



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

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

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



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

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

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

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

[Disclaimer](#)

2017년 2월

석사학위 논문

종합병원 신규간호사의
긍정심리자본과 조직몰입이
이직의도에 미치는 영향

조선대학교 대학원

간호학과

김진

종합병원 신규 간호사의
긍정심리자본과 조직몰입이
이직의도에 미치는 영향

Impact of Psychological Capital and Engagement on
Turnover Intention among Newly Graduated Registered
Nurses in General Hospitals

2017년 2월 24일

조선대학교 대학원

간호학과

김진

종합병원 신규 간호사의
긍정심리자본과 조직몰입이
이직의도에 미치는 영향

지도교수 김 진 희

이 논문을 간호학 석사학위신청 논문으로 제출함

2016년 10월

조선대학교 대학원

간호학과

김 진

김 진의 석사학위논문을 인준함

위원장 조선대학교 교 수 김진선 (인)

위 원 조선대학교 교 수 김진희 (인)

위 원 조선대학교 교 수 김현례 (인)

2016년 11월

조선대학교 대학원

목차

Abstract

| | |
|---------------------------|-----------------|
| I. 서론 | -----1 |
| A 연구 필요성 | 1 |
| B 연구목적 | 3 |
| C 용어의 정의 | 4 |
| II. 문헌고찰 | -----6 |
| A. 긍정심리자본 |6 |
| B. 조직몰입 |9 |
| C. 이직의도 |10 |
| D. 긍정심리자본과 조직몰입, 이직의도 관련성 | ·· 11 |
| III. 연구 방법 | ----- 13 |
| A. 연구 설계 | 13 |
| B. 연구 대상 | 13 |
| C. 연구 도구 및 측정 | 13 |

| | |
|--------------------------|-----------|
| D. 자료수집 방법 | 14 |
| E. 연구의 윤리적 고려 | 15 |
| F. 자료 분석 방법 | 15 |
| IV. 연구 결과 ----- | 16 |
| V. 논의 ----- | 31 |
| VI. 결론 및 제언 ----- | 34 |
| | |
| 참고문헌..... | 36 |
| 부 록 | 43 |

표 목 차

| | |
|--|----|
| Table 1. General Characteristic of Participants | 17 |
| Table 2. Level of Positive Psychological, Engagement, and Turnover Intention | 18 |
| Table 3. Difference in Positive Psychological Capital According to General Characteristics..... | 20 |
| Table 4. Difference in Engagement According to General Characteristics..... | 23 |
| Table 5. Difference in Turnover Intention According to General Characteristics..... | 25 |
| Table 6. Correlation among Positive Psychological Capital, Engagement and Turnover Intention..... | 28 |
| Table 7. Multiple Regression of Turnover Intention..... | 30 |

ABSTRACT

Impact of Psychological Capital and Engagement on Turnover Intention among Newly Graduated Registered Nurses in General Hospitals

Kim Jin

Advisor : Prof. Kim, Jin Hee

Department of Nursing, Graduate

School of Chosun University

Purpose: The goals of this study were to understand the influence of positive psychological capital, engagement on turnover intentions of newly graduated registered nurses working in general hospitals and to obtain basic data for human resource administrators to strategize ways to prevent turnover. **Methods:** Surveys were collected from 100 newly graduated registered nurses who worked for less than 15 months in 6 general hospitals with under 300 beds, from May 25th, to June 8th, 2016 in G city. The survey items queried the level of positive psychological capital, engagement, and turnover intention through self-report. The data were analyzed by t-test, ANOVA, Pearson's correlation, and multiple regression analysis. **Results:** The level of positive psychological capital was 92.3 ± 11.36 , the level of engagement was 57.1 ± 6.14 , and the level of turnover intention was 11.7 ± 3.26 . There was no difference in the level of positive psychological capital according to the general characteristics of newly graduated registered nurses. However, the nurses' level of engagement was higher when they worked in preferred department compared to an undesired department ($p < .001$). Nurse who worked in a preferred department had lower turnover intentions than those in undesired departments ($p = .002$). There were significant correlations between positive psychological capital, engagement, and turnover intentions of newly graduated registered

nurses. Engagement significantly affected the turnover intention ($\beta = 0.375, p < .001$) of newly graduated registered nurses. In the regression model, explained 55% of turnover intention. **Conclusion:** To decreased the turnover rate of newly graduated registered nurses in general hospitals, human resource administrators need to develop intervention strategies that will increase the level of engagement for them and develop research plans to test their effects.

Key Words: Newly Graduated Registered Nurses, Positive Psychological Capital, Engagement, Turnover Intention

1. 서론

A. 연구 필요성

최근 병원들의 급격한 양적 증가는 병원 간 경쟁 심화의 원인이 되고 있고 의료소비자들의 서비스 요구 증대는 각 의료기관들로 하여금 저마다 환자 중심, 의료소비자 중심 의료 서비스로 변화하고 있다(1,2). 이렇게 병원을 둘러싼 외적 환경이 공급자 우선에서 소비자 우위 시장구조로 변화되어지고, 많은 경쟁 병원들의 등장으로 인한 의료서비스 공급 과잉 등이 초래됨에 따라 병원들은 과거와는 달리 생존을 위해 각기 다양한 경쟁 방안들이 필요하게 되었고(3) 환자중심의 병원 경영과 마케팅 전략의 필요성이 대두되고 있다(4). 이에 의료 기관은 의료 소비자들의 요구에 맞추어 의료 서비스를 제공하기 위해 의료진을 대상으로 고객 중심에서 친절 교육을 강화하고 있고 의료진과 환자간의 상호 관계 속에서 행동 규칙과 적절한 감정 표현이 잘 수행되고 있는지에 대한 지속적인 모니터링을 하고 있다(1,2). 또한 과거 안정적인 경영 환경에서는 생산 관리 중심의 관점에서 생산성이 강조된 반면에 오늘날 동태적이고 복잡한 경영 환경에 직면한 조직들은 고객 및 시장 지향의 부가가치를 창출하는 혁신성과를 강조하고 있다(5). 또한 병원은 인적 자원의 의존도가 상당히 높은 조직이며 병원인력 중 간호사가 가장 높은 비율을 차지하는 곳이다(6).

지난 몇 년간 서울 및 수도권에 대형 병원들의 병상 증설, 2007년 시행된 간호 관리 등급 상향을 위한 간호사 확보, 노인 요양 보험 실시에 따른 노인 요양 병원 증가, 학교 보건법 개정에 따른 보건교사의 배치 의무화 등 간호사의 수요가 양적으로 증가하고 있으며 이러한 현상은 지방 중소 병원의 간호사가 서울 및 수도권으로 지역 간 이동, 노인 요양 병원 또는 보건 및 지역 사회 시설 이동(7)을 가속화 시키고 있어 중소 종합병원 인력난의 근본적인 원인이 되고 있다.

Toffler는 간호사의 연간 적정 이직률은 5-10%라 보고 했으나 (8) 국내 간호사의 평균 이직률은 2004년 9.8%에서 2013년 16.9% 으로 발표 되었고 병상 규모가 작은 병원일수록 이직률이 더 높아져 400병상 미만에서는 20.3%으로 '2013년 병원간호인력 배치현황 실태조사'에서 드러났고 400병상

미만의 중소 종합병원의 이직률이 병상 수가 큰 종합병원에 항상 평균 이직률보다 높다는 것은 이미 선행 연구에서도 알려진 사실이다(7). 그리고 최근 입사 1-2년 사이의 간호사의 이직률 또한 이와 큰 차이가 없는 것은 더 이상 놀라운 사실이 아니다(9).

간호사는 대상자가 최적의 건강상태에 이르도록 돕기 위해 전문직 활동은 수행하며 이 과정에서 다른 부서, 직장 상사, 동료들과의 관계를 맺고 다양한 경험을 하게 되는 직종이다(10). 특히 신규간호사들은 졸업 후 1년 동안 간호업무에서 요구되는 직무 지식 및 기술, 실무에 대한 높은 기대와 현실과의 차이에서 오는 갈등, 3교대 근무, 동료들 간의 복잡한 대인관계, 간호 행위에 대한 책임의 한계 증가, 환자와 보호자와의 대인관계 형성 과정에서 역할 갈등과 역할 모호성에 마주치게 되면서 많은 스트레스와 마주치게 되고 이를 극복하지 못하여 이직을 선택하는 경우가 발생하고 있으며 결국 신규간호사의 이직률이 30.5% 라는 조사 연구 결과도 나와 있는 실정이다(9,11). 이에 모든 중소 종합병원 간호부서장의 주요 업무는 인력관리가 되고 있다. 김미란(12)은 간호전달체계의 재구축 등과 같은 환경적인 변화가 지속적으로 간호사들에게 몰입을 요구하고 특히 조직몰입은 구성원들의 행동이나 태도에 대하여 이직의 가능성을 낮추고 친사회적 행동이나 성과향상과도 상관관계가 있음을 보고하였다. 김유미 외(6)는 조직몰입을 직무몰입과 함께 이직의도의 예측 변수가 되었음을 언급하였고 이직의도를 설명할 수 있는 선행변수라고 하였다. 즉 신규간호사들의 이직률을 낮추기 위해서는 조직몰입을 유도할 수 있는 방법의 간구가 필요하며 박진희 외(13)는 빠르게 변하고 있는 현대에서 조직 구성원이 조직에 몰입하는 것에 어려움이 있으나 그들이 속한 조직으로부터 보호받고 후원받고 있다는 것을 인지하게 되면 조직에 대한 인식 뿐 아니라 조직 몰입의 강화도 가져 올 수 있다고 하였다.

최근 간호사의 이직률 상승을 긍정자원, 감정노동 같은 개념을 통하여 밝히려는 노력들이 늘어나고 있는 추세이다. 한수정(14)은 감성지능이 높은 구성원들은 인간과 관련된 복잡한 작업 환경 속에서 상황에 대한 정서적 이해가 높고 치료적으로 자신을 이용하는 간호현장의 인간 상호관계에서 전문직으로서의 정체성을 강화시킬 수 있는 자극제로 작용한다고 밝힌 바 있다. 그러나 이러한 연구의 대상이 되는 병원들이 대도시의 상급 종합 병원 또는 대학 병원들에 한정되어 있는 상황이며 대상이 지방이라 하더라도 대학병원의 간호사를 대상으로 하는 연구가 다수이며 지방 종합병원의 신규 간호사들

을 대상으로 진행되어진 연구가 전무한 실정이다.

본 연구에서는 간호대학을 졸업한 모든 신규간호사들은 선행 연구에서 이미 언급되었던 대로 같은 또는 비슷한 업무 스트레스에 항상 노출되고 있으나 모든 신규 간호사들이 이직을 선택하지 않고 각자 다른 방식으로 상황을 이해하고 적응해 나가고 있고 그들 중 적은 수치는 아니지만 30.5%만이 이직을 실행으로 옮긴다는 점에 주목하게 되었다. 간호학과를 졸업한지 얼마 되지 않은 신규간호사들이 어려운 상황에 마주한다 하더라도 이직을 하지 않는 것이 본인의 타고난 성격이나 성질인지 또는 후천적으로 어떤 노력이나 훈련에 의한 것인지에 대한 객관적인 검증의 필요성을 느꼈고 이를 본 연구에서는 심리학과 경영학에서 최근 가장 많이 사용되고 있는 2006년 Luthans와 Youssef의 긍정심리자본이라는 개념을 도입하여 미숙한 신규 간호사에서 숙련된 간호사가 되기 위한 과정인 조직몰입과 어떠한 관계가 있는지 규명하고자 한다. 또한 이직의도가 이직과 동일시되어 질수는 없으나 실제로 이직으로 이어질 확률이 높아 유용한 지표가 될 수 있다는(9) 선행연구를 바탕으로 긍정 심리 자본과 이직의도와와의 관계에 대해서도 밝히고 긍정심리자본이 신규간호사들의 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향 또한 확인하고자 한다.

