 대규모로 배치된 환경에서 진행되었다. 다양한 부서에서 일반 간호사와 진료지원 간호사가 긴밀히 협업하는 새로운 근무환경이 조성됨에 따라, 단일 기관 내에서 조직 체계와 문화를 공유하는 동일한 조건에서 연구가 가능해졌다.

따라서 본 연구는 일반 간호사와 진료지원 간호사 두 집단을 유사한 표본수로 구성하여 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도 측면에서 직접 비교·분석하였다는 점에서 기존 선행연구들과 차별성을 가지며, 관련 연구의 새로운 출발점으로서 의의를 가진다. 또한, 본 연구의 결과는 향후 일반 간호사와 진료지원 간호사 두 집단의 역할 정립과 조직 내 정책 수립을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

## 2. 연구결과에 대한 고찰

본 연구는 종합병원 일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 비교·분석하여 두 집단 간 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인과 그 차이를 확인하고자 하였다. 연구결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 일반 간호사와 진료지원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 두 집단 모두에서 주요 변수 중 직무만족이 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 즉, 직무만족은 이직의도에 부적 영향을 미쳐, 직무만족이 높을수록 이직의도는 낮았다. 이러한 결과는 직무만족이 이직의도를 감소시키는 영향요인임을 확인한 손소영 등(2015), 조은아 등(2021)의 연구결과들과 일맥상통한다. 특히, 본 연구에서는 진료지원 간호사보다 일반 간호사 집단에서 비표준화 회귀계수의 절대값이 더 크게 나타나, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향력이 일반 간호사에게서 더 강하게 작용함을 시사한다. 이는 일반 간호사가 진료지원 간호사에 비해 환자에 대한 직접 간호, 응급 상황 대응, 보호자 응대 등 보다 복잡하고 정서적 소진이 큰 업무를 수행하고 있기 때문으로, 직무만족 수준이 낮을 경우 상대적으로 더 강한 이직의도로 이어질 가능성이 높음을 의미한다. 즉, 일반 간호사의 경우 직무만족은 심리적·정서적 부담과 밀접하게 연관되어 있어, 그 변화가 이직의도에 미치는 영향(김미란, 서문경애, 2013)이 더욱 크게 나타난 것으로 해석할 수 있다. 한편, 이영희(2012)는 간호근무환경에서 경험하는 직무 스트레스가 직무만족에 부정적인 영향을 미친다고 하였다. 본 연구에서 직무특성과 관련된 간호근무환경에 대한 설문 결과, 두 집단 간 직무 스트레스 요인과 업무 환경에 대한 인식에 차이가 있는 것으로 나타났다. 일반 간호사는 주요 직

무 스트레스 요인으로 과중한 업무량과 환자 및 보호자와의 갈등을 지적하였으며, 이에 따라 보상 및 처우 개선, 인력 충원, 업무 부담 완화 등의 현실적인 개선이 요구되었다. 반면, 진료지원 간호사는 수행하는 업무에 대한 법적·제도적 규정의 미비로 인해 역할과 책임의 불명확성이 주요 스트레스 요인으로 나타났고, 이에 따라 명확한 역할 정의 및 업무 조정, 보상과 처우 개선이 필요하다고 하였다. 또한, 직무 교육과 전문성 강화를 요구하는 응답도 다수 확인되었다. 이처럼 두 집단이 간호근무환경에서 인식하는 직무 스트레스 요인의 차이를 파악하고, 직무만족을 향상시킬 수 있는 방안을 모색함으로써 이직의도를 감소시키기 위한 맞춤형 전략 마련이 요구된다.

둘째, 일반 간호사와 진료지원 간호사 모두 간호전문직관과 간호근무환경 만족도가 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이러한 결과는, 일반적으로 간호전문직관이 간호사의 이직의도에 영향을 미친다고 보고한 송지연(2022)과 우석정(2023)의 연구결과, 그리고 간호근무환경이 이직의도에 영향을 미치는 주요 요인이라고 밝힌 이영진(2016)과 정미라 등(2018)의 연구결과들과 일치하지 않는다. 그러나 김자인 등(2024)은 간호전문직관이 직무배태성을 매개로 하여 이직의도 감소에 영향을 미친다고 보고하였으며, 강문희 등(2023)은 간호근무환경과 이직의도의 관계에서 직무만족이 완전 매개 역할을 한다고 밝혔다. 따라서 일반 간호사와 진료지원 간호사를 비교 대상으로 한 간호전문직관 및 간호근무환경과 이직의도에 관련된 후속 연구가 더욱 필요하다. 또한, 본 연구의 주요 변수가 이직의도를 설명하는 회귀모형의 설명력은 일반 간호사 31%, 진료지원 간호사 17%로 다소 낮은 수준으로 나타났다. 이는 이직의도가 조직몰입, 경력정체, 감정노동, 신체·정신 건강, 직장 내 폭력 등 다양한 요인(이영옥, 강지연, 2018)이 복합적으로 작용하는 다차원적인 현상임을 시사하며, 향후에는 이러한 변수를 포함한 보다 포괄적인 연구가 필요하다.

셋째, 대상자의 일반적 특성에서 일반 간호사는 성별과 근무부서, 진료지원 간호사는 성별과 총 임상경력에서 각각 이직의도에 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 성별의 경우, 일반 간호사와 진료지원 간호사 두 집단 모두에서 여성 간호사가 남성 간호사보다 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다. 이는 남성 간호사가 여성 간호사에 비해 재직의도가 높았다고 보고한 김은영(2018)의 연구결과 중 일부와 일치하지만, 해당 연구에서 여성 간호사의 비율이 압도적으로 높았다는 점에서 결과의 일반화에는 한계가 있다. 또한, 본 연구의 대상자 중 남성 간호사의 비율이 24.3%로 비교적 높은 편이지만, 이들이 주로 진료지원 간호사에 편중되어 있으며 생존효과(Survivorship Effect)에 따른 통계적 편향 가능성도 존재한다. 과거에 비해 남성 간호사의 비율이 크게 증가하였으나, 간호사는 여전히 여성 중심의 직업군이다. 여성 간호사의 경우 임신, 출산, 육아로 인한 경력 단절과 일·가정 양립의 어려움이 이직의도에 부정적인 영향(유은주 등, 2018; 손동민, 함옥경, 2018)을 줄 수 있다. 이에 따라 육아지원, 복지프로그램, 유연근무제 도입 등 여성 간호사의 경력 지속을 지원하기 위한 조직 차원의 정책적 노력이 요구된다. 근무부서의 경우 일반 간호사 집단에서만 유의한 차이가 나타났는데, 응급실 근무 간호사가 병동 근무 간호사에 비해 이직의도가 더 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 특수파트(중환자실, 응급실, 수술실) 부서의 간호사가 병동 간호사에 비해 이직의도가 높게 나타난 김희정(2023)의 연구와 G도 4개의 종합병원 응급실 간호사가 일반병동 간호사에 비해 이직의도가 높다고 보고한 김지연, 지은주(2024)의 연구결과와 유사하였다. 이는 응급실이라는 특수한 환경의 직무 스트레스, 외상 후 스트레스, 언어폭력, 소진과 같은 다양한 요인이 이직의도에 부정적인 영향(오의진 2010; 한정원, 이병숙, 2013)을 미치는 것으로 생각된다. 따라서, 근무환경 개선, 심리·정서적 지원, 안전과 폭력 예방 등 응급실 간호사의 직무특성 및 근무환경에 적합한 이직의도 관리방안이 필요하다. 진

료지원 간호사 집단에서는 총 임상경력이 1년 미만인 간호사가 10년 이상인 간호사에 비해 이직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 병원간호사회(2024)의 통계에서 1년 미만 간호사의 이직률이 42%로 가장 높게 나타난 결과와 일정 부분 일치한다. 그러나 본 연구에서 일반 간호사와 달리 진료지원 간호사 집단에서만 이러한 경향이 나타난 점은, 진료지원업무 특성에 따른 역할갈등이나 직무 정체성의 혼란이 이직의도에 보다 부정적인 영향(이지선, 2020; 김병관, 정원희, 2024)을 미쳤을 가능성을 시사한다. 따라서 임상경력 1년 미만 혹은 임상경력이 부족한 진료지원 간호사를 위한 정체성 및 역할 정립과 이직의도 관리 방안 마련도 요구된다.

