

상급초보 간호사의 이차피해경험과 긍정심리자본이 재직의도에 미치는 영향*

배수현¹⁾ · 김경자²⁾ · 송한솔³⁾ · 이예성⁴⁾ · 남주영⁵⁾

서론

연구의 필요성

다중 복합질환의 증가와 지난 3여 년간 경험한 전 세계적 COVID-19 팬데믹은 숙련된 간호사의 필요성에 대한 사회적 관심을 고조시켰다. 그러나, 2021년도 12월 기준 병원간호사의 평균 재직기간은 평균 7년 11개월에 그치고 있다[1]. 보다 구체적으로 살펴보면, 2021년 12월 기준 상급종합병원의 사직 간호사 수는 6,590명이고, 사직률은 12.8%이다[1]. 이 중 1년 이상 ~ 3년 미만 경력자의 비율은 68.1%에 달한다(1년 미만 신입간호사 사직 비율; 38.2%) [1]. 이는 우리 임상 현상이 신입간호사 시기를 겪어낸 상급초보 간호사들을 적임자(competent)로 성장시키지 못하고 있음을 시사한다. 이는 국내만의 문제는 아니며, 1년 이상 3년 미만의 초기 경력 간호사의 높은 이직률은 전 세계적 현상이다[2]. 국외 연구에서도, 간호사들의 사직은 약 30%가 첫 임상경력 1년 이내에 발생하지만, 추가로 약 45%의 사직이 임상경력 1년 이후 3년 이내에 발생함이 보고되고 있다[3]. 초기 경력 간호사들의 사직에 드는 사회적 비용은 한 명의 일선 간호사당 \$52,100으로 추산되고 있어[4], 이에 대한 심층적 분석이 시급하다.

Benner [5]는 간호사의 임상 단계를 초보자(novice), 상급초보자(Advanced beginner), 적임자(competent), 이후 숙련자(proficient),

전문가(expert)로 구분하였다. 상급초보 간호사는 일부 실무는 독립적이거나 모든 상황에서는 그렇지 아니하며 비교적 환자 간호에 성공하지만 유연하지는 않은 상태를 의미한다[5]. 상급초보자는 초보자에서 적임자로 이어지는 전환과정으로서, 이 시기에 병원 간호사들은 매우 높은 수준의 압박감을 경험한다. 특히, 병원에서 근무하는 간호사는 매 순간 완벽을 요구받게 되며, 이는 신규 간호사로 통칭하는 근무 시작 1년 이상이 되는 경우, 더욱 가중된다. Wu[6]는 의료인에게 요구되는 이러한 완벽성은 이들이 오류를 범하였을 때 자신을 스스로 비정상, 수준미달로 인식함으로써 감정적 손상뿐 아니라 전문성에 대한 손상을 유발한다고 하였다. 여기에 환자에 대한 죄책감과 직업적 실패감이 더해져, “이차피해(secondary victim)”로 일컬어지는 트라우마를 경험하게 된다[6]. 이차피해경험은 환자의 위해사건에 연관된 의료인이 경험하는 감정적, 신체적 고통으로, 스스로 해당 위해사건의 이차적 피해를 경험하는 현상[6]을 말한다. Finney 등[7]은 병원에서 근무하는 간호사의 약 47.8% 정도가 이차피해를 경험한 적이 있다고 보고하였으며, 이러한 이차피해경험의 정도는 경력이 낮을수록 심각한 것으로 보고되고 있다[8]. 저 경력 간호사들의 이차피해경험은 이들의 전문적 성장을 저해하는 요인으로서, Mok 등[8]은 저 경력 간호사가 경험하는 이차피해경험에 대하여 각별한 관심이 필요하다고 주장하였다. 위해사건은 그 자체로서 의료인에게 심리적, 신체적 영향을 미치며[9], 그 결과로서, 간호사는 자신을 스스로 의심하고, 전문적 자기효능감의 저하를

주요어 : 재직의도, 간호사, 긍정심리자본, 이차피해경험

* 본 연구는 한국연구재단(NRF-2020R1F1A1076006)의 연구비를 지원받아 수행되었음.

1) 인하대학교 병원, 간호사, 인하대학교 간호학과, 대학원생(https://orcid.org/0009-0009-1524-7720)

2) 인하대학교 간호학과 부교수(https://orcid.org/0000-0001-9756-2103) (교신저자 E-mail: asteria43@inha.ac.kr)

3) 인하대학교 병원, 간호사, 인하대학교 간호학과, 대학원생(https://orcid.org/0009-0004-8390-5581)

4) 인하대학교 병원, 간호사, 인하대학교 간호학과, 대학원생(https://orcid.org/0009-0004-8390-5581)

5) 인하대학교 병원, 간호사, 인하대학교 간호학과, 대학원생(https://orcid.org/0009-0002-3924-0768)

투고일: 2023년 9월 11일 수정일: 2023년 9월 24일 게재확정일: 2023년 10월 25일

겪으며, 자기 비하, 오류를 반복하는 것에 대한 공포, 사직 의도 등을 경험한다[7-9]. 이러한 일련의 과정은 일종의 외상성 경험 (traumatic experience)으로서 무기력, 불면증, 식욕상실, 오심 등의 신체적 증상으로도 발현된다[10]. 이와 같은 이차피해경험을 유발하는 사건들로는 환자의 사망과 같이 심각한 임상적 사건뿐 아니라, 동료의 불평, 환자로부터의 민원과 같은 일상적인 비임상적 사건(non clinical event)에 이르기까지 다양하게 지목되고 있다[11]. Jones와 Treiber [11]은 이차피해경험을 유발하는 환자 안전사고는 간호사의 근무환경에 크게 영향을 받으므로, 간호사의 이차피해경험은 동료에게 파급력을 가진다고 하였다. 함께 일하는 동료사이에서 외상성 피해가 전염되는 현상[12], 친밀한 관계에서 피해의 결과가 전파되는 파급효과(ripple effects)가 의료 현장에서 보고되는 것을 볼 때[13], 저 경력 간호사의 위해사건 목격 역시 이들에게 이차피해경험을 초래할 수 있다고 유추할 수 있다.

