

간호사의 개인-환경적합성이 긍정심리역량, 경력몰입, 이직의도에 미치는 영향

김현주¹ · 정면숙² · 허은주³

경상국립대학교병원 수간호사¹, 경상국립대학교 간호대학 명예교수², 진주보건대학교 간호학부 조교수³

Effect of Nurses' Person-Environment Fit on Positive Psychological Capital, Career Commitment, and Turnover Intention

Kim, Hyeon Ju¹ · Jung, Myun Sook² · Heo, Eun Ju³

¹Head Nurse, Gyeongsang National University Hospital

²Emeritus Professor, College of Nursing, Gyeongsang National University

³Assistant Professor, Department of Nursing, JinJu Health College

Purpose: This study aimed to examine the effect of person-environment fit on positive psychological capital, career commitment, and turnover intention among nurses working in university hospitals. **Methods:** A survey was administered to 277 nurses working in a university hospital with more than 800 beds in J city. SPSS 25.0 and AMOS 18.0 were used for analysis. **Results:** Factors that directly explain turnover intention, person-environment fit, career commitment, and psychological capital exhibited a negative effect. However, while person-job fit did not directly affect turnover intention, it exhibited an indirect effect and total effect via positive psychological capital and career commitment. **Conclusion:** Various programs should be developed to enhance nurses' person-environment fit and person-job fit. Forming a positive attitude and strengthening nurses' attachment and commitment toward nursing contribute to a lower turnover intention.

Key Words: Nurses; Person-environment fit; Positive psychological capital; Career commitment; Turnover intention

서론

1. 연구의 필요성

최근 의료체제는 노령인구의 가속화, 만성질환 및 감염질환이 급증하고 이에 부가하는 의료서비스 기대수준이 높아짐에 따라 간호인력에 대한 요구도가 더욱 증가하고 있다[1]. 간호

사의 높은 이직은 의료기관이 경쟁력을 갖추고 생존하는 데 큰 영향을 미치고 있으며 병원 구성원 중 가장 높은 비중을 차지하는 간호사의 효율적인 관리는 중요한 문제로 부각되었다[2]. 그러나, 병원간호사회의 통계에 따르면 국내 병원간호사의 이직률은 2020년 14.5%로 나타나고 있다. 또한 간호사의 이직은 재직간호사의 업무를 가중하며 새로운 이직을 유도하고 이로 인해 인력 채용 및 교육 관련된 추가적인 재정 지출을 발생시키

주요어: 간호사, 개인-환경적합성, 긍정심리역량, 경력몰입, 이직의도

Corresponding author: Jung, Myun Sook

College of Nursing, Gyeongsang National University, 501 Jinju-daero, Jinju 52828, Korea.

Tel: +82-55-750-9350, E-mail: juday1022@hanmail.net

- 이 논문은 제1저자 김현주의 박사학위논문을 수정하여 작성한 것임.

- This article is a revision of the first author's doctoral dissertation from Gyeongsang National University.

Received: Nov 17, 2022 | **Revised:** Dec 16, 2022 | **Accepted:** Dec 16, 2022

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

므로 간호사의 이직을 낮추기 위해서는 먼저 간호사의 이직의도를 파악하는 것이 중요하다[1,2].

개인-환경적합성은 조직의 인적자원관리 방안 중 하나로 개인의 태도와 조직성과에 영향을 준다는 점에서 주목하여 연구되는 개념이다. 개인-환경적합성은 개인과 조직이 소유한 환경적 요인을 통해 서로의 필요를 충족시킬 때 나타나는 적합 정도를 말한다[3]. 즉, 개인은 자신이 속한 조직, 직무, 구성원과 유사한 성향일 때 만족하고 조직은 조직 요구에 적합한 구성원을 채용했을 때 높은 수준의 성과를 기대할 수 있는데 이것은 개인-환경적합성으로 설명할 수 있다[4].

간호조직에서는 간호사들이 병원 환경에 맞춘 일방적인 적응방식에서 벗어나 개인과 병원 환경 간의 적합성 정도에 맞는 관심과 노력이 요구된다[5]. 개인-환경적합성이 높은 간호사들은 긍정적인 조직성과 달성에 중요한 역할을 담당하기 때문에 간호현장에서 간호사와 조직간 개인-환경적합성을 높여려는 노력은 인적자원관리의 전략이 될 수 있다[6].

개인-환경적합성은 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 개인-상사적합성, 개인-동료적합성, 개인-집단적합성 등 하위개념으로 세분화하여 연구되어왔다[3,7,8]. 조직구성원들은 개인이 가진 가치와 목표가 조직과 적합하고 담당업무가 잘 맞으며 상사와의 적합정도가 높을수록 긍정적인 심리태도가 증가한다[9]. 또한 개인이 소속된 조직과 수행해야 할 직무, 상사와 동료들과의 적합정도를 높게 인지할수록 경력에 대한 몰입과 애착이 증가됨을 알 수 있다[10]. 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 개인-상사적합성, 개인-동료적합성의 전체적인 적합정도가 높을수록 이직의도가 감소되었으며[7] 간호사 대상의 국내연구에서 개인-조직적합성, 개인-직무적합성은 이직의도를 낮추는 요인으로 규명되었으나[11] 간호사와 관련된 개인-환경적합성 연구는 기업 대상 연구에 비하여 아직 활발하지 않은 실정이다.

긍정심리역량은 사람들의 삶을 더 생산적이며 가치 있게 만듦과 인간의 잠재력을 현실화시키는 데 초점을 맞추는 심리태도를 의미하며, 자기효능감, 희망, 복원력, 낙관성의 네 가지의 긍정적인 심리발달상태를 포함한다[12]. 긍정심리역량은 개인의 발전과 조직성과에 긍정적인 영향을 주는 요인으로서 인적자원개발을 위한 새로운 패러다임으로 부각되었다[12]. 긍정심리역량의 선행연구에 따르면, 체조관리자를 대상으로 한 연구에서 긍정심리역량이 높을수록 경력몰입이 증가하며[13], 긍정심리역량이 높은 간호사는 이직의도가 낮은 것을 알 수 있다[14]. 이러한 긍정적인 정서는 긍정적인 행동과 긍정적 분위기를 조성하기 때문에 병원관리자는 간호단위 내 긍정심리역

량의 중요성을 인지할 필요가 있다[15].

경력몰입은 자신이 선택한 직업을 떠나지 않고 직업에 대한 애착과 몰입을 가지는 태도를 의미하며[16], 개인은 조직 간에 가치, 목표가 적합하고, 직무 특성과 잘 맞을 때 현 직업에 대한 경력을 쌓고자 하는 의욕이 높아진다[17]. 경력몰입의 선행연구에 따르면, 간호사의 경력몰입이 높을수록 이직의도가 낮아짐을 확인하였고[18], 경력몰입이 높은 구성원은 직업 애착과 전문성 역량을 지속적으로 함양하여 이직의도를 낮추고 조직의 성과에 기여한다[19].

