중환자간호학회지 2019년 10월 제12권 제3호
Journal of Korean Critical Care Nursing Vol.12, No.3, 13-23, October, 2019
pISSN 2005-212X / eISSN 2671-8634
https://doi.org/10.34250/jkccn.2019.12.3.13

긍정적 탐구 활동이 신규간호사의 긍정심리자본과 조직몰입에 미치는 효과

김현주[1] · 이영희[2]

[1] 삼성서울병원 간호사, [2] 성균관대학교 임상간호대학원 교수

The Effect of Appreciative Inquiry on Positive Psychological Capital and Organizational Commitment of New Nurses

Kim, Hyunju[1] · Yi, Young Hee[2]

[1] Registered Nurse, Samsung Medical Center
[2] Professor, Graduate School of Clinical Nursing Science, Sungkyunkwan University

Purpose : The purpose of this study was to determine whether appreciative inquiry (AI) is an effective intervention for increasing the positive psychological capital and organizational commitment of new nurses. **Method :** The study used a nonequivalent control group pretest-posttest design. The participants were 60 new nurses in a tertiary hospital in Seoul. The experimental group received 2 classes of AI education and in-unit AI activities. The control group received the existing education program. **Results :** There was no statistically significant difference in the positive psychological capital and organizational commitment between the experimental group and the control group over time. Satisfaction with the AI education scored 3.69, which was higher than the average. The reason why the experimental group members were satisfied with the program was that AI education helped them to adapt and the in-unit AI activities made staff more cooperative and the atmosphere of the unit more positive. **Conclusion :** When applying AI activities to new nurses to promote positive psychological capital and organizational commitment, it is necessary to provide a workshop in which the participants can fully concentrate on education and to extend the period of use to one year in order to maintain the effect of AI activities.

Key words : Appreciative inquiry, Positive psychological capital, Organizational commitment, New nurses

투고일 : 2019. 5. 24 1차 수정일 : 2019. 9. 27 게재확정일 : 2019. 9. 30
주요어 : 긍정적 탐구, 긍정심리자본, 조직몰입, 신규간호사
* 이 논문은 제 1저자 김현주의 석사학위논문을 수정하여 작성한 것임
Address reprint requests to : Yi, Young Hee https://orcid.org/0000-0001-8277-8198
Graduate School of Clinical Nursing Science, Sungkyunkwan University, 115, Irwon-ro, Gangnam-gu, Seoul, 06355, Korea
Tel : 82-2-2148-9930, Fax : 82-2148-9949, E-mail : iyyh@skku.edu

I. 서 론

1. 연구의 필요성

병원간호사회의 병원간호인력 실태조사에 의하면 신규간호사의 평균 이직률은 2010년부터 2015년까지 최저 29%부터 34% 정도 수준을 유지하다가 최근 2년간 급격하게 증가하여 2017년에 배치된 신규간호사의 42.7%가 1년 이내에 이직하였다(Korean Hospital Nurses Association, 2018). 간호사의 높은 이직률은 간호의 질과 생산성에 영향을 미치므로(Kim, Lee, Cho, & Kim, 2013) 신규간호사의 이직을 막기 위해 다각적인 노력이 필요하다.

신규간호사의 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 조직몰입이다(Han, Sohn, & Kim, 2009). 조직몰입은 조직이 추구하는 목표와 가치에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위하여 노력하는 의지, 조직구성원으로 남으려는 강한 욕구로 자신이 속한 조직에 대한 애착심을 의미한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 이 조직몰입이 높아지면 직무만족, 동료와의 관계, 업무수행 능력, 조직의 생산성과 효율성 등이 좋아지고, 이직률이 감소되는 것으로(Lee & Kim, 2012; Sung, Choi, & Chun, 2011) 보고되고 있다.

한편 경영학 분야에서 주요 조직성과에 영향을 미치는 핵심지표로서(Kim & Park, 2013) 연구되어 온 긍정심리자본(positive psychological capital)은 발전을 추구하는 개인의 긍정적인 심리상태를 말하는데(Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007), 최근 간호학 분야에서도 주목받기 시작했다. 이는 직무 열의와 조직몰입은 높이고 소진을 감소시킬 수 있는 자원이 되므로(Kim, Seo, Kim, & Min, 2015; Moon, Park, & Jung, 2013). 신규간호사의 현장 적응을 돕기 위해 긍정적인 심리상태를 촉진하는 것이 필요하다(Woo, Park, & Kim, 2016).

조직구성원의 개인 긍정심리자본을 높이고 조직몰입을 유도할 수 있는 전략 중의 하나로 제시되고 있는 것이 긍정적 탐구(appreciative inquiry, AI) 활동이다(Kim, 2012). AI 활동은 부정적인 속성이나 문제가 아닌 긍정성에 주목함으로써(Chang & Namgung, 2013), 개인 차원의 긍정성이 내재화됨에 따라 조직몰입과 집단 응집력이 강화되어 개인의 조직 적응을 용이하게 돕는 조직관리 방법이다(Kim, 2012). 미국에서 시작된 AI 활동은 처음에는 조직 개발 및 변화관리 방법으로 활용되었으나(Chang & Namgung, 2013) 또한 의료조직에 적용하기에도 적합하여(Shendell-Falik, Feinson, & Mohr, 2007) 간호실무 향상부터 조직관리 차원에 이르기까지 다양한 영역에서 대상자의 특성에 맞추어 적용되고 있다(Trajkovski, Schmied, Vickers, & Jacson, 2012). 예를 들어 AI 활동을 적용하여 구강간호 시 표준화된 사정도구를 더 많이 사용하게 되었거나(Yoon, Lowe, Budgell, & Steele, 2011), 간호사의 지식을 향상시키고 의료진간의 협력을 개선하는 간호교육 프로그램을 개발하거나(Lazic, Radenovic, Arnfield, & Janic, 2011) 또는 의사소통과 협력을 향상시키고 의사결정 과정에 간호사의 참여를 높이는(Havens, Wood, & Leeman, 2006) 등 AI 활동이 변화를 이끌어 내는데 유용한 방법임이 제시되고 있다.