넷째, 일반 간호사는 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족이 모두 이직의도와 유의한 부적 상관관계를 보인 반면, 진료지원 간호사는 직무만족 만이 이직의도와 유의한 부적 상관관계를 나타냈다. 두 집단의 변수 간 상관 관계 양상을 비교·분석하는 것은 이직의도에 영향을 미치는 요인을 보다 정밀하게 이해하는 데 도움이 되며, 조직의 인사 및 정책 수립에도 실질적인 시사점을 제공할 수 있다. 이러한 상관관계의 차이는 두 집단의 직무특성과 역할의 차이에서 기인한 것으로 보인다. 본 연구의 직무특성과 관련된 간호근무 환경에 대한 설문 결과, 일반 간호사는 주로 환자 간호 및 처치, 상담과 교육 등 직접 간호와 돌봄 중심의 업무를 수행하고 있는 반면, 진료지원 간호사는 환자 간호 및 처치 외에도 의사의 진료 및 시술 보조, 처방 및 경과 기록 보조, 행정지원 등 간접 간호 업무의 비중이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 이러한 직무특성과 역할의 차이는 간호전문직관 형성과 이직의도 간 관계에도 영향을 미칠 수 있다. 이미애 등(2019)과 조경아 등(2022)은 간호전문직관이 긍정적일수록 인간중심간호와 환자안전활동 수준이 높다고 보고하였으며, 우석정(2023)은 간호전문직관이 높을수록 재직의도 또한 높다고 제시하였다. 이러한 선행연구에 비추어 볼 때, 전통적인 직접 간호와 돌봄 업무를 수행하

는 일반 간호사가 간호전문직관을 보다 적극적으로 인식할 가능성이 있으며, 이는 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 작용할 수 있다. 반면, 진료지원 간호사는 기술적이고 보조적인 역할을 중심으로 수행하고, 환자와의 직접적 상호작용이 상대적으로 적은 데다 의사의 지시나 기계적인 업무(곽찬영, 박진아, 2014)가 많아 전문직으로서의 자율성이나 직업 정체성을 인식할 기회가 부족할 수 있다(김병관, 정원희, 2024). 이로 인해 진료지원 간호사의 경우, 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향이 상대적으로 약하게 나타난 것으로 보인다. 또한, 간호근무환경 만족도와 이직의도의 상관관계에서도 유사한 맥락이 적용될 수 있다. 본 연구에서 일반 간호사는 모두 3교대 근무자이며, 간호등급, 인력 부족, 환자 및 보호자와의 관계, 상급자 및 동료와의 관계 등 다양한 환경적 요인에 상대적으로 민감하게 반응할 수 있다. 반면, 진료지원 간호사의 경우 66.7%가 상근직(당직포함)으로 근무하고 있었으며, 근무부서는 기타(외래포함)가 36.2%로 가장 많았다. 이는 진료지원 간호사가 일반 간호사에 비해 비교적 정형화된 근무 패턴을 가지고 있고, 신체적·정서적 부담이 상대적으로 낮을 가능성이 있음을 시사한다. 이러한 근무 특성은 환경적 요인이 이직의도에 미치는 영향을 완화시킬 수 있다. 결론적으로, 일반 간호사와 진료지원 간호사는 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족에 대해 유사한 수준의 인식을 공유하고 있음에도 불구하고, 이들 요인이 이직의도에 영향을 미치는 방식과 그에 작용하는 심리적 기제는 다를 수 있음을 본 연구는 시사한다. 따라서 향후 연구에서는 이직의도에 영향을 미치는 다양한 변수를 통합적으로 고려하는 한편, 간호사 집단별 직무특성과 근무환경을 반영한 맞춤형 접근도 필요하다.

다섯째, 본 연구에서는 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도에 대해 일반 간호사와 진료지원 간호사 간에 통계적으로 유의한 차이가 나타나지 않았다. 간호전문직관은 일반 간호사와 진료지원 간호사 간에 유의

한 차이를 보이지 않았으나, 하위 요인 중 ‘사회적 인식’ 영역은 두 집단 모두에서 가장 낮은 수준으로, 보통 이하의 점수를 보였다. 사회적 인식은 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 주요 요인으로 보고된 바 있으며(최숙영 등, 2018), 이는 본 연구의 두 집단에서 간호전문직관 형성에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 잠재적 요인으로 해석될 수 있다. 따라서 일반 간호사와 진료지원 간호사 모두가 체감하는 독립성, 자율성, 전문성과 같은 사회적 인식을 개선하기 위해 기관의 지지와 전략적인 노력이 필요하다. 간호근무환경 만족도의 경우에도 일반 간호사와 진료지원 간호사 간에 유의한 차이를 보이지 않았으나, 하위 요인 중 ‘직무 수행 관련 차이’ 와 ‘일반 간호사와 진료지원 간호사 간 역할 차이 인식’ 영역에서는 통계적으로 유의한 차이가 확인되었다. 직무 수행 관련 차이에서는 진료지원 간호사가 일반 간호사에 비해 업무 명확성 측면에서 더 낮은 인식을 가진 것으로 나타났다. 이는 본 연구의 직무특성과 관련된 간호근무환경 설문 결과와도 일치하며, 진료지원 간호사의 업무와 관련된 선행연구(김경현, 박소연, 2022)에서도 동일한 내용을 확인할 수 있었다. 따라서 진료지원 간호사의 표준화된 업무 내용 및 범위 설정, 정규 교육과 정 마련, 공인된 자격 요건 도입 등을 포함한 제도적 개선 방안 마련이 필요하다(김병관, 정원희, 2024). 일반 간호사와 진료지원 간호사 간 역할 인식 차이를 살펴보면, 진료지원 간호사는 자신의 업무가 전문성을 요구하는 고유한 역할이라고 인식하는 반면, 일반 간호사는 진료지원 간호사의 역할과 필요성을 인식하면서도 상대적으로 낮게 평가하는 경향을 보였다. 이는 직접적인 비교에는 한계가 있으나, 유인숙(2014)의 연구에서 일반 간호사와 진료지원 간호사 모두 진료지원 간호사의 역할에 대해 중요도와 기여도를 높게 인식하였으나, 일반 간호사는 역할의 중요도를, 진료지원 간호사는 기여도를 더 높게 평가한 결과와는 일부 차이를 보인다. 본 연구에서는 전공의의 대량 사직 사태 이후, 신규 간호사와 임상 경험이 적은 일반 간호사들이 진료지원 간호사

로 다수 배치된 상황과 더불어, 진료지원 간호사의 역할과 업무 범위가 명확하지 않은 점이 이러한 인식 차이에 영향을 미친 것으로 생각된다. 따라서 일반 간호사와 진료지원 간호사 간 역할 인식 차이는 병원 내 역할 정의, 업무 분담, 상호 협력에 영향을 미칠 수 있으므로, 조직 차원에서 명확한 역할 규정과 상호 존중에 기반한 협업 문화 조성이 요구된다. 마지막으로, 직무만족과 이직의도에서도 일반 간호사와 진료지원 간호사 간에 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 본 연구는 2024년 2월 이후 전공의의 대량 사직 사태로 인해 병원의 진료체계가 일부 비정상적으로 운영되고, 병상 가동률이 저하된 상황에서 수행되었기 때문에, 일반 간호사와 진료지원 간호사 모두 절대적 또는 상대적인 업무량이 감소했을 가능성이 있다. 또한 병원의 간호사 채용 축소와 위축된 취업시장으로 인해 이직에 대한 부담이 커졌을 수 있으며, 이러한 요인들이 두 집단 간 직무만족과 이직의도의 차이를 줄여 유사한 결과로 나타나게 했을 가능성이 있다. 따라서 향후 진료체계의 정상화와 진료지원 간호사의 직무 및 역할이 명확하게 정착된 이후, 보다 정확한 비교를 위한 반복 연구가 필요하다.

