

# 임상간호사의 간호근무환경과 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 효과

정미라<sup>1</sup>, 정은<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>한영대학교 간호학과, <sup>2</sup>광양보건대학교 간호학과

## Effects of Nursing Practice Environment and Positive Psychological Capital in Clinical Nurses on Turnover Intention

Mi-Ra Jung<sup>1</sup>, Eun Jeong<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Hanyeong College University

<sup>2</sup>Department of Nursing, Gwangyang Health Sciences University

요 약 본 연구는 임상간호사의 간호근무환경, 긍정심리자본, 이직의도와와의 관련성을 파악하고, 임상실무현장에서 임상간호사의 이직의도에 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다. 본 연구의 대상자는 Y시에 소재하고 있는 3개 종합 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으며, 193부를 최종 분석에 사용하였다. 수집된 자료는 기술통계, t-test 혹은 one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, 단계적 다중회귀분석을 통해 분석하였다. 단계적 다중회귀분석결과 이직의도에 영향을 미치는 요인은 간호근무환경, 긍정심리자본과 근무경력이었으며 이들의 설명력은 41.8%였다. 본 연구결과를 바탕으로 임상간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 간호근무환경 개선과 더불어 긍정심리자본을 강화시킬 수 있는 중재 프로그램 개발이 필요할 것으로 생각된다.

주제어 : 간호근무환경, 긍정심리자본, 이직의도, 근무경력, 임상간호사

**Abstract** The purpose of this study was to examine influences on turnover intention in the clinical nurses. The data were collected from 193 nurses working in the three general hospital located Y city. The data were analyzed by descriptive statistics, T-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and stepwise multiple regression. The result of the stepwise multiple regression indicates the nursing practice environment, positive psychological capital and clinical career predict 41.8% ( $F=7.35$ ,  $p<.001$ ) of turnover intention. Therefore, it is necessary to develop changing the nursing practice environment and positive psychological capital strategy program for decrease turnover intention in clinical nurses.

**Key Words** : Nursing Practice Environment, Positive Psychological Capital, Turnover Intention, Clinical Career, Clinical Nurses

### 1. 서론

최근 의료기술 발달, 인구의 고령화 및 만성질환의 증가로 의료수요가 급증하고 있으며, 이와 함께 간호인력

에 대한 수요도 지속적으로 증가하고 있는 추세이다. 임상간호사는 병원조직의 핵심적 역할을 수행하며 생산성의 효율성 제고 및 의료서비스의 질적 수준을 유지하는데 필수적인 요인이다[1]. 그러나 의료기관마다 임상간호

\*Corresponding Author : Eun Jeong(jwon8045@hanmail.net)

Received December 28, 2017

Accepted February 20, 2018

Revised January 31, 2018

Published February 28, 2018

사의 이직이 두드러지게 높아지고 있으며, 간호인력 확보에 어려움을 가지고 있다. 간호사의 잦은 이직은 양질의 간호를 제공하기가 어렵고, 새로운 인력모집에 따른 비용이 발생하며, 조직에 남아있는 간호사에게 부정적인 영향을 줄 수 있기 때문에 간호인력 관리에 있어 중요하다[2].

보건의료노동자 실태조사에 따르면 간호사의 평균 근속년수는 7.5년으로 보건의료산업 종사자들의 평균 근속년수 9.5년, 간호사외의 보건의료산업 종사자들 12.8년보다 근속기간이 짧은 것으로 나타났다[3]. 또한 우리나라 간호사의 이직률은 2012년 16.8%, 2014년 평균 13.9%에서 2016년에는 평균 12.4%로 감소 추세를 보이고 있으나 병원의 일반간호사 이직률은 여전히 높은 것으로 보고되었다[4].

임상간호사의 이직의도를 가중시키는 요인으로 열악한 업무환경, 간호사를 존중하지 않는 분위기, 간호전문성을 제대로 평가 받지 못하는 현실, 급여, 승진, 복리후생, 의사와의 관계 등 간호근무환경 관련 요인이 많이 보고된다[5]. 따라서 병원의 열악한 인적 물적 자원이 부족한 간호근무환경은 이직의도를 증가시키게 한다. 간호조직에서는 간호사의 이직과 부족현상을 개선하기 위하여 긍정적인 간호근무환경에 대한 관심이 집중되고 있다[6].