이런 맥락으로 신규간호사의 조직몰입을 향상시키고, 이직 의도를 낮추기 위해 개인의 긍정심리자본의 향상을 도모할 필요가 있음을 감안할 때(Kim et al., 2015), 신규간호사에게 조직을 바라보는 관점부터 긍정적으로 변화시킬 수 있는 AI 활동을(Kim & Lee, 2013) 적용해 봄직하다. 그러나 국내 간호 분야에는 아직 AI 활동을 적용하거나 그 효과를 파악한 연구가 부족한 실정이다. 연구대상병원에서도 최근 일부 간호단위에서 AI 활동을 시행하고 있으나 아직 그 효과에 대한 파악이 이루어지지 않았고, 신규간호사의 특성을 고려한 내용으로 구성되어 있지 않다. 따라서 신규간호사에게 적합한 AI 활동을 개발하고 이 활동이 신규간호사의 긍정심리자본과 조직몰입에 미치는 효과를 파악하여 효과적인 중재로서의 근거 마련이 필요하다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 AI 활동이 신규간호사의 긍정심리자본과 조직몰입에 미치는 효과를 파악하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

1) AI 활동이 신규간호사의 긍정심리자본에 미치는 효과를 파악한다.
2) AI 활동이 신규간호사의 조직몰입에 미치는 효과를 파악한다.

3) AI 교육에 대한 신규간호사의 만족도를 파악한다.

3. 연구 가설

1) 제 1가설 : AI 활동을 적용한 시험군과 AI 활동을 적용하지 않은 대조군의 긍정심리자본은 시간 경과에 따라 차이가 있을 것이다.
2) 제 2가설 : AI 활동을 적용한 시험군과 AI 활동을 적용하지 않은 대조군의 조직몰입은 시간 경과에 따라 차이가 있을 것이다.

Ⅱ. 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 신규간호사에게 AI 활동을 적용하여 이 활동이 신규간호사의 긍정심리자본과 조직몰입에 미치는 효과를 파악하기 위한 비동등성 대조군 전후설계의 유사실험연구이다(Figure 1).

2. 연구 대상

서울시내 일개 상급종합병원에 근무하는 신규간호사로서 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여할 것을 동의한 자를 대상으로 하였다. 연구대상병원에서는 중증치료간호팀에 속한 중환자실과 응급실에서 각 간호단위별로 AI 활동이 진행되어 왔으며, 그 외의 부서에서는 AI 활동을 적용하거나 적용할 계획이 없어 대상자의 무작위 배정은 어려운 상황이었으나 근무부서에 따라 조직몰입(Kang, 2015)이나 긍정심리자본(Kim & Kim, 2016)에 차이가 없었다는 선행연구 결과를 참조하여 시험군은 중증치료간호팀(중환자실과 응급실)에 배치된 신규간호사 중에서, 대조군은 중증치료간호팀 이외의 부서(입원병동)에 배치된 신규간호사 중에서 편의 표출하였다. G*power 3.1.9.2를 이용하여 유의수준 0.05, 검정력 0.8, 중간 효과크기 0.2로 하여 집단수 2, 반복측정수 3, Corr among rep measure 0.5, non-sphericity correction ε 1로 하여 반복측정 분산분석에 필요한 대상자수를 산출한 결과, 최소 표본의 수는 각 군당 21명이었다. 신규간호사의 1년 이내 이직률이 30% 정도인 것을 고려하면 각 군당 28명을 대상으로 해야 하나, 신규간호사를 대상으로 한 교육은 입사시기에 따라 10~30명 인원이 동시에 교육을 받게 되므로 한 차수의 대상자에게 동의를 구할 때 참여 의사를 밝힌 대상자는 산출된 대상자 수보다 많더라도 연구에 참여할 수 있도록 하였다. 최초 연구 시작 시점에 대조군은 27명, 시험군은 34명이 동의하였으나 연구기간 중 대조군에서 1명이 이직으로 중도 탈락하여 최종 연구대상자는 대조군 26명과 시험군 34명이었다.

3. 중재

1) 시험군 : AI 활동

(1) AI 활동의 개발

본 연구에서 신규간호사에게 제공되는 AI 활동은 AI 리더로서 교육을 받고 활동한 본 연구자가 개발하고 본 연구자와 중증치료간호팀 교육전담간호사에 의해 진행

	Before intervention	Intervention	Right after intervention	Intervention	3 month after intervention
Experimental group	Y_{e1}	X_{e1}, X_{e2}	Y_{e2}	X_{e2}	Y_{e3}
Control group	Y_{c1}	X_c	Y_{c2}		Y_{c3}

X_{e1}: AI education
X_{e2}: AI activity in a unit
Y_{e1}, Y_{c1}: Positive psychology capital and organizational commitment before intervention
Y_{e2}, Y_{c2}: Positive psychology capital and organizational commitment right after intervention
Y_{e3}, Y_{c3}: Positive psychology capital and organizational commitment at 3 month after intervention

Figure 1. Study design

되는 2번의 AI 교육과 신규간호사가 배치된 간호단위 내 AI 리더에 의해 진행되는 간호단위 활동으로 구성되었다.