B. 연구목적

본 연구의 목적은 중소 종합병원에서 근무하는 신규간호사의 긍정심리자본과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이며 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

첫째, 신규간호사들의 일반적인 특성에 따른 긍정심리자본, 조직몰입과 이직의도의 차이를 파악한다.

둘째, 신규간호사의 긍정심리자본과 조직몰입, 이직의도 사이의 상관관계를 파악한다.

셋째, 신규간호사의 긍정심리자본과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

C. 용어의 정의

1. 긍정심리자본

- 이론적 정의: 발전을 추구하는 개인의 긍정적인 심리상태를 뜻하며 자기 효능감, 희망, 회복력, 낙관주의로 구성된 개인의 동기 유발적인 성향을 말한다(15,16). 또한 긍정적인 심리 상태는 기질적이기보다는 관리 가능하고 개발과 개선이 가능한 상태적인 특성이 있다(17,18). 본 연구에서는 병원이라는 새로운 환경에 대하여 긍정적인 심리적 강점을 활용하여 진취적인 사고와 행동을 함으로써 성과를 향상시키는 것이다.
- 조작적 정의: Luthans, Youssef & Avolio (19)는 자기 효능감, 희망, 낙관주의, 회복력 등 네 가지 구성 요소를 갖추고 있으나 최근 경향은 이를 각각으로 나누지 않고 긍정심리자본으로 묶고 총 24개 문항의 긍정심리자본 척도(Psychological Capital Questionnaire, PCQ)를 구성하였다. 본 연구에서 긍정심리자본수준은 최용득(20)에 의해서 번안, 수정되어진 PCQ를 사용하여 측정된 점수이다.

2. 조직 몰입

- 이론적 정의: 조직 몰입은 조직의 주요 목표, 가치의 긍정적 평가로 조직에서 소속감 또는 충성심을 느끼고 조직에 남아 조직을 위해 심혈을 기울이려고 노력하는 정도를 의미한다(21,22).
- 조작적 정의: 본 연구에서는 Mowday(23)가 1979년 개발한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)를 김계정(25)이 수정·보완을 하여 15개 항목으로 구성하였다. 본 연구에서의 조직몰입 수준은 김계정(25)에 의하여 수정·보완된 OCQ를 사용하여 측정된 점수이다.

3. 이직의도

- 이론적 정의: Lawler는 이직의도를 직무 불만족에 대한 반응이며 현 직장에서 다른 직장으로 옮기려는 의도 또는 타 직종으로 옮기려는 성향으로 정의 했다(26). Price & Mueller는 조직 구성원이 조직 또는 직업으로 부터

이직하고자 하는 의도로 이직을 예측하고 이해하는데 있어 중요한 예측 요인이라고 하였다(25,26).

- 조작적 정의: 본 연구에서의 이직 의도는 Lawler가 개발한 이직의도 측정 도구를(27) 박현숙(28)이 수정 보완하여 측정한 점수이다.

4. 신규 간호사

- 이론적 정의: 한상숙(9)은 신규간호사의 정의를 대학 졸업 후 병원에서 근무하고 있는 12개월 미만의 간호사로 규정하였고 윤혜미(29) 외의 연구에서는 의료기관에서 간호사 면허를 가지고 채용된 12개월 미만으로 규정하였다.
- 조작적 정의: 본 연구에서 신규간호사라 함은 2015년 2월 간호대학을 졸업하고 200-300병상의 종합 병원에서 일하는 15개월 미만의 모든 간호사로 정의 하였다.

5. 종합 병원

- 이론적 정의: 2011년 개정된 의료법 시행 법령에 의하면 종합병원은 100 병상 이상을 갖추거나, 100-300병상의 경우 내과, 외과, 소아청소년과, 산부인과 중 3개 진료과목, 영상의학과, 마취통증의학과, 진단검사의학과를 갖추고 진료과목마다 전속하는 전문의를 두는 곳으로 정의되어 있다.
- 조작적 정의: 본 연구에서의 종합병원은 진료과와는 무관하게 200-300 병상 규모와 간호부서가 있는 G시에 소재하고 있는 병원으로 정의하였다.

II. 문헌고찰

A. 긍정심리자본

제 2차 세계대전 이후 Seligman을 중심으로 미국 심리학회 심리학자들은 세계대전 이후부터 약 50년에 걸쳐 질병 모델에 포함되어 있는 그들의 연구목록을 체계적으로 정리하기 시작하였고 그 결과로 정신장애와 역기능장애를 위한 효과적인 치유책을 찾아냄으로 심리학적 발전을 이루었으나 이 당시에는 자아실현, 성장, 발전과 같은 건강한 개인의 자기개발에는 초점을 두지 않았다(30,31). 이러한 반성에 근거한 심리학은 인간의 약점과 장애에 대한 관심 못지않게 긍정적인 특성과 강점에도 관심을 가질 필요가 있다는 주장이 제기되기 시작했다(32,33) 이에 Seligman 등은 심리학이 인간의 약점과 장애에 대한 학문 뿐 아니라 인간의 장점과 덕성에 대한 학문이기도 함을 강조하고 이를 긍정 심리학이라고 하였다(31,34). 최근에 긍정 심리학은 심리학을 포함하여 교육학, 철학, 경영학, 사회복지학, 정신 의학 등 인간을 이해하여 돕고자 하는 전문 분야에서 관심 대상이 되고 있다. 또한 인간이 가진 장점과 긍정적인 특성이 직장과 삶 등 여러 분야에서 중요한 역할을 할 수 있다 생각하고 이를 이해하고자 하는 흐름에 따라 다양한 분야에서 연구 주제로 활용되고 있다(33).

Luthans와 Youssef는 긍정 심리 자본을 POB(Positive Organizational Behavior, 긍정적 조직 행동)연구과 함께 발전된 개념으로 구성원의 복합적인 긍정적 심리상태로 정의 하였고(35) 긍정조직학(Positive Organizational Scholarship; POS)이라는 거시적 관점의 차원과 긍정 조직 행동(Positive Organizational Behavior; POB)이라는 조직 구성원 관점의 미시적인 차원으로 나뉘어 연구가 진행되고 있다(36). 긍정 심리 자본은 선천적으로 주어지는 자질적인 것이 아니라 학습이나 훈련에 의해서 변화가 가능한 상태적인 것일 뿐만 아니라 가치를 증식 시킬 수 있는 자본으로서 중요한 의미를 가지고 있으며 긍정심리자본의 형성에 영향을 주는 후천적인 여러 요인이 있다고 알려져 있다(31,37,38). 그러나 변화 가능한 긍정심리자본은 조직 내의 분위기나 수행하고 있는 직무의 성격으로부터도 많은 영향을 받을 수 있다(34). 현재까지 POB 연구의 포함된 기준을 만족시키는 개인수준의 긍정적 심리적

변수들로 자기 효능감, 희망, 낙관주의, 회복력 등이 연구자들의 주된 관심을 받아 왔다. 이들 변수들은 이론적으로 서로 독립된 개념으로 간주된 채 거의 개별적으로 연구되어 왔으며 기본적인 판별 타당성이 실증연구를 통해서 제시되기도 했다(39,40,41,42). 이에 네 가지 하부 요인에 대해서 먼저 알아보 고자 한다.

A-1) 자기 효능감

Bandura의 기회 인지 이론에서 연구된 개념으로 주어진 상황에서 특정한 과업을 성공적으로 수행하기 위해 필요한 행동의 과정, 동기 부여, 인지적 자원들을 동원할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음으로 정의한다(31,39,43). 폭 넓은 개념적 연구와 이론적 근거를 가지고 있으면 실증적인 연구 통해 업무 관련 성과와 유의한 관계를 가지고 있는 것으로 나타났으며 현재까지는 POB 포함기준을 가장 잘 만족하는 변수로 논의 되고 있다(43,46). 자기효능감은 상태적 측면에 초점이 맞추어져 왔으며 직접적인 경험, 모델링을 통한 대리 경험, 심리적, 사회적 설득, 생리적 상태 등의 인지적인 프로세스를 통해서 개발되고 발전할 수 있다(46).

A-2) 희망

희망 이론을 정립한 Snyder는 희망을 긍정적인 동기부여의 상태라고 정의 했다(41). 성공하려는 의지와 목표를 향한 에너지의 결집, 효과적인 방법의 모색, 목적 달성을 위한 계획 등이 상호 작용하여 생산된 긍정적 동기 부여 상태이다. 현실적인 목표를 설정하고 자신이 나아갈 방향을 결정하고 성공하 고자 하는 의지를 결집한 후 내적 컨트롤을 지각하여 목표에 도달하고자 하는 생각 또는 인지적 상태이다(31,39). 최근 희망의 상태적인 특성을 보여 줄 수 있는 측정 도구가 개발되고 있으며 상태로서 조직적 개입에 의해 개발 될 수 있음을 보여주는 연구가 진행되고 있다(35,39,40).

A-3) 낙관주의

긍정심리학 운동의 개척자인 Seligman(39,42)은 낙관주의는 긍정적인 사건 들의 발생을 내재적 항구적, 지배적인 요인들의 결과로 보고 부정적인 사건 들은 외부적, 일시적, 특수한 상황 요인들로 귀인 한다고 정의 하였다. 또

Seligman은 다양한 난관과 좌절에도 미래는 궁극적으로 좋아 질 것이라 강력하게 믿는 신념이며 어떤 일에 도전하여 실패 했을 경우 좌절하는 것이 아니라 실패의 원인을 파악하여 다시 재도전하는 마음가짐으로 정의 하였다(33,44). Mayer and Stevens는 그들의 저서에서 자신의 정서를 정확하게 인식하고 조정 할 수 있는 낙관주의적인 조직구성원들은 자율적이고 좋은 자아 경계를 가질 뿐만 아니라 심리적으로 건강하고 긍정적인 관점을 가지게 된다고 하였다(46,47).