간호근무환경이란 간호사가 환자에게 질 높은 수준의 간호를 제공할 수 있도록 지원하는 조직의 특성을 말한다[6]. 간호근무환경은 물리적 환경, 개인간의 상호작용, 정책적 측면을 모두 포함하는 개념으로 근무장소의 물리적, 사회적, 심리적 특성과 관련이 있다[7]. 이러한 간호근무환경은 간호인력을 유지하고 확보하는데 큰 영향을 미칠 뿐 아니라[6], 간호사는 근무환경에 지속적으로 영향을 받으면서 그 영향력 하에 업무를 처리하고 생각하게 된다. 결과적으로 간호사의 임상적 판단과 합리적 사고 능력은 개인적인 특성 뿐 아니라 주어진 간호근무환경의 틀 안에서 형성되거나 발전할 수밖에 없다. 열악한 간호근무환경은 간호사의 이직의도와 직결되는 부정적인 결과를 초래한다[8].

미국은 간호인증센터(American Nurse's Credentialing Center)에서는 병원의 우수한 간호사를 확보하고 환자에게 질 좋은 간호서비스를 제공하는 기관에게 마그넷 병원(Magnet Hospital)이라는 인증을 주고 있다[9]. 마그넷 병원 인증을 받은 기관은 그렇지 않은 병원에 비해 간호근무환경에 대한 인식이 긍정적인 것으로 나타났다[10].

또한 간호사 본인이 소속된 의료기관에 대한 간호근무환경을 좋게 인식할수록 이직의도를 감소시키는 긍정적인 영향이 있는 것으로 나타났으며[8], 그들이 대상자에게 제공하는 간호의 질이 높은 것으로 나타났다[11]. 따라서 간호사의 이직의도를 낮추고 효율적인 인력관리를 위해서는 간호근무환경 개선이 필요하다.

반면, 임상간호사가 간호실무 현장에서 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력 등의 개별적 변수의 개념인 긍정심리자본은 임상실무에서 간호사의 부정적인 측면은 감소시키며, 긍정적인 측면은 강화하고 발전시키는 효과가 있음을 확인할 수 있다[12]. 긍정심리자본은 개인의 긍정적인 심리상태를 뜻하며, 자신의 직무와 과업을 성공적으로 성취하기 위한 개인의 긍정적이고 동기부여적인 다양한 심리적 성향을 말한다[13]. 또한 병원이라는 새로운 환경에 대하여 긍정적인 심리적 강점을 활용하여 진취적인 사고와 행동을 함으로써 성과를 향상시키는 것을 말한다[14]. 이처럼 긍정심리자본은 개인의 직무와 관련된 태도와 행동에 영향을 주어 결과적으로 긍정적인 조직의 변화까지 유도하고 있음을 알 수 있다. 이러한 긍정심리자본은 이직의도에 중요한 영향을 미치는 요인으로 나타나[14] 임상실무에서 미래의 간호조직을 발전시키고, 우수한 간호 인력을 보유할 수 있는 핵심전략이 될 것이다[12]. 따라서 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 방안에 대한 대책이 모색되어야 한다.

최근까지 간호사를 대상으로 이직의도에 관련된 연구는 조직몰입[14], 직장내 괴롭힘[15], 소진[16] 등으로 다양하게 진행되어왔으나 환경적인 요소인 근무환경과 개인의 긍정적인 심리상태인 긍정심리자본이 이직의도에 미치는 영향을 살펴본 연구는 미흡한 실정이다.

이에 본 연구에서는 임상간호사의 간호근무환경, 긍정심리자본과 이직의도의 정도를 파악하고, 변수들 간의 영향을 미치는 요인을 규명하여 추후 간호실무현장에서 임상간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 간호근무환경 개선과 긍정심리자본을 증진시킬 수 있는 중재 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사의 간호근무환경, 긍정심리자본

과 이직의도와와의 관계를 파악하고 이들 요인이 이직의도에 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

## 2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구의 대상자는 Y시 소재한 3개 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으며, 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여하고자 서면 동의한 자를 선정기준으로 하여, 총 193명을 편의 표출하였다. 본 연구에 필요한 대상자 수는 G-power 3.1.9 program을 이용하여, 다중회귀분석에서 유의수준( $\alpha$ ) .05, 중간 효과크기( $f^2$ ) .15, 검정력 ( $1-\beta$ ) .95, 예측요인 8개로 필요한 표본 수를 구하였을 때, 총 160명이 필요하였다. 탈락율 10%를 고려하여 총 195부의 설문지를 배부하였고, 응답에 불성실한 설문지 2부를 제외한 193부를 본 연구의 최종 분석에 사용하였으므로, 본 연구의 대상자는 적정 수준으로 판단되었다.