이상에서 살펴본 바와 같이 개인-환경적합성, 긍정심리역량, 경력몰입 변수들은 이직의도에 직접적으로 유의한 영향을 미치는 요인들로 확인되었다. 그러나, 지금까지의 이직의도 관련 연구들은 특정 변수와의 관련성만을 살펴보는 제한적인 탐색적 연구가 수행되었으며 개인-환경적합성과 관련된 요인들 간의 관계를 포괄적으로 규명한 연구는 미흡한 실정이다. 또한 간호사 대상으로 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 개인-상사적합성, 개인-동료적합성과 긍정심리역량, 경력몰입, 이직의도와 영향 연구는 실무적으로 많이 다루어지지 않고 있다. 따라서, 본 연구는 이들 변수 간의 관계를 중심으로 영향 경로와 효과에 대해 분석하여 간호인력 관리를 효율적으로 할 수 있도록 기초자료 마련에 도움이 되고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 대학병원 간호사의 개인-환경적합성이 긍정심리역량, 경력몰입, 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 간호사의 개인-환경적합성과 긍정심리역량, 경력몰입, 이직의도를 설명하는 가설적 모형을 구축한다.
- 가설적 모형과 실제 자료 간의 적합도를 검증한다.
- 간호사의 이직의도에 영향요인을 규명하고 제시한 가설을 검증한다.
- 간호사의 개인-환경적합성과 긍정심리역량, 경력몰입, 이직의도의 구조모형을 제시한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 개인-환경적합성이 긍정심리역량, 경력몰입, 이직의도 간의 영향을 확인하기 위해 가설적 모형을 구축

하고 모형의 적합성과 제시한 가설을 검증하고자 하는 구조모형 연구이다. 선행연구를 통하여 외생변수는 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 개인-상사적합성, 개인-동료적합성, 내생변수는 긍정심리역량, 경력몰입, 이직의도로 구성하고 이들 간의 경로를 설정하였다. 개인-동료적합성과 긍정심리역량과의 관계는 선행연구가 없어서 이들 간에 경로는 설정하지 않았다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 J시에 위치한 일개 대학병원에서 임상경력 6개월 이상으로 연구참여에 동의한 300명의 간호사를 대상으로 하였다. 임상경력 6개월 이상 간호사를 대상으로 선정한 이유는 개인-환경적합성 선행연구에 따른 것이다[5]. 본 연구 표본의 크기는 보편적으로 구조방정식에서 200~400개 정도의 표본이면 바람직하며 이 수치는 최대우도법(Maximum Likelihood Method, MLM)에 적절한 표본 크기라는 주장에 근거하였다[20]. 따라서, 본 연구의 관측변수가 21개이므로 300명의 표본수는 충분한 표본의 크기라고 판단하였다.

3. 연구도구

본 연구도구는 구조화된 설문지를 이용하여 수집하였으며 세부적으로 대상자의 일반적 특성 13문항, 개인-환경적합성 22문항, 긍정심리역량 24문항, 경력몰입 8문항, 이직의도 5문항 총 72문항으로 구성되었다. 본 연구에서 사용된 측정도구는 원저자와 번역자의 사용승인을 받았다.

1) 개인-환경적합성

개인-환경적합성은 개인과 업무환경과의 특성이 상호간에 잘 일치할 때 발생하는 호환성의 정도를 의미한다[3]. 개인-환경적합성 측정도구는 Yoon [8]이 사용한 개인-환경적합성 도구를 간호 조직에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 이 측정도구는 개인-조직적합성 5문항, 개인-직무적합성 5문항, 개인-상사적합성 6문항, 개인-동료적합성 6문항 총 22문항으로 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 개인-환경적합성이 높음을 의미한다. Yoon [8]의 연구에서 개인-환경적합성 신뢰도 Cronbach's α 값은 개인-조직적합성 .90, 개인-직무적합성 .93, 개인-상사적합성 .92, 개인-동료적합성 .85였다. 본 연구에서 개인-환경적합성의 총 신뢰도 Cronbach's α 값은 .94였으며 개인-조직적

합성 .91, 개인-직무적합성 .92, 개인-상사적합성 .93, 개인-동료적합성 .89로 나타났다.

2) 긍정심리역량

긍정심리역량은 자기효능감, 희망, 회복력, 낙관성 4개의 하위개념으로 구성된 개발과 측정이 가능한 긍정적인 심리상태를 말한다[21]. 긍정심리역량 측정도구는 Luthans 등[21]이 개발한 긍정심리역량척도(Psychological Capital Questionnaire, PCQ)를 한국어판으로 번안하여 받은 설문지를 수정·보완하였다. 이 측정도구는 자기효능감 6문항, 희망 6문항, 회복력 6문항, 낙관성 6문항 총 24문항으로 각 문항은 ‘매우 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 6점까지 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 긍정심리역량이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 값은 .88~.89였으며 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .95로 나타났다.

3) 경력몰입

경력몰입은 자신이 선택한 전문직 또는 직업에 대한 애착과 몰입을 가지는 태도를 말한다[16]. 경력몰입의 측정도구는 Blau [16]가 개발하고 Moon [22]이 번역한 8문항의 도구를 간호 조직에 맞게 수정·보완하여 사용하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 경력몰입 정도가 높음을 의미한다. Moon [22]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 값은 .80이었으며 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .83으로 나타났다.

4) 이직의도

이직의도는 이직의 전 단계로서 이직이 실제로 이어지도록 하여 조직을 떠날 가능성에 대한 개인의 주관적 평가이다[23]. 이직의도 측정도구는 Mobley [23]가 개발하고 Lee [2]가 간호 조직에 사용한 5문항의 도구를 사용하였다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점, ‘매우 그렇다’ 5점까지 Likert 척도로 측정되며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Lee [2]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α 값은 .81이었으며 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's α 값은 .83으로 나타났다.

4. 자료수집

본 연구는 2021년 6월 J시 소재의 G대학병원의 간호부서장에게 연구목적과 방법, 진행 과정을 설명하고 협조 의뢰에 대한 동의를 받은 후 자료수집기간은 2021년 8월 11일부터 8월 25

일까지 실시하였다. 자료수집을 위해 간호부서장이 간호단위에 설문 협조내용을 전달하였고 연구자가 병동, 수술실, 중환자실, 응급실, 외래 각 간호 부서를 순회하며 연구의 목적과 방법에 대하여 직접 설명한 후 설문지를 배부하였다. 연구에 자발적인 참여를 동의한 대상자에게 연구 전 과정 동안 익명성 보장, 개인 비밀 유지, 중도 철회 시 불이익이 없으며, 모든 자료는 연구에만 사용된다는 정보가 포함된 서면동의서를 받고 자료수집을 진행하였다. 설문지는 밀봉스티커 봉투에 1부씩 넣어 연구참여자에게 설문 응답 후 밀봉스티커 봉투를 반드시 봉하도록 하였고, 설문지를 완성한 대상자에게는 소정의 답례품을 전달하였다. 총 300부 중에서 300부가 회수되었으며 불성실한 자료 23부를 제외한 277부를 최종 분석자료로 사용하였다.