한편, 초기 경력 간호사들은 직무에 적응하여 전문직 간호사로 성장하는 과정에서 다양한 부정적인 심리사회적 변화를 경험하고, 이러한 심리 사회적 어려움은 이들의 장기 재직을 방해하는 주된 원인으로 제기되고 있다[14]. 이러한 심리 사회적 장애에 대한 자원으로서 주목받고 있는 것이 긍정심리 자본이다. 긍정심리자본이란 희망, 낙관주의, 복원력, 자기효능감으로 구성된 개념으로서, 하나의 요소로 작용한다고 보고되고 있다[15]. 높은 수준의 긍정심리자본은 간호사의 직무적응 과정에서 스트레스를 관리하지만[16], 낮은 수준의 긍정심리자본은 부정적 직무감정을 악화시켜, 소진을 촉발하고, 직무피로를 가중시켜, 이직에도 영향을 준다[17]. 특히, 선행연구에 따르면, 긍정심리자본은 신입간호사의 간호사의 직무몰입[18] 재직의도[14]에 영향을 주는 요인으로 제시되고 있다.

이상에서, 이차피해경험과 긍정심리자본을 간호사의 재직의도에 영향을 미칠 수 있는 주요 변수로 추론할 수 있으며, 이러한 영향은 상급초보 간호사와 같은 초기 경력 간호사에게 더욱 의미가 있을 것으로 생각할 수 있다. 특히, 자신의 경력 중 환자안전사고를 직접 또는 목격한 상급초보 간호사에게 이들의 이차피해경험이 재직의도에 미치는 영향을 파악하는 것은 이들이 추후 숙련된 간호사로 성장하는데 의의가 있을 것으로 사료된다. 그러나 현재까지 근무경력 12개월 미만의 신규간호사를 제외하고, 1년 이상~3년 이하의 상급초보 간호사를 대상으로 이들 변수와 재직의도의 관련성을 탐색한 연구는 매우 찾아볼 수 없다. 이에 본 연구는 상급초보 간호사를 대상으로 이차피해경험과 긍정심리자본, 재직의도를 조사하고 제 변수 간의 관계를 파악하여, 상급초보 간호사의 재직의도를 이해하는데 필요한 기초적 자료를 제공하고자 한다.

연구 목적

- 상급초보 간호사의 이차피해경험, 긍정심리자본, 재직의도 수준을 파악한다.
- 상급초보 간호사의 일반적 특성과 직무특성에 따른 재직의도의 차이를 확인한다.
- 상급초보 간호사의 이차피해경험, 긍정심리자본과 재직의도의 상관관계를 파악한다.
- 상급초보 간호사의 재직의도에 영향을 주는 요인을 파악한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 상급초보 간호사의 이차피해경험과 긍정심리자본이 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 횡단적 설문조사 연구 (cross-sectional survey study)이다.

연구 대상

본 연구의 모집단은 간호사 면허를 취득 후 상급종합병원에서 일하고 있는 간호사이다. 구체적인 선정기준은 다음과 같다. 1) 상급종합병원에서 간호사로 재직 중인 간호사로 간호사 경력 13개월 이상, 36개월 이하의 간호사, 2) 입원환자의 간호에 임하는 간호사로 일반병동, 중환자실에 근무하고 있는 간호사, 3) 6개월 이내에 환자안전사고를 직접 경험 또는 목격한 간호사, 4) 연구에 대한 목적을 이해하고 자발적으로 참여하길 원하는 간호사이다. 제외기준은 1) 간호사로서 근무를 시작한 지 1년 미만이거나 3년을 초과한 간호사, 2) 6개월 이내에 환자안전사고를 직접 경험하거나 및 목격한 적이 없는 간호사, 3) 응급실이나 수술실, 외래, 행정부서 등 간호업무체계가 상이한 부서에 근무하는 간호사, 4) 환자간호에 직접 참여하지 않는 간호사이다.

본 연구에 필요한 대상자의 수는 G*Power program version 3.1.9.4 program을 사용하여 산출하였다. 그 결과, F test 유의수준 0.05, 검정력 0.95, 효과 크기 0.15, 예측 변인의 수를 18개의 조건에서 213명이 산출되었다. 이에 약 10%의 탈락률을 고려한 231명에게 설문을 배부하였으며, 이 중 회수된 209부 중, 6개월 이내에 환자안전사고의 경험이나 목격이 없다고 응답한 30부를 제외하고 총 179부가 최종 분석되었다.

연구 도구

본 연구에 사용된 설문지는 일반적 특성과 직무특성, 환자안

전사고 경험, 이차피해경험, 긍정심리자본, 재직의도 문항으로 구성되었다.