우선 AI 교육 내용을 개발하기 위해 문헌 및 선행연구들을 고찰하였으며, 이 중 AI 단계에 대해 가장 구체적인 예시를 들어 설명한 Lee와 Park (2011)의 문헌을 토대로 discovery, dream, design, destiny의 4단계 과정으로 구성하였다. 이 4D 과정은 긍정 경험에서 강점을 발견하고(discovery), 상상을 통해 조직의 잠재력과 비전을 설정하며(dream), 이상적인 조직을 만들기 위해 실현 가능한 방안을 도출하고(design), 긍정적이고 구체적인 실행방안을 강구하는(destiny) 과정을 말한다(Lee & Park, 2011). 그리고 AI 활동은 보통 워크숍 형태나(Kim, 2012) 4D 과정(4D process)을 몇 주차에 나누어 제공하는(Kim, 2015) 등 특정한 규칙 없이 다양한 방법으로 적용할 수 있음을 확인하여 연구 대상병원 신규간호사의 집단 교육 일정을 고려하여 2회에 걸쳐 4D 과정을 진행하는 것으로 정하였다. 1차 교육은 4D 과정 중 discovery에 대한 것으로 주의집중, 동기 부여, 학습목표 및 개요 제시, discovery 단계 시행, 과정 정리를 60분간 진행하고, 2차 교육은 주의집중, 학습목표 및 개요 제시, dream, design-destiny

Table 1. AI Activity

AI education				AI in a unit
Application time (minute)	Phase	Duration (minute)	Contents	Contents
6 months after work (80)	Introduction	10	Ice breaking	Interviewing a colleague on the basis of positivity/ Writing thank-you diary/ Sending a positive message to colleague/ Using positive expressions/ Communication enhancement activity/ Praise relay
		5	Orientation, grouping	
	Discovery	20	Interviewing a colleague on the basis of positivity	
		15	Drawing each other's faces	
		15	Sharing one's interview Noting key words Categorizing key words Discovering 3-positive core	
		5	Announcing positive core	
		10	Sending thank you text massage	
6-9 months after work			Receiving a positive encouragement message weekly from education nurses	
9 months after work (60)	Introduction	10	Watching a video of one's past activities	
		5	Orientation, grouping	
	Dream	25	Creating promotional materials that introduce one's strengths (on the assumption that he/she was selected the best new nurse of the year) (How did you achieve great things? what's causing energy to fill up?, what's the impact of continuous development?)	
	Design	15	Organizing to make a dream the reality	
	Destiny		Planning the most important and actionable activities	
	Wrap up	5	Sharing one's opinions	

AI=appreciative inquiry

단계 시행, 과정 정리를 60분간 진행하는 것으로 초안이 구성되었다.

이 초안에 대해 전문가집단(중증치료간호팀장 1명, AI 팀 운영을 맡고 있는 관리자 1명, 중증치료간호팀 교육전담간호사 1명)의 검토를 받았으며, 초안의 내용은 수정 없이 그대로 진행하는 것으로 하되, 단 교육과 교육 사이의 기간이 긴 것을 감안하여 대상자가 자발적으로 긍정성을 유지하도록 하기 위해 2번의 교육 사이의 12주 동안 연구대상자에게 매주 긍정메시지 제공하기가 추가되었다.

초안을 토대로 12명의 신규간호사에게 교육전담간호사가 1차 및 2차 교육을 하였으며, 평가 결과를 참조하여 적용 시간의 조정(1차 80분, 2차 60분), 1차 교육에서 AI에 대한 소개 내용 제외, 대상자가 도움을 받은 다른 사람들에게 감사문자 보내기 추가 등이 수정되어 최종 AI 교육 내용이 확정되었다(Table 1).

간호단위 AI 활동은 기존에 연구대상병원 중증치료간호팀에서 간호단위 AI 리더들에 의해 시행되고 있던 간호단위 내 활동을 말하며, 활동 내용은 간호단위 AI 리더들이 정기적인 모임을 통해 중증치료간호팀 내의 개선이 필요하거나 긍정적으로 강화할 필요가 있는 사안을 논의해서 결정된 것으로, 4D 과정의 destiny 단계에 해당한다. 간호단위 AI 활동으로는 해피 인터뷰, 감사일기 쓰기, 인계 노트에 긍정메시지 전달하기, 긍정적인 언어로 바꾸어 사용하기 캠페인, 직종별 의사소통 향상 활동, 칭찬 릴레이와 같은 것이 있으며, 본 연구에서는 기존대로 동일한 내용을 적용하기로 하였다.

AI 교육과 간호단위 AI 활동을 포함한 최종 AI 활동은 Table 1과 같다.