5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 통계 프로그램과 AMOS 18.0 프로그램을 이용하여 연구의 목적에 맞게 분석하였다. 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성 및 연구변수는 기술 통계로 분석하였다.
- 연구변수의 정규성 검증은 평균, 편차, 왜도, 첨도를 구하였다.
- 잠재변인의 적합도와 타당도를 검증하기 위하여 확인적 요인분석을 실시하였다.
- 가설모형을 검증하고 이직의도에 영향을 미치는 요인들 간의 직접, 간접 경로계수를 산출하기 위해 구조방정식 모형분석을 이용하였고 가설적 모형의 모수 추정은 최대우도법 (Maximum likelihood)을 이용하였다.
- 모형의 적합도 평가를 위해 χ^2 통계량, χ^2/df , RMR (Root Mean square Residual), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), NFI (Normed Fit Index), TLI (Tucker-lewis Index), CFI (Comparative Fit Index) 등의 적합도 지수를 구하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자의 윤리적 고려를 위해 연구자가 소속된 G대학병원의 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인을 받았다(IRB No: 2021-06-034-001).

연구결과

1. 대상자의 일반적 및 직무 관련 특성

본 연구대상자는 총 277명이었고 여성 269명(97.1%)이 남성 8명(2.9%)보다 많았으며 평균연령은 31.1 ± 7.8 세로 25~29세가 123명(44.4%)으로 가장 많았다. 교육 수준은 4년제 졸업이 186명(67.1%)이었고, 결혼상태는 미혼이 197명(71.1%)으로 많았다. 직위는 일반간호사가 253명(91.3%)으로 대다수를 차지하였으며, 근무부서는 수술실/중환자실/응급실 91명(32.8%), 내과계병동 90명(32.5%), 외과계병동 73명(26.4%), 외래 23명(8.3%) 순이었다. 총 근무경력 평균 8.33 ± 8.00 년이었고 현 부서경력 평균 3.39 ± 3.53 년이었고 현 상사와 근무기간은 평균 2.30 ± 2.51 년으로 1~3년 미만 128명(46.2%)이 가장 많았다. 근무형태는 교대근무가 228명(82.3%)이었으며 직급은 정규직 249명(89.9%)이 대부분을 차지했다. 이직경험이 없는 경우가 237명(85.6%)으로 많았고, 부서이동 횟수는 이동하지 않은 경우가 124명(44.7%)으로 응답하였다(Table 1).

2. 연구변수의 서술적 통계 및 정규성 검증

구조모형에서는 다변량 정규성을 가정하므로 연구변수의 정규성을 검증하기 위해 왜도와 첨도 값을 구한 결과 모두 '0' 근방의 값으로 나타나 변수들의 정규분포를 만족하였다[20]. 간호사의 개인-환경적합성의 전체 점수는 5점 만점에 3.41 ± 0.50 점이었으며, 하위 구성개념들의 점수는 개인-동료적합성이 3.79 ± 0.51 점으로 가장 높았고 개인-직무적합성 3.38 ± 0.68 점, 개인-상사적합성 3.35 ± 0.73 점, 개인-조직적합성이 3.07 ± 0.64 점으로 가장 낮았다. 긍정심리역량의 평균은 6점 만점에 4.00 ± 0.66 점이었으며, 하위 항목들의 점수는 낙관성 4.17 ± 0.73 점이 가장 높았고 희망 4.12 ± 0.74 점, 복원력 4.00 ± 0.72 점, 자기효능감이 3.74 ± 0.90 점으로 가장 낮았다. 경력몰입의 평균은 5점 만점에 2.59 ± 0.71 점이었고 이직의도의 평균은 5점 만점에 2.94 ± 0.83 점이었으며(Table 2).

3. 가설적 모형 검증

가설적 모형 검증을 위해 구성타당도를 측정하였고 가설적 모형과 수정모형의 적합도 지수를 구하였다. 구조모형식의 구성타당도를 검증하기 위해 집중타당도와 판별타당도를 확인하였다. 확인적 요인분석을 실시한 결과, 표준화계수는 0.53~0.90

Table 1. Participants' General Characteristics

(N=277)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	Range
Gender	M F	8 (2.9) 269 (97.1)		
Age (yr)	< 25 25~29 30~34 35~39 ≥ 40	37 (13.4) 123 (44.4) 51 (18.4) 25 (9.0) 41 (14.8)	31.1±7.8	22~59
Education level	3-year diploma Bachelor Master	32 (11.6) 186 (67.1) 59 (21.3)		
Marital status	Married Single	80 (28.9) 197 (71.1)		
Position	Registered nurse ≥ Charge nurse	253 (91.3) 24 (8.7)		
Department	Medical ward Surgical ward OR/ICU/ER Outpatient department	90 (32.5) 73 (26.4) 91 (32.8) 23 (8.3)		
Total clinical experience (yr)	< 2 2~< 5 5~< 10 10~< 20 ≥ 20	46 (16.6) 72 (26.0) 83 (30.0) 46 (16.6) 30 (10.8)	8.33±8.00	0.50~37.50
Experience in current unit (yr)	< 1 1~< 3 3~< 5 5~< 10 ≥ 10	58 (20.9) 105 (37.9) 51 (18.4) 47 (17.0) 16 (5.8)	3.39±3.53	0.08~22.00
Working period with current boss	< 1 1~< 3 3~< 5 ≥ 5	82 (29.6) 128 (46.2) 38 (13.7) 29 (10.5)	2.30±2.51	0.08~19.50
Shift work	Yes No	228 (82.3) 49 (17.7)		
Permanent employee	Yes No	249 (89.9) 28 (10.1)		
Turnover experience	No Yes	237 (85.6) 40 (14.4)		
Number of departments moved	0 1~2 3~4 ≥ 5	124 (44.7) 89 (32.1) 32 (11.6) 32 (11.6)	1.53±2.13	0~10
Total		277 (100.0)		

ER=Emergency room; ICU=Intensive care unit; OR=Operating room.