### 3. 연구의 제한점

본 연구는 다음과 같은 몇 가지 제한점을 지닌다.

첫째, 경기도 소재 일개 종합병원의 일반 간호사와 진료지원 간호사를 대상으로 자료를 수집·분석하였기 때문에, 본 연구의 결과를 모든 의료기관의 일반 간호사와 진료지원 간호사에게 일반화하기에는 한계가 있다.

둘째, 일반 간호사와 진료지원 간호사의 진료 부문별 직무특성이나 부서별 특성과 같은 세부적인 변수가 충분히 반영되지 못했다는 점에서 한계가 있다.

셋째, 본 연구의 주요 변수인 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족, 이직의도는 설문조사를 통해 주관적인 자기기입 방식으로 응답되었기 때문에 응답 편의가 발생할 가능성이 있다. 특히, 간호근무환경 만족도의 경우 기준에 검증된 도구가 아닌 문헌 고찰과 현장 실무자 인터뷰를 바탕으로 문항을 구성하였으므로, 통계적 검증을 통한 내용 타당도 확보 과정이 이루어지지 않아 도구의 타당성에 한계가 있을 수 있다. 이러한 점은 연구결과의 해석과 일반화에 있어 제한점으로 작용할 수 있다.

넷째, 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족과 이직의도 간의 관계를 분석함에 있어, 기존 선행연구들에서 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 밝혀진 조직몰입, 경력정체, 감정노동, 신체·정신 건강, 직장 내 폭력 등 다양한 변수들의 효과 가능성을 본 연구에서는 고려하지 않았다.

이러한 제한점에도 불구하고, 본 연구는 단일 기관 내에서 조직 체계와 문화를 공유하는 일반 간호사와 진료지원 간호사를 대상으로 조직 전반에 걸쳐 비교·분석을 수행하였다는 점에서 의의가 있다.

## VI. 결론

본 연구는 종합병원 일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무만족이 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고, 두 집단의 특성에 대한 이해를 바탕으로 이직의도를 줄이기 위한 방안을 모색하고자 수행되었다.

연구결과, 일반 간호사와 진료지원 간호사 두 집단 모두에서 직무만족이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수로 나타났으며, 특히 일반 간호사에서 그 영향력이 더 크게 나타났다. 반면 간호전문직관과 간호근무환경 만족도는 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 않았으나, 이들 변수가 직무만족을 매개로 간접적으로 영향을 미칠 수 있음을 시사하였다. 이에 따라 변수 간 인과관계를 명확히 규명하기 위한 구조적 모형 기반의 후속 연구가 필요하다.

일반 간호사와 진료지원 간호사는 직무 스트레스 요인, 역할 인식, 근무 환경 인식에서 뚜렷한 차이를 보였다. 일반 간호사는 과중한 업무량과 환자 및 보호자와의 갈등으로 인한 직무 스트레스를 주로 경험하였으며, 진료지원 간호사는 역할과 책임의 불명확성에서 비롯된 직무 스트레스 요인을 더 크게 인식하는 경향을 보였다. 이는 각 집단의 직무특성을 반영한 맞춤형 조직 전략이 이직의도를 낮추는 데 효과적일 수 있음을 시사한다.

성별, 근무부서, 임상경력과 같은 개인적 특성에 따라서도 이직의도 수준에 유의한 차이가 나타났으며, 이는 주로 경향성의 차이로 해석된다. 특히 여성 간호사, 응급실 근무자, 경력 1년 미만 간호사에서 이직의도가 상대적으로 높게 나타났는데, 이에 대한 조직 차원의 정책적 관심과 적극적인 개입이 필요하다.

일반 간호사와 진료지원 간호사는 간호전문직관, 간호근무환경 만족도, 직무

만족, 이직의도의 수준을 유사하게 인식하였으나, 이들 변수 간의 상관관계 양상에서는 두 집단 간 차이를 보였다. 특히 진료지원 간호사의 경우, 간호전문직관과 간호근무환경 만족도가 이직의도와 유의한 상관관계를 나타내지 않았으며, 이는 간접 간호 중심의 업무, 근무형태, 근무 환경 등의 특성과 밀접한 관련이 있는 것으로 해석된다. 이에 따라 진료지원 간호사의 직무 정체성 확립과 경력 개발을 위한 제도적 기반 마련이 필요하다.

결론적으로, 본 연구는 동일한 조직 내 일반 간호사와 진료지원 간호사가 직무특성과 직무 스트레스 요인, 주요 변수 간 상관관계에서 차이를 보이며, 이직의도에 영향을 미치는 요인 또한 직무 유형에 따라 상이하게 작용함을 실증적으로 확인하였다. 향후에는 다양한 심리적, 환경적, 조직적 요인을 통합적으로 반영한 후속 연구가 필요하며, 집단별 특성에 부합하는 차별화된 인사관리 전략은 간호사의 이직의도를 효과적으로 감소시키고 조직의 안정성 확보에도 기여할 수 있을 것이다.

## 참고문헌

- 강문희, 곽동현. 국립법무병원 간호사의 간호 근무환경과 이직 의도의 관계에서 직무 만족의 매개효과. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs.* 2023;1225(8482):2288–4653.
- 강은주. 요양병원 간호사의 간호근무환경이 직무스트레스와 소진에 미치는 영향 [석사학위 논문]. 서울: 중앙대학교 건강간호대학원; 2023.
- 강천국. 병원 내부마케팅이 간호사의 직무만족 및 고객지향성에 미치는 영향. *한국산학기술학회 논문지.* 2020;21(9):321–30.
- 곽영기. 병원간호사의 감정노동, 감성지능, 건강증진행위 및 이직의도에 관한 연구 [석사학위 논문]. 무안: 초당대학교 일반대학원; 2014.
- 곽윤복, 김신희. 간호사의 간호근무환경과 이직의도 관계: 워라밸 (일과 삶의 균형)의 매개효과. *Journal of Digital Convergence.* 2021;19(3).
- 곽찬영, 박진아. 전담간호사 운영현황과 역할 실태. *한국콘텐츠학회논문지.* 2014;14(10):583–95.
- 권민정, 성경미. 경력간호사의 이직의도 극복 경험. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration.* 2023;29(1):32–44.
- 권혜숙, 하영미. 상급초보 간호사의 긍정심리자본, 사회적 지지, 수간호사의 진성리더십이 조직몰입에 미치는 영향. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration.* 2020;26(3):284–93.
- 기지선. 교대근무 간호사의 이직의도와 이직 [박사학위 논문]. 서울: 서울대학교 대학원; 2021.
- 김경현, 박소연. 전담간호사의 업무고충 경험. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration.* 2022;28(2):67–77.
- 김광점. 병원 내 간호사 인적자원관리시스템: 과제와 연구방향. *보건의료산업학회지.* 2012;6(1):247–58.

김규린. 전담간호사의 간호업무성과 영향 요인 [석사학위 논문]. 대전: 대전대학교 대학원; 2025.