(2) AI 활동의 적용

AI 교육은 연구대상병원 중증치료간호팀에서 주관하는 AI 리더를 위한 교육을 이수한 본 연구자와 중증치료간호팀 교육전담간호사에 의해 시행되었다. 1차 및 2차 교육은 한 번에 평균 7-8명을 대상으로 하였으며, 신규간호사들이 채용된 후 6~9개월째에 현장 적응 여부가 결정됨(Son, Koh, Kim, & Moon, 2001)을 감안하여 1차 교육은 발령 후 6개월째, 2차 교육은 발령 후 9개월째에 이루어졌다. 1차 교육은 discovery 단계로서 대상자로 하여금 해피인터뷰를 시행하고, 인터뷰 상대의 얼굴을 그리게 하였다. 인터뷰한 내용을 바탕으로 한 긍정적인 경험을 나누며, 경험을 공유하는 중에 알게 된 긍정핵심요소를 메모하여 사절지에 붙이게 한 후 공통적으로 도출된 긍정핵심요소를 3가지로 정리하여 발표하게 하였다. 마무리 단계에서는 감사하는 마음을 담아 즉석에서 문자메시지 보내기를 하도록 하였다. 그리고 1차 교육 후부터 다음 2차 교육 전까지 12주 동안에는 교육전담간호사가 각 대상자에게 긍정성을 담은 메시지를 주1회 발송하여 긍정성이 유지되도록 하였다.

2차 교육에서는 대상자에게 지난 활동에 대한 동영상 자료를 시청하여 기억을 상기시키고, dream 단계로서 핵심긍정요소와 검사를 통해 알게 된 자신의 강점을 가지고 신규간호사로서 발전과정과 연관하여 발령받은 지 1년 후 올해 최고의 신규간호사로 선정되었다는 가정 하에 나의 모습을 상상하여 이야기하도록 하였다. 이후 design과 destiny 단계로 각자 실천 가능한 방안 3가지를 도출하고, 지금 실천해볼 수 있는 것을 말해보도록 하였다.

1차 및 2차 교육과 더불어 동시에 간호단위에서 이루어지는 AI 활동은 각 중환자실마다 자발적인 지원이나 관리자의 추천에 의해 선발된 AI 리더에 의해 진행되었다. AI 리더는 연구대상병원에서 본 연구자나 교육전담간호사와 동일한 AI 리더를 위한 교육을 이수하였으며, 매월 1회 개최되는 AI 모임에 각 간호단위의 대표로 참여하여 모임에서 정한 주제를 가지고 각 간호단위에서 자율적으로 AI 활동을 진행하였다.

2) 대조군

대조군에게는 시험군과 동일한 시기인 발령 후 6개월째와 9개월째 60분간 연구대상병원 간호교육팀 간호사가 한 조당 7명씩 조를 구성하여 6개월 째 '긍정경험 나누기'와 9개월 째 '선배로서 나의 모습 그리기'를 주제로 30분간 서로 이야기 나누고 10분간 정리하는 시간을 갖는 프로그램이 제공되었다.

4. 연구 도구

1) 긍정심리자본

Luthans 등(2007)이 개발한 긍정심리자본 척도를 Mind Garden 홈페이지에서 한국어판으로 번역하여 제

공하는 설문지를 원저자에게 승인을 얻은 후 사용하였다. 이 도구는 자기효능감, 낙관주의, 탄력성, 희망의 4개 하위 영역으로 구성되어 있으며, 문항의 수는 각 영역별 6문항으로 총 24개이다. 각 항목에 대해 '매우 그렇지 않다(1점)'~'매우 그렇다(6점)'의 6점 Likert 척도로 측정하며, 부정적인 항목에 대해서는 역환산 후 총합을 계산한다. 최저 24점에서 최고 144점으로 점수가 높을수록 연구대상자의 긍정심리자본이 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Lee와 Kim (2012)의 연구에서는 Cronbach alpha=.92이었으며, 본 연구에서는 중재 전 조사에서 Cronbach alpha=.91, 중재 직후 조사에서 Cronbach alpha=.92, 중재 3개월 후 조사에서 Cronbach alpha=.90이었다.

2) 조직몰입

본 연구에서는 Mowday 등(1979)이 개발한 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)를 Lee와 Kim (2014)이 번안한 도구를 원저자와 번안 저자에게 각각 승인을 얻은 후 사용하였다. 이 도구는 조직에 대한 애착 6문항, 조직과의 동일시 6문항, 근속의지와 관련한 3문항 등 3개 하부요인, 15문항으로 구성되어 있다. 각 항목에 대해 '매우 아니다(1점)'~'매우 그렇다(5점)'의 5점 척도로 측정하며, 부정적인 항목에 대해서는 역환산하였다. 측정 가능한 점수는 최저 15점에서 최고 75점이며, 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 병원 직원에게 적용한 경우의 신뢰도 Cronbach alpha = .88이었으며, 본 연구에서 중재 전의 신뢰도 Cronbach alpha = .82, 중재 직후의 Cronbach alpha = .83, 중재 3개월 후의 Cronbach alpha = .83이었다.

3) AI 교육에 대한 만족도

AI 교육에 대한 만족도 측정은 '매우 만족(5점)'~'매우 불만족(1점)'의 5점 척도를 이용하였다.

5. 자료수집 방법

자료수집을 위해 연구대상 병원의 임상시험심사위원회(IRB)의 승인을 얻은 후(승인번호: SMC 2016-11-078), 연구 목적을 설명하고 해당 기관 간호본부의 허락을 받았다. 자료수집 기간은 2017년 2월부터 2018년 5월까지였으며, AI 활동의 적용 전후 효과 및 지속 효과를 파악하기 위해 총 3회의 설문조사를 통해 대상자의 긍정심리자본과 조직몰입을 파악하였다. 첫 번째 조사는 중재 전(발령 6개월째) 대상자의 긍정심리자본과 조직몰입 정도를 파악하기 위해 시행되었고, 두 번째 조사는 중재 직후(발령 9개월째), 세 번째 조사는 중재 3개월 후(발령 12개월째)에 시행되었다. 대상자의 총 연구 참여 기간은 약 6개월이었으며, 총 3회의 설문조사를 모두 마친 대상자에게는 커피음료쿠폰을 제공하였다. 마지막 설문조사 때는 대상자들이 모이는 기회가 없어 탈락률을 최소화하기 위해 온라인 설문을 배포하여 자료를 수집하는 방법과 기존의 설문지 배포 후 수거하는 방법을 병행하여 자료를 수집하였다. 온라인 설문은 E-mail로 설문지를 보내거나 온라인 설문 사이트 링크(https://goo.gl/forms/DqWXNouodxPhuoHB3)를 문자로 보내어 회신을 받았다. 시험군은 34명, 대조군은 두 번째 조사 시 1명이 이직하여 총 26명으로부터 자료가 수집되었다. 그리고 AI 교육에 대한 만족도는 2차 교육이 끝난 직후에 조사하였다.