자료수집 기간은 2017년 11월 20일부터 2017년 11월 30일까지였다. 먼저 병원 부서장과 파트장에게 연구의 목적 및 내용을 설명한 후 설문조사에 대한 허락을 구하였다. 대상자에게 연구의 목적 및 방법, 개인정보의 비밀 보장, 자발적인 연구 참여의 동의 및 거부 권리를 설명하였고, 연구에 대한 충분한 설명을 들은 후 연구의 목적과 내용을 이해하고 연구 참여에 동의한다는 서면 동의서를 작성한 후, 설문조사를 진행하였다. 설문지 작성에 소요되는 시간은 10분 정도였고, 완성한 설문지는 바로 회수용 봉투에 넣은 후 밀봉된 상태로 회수하였다. 설문조사를 마친 대상자들에게 감사의 의미로 소정의 답례품을 제공하였다.

## 2.3 연구도구

본 연구의 설문지 내용은 일반적 특성, 간호근무환경, 긍정심리자본, 이직의도에 관한 문항으로 구성하였다. 일반적 특성 문항은 '연령, 결혼 상태, 종교, 최종학력, 직위, 근무부서, 임상경력, 월 평균 소득, 근무형태, 급여만족도'로 구성되었다.

### 2.3.1 간호근무환경

간호근무환경은 Lake[17]가 개발하고 Cho 등[18]이 한국어로 번역하여 신뢰도와 타당도를 검증한 Practice environment scale of nursing work index를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 병원운영에 간호사의 참여 9문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 간호 관리자의 능력·리

더십·간호사의 지지 4문항, 인적 및 물적 자원의 적절성 4문항, 간호사와 의사의 협력관계 3문항의 5개 영역의 총 29문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로 배점하여 점수가 높을수록 간호근무환경에 대해 긍정적으로 인식하고 있음을 의미한다. Cho 등[18]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92이었다.

### 2.3.2 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans 등[13]이 개발하고 Choi[19]가 번안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 자기효능감 6문항, 복원력 6문항, 희망 6문항, 낙관주의 6문항의 4개 영역의 총 24문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. Luthans 등[13]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$  = .89, Choi[19]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  = .93이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$  = .93이었다.

### 2.3.3 이직의도

이직의도는 Lawler[20]가 개발하고 Park[21]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 4문항의 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '아주 그렇다' 5점으로 배점하여 점수가 높을수록 간호사의 이직의도가 높은 것을 의미한다. Lawler[20]의 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha$ 는 .85이었다.

## 2.4 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 20.0 프로그램을 사용하여 다음과 같이 통계적 분석을 실시하였다. 첫째, 대상자의 일반적인 특성, 간호근무환경, 긍정심리자본, 이직의도는 기술통계를 이용하여 분석하였다. 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 t-test 혹은 one-way ANOVA를 사용하여 분석하였다. 셋째, 간호근무환경, 긍정심리자본과 이직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 마지막으로 이직의도에 영향을 미치는 요인은 단계적 다중회귀분석을 통해 분석하였다.

### 3. 연구결과

#### 3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 간호사는 여자가 188명(97.4%), 남자는 5명(2.6%)이었고, 평균 연령은 32.73±7.34세로, 20-29세가 88명(45.6%)으로 가장 많은 분포를 보였다. 결혼유무를 보면 기혼이 94명(48.7%), 미혼이 99명(51.3%)이었으며, 학력은 전문대졸 113명(58.5%), 대졸 76명(39.4%) 순으로 나타났다. 직위는 일반간호사 121명(62.7%), 책임간호사 52명(26.9%)이었으며 근무부서는 일반병동 112명(58%), 응급실 28명(14.5%), 중환자실 12명(6.2%), 외래 41명(21.2%) 순으로 나타났다. 근무경력 은 1-5년의 경력이 94명(48.7%), 근무형태는 교대근무가 92명(76.7%)으로 가장 많은 것으로 나타났다. 소득은 251-300만원이 94명(48.7%)으로 가장 많았으며 급여 만족도는 보통이라고 102명(52.8%)이 응답하였다(Table 1 참고).