김근혜. 일개 상급종합병원 초보간호사의 간호실무준비도, 간호근무환경, 일과 삶의 균형이 직무만족도에 미치는 영향 [석사학위 논문]. 서울: 이화여자대학교 대학원; 2025.

김미라. 전담간호사의 역할갈등, 긍정심리자본 및 간호전문직관이 직무만족도에 미치는 영향 [석사학위 논문]. 김해: 인제대학교 일반대학원; 2024.

김미란, 서문경애. 병원간호사의 소진, 직무만족, 조직몰입과 이직의도의 관계. 한국직업건강간호학회지 제. 2013;22(2).

김미정, 김문옥. 종합병원 간호사의 임상수행능력 영향요인. 한국콘텐츠학회논문지. 2021;21(10):668-78.

김병관, 정원희. 국내 전담간호사의 역할갈등 개념분석. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2024;30(2):141-51.

김수옥, 박희옥. 종합병원 간호사의 자아탄력성, 간호전문직관 및 공감능력이 임상수행능력에 미치는 영향. 2020.

김연수. 전담간호사의 진료지원업무범위에 관한 법·정책적 연구 [석사학위 논문]. 서울: 고려대학교 정책대학원; 2025.

김은영. 초보간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인 [석사학위 논문]. 경산: 대구가톨릭대학교 대학원; 2018.

김자인, 정석희, 장형은, 김선미. 간호사의 간호전문직관이 이직의도에 미치는 영향: 직무배태성의 매개효과. 한국간호과학회 학술대회자료집. 2024;2024:48-.

김지연, 지은주. 응급실 간호사와 병동간호사의 이직의도에 미치는 영향요인 비교: 극복력, 간호근무환경, 소진 중심으로. 의료커뮤니케이션. 2024;19(1):19-29.

김혜영, 임수진. 중소병원 간호사의 간호전문직관, 학습민첩성, 간호근무환경이 간호업무성과에 미치는 영향. 균관절건강학회지. 2023;30(3):197-207.

김화연, 오현규. 업무자율성, 근무환경, 혁신지향문화가 공무원의 혁신행동에 미치는 영향: 스마트워크센터 이용 만족도에 따른 영향력 차이 검증을 중심으로: 스

- 마트워크센터 이용 만족도에 따른 영향력 차이 검증을 중심으로. 사회과학연구. 2018;29(3):243-66.
- 김희정. 간호사의 정서적 소진과 전문직관이 이직의도에 미치는 영향. 한국웰니스학회지. 2023;18(1):163-9.
- 대한간호협회. 진료지원 간호사 현황 실태조사 관련 보도자료, 2024.
- [https://www.koreanursing.or.kr/board/board\\_read.php?board\\_id=press&member\\_id=admin&exec=&no=1715&category\\_no=&step=0&tag=&sgroup=1636&sfloor=&position=0&mode=&find=stitle&search=%EC%97%85%EB%AC%B4](https://www.koreanursing.or.kr/board/board_read.php?board_id=press&member_id=admin&exec=&no=1715&category_no=&step=0&tag=&sgroup=1636&sfloor=&position=0&mode=&find=stitle&search=%EC%97%85%EB%AC%B4)
- 문숙자, 한상숙. 간호사의 이직의도 예측모형. Journal of Korean Academy of Nursing (J Korean Acad Nurs). 2011;41(5):633-41.
- 박소연, 정세영, 흥지원. 임상간호사의 노력 보상 불균형과 소진이 이직의도에 미치는 영향. 한국산학기술학회 논문지. 2024;25(10):702-11.
- 박현숙. 간호사가 인지하는 역할명확성, 직무특성과 이직의도와의 관계 [석사학위 논문]. 서울: 연세대학교 보건대학원; 2002.
- 방병문, 이선영, 정종원. 간호사의 직무스트레스와 직무만족도가 소진과 이직의도에 미치는 영향관계 실증연구. 디지털융복합연구. 2015;13(2):205-13.
- 법제처. 간호법 제12조 2항, 제14조.
- 병원간호사회. 병원간호인력 배치현황 실태조사, 2024.
- 손동민, 함옥경. 병원간호사의 근무형태에 따른 일-생활 양립 갈등이 이직의도에 미치는 영향. 한국직업건강간호학회지. 2018;27(4):191-202.
- 손소영, 최정실. 간호사의 직무착근도와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. Korean Journal of Adult Nursing (Korean J Adult Nurs). 2015;27(2):180-7.
- 송지연, 안민정. 상급종합병원 임상간호사의 이직의도에 미치는 영향요인: 피로, 간호 전문직관, 공감만족을 중심으로. 재활간호학회지. 2022;25(1):40-8.
- 안화영, 권성복. 간호사의 간호전문직관 형성과정: 근거이론 방법을 중심으로. Journal of Korean Academy of Nursing Administration.

2025;31(1):1–13.

양민정. 상급종합병원 간호사의 직무특성이 직무만족, 이직의도에 미치는 영향. 서울: 연세대학교 보건대학원; 2023.

오의진. 간호사가 경험하는 언어폭력과 직무만족도, 소진 및 이직의도와의 관계 [석사 학위 논문]. 서울: 한양대학교 임상간호정보대학원; 2010.

우석정. 중소병원 간호사의 간호전문직관, 역경지수, 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향 [석사학위 논문]. 천안: 남서울대학교 대학원; 2023.

유은주, 이건정, 황성우. 경력단절 간호사의 경력단절 원인에 대한 탐색적 연구. 한국 산학기술학회논문지. 2018;19(12):416–31.

유인숙. 전담간호사의 역할에 대한 전담간호사와 일반간호사의 인식도 비교 [석사학위 논문]. 대전: 충남대학교 대학원; 2014.

윤은자, 권영미, 안옥희. 간호전문직관 측정도구 개발. Journal of Korean Academy of Nursing (J Korean Acad Nurs). 2005;35(6):1091–100.

윤은자, 권영미, 전미순, 안정화. 간호사의 이직의도 영향요인. 한국콘텐츠학회논문지. 2016;16(1):94–106.

이경옥, 장금성. 대학병원 전담간호사의 역할갈등과 직무 스트레스가 직무만족도에 미치는 영향. Nursing & Health Issues. 2018;23(1):46–55.

이미애, 강선주, 현혜순. 종합병원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경과 환자안전활동 간의 관계. 간호행정학회지. 2019;25(4):317–28.

이민우, 이상규, 최윤수. 요양병원 간호사의 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 병원 경영학회지. 2016;21(3):22–36.

이선자, 박민정. 종합병원 간호사의 간호서비스 질 영향요인. 한국콘텐츠학회논문지. 2024;24(3):371–80.

이영옥, 강지연. 국내 병원간호사 이직의도 관련요인에 대한 체계적 고찰 및 메타분석. 성인간호학회지. 2018;30(1):1–17.

이영진, 서문경애. 간호단위별 간호근무환경이 간호사의 이직의도에 미치는 영향.

Journal of Digital Convergence. 2016;14(6).