6. 자료 분석

수집된 자료는 유의수준을 0.05로 하여 SPSS statistics 23 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 대상자의 일반적인 특성은 평균과 표준편차, 빈도와 백분율을 이용하였고, 시험군과 대조군의 일반적 특성과 중재 전 대상자의 긍정심리자본과 조직몰입 정도에 대한 동질성 검증, AI에 대한 만족도는 independent t-test 또는 Mann-Whitney test와 chi-squared test 또는 Fisher's exact test를 이용하여 분석하였다. 시험군과 대조군의 시간 경과에 따른 긍정심리자본과 조직몰입의 차이는 결측치를 제외한 모든 측정치를 포함하고 동질성이 검증되지 않은 변수(희망부서에의 배치 여부와 연구대상병원의 취업 전 실습 경험 여부)를 통제하고 linear mixed model로 분석하였다.

Ⅲ. 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성과 동질성 검증

Table 2. General Characteristics and Homogeneity Test of the Participants (*N*=60)

Characteristics		Control group (n=26)	Experimental group (n=34)	χ^2 or t/Z	*p*
		n(%) or Mean(SE)	n(%) or Mean(SE)		
Age (year)		23.46(0.95)	23.29(1.34)	−1.10	.309
Gender	Male	1(3.8)	4(11.8)	1.21	.377*
	Female	25(96.2)	30(88.2)		
Marriage	Single	26(100)	34(100)		
Education level	Bachelor	26(100)	34(100)		
Religion	Christian	7(26.9)	8(23.5)	0.25	>.999*
	Catholic	3(11.5)	5(14.7)		
	No	16(61.5)	21(61.8)		
Desired department	Yes	7(26.9)	25(73.5)	12.86	<.001
	No	19(73.1)	9(26.5)		
Type of duty-shift work	Yes	26(100)	34(100)		
Clinical experience before one's employment	Yes	1(3.8)	19(55.9)	17.95	<.001
	No	25(96.2)	15(44.1)		
Experience with AI	Yes	1(3.8)	0(0)	1.33	.433*
	No	25(96.2)	34(100)		
Positive psychological capital		93.27(3.01)	92.94(2.30)	−0.00	.999
Organizational commitment		3.59(0.10)	3.47(0.08)	0.67	.506

*Fisher's exact test
AI=appreciative inquiry

대상자의 일반적 특성은 Table 2와 같다. 연령은 대조군 23.46±0.95세, 시험군 23.29±1.34세이었고(Z=-1.10, p=.309), 학력은 두 군 모두 학사출신이었으며, 성별은 대조군은 남성 1명 여성 25명, 시험군은 남성 4명 여성 30명(χ^2=1.21, p=.377)으로 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 희망부서에 배치되었는지 여부에 대하여 대조군 7명, 시험군 25명이 그렇다고 답하였고(χ^2=12.86, p<.001), 연구대상병원에서 취업 전 실습한 적이 있는 지에 대해서는 대조군 1명, 시험군 19명이 그렇다고 답하였으며, 두 군 간 유의한 차이가 있었다(χ^2=17.95, p<.001).

두 군의 긍정심리자본과 조직몰입에 대한 동질성을 검증한 결과, 중재 전 긍정심리자본은 대조군 93.27(3.01)점, 시험군 92.94(2.30)점이었고(t=-0.00, p=999), 조직몰입은 대조군 3.59(0.10)점, 시험군 3.47(0.08)점으로(t=0.67, p=506) 통계적으로 유의한 차이가 없었다. 본 연구 이전에 AI 활동을 경험한 경우는 대조군 1명, 시험군 0명으로 두 군간 유의한 차이는 없었다(χ^2=1.33 p=.433).

2. 가설 검증

1) 제 1가설 : AI 활동을 적용한 시험군과 AI 활동을 적용하지 않은 대조군의 긍정심리자본은 시간 경과에 따라 차이가 있을 것이다.
대조군과 시험군의 긍정심리자본은 각각 중재 전 93.27(3.01)점, 92.94(2.30)점, 중재 직후 96.37(3.09)점, 95.14(2.30)점, 중재 3개월 후 92.80(3.01)점, 92.76(2.28)점으로 시간 경과에 따라 두 군간 유의한 차이가 없어(F=0.09, p=.911) 제

Table 3. Positive Psychological Capital and Organizational Commitment of the Participants (*N*=60)

		Control group(n=26)	Experimental group(n=34)	F	Overall *p*
		Estimated Mean(SE)	Estimated Mean(SE)		
Positive psychological capital	Before intervention	93.27(3.01)	92.94(2.30)	Group: 0.02 Time: 2.66 Group*Time: 0.09	Group: .883 Time: .079 Group*Time: .911
	Right after intervention	96.37(3.09)	95.14(2.34)		
	3 month after intervention	92.80(3.01)	92.76(2.28)		
Organizational commitment	Before intervention	3.59(0.10)	3.47(0.08)	Group: 2.09 Time: 3.33 Group*Time: 0.26	Group: .153 Time: .043 Group*Time: .770
	Right after intervention	3.66(0.10)	3.51(0.08)		
	3 month after intervention	3.52(0.12)	3.29(0.09)		

Table 4. Participants' Satisfaction with AI Education (*N*=34)

		AI education
		Mean(SD) or n(%)
Satisfaction (score)		3.79(0.69)
Reason	I feel like I've turned positive	3(11.1)
	It helps new nurse adapt	23(85.2)
	Others	1(3.7)

AI=appreciative inquiry

1가설은 기각되었다(Table 3).