A-4) 회복력

Hamel과 Valikang은 하버드 비즈니스 리뷰에서 회복력을 피할 수 없는 변화에 대응하는 전략과 역동적으로 다시 고안하기 위한 능력이라고 정의 하였다(46). Luthans (39,48)는 그의 저서에서 역경과 갈등, 실패, 심지어 긍정적인 사건들, 진전, 증가된 책임감으로부터 되돌아올 수 있는 혹은 급속히 회복 될 수 있는 역량으로 정의 했다. 긍정심리와 POB 관점에서는 회복력이 대부분의 평범한 사람들에게서 개발되고 학습될 수 있는 역량으로 이해되고 있다(45,49). 또한 Luthans에게 회복력은 회복의 의미가 이전 상태로 되돌아가는 것이 아니라 보다 높은 수준의 성과를 보여주고 삶의 가치와 의미를 발견하는 수준의 것이라고 했다(31,50). Masten(49,50)은 회복력이 높은 개인들은 위험 요소를 부정적인 결과를 초래하거나 긍정적이 가능성을 위협하는 요인으로 파악하지 않고 위험에 독특한 긍정적인 가치를 부여하기도 한다고 했다. 이동섭 외(39)는 이러한 특징으로 인하여 복원력은 변화와 불확실성이 큰 상황 즉 즉흥적인 대응, 유연함, 적응력이 요구될 때 그 가치가 더 커진다고 하였다. 긍정심리자본의 하위 요인인 회복력이 높은 사람은 자신에 대한 의존력이 강하고 자기효능감이 뛰어나며 자기 자신을 올바르게 파악하는 하는 것으로 드러났다(46).

지금까지 설명한 긍정 심리 자본의 최신 경향은 네 개의 하부 요인을 각각의 개념으로 따로 이해하기보다 통합적인 심리적 차원으로 이해하는 것이 더 높은 효과성과 설명력을 지닌다하여 네 개를 나누기 보다는 긍정 심리 자본이라는 하나의 개념으로 이해하자는 의견이 높아지고 있다. 이에 본 연구에서 사용한 PCQ도 네 개의 하부 개념으로 질문들은 구분이 되나 궁극적으로 총 점수를 통해서 설문 대상자가 긍정 심리 자본에 대한 점수를 평가하였다.

B. 조직몰입

Antonovsky 등(50)은 몰입은 한 사회에 대한 긍정적 몰두로 그 사회의 구성원에게 있어서 사회의 목적과 규범에 대한 동일시와 충성의 표현, 사회와 자기의 동일시를 포함하는 개념으로 이해했다. 1960년대 베커 (Becke)는 몰입이란 사람들이 기왕의 투자 때문에 큰 관심을 가지고 어떤 행위를 지속하려는 현상이라고 언급하였다(51).

Scholl은 조직몰입에 대해서 사회심리학적 행동접근법과 조직 행위론적 태도접근법으로 나누어 정의 했다(52). 첫째, 사회심리학적 행동 접근법은 교환이론과 부수적인 투자 이론에 그 이론의 근거를 둔다. Hrebniak와 Alutto는 이러한 부수적인 투자개념에 근거하여 몰입이란 개인과 조직 사이의 거래와 시간의 경과에 따른 부수적 투자 및 투자의 결과로 발생하는 구조적 현상이라고 정의 하였다(50,53). 둘째, 조직 행위론적 태도 접근법은 조직몰입을 조직 구성원의 태도적인 측면을 중시하는 관점이다. Buchanan은 조직 몰입이란 수단적 가치와 상관없이 조직의 목표와 가치, 이와 관련한 자기의 역할, 조직 자체에 대한 정의적 애착심이라고 정의 하였다(52,54). 가장 대표적인 태도적 접근법에 의한 조직몰입의 정의는 Mowday 등의 정의이다. 그들에 의하면 조직의 목표와 가치에 대한 강한 신념과 수용, 조직을 위해서 상당한 노력을 스스로 바치겠다는 의사, 조직의 구성원으로 남고자 하는 강한 욕구의 세 가지 측면으로 정의 하였다(23,50). 이런 세 가지 측면을 바탕으로 조직몰입을 측정하기 위한 설문들이 개발되었고 지금까지 여러 학자들에 의하여 사용되고 있다(5). 이러한 선행 연구를 통해서 허갑수(55)는 조직몰입이란 조직 구성원이 자신의 조직에 대하여 가지는 긍지, 조직의 목표와 가치에 대한 내면화 또는 동일시, 조직을 위하여, 조직에 대해 개인적으로 투자하겠다는 의지인 정서적 몰입을 의미하는 것으로 정의하였다.

Steers는 조직몰입은 조직 유효성의 지표가 되고(56) Mowday는 직무 만족보다 이직을 보다 잘 예측하고 몰입이 높은 구성원이 업무를 잘 수행 한다는 행동 예측의 지표로 활용 할 수 있다고 지적했다(23,57). 우진희 외(57)는 조직의 사회화 기능이 조직 몰입의 형성을 유발하므로 조직에서의 사회화 과정은 조직 몰입 과정이라고 하였다. 이는 사회화 과정을 통해 새로 조직에 참여하려는 구성원들에게 그들의 노력과 시간을 투자해서 조직에 충성을 하면 그에 대한 보상을 받을 것이라는 기대를 주고 조직의 목표와 가치를 수용해

서 행동에 몰입하도록 하는 것이라고 정의하였고 최근의 간호 문헌들은 간호사의 조직몰입이 간호사의 결근과 이직에 중요한 결정요인이라고 지적하고 있다(57,58).

이명하(21)는 선행 연구를 통해서 조직몰입의 선행요인을 개인적 요인, 직무 관련 요인 또는 역할 관련 요인, 조직 특성 요인 등으로 나누었다. 개인적 요인에는 연령, 근무경력, 근무경력은 조직몰입과 순상관관계가 있고 학력은 역상관관계가 있는 것으로 밝혀졌고 성취동기, 유능함의 자각등도 관련이 있는 것으로 알려졌다(53,55,59,60,61). 직무관련 요인으로는 명확하고 도전적인 직무가 부여되었을 때 조직몰입은 높고 주어진 역할을 보호하고 구성원들이 갈등을 겪게 되거나 과도한 역할스트레스를 느끼게 될 때는 조직몰입이 낮은 것으로 나타났다(58,62,63,64). 조직 특성 요인은 조직 구성원이 인지하는 분권화 정도, 의사 결정의 참여도, 공식화의 정도, 직원이 복지후생에 대한 관심, 임금과 승진 기회의 공정성, 자원의 적합성, 동료들의 조직에 대한 태도 등은 조직 몰입과 관련이 있다 언급하였고 이들은 조직 몰입의 선행 요인으로 여러 연구에서 언급되고 있다(54,58,60,62,63). 김대란은 질적 간호 서비스 제공의 필요성 요구 증가는 현재의 당면 문제를 해결하기 위한 하나의 전략으로 조직몰입이 강조 되고 있으며(65) 조직 문화적 특성이 직무 중심적이기 보다는 인간 중심적인 경우 조직몰입이 높다고 하였다. 여러 선행 연구를 보면 조직몰입은 업무 성과, 결근율, 이직률 등을 결정하는 중요한 도구가 된다고 하며 뒤에 나오는 이직의도에 직접적인 영향 요인이 되고 있다.

C. 이직의도

이직에 대한 여러 가지 정의가 있으나 현재까지는 Mobley의 정의가 가장 많이 사용되고 있다. Mobley는 이직을 “조직으로부터 금전적 보상을 받는 개인이 자발적으로 조직에서 그 구성원으로서의 자격을 종결짓는 것”이라고 정의 하였다. 즉 인력의 조직 외부로의 이동이라는 개념으로 이직을 정의 하였다(66,67). 이직은 두 가지의 형태로 나눌 수 있다. 구성원의 자발성 여부에 따라서 구분하고 있고 자발적 이직과 비자발적 이직으로 분류 할 수 있고 전직과 사직은 자발적 사직에 속하나 정년 퇴직, 해고는 비자발적 이직으로 분류 될 수 있다(68). 반면 Lawler는 이직 의도를 직무 만족에 대한 하나의 반응이고 현 직장에서 타 직장으로 옮기려 하는 의도라고 했다(27). 임서영 등은 조직에 소속된 종업원임을 포기하고 회사를 떠나려는 경향이라고 정의

하였다(69). 많은 선행 연구들의 이직의도를 가지고 이직행동을 예측하기는 어렵다고 했다. 그럼에도 불구하고 이직 의도는 이직 예측을 위한 가장 좋은 연구 대상으로 손꼽히고 있다. 본 연구에서와 같이 신규 간호사를 대상으로 하는 한 연구에서는 이직의도의 영향 요인을 조직 몰입, 소진, 스트레스, 조직문화, 자기 효능감으로 규정하기도 하였다(70). 이세영 등은 간호사의 이직 의도에 미치는 요인을 개인적 요인, 조직 전체 요인, 작업환경 요인, 직무내용 요인으로 분류 하였다. 개인적인 요인에 연령, 근무기간, 결혼 여부, 직위, 교육정도들이 속한다. 그리고 조직 전체 요인, 작업환경 요인, 직무내용 요인에는 임금, 승진기회, 조직 몰입 등으로 나타난다(70). 그러나 병원 종사자들 특히 간호사들의 높은 이직의도와 이직률은 병원의 주요 인적 자원의 부족을 초래하고 있으며 증대되어진 간호의 질을 따라가는데 높은 장벽으로 이미 작용하고 있어서 이를 타개하기 위한 발 빠른 대책이 필요한 시점이다.

D. 긍정심리자본과 조직몰입과 이직의도 관련성

김유미는 간호사의 자기 효능감, 경력정체, 직무착근도 및 조직몰입이 이직 의도에 미치는 영향에서 간호사가 가진 자기 효능감은 조직 몰입에 영향을 준다고 하였다. 자기 효능감은 이미 앞에서 언급 하였던 긍정 심리 자본의 하부 요소 중의 하나이며 영향을 받게 된 조직 몰입은 이직 의도를 낮추는 효과가 있다고 하였다(6,71). 그러나 이와는 별개로 이미 많은 연구에서 제시한대로 자기 효능감은 조직몰입에 유의한 상관관계를 주고 있으나 이직의도에는 역-상관관계를 보여 주고 있다. 서재현은 자기 효능감이 높은 종업원들이 높은 성과를 보일 가능성이 높다하였고 해고와 같은 일이 발생 했을 때 이직을 할 수 있는 능력을 가진 경우가 많아 소속 팀에 대한 애착이 낮아 이직 가능성도 높다고 하였다. 즉 이직 가능한 직무 능력을 충분히 가지고 있다는 점을 시사 하고 있다(68). 반면 서연숙 등(67)은 자기 효능감이 높은 간호사는 주어진 과업을 성공적으로 수행 할 수 있고 도전적인 과업의 수행에 거부감이 없다고 한다. 그러나 자기 효능감이 낮은 간호사는 직무수행에 있어서 발생 하는 자신감의 결여가 이직의도로 연결 된다고 했다. 호텔 기업 종사원 심리적 자본이 조직몰입에 미치는 영향에서 강상묵(72)은 조직 몰입을 정서적 몰입과 유지적인 몰입으로 나누었다. 그의 연구에 의하며 긍정심리 자본의 네 가지 영역이 모두 영향을 미치는 것으로 나타났으나 특히 회복

력이 정서적 몰입이 더 많은 영향력을 준다고 하였다. 그 다음으로 유지적인 몰입 또한 긍정심리자본의 하위 네 가지 요인에 영향을 주었고 특히 낙관주의는 유지적인 몰입에 지대한 영향을 미쳤다(72). 외신 체인 레스토랑 종사원의 심리적 자본에 관한 연구에서 전현모 등은 조직 몰입을 정서적 몰입과 계산적 몰입으로 구분하였고 희망과 자기 효능감이 정서적 몰입에 영향을 미친다는 선행 연구를 뒷받침 했다. 그러나 계산적 몰입에는 영향을 미치지 못하는 것으로 밝혀졌다(73). 윤소천 등은 소명의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향에서 선행 연구와 비슷하게 조직몰입에는 정적 영향의 결과를 보였고 이직의도에는 부적인 영향을 미쳤다(74). 강경범은 요양보호사의 긍정 심리자본이 이직의도에 미치는 영향에서도 긍정 심리 자본과 이직 의도는 부적으로 유의미한 영향을 미친다고 하였다(75). 즉 긍정심리자본의 강화는 이직 의도의 감소라는 결과를 만들 수 있음을 보여주었다. 결과적으로 긍정 심리 자본은 조직 몰입에는 상관관계가 있고 이직의도에는 역 상관관계가 있음을 선행 연구를 통해서 알 수 있다.