- 이영희. 전담 간호사와 일반 병동 간호사의 직무스트레스와 직무만족도 비교 연구 [석사학위 논문]. 서울: 건국대학교 행정대학원; 2012.
- 이주희. 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 간호전문직관이 이직 의도에 미치는 영향: 간호간병통합서비스병동과 일반병동 비교: 울산대학교 일반대학원 간호학과; 2021.
- 이지미. 간호사의 직무특성이 직무가치, 직무만족 및 이직의도에 미치는 영향 [석사학위 논문]. 서울: 경희대학교 경영대학원; 2020.
- 이지선. 진료협력간호사의 역할갈등, 간호 전문직관, 직무 만족이 이직 의도에 미치는 영향 [석사학위 논문]. 서울: 이화여자대학교 대학원; 2020.
- 이진원. 전담간호사의 역할갈등과 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향 [석사학위 논문]. 대전: 을지대학교 임상간호대학원; 2024.
- 임민숙, 이영은. 아동간호사의 이직의도 영향요인. *Child Health Nursing Research*. 2016;22(1):37-44.
- 임지영, 김은주, 김근면. 메타상관분석을 이용한 병원간호사의 직무만족에 관련요인. *가정간호학회지*. 2022;29(1):60-9.
- 임현숙, 정향인, 최경주. 상급종합병원 외과계 전담간호사의 직무 역할: 내용분석. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2023;29(2):155-68.
- 장유민, 박주영. 지역 종합병원 간호사의 직무 스트레스가 건강증진행위에 미치는 영향 : 긍정심리자본과 간호근무환경의 매개효과. *한국직업건강간호학회지*. 2018;27(3):160-70.
- 전미경, 한수정. 간호사가 지각하는 근무환경, 직무만족도, 사회적 지지가 재직의도에 미치는 영향. *한국콘텐츠학회논문지*. 2019;19(5):532-41.
- 전휘곤, 장금성, 김은아. 병원간호조직의 다양성관리가 조직몰입에 미치는 영향: 다양성수용도와 긍정간호조직문화의 이중매개효과. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2024;54(3):403-17.
- 정미라, 정은. 임상간호사의 간호근무환경과 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 효과.

- Journal of Digital Convergence. 2018;16(2).
- 정미현, 서요한. 임상간호사의 간호전문직관 유형분류 및 영향요인 검증. 학습자중심 교과교육연구. 2025;25(1):671-87.
- 정은진. 종합병원 간호사의 직무만족과 이직의도에 관한 연구 [석사학위 논문]. 부천: 가톨릭대학교 행정대학원; 2014.
- 정혜윤, 김세영. 신규간호사의 간호전문직관과 직무몰입이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2016;22(5):531-9.
- 조경아, 김명숙. 임상간호사의 간호전문직관, 직무 스트레스, 간호근무환경이 인간중심 간호에 미치는 영향. 근관절건강학회지. 2022;29(3):176-84.
- 조은아, 허은주, 정면숙. 간호사의 리더구성원 교환관계와 직무만족이 이직의도에 미치는 영향. 인문사회 21. 2021;12(1):1501-16.
- 조은희, 최모나, 김은영, 유일영, 이남주. 한국여관 간호근무환경 측정도구의 타당도와 신뢰도. Journal of Korean academy of nursing. 2011;41(3):325-32.
- 조현하, 김은영. 간호조직문화, 조직건강, 잡 크래프팅이 간호사의 재직의도에 미치는 영향. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2020;26(2):172-80.
- 천순덕. 직무스트레스 요인의 상사-부하 교환관계와 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 미치는 영향에 관한 연구 [박사학위 논문]. 서울: 경희대학교; 2005.
- 천주은, 장혜영, 김민재, 정미례. 외래간호사의 업무 중요도, 수행도와 역할갈등이 간호전문직관에 미치는 영향. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2024;30(3):235-45.
- 최숙영, 이미애. 병원간호사의 직무착근도와 간호전문직관이 재직의도에 미치는 영향. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2018;24(3):234-44.
- 최우정, 조영희. 종합병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. 한국융합학회논문지. 2022;13(5):373-9.
- 한미영, 이민숙, 배주영, 김영숙. 임상간호사의 간호근무환경, 공감피로 및 공감만족이

- 소진에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2015;21(2):193–202.
- 한상숙, 김명희, 윤은경. 간호 전문직관에 미치는 영향 요인. 한국간호교육학회지. 2008;14(1):73–9.
- 한정원, 이병숙. 응급실 간호사의 외상후 스트레스, 직무 스트레스, 이직의도의 관계. 간호행정학회지. 2013;19(3):340–50.
- 한주랑, 안성희. 간호사만족이 병원성과에 미치는 영향–환자만족과 재방문의향, 타인 추천의향 중심으로. Journal of Digital Convergence. 2015;13(9).
- 허다솜. 몽골 일 국립병원 간호사의 간호전문직관, 업무환경, 직무만족도가 이직의도에 미치는 영향 [석사학위 논문]. 서울: 중앙대학교 건강간호대학원; 2022.
- 황은정. 공공병원 직원의 직무만족도 및 환자 만족도가 의료수익에 미치는 영향. 한국 병원경영학회지. 2014;19(2):11–20.
- Allen DG, Weeks KP, Moffitt KR. Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. Journal of applied psychology. 2005;90(5):980.
- Bhatnagar K, Srivastava K. Job satisfaction in health-care organizations. Industrial psychiatry journal. 2012;21(1):75–8.
- Brayfield AH, Rothe HF. An index of job satisfaction. Journal of applied psychology. 1951;35(5):307.
- Curry JP, Wakefield DS, Price JL, Mueller CW. On the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment. Academy of management journal. 1986;29(4):847–58.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G\*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. Behavior Research Methods, 41, 1149–1160.
- Hall RH. The professions, employed professionals, and the professional association. American Nurses Association Publications.

1982(G-157):1-15.

- Hampton GM, Hampton DL. Relationship of professionalism, rewards, market orientation and job satisfaction among medical professionals: The case of Certified Nurse-Midwives. *Journal of business research*. 2004;57(9):1042-53.
- Iverson RD. Employee intent to stay: An empirical test of a revision of the Price and Mueller model: The University of Iowa; 1992.
- Kim JK, Kim MJ. A review of research on hospital nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):538-50.
- Klopper HC, Coetzee SK, Pretorius R, Bester P. Practice environment, job satisfaction and burnout of critical care nurses in South Africa. *Journal of nursing management*. 2012;20(5):685-95.
- Lake ET. Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in nursing & health*. 2002;25(3):176-88.
- Lin L, Liang BA. Addressing the nursing work environment to promote patient safety. *Nursing forum*; 2007: Wiley Online Library.
- Locke EA. The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*. 1976.
- Mobley WH. Employee turnover: Causes, consequences, and control. (No Title). 1982.
- Ozturk K, Aydin AK. Factors Affecting Nurses' Patient Safety Culture and Job Satisfaction: A Comparative Study. *Kafkas Journal of Medical Sciences/Kafkas Tıp Bilimleri Dergisi*. 2021;11(3).
- Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Hasse AMB. Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing research*. 1978;27(2):114-20.
- Weis D, Schank MJ. An instrument to measure professional nursing values.



Journal of nursing scholarship. 2000;32(2):201–4.

Westerman JW, Simmons BL. The effects of work environment on the personality–performance relationship: An exploratory study. Journal of managerial issues. 2007:288–305.



## <부록 1> IRB 심의 결과 통지서

DocNo : HDT202503003001-HE001

### 통지서



QR코드를 읽어 문서 진위여부를 확인할 수 있습니다.