● 일반적 특성과 직무특성

대상자의 일반적 특성과 직무특성은 성별, 재직병원 규모, 간호전달체계, 임상경력, 한 근무에서 담당하는 환자의 수, 일주일간 초과근무 시간, 업무속련도, 직무만족도의 8가지 문항으로 구성되었다. 대상자의 환자안전사고경험에 대한 문항으로서, 환자 안전사고의 직접 경험 또는 목격 여부, 직접 경험 또는 목격한 환자안전사고의 종류와 환자의 위해 정도의 총 3문항으로 구성되었다.

● 이차피해경험

상급초보 간호사의 이차피해경험은 Burlison 등[19]이 의료계 공자들의 이차피해경험과 지지체계를 평가하기 위해 개발한 Second Victim Experience and Support Tool (SVEST)을 Kim 등[20]이 한국 임상간호사를 대상으로 수정 보완한 K-SVEST를 사용하여 측정하였다. K-SVEST 또한 원도구인 SVEST와 같이 7개의 차원과 1개의 결과변수로 총 26문항으로 구성되었으며 각 차원 중에서 ‘정신적 고통’, ‘신체적 고통’, ‘전문직 자기효능감 저하’ 3개 차원이 이차피해경험을 평가한다[20]. 본 연구에서는 상급초보 간호사의 이차피해경험을 평가하기 위하여 K-SVEST의 하위 차원 중 정신적 고통 4문항 신체적 고통 4문항, 전문직 자기효능감 저하 4문항에 해당하는 총 12문항을 사용하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도(전혀 그렇지 않다=1점, 그렇지 않다=2점, 조금 보통이다=3점, 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)로 측정되었다. 의미의 일관성을 위하여, 역 문항인 12번 문항은 역 환산하여 점수를 산출하였으며 점수가 높을수록 이차피해경험이 높음을 의미한다. K-SVEST의 내적 일관성 신뢰도로 Kim 등[20]의 연구에서 Cronbach's α 는 ‘정신적 고통’ .82, ‘신체적 고통’ .87, ‘전문직 자기 효능감 저하’ .67로 보고되었다. 본 연구에서의 각 하부영역별 내적 일관성 신뢰도로서, ‘정신적 고통’은 Cronbach's α =.80, ‘신체적 고통’은 Cronbach's α =.81, ‘전문직 자기 효능감 저하’는 Cronbach's α =.76으로 확인되었으며, 도구 전체의 Cronbach's α =.89 이다.

● 긍정심리자본

상급초보 간호사의 긍정심리자본은 Luthans 등[15]이 개발한 긍정심리자본 척도를 Lim [21]이 변안 및 수정한 한국판 긍정심리자본 척도를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 자기효능감 5문항, 낙관주의 5문항, 희망 5문항, 회복탄력성 3문항의 4가지 하부영역, 총 18문항으로 구성되었으며 각 문항은 5점 Likert 척도(그렇지 않다=1점, 대체로 그렇지 않다=2점, 보통이다=3점, 대체로 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)로 측정되었다. 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. Lim [21]의 연구에서 확인

된 본 도구의 내적 일관성 신뢰도 Cronbach's α 는 모든 하부 영역에서 .70 이상으로 보고되었다. 본 연구에서의 내적 일관성 신뢰도로서, ‘자기효능감’은 Cronbach's α =.89, ‘낙관주의’의 Cronbach's α =.81, ‘희망’의 Cronbach's α =.86, ‘회복탄력성’의 Cronbach's α =.86으로 확인되었으며, 도구 전체의 Cronbach's α 는 .93이다.

● 재직의도

상급초보 간호사의 재직의도는 Cowin 등[22]이 개발한 간호사 재직의도 측정 도구 Nurses' Retention Index (NRI)를 기초로 하여 Park [23]이 수정한 도구를 사용하였다. 본 도구는 간호사의 재직의도 단일 영역, 총 6문항으로 구성되었으며 각 문항은 5점 Likert 척도(그렇지 않다=1점, 대체로 그렇지 않다=2점, 보통이다=3점, 대체로 그렇다=4점, 매우 그렇다=5점)으로 측정되었다. 측정된 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 본 도구의 개발 당시 내적 일관성 신뢰도로서, Cronbach's α 는 .97 이었으며 Park [23]의 연구에서는 Cronbach's α 는 .89 였고 본 연구의 Cronbach's α 는 .84이다.

자료 수집

본 연구의 자료수집을 위하여 G 도 및 I 광역시에 있는 상급 종합병원을 각각 1개씩, 총 2개의 기관을 편의표집하였다. 자료 조사 기간은 2023년 6월 16일부터 2023년 7월 1일까지이었다. 자료수집을 위하여 각 기관의 간호본부를 방문하여, 연구의 목적과 의의, 윤리적 고려점을 설명한 후 연구참여에 동의를 얻었다. 이후 각 병원 내 부서별 상급초보 간호사의 분포를 고려하여, 병동, 중환자실의 각 간호단위를 표집의 단위로 설정하였다. 연구자는 각 병원의 표집단위인 간호단위를 방문하여, 연구의 목적, 필요성을 설명하였고 자발적으로 연구참여에 동의한 연구대상자에게 서면 동의를 얻은 후, 자료를 수집하였다. 연구변수에 환자안전사고와 관련된 민감한 질문이 포함되어 있기 때문에 대상자의 익명성과 연구 참여에 대한 자율성을 보장하였다. 설문지 작성에 소요되는 시간은 약 5분~10분 정도였으며, 설문지는 한 부씩 불투명한 개별봉투에 담아 제공하였고 설문지 작성 후 즉시 개별봉투에 담아 양면테이프로 밀봉하여 기밀이 유지되도록 하였다. 밀봉된 설문지는 추후 연구자가 부서로 직접 방문하여 회수하였으며 설문을 마친 대상자들에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 25.0 프로그램(IBM Corp., Armonk, NY, USA)을 이용하여 분석하였다. 첫째, 대상자의 일반적 특성 및 주요 연구변수들은 빈도, 백분율, 평균 및 표준편