Table 1. General characteristics of participants (N=193)

Characteristics (M±SD)	Categories	n(%)
Gender	Male	5(2.6)
	Female	188(97.4)
Age(yr) (32.73±7.34)	20-29	88(45.6)
	30-39	64(33.2)
	40≥	41(21.2)
Marital status	Married	94(48.7)
	Unmarried	99(51.3)
Educational level	College	113(58.5)
	University	76(39.4)
	Graduate school	4(2.1)
Job position	Staff nurse	121(62.7)
	Charge nurse	52(26.9)
	Head nurse	16(8.3)
	Team manager	4(2.1)
Work unit	Ward	112(58)
	Emergency room	28(14.5)
	Intensive care unit	12(6.2)
	Others	41(21.2)
Clinical career (8.56±7.24)	1-5	94(48.7)
	6-10	35(18.1)
	11≤	64(33.2)
Work pattern	Fixed work	54(28)
	Shift	139(72)
Monthly allowance	200-250	89(46.1)
	251-300	94(48.7)
	301≤	10(5.2)
Pay satisfaction	Satisfactory	4(2.1)
	Average	102(52.8)
	Unsatisfactory	87(45.1)

#### 3.2 대상자의 간호근무환경, 긍정심리자본, 이직 의도의 정도

간호근무환경의 평균점수는 2.54±.35점(범위:1-4점)으로 하위영역별로 간호 관리자의 능력·리더십·간호사의 지지 2.73±.39점, 간호사와 의사의 협력관계 2.70±.41점, 양질의 간호를 위한 기반 2.63±.34점, 병원운영에 간호사의 참여 2.56±.37점, 인적 및 물적 자원의 적절성 2.33±.45점 순이었다. 긍정심리자본 평균점수는 3.33±.43점(범위:1-5점)으로 하위영역별로 낙관성 3.37±.51점, 희망 3.32±.53점, 자기효능감 3.32±.42점, 복원력 3.31±.51점 순으로 나타났다. 이직의도의 평균점수는 3.35±.63점(범위:1-5점)으로 나타났다(Table 2 참고).

Table 2. Degree of nursing practice environment, positive psychological capital, turnover intention (N=193)

Variables	M±SD	Range
Nursing practice environment	2.54±.35	1-4
Nurse participation in hospital affairs	2.56±.37	
Nursing foundations for quality of care	2.63±.34	
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	2.73±.39	
Staffing and resource adequacy	2.33±.45	
Collegial nurse-physician relations	2.70±.41	
Positive psychological capital	3.33±.43	1-5
Self-efficacy	3.32±.42	
Hope	3.32±.53	
Resilience	3.31±.51	
Optimism	3.37±.51	
Turnover intention	3.35±.63	1-5

#### 3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 연령( $F=10.50$ ,  $p<.001$ ), 결혼상태( $t=-4.15$ ,  $p<.001$ ), 직위( $F=6.97$ ,  $p<.001$ ), 근무경력( $F=9.28$ ,  $p<.001$ ), 소득( $F=10.28$ ,  $p<.001$ ), 근무형태( $t=-2.39$ ,  $p<.05$ ), 급여 만족도( $F=4.87$ ,  $p<.01$ )에 따라 유의한 차이가 나는 것으로 나타났다(Table 3 참고).

Table 3. Differences of turnover intention by general characteristics of participants (N=193)

Characteristics	Categories	M±SD	t/F(p)
Gender	Male	3.13±0.51	-0.79 (.429)
	Female	3.36±0.63	
Age(yr) (32.73±7.34)	20-29	3.53±0.57	10.50 (.001)
	30-39	3.33±0.57	
	40≥	3.00±0.69	
Marital status	Married	3.16±0.66	-4.15 (.001)
	Unmarried	3.53±0.54	
Educational level	College	3.32±0.67	0.315 (.730)
	University	3.39±0.57	
	Graduate school	3.41±0.73	
Job position	Staff nurse	3.49±0.57	6.97 (.001)
	Charge nurse	3.18±0.70	
	Head nurse	3.07±0.49	
	Team manager	2.54±0.62	
Work unit	Ward	3.41±0.63	1.61 (.187)
	Emergency room	3.18±0.54	
	Intensive care unit	3.52±0.76	
	Others	3.26±0.63	
Clinical career (8.56±7.24)	1-5	3.53±0.57	9.28 (.001)
	6-10	3.30±0.54	
	11≤	3.11±0.68	
Work pattern	Fixed work	3.18±0.60	-2.39 (.018)
	Shift	3.42±0.63	
Monthly allowance	200-250	3.49±0.53	10.28 (.001)
	251-300	3.29±0.67	
	301≤	2.61±0.47	
Pay satisfaction	Satisfactory	2.91±0.34	4.87 (.009)
	Average	3.24±0.63	
	Unsatisfactory	3.50±0.60	

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

### 3.4 간호근무환경, 긍정심리자본, 이직의도의 상관관계

연구결과 이직의도는 긍정심리자본( $r=-.44, p<.001$ ), 간호근무환경( $r=-.53, p<.001$ )에 유의한 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 간호근무환경은 긍정심리자본( $r=.20, p<.001$ )에 유의한 양(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4 참고).