2) 제 2가설 : AI 활동을 적용한 시험군과 AI 활동을 적용하지 않은 대조군의 조직몰입은 시간 경과에 따라 차이가 있을 것이다.
대조군과 시험군의 조직몰입은 각각 중재 전 3.59(0.10)점, 3.47(0.08)점, 중재 직후 3.67(0.10)점, 3.51(0.08)점, 중재 3개월 후 3.52(0.12)점, 3.29(0.09)점으로 시간 경과에 따라 두 군간 유의한 차이가 없어(F=0.26, p=.770) 제 2가설은 기각되었다(Table 3).

3. 대상자의 AI 교육에 대한 만족도

AI 교육에 대한 만족도는 3.79±0.69점이었으며, 만족하는 이유로는 응답자의 85.2%가 신규간호사로서 적응하는데 도움이 됨이 가장 많았다(Table 4).

Ⅳ. 논 의

본 연구는 AI 활동이 신규간호사의 긍정심리자본을 높이고 조직몰입을 향상시키는지 파악하였으며, 그 결과를 토대로 논의하고자 한다.

먼저 대상자의 긍정심리자본을 살펴보면, 중재 전 대조군과 시험군은 각각 92.94점, 93.27점으로 선행연구(Park, Shin, & An, 2017)의 6개월 이상 근무경력이 있는 신규간호사의 긍정심리자본 91.96점과 비교하여 시기에 따라 비슷하거나 약간 높은 수준이었다. 비록 통계적으로 유의한 차이는 없었으나 중재 직후 두 군의 긍정심리자본은 중재 전보다 증가하다가 다시 중재 3개월째 중재 전 수준으로 감소하였는데, 이는 상급종합병원의 신규간호사를 대상으로 긍정적인 가치관과 자신감 형성을 돕는 프로그램을 적용한 지 3개월 후에 다시 긍정심리자본이 감소하는 경향이 있었던 연구(Park et al., 2017)와 유사한 결과이다. 신규간호사를 대상으로 긍정심리자본을 조사한 연구가 미흡하여 중재 후 긍정심리자본이 감소하는 것이 신규간호사의 근무 경력에 따른 특성인지 긍정심리자본의 특성인지 정확히 알 수는 없지만 긍정심리자본은 학습과 훈련을 통해 개발 가능

하고 관리되는 상태적인 특성을 가지는 역량이므로 긍정심리자본의 수준을 장기적으로 높게 유지하기 위한 전략과 긍정적인 지지체계를 가질 수 있도록 하는 도움이 필요하다(Lee, Kim, & Park, 2017; Park et al., 2017).

한편 시험군과 대조군의 긍정심리자본을 비교한 결과, AI 활동 여부와 시간에 따른 유의한 차이는 없었다. 이는 자동차 부품업체 연구소에 근무하는 연구원들을 대상으로 AI를 활용한 코칭 프로그램을 운영한 연구(Kim, 2015)에서 시험군과 대조군 간의 유의한 차이가 없었던 결과와 동일하다. Kim (2015)에 의하면 시험군과 대조군에게 영향을 주는 조직 내에서 발생한 긍정적 사건과 같은 외부 영향요인의 통제가 쉽지 않았기 때문이라고 하였는데, 본 연구에서 대조군에게 제공되는 교육도 신규간호사의 적응을 돕는 목적으로 갈등과 고충, 경험 등 나누기가 포함되어 있었으며, 또한 본 연구의 중재가 차지하는 부분이 신규간호사의 전체 교육 중 상대적으로 적었기 때문으로 생각된다. 그리고 AI 교육의 네 단계를 적용하는 기간의 차이에 기인한 것으로 생각해 볼 수 있다. 본 연구에서는 AI의 네 단계를 2차에 나누어 제공하였는데, AI를 활용한 코칭을 6차로 나누어 중재한 Kim (2015)의 연구와 신규간호사에게 매주 2시간 4번의 자기효능이론을 기반으로 한 중재를 한 연구(Park et al., 2017)에서도 긍정심리자본이 증가하는 유의한 결과를 얻지 못하였다. 반면 1박 2일의 12시간 동안 워크숍 형태로 긍정적 탐구 모형 기반 교육 프로그램을 제공한 경우(Kim, 2012)에는 긍정심리자본이 유의하게 증가하였다. 그러므로 비록 AI 활동에는 형식의 제한이 없으며 다양한 방법으로 시도되고 있으나(Chang & Namgung, 2013), 선행연구들과 본 연구의 결과를 고려할 때, 매주 혹은 일정 기간 간격으로 중재의 주차를 나누어 진행하기보다 AI 활동에 온전히 집중할 수 있는 워크숍 형태로 진행하는 것이 효과적일 수 있으므로 적용 방법을 달리하여 효과를 파악해 보는 것이 필요하겠다.