차의 기술통계로 분석하였다. 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도의 차이는 Independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였으며, 필요 시 Scheffe test를 실시하였다. 셋째, 주요 연구변수 사이의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 넷째, 이차피해경험, 긍정심리자본이 재직의도에 미치는 영향은 위계적 회귀분석을 사용하여 분석하였다.

윤리적 고려

본 연구는 연구의 시작에 앞서 연구의 전반적 계획과 절차에 대하여 I 대학교병원, 기관연구윤리심의위원회의 승인을 받았다(IRB No. 2023-04-017). 본 연구의 대상자는 성인으로서, 연구 참여는 충분한 설명에 근거한 동의를 통하여 자율적으로 이루어졌다. 연구참여는 1회의 설문을 응답함으로써 수행되었으나, 설문 응답 중 언제라도 연구를 철회할 수 있음을 설명하고 그에 따른 손해는 없도록 보장하였다. 설문을 통해 수집된 자료에는 개인정보가 포함하지 않았으며 수집된 정보는 연구에만 활용될 것과 연구자만 접근이 허용되도록 보안을 유지할 것을 설명하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성, 직무특성 및 이에 따른 재직의도 차이

연구 대상자의 성별은 여자 171명(95.5%), 남자 8명(4.5%)으로 여자가 많았다. 평균 임상 경력은 23.61±7.03개월로, 12개월 이상~24개월 이하 95명(53.1%), 25개월 이상~36개월 이하 84명(46.9%)였다. 간호전달체계 중 간호간병통합서비스 병동 근무자 161명(89.9%), 비 간호간병통합서비스 병동 근무자 18명(10.1%)으로 간호간병통합서비스 병동 근무하는 대상자가 많았으며, 일반병동에서 근무하는 대상자가 135명(75.4%), 중환자실은 44명(24.6%)이었다. 일반병동 근무 대상자의 평균 담당 환자 수는 7.67±1.45명이었으며, 중환자실 근무 대상자의 평균 담당 환자 수는 2.20±0.51명이었다. 지난 1주일간 초과 근무시간으로, 주당 5시간 이하의 초과근무자가 145명(81.0%)으로 가장 많았고, 6시간 이상 19명(10.6%), 초과 근무를 하지 않은 대상자가 15명(8.4%)이었다. 대상자가 생각하는 자신의 업무숙련도는 평균 6.19±1.25점(10점 만점)이었으며, 5점 이상~7점 이하 군이 148명(82.7%), 8점 이상 군이 20명(11.2%), 4점 이하 군이 11명(6.1%)의 순서로 확인되었다. 대상자의 현 직무만족도는 평균 5.86±1.48점(10점 만점)으로, 5점 이상~7점 이하 군이 138명(77.5%), 8점 이상 군이 22명(12.4%), 4점 이하로 응답한 군이 18명(10.1%)의 순이었다.

일반적 특성에 따라 재직의도에 차이를 보인 항목은 직무만족

도였다. 이외의 일반적 특성에 따라 재직의도에 차이를 보인 항목은 없었다. 연구대상자의 재직의도는 직무만족을 4점 이하로 응답한 군이 5점 이상~7점 이하, 8점 이상 군에 비하여 통계적으로 유의한 수준에서 낮게 보고되었다($F=8.14, p<.001$)(Table 1).

환자안전사고 특성 및 이에 따른 재직의도의 차이

연구대상자의 환자안전사고 경험 및 이에 따른 재직의도의 차이 결과는 Table 2와 같다. 환자안전사고를 경험한 대상자는 69명(38.5%), 환자안전사고를 목격한 대상자는 110명(61.5%)이었다. 환자안전사고 유형은 근접오류 117명(65.3%), 위해사건 58명(32.4%), 적신호사건 4명(2.3%)의 순으로 분석되었다. 경험 또는 목격한 환자안전사고의 환자에 대한 위해 정도는 위해가 없었다고 대답한 대상자가 121명(67.6%)으로 가장 많았으며, 경중의 위해가 51명(28.5%), 중등도에서 심각한 위해가 있었다고 응답한 대상자가 7명(3.9%)이었다. 연구대상자가 경험 또는 목격한 환자안전사고의 특성에 따라 재직의도의 차이를 분석한 결과, 통계적으로 유의미한 차이를 보이는 항목은 없었다.