III. 연구방법

A. 연구 설계

본 연구는 신규간호사들의 긍정심리자본과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 알아보기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

B. 연구 대상

본 연구의 대상은 연구자가 임의로 선정한 G시 소재의 200-300명상 6개 종합병원 간호사 중 2015년 2월에 간호대학을 졸업하고 근무기간이 15개월 미만이며 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 신규 간호사이다.

연구대상자 수는 G*Power 3.1.9.2 for window 프로그램을 이용하여 산출하였다. 다중회귀분석에 필요한 유의수준 .05, 검정력 80%, 중간 효과크기 .15, 예측변인의 수를 6개로 설정하였을 때 적정표본의 크기는 98명이었다. 본 연구에서는 총 135부의 설문지가 배포되어 110부의 설문지가 회수되었으나 응답이 부실하여 분석에 적절하지 않은 10부의 설문지를 제외하고 총 100부를 최종 분석에 사용하였다.

C. 연구 도구 및 측정

1. 긍정심리자본

본 연구에서 긍정심리자본의 측정은 Luthans, Avolio, Norman(16)의 Psychological Capital Questionnaire(PCQ)를 한국인의 긍정심리자본을 측정하기 위해 최용득(20)이 수정 번안한 24문항의 질문지로 Likert 척도를 이용하여 측정하였다. 이 설문지는 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다'의 6점으로 구성되어 있다. 역 척도 문항인 3번 8번 19번 문항은 역 환산 후 총합을 계산하였다. 이 도구의 점수는 최저 24점에서 최고 144점이며 점수가 높을수록 연구대상자의 긍정심리자본 수준이 높은 것을 의미한다. Luthans와 Youssef의 연구에서 Cronbach's alpha는 .88 -.89였고 최용득의 연구에서의 Cronbach's alpha는 .87이었다. 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 .90

이었다.

2. 조직몰입

본 연구에서의 조직몰입은 Mowday, Streers, Porter이 1979년에 개발하고 김계정(25)이 수정, 보완한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)의 15문항의 질문을 Likert 척도로 측정한 점수이다(23). 각 항목은 ‘매우 그렇다’의 1점에서 ‘매우 아니다’의 5점으로 구성되어 있다. 문항 중 역 척도 문항인 1번, 2번, 4번, 5번, 6번, 8번, 10번, 14번의 8개 문항은 역 환산 후 총합을 계산하였다. 설문결과 점수가 높을수록 조직몰입에 긍정적 의미를 가지며 김계정의 연구에서 보고한 Cronbach’s Alpha는 .72-.93이었고 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 .84 이었다.

3. 이직의도

본 연구에서 이직 의도는 Lawler이 1983년 개발하고 박현숙 (30)이 번역하고 수정 보완한 도구를 이용하였다. 이 도구는 총 4문항으로 구성되어 있으며 ‘매우 그렇다’의 1점에서 ‘매우 아니다’의 5점의 Likert 척도로 되어 있다. 점수가 낮을수록 이직의도가 높은 것을 의미하며 박현숙의 연구에서 Cronbach's alpha 값은 .88이었고, 본 연구에서의 Cronbach's alpha는 .86 이었다.

D. 자료수집 방법

본 연구의 자료수집 기관은 G시에서 임의 추출한 200-300병상 6개 종합 병원이었으며 자료수집 기간은 조선대학교 IRB위원회의 승인을 받은 후 2016년 5월 25일부터 2016년 6월 8일까지였다.

자료수집 방법은 연구자가 각 병원을 개별 방문하여 간호부에 연구목적을 설명하여 자료수집에 대한 승인을 받은 후 신규 간호사를 대상으로 연구의 목적과 필요성을 설명한 후 연구 참여에 동의한 경우에만 설문지를 배포하였다. 작성이 완료된 설문지는 간호부에서 보관하였고 연구자가 재방문하여 회수하였다.

E. 연구의 윤리적 고려

본 연구는 조선대학교 연구윤리심의 위원회의 승인(IRB File No 2-1041055-AB-N-012016-0017)을 받은 후 설문 조사를 시작하였다. 본 연구의 연구자는 설문조사를 위하여 각 병원의 간호부를 방문하여 연구의 목적을 구두로 설명하였고 연구대상자인 신규간호사에게 연구의 목적과 필요성을 설명한 후 설문에 참여할 것을 서면으로 동의한 경우에 설문지를 배포하였다.

연구대상자의 익명성과 비밀보장의 위하여 설문지에는 연구에 반드시 필요한 연구대상자의 일반적 사항 외의 개인정보는 수집하지 않았다. 연구 참여자 중 본인이 원하지 않을 경우 언제든지 연구 참여를 중지할 수 있음을 설명문을 이용하여 설명하였다. 설문지의 회수는 밀봉된 상태에서 연구자가 직접 회수하였다. 수집된 설문지는 자료 수집 종료 후 부호화하여 연구자가 지정한 장소에서 비밀번호가 설정된 지정 컴퓨터에 코딩하였고 컴퓨터의 비밀번호가 공개되지 않도록 하였다. 또한 회수되어진 설문지는 잠금장치가 있는 장소에 보관하였다. 수집된 자료는 연구목적만을 위해서만 사용될 것이며 연구 결과가 출판되는 시점에 폐기 될 예정이다.

F. 자료 분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS Win 20.0 프로그램을 이용하여 연구목적에 따라서 다음과 같이 분석하였다.

첫째, 연구 대상자들의 일반적 특성을 파악하기 위하여 빈도와 백분율을 이용하였다.

둘째, 연구 대상자의 일반적 특성과 긍정심리자본, 조직 몰입, 이직의도의 차이를 규명하기 위하여 t-test, ANOVA를 실시하였다.

셋째, 긍정심리자본과 조직몰입, 이직의도 간의 관련성을 파악하기 위하여 Pearson's Correlation Coefficient를 사용하였다.

넷째, 긍정심리자본과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 다중 회귀 분석을 실시하였다.

IV. 연구결과

A. 대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 대상자들의 일반적인 특성은 성별, 나이, 학력, 임상 경력, 이직 경험의 유무와 횟수, 결혼 상태, 임금, 근무형태, 종교, 배치 전 교육시간, 근무하는 곳, 그리고 원하는 부서에서의 근무 유무에 대한 분석 결과는 table 1과 같다. 연구 대상자의 성별은 여자가 98% 남자가 2%로 나타났다. 그에 따른 연령별 분포는 25세 이하가 81%로 가장 많았고 25세 이상 30세 이상도 15%를 차지하였고 신규 간호사임에도 불구하고 30세 이상의 간호사도 4%를 차지하였다. 학력에서는 82%가 4년제 간호학과 졸업이 분포되어 있고 단 18%만이 전문대학교를 졸업한 것으로 나타났다. 연구대상자들의 임상경력은 11개월 이상 15개월 미만(65%), 5개월 미만(18%), 6개월 이상 10개월 미만(17) 순으로 나타났고 중간 값은 10.6 ± 4.25 였고 그들 중 76명은 이직 경험이 없었으나 24명은 이직경험이 있다고 응답하였다. 이직 경험을 가진 신규간호사들은 대학병원이나 상급 종합병원에 최종 합격하여 근무를 시작하였으나 이직을 하고 종합 병원으로 재취업을 한 경우였다. 결혼 상태는 응답자 중 미혼(96%)이 기혼(4%)보다 많았다. 연구대상자들의 급여 수준은 2700만 원 이상 2800만원(47%), 2500만 원 이상 2700만원(25%), 2800만 원 이상 3000만원(17%) 순이며 2500만 원 이하도 11%를 차지하고 있으며 94%가 3교대이고 6%만이 외래나 상근 직에 종사하고 있었으며 근무부서는 병동(72%), 응급실, 중환자실(10%), 수술실(10%)의 순서로 나타났다. 종교는 기독교(32%), 천주교(10%), 불교(7%) 순이고 51%가 다른 종교이거나 무교라고 응답하였다. 근무지 배치 전 각 병원에서 실시한 교육시간은 5일 미만이 63%로 가장 많았고 5일 이상 10일 미만은 25% 이었으며 11일 이상도 12%로 분포 했으며 응답자의 88%가 현재 자기가 원하는 부서에서 근무하고 있다고 응답하였다.

Table 1. General Characteristic of Participants

| Variables | Categories | N | % | Mean ± SD |
|--|--------------------------|-----|------|-----------------|
| | Total | 100 | 10.0 | |
| Gender | Woman | 98 | 98.0 | |
| | Man | 2 | 2.0 | |
| AGE | ≤25 | 81 | 81.0 | 24.6±3.33 |
| | 25< ≤30 | 15 | 15.0 | |
| | 30< | 4 | 4.0 | |
| Education | Diploma | 18 | 18.0 | |
| | Bachelor | 82 | 82.0 | |
| Clinical experience (Month) | <5 | 18 | 18.0 | 10.6±4.25 |
| | 6~10 | 17 | 17.0 | |
| | 11~15 | 65 | 65.0 | |
| Marriage | Married | 4 | 4.0 | |
| | Unmarried | 96 | 96.0 | |
| Salary (Ten thousand) | ≤2500 | 11 | 11.0 | 2,733.3 ±145.53 |
| | 2500< ≤2700 | 25 | 25.0 | |
| | 2700< ≤2800 | 47 | 47.0 | |
| | 2800< ≤3000 | 17 | 17.0 | |
| Type of work | Regular | 6 | 6.0 | |
| | 2-shift & 3-shift | 94 | 94.0 | |
| Religion | Protestant | 32 | 32.0 | |
| | Buddhist | 7 | 7.0 | |
| | Catholic | 10 | 10.0 | |
| | Other | 51 | 51.0 | |
| Training time before the working department (days) | <5 | 63 | 63.0 | 5.2±5.62 |
| | 5~10 | 25 | 25.0 | |
| | 11~ | 12 | 12.0 | |
| Work unit | Ward | 72 | 72.0 | |
| | Emergency room | 10 | 10.0 | |
| | Operation room | 6 | 6.0 | |
| | Intensive care unit | 10 | 10.0 | |
| | Outpatient dept & others | 2 | 2.0 | |
| Working in wanted department or not | Yes | 88 | 88.0 | |
| | No | 12 | 12.0 | |

B. 대상자의 긍정심리자본과 조직몰입, 이직의도 수준

연구대상자의 긍정심리자본의 수준은 92.26 (± 11.36)이었고 조직몰입 수준은 57.09 (± 6.14)이었다. 연구대상자의 이직의도 수준은 11.69 (± 3.26)이었다.