Table 2. Variables' Descriptive Statistics

(N=277)

Variables	Sub-factors	Range	Min	Max	M±SD	Skewness	Kurtosis
Person-environment fit	Person-organization fit	1~5	1.00	4.80	3.07±0.64	-0.28	0.87
	Person-job fit	1~5	1.60	5.00	3.38±0.68	-0.07	-0.49
	Person-supervisor fit	1~5	1.00	5.00	3.35±0.73	-0.70	0.98
	Person-coworker fit	1~5	2.33	5.00	3.79±0.51	-0.02	0.19
	Total	1~5	1.95	4.68	3.41±0.50	0.03	-0.03
Positive psychological capital	Self efficacy	1~6	1.33	6.00	3.74±0.90	0.06	-0.12
	Hope	1~6	2.17	6.00	4.12±0.74	0.15	-0.18
	Resiliency	1~6	1.83	6.00	4.00±0.72	0.15	0.16
	Optimism	1~6	1.60	6.00	4.17±0.73	-0.13	0.64
	Total	1~6	2.30	5.96	4.00±0.66	0.36	0.25
Career commitment	Career commitment 1	1~5	1.00	5.00	2.10±0.94	0.76	0.29
	Career commitment 2	1~5	1.00	5.00	3.32±0.95	-0.16	-0.38
	Career commitment 3	1~5	1.00	5.00	2.44±1.04	0.40	-0.53
	Career commitment 4	1~5	1.00	5.00	2.19±0.97	0.63	0.07
	Career commitment 5	1~5	1.00	5.00	2.44±0.89	0.45	0.26
	Career commitment 6	1~5	1.00	5.00	2.44±1.00	0.33	-0.48
	Career commitment 7	1~5	1.00	5.00	3.20±0.98	-0.22	-0.34
	Total	1~5	1.00	5.00	2.59±0.71	0.41	0.63
Turnover intention	Turnover intention 1	1~5	1.00	5.00	2.46±1.03	0.51	-0.27
	Turnover intention 2	1~5	1.00	5.00	2.71±1.15	0.19	-0.85
	Turnover intention 3	1~5	1.00	5.00	3.53±1.02	-0.51	-0.21
	Turnover intention 4	1~5	1.00	5.00	3.29±1.10	-0.18	-0.68
	Turnover intention 5	1~5	1.00	5.00	2.73±1.04	0.40	-0.37
	Total	1~5	1.00	5.00	2.94±0.83	0.07	-0.20

으로 기준값 0.5 이상이었으며, 개념신뢰도는 0.83~0.92로 나타났다. 분산 추출지수는 0.5~0.75로 기준값 0.5보다 높아 잠재변인들의 집중타당도가 확인되었다. 그리고, 가설적 모형에 사용된 측정 변인들 간의 다중공선성 확인을 위하여 공차한계, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)를 구하였으며 공차한계는 .24~.67로 0.1 이상, 분산팽창인자는 1.50~4.21로 10 이하의 값으로 나와 독립변수들 간 다중공선성은 없는 것으로 확인되었다. 판별타당성을 검증하기 위해 분산추출지수와 잠재변인들 간 상관계수 제곱을 비교하여 검증한 결과, 분산추출지수는 .500~.754였고, 상관계수의 제곱은 .324~.437로 분산추출지수보다 더 작은 것으로 나타나 판별타당도를 검증하였다.

본 연구의 가설모형의 적합도 검증을 실시한 결과, 절대적합지수 중 $\chi^2=507.933$, $p<.001$, $\chi^2/df=3.298$, RMR=.055와 RMSEA=.091, GFI=.843, AGFI=.785였고, 증분적합지수인 NFI=.835, TLI=.849, CFI=.877로 나타나 권장 수준을 만족하지 못하였다. 수정모형의 적합도 검증을 실시한 결과, 절대적합지수 $\chi^2=377.659$, $p<.001$, $\chi^2/df=2.518$, RMR=.050, RMSEA=.074, GFI=.883, AGFI=.837이었으며, 증분적합지

수는 TLI=.900, CFI=.921, NFI=.877이었다. 본 연구의 수정모형은 가설모형에 비해 전반적으로 적합도가 개선되어 수정모형을 최종모형으로 정하였다.

4. 가설적 모형의 모수 추정

수정모형의 경로를 분석하기 위해 각 경로의 표준화계수값을 구하고 경로계수는 유의수준을 $p<.05$, $p<.01$ 를 기준으로 검증하였다. 첫째, 긍정심리역량에 유의한 영향을 미치는 요인은 개인-조직적합성($\beta=.23$, $p<.001$), 개인-직무적합성($\beta=.54$, $p<.001$)이었으며, 개인-직무적합성이 개인-조직적합성보다 높게 나타났다. 이들 요인들의 긍정심리역량에 대한 설명력은 49.4%였다.

경력몰입에 유의한 영향을 미치는 요인은 개인-조직적합성($\beta=.28$, $p<.001$), 개인-직무적합성($\beta=.30$, $p<.001$), 긍정심리역량($\beta=.23$, $p=.004$)이었으며, 개인-직무적합성이 개인-조직적합성과 긍정심리역량보다 높았다. 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 긍정심리역량은 경력몰입을 50.4% 설명하는 것으로 확인되었다.

이직의도에 유의한 영향을 미치는 요인은 개인-조직적합성

($\beta = -.35, p < .001$), 긍정심리역량($\beta = -.18, p = .017$), 경력몰입($\beta = -.44, p < .001$)이었으며, 경력몰입, 개인-조직적합성, 긍정심리역량의 순으로 이직의도에 높은 영향을 주는 것으로 나타났다. 이들 요인들의 이직의도에 대한 설명력은 61.6%였다 (Figure 1, Table 3).