연구대상자의 이차피해경험, 긍정심리자본과 재직의도

연구대상자의 이차피해경험, 긍정심리자본과 재직의도의 수준은 Table 3과 같다. 연구대상자의 이차피해경험은 1~5점의 범위에서 평균 3.24±0.67점이었다. 하부영역으로서, 정신적 고통이 평균 3.60±0.72점으로 가장 높은 점수를 보였으며, 전문직 자기효능감 저하가 평균 3.38 ± 0.76점, 신체적 고통이 평균 2.47±0.97점의 순서로 분석되었다. 연구대상자의 긍정심리자본은 1~5점의 범위에서 전체 평균 3.27±0.50점이었다. 하부영역으로, 회복탄력성이 평균 3.34±0.73점, 자기효능감이 평균 3.30±0.53점, 희망은 평균 3.30±0.58점, 낙관주의는 평균 3.17±0.64점의 순으로 확인되었다. 연구대상자의 재직의도는 1~5점의 범위에서 평균 3.09±0.63점으로 분석되었다.

연구대상자의 이차피해경험, 긍정심리자본과 재직의도의 상관관계

연구대상자의 이차피해경험, 긍정심리자본과 재직의도의 상관관계는 Table 4와 같다. 연구대상자의 재직의도는 이차피해경험과 통계적으로 유의미한 음의 상관관계를 보였다($r=-.36, p<.001$). 이차피해경험의 각 하위영역으로서 정신적 고통($r=-.36, p<.001$), 신체적 고통($r=-.29, p<.001$), 전문직 자기효능감 저하($r=-.24, p=.001$) 모두 재직의도와 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였다.

연구대상자의 재직의도는 긍정심리자본과 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였다($r=.30, p<.001$). 긍정심리자본의 각 하부 영역인 자기효능감($r=.21, p=.005$), 낙관주의($r=.22, p=.003$), 희망($r=.31, p<.001$), 회복탄력성($r=.26, p=.001$)도 재직의도와 통계적으로 유의한 상관관계를 보였다.

연구대상자의 재직의도에 영향을 미치는 변수

연구대상자인 상급초보 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 변수를 확인하기 위하여, 위계적 회귀분석을 시행하였다. 위계적 회귀분석의 1단계에는 일반적 특성에서 재직의도에 차이를 보인 직무만족도를 통제변수로서 투입하였다. 또한, 간호사의 업무속

<Table 1> Nurses' General Characteristics and Differences in Intention to Remain (N=179)

Characteristic	Mean±SD	Categories	n (%)	Intention to remain		
				Mean±SD	t of F	p
Sex		Female	171 (95.5)	3.08±0.63	-0.64	.521
		Male	8 (4.5)	3.23±0.69		
Clinical career (months)	23.61±7.03	12-24	95 (53.1)	3.07±0.68	-0.40	.692
		25-36	84 (46.9)	3.11±0.58		
Nursing delivery system		Comprehensive Nursing Service	161 (89.9)	3.08±0.64	-0.35	.726
		Non-Comprehensive Nursing Service	18 (10.1)	3.14±0.57		
Working department		General ward	135 (75.4)	3.12±0.63	-1.04	.299
		Intensive care unit	44 (24.6)	3.00±0.63		
No. of assigned patient during duty(general ward) (persons)	7.67±1.45	4-6	21 (15.6)	3.07±0.67	0.09	.914
		7-9	103 (76.3)	3.12±0.64		
		≥ 10	11 (8.1)	3.17±0.54		
No. of assigned patient during duty(ICU) (persons)	2.20±0.51	≤ 2	33 (75.0)	3.05±0.60	0.77	.448
		3	11 (25.0)	2.88±0.70		
Over time during last 1 week (hours)	2.47±3.10	0	15 (8.4)	3.26±0.67	0.79	.455
		≤ 5	145 (81.0)	3.06±0.62		
		≥ 6	19 (10.6)	3.17±0.64		
Self assessed work proficiency	6.19±1.25	< 4	11 (6.1)	2.70±0.71	2.36	.098
		5-7	148 (82.7)	3.12±0.61		
		≥ 8	20 (11.2)	3.08±0.63		
Subjective job satisfaction	5.86±1.48	< 4 ^a	18 (10.1)	2.62±0.62	8.14	<.001 a<b,c
		5-7 ^b	138 (77.5)	3.12±0.60		
		≥ 8 ^c	22 (12.4)	3.38±0.58		

SD=Standard Deviation.

<Table 2> Nurses' Experiences regarding Patient Safety Incidents (N=179)

Characteristic	Categories	n (%)	Intention to remain		
			Mean±SD	t of F	p
Patient safety incident	Self experienced	69 (38.5)	2.99±0.63	-1.55	.123
	Witnessed	110 (61.5)	3.15±0.62		
Type of event	Near miss	117 (65.3)	3.11±0.60	0.80	.450
	Harmful event	58 (32.4)	3.08±0.70		
	Sentinel event	4 (2.3)	2.71±0.54		
Level of patient harm	None	121 (67.6)	3.08±0.62	0.76	.468
	Mild	51 (28.5)	3.15±0.63		
	Moderate to Severe	7 (3.9)	2.86±0.79		

SD=Standard Deviation.

〈Table 3〉 The Scores for Second Victim Experience, Positive Psychological Capital and Intention to Remain (N=179)

Variables	Range	Mean ±SD
Second victim experience (overall)	1 - 5	3.24±0.67
Psychological distress	1 - 5	3.60±0.72
Physical distress	1 - 5	2.47±0.97
Low professional self-efficacy	1 - 5	3.38±0.76
Positive psychological capital	1 - 5	3.27±0.50
Self-efficacy	1 - 5	3.30±0.53
Optimistic	1 - 5	3.17±0.64
Hope	1 - 5	3.30±0.58
Resilience	1 - 5	3.34±0.73
Intention to remain	1 - 5	3.09±0.63

SD=Standard Deviation.