Table 2 Level of Positive Psychological, Engagement, and Turnover Intention

| Variables | N | Mean \pm SD | Min | Max |
|--------------------------------|-----|-------------------|-----|-----|
| Positive Psychological Capital | 100 | 92.26 \pm 11.36 | 47 | 118 |
| Engagement | 100 | 57.09 \pm 6.14 | 35 | 75 |
| Turnover Intention | 100 | 11.69 \pm 3.26 | 4 | 20 |

대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본의 유의한 차이는 없었다 (Table 3).

Table 3. Positive Psychological Capital According to General Characteristics

| Variables | Categories | Positive Psychological Capital (Mean±SD) | F or t | p |
|--|----------------|--|--------|------|
| Gender | Woman | 92.1±11.41 | .97 | .333 |
| | Man | 100.0±5.66 | | |
| Age | ≤25 | 91.6±11.33 | .76 | .470 |
| | 25< ≤30 | 95.1±12.62 | | |
| | 30< | 95.5±5.51 | | |
| Education | Diploma | 89.6±15.66 | 3.03 | .053 |
| | Bachelor | 92.9±10.22 | | |
| Clinical experience (Month) | <5 | 92.5±12.69 | .24 | .791 |
| | 6~10 | 90.5±16.1 | | |
| | 11~15 | 92.6±9.55 | | |
| Marige | Married | 92.5±4.51 | .04 | .966 |
| | Unmarried | 92.3±11.57 | | |
| Salary (Ten thousand) | ≤2500 | 89.7±9.63 | .46 | .712 |
| | 2500< | 90.9±11.49 | | |
| | ≤2700 | 93.4±9.62 | | |
| | 2700< | 93.4±9.62 | | |
| | ≤2800 | 93.4±9.62 | | |
| | 2800< | 92.7±16.29 | | |
| Type of work | Regular | 91.0±3.58 | .48 | .621 |
| | 2-shift & | 92.3±11.69 | | |
| | 3-shift | 92.3±11.69 | | |
| Religion | Protestant | 94.4±12.76 | .85 | .469 |
| | Buddhist | 91.1±10.02 | | |
| | Catholic | 88.1±8.05 | | |
| | Other | 91.9±11.15 | | |
| Training time before the working department (days) | <5 | 92.8±11.24 | 1.79 | .173 |
| | 5~10 | 93.7±10.06 | | |
| | 11~ | 86.6±13.69 | | |
| Work unit | Ward | 92.4±10.97 | .21 | .958 |
| | Emergency room | 89.7±18.57 | | |
| | Operation room | 94.2±7.14 | | |

| | | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------|-----------|------|------|
| | Intensive care unit | 92.1±9.05 | | |
| | Outpatient department & other | 94.5±6.36 | | |
| Working in wanted department or not | Yes | 93±11.54 | 1.73 | .087 |
| | No | 87.0±8.57 | | |

C. 대상자의 일반적 특성에 따른 조직몰입의 차이

연구대상자의 일반적 특성 중 원하는 부서에서의 근무 유무에 따라 조직몰입 수준에 통계적으로 유의한 차이가 있었다($p < .001$). 즉, 원하는 부서에 근무하는 경우(57.7 ± 6.19)가 그렇지 않은 경우(52.7 ± 3.50)에 비하여 조직몰입 수준이 높았다(Table 3).

Table 4. Difference in Engagement According to General Characteristics

| Variables | Categories | Engagement Mean±SD | F or t | <i>p</i> |
|--|-------------------------------------|-----------------------|--------|----------|
| Gender | Woman | 57.1±6.18 | -.14 | .892 |
| | Man | 56.5±4.95 | | |
| Age | ≤25 | 56.8±5.7 | .91 | .404 |
| | 25< ≤30 | 57.8±8.18 | | |
| | 30< | 60.8±6.4 | | |
| Education | Diploma | 58.1±6.9 | .62 | .541 |
| | Bachelor | 56.9±5.98 | | |
| Clinical experience (Month) | <5 | 55.8±4.33 | .61 | .547 |
| | 6~10 | 58.0±5.26 | | |
| | 11~15 | 57.2±6.76 | | |
| Marige | Married | 61.0±6.06 | 1.3 | .195 |
| | Unmarried | 56.9±6.12 | | |
| Salary(Ten thousand) | ≤2500 | 54.9±5.89 | 1.24 | .301 |
| | 2500< ≤2700 | 56.7±6.5 | | |
| | 2700< ≤2800 | 57.0±5.90 | | |
| | 2800< ≤3000 | 59.3±6.27 | | |
| Type of work | Regular | 57.3±3.61 | 2.31 | .105 |
| | 2-shift & 3-shift | 57.1±6.28 | | |
| Religion | Protestant | 59.3±5.69 | 2.16 | .098 |
| | Buddhist | 56.6±5.38 | | |
| | Catholic | 55.7±5.62 | | |
| | Other | 56.0±6.37 | | |
| Training time before the working department (days) | <5 | 58.0±6.91 | 2.15 | .122 |
| | 5~10 | 55.3±3.98 | | |
| | 11~ | 55.8±4.55 | | |
| Work unit | Ward | 56.4±6.40 | 1.16 | .336 |
| | Emergency room | 57.9±4.09 | | |
| | Operation room | 61.7±6.86 | | |
| | Intensive care unit | 58.9±4.98 | | |
| | Outpatient department & Other | 56.5±3.54 | | |
| | | | | |
| Working in wanted department or not | Yes | 57.7±6.19 | 4.17 | <.001 |
| | No | 52.7±3.50 | | |

D. 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

연구대상자의 일반적 특성 중 원하는 부서에서의 근무 유무에 따라 이직의도 수준에 통계적으로 유의한 차이가 있었다 ($p = 0.002$). 즉, 원하는 부서에 근무하는 경우 (11.7 ± 3.19)가 그렇지 않은 경우 (14.4 ± 2.43)에 비하여 이직의도 수준이 낮았다(Table 4).

Table 5. Difference in Turnover Intention According to General Characteristics

| Variables | Categories | Turnover Intention | F or t | p |
|--|---------------------|--------------------|--------|------|
| | | Mean±SD | | |
| Gender | Woman | 11.7±3.26 | .14 | .893 |
| | Man | 12.0±4.24 | | |
| Age | ≤25 | 11.6±3.12 | .56 | .575 |
| | 25< ≤30 | 11.8±4.18 | | |
| | 30< | 10.0±2.31 | | |
| Education | Diploma | 11.3±3.06 | -.59 | .556 |
| | Bachelor | 11.8±3.31 | | |
| Clinical experience (Month) | <5 | 12.6±2.91 | 1.72 | .185 |
| | 6~10 | 10.6±3.20 | | |
| | 11~15 | 11.7±3.32 | | |
| Marriage | Married | 10.8±2.75 | -.59 | .559 |
| | Unmarried | 11.7±3.28 | | |
| Salary (Ten thousand) | ≤2500 | 12.5±2.54 | .89 | .449 |
| | 2500< | 12.1±3.66 | | |
| | ≤2700 | | | |
| | 2700< | 11.6±3.07 | | |
| | ≤2800 | | | |
| | 2800< ≤3000 | 10.7±3.57 | | |
| Type of work | Regular | 13.7±3.01 | 1.54 | .126 |
| | 2-shift & 3-shift | 11.6±3.25 | | |
| Religion | Protestant | 10.6±3.22 | 2.33 | .079 |
| | Buddhist | 11.1±3.24 | | |
| | Catholic | 12.8±3.82 | | |
| | Other | 12.3±3.05 | | |
| Training time before the working department (days) | <5 | 11.5±3.56 | 1.20 | .305 |
| | 5~10 | 12.5±2.80 | | |
| | 11~ | 11.0±2.17 | | |
| Work unit | Ward | 11.6±3.06 | .85 | .798 |
| | Emergency room | 11.0±4.29 | | |
| | Operation room | 11.0±4.10 | | |
| | Intensive care unit | 12.5±3.00 | | |

| | Outpatient department & Other | 15.0±4.24 | | |
|--|--|-----------|-------|------|
| Working in wanted department or not | Yes | 11.3±3.19 | -3.23 | .002 |
| | No | 14.4±2.43 | | |

E. 긍정심리자본과 조직몰입, 이직의도간의 상관관계

긍정심리자본과 조직몰입, 이직의도 간의 상관관계를 살펴보면 이직의도와 긍정심리자본($r=-0.284$, $p=0.004$), 이직의도와 조직몰입($r=-0.741$, $p<0.001$) 간에는 통계적으로 유의한 부(-)의 관계가 있었고, 긍정심리자본과 조직몰입($r=0.362$, $p<0.001$) 간에는 통계적으로 유의한 정(+)의 관계가 있었다(Table 5).

Table 6. Correlation among Positive Psychological Capital, Engagement and Turnover Intention

| Variable | Positive Psychological Capital | Engagement | Turnover Intention |
|--------------------------------|--------------------------------|-------------|--------------------|
| | $r(p)$ | $r(p)$ | $r(p)$ |
| Positive Psychological capital | 1 | .362(<.001) | -.284(.004) |
| Engagement | | 1 | -.741(<.001) |
| Turnover Intention | | | 1 |

F. 대상자의 긍정심리자본과 조직몰입이 이직의도에

미치는 영향

신규간호사의 긍정심리자본과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 파악하기 위하여 연구대상자의 일반적 특성 중 이직의도에 차이를 보이는 변수를 포함하여 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀분석의 가정을 검토한 결과 Durbin Watson 값은 1.725로 독립변수들 간의 자기상관성은 없었다. 공차한계 값은 0.825-0.922로 0.1 이상이었으며 VIF(Variation Inflation Factor) 값은 1.085-1.211로 10보다 작아 다중공선성의 문제는 없었다. 분석결과 조직몰입($\beta = -0.707, p < .001$)은 연구대상자의 이직의도에 영향을 미쳤고 모형의 설명력은 55%였다(Table 6).

Table 7. Multiple Regression of Turnover Intention

| Variables | B | SE | β | t | p |
|--|--------|------|---------|-------|-------|
| Working in wanted department or not (Yes) | -1.201 | .701 | -.120 | -1.71 | .090 |
| Positive Psychological Capital | -0.002 | .021 | -.007 | -0.10 | .922 |
| Engagement | -0.375 | .039 | -.707 | -9.52 | <.001 |
| $R^2=.563$, Adjusted $R^2=.550$, $F=41.27$, $p <.001$ | | | | | |

V. 논의

본 연구는 심리학, 경영학, 컨설팅 등의 여러 분야에서 언급되어지고 있는 긍정심리자본이라는 개념을 기존의 간호사들이 아닌 신규간호사들을 대상으로 하여 설문조사와 선행연구를 바탕으로 지방 종합병원에서 일하는 신규간호사들의 긍정심리자본과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향에 관하여 논의하고자 한다.