다음으로 시험군과 대조군의 조직몰입을 살펴보면, 시험군의 조직몰입 점수는 중재 전 3.47점으로 동일한 측정도구를 이용한 서울 소재 대학병원에 근무하는 신규간호사를 대상으로 한 연구(Kang, 2015)에서 나타난 조직몰입 점수 2.86점에 비해 높게 나타났다. 또한 이 Kang (2015)의 연구에서는 1년 미만 근무자는 2.86점, 1년-2년 미만 근무자는 2.55점으로 근무경력에 따라 조직몰입 점수가 점차 감소하였는데, 이는 본 연구에서 중재 전에 비해 중재 3개월 후에 두 군의 조직몰입 점수가 감소하는 것으로 나타난 결과와 동일하다. 신규간호사의 경우 근무경력이 많아짐에 따라 업무에 익숙해져 직무스트레스가 감소되고 조직몰입이 높아진다는 연구들(Han & Park, 2006; Yang & Kang, 2013)과는 차이가 있었는데, 본 연구의 경우 시험군은 중환자실에서 근무하고 있었기 때문에 비록 간호업무 환경에는 익숙해졌지만 경력이 늘어남에 따라 더 중환자를 맡게 되거나 응급상황에 더 많이 노출되어 그로 인한 부담이나 스트레스 증가 등이 조직몰입에 영향을 미쳤는지 확인이 필요하다. 또한 최근 세대의 조직몰입에 영향을 미치는 다른 요인이나 간호 조직의 대내외적 환경 변화도 알아 볼 필요가 있다. 더불어 긍정심리자본과 마찬가지로 시험군과 대조군 둘 다 중재가 종료되고 3개월 후에 모두 조직몰입이 감소하였으므로 신규간호사의 조직몰입을 유지하기 위한 중재가 반드시 모색되어야 할 것으로 생각된다.

두 군의 조직몰입을 비교한 결과, 두 군 간에는 유의한 차이가 없었다. 이는 비록 신규간호사의 조직몰입에 대한 선행연구(Kang, 2015)에서도 근무 부서에 따라 조직몰입의 차이가 없는 것으로 나타났지만, 본 연구의 시험군은 상대적으로 긴장도와 업무 스트레스가 높은 중환자실과 응급실에 근무하고 있으므로 대상자의 이런 근무환경이 조직몰입에 영향을 미쳤을 수도 있다고 생각된다. 또한, 대조군에게도 연구대상병원 간호본부에서 시행하는 본 연구의 중재와 유사한 내용의 신규간호사의 적응을 돕기 위한 프로그램이 적용된 것도 본 연구결과에 영향을 주었을 것으로 생각된다.

마지막으로 시험군을 대상으로 AI 교육에 대한 만족도를 살펴본 결과, '보통이다'~'만족한다'로 나타났는데, 이는 긍정적 탐구 모형을 기반으로 교육프로그램을 제공했던 선행연구(Kim, 2012)의 '만족한다' 보다 약간 낮은 정도이나, 이 교육을 마치고 소감을 나누는 과정에서 대상자의 대다수가 신규간호사로서 적응하는데 AI 교육이 도움이 되며, 동기들과 긍정적인 경험을 공유하며 미래에 대한 이야기를 나눔으로써 동기들과 공감을 형성하고 기분이나 생각이 전환되는 계기가 되는 의미 있는 과정으로 생각하고 있음이 확인되었다. 그럼에도 불구하고 교육에 대한 만족도가 높지 않았던 이유

는 근무 시간 전이나 휴일 중 교육에 참여하기 때문에 이 점이 아쉽다는 대상자의 응답을 통해 추측할 수 있으며, 이를 보완하기 위해서는 앞으로 적절한 교육 시간에 대한 고려가 필요하겠다.

본 연구는 유사실험연구로서 앞서 기술한 바와 같이 비록 근무부서에 따라 조직몰입(Kang, 2015)이나 긍정심리자본(Kim & Kim, 2016)에 차이는 없을지라도 연구설계 시 연구대상병원의 상황에 의해 시험군과 대조군 배정을 무작위로 할 수 없었던 것과, 자율적으로 이루어지는 간호단위 내 AI 활동이 간호단위에 따라 차이가 있었을 가능성 등의 제한점이 있다.

V. 결론 및 제언

AI 활동이 신규간호사의 긍정심리자본과 조직몰입에 미치는 효과를 확인하기 위해 일개 상급종합병원에 근무하는 신규간호사를 대조군(26명)과 시험군(34명)에 배정하여 시간 경과에 따른 긍정심리자본과 조직몰입을 비교한 결과, 두 군 간에 유의한 차이가 없었다. 그러나 AI 교육이 신규간호사가 적응하는데 도움이 된다는 평가가 높은 것을 감안하면 AI 교육은 신규간호사를 위한 중재로 활용할 수 있을 것으로 보인다. 또한 긍정심리자본과 조직몰입이 모두 중재 후 시간 경과에 따라 감소하는 것을 고려하여 AI 활동의 효과를 장기적으로 유지하기 위한 전략 모색이 필요할 것으로 생각된다. 본 연구의 결과를 토대로 앞으로 AI를 기반으로 한 교육을 계획할 때는 대상자가 온전히 집중할 수 있는 워크숍 형태로 구성하는 것과 AI 활동의 효과가 유지될 수 있도록 발령 후 1년까지로 기간을 확대 적용하여 그 효과를 검증하는 연구를 제언하고자 한다.