〈Table 4〉 Correlations between Second Victim Experience, Positive Psychological Capital and Intention to Remain (N=179)

Variables	Intention to remain	
	r	p
Second victim experience (overall)	-.36	<.001
Psychological distress	-.36	<.001
Physical distress	-.29	<.001
Low professional self-efficacy	-.24	.001
Positive psychological capital (overall)	.30	<.001
Self-efficacy	.21	.005
Optimistic	.22	.003
Hope	.31	<.001
Resilience	.26	.001

련도가 이들의 재직의도에 연관된 변수임을 제시한 Chang 등 [24]의 연구에 따라, 업무숙련도도 1단계의 통제변수로 투입하였다. 다음으로, 2단계에는 연구대상자의 심리적 자본을 투입하였으며, 마지막으로 3단계에 이차피해경험을 투입하여 분석하였다. 그 결과는 Table 5와 같다.

회귀분석에 앞서 회귀분석의 기본가정으로서, 잔차의 자기 상관(Durbin-Watson 통계량 = 1.96), 잔차의 정규성과 선형성(잔차의 정규 P-P 도표와 히스토그램), 잔차의 등분산성(산점도)을 확인하였다. 오차의 다중공선성 검토로서 공차 한계는 0.73~0.92로 1.0 이하였으며, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.08~1.37로 나타나 회귀분석의 기본가정이 모두 충족되었음을 확인하였다.

위계적 회귀분석 결과, 일반적 특성으로서 업무숙련도와 직무 만족이 투입된 1단계 모형은 상급초보 간호사의 재직의도에 대하여 약 15%의 설명력을 보였으며, 본 모형은 통계적으로 유의

하였다($R^2=.15$, $F= 15.53$, $p=.001$). 1단계 모형에서 연구대상자의 재직의도에 영향을 주는 변수로는 직무만족($\beta=.43$, $p<.001$)이 확인되었다. 1단계 모형에 긍정심리자본이 추가 투입된 2단계 모형은 연구대상자의 재직의도에 대하여 약 20%의 설명력을 보였으며, 이는 통계적으로 유의하였다($R^2=.20$, $\Delta R^2=.05$, $F=14.24$, $p<.001$). 긍정심리자본이 투입된 2단계 모형에서 긍정심리자본은 연구대상자의 재직의도에 영향을 미치는 변수로 확인되었다($\beta=.25$, $p=.002$). 마지막으로 3단계 모형에는 이차피해경험이 추가되었으며, 본 변수가 추가 투입된 3단계 모형은 연구대상자의 재직의도를 약 26% 설명하였으며, 이는 통계적으로 유의하였다($R^2=.26$, $\Delta R^2=.06$, $F=14.91$, $p<.001$). 최종 모형에서 상급초보 간호사의 재직의도에 상대적으로 큰 영향을 주는 변수는 직무만족($\beta=.33$, $p<.001$), 이차피해경험($\beta=.25$, $p<.001$), 업무숙련도($\beta=.21$, $p=.007$), 긍정심리자본($\beta=.19$, $p=.015$)의 순서로 확인되었다.

논 의

본 연구는 상급초보 간호사를 대상으로 이차피해경험과 긍정심리자본이 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 상급초보 간호사의 재직의도를 이해하는데 필요한 기초자료를 제공하고 병원 인적 자원관리 및 간호사들의 업무개선 향상에 도움을 주고자 시도된 연구로서 시행되었다. 그 결과 상급초보 간호사의 재직의도는 이들의 이차피해경험과 긍정심리자본에 의하여 유의하게 영향을 받는 것으로 확인되었다.

본 연구 결과 상급초보 간호사들의 38.5%가 근무 중 환자안 전사고의 당사자가 된 적이 있다고 보고하였으며, 61.5%는 동료의 환자안전사고를 목격한 적이 있다고 응답하였다. 연구 대상자가 경험 또는 목격한 환자안전사고의 대부분이 근접오류(65.3%)였으나, 환자에게 위해를 초래하였거나, 적신호 사건과 같이 심각한 위해를 초래한 사고도 34.7%로 상당수를 차지하였다. 환자의 상해 정도에 대해서 중등도 이상의 상해를 초래한 정도도 30%를 웃돌고 있음이 확인되었다. 이는 일반간호사를 대상으로 환자안전사고의 경험 정도를 조사한 Jung 등[25]의 연구에서 위해사건의 빈도가 11%로 보고된 것과 비교하여 높은 수준이다. Jung 등[25]의 연구가 중복응답을 포함하여 결과를 제시하였음을 고려하더라도, 본 연구의 결과는 아직 초기 경력자로서 교육과 훈련이 필요한 상급초보 간호사들이 많은 중등도 이상의 위해사건에 노출되고 있음을 드러내고 있다.