본 연구에서 연구 대상자들의 긍정심리자본은 총 25문항을 각각 6점 척도로 평가하였고 총 점수는 150점이 가장 높은 점수였다. 본 연구에서 중간 값은 92.26점으로 표준 편차가 11.4임을 감안하면 중간 점수 이상으로 나타났다. 그러나 긍정심리자본과 관련된 특성에서는 통계적으로 유의한 결과가 도출되지 않았다. 반면 김수옥(76) 외의 연구에서는 긍정심리자본이라는 용어 대신 긍정자원이라는 용어를 사용하였고 연령, 성별, 결혼상태, 학력, 근무기간, 종교 및 동거 형태에 따라서 유의한 차이를 보였으며 낮은 연령, 짧은 경력, 낮은 학력, 미혼인 경우에 긍정자원의 점수가 더 낮은 것으로 나타났다. 김유미 외(6)의 연구에서는 긍정심리자본의 한 구성 요소인 자기효능감이 높은 사람은 도적인 목표를 선호하고 효과적으로 직무에 대처하며 결국 낮은 이직의도를 가져온다고 했다. 그러나 본 연구에서의 연구대상이 간호대학을 졸업한 신규간호사이라는 점을 감안한다 하더라도 언급되어진 선행연구들의 결과들과 비슷한 결과의 도출을 기대하기 어려웠고 그 이유로 나이가 어리고 직무에 미숙한 신규간호사들이 감정노동, 의사소통 능력 모두에 취약하기 때문인 것으로 사료된다(77).

조직몰입과 관련된 일반적 특성에서도 유의한 결과가 도출되지 않았고 단지 원하는 부서에서의 근무 유무에 따른 결과에서만 통계적으로 유의한 차이가 있었고 긍정심리자본과 조직몰입은 $r(p)=0.362$ ($p<0.001$)로 순 상관관계를 보였다. 이 결과는 선행 연구에서 보여준 긍정 심리 자본은 조직몰입에 유의한 영향을 미치고 긍정적인 감성을 지닌 사람은 자신의 직무에 긍정적인 영향을 미친다는 기존의 연구와 같은 결과가 나왔다. 박민영(46)의 연구에 의하면 긍정심리자본은 조직몰입 뿐 아니라 경력만족도에서 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 긍정심리자본의 점수가 높은 신규간호사 일수록 조직몰입 뿐 아니라 경력을 쌓아가는 데에도 긍정적인 영향으로 작용 할 가능성

이 높을 것으로 예상되어 진다. 한상숙 외(9)는 신규 간호사들의 조직몰입은 신규간호사들의 개인적 특성과 직무, 조직 특성에 의해서도 영향을 받기 때문에 이를 고려한 부서배치와 부서관리자, 동료간호사들의 배려는 부서 적응에 긍정적인 영향을 미친다고 하였다. 또 황윤선 외(7)에 의하면 300-500 병상 규모의 병원간호사의 직무몰입과 조직몰입이 가장 높다는 결과를 제시하기도 하였다. 이는 종합 병원이 가지고 있는 규모에 관한 단점이 오히려 조직몰입을 높일 수 있는 조건으로 작용할 가능성이 커 보이며 이를 기반으로 종합 병원에서 근무하는 신규 간호사들의 조직몰입을 높여 이직의도를 낮출 수 있는 병원과 간호부의 간의 조직적인 시스템의 개선이 필요하다 판단되어 진다.

이직의도와 관련된 일반적인 특성은 원하는 부서에서 근무하고 있는가의 여부에서만 유의한 차이를 보였다. 임희윤(78)의 연구에서 긍정심리자본은 이직의도에 유의하게 부의 영향을 미치는 것으로 나타났으나 본 연구에서는 긍정심리자본이 이직의도에 직접적으로 영향을 준다고 보기 어려운 결과가 나왔다. 이는 본 연구에서의 대상자가 신규 간호사이었으며 이들이 자라온 환경이나 상황에 대한 기존 세대와의 다른 사고방식, 물질의 풍요 등의 환경적인 영향으로 생각되어 진다.

선행연구들에서 조직 몰입은 이직의도에 영향을 미치는 가장 중요한 변수로 꼽히고 있으며 일반적으로 음의 상관관계로 분석되어 졌고 (6,79) 본 연구에서도 부의 상관관계로 나타났다. 즉 조직 몰입이 높으면 이직의도가 낮다는 선행연구와 같은 결과가 나왔다. 한상숙 외(9)에서는 신규간호사의 조직몰입은 이직의도와 역 상관관계에 있다고 하였으며 이직의도에 가장 크게 영향을 미치는 요인으로 조직몰입을 꼽았다. 신규간호사들의 이직이 현 병동 근무기간 1개월 보다 3개월의 그룹에서 이직의도가 높다고 하였고 이는 임상 실무에 적응하면서 발생하게 되는 책임과 업무가 원인으로 제시되었다. 이를 한상숙 외(9)는 신규간호사의 이직 의도는 입사 경력보다는 현 부서경력에 의한 영향이 크다고 분석하였다. 그에 대한 대처 방법으로 최근 대형병원에서 실시하고 있는 인턴쉽을 예로 들었고 이를 통해 신규간호사를 채용할 경우 적용이 용이하여 추후 이직의도를 낮추는데 크게 기여한다고 하였다. 김세향(7) 외의 연구에 의하면 나이가 어리고 경력이 짧고 간호 직에 만족하지 못하는 간호사들의 이직 의도가 높다는 결과가 있으며 본 연구에서도 조직몰입이 높은 신규간호사일수록 이직의도가 낮은 것으로 분석되었다. 서연숙

(67) 외는 역할의 과다 또한 이직의도의 원인이라고 언급하였고 이세영(70) 외의 연구에서는 간호수행 능력의 부족이나 간호조직 내 인간관계 갈등도 원인이 된다고 하였다. 이에 대하여 자아 개념이 높다고 알려진 전문 간호사의 이직의도가 낮은 것과 마찬가지로 신규 간호사들에게도 자아 개념을 높일 수 있는 중재프로그램의 개발을 제안한 바 있다. 또한 윤해미(29) 외는 본 연구의 분석 결과에서 유의한 상관관계를 가졌던 원하는 부서에서의 근무 여부를 위해 신규간호사의 부서 배치 시 개인의 희망부서를 미리 조사하고 가능하다면 희망 부서에서 일 할 수 있도록 하는 것이 추후 인력관리의 효율성을 높이는 결과라고 하였다. 이와 더불어 가능한 근무시간의 조정이나 휴무일에 신규간호사의 배정을 고려하는 것도 이직의도를 낮출 수 있는 방법으로 제시되었다. 김경숙(77)는 간호직에 대한 만족도 또한 이직의도에 영향을 준다고 하였고 업무에 대한 성취감을 갖을수록 이직의도가 낮아진다고 하였다.

결과적으로 간호대학을 졸업하고 간호사로 종합병원에서 처음 일하게 되는 신규간호사들의 긍정심리자본은 조직 몰입에 유의한 상관관계를 보였고 원하는 곳에서 일하는 신규간호사가 조직몰입이 높은 것으로 분석되었다. 따라서 종합병원에서 일하는 신규간호사들의 이직의도를 낮추기 위해서는 새로 들어온 신규간호사들이 조직의 목표와 가치를 정확히 이해하고 조직에 강한 애착이 형성될 수 있는 관리전략이 필요하다고 사료된다. 이를 위해서 긍정심리자본이 조직몰입을 높이기 위한 교육 프로그램의 일환으로 제시하며 긍정심리자본이 후천적으로 교육에 의해서도 개발 향상되어 질수 있다는 점을 이용한 신규교육의 강화로 조직몰입을 증대시키고 이직의도를 낮출 수 있는 프로그램의 개발이 필요하다고 본다. 그러나 본 연구에서는 G시에서 근무하는 신규간호사만을 대상으로 하였기에 일반화하기에 자료가 부족한 것은 이 연구의 제한점이 되었다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 종합 병원에서 일하는 신규간호사의 긍정심리자본과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 분석을 통해서 조직몰입과 이직의도의 영향 요인을 규명하여 종합병원의 중요한 인적자원인 신규간호사의 이탈을 예측하기 위해 수행되어졌다. 연구대상은 G시 200-300 병상 규모의 6개 종합병원에서 일하는 15개월 미만의 간호사를 대상으로 하였다. 수집 자료는 IBM SPSS Win 20.0 program을 이용하여 기술적 통계와 변수들 간의 차이, 상관관계 분석, 회귀 분석으로 변수들 간의 인과 관계를 분석 하였다. 본 연구의 결과는 다음과 같이 요약 할 수 있다.

- 대상자들의 평균 긍정심리자본 점수는 92.26 ± 11.36 으로 조금 높은 중간 정도며 조직 몰입은 57.09 ± 6.14 점, 이직 의도는 11.69 ± 3.26 점으로 나타났다.
- 대상자의 일반적 특성에서 긍정심리자본과 조직몰입에 관한 일반적인 특성에서는 통계적으로 유의한 차이가 분석되지 않았다. 그러나 이직의도와 관련된 일반적 특성에서는 자기가 원하는 부서에서 근무하는 경우 이직의도가 더 낮다는 결과로 분석되었다.
- 긍정심리자본과 조직몰입, 이직의도 간의 상관관계에서 이직의도와 긍정심리자본 ($r = -0.284, p = 0.004$), 이직의도와 조직몰입($p = -0.741, p < 0.001$) 간 에는 통계적으로 유의한 부(-)의 상관관계를 보여주었고, 긍정심리자본과 조직몰입($r = 0.362, p < 0.001$) 에서는 통계적으로 유의한 정(+)의 관계로 분석되었다.
- 본 연구에서는 신규간호사의 긍정심리자본과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 다중회귀분석으로 분석하였다. 분석 결과 Dubin Watson 값은 1.725로 독립변수들 간의 자기상관성이 없었고, 공차 한계 값도 0.825-0.922로 0.1 이상이였으며 VIF(Variation Inflation Factor) 값은 1.085-1.211로 10보다 작아 다중공선성에도 문제는 없었다. 결론적으로 조직몰입($\beta = -0.375, p < .001$)은 신규간호사들의 이직의도에 영향을 미치는 것으로 분석되었고 55%의 모형 설명력을 가졌다.

본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 본 연구에서는 일개 중소 도시에서 일하는 신규간호사가 대상이었으나 추후 연구에서는 더 정확한 데이터의 수집을 위하여 다양한 지역의 신규 간호사를 포함한 반복 연구를 제안한다.
- 이미 선행 연구들에서 언급되어지고 본 연구에서도 확인된 예측 인자를 중심으로 중소병원의 실정에 맞는 신규간호사들의 인적자원 개발과 간호 관리 중재 프로그램의 개발 적용을 제안한다.
- 본 연구에서 다루어진 긍정심리자본은 이직의도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 못 하였다. 그러나 이미 언급되어진 대로 조직몰입은 이직의도에 유의하게 영향을 미쳤고 긍정심리자본의 점수가 높은 신규간호사가 조직몰입이 높았다는 결과가 도출되었다. 이를 바탕으로 종합병원 신규 간호사들의 입사 교육 시 긍정심리자본을 활용하고 이의 다각적 효과 검증을 통하여 효과적인 신규간호사의 관리로 종합병원의 이직의도 감소를 위한 제도적인 방법 모색이 필요 할 것으로 보인다. 이는 최종적으로 중소 종합병원의 간호 질을 높일 수 있을 것으로 예상된다.
- 본 연구에서 다루어지지 않는 않았으나 긍정심리자본과 신규간호사들의 스트레스 간의 관계를 확인하고 스트레스가 이직의도에 미칠 수 있는 영향에 대한 연구도 제안하는 바이다. 이 또한 지방 종합병원 신규간호사들의 상급종합병원이나 대학 병원으로의 이동을 막기 위한 방안의 기초자료가 될 것으로 예상된다.