※ 본 과제의 문서보존기간은 3년입니다.					
수신	지원(의뢰)기관	연세대학교			
	연구책임자	신미숙			
File No.	HDT IRB 2025-03-003-001	신청유형	보완보고서	통지일자	2025.04.18
과제명	국문	종합병원 일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 비교			
	영문				
Study Nick Name					

연구구분	임상시험 외 연구	
대상자 수	전체	300명
	국내	
	본원	300명
연구승인기간	2025-04-17 ~ 2025-07-31	
지원(의뢰) 기관	연세대학교	
제출서류 목록	1. 연구계획서 * 2. 연구계획서 요약지 * 3. 증례기록지 * 4. 설명문 및 동의서 또는 서면동의취득불필요사유서 * 5. 임상연구서약서 * 6. 질문지 7. 보집공고문	
심사일	2025.04.17	심사종류
중간보고 시기	해당없음(1년내종료)	비고
심사결과	<input checked="" type="radio"/> 승인 <input type="radio"/> 시정승인	
내용	- 2025.03.26 보완(조건부)에 대한 답변서이며, 심의의견에 따라 수정 및 답변하여 심의 후 승인함. [표결 : 승인] [연구승인유효기간 : IRB 승인일로부터~2025.07.31] [지속심의 주기 : 해당없음(1년내종료)] 심의일(승인일) : 2025.04.17	
별첨		

한림대학교동탄성심병원 임상연구심의위원회



DocNo : HDT202503003001-HE001

### 안내사항 Remarks

1. 본 위원회는 국제표준화 추진회의(IICH) 및 의약품 임상시험관리기준 / 의료기기임상시험실시기준(KGCP) 및 생명윤리 및 안전에 관한 법  
률 등 관련법규를 준수합니다.
2. 연구자는 헬싱키선언, 국제 표준화 추진회의(IICH), 의약품임상시험관리기준, 의료기기임상시험실시기준 및 생명윤리 및 안전에 관한 법  
률 등 관련 법규를 준수하여야 합니다.
3. 연구자는 연구계획의 승인 이전에 연구를 진행할 수 없으며 계획서에 따라 연구를 수행하여야 합니다.
4. 연구자는 위원회의 승인을 받은 연구대상자 동의서를 사용하여야 합니다.
5. 연구 중에 중대한 유해사례 발생시 연구 책임자는 본 위원회에 즉시 보고하여야 합니다. 임상시험 피험자의 안전에 유해한 영향을 줄 수 있  
는 어떠한 새로운 정보도 즉각적으로 위원회에 보고하여야 합니다.
6. 위원회의 요구가 있으면 연구의 진행과 관련된 보고서를 위원회에 제출하여야 합니다. 피험자에게 발생한 즉각적 위험 요소의 제거가 필  
요한 경우를 제외하고는 변경계획서에 대한 승인이 내려지기 이전에 원 계획서와 다르게 임상시험을 실시하는 것을 금지합니다.
7. 심의안건과 이해상충 관계가 있는 위원이 회의에 참석하는 경우, 그 위원은 해당 안건의 의결정족수에 포함되지 않으며 의사결정에 참여  
하지 않습니다.

## <부록 2> 모집 공고문

### <설문조사 참여자 모집>

#### 종합병원 일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 비교

##### 1. 연구안내

본 연구는 종합병원 일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 비교·분석함으로써, 두 간호사 그룹의 특성을 이해하고 통합적인 간호 인력 관리 방안을 마련하는데 필요한 기초 자료를 제공하고자 합니다.

##### 2. 참여대상

- **일반 간호사** : 직접적인 간호를 제공하는 총 임상경력 6개월 이상의 간호사
- **진료지원 간호사** : 진료지원업무(의사의 지도하에 위임된 의료행위)를 수행하는 총 임상경력 6개월 이상의 간호사(PA, 전임, 전담 간호사)
- 연구의 목적과 내용을 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의한 자
- 총 임상경력이 6개월 이상이나 현 부서에서의 경력이 적은 경우에도 설문 가능함.

##### 3. 제외대상

- 직접적인 환자간호, 진료지원업무를 수행하지 않는 간호사(간호행정, 외래, 감염, 교육전담 간호사 등)
- 책임간호사 등 중간관리자 이상의 간호관리자는 제외함.

##### 4. 참여방법

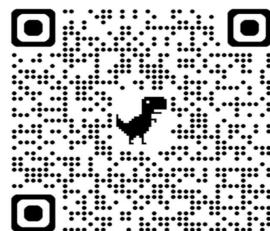
- 온라인 설문조사 QR코드
- 설문참여시 소요되는 시간은 약 10~15분 정도입니다.

##### 5. 답례

- 소정의 상품(5000원 상당의 음료쿠폰)을 제공합니다.

##### 6. 연구관련문의

- 연구 책임자 : 신미숙(한림대학교동탄성심병원 내과중환자실1 간호팀장)
- 연구 담당자 : 김정현(한림대학교동탄성심병원 내과중환자실1 간호사, 연락처 : 010-4718-1668)



일반 간호사용  
QR코드



## <설문조사 참여자 모집>

**종합병원 일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 비교**

### 1. 연구안내

본 연구는 종합병원 일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경 및 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 비교·분석함으로써, 두 간호사 그룹의 특성을 이해하고 통합적인 간호 인력 관리 방안을 마련하는데 필요한 기초 자료를 제공하고자 합니다.

### 2. 참여대상

- **일반 간호사** : 직접적인 간호를 제공하는 총 임상경력 6개월 이상의 간호사
- **진료지원 간호사** : 진료지원업무(의사의 지도하에 위임된 의료행위)를 수행하는 총 임상경력 6개월 이상의 간호사(PA, 전임, 전담 간호사)
- 연구의 목적과 내용을 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의한 자
- **총 임상경력이 6개월 이상이나 현 부서에서의 경력이 적은 경우에도 설문 가능함.**

### 3. 제외대상

- 직접적인 환자간호, 진료지원업무를 수행하지 않는 간호사(간호행정, 외래, 감염, 교육전담 간호사 등)
- 책임간호사 등 중간관리자 이상의 간호관리자는 제외함.

### 4. 참여방법

- 온라인 설문조사 QR코드
- 설문 참여시 소요되는 시간은 약 10~15분 정도입니다.

### 5. 답례

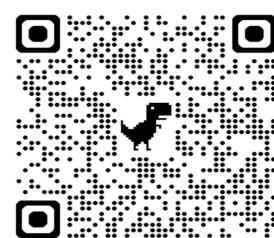
- 소정의 상품(5000원 상당의 음료쿠폰)을 제공합니다.

### 6. 연구관련문의

- 연구 책임자 : 신미숙(한림대학교동탄성심병원 내과중환자실1 간호팀장)
- 연구 담당자 : 김정현(한림대학교동탄성심병원 내과중환자실1 간호사, 연락처 : 010-4718-1668)



진료지원 간호사용  
QR코드



## <부록 3> 연구 설명문 및 동의서

### 연구 설명문

#### 1. 연구 제목

간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향 : 종합병원 일반 간호사와 진료지원 간호사의 비교

#### 2. 연구 관련자

- 1) 연구책임자 : 신미숙(한림대학교동탄성심병원 내과중환자실1 간호팀장)
- 2) 연구담당자 : 김정현(한림대학교동탄성심병원 내과중환자실1 간호사)

#### 3. 연구의 목적

2024년 9월, 간호법이 제정됨에 따라 그동안 법적 보호 없이 피에이(PA), 전임 및 전담 간호사라는 명칭으로 수행되던 의료행위들이 진료지원업무로 정의되며 법적 근거를 갖추고 공식적인 직역으로 자리 잡게 되었습니다. 그러나 정부와 전공의 간의 합의 시점이 불확실한 상황에서 환자의 진료 및 치료 공백이 지속되고 있으며, 이에 따라 환자의 안전과 양질의 의료 서비스 제공뿐만 아니라 조직의 안정적인 운영을 위한 간호 인력 관리의 중요성이 더욱 부각되고 있습니다. 특히, 일반 간호사뿐만 아니라 진료지원 간호사의 체계적인 인력 관리는 의료기관 운영의 중요한 관심사가 되고 있습니다. 이에 본 연구는 종합병원 일반 간호사와 진료지원 간호사의 간호전문직관, 간호근무환경, 직무만족이 이직의도에 미치는 영향을 비교·분석함으로써, 두 간호사 집단의 특성을 이해하고, 이를 바탕으로 통합적인 간호 인력 관리 방안을 마련하기 위한 기초 자료를 제공하고자 합니다.