본 연구에서 1년 이상, 3년 미만의 상급초보 간호사의 이차피해경험은 5점 만점에 평균 3.24점이었다. 이는 환자안전사고의 경험이 있는 간호사만을 표집하여 수행된 Jung 등[25]의 연구 3.47, Jeong과 Jeong [26]의 연구 3.41보다는 다소 낮았다. 이러한 차이는 직접적인 환자안전사고의 경험유무에 따라 이차피해경험의 정도가 달라질 수 있음을 시사할 수 있으며 Choi 등[27]

(Table 5) The Influencing Factors of Intention to Remain (N=179)

Variables	Step 1					Step 2					Step 3				
	B	β	t	p	95% CI	B	β	t	p	95% CI	B	β	t	p	95% CI
Constant	2.51		10.50	<.001	2.04~2.99	1.91		6.35	<.001	1.32~2.51	2.94		7.32	<.001	2.15~3.74
General characteristics															
Self assessed work proficiency	-.08	-.15	-1.95	.053	-0.15~0.00	-0.11	-.22	-2.83	.005	-0.19~0.03	-0.11	-.21	-2.73	.007	-0.18~0.03
Subjective job satisfaction	.18	.43	5.55	<.001	0.12~0.25	0.15	.36	4.58	<.001	0.09~0.22	0.14	.33	4.26	<.001	0.07~0.20
Positive psychological capital						0.31	.25	3.17	.002	0.12~0.50	0.23	.19	2.46	.015	0.05~0.42
Secondary victim											-0.23	-.25	-3.71	<.001	-0.36~0.11
R ²															
	.15					.20					.26				
Adj. R ²															
	.14					.18					.24				
Δ R ²															
	.05					.05					.06				
F															
	15.53					14.24					14.91				
p															
	.001					<.001					<.001				

의 연구에서는 환자안전사고를 직접 경험한 간호사가 목격한 간호사보다 신체적, 정신적 고통을 더 많이 받는 것으로 나타났다. 본 연구에서 환자안전사고를 목격하여 목격한 간호사가 61.5%, 사건으로 인한 위해 정도가 없었던 경우가 67.6%였다. 본 연구 결과 이차피해경험의 정도가 평균 3.24±0.67점으로 1~5점 척도 기준으로 중간이상으로 나타난 것으로 보아 환자안전사고의 목격도 직접 경험과 마찬가지로 간호사에게 이차피해를 유발할 수 있으며, 사건이 환자에게 끼친 위해 정도가 낮아도 이차피해를 경험 한다는 것을 알 수 있었다. 업무 시스템은 병원 혹은 부서 내에서 표준화된 절차와 업무방식으로 모든 구성원에게 공유되므로 모두에게 영향을 미친다[11]. 이러한 이유로, 부서 또는 병원 내에서 발생한 심각한 위해사건은 이를 목격한 목격자에게도 자신에게도 일어날 수 있는 일로서 인식되며, 이차피해경험을 유발할 수 있다[12,13]. 특히, 상급초보 간호사와 같은 초기경력 간호사들에게 이러한 파급효과는 더욱 민감할 수 있으므로, 간호관리자는 부서 내 발생한 위해사건에 대하여 연관된 개인 뿐 아니라 초기 경력 간호사들을 포함한 사고예방 및 이차피해경험 전략을 고려할 필요가 있다.

간호사들은 환자안전사고를 경험하며 심리적, 신체적으로 부정적인 영향을 받게 되며[9] 이는 하나의 직업적 역경으로 인식될 수 있다. 긍정심리자본은 이러한 부정적인 영향에서 빨리 벗어날 수 있도록 도와주고 긍정심리자본이 높은 사람들은 역경을 맞닥뜨렸을 때 두려워하지 않고 밝은 미래를 상상하며 스스로 동기를 부여한다[15]. 본 연구에서 상급초보 간호사의 긍정심리자본은 5점 만점에 평균 3.27±0.00점으로 확인되었다. 이는 신규 간호사를 대상으로 한 Kim과 Yoo [14]의 연구에서의 2.70점보다는 다소 높은 수준이다. 긍정심리자본의 하부영역별로 볼 때, 본 연구에 참여한 상급초보 간호사들은 낙관주의가 가장 낮게 나타났다. 낙관주의는 부정적인 상황을 접했을 때에도 변화를 기꺼이 수용하며 이를 기회로 바라보고, 부정적인 감정에 빠져 있기보다는 긍정적인 기대를 품고 실행에 옮기려는 성향으로서 [15], 경력의 초기에 있는 상급초보 간호사들이 임상에서 직면하는 어려움에 대하여, 간호직 내에서 미래에 대한 긍정적 기대를 할 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구에서 상급초보 간호사의 재직의도는 이차피해경험과 긍정심리자본과 유의한 상관관계를 보였다. 이차피해경험과 재직의도는 통계적으로 유의미한 음의 상관관계를 보이며, 이차피해경험 점수가 높을수록 재직의도가 감소하는 것으로 나타났다. Burlison 등[19]의 연구에 따르면 환자안전사고로 인한 이차피해를 경험한 간호사들은 이차피해경험의 악순환이 지속되면 업무 회피, 결근, 이직까지 이어지는 부정적인 결과를 보였고, 재직의도가 증가하면 이직의도는 감소하기 때문에 이는 재직의도에도 영향을 미쳤다고 볼 수 있다. Jung 등[25]의 연구에서 이차피해경험 중 신체적 고통이 이직의도와 가장 높은 상관관계를 보인