Table 4. Correlations among nursing practice environment, positive psychological capital, turnover intention (N=193)

Variables	Nursing practice environment	Positive psychological capital	Turnover intention
	r(p)	r(p)	r(p)
Nursing practice environment	1		
Positive psychological capital	.20 (.005)	1	
Turnover intention	-.53 (.001)	-.44 (.001)	1

### 3.4 이직의도에 미치는 영향요인

대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 단계적 다중 회귀분석을 실시한 결과는 다음과 같다(Table 5 참고). 다중공선성 확인 결과 공차한계는 0.73에서 0.94로 0.1보다 큰 것으로 나타났으며, 분산팽창인자(VIF)는 1.05-1.35의 범위로 10을 넘지 않아 다중공선성 문제를 배제할 수 있었다. 잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 2.03으로 2에 가까워 자기 상관의 문제는 없었다. 분석결과 간호근무환경( $\beta=-.48, p<.001$ ), 긍정심리자본( $\beta=-.26, p=.001$ ), 근무경력( $\beta=-.17, p=.007$ )은 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 총 설명력은 41.8%였다( $F=7.35, p<.001$ ).

Table 5. Influencing factors on turnover intention (N=193)

Variables	B	SE	$\beta$	t(p)
(Constant)	7.07	.34		20.79 ( $<.001$ )
Nursing practice environment	-.86	.10	-.48	-8.53 (.001)
Positive psychological	-.38	.09	-.26	-4.13 (.001)
Clinical career	-.12	.04	-.17	-2.71 (.007)
Adjusted R <sup>2</sup> = .418 (F=7.35, p<.001)				

## 4. 논의

본 연구는 임상간호사의 간호근무환경, 긍정심리자본, 이직의도의 관련성을 파악하고, 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하였다.

본 연구에 참여한 임상간호사가 인식하는 간호근무환경의 정도는 평균점수 2.54점으로 낮은 것으로 나타났다. 동일한 도구를 사용하여 서울소재 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 간호근무환경의 정도를 측정한 Cho 등[18]은 2.58점, Choi, Hwang와 Jang[22]은 2.77점으로 본 연구보다 높은 것으로 나타났다. 이는 본 연구 대상자는 지방에 소재하는 중소병원에 근무하므로 서울에 소재하는 종합병원에 근무하는 간호사들보다 상대적으로 근무환경을 낮게 인식하고 있는 것으로 생각한다. 또한 간호근무환경의 하위영역에서 병원운영에 간호사의 참여와 인적 및 물적 자원의 적절성이 가장 낮은 것으

로 나타났다. 중소병원을 대상으로 한 Kwon과 Kim[8]의 연구에서도 병원운영에 간호사의 참여와 인적 및 물적 자원의 적절성이 가장 낮은 것으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. 이러한 결과는 지방 중소병원의 인력부족과 물리적 지원이 부족한 현실을 반영한 결과로 해석할 수 있다. 간호사가 간호근무환경을 좋게 인식할수록 그들이 대상자에게 제공하는 간호의 질이 높아진다[11]는 연구결과를 토대로 간호사들이 간호근무환경을 높게 인식할 수 있도록 병원차원의 적극적인 인력지원과 더불어 지방 중소병원 간호사의 처우개선을 위한 물리적 지원이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구에 참여한 임상간호사의 긍정심리자본의 정도는 평균점수 3.33점으로 나타나 임상간호사를 대상으로 한 선행연구에서 Yang과 Jeong[23]은 3.29점, Kim 등[24]은 3.32점으로 본 연구결과와 비슷한 수준으로 나타났다. 하위영역에서는 낙관성이 3.37점으로 가장 높은 것으로 나타났다. 긍정심리자본은 원하는 목표를 위해 인내하고 이를 달성할 수 있다는 희망, 도전적 과업을 성공적으로 수행하기 위한 자기효능감, 문제가 역경에 부딪혔을 때 성공을 위해 다시 일어서는 탄력성, 현재와 미래의 성공에 대한 낙관성으로 구성되는데[25], 그 중 낙관성을 지닌 조직구성원의 사고는 실패와 실수에 관여치 않으며 긍정적인 마인드를 소지함으로써[26] 힘든 간호사의 업무로 인한 부정적인 심리상태를 긍정적인 정서로 활용하여 극복할 수 있게 도와준다[27]. 따라서 힘든 간호업무를 수행하는 간호사에게 긍정적인 정서를 활용할 수 있도록 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 간호조직차원의 대안이 필요할 것으로 생각된다.