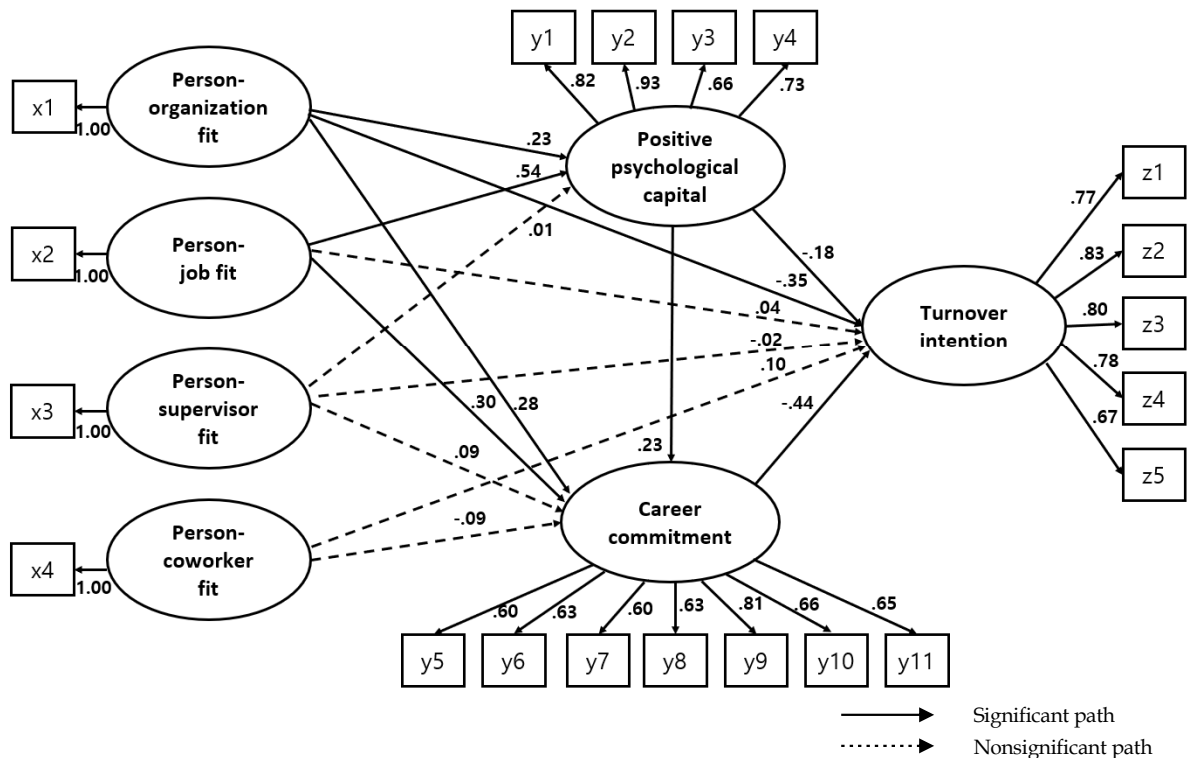
5. 가설적 모형의 효과분석

본 연구의 모형에서 내생변수에 대한 외생 변수들의 직접 효과, 간접 효과 및 총 효과에 대해 분석하였다. 결과는 Table 3과 같다. 첫째, 긍정심리역량에 개인-조직적합성과 개인-직무적합성은 정적인 영향을 미치며, 개인-조직적합성은 직접효과 (.23, $p < .001$)와 총효과 (.23, $p < .001$)가 유의하였고 개인-직무적합성은 직접효과 (.54, $p < .001$)와 총효과 (.54, $p < .001$)가 유의하였으며 개인-상사적합성 (.01, $p = .910$)은 긍정심리역량에 직접적인 효과가 유의하지 않았다.

둘째, 경력몰입에 정적인 영향을 미치는 요인으로 개인-조직적합성은 직접효과 (.28, $p < .001$), 간접효과 (.05, $p = .004$),

총효과 (.33, $p = .007$)가 모두 유의하였고 개인-직무적합성은 직접효과 (.30, $p < .001$), 간접효과 (.12, $p = .013$), 총효과 (.42, $p = .018$)가 있었으며, 긍정심리역량은 직접효과 (.23, $p = .004$)와 총효과 (.23, $p = .004$)가 유의하였다.

셋째, 이직의도에 부적인 영향을 미치는 요인으로 개인-조직적합성은 직접효과 (-.35, $p < .001$), 간접효과 (-.19, $p = .007$), 총효과 (-.54, $p = .006$)가 유의하게 나타났다. 긍정심리역량은 직접효과 (-.18, $p = .017$), 간접효과 (-.10, $p = .009$), 총효과 (-.28, $p = .008$)가 유의하였고 경력몰입은 직접효과 (-.44, $p < .001$)와 총효과 (-.44, $p < .001$)가 유의하였다. 개인-직무적합성은 직접효과 (.04, $p = .596$)가 통계적으로 유의하지 않았으나, 간접효과 (-.28, $p = .010$)와 총효과 (-.24, $p = .018$)가 이직의도에 유의한 부적 영향을 주는 것으로 나타났다. 살펴본 바와 같이, 수정모형을 분석한 결과 총 14개의 경로 중 긍정심리역량에서 개인-상사적합성, 경력몰입에서 개인-상사적합성, 개인-동료적합성, 이직의도에서 개인-직무적합성, 개인-상사적합성, 개인-동료적합성의 경로를 제외한 8개의 경로가 통계적으로 유의하였다 (Figure 1).



y1: Self efficacy; y2: Hope; y3: Resiliency; y4: Optimism; y5: Career commitment1; y6: Career commitment2; y7: Career commitment3; y8: Career commitment4; y9: Career commitment5; y10: Career commitment6; y11: Career commitment7
z1: Turnover intention1; z2: Turnover intention2; z3: Turnover intention3; z4: Turnover intention4; z5: Turnover intention5.

Figure 1. Modified model path.

Table 3. Predictor Variables' Effect in the Structural Model

(N=277)

Endogenous variables	Exogenous variables	CR	Effects			SMC
			Direct (p)	Indirect (p)	Total (p)	
Positive psychological capital	Person-organization fit	3.58	.23 (< .001)	-	.23 (< .001)	.494
	Person-job fit	8.65	.54 (< .001)	-	.54 (< .001)	
	Person-supervisor fit	0.11	.01 (.910)	-	.01 (.910)	
Career commitment	Person-organization fit	3.72	.28 (< .001)	.05 (.004)	.33 (.007)	.504
	Person-job fit	3.72	.30 (< .001)	.12 (.013)	.42 (.018)	
	Person-supervisor fit	1.46	.09 (.143)	.00 (.919)	.10 (.111)	
	Person-coworker fit	-1.46	-.09 (.145)	-	-.09 (.145)	
	Positive psychological capital	2.86	.23 (.004)	-	.23 (.004)	
Turnover intention	Person-organization fit	-4.96	-.35 (< .001)	-.19 (.007)	-.54 (.006)	.616
	Person-job fit	0.53	.04 (.596)	-.28 (.010)	-.24 (.018)	
	Person-supervisor fit	-0.35	-.02 (.727)	-.04 (.206)	-.06 (.349)	
	Person-coworker fit	1.79	.10 (.073)	.04 (.270)	.13 (.062)	
	Positive psychological capital	-2.38	-.18 (.017)	-.10 (.009)	-.28 (.008)	
	Career commitment	-4.96	-.44 (< .001)	-	-.44 (< .001)	

CR=Critical ratio; SMC=Squared multiple correlation.

논 의

본 연구는 간호사의 이직의도 영향요인을 선행연구를 근거로 하여 가설적 모형을 구축하고 이를 검증함으로써 효율적인 간호인적 관리를 위한 기초자료로 제공하고자 시도되었다. 본 연구에서 간호사의 이직의도는 경력몰입, 개인-조직적합성, 긍정심리역량의 직접적인 영향을 받는 것으로 나타났다. 개인-직무적합성은 이직의도로 가는 직접적인 경로가 유의하지 않았으나 긍정심리역량과 경력몰입을 통해 이직의도로 가는 간접경로가 통계적으로 유의하였고 총효과도 유의한 결과를 보였다. 이직의도에 대한 이들의 설명력은 61.6%로 높게 나타나 본 연구의 가설적 모형 구축에 사용된 주요변수는 간호사의 이직의도를 설명하기에 적절하다고 판단된다. 본 연구결과에서 긍정심리역량을 직접적으로 설명하는 요인은 개인-직무적합성, 개인-조직적합성이었고 개인-직무적합성이 개인-조직적합성보다 긍정심리역량에 더 큰 영향을 주었다. 간호사들은 자신의 가진 전문적 지식, 능력, 기술이 직무가 요구하는 것과 적합하다고 느낄 때 긍정심리역량이 증가함을 알 수 있다. 더불어 자신들이 생각하는 가치와 목표가 병원조직이 추구하는 것과 유사하다고 인지할수록 간호사들의 심리 태도에 긍정적인 영향력이 있음을 의미한다.