참고 문헌

- 1) 김인순. 간호사의 감정노동과 소진, 이직의도와와의 관계에서 자기 효능감과 사회적 지지의 역할. 간호행정학회지, 2009;15(4):515-526.
- 2) 박수미, 박옥임, 문희. 종합병원간호사의 감정노동과 이직의도와와의 관계에서 감성지능의 조절효과. 보건사회연구 2003;33(3):540-564
- 3) 정기선. 위기시대의 병원경영 타개방법. 대한병원협회지 1993;22(9):45-58
- 4) 김소인, 차선경, 임지영. 병원간호조직의 마케팅요인과 간호사의 직무만족, 조직몰입과의 관계연구. 한국보건간호학회지, 2001;15(1):42-55
- 5) 문인오. 간호사의 지식공유가 혁신행동과 조직몰입에 미치는 영향. 간호행정학회지, 2005;11(2):1-21
- 6) 김유미, 강영실. 간호사의 자기효능감, 경력정체, 직무착근도 및 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향. 간호행정학회지, 2015;21(5):530-541
- 7) 황윤선, 강경화. 수도권 중소규모 종합병원 간호사 이직의도 영향요인. 간호행정학회지, 2014;20(5):576-586
- 8) Toffler, A. Turnover. In Katz, D, & Kahn, R (Eds), The Social Psychological of Organization, 1982:247-255
- 9) 한상숙, 손인순, 김남은. 신규간호사의 이직의도와 영향 요인. 대한간호학회지, 2009;39(6):878-887
- 10) 오은진, 이세영, 성경미. 초보 간호사의 성인 애착 유형에 따른 대인 관계능력, 희망감, 전문직 자아개념 및 이직의도. 간호행정학회지. 2013;19(4):491-500
- 11) Kim, M.J & Han, S.S. Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and job experience between national/public hospital nurses and private hospital nurses. Journal of

- 12) 김미란, 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향,
간호행정학회지, 2007;13(3):335-344
- 13) 박진희, 류성민, 항공사 객실 승무원의 팀 내 관계갈등이 감정소진에
미치는 영향에 관한 연구: 긍정심리자본의 조절효과를 중심으로,
동중앙아시아연구, 2014;25(3):101-130
- 14) 한수정, 간호사의 감정지능이 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향,
한국콘텐츠학회논문지, 2011;11(7):418-425
- 15) Luthans, F. Avolio, B. J. Avey, J. B. & Norman, S. M. Positive
Psychological capital: measurement Measurement and
relationship with performance and satisfaction. Personnel
Psychology,;2007, 60: 541-572.
- 16) 오창택. 긍정심리자본이 직무수행노력에 미치는 영향.
지방정부연구.2014;18(3), 45-63
- 17) 박재춘. 한국대학직원의 긍정심리자본과 조직시민 행동 간의 관계에서
조직몰입의 매개효과. 한일경상논집. 2012; 59(1):227-249
- 18) 박민영, 장영철, 이근환. 긍정심리자본이 종업원 인게이지먼트와 경력
만족도에 미치는 영향: 다중집단분석에 의한 수도권 대학 병원
- 19) Luthans, F. Youssef, C. M. & Avolio, B. J. Psychological Capital:
Dveloping the Human Competitive Edge, Oxford,UK:Oxford
University Pre. 2007
- 20) 최용득. 조직맥락에서의 긍정심리역량의 선행요인과 결과에 관한 연구

서강대학교 대학원. 석사학위논문 ;2008
- 21) 이명하. 임상간호사의 역할스트레스, 조직몰입, 직무몰입의 관계,
한국간호과학회, 1996;26(2): 467-462
- 22) 김정희. 임상간호사의 조직몰입과 관련 변인 분석, 간호행정학회지,
1996; 2(1): 125-139
- 23) Mowday, R. T. Steers, R. M. & Porter, L. W. The measurement of
organizational commitment. Journal of Vocational
Behavior,1997; 14, 224-247
- 24) 김계정. 이직결정과정모형에 대한 실증적 연구. 고려대학교 대학원
석사학위 논문, 1986

- 25) Price, J. L & Mueller, C. W. Professional turnover: The case for nurses New York : SP Medical & Scientific Books.1981
- 26) 조수연, 성미혜, 응급실 간호사의 이직의도 영향 요인.
기본간호학회지.2012;19(4):503-510
- 27) Lawler, E. E. Satisfaction and behavior. New York: McGraw Hill. 1983
- 28) Park, H. S. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul, Korea, 2002
- 29) 윤해미, 김정순, 신규간호사의 이직의도 관련 요인. 글로벌 건강과 간호 2012;2(2):52-61
- 30) 김정기, 박상만, 김강훈. 긍정적 심리자본과 사회적 통합, 이명박 정부의 친 서민 정책을 중심으로 정치. 정보연구 2011;14(1):124
- 31) 조윤서, 강순희. 긍정심리자본, 조직풍토, 수행직무특성, 조직유효성의 구조적 관계 분석. 진료교육연구. 2015;28(3): 123-153
- 32) Seligman, M. E. P. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. New York, 2002. NY:Wiley
- 33) 고정옥, 박숙경, 이명하. 임상간호사의 긍정심리역량이 소진에 미치는 영향. 간호행정학회지. 2013; 19(2):304
- 34) 권석만. 긍정심리학: 행복의 과학적 탐구, 학지사, 2008
- 35) Luthans, F, C, M. Youssef. Emerging Positive Organizational behavior, Journal of Management, 2007; 33:321-349
- 36) 이혜진, 이남경. 긍정심리자본과 직무태도의 관계에 일. 가정 갈등이 미치는 영향. 관광레저연구, 2013; 25(6),
- 37) Gooty. J, Gavin, M Johnson, P. D, Frazier, M. L & Snow, D. B. In the Eyes of The Beholder: Transformational Leadership, Positive psychological capital And performance. Journal of Leadership and Organizational Studies. 2009;15(4):353-367
- 38) 정대용, 박권홍, 서장덕, 긍정심리자본과 리더쉽 성과, 경영교육논집, 2011;66:401-428

- 39) 이동섭. 최용득, 긍정 심리 자본의 선행요인과 결과에 관한 연구, 경영학연구, 2010;39(10):1-28
- 40) Stajkovic, A. D and F. Luthans, Self-efficacy and work-related performance : A meta-analysis. Psychological Bulletin.1998;124:240-261
- 41) Snyder, C, R. Hope Theory: Rainbows in the Mind, Psychological Inquiry. 2002;13(4):249-275
- 42) Seligman, M, E, P Learned optimism. New York. Pocket Books, 1998
- 43) Bryant, F. B. and J. A Cvengros, Distinguishing hope and optimism. Journal of Social and Clinical Psychology. 2004;23:273-302
- 44) Bandura. A. Self-efficacy : The exercise of control, New york: Freeman, 1997
- 45) Magaletta. P. R and J. M Oliver, The hope construct, Will. and Ways: Their relations with efficacy. Optimism, and general well-being, Journal of Clinic Psychology.1999;55:539-551
- 46) 박민영, 장영철, 이근환. 긍정심리자본이 종업원 인게이저먼트와 경력 만족도에 미치는 영향: 다중집단분석에 의한 수도권 대학 병원 조직구성원을 중심으로. 대학경영학회지. 2015; 28(12) :3095-31
- 47) Mayer, J, D & Stevens, A, A . An emerging Understanding of the Reflective(meta) Experience of Mood, Journal of research inpersonality, 1994;28:351-373
- 48) Luthans. F. The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of organizational behavior. 2002;23(6):695
- 49) Masten, A S and , M. J Reed. Resilience in development. In C. R. Snyder and S Lopez (Eds). Handbook of positive psychology. UK. Oxford University Press. 2002; 227-239
- 50) 김정희. 임상간호사의 조직몰입과 관련변인 분석. 간호행정학회지. 1996;2(1):125-139

- 51) Becker, H. S. Notes on the concepts of Commitment. *Americal Journal of Sociology*. 1960; 66.:32-42
- 52) Scholl, R. W. Differaciationg Organizational Commitment from Expectancy as a Motivating Force. *Academy of Management Review*. 1981;6(4):589-590
- 53) Hrebiniak, L. G. & Alutto, J. A. Personal and Role-Related Factors in the Development of Organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*. 1972;17(4):555-573
- 54) Buchanan, B. II. Building Organizational Commitment: The socializationa of Managers in Work Oraganizations. *Administrative Science Quarterly*. 1974;19:533-546
- 55) 허갑수. 병원조직의 직무특성과 조직몰입에 관한 실증적 연구. *인적 자원 관리 학회*. 2005;12(1):21-45
- 56) Steer, R. M. Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 1977;22:46-57
- 57) 우진희, 고명숙. 임상간호사의 보상공정성 지각이 조직몰입 및 직무만족에 미치는 영향. *간호행정학회지*.2003;9(4):585-597
- 58) Park, H. T. Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service. Master's thesis, Ewha womans University. 1997
- 59) 김원. 성격유형과 사회지원이 역할스트레스 요인과 직무만족 또는 조직 몰입과의 관계에 미치는 조절 효과. *계명대 박사학위*. 1988.
- 60) 김정희. 직무관련 요인들이 조직성원들의 조직몰입에 미치는 영향력에 대한 실증적 고찰, *고려대 석사학위 논문*. 1996.
- 61) Angle, H. L., & Perry, J. L, An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness, *Administrative Science Quarterly*. 1981;26:1-5
- 62) 김종서, 직무관련 요인들이 조직성원들의 조직몰입에 미치는 영향력에 대한 실증적 고찰, *고려대 석사학위 논문*, 1988.