연구결과 임상간호사의 이직의도는 3.35점으로 같은 도구를 사용한 서울소재 종합병원을 대상으로 간호사의 이직의도를 측정된 Hwang과 Kang[28]의 2.96점 보다 높은 것으로 나타났다. 한국보건산업진흥원[29]의 의료기관 형태별 분석결과에 따르면 간호사의 인력난이 심하다는 의견이 60.6%로 대도시 55.1%에 비해 중소도시는 62.7%로 간호사의 인력난을 더 심각하게 느끼는 것으로 나타나 대도시에 비해 중소도시에서 이직으로 인한 간호사의 인력난이 높다는 것을 의미한다. 또한 임상간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이는 연령이 낮은 미혼인 신규간호사일수록, 급여 만족도가 낮은 간호사일수록 이직의도가 높은 것으로 나타나 중소병원을 대상으로 한 선행연구결과와 일치하는 것으로 나타났다[30]. 이

러한 결과를 토대로 이직의도를 낮추기 위해서는 신규간호사를 위한 프리셉터를 통한 프로그램 개발과 함께 급여만족도가 낮은 간호사를 위한 처우개선이 필요할 것으로 생각된다. 또한 중소도시에서 근무하는 간호사의 이직을 낮추기 위한 정부차원의 지속적인 관심과 제도적인 개편이 필요할 것으로 생각된다.

연구결과 임상간호사의 간호근무환경, 긍정심리자본, 이직의도와 상관계수를 살펴보면 임상간호사의 긍정심리자본이 높으면 이직의도가 낮고 간호근무환경이 높으면 이직의도가 낮은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 긍정심리자본이 높은 간호사는 긍정적인 정서를 잘 활용하여 힘든 간호업무를 잘 수행함으로써 이직의도를 낮출 수 있고, 간호근무환경을 좋게 인식할수록 근무처에 만족을 함으로써 이직의도가 낮아진다는 것을 보여주는 것으로 생각된다. 중소병원 간호사를 대상으로 한 선행연구를 보면 긍정심리자본이 높으면 이직의도가 낮은 것으로 나타나[14] 본 연구결과와 일치하였다. 또한 본 연구결과에서 이직의도에 긍정심리자본은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이직의도를 감소시키기 위해서는 외적인 상황과 환경변수를 유연하게 극복할 수 있는 내적인 힘이 필요한데[31], 이러한 내적인 힘인 긍정심리자본을 높이는 방안이 필요하다. 긍정심리자본은 인적자원개발 패러다임의 새로운 가능성을 제시함으로써 긍정적 심리상태는 관리가 가능하고 개발 및 개선이 가능하므로[32] 긍정심리자본을 강화시킬 수 있는 중재 프로그램 개발이 필요할 것으로 생각된다.

연구결과 임상간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 변수로는 간호근무환경, 긍정심리자본, 근무경력으로 나타났고, 그 중 간호근무환경은 임상간호사의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타나 선행연구에서 Lee와 Seomun[33], Im, Cho와 Heo[31]의 연구결과와 일치하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호업무환경이 이직의도를 가장 높게 설명하는 변수로서 이직의도를 낮추기 위해서는 불만족스러운 간호근무환경의 개선이 필요하다는 사실을 말해주는 결과이다. 간호근무환경의 불만족은 간호사의 이직을 더욱 증가시킴으로써[34] 환자 간호의 질을 감소시키고 병원의 간호인력 수급계획에 차질을 가져오므로 신규간호사 교육과 관련해 경제적인 손실을 발생시키고 동료 간호사들의 사기나 부서관리능력을 저하시키는 부정적인 결과를 가져오게 된다[31]. 따라서 간호사의 간호근무환경을 개선하여 근무환

경을 만족스럽게 인식하도록 하기 위해서는 병원정책의 간호사의 의견을 반영할 수 있도록 하는 방안이 필요하며 불만족스러운 부분을 개선하여 간호사들이 만족스러운 근무환경에서 간호수행을 할 수 있도록 병원과 간호 내부 조직에서의 관심과 적극적인 지원이 필요할 것으로 생각된다.