본 연구결과와 선행연구의 결과를 비교해보면, 기업을 대상으로 연구한 개인-조직적합성과 개인-직무적합성이 긍정심리역량에 양의 영향을 미친다는 선행연구와 일치한다[24]. 기업 직원을 대상으로 한 연구에서는 개인-조직적합성, 개인-직무

적합성, 개인-상사적합성을 통합한 개인-환경적합성이 긍정심리역량에 양의 영향으로 나타나[9] 이는 본 연구결과와 비교하였을 때 의미가 있음을 시사한다. 즉, 조직 내에서 개인이 보유한 능력과 기술이 직무수행과 적합할 때 직무만족과 자기효능감이 높아지고 긍정적인 조직성적을 창출할 수 있으며[9], 개인-조직적합성 정도가 높을수록 조직의 가치, 목표를 중요하게 받아들이며 긍정적인 심리태도가 증가하고 조직에 대한 강한 소속감을 가진다[24]. 따라서, 병원조직은 병원의 가치와 목표, 이미지를 적극적으로 홍보하는 전략이 필요하며 신입간호사들의 직무 특성과 조직의 가치 적합도를 고려한 채용제도를 기반하여 간호사의 이직의도를 최소화하도록 해야 한다. 임상현장에서 간호관리자들은 간호사의 직무 특성을 고려한 부서 배치, 인사전략을 정책적으로 마련한다면 간호사들의 개인-직무적합성, 개인-조직적합성을 높여 긍정심리역량 향상에 기여할 것이다.

경력몰입을 설명하는 요인은 개인-직무적합성, 개인-조직적합성, 긍정심리역량의 순이었다. 개인-직무적합성은 경력몰입에 대해 직접효과가 유의하였으며 긍정심리역량을 통한 간접효과 및 총효과가 유의하였다. 개인-조직적합성은 경력몰입에 대해 직접효과가 유의하였고, 긍정심리역량을 통한 간접효과, 총효과가 유의하였다. 긍정심리역량은 경력몰입에 대해 직접효과가 유의하였다. 본 연구에서 간호사의 경력몰입이란 간호사 자신이 좋아서 선택한 간호직을 평생직업으로 여기면서 간호경력을 원하는 의지를 의미한다. 간호사의 경력몰입은 개인이 병원조직과 직무와의 적합성이 높을 때 증가하므로 간호

사의 개인-직무적합성, 개인-조직적합성은 경력몰입에 긍정적인 선행요인임을 알 수 있다. 간호사 대상 개인-직무적합성, 개인-조직적합성이 경력몰입에 미치는 영향에 관한 선행연구가 부족하여 비교하기에는 제한이 있었으나, 기업 연구에서 비서 대상 연구결과 개인-조직적합성, 개인-직무적합성은 경력몰입에 양의 영향을 주었으며[25], 이는 본 연구를 지지하는 결과이다. 항공사승무원 대상 연구에서 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 개인-상사적합성, 개인-동료적합성이 경력몰입에 양의 영향을 주었는데[10] 이는 본 연구결과의 일부를 지지한다고 볼 수 있다.

긍정심리역량은 경력몰입에 영향을 주는 요인으로 긍정심리역량이란 자기효능감, 희망, 회복력, 낙관성의 복합적인 긍정심리태도를 의미하며[21], 경력몰입에 직접효과와 총 효과가 확인되었다. 체조지도자를 대상으로 한 연구에서 긍정심리역량은 경력몰입에 양의 영향을 주어 본 연구결과를 지지하였다[13]. 본 연구에서 경력몰입에 대한 개인-상사적합성과 개인-동료적합성은 총 효과가 유의하지 않았다. 선행연구에서 개인-상사적합성, 개인-동료적합성은 경력몰입에 유의한 양의 영향을 주었고[10], You [17]의 연구에서 개인-상사적합성이 경력몰입에 양의 영향을 주었는데 이는 본 연구결과와 일치하지 않았다. 경력몰입에 대한 개인-상사적합성, 개인-동료적합성의 본 연구결과는 유의한 영향력이 없었으나 선행연구는 긍정적인 결과를 볼 수 있으므로 이에 간호사의 개인-상사적합성, 개인-동료적합성과 경력몰입의 관련성 검증을 위한 향후 반복 연구가 필요하다.

이직의도를 직접적으로 설명하는 요인은 경력몰입, 개인-조직적합성, 긍정심리역량이었다. 개인-직무적합성은 이직의도에 직접적인 효과는 없었으나 긍정심리역량과 경력몰입을 통한 간접효과와 총효과가 있음을 확인하였다. 경력몰입은 이직의도에 직접적으로 가장 큰 음의 영향을 주는 요인으로 확인되었으므로 경력몰입은 간호사의 이직의도를 낮추기 위해 가장 우선적으로 고려해야 하며, 간호사의 이직의도를 감소시키는 중요한 선행요인이라고 볼 수 있다. 경력몰입이 이직의도를 낮추는 유의한 영향요인으로 보고한 간호사를 대상으로 한 선행연구[18]는 본 연구결과와 일치하였다. 간호사의 경력몰입은 단시간에 축적되기보다는 장시간에 걸쳐 형성되므로[18] 병원 조직은 간호사가 입사할 시점부터 체계적인 경력관리 프로그램 운영을 통해 자신의 경력에 더 적극적인 몰입을 할 수 있도록 지속적이며 장기적인 투자와 노력이 필요하다고 생각된다.

이직의도에 영향을 미치는 두 번째 요인은 개인-조직적합성이었으며, 간호사의 이직의도에 직접적으로 음의 영향을 주는

것으로 확인되었고 이직의도에 대한 간접효과와 총효과가 유의하였다. 개인-조직적합성이 이직의도를 감소시키는 선행연구[26]는 본 연구결과를 지지하였다. Kim과 Kim [27]의 연구에서 개인-조직적합성은 이직의도와 음의 관계를 예측하는 변수라고 보고하였다. 조직 구성원은 조직의 가치 창출에 핵심 인적자원이기 때문에 이직의도를 줄이는 방안으로 개인-조직적합성을 높이는 전략이 필요하다[28].