- 63) 조덕찬, 조직몰입의 결정요인과 선행변수와의 관계에 관한 연구, 부산대 석사학위 논문. 1994.
- 64) Stevens, J. M., Beyers, J. M., and Trice, H. M. Assessing Personal Role, and Organizational Predictors of Management, Academy of Management Journal, 1978;21(3):380-396
- 65) 김대란, 간호사가 지각하는 간호조직문화와 조직몰입간의 관계 분석, 간호행정학회지, 1999;5(1):5-21
- 66) Mobley, W. H. Employee turnover: Cause, Consequences and control. Menlo park Addison wesley. 1982
- 67) 서연숙, 김윤찬. 간호사의 이직의도와 직무몰입에 미치는 영향요인에 관한 연구, 대한경영교육학회. 2007;12(12):151-172
- 68) 박동진, 천미현, 서균석. 직장 내 스트레스와 직무소진이 의료기관 종사자의 이직의도에 미치는 영향: 집단 간 비교. 대한 경영학회지.
- 69) 임서영, 박동수. 이정민. 팀장의 리더십이 구성원의 경력몰입과 이직의도에 미치는 영향- 감성지능의 조절효과, 기업경영연구. 2010;17(3):1-22
- 70) 이세영, 오은지, 성경미. 초보간호사의 이직의도 경험, 동서간호학연구지, 2013;19(2):168-176
- 71) Min S, Kim HS, Ha YJ, Kim EA, Kim HY, Kim HJ, et al. The controlling effect of the self-efficacy in the job stress of hospital nurse on job satisfaction, turnover intention. Korea Journal of Business Administration. 2011;24(1):1-21.
- 72) 강상묵, 호텔기업 종사원 심리적 자본이 조직몰입에 미치는 영향, 한국서비스산업학회, 2010;7(2):1-12
- 73) 전현모, 송현주, 외식기업 종사원의 심리적 자본이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향, 한국 조리 학회, 2012;9:118-132
- 74) 윤소천, 이지현, 손영우, 하유진, 소명의식이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향-심리적 자본과 조직 동일시의 매개효과와 변혁적 리더십, 지각된 상사지지의 조절 효과, 인적 자원 관리 연구, 2013;11:61-86

- 75) 강경범, 이용재, 요양보호사의 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향, 한국콘텐츠학회, 2015;15(11):126-136
- 76) 김수옥, 왕미숙, 임상간호사의 감정노동, 긍정자원 및 직무소진에 대한 연구, 한국산하기술학회논문지, 2015;16(2):1273-1283
- 77) 김경숙, 한영희, 2차종합병원 간호사의 업무환경요인과 소진 및 이직의도에 관한 연구, 한국직업건강간호학회지, 2013;2(2):121-129
- 78) 임희윤, 간호사의 직무스트레스와 이직의도와의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과, 조선대학교 석사학위논문, 201
- 79) 유성자, 최연희, 일 지역 지방중소병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측 요인, 간호행정학회지, 2009;15(91):16-25

설문지

중소병원 신규 간호사의 긍정심리자본이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향

| | |
|------|--|
| 선정기준 | G 지역의 임의 추출된 6개 중소 병원에서 근무하고 있는 신규 간호사이며 선정 기준은 다음과 같다. - 중소병원에서 근무한 기간이 3개월 이상 15개월 미만인 신규 간호사 |
|------|--|

| | |
|------------------|--|
| 대상자 NO | |
| 대상자 성명(이니셜) | |
| 대상자 연락처 | |
| 작성일 (YYYY/MM/DD) | |

저는 조선대학교 간호 대학 간호학과에 재학 중인 학생입니다.

본 설문지는 “중소병원 신규간호사의 긍정심리자본이 조직몰입과 이직의도에 미치는 영향”에 대해 알아보기 위해서 실시하고자 합니다.

본 자료는 연구를 위한 목적으로만 사용될 것이고 무기명으로 처리되므로 개인적 정보누설이나 불이익은 전혀 발생하지 않음을 약속드리며 설문 참여는 자발적으로 이루어지고 자유의사에 의해 언제든지 연구 참여를 중단 할 수 있습니다.

각 질문에는 정답이 없으며 솔직하게 빠짐없이 기재해 주시기 바랍니다.

귀중한 시간을 할애하여 설문에 참여하여 주셔서 진심으로 감사드립니다.

2016년 4월

지도교수: 김 진희

연구자: 김 진

소속: 조선대학교 간호 대학원

참 여 동 의 서

본인은 이 설문지에서 자의로 참여할 것을 동의하며 설문에 응하고 싶지 않을 때는 언제라도 불응할 권리가 있으며 중도 포기로 인해 불이익을 당하지 않을 것에 대해서 알고 있습니다. 본인은 본 연두의 취지와 과정에 동참하도 협조 할 것을 동의합니다.

일 시: 2016 년 월 일

참여자 : (서명)

1) 일반적 특성

다음은 귀하의 일반적 특성에 관한 내용입니다. 질문에는 정답이 없습니다. 귀하의 의견을 한 문항도 빠짐없이 솔직하게 √ 주시기 바랍니다.

- 1) 귀하의 성별은 무엇입니까? ① 남 ② 여
- 2) 귀하의 현재 나이 몇 살입니까?: 만.....세
- 3) 귀하의 간호 대학 최종 학력은 어떻게 되십니까?
① 전문대학 졸 ② 대학교 졸 ③ 기타
- 4) 현 직장에서 근무하신 기간은 얼마나 되십니까?.....개월
- 5) 과거 병원 이직 경험이 있습니까? ① Yes ② No
5-1) 이직경험이 있다는 몇 번입니까?...회
- 6) 현 병원에서의 부서 이동의 경험은 있습니까? ① Yes ② No
6-1) 본인의 희망에 의한 부서 이동이었습니까? ① Yes ② No
6-2) 본인의 희망에 의한 부서 이동이라면 이유는 무엇입니까?.....
- 7) 현재 귀하의 결혼 상태는 어떻게 되십니까?
① 기혼 ② 미혼
- 8) 현재 귀하의 연봉은 대략 어떻게 되십니까? (예:2900만원).....만원
- 9) 현재 귀하의 근무 형태는 어떻게 되십니까?
① 상근(외래) ② 2교대. ③ 3교대
- 10) 현재 귀하의 종교는 어떻게 되십니까?
① 기독교 ② 불교 ③ 천주교 ④ 기타
- 11) 귀하가 각 병동에 배치되기 전 이론, 실무 교육 시간은 몇 일 (시간)입니까?.....일(시간)
- 12) 현재 귀하가 근무하고 있는 부서는 어떻게 되십니까?
① 병동 ② 응급실 ③ 수술실 ④ 신장 투석실 ⑤ 중환자실 ⑥ 외래
⑦ 기타 ()
- 13) 현재 원하는 부서에서 일하고 있습니까? ① Yes ② No

2) 긍정심리자본

다음은 귀하의 긍정자본심리에 관한 질문입니다. 아래 응답기준에 따라 일치하는 곳에 √ 해 주십시오. 질문에는 정답이 없습니다. 귀하의 의견을 솔직하게 한 문항도 빠짐없이 √ 주시기 바랍니다.

| 문 항 내 용 | | 전 | 그 | 별 | 조 | 그 | 매 |
|---------|--|---|---|---|---|---|---|
| | | 혀 | 럴 | 로 | 금 | 럴 | 우 |
| | | 그 | 지 | 그 | 그 | 다 | 그 |
| | | 럴 | 않 | 럴 | 럴 | | 다 |
| | | 지 | 다 | 지 | 다 | | |
| | | 않 | | 않 | | | |
| | | 다 | | 다 | | | |
| 1 | 나는 장기적 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 2 | 내가 직장에서 난관에 부딪혔을 때 그것을 벌어들인 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 3 | 내가 직장에서 좌절을 겪었을 때 그것을 떨쳐 버리고 회복하는데 어려움을 느낀다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 4 | 나와 관련된 업무 상 일들의 전망이 불확실할 때 나는 보통 최선의 결과를 기대한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 5 | 나는 상사들과의 회의에서 자신 있게 나의 직무 분야를 대표 할 수 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 6 | 나는 현재 직장에서의 나는 목표를 열성적으로 추구하고 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 7 | 나는 보통 직장에서 겪게 되는 어려움을 여러 가지 방식으로 잘 대처한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 8 | 나와 관련된 직무에 문제가 생길 경우 그 일이 잘 안 될 것 이라고 받아들이는 편이다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 9 | 우리 회사의 전략에 대한 논의가 있다면 거기에 내가 자신 있게 공헌을 할 수 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 10 | 어떤 문제든 그것을 해결하는 방법은 많다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 11 | 나는 근무 시 필요하다면 혼자 힘으로도 일을 처리 할 수 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 12 | 나는 항상 내 직무에 있어서 밝은 면을 보려고 한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 13 | 나는 지금 현재 직장에서 꽤 성공한 것으로 스스로 평가 한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 14 | 나는 보통 직장에서 스트레스를 주는 일들을 잘 이겨낸다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 15 | 나는 내가 하고 있는 일의 미래의 전망에 대해 낙관적이다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 16 | 나는 업무분야에서 목표설정을 도울 수 있는 자신감이 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 17 | 나의 업무 목표를 달성하기 위한 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 18 | 나는 과거에 경험이 있기 때문에 직장에서의 힘든 시간들을 잘 극복해 낼 수 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 19 | 내가 맡고 있는 일들은 결코 내가 원하는 방식으로 풀려가지 않는다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 20 | 나는 문제를 논의하기 위해 공급자가 소비자 같은 회사 외부 사람들을 자신에게 접촉 할 수 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 21 | 나는 현재 직장에서 내 스스로 설정한 목표를 만족시키고 있다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 22 | 나는 현재 나의 직무에서 한 번에 많은 일들을 처리 할 수 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 23 | 나는 힘든 일이 있으면 좋은 일도 있을 것 이라는 믿음으로 나의 직무를 대한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |
| 24 | 나는 동료에게 내가 가진 정보를 자신 있게 전달 할 수 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ | ⑥ |

3) 조직 몰입

다음은 귀하의 조직몰입에 관한 질문입니다. 아래 응답기준에 따라 본인의 생각과 일치하는 곳에 √ 해 주십시오.

| 문항내용 | 매우 그렇다 | 그 렇다 | 보 통 이 다 | 아 니 다 | 매 우 아 니 다 |
|---|-----------|---------|------------------|-------------|-----------------------|
| 1. 나는 이 병원의 성공을 위하여 보통 이상의 지대한 노력을 한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. 나는 친구에게 이 병원을 아주 좋은 직장이라고 이야기 한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. 이 병원에 대한 충성심을 별로 느끼지 못 한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. 이 병원에서 계속 일하기 위하여 어떠한 직무가 나에게 주어지더라도 나는 그것을 성실히 수행하겠다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5. 나는 가치관과 이 병원의 가치관은 매우 비슷하다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6. 이 병원이 일원인 것을 자랑스럽게 다른 사람에게 이야기 한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7. 직무의 유형이 비슷하다면 다른 병원에서 일해도 무방하다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8. 이 병원에서는 내가 최선을 다해 직무를 수행 할 수 있도록 나를 고무하고 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 9. 현재 내 주위의 환경이 조금만 바뀌어도 나는 이 직장을 떠날 것이다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 10. 직장을 선택 할 당시에 고려했었던 다른 조직에 우선하여 이 직장을 선택한 것을 다행스럽게 생각한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 11. 정년퇴직 시 까지 이 직장에 근무 한다 하더라도 별로 이득이 있을 것 같 지 않다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 12. 직원들에게 관계되는 중요 문제에 대한 이 회사의 정책에 동의하기 어려울 때가 자주 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 13. 이 병원의 앞날이 크게 걱정된다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 14. 내가 선택 할 수 있는 조직 중에서 이 병원이 가장 좋은 직장이다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 15. 이 병원을 직장으로 선택한 것은 명 백한 실수였다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

4) 이직의도

다음은 귀하의 이직의도에 관한 질문입니다. 아래 응답기준에 따라 본인의 생각에 √ 해 주십시오

| 문항내용 | 매우 그렇다 | 그렇다 | 보통이다 | 아니다 | 매우 아니다 |
|---|--------|-----|------|-----|--------|
| 1. 나는 때때로 현 직장을 그만두고 싶다는 생각을 한다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. 만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. 타 직종으로 이직을 생각하고 있으나 상황과 조건이 맞지 않아 실행치 못 하고 있다. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. 보다 나은 조건의 타 직종이 주어진다 면 언제든지 이직할 의사가 있다 | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

다음 중 귀하가 이직을 하고 싶다면 가장 큰 이유는?

1. 보수 2. 업무 부담 3. 불규칙한 근무시간
4. 자기발전의 기회 5. 직장 내 인간관계 6. 업무의 비 자율성
7. 승진 기회에 대한 불만 8. 기타

수고하셨습니다.