## 5. 결론

본 연구는 임상간호사의 긍정심리자본, 간호근무환경, 이직의도와 의 관계를 파악하고, 나아가 이직이도에 영향을 미치는 요인을 규명하여, 임상간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 중재 프로그램 개발의 기초를 제공하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구결과 임상간호사의 긍정심리자본 3.33±.43점, 간호근무환경 2.54±.35점, 이직의도 3.35±.63점으로 나타났다. 이직의도는 긍정심리자본과 간호근무환경과 유의한 음(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 대상자의 이직의도에 영향을 미치는 요인은 간호근무환경, 긍정심리자본, 근무경력으로 이들의 설명력은 41.8%였다. 따라서 임상간호사의 이직의도를 낮출 수 있는 간호근무환경 개선과 더불어 긍정심리자본을 강화시킬 수 있는 중재 프로그램 개발이 필요할 것으로 생각된다.

이상의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 본 연구결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구는 근무부서에 따른 대상자가 수가 충분하게 확보되지 못하였고 중소병원 간호사를 대상으로 하였기 때문에 본 연구결과를 일반화하기 위해서는 다양한 근무부서를 포함한 상급병원 간호사를 대상으로 하는 후속연구를 제언한다.

둘째, 본 연구에서는 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 간호학에서는 많이 시도되지 않은 내적인 요인인 긍정심리자본을 측정했다는 것에 의의가 있다. 따라서 향후 이직의도에 영향을 미치는 다양한 영향요인을 파악하기 위한 후속연구를 제언한다.

마지막으로 임상간호사의 이직의도를 낮추기 위한 간호근무환경 개선과 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 중재 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

## REFERENCES

- [1] K. S. Kim & Y. H. Han. (2013). A study on intention to quit and job overload, role ambiguity, burn out among nurses in general hospital. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 121-129. DOI : 10.5807/kjohn.2013.22.2.121
- [2] Y. H. Sung, M. S. Hwang, K. S. Kim & N. M. Chun. (2010). Influence of clinical nurse specialists emotional intelligence on their organizational commitment and turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 16(3), 259-266.
- [3] Korean Health and Medical Worker's Union. (2014). 2014 *Korean health and medical workers survey*. KHMU(Online). <http://bogun.nodong.org/xe/>
- [4] Korean Hospital Nurses Association. (2016). *Hospital nurses staffing state survey 2016*. Seoul : Korean Hospital Nurses Association.
- [5] Y. J. Lee & K. B. Kim. (2008). Experiences of nurse turnover. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 38(2), 248-257.
- [6] E. H. Cho, M. N. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo, N & J. Lee. (2011). Construct validity and reliability of the korean version of the practice environment scale of nursing work index for korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(3), 325-332. DOI : 10.4040/jkan.2011.41.3.325
- [7] H. C. Klopper, S. K. Coetzee, R. Pretorius & P. Bester. (2012). Practice environment, job satisfaction and burnout of critical care nurses in South Africa. *Journal of Nursing Management*, 20(5), 685-695. DOI : 10.1111/j.1365-2834.2011.01350.x
- [8] J. O. Kwon & E. Y. Kim. (2012). Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention in the small and medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 414-423. DOI : 10.1111/jkana.2012.18.4.414
- [9] E. T. Lake & C. R. Friese. (2006). Variations in nursing practice environments: relation to staffing and hospital characteristics. *Nursing Research*, 55(1), 1-9.
- [10] C. R. Friese, R. Xia, A. Ghaferi, J. D. Birkmeyer & M. Banerjee. (2015). Hospitals in 'Magnet' program show better patient outcomes on mortality measures compared to non-'Magnet' hospital. *Health Affairs*, 34(6), 986-992. DOI : 10.1377/hlthaff.2014.0793
- [11] H. J. Ko. (2010). *Nurse work environments, job*