간호사의 이직의도에 영향을 미치는 세 번째 요인은 긍정심리역량으로 이직의도에 직접적인 음의 영향을 주었으며, 이직의도를 설명하는 총 효과는 통계적으로 유의하게 나타났다. 간호사를 대상으로 한 선행연구를 살펴보면, Kwon과 Gang [29]의 연구에서 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수는 동료와의 관계 만족도, 직무 스트레스, 긍정심리역량으로 나타났다. 이들 변수 중 긍정심리역량은 간호사의 이직의도에 가장 큰 영향 변수로서 간호사의 긍정심리역량은 이직의도를 낮추는 요인으로 확인되었고[14] 이는 본 연구결과를 지지한다고 볼 수 있으므로 이직의도를 낮추기 위해서는 간호현장에서 간호사들 간의 긍정적인 심리상태를 서로 공감하고 격려하는 조직문화 형성이 필요하다.

본 연구결과에서 개인-직무적합성은 이직의도에 직접적인 효과는 없었으나 긍정심리역량과 경력몰입을 통해 간접효과와 총 효과가 유의하였으므로 개인-직무적합성이 이직의도에 유의한 음의 영향을 주는 선행연구[30]의 결과는 본 연구를 지지한다고 볼 수 있다. 한편, 본 연구에서 개인-상사적합성, 개인-동료적합성은 이직의도에 직접적인 영향을 미치지 않았다. 간호사 대상으로 한 선행연구[5,8]에서 개인-상사적합성은 이직의도에 영향을 주지 않았으며, 기업 대상으로 한 선행연구[26]에서도 개인-상사적합성, 개인-동료적합성은 이직의도에 대한 영향력이 없어 이는 본 연구결과를 지지하였다.

본 연구의 상관관계 분석 결과 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 개인-상사적합성, 개인-동료적합성은 이직의도와 모두 부적인 상관관계가 있었다. 특히, 개인-상사적합성, 개인-동료적합성은 이직의도와 부적 상관관계가 있음에도 불구하고 개인-조직적합성, 개인-직무적합성이 이직의도와 더 높은 부적 상관관계를 보였기 때문에 그 효과가 상쇄된 것으로 판단된다. 상관관계수 값을 근거로 하여 구축되는 구조모형에서 개인-상사적합성, 개인-동료적합성이 이직의도에 전혀 영향이 미치지 않는다고 해석하기에는 제한점이 있다. 개인-상사적합성, 개인-동료적합성이 높을수록 이직의도가 낮아진 연구[7]는 본 연구결과와는 차이가 있으므로 간호사의 이직의도와 개인-상사적합성, 개인-동료적합성의 관련성을 확인하는 후속 연구의

필요성이 요구된다.

이상으로 본 연구의 논의를 정리하면 간호사의 개인-조직 적합성, 긍정심리역량, 경력몰입은 간호사의 이직의도에 직접적인 영향을 주는 변수임을 확인하였고 개인-직무적합성은 이직의도에 간접적인 영향을 주는 변수였다. 개인-환경적합성은 실증적으로 구조모형 검증을 통해 간호사의 이직의도에 대한 높은 설명력을 제시하였으므로 본 연구결과는 간호조직의 효율적인 운영에 기초적인 자료로 기여할 것이다. 또한 임상현장에서 간호사가 인식하는 개인-조직적합성, 개인-직무적합성과 긍정심리역량, 경력몰입이 높을수록 이직의도가 낮아짐을 확인하였으므로 간호사들의 개인-환경적합성과 경력관리, 긍정심리태도 향상에 집중된 인적자원관리는 간호사의 이직의도를 예방하는 핵심전략으로 운영될 필요가 있다. 병원 경영차원에서는 신입간호사의 입사기준으로 시작하여 실무를 토대로 한 경력관리 프로그램 운영을 추진할 때 이러한 장기적인 투자와 노력은 간호사 개개인의 경력을 쌓아가는데 성취감과 몰입으로 연결되어 궁극적으로 이직의도를 예방하는 전략이 될 것이다. 간호관리 측면에서 살펴보면 사직, 분만휴가, 육아휴직 등의 상황 발생 시 간호부의 일방적인 규정에 따른 부서 배치보다는 간호사 개개인의 직무능력에 부합하고 희망부서가 일치하는 인사전략이 지향되도록 충분한 고려가 있어야 한다. 이러한 노력은 우수한 업무역량을 지닌 간호인력 확보를 예견할 수 있으며 재직의사를 높여 간호조직뿐만 아니라 병원 조직의 경쟁력 강화에 원동력으로 작용할 것이다.

결 론

간호사의 이직은 대부분의 의료기관 조직관리 운영에 지속적인 핵심문제로 다루는 사안이다. 이직의도를 파악하는 것은 이직을 결정하는 데 있어 매우 중요한 역할을 하므로 이직을 예방하기 위해 개인태도 변수와 조직 관련 변수를 적용한 이직의도 관련 탐색적 연구는 다양한 관점에서 끊임없이 진행되고 있다.

본 연구는 간호사의 개인-환경적합성이 긍정심리역량, 경력몰입, 이직의도에 미치는 영향요인을 파악하고 효율적인 간호인적 관리에 기초자료를 제공하고자 연구된 구조모형연구이다. 본 연구의 간호학적 의의를 살펴보면 첫째, 본 연구에서 선행연구를 기반으로 구축된 구조모형은 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변수들 간의 효과와 경로를 구체적으로 설명하였다. 간호사의 개인-환경적합성은 긍정심리역량, 경력몰입, 이직의도에 대해 높은 설명력을 제시하였고 개인-환경적합

성이 간호사의 긍정심리역량, 경력몰입, 이직의도의 선행요인으로서의 이론적 근거를 규명하였다는 데 의의가 있다. 둘째, 개인-환경적합성은 조직심리학에서 인적관리차원으로 중요하게 다뤄지는 개념으로 간호사를 대상으로 한 국내연구가 아직은 미흡한 실정이다. 본 연구는 개인-환경적합성을 통합적인 관점보다 개인-조직적합성, 개인-직무적합성, 개인-상사적합성, 개인-동료적합성 하위 개념으로 세분화하여 긍정심리역량, 경력몰입 간 경로분석을 검증하였으므로 이직의도 영향요인을 구체적으로 규명하였다는 데 의의가 있으며 한국 의료기관과 간호조직의 문화 특성을 고려한 개인-환경적합성 측정도구 개발에 도움을 제공할 수 있을 것으로 생각된다. 또한 개인-환경적합성 개념을 간호학에 접목하여 이직의도 구조 모형의 실증적 검증을 하였으므로 향후 간호사 이직의도 연구에서 구조모형 방향을 제시하였고 간호사들의 개인-환경적합성을 높이고 긍정적인 심리태도 형성과 간호조직의 애착과 몰입을 향상시키는 방안의 필요성을 제시하였다는 데 의의가 있다.