ORCID

Kim, Hyunju: https://orcid.org/0000-0003-2646-7840

Yi, Young Hee: https://orcid.org/0000-0001-8277-8198

REFERENCES

Chang, Y. C., & Namgung, E. J. (2013). Appreciative inquiry as an intervention for organizational change and innovation. *Korean Journal of Business Administration, 26*(10), 2627-2649.

Han, S. S., Shon, I. S., & Kim, N. E. (2009). New nurse turnover intention and influencing factors. *Journal of Korean Academic Nursing, 39*(6), 878-887.

Han, S. S., & Park, S. W. (2006). Prediction factors on the organizational commitment in registered nurses. *Journal of East-West Nursing Research, 12*(1), 5-14.

Havens, D. S., Wood, S. O., & Leeman, J. (2006). Improving nursing practice and patient care: Building capacity with appreciative inquiry. *Journal of Nursing Administration, 36*(10), 463-470.

Kang, S. W. (2015). *A research of impact of preceptor's nursing competency on performance and organizational commitment of new nurses* (Unpublished master's thesis). KunKook University, Seoul, Korea.

Korean Hospital Nurses Association. (2018). A survey of hospital nursing personnel. Retrieved May 23, 2019, from http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php

Kim, C. H., & Lee, C. (2013). An exploration on the application of appreciative inquiry through case study. *Korean Business Education Review, 28*(2), 77-103.

Kim, G. L., Lee, H. J., Cho, Y. S., & Kim, M. H. (2013). The experience of turnover decision making in new graduate nurses. *Journal of Qualitative Research, 14*(1), 23-33.

Kim, I. S., Seo, R. B., Kim, B. N., & Min, A. R. (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.

Kim, J. H. (2012). *Development and analysis effectiveness of an education program based on appreciative inquiry model* (Unpublished master's thesis). Sookmyung University, Seoul, Korea.

Kim, J. H., & Kim, J. (2016). Impact of psychological capital and engagement on turnover intention among newly graduated registered nurses in general hospitals. Retrieved May 23, 2019, from http://www.ana.or.kr/study/read.php?tkind=4&lkind=12&mkind=0&num=4118

Kim, J. S., & Park, J. C. (2013). The multi-level analysis on the causal relationship among organizational culture, psychological capital, and organizational commitment. *Journal of Human Resource Management Research, 20*(3), 51-74.

Kim, S. Y. (2015). *The effectiveness of appreciative*

inquiry (AI)-based group coaching program on positive affect, positive psychological capital and job engagement among organization members (Unpublished master's thesis). Kwangwoon University, Seoul, Korea.

Lazic, J., Radenovic, M., Arnfield, A., & Janic, D. (2011). Implementation of a nurse education programme in paediatric oncology using appreciative inquiry: A single center experience in Belgrade. *European Journal of Oncology Nursing, 15*(5), 524-527.

Lee, E. Y., & Kim, N. H. (2012). Relationship among nurses' attitude on job rotation, job stress and organizational commitment. *The Korean Journal of Occupational Health Nursing, 21*, 154-163.

Lee, H. S., Kim, S. J., & Park, S. Y. (2017). Newly nurses' experience in their first year of practice. *Journal of Qualitative Research, 18*(2), 131-144.

Lee, K. J., & Kim, M. Y. (2014). The relationship of gender role conflict and job satisfaction upon organizational commitment in male nurses. *The Journal of Korean Academy of Society of Adult Nursing, 26*(1), 46-57.

Lee, M. Y., & Kim, K. H. (2012). Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurses' psychological well-being, stress and somatization-focused on the mediating effect of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 18*(2), 166-175.

Lee, T. B., & Park, S. G. (2011). *Appreciative inquiry*. Kyunggi: Mulpure.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572.

Moon, I. O., Park, S. K., & Jung, J. M. (2013). Effects of resilience on work engagement and burnout of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 19*(4), 525-535.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224-247.

Park, S. M., Shin, E. S., & An, M. J. (2017). Effects of a handoff education program on communication abilities and positive psychological capital in new nurses: A pilot study. *Global Health & Nursing, 7*(2), 99-107.

Shendell-Falik, N., Feinson, M., & Mohr, B. J. (2007). Enhancing patient safety: Improving the patient handoff process through appreciative inquiry. *The Journal of Nursing Administration, 37*(2), 95-104.

Son, H. M., Koh, M. H., Kim, C. M., & Moon, J. H. (2001). The clinical experiences of adaptation as a new nursing staff. *Journal of Korean Academy of Nursing, 31*(6), 988-997.

Sung, M. H., Choi, W. J., & Chun, H. K. (2011). The relationship of negative emotion, emotion suppression, and job satisfaction to organizational commitment in hospital nurses. *Journal of the Korean Academy of Fundamentals of Nursing, 18*(2), 258-266.

Trajkovski, S., Schmied, V., Vickers, M., & Jackson, D. (2012). Implementing the 4D cycle of appreciative inquiry in health care: A methodological review. *Journal of Advanced Nursing, 69*(6), 1224-1234.

Yang, Y. S., & Kang, Y. H. (2013). ICU new nurses' job stress, job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *Health & Nursing, 25*(2), 47-58.

Yoon, M. N., Lowe, M., Budgell M., & Steele C. M. (2011). An exploratory investigation using appreciative inquiry to promote nursing oral. *Geriatric Nursing, 30*(5), 326-340.

Woo, C. H., Park, J. Y., & Kim, N. Y. (2016). Factors influencing field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, 25*(3), 187-194.