- satisfaction and intention to leave among nurses*. Doctoral dissertation. Hanyang National University, Seoul.
- [12] S. N. Lee & J. A. Kim. (2017). Concept analysis of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(2), 181-190.  
DOI : 10.11111/jkana.2017.23.2.181
- [13] F. Luthans, B. J. Avolio, J. B. Avey & S. M. Norman. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- [14] J. Kim. (2017). *Impact of psychological capital and engagement on turnover intention among newly graduated registered nurses in general hospitals*. Doctoral dissertation. Chosun National University, Gwangju.
- [15] H. J. Kim & D. H. Park. (2016). The effects of workplace bullying on turnover intention in hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*, 14(1), 241-252.  
DOI : 10.14400/JDC.2016.14.1.241
- [16] H. I. Park & K. H. Lee. (2016). The effects of social intelligence and burnout on turnover intention in nurses : an exploratory study. *Journal of Digital Convergence*, 14(4), 325-336.  
DOI : 10.14400/JDC.2016.14.4.325
- [17] E. T. Lake. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188.
- [18] E. H. Cho, M. N. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo & N. J. Lee. (2011). Construct validity and reliability of the korean version of the practice environment scale of nursing work index for korean nurses. *Korean Journal of Adult Nursing*, 41(3), 325-332.  
DOI : 10.4040/jkan.2011.41.3.325
- [19] Y. D. Choi. (2009). *A study on the antecedents and outcomes of the employee's positive psychological capital in organization*. Doctoral dissertation. Sogang National University, Seoul.
- [20] E. E. Lawler. (1983). *Satisfaction and behavior*. New York : McGraw-Hill.
- [21] H. S. Park. (2005). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics and turnover among nurses*. Doctoral dissertation. Yonsei National University, Seoul.
- [22] E. J. Choi, J. H. Hwang & I. S. Jang. (2017). Effects of nursing practice environment and self-esteem on critical thinking disposition among clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(2), 161-169.  
DOI : 10.11111/jkana.2017.23.2.161
- [23] S. K. Yang & E. Jeong. (2017). Convergence effects of positive psychological capital and self-leadership in clinical nurses on job satisfaction. *Journal of Digital Convergence*, 15(6), 329-337.  
DOI : 10.14400/JDC.2017.15.6.329
- [24] I. S. Kim, R. B. Seo, B. N. Kim & A. R. Min. (2015). The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 10-19.  
DOI : 10.11111/jkana.2015.21.1.10
- [25] F. Luthans, C. M. Youssef-Morgan & B. J. Avolio. (2015). *Psychological capital and beyond*. New York : Oxford University Press.
- [26] C. S. Carver & M. F. Scheier. (2002). The hopeful optimism. *Psychology Inquiry*, 13(4), 288-290.
- [27] M. F. Scheier, C. S. Carver & M. W. Bridges. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem: a reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1063-1078.
- [28] Y. S. Hwang & K. H. Kang. (2014). Factors influencing nurse turnover intention in small and medium sized hospitals in the metropolitan area. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), 576-586.  
DOI : 10.11111/jkana.2014.20.5.576
- [29] Korea Health Industry Development Institute. (2015). *Small and medium-sized hospitals management service and policy development annual reports*. Cheongju : Korea Health Industry Development Institute.
- [30] K. N. Kang. (2012). Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 155-165.
- [31] S. B. Im, M. K. Cho & M. L. Heo. (2013). Factors to affect turnover intention of nurse: focusing on personal, situational and interpersonal relation variables. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(4), 314-323.  
DOI : 10.5807/kjohn.2013.22.4.314
- [32] F. Luthans & C. M. Youssef-Morgan. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resiliency. *Journal of Management*, 33(5), 774-800.
- [33] Y. J. Lee & G. A. Seomun. (2016). Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention. *Journal of Digital Convergence*, 14(6), 355-362.



DOI : 10.14400/JDC.2016.14.6.355

- [34] M. Baernholdt & B. Mark. (2009). The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units. *Journal of Nursing Management*, 17(8), 994-1001.

정 미 라(Jung, Mi Ra)

[정회원]



- 2013년 8월 : 우석대학교 간호학 석사
- 2016년 8월 : 경상대학교 간호학 박사
- 2014년 3월 ~ 현재 : 한영 대학 간호학과 조교수

▪ 관심분야 : ICT, 웰니스

▪ E-Mail : kcc4977@hanmail.net

정 은(Jeong, Eun)

[정회원]



- 2014년 2월 : 경상대학교 간호학 석사
- 2016년 8월 : 경상대학교 간호학 박사
- 2017년 3월 ~ 현재 : 광양보건대학 간호학과 조교수

▪ 관심분야 : 정보역량, 교수학습

▪ E-Mail : jwon8045@hanmail.net