병원조직과 중간관리자들은 간호사들의 이직의도를 예방하고 효율적인 간호인적관리를 위해 간호사의 개인-환경적합성과 경력몰입을 높이고 긍정심리태도 형성에 적극적인 관심을 가질 필요가 있다. 특히, 간호사의 개인-조직적합성, 개인-직무적합성 정도를 향상시킬 수 있는 다양한 프로그램 개발에 초점을 맞추는 조직관리가 요구된다. 본 연구에서 간호사의 경력몰입은 이직의도에 가장 큰 영향을 미치므로 간호직에 대한 애착과 몰입을 향상시키는 적극적인 전략과 경력단계별 프로그램 활용은 간호사의 이직의도를 낮추고 재직의도를 높이는 데 기여할 것이다.

본 연구는 1개 도시의 1개의 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한정되어 연구결과를 일반화하는데 제한점이 있으므로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 더 많은 표본을 확대하고 다양한 규모의 의료기관을 선정하여 연구할 필요성이 있다. 둘째, 개인-환경적합성을 간호학에 접목한 한국 의료기관의 간호조직에 맞는 연구도구 개발이 필요하다. 셋째, 간호사의 이직의도에 직접적인 영향에서 제외된 개인-상사적합성, 개인-동료적합성에 대해서는 다양한 변인을 적용해 인과관계를 확인하는 연구 필요성을 제언한다.

REFERENCES

1. Cho HN, So HS, Jang A. Shift work female nurse turnover intention structural equation modelling: Focused on tertiary hospitals. Journal of Korea Academia-Industrial cooperation

- Society. 2021;22(3):181-189.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.3.181>
2. Lee JH. A structural equation model on nurses' turnover intentions and hospital organizational health [dissertation]. Jinju: Gyeongsang National University; 2018.
3. Kristof-Brown AL, Zimmerman RD, Johnson EC. Consequences of individual's fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*. 2005;58(2):281-342.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
4. Choi MO, Yoo TY. The effects of person-organization, person-job, and person-supervisor fit on organization commitment, job satisfaction, and turnover intention. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2005;18(1):139-162.
5. Kwon JO, Kang JM. The effect of person-environment fit (person-job fit, person-organization fit, person-supervisor fit) and job embeddedness on turnover intention in clinical nurses'. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2019;10(3):307-317.
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2019.10.3.307>
6. Inoue M, Kunie K, Takemura Y, Kid R, Ichikawa N. The influence of learning circumstances and on-the-job opportunities for professional growth on perceived person-environment fit among hospital nurses: A longitudinal study. *Journal of Nursing Management*. 2021;29(4):776-784.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13218>
7. Oh TK. The relationship between person-environment fit, organizational commitment, and turnover intention of police officer - Focusing on the awareness of police officers in police station and patrol division -. *Korean Police Studies Review*. 2013;12(4):255-278.
8. Yoon CH. A Study on factors influencing job stress and turnover intention for medical workforce (doctors & nurses) in medical institution: [dissertation]. Seoul: Kyung Hee University; 2017.
9. Han JH, Yang HS. Structural relationships between the variables of person-environment fit, positive psychological capital and innovative work behavior. *Journal of Digital Convergence*. 2016;14(10):225-240.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.10.225>
10. Chung MJ, Kang WJ. The study of the effects of person-environment fit on the career commitment of the airline flight attendants - Focusing on the mediating role of organizational trust -. *Journal of the Aviation Management Society of Korea*. 2016;14(6):103-120.
11. Seok HS. Factors affecting organizational commitment and turnover intention of hospital nurses - Focused on the mediating effects of person-environment fit -. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013;19(3):361-371.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.3.361>
12. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*. 2007;33(3):321-349.
<https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
13. Seo YH. Structural model analysis on the positive psychological capital, career commitment and job satisfaction of the gymnastic coaches. *Korean Society of Sports Science*. 2020;29(1):265-278.
<https://doi.org/10.35159/kjss.2020.02.29.1.265>
14. Jeong MR, Jeong E. Effects of nursing practice environment and positive psychological capital in clinical nurses on turnover intention. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(2):277-285.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.2.277>
15. Hwang KM. The effect of the medium and small hospitals nurses role conflict on organization effectiveness of positive psychological capital. *Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(1):60-73.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.01.060>
16. Blau GJ. The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*. 1985;58(4):277-288.
<https://doi.org/10.1111/j.20448325.1985.tb00201.x>
17. You JH. The effect of person-environment (organization, job, supervisor) fit on career commitment and career change intention: Focused on airline cabin crew. *Journal of Korea Service Management Society*. 2020;21(3):60-82.
<https://doi.org/10.15706/jksms.21.3.004>
18. Kim MR. Influential factors on turnover intention of nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(3):335-344.
19. Park HY. A study on the impact of career plateau on career commitment and turnover intension of airline flight attendants. *The e-Business Studies*. 2014;15(4):405-424.
<https://doi.org/10.15719/geba.15.4.201408.405>
20. Yu JP. The concept and understanding of structural equation modeling. Seoul: Hannarae Publishing Co.; 2012.
21. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007;60(3):541-572.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
22. Moon IO. The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(2):180-189.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2010.16.2.180>
23. Mobley WH. Some unanswered questions in turnover and withdrawal research. *Academy of Management Review*. 1982;7(1):111-116.
<https://doi.org/10.5465/amr.1982.4285493>
24. Woo HR, Moon KK. Impact of person-job fit and person-organization fit on positive psychological capital in public organizations: the moderating effect of authentic leadership on the relationship. *Korean Public Management Review*. 2019;33

- (3):299-319. <https://doi.org/10.24210/kapm.2019.33.3.013>
25. Song MY, Paek JY. Effects of secretaries' person-organization fit, person-job fit, and person-supervisor fit on their career commitment and satisfaction. *Journal of Secretarial Studies*. 2015;24(1):173-196.
26. Kim DH, Ha KS. Personality factors of sales force and individuals-impact on the degree of environmental compatibility job satisfaction, turnover: based on the insurance agents. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*. 2016;11(2):121-134.
27. Kim EH, Kim JH. Literature review of structural equation models for hospital nurses' turnover intention in Korea. *Perspectives in Nursing Science*. 2014;11(2):109-122. <https://doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.109>
28. Tang Y, Shao YF, Chen YJ, Ma Y. How to keep sustainable development between enterprises and employees? Evaluating the impact of person-organization fit and person-job fit on innovative behavior. *Frontiers in Psychology*. 2021;12:653534 <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.653534>
29. Kwon SJ, Gang MH. Influences of job stress and positive psychological capital on turnover intention among novice nurse. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2021; 27(3):159-168. <https://doi.org/10.1111/jkana.2021.27.3.159>
30. Andela M, van der Doef M. A comprehensive assessment of the person-environment fit dimensions and their relationships with work-related outcomes. *Journal of Career Development*. 2019;46(5):567-582. <https://doi.org/10.1177/0894845318789512>