#### 4. 연구 참여 절차 및 방법

모집 공고문의 QR이나 URL주소에 연구 설명문을 읽고 참여하기로 동의하시면 설문지를 이용하여 의명으로 연구에 참여할 수 있습니다. 설문지는 연구대상자의 일반적 특성, 간호근무환경, 간호전문직관, 직무만족, 이직의도에 대한 조사로 총 54문항으로 구성되어 있고 설문 참여시 약 10~15분 정도가 소요될 것이라 예상 됩니다.

## 5. 연구대상자에게 예견되는 위험 및 이득

본 연구의 참여로 연구대상자들에게 주어지는 이익이나 직접적인 위험은 없습니다.

- 1) 본 연구는 연구자가 근무하는 한림대학교동탄성심병원 간호사를 대상으로 하는 연구로 연구 참여가 완전히 자발적이며, 참여 여부가 업무 평가나 고용 상태에 어떠한 영향도 미치지 않습니다.
- 2) 연구 참여 여부 및 연구에서 얻어진 정보는 인사 기록이나 업무와 관련된 그 어떤 부분에도 반영되지 않습니다.
- 3) 연구 참여 중 취득한 개인정보 및 연구 자료는 연구목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

## 6. 연구 참여에 따른 손실에 따른 보상

본 연구를 참여하시게 되면 5000원 상당의 음료구폰을 제공합니다.

## 7. 자발적인 연구 참여 및 동의 철회

본 연구에 참여할지 여부는 전적으로 귀하의 선택에 의한 것이며, 불참하게 될 경우에도 불이익은 없습니다. 또한 참여에 동의한 이후에도 동의 철회를 원할 경우 조사된 자료를 폐기하도록 요청하실 수 있으며, 이 경우 이미 연구에 사용된 정보와 자원을 제외하고 모든 자료는 적법한 절차에 따라 폐기됩니다.

## 8. 개인정보 보호

개인정보 수집 및 이용, 제공에 대한 수락 여부를 자유롭게 결정하실 수 있으며, 언제라도 참여를 중단할 권리가 있습니다.

#### (1) 개인정보 수집 및 이용

연구자는 아래와 같이 연구대상자의 개인정보를 수집 및 이용합니다. 모든 대상자는 익명으로 참여하고 수집되어진 개인정보는 관련법규에 따라 엄격히 관리됩니다. 수집된 자료는 연구에 관련된 담당자만이 접근할 수 있고, 잠금장치가 있는 연구 담당자의 PC에 암호화된 파일로 보관되며 철저하게 **이중의 보안상태**를 유지할 것입니다.

수집하려는 개인정보 항목	성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 업무부서(장소), 총 임상경력, 현 부서 근무 경력, 급여 수준(월 급여), 이직 경험, <u>연락처(휴대폰 번호)</u>
수집 및 이용 목적	설문을 통해 수집되어진 개인정보는 연구목적으로만 사용하며, <u>답례품 지급 목적으로 수집된 연락처(휴대폰번호)</u> 는 답례품 지급 즉시 영구 삭제할 것입니다. 단, 연구대상자가 답례품 지급목적의 <u>연락처(휴대폰번호)</u> 제공을 원하지 않을 경우, 동의를 거부할 수 있는 권리가 있으며 동의거부 시 답례품으로 지급하는 음료쿠폰은 제공 받을 수 없습니다.
보유 및 이용기간	<u>연구 종료시점으로부터 3년간 보관 후 폐기 예정</u>

#### 9. 연구담당자 연락처 및 문의처

본 연구에 대해 질문이 있거나 연구 중 연락이 필요할 경우 다음 연구 담당자에게 언제든지 연락하시기 바랍니다.

이름 : 김정현 / 연락처 : 010-4718-1668, E-mail : dorazzi112@gmail.com

연구의 윤리적 측면에 대한 부분이나 연구대상자의 권리 보호와 관련된 질문이 있는 경우 ‘동탄성심병원 IRB 연구윤리담당자(TEL 031-8086-2160~1)’에 문의하실 수 있습니다.



## 연구대상자 동의서

이에 본인은 연구 설명문에 기재된 사항을 충분히 이해하고, 본인 스스로의 결정에 따라서 이 연구에 참여할 것을 동의합니다.

- 동의합니다.
- 동의하지 않습니다(설문이 종료됩니다.)

## <부록 4> 연구 설문지

### I. 일반적 특성

다음은 일반적 특성에 관한 내용입니다. 귀하가 생각하는 항목에 체크(V) 또는 내용을 기입해 주십시오.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까?

- ① 남자      ② 여자

2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

- ① 20대      ② 30대      ③ 40대      ④ 50대 이상

3. 귀하의 결혼상태는 어떻게 되십니까?

- ① 미혼      ② 기혼      ③ 기타(이혼, 사별 등)

4. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

- ① 전문학사(3년제)      ② 학사(4년제 간호학과, RN-BSN)      ③ 석사과정 이상

5. 귀하가 주로 업무를 하는 부서(혹은 장소)는 어디십니까?

- ① 병동(내·외과계, 간호·간병 통합서비스)      ② 중환자실      ③ 응급실  
④ 수술실      ⑤ 기타(외래포함)

6. 현재 귀하의 근무형태는 어떻게 되십니까?

- ① 상근직      ② 3교대      ③ 2교대      ④ 기타(      )

7. 귀하의 총 임상경력은 어떻게 되십니까? (      년      개월)

8. 귀하의 현재 부서에서의 근무 경력은 어떻게 되십니까? (      년      개월)



9. 귀하의 월 급여 정도는 어떻게 되십니까?(세후)

- ① 250만원 미만      ② 250~300만원 미만      ③ 300~350만원 미만  
④ 350~400만원 미만      ⑤ 400만원 이상

10. 귀하의 이직 경험은 어떻게 되십니까?

- ① 있음      ② 없음

## II. 간호전문직관

다음은 간호전문직관에 관한 문항입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시(V)하여 주시기 바랍니다.

번 호	내용	전 혀 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 않 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
		전 혀 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 않 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
<b>&lt;전문직 자아개념&gt;</b>						
1	간호사는 박애정신을 지닌 성숙한 인격을 가진다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
2	전문인으로서 간호사는 지속적으로 노력하여 전문지식을 획득한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
3	간호사는 훌륭한 인격을 갖추기 위해 끊임없이 노력한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
4	유니폼을 입은 간호사는 전문인처럼 보인다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
5	간호사는 대중적인 활동에 활발히 참여하는 것 같다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
6	간호사는 전문인으로서 요구되는 책임과 윤리를 보여준다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
<b>&lt;사회적 인식&gt;</b>						
7	간호사의 사회적 지위는 높은 편이라고 생각한다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
8	간호사는 업무수행에 있어 독립적이고 자율적이다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤
9	간호직은 기관의 지지와 인식을 통해 만족스러운 심적 보상과 적절한 대우를 받는 직업이다.	<input type="checkbox"/> ①	<input type="checkbox"/> ②	<input type="checkbox"/> ③	<input type="checkbox"/> ④	<input type="checkbox"/> ⑤

10	간호사는 병원의 다른 전문 분야의 사람들에게 전문인으로 존경받는다.	①	②	③	④	⑤
11	간호사는 의사와 같이 의학계의 다른 전문인과 협력함으로써 전문성을 보여준다.	①	②	③	④	⑤

<간호의 전문성>

12	간호는 전문지식과 기술을 갖춘 전문인만이 행할 수 있는 매우 복잡하고 어려운 직업이다.	①	②	③	④	⑤
13	전문성을 발휘하기 위해 사랑을 의미하는 동양철학인 ‘인(仁)’의 개념으로 행해져야 한다.	①	②	③	④	⑤
14	간호는 간호사만이 행할 수 있는 특수한 지식과 기술로 인정된다.	①	②	③	④	⑤

<간호계의 역할>

15	다른 전문직과의 관계에서 전문적인 과업 수행과 성숙한 인격을 보여준다.	①	②	③	④	⑤
16	한국에 적합한 특별한 간호이론이 발전된다면 간호는 외국 의료서비스의 시장개방 후에도 경쟁력이 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤

<간호의 독자성>

17	*간호사는 병원의 다른 전문인처럼 간호의 전문성 때문에 부지런히 일하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
18	*간호직은 기관의 다른 전문인들 사이에서 중간역할을 수행하기 때문에 전문직이 아니다.	①	②	③	④	⑤

\*역문항

### III. 간호근무환경

다음은 간호근무환경에 관한 문항입니다. 귀하가 생각하는 항목에 표시(V)하여 주시기 바랍니다.

번호	내용	전 혀 그 렇 지 않 다	그 렇 지 않 다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
		①	②	③	④	⑤
<b>&lt;직무 수행 관련 차이&gt;</b>						
1	귀하는 자신의 업무량이 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
2	귀하는 자신의 업무가 명확하게 정의되어 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
3	귀하는 업무 수행 중 의사 또는 다른 의료진의 협조를 충분히 받고 있다고 느끼십니까?	①	②	③	④	⑤
4	*귀하는 자신의 업무 강도가 과도하다고 느끼십니까?	①	②	③	④	⑤
<b>&lt;근무 환경 비교&gt;</b>						
5	귀하는 현재 근무 환경에 만족하십니까?	①	②	③	④	⑤
6	귀하는 자신의 업무 수행에 대한 보상을 적절하게 받고 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
7	귀하는 현재의 근무시간이 적절하다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
<b>&lt;일반 간호사와 진료지원 간호사 간 역할 차이 인식&gt;</b>						
8	진료지원 간호사는 일반 간호사보다 더 전문적인 역할을 수행한다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
9	일반 간호사와 진료지원 간호사의 역할 차이가 병원 내에서 명확하게 정의되어 있다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤
10	귀하는 현재 병원 내에서 진료지원 간호사의 필요성이 높다고 생각하십니까?	①	②	③	④	⑤

\*역문항

11. 귀하의 주요 업무를 선택해 주세요. (복수 응답 가능)

- ① 환자 간호 및 처치
- ② 의사의 진료 및 시술 보조
- ③ 환자 상담 및 교육
- ④ 검사 및 진단 지원
- ⑤ 처방 및 경과 기록 보조
- ⑥ 행정업무(의무기록 정리 등)
- ⑦ 기타( )

12. 귀하는 업무 수행 시 가장 중요한 역량이 무엇이라고 생각하십니까? (최대 2개 선택)

- ① 임상적 판단력
- ② 신속한 업무 처리
- ③ 환자 및 보호자와의 소통
- ④ 팀워크 및 협업 능력
- ⑤ 기타( )

13. 귀하는 현재 수행하는 업무가 법적·제도적으로 명확하게 규정되어 있다고 생각하십니까?

- ① 매우 그렇다
- ② 그렇다
- ③ 보통이다
- ④ 그렇지 않다
- ⑤ 전혀 그렇지 않다

14. 귀하가 경험하는 가장 큰 직무 스트레스 요인은 무엇입니까? (최대 2개 선택)

- ① 높은 업무량
- ② 잦은 야간 및 연장근무
- ③ 역할과 책임의 불명확성
- ④ 환자 및 보호자와의 갈등
- ⑤ 상급자의 업무 지시 부담
- ⑥ 기타( )



15. 현재 업무 환경에서 가장 개선이 필요하다고 생각하는 점은 무엇입니까? (최대 2개 선택)

- ① 명확한 역할 정의 및 업무 조정
- ② 인력 충원 및 업무 부담 완화
- ③ 보상 및 처우 개선
- ④ 직무 교육 및 전문성 강화
- ⑤ 의료진 간 협력 체계 개선
- ⑥ 기타( )



#### IV. 직무만족

다음은 직무만족에 관한 문항입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시 (V)하여 주시기 바랍니다.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
		①	②	③	④	⑤
1	나는 내 업무에서 진정한 즐거움을 발견한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 다른 사람들에 비해 내 업무를 더 좋아한다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 내 업무가 별로 지루하지 않다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 다른 업무로 바꿀 생각이 없다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 내 일에 열정적이다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 내 업무에 상당히 만족한다.	①	②	③	④	⑤



## V. 이직의도

다음은 이직의도에 관한 문항입니다. 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시 (V)하여 주시기 바랍니다.

번호	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1	조만간 새 직장을 찾아 나설 생각을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 다른 병원에서 일해보고 싶다.	①	②	③	④	⑤
3	종종 이 병원을 그만두고 싶은 생각이 든다.	①	②	③	④	⑤
4	현재보다 조금이라도 여건이 나빠진다면 나는 이 병원을 떠날 것이다.	①	②	③	④	⑤
5	지금 병원에 오래 근무해도 별로 얻을 게 없을 것 같다.	①	②	③	④	⑤

## ABSTRACT

The Effects of Nursing Professionalism, Nursing Work Environment, and Job Satisfaction on Turnover Intention Among Nurses in a General Hospital : A Comparative Study of General Nurses and Clinical Support Nurses

Jung Hyun Kim  
Graduate school of Public Health,  
Yonsei University

(Directed by professor Tae Hyun Kim, Ph.D.)

Since February 2024, the prolonged mass resignation of medical residents and the enactment of the Nursing Act have led to a sharp increase in the demand for clinical support tasks, resulting in a large-scale transition of general nurses into clinical support roles. These changes in the healthcare landscape have underscored the need for integrated workforce management of both general and clinical support nurses, as well as for restructuring organizational systems and policies. To ensure high-quality healthcare services, patient safety, and organizational stability, it is essential to adjust roles, strengthen collaboration, and secure competent nursing personnel. Therefore, this study aimed to compare and analyze the effects of nursing professionalism, nursing work environment, and job

satisfaction on turnover intention among general nurses and clinical support nurses in general hospitals.

The study was conducted with general and clinical support nurses employed at an 800-bed general hospital in Gyeonggi-do, South Korea. Data were collected using a structured online questionnaire between April 22 and May 9, 2025. Of the 291 nurses who responded, data from 280 participants (142 general nurses and 138 clinical support nurses) were included in the final analysis after excluding 11 incomplete or ineligible responses. Statistical analyses were performed using the Jamovi software, including chi-square tests, t-tests, ANOVA, correlation analysis, and multiple regression.

The results showed that job satisfaction significantly affected turnover intention in both groups. Higher job satisfaction was associated with lower turnover intention, with the effect being stronger among general nurses ( $B=-0.51$ ,  $p<0.001$ ) than among clinical support nurses ( $B=-0.34$ ,  $p=0.001$ ). However, nursing professionalism and the nursing work environment did not have a significant direct effect on turnover intention.

Analysis of job characteristics revealed that general nurses primarily performed direct care tasks such as patient care, treatment, and education, while clinical support nurses were more engaged in indirect care, including assisting physicians with procedures, supporting documentation, and administrative duties. The two groups also differed in their perceptions of job stressors. General nurses identified excessive workload and conflicts with patients and

caregivers as major sources of stress, indicating a need for improvements in compensation, staffing, and workload management. In contrast, clinical support nurses reported ambiguity in roles and responsibilities due to a lack of clear legal and institutional guidelines, highlighting the need for formal role definitions, task coordination, and policy support.

Healthcare organizations should establish differentiated management strategies tailored to the job characteristics and stressors of general and clinical support nurses, and systematically enhance job satisfaction. These efforts can not only improve job satisfaction but also help reduce turnover intention and support organizational stability.

---

**Keywords:** Nursing Professionalism, Nursing Work Environment, Job Satisfaction, Turnover Intention, General Nurses, Clinical Support Nurses