반면에, 본 연구결과에서는 정신적 고통이 재직의도와 가장 높은 상관관계를 보였다. 본 연구의 대상자는 1년 이상, 3년 미만의 상급초보 간호사로 대상자를 한정하였으나 Jung 등[25]의 연구에서는 대상자의 임상 경력을 한정하지 않아 대상자 중 3년 이상의 간호사가 다수 포함되었다. 이러한 차이 때문에, 본 연구에서는 정신적 고통의 정도가 재직의도에 더 많은 영향을 준 것으로 보인다. 또한, 본 연구에서 상급초보 간호사들의 재직의도는 긍정심리자본과 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 4가지 하부영역 중 희망이 재직의도와 가장 높은 상관관계를 보였다. 긍정심리자본은 스스로 발전을 추구하는 긍정적 심리상태로 자신감과 목표의식을 가지고 역경이 닦혔을 때 절망하지 않고 인내하여 원래의 상태로 되돌아오는 능력을 의미한다. 아직 초기경력에 속하는 상급초보 간호사들이 긴장과 압박을 이겨내고 장기적인 재직을 할 수 있도록, 이들의 긍정심리자본을 지속적으로 개발할 수 있는 전략이 필요하다.

마지막으로, 본 연구에서 상급초보 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여, 주관적 직무만족과 숙련도를 통제 변인으로 투입하고, 긍정심리자본과 이차피해경험을 투입한 회귀모형은 재직의도에 대하여 약 26%의 설명력을 보였으며, 이는 통계적으로 유의하였다. 최종 모형에서 이차피해경험과 긍정심리자본은 상급초보 간호사의 재직의도에 유의미한 영향을 미치는 변수로 확인되었다. 이차피해경험과 간호사들의 이직의도와 연관성을 탐색한 많은 선행연구에서 이차피해경험은 이직이나 휴직 및 결근과 같은 간호 실무에 대한 부정적인 태도 변화[26]의 주요 영향 요인으로 제시되었다. 이와 같은 이차피해경험의 부정적인 결과는 특히 초기경력 간호사에게 더 큰 피해를 줄 수 있다[8]. 이차피해경험이 결근, 휴직 및 이직의도에 미치는 모형을 구축한 선행연구에서, 10년 이상의 경력그룹에 비하여 본 연구의 동일그룹인 1년 이상 3년 미만의 경력이 유의미한 변수로 확인된 점[25]에서, 이차피해경험으로 비롯되는 나쁜 결과에 대하여 특히 상급초보 간호사들에 대한 주의가 필요하다고 할 수 있다. 병원간호사를 대상으로 한 선행연구에서 긍정심리자본은 재직의도에 영향을 미치는 변수로 제시되어, 본 연구의 결과를 지지하였다[14]. 긍정심리자본이 높은 간호사는 힘든 간호업무를 긍정적인 마음가짐으로 잘 수행함으로써 스스로 업무적합성을 높게 인식하고 긍정심리자본이 낮은 간호사들에 비해 적은 정서적 소진을 경험하기 때문에[14] 긍정심리자본을 향상시키는 것이 재직의도에 도움을 줄 것이라 사료된다.

위와 같은 결과를 바탕으로, 상급초보 간호사의 장기적인 재직을 위해서 상급초보 간호사의 이차피해경험을 고통이 아닌 업무에 대한 개선의 기회로 바꾸고 긍정심리자본을 높일 방법을 모색할 것을 제안한다. 특히, 상급초보자 단계는 불안정한 시기이나 성장하고 발전할 수 있는 시기이기도 하다. Jeong과 Jeong [26]은 이차피해경험에 대한 간호사의 대처양상에 따라 사고로

부터 배움을 통해 문제를 해결하는 성장이 가능함을 제시하고 있다. 환자안전사고가 발생한 경우, 이에 따른 위축과 고통에도, 발생한 사고를 직면하고 사고를 정확히 분석하여 이 경험을 건설적으로 재구성하는 대처양식은 이차피해경험이 이후 더욱 건설적인 간호행위로 이어지는 매개 효과를 보였다[26]. 올바른 대처를 통해, 간호사들은 환자안전사고를 경험을 통하여 사건 예방을 위한 프로토콜과 원칙을 더욱 준수하고 환자 상태를 더 자주 확인하는 등의 노력을 하게 된다[27]. 이 과정에 조직과 동료의 지원과 지지가 필수적이다. 국외에서는 이차피해경험을 완화시키기 위한 다양한 기관 내 프로그램을 시행하고 있다. 브리검 여성병원에서 시행하고 있는 Peer Support Services (PSS)는 믿을 수 있는 동료 지지자들의 정서적인 지지를 기반으로 필요한 경우 추가적인 상담을 제공하고, 미주리대학병원의 forYOU team은 3단계로 나누어 부서단위, 동료 지지자, 임상심리사와 같은 전문 인력을 통해 지원하고 있다[28]. 존스 홉킨스의 Resilience In Stressful Events (RISE)는 일대일 또는 그룹으로 다학제적인 동료들을 지원하여 대처 방법을 제시하고 있다[28]. 이처럼 대부분의 프로그램들이 동료의 심리적 지지를 기반으로 하고 있어 국내에서도 동료의 지지를 기반으로 하는 이차피해경험 완화 프로그램의 개발이 필요하다.

한편, 긍정심리자본은 관리 가능하고 개발이나 개선이 가능한 특성이 있기 때문에[20] 긍정심리자본 향상 프로그램을 통해 높아질 수 있다. 간호사를 대상으로 하는 긍정심리자본 향상 프로그램 개발에 관한 연구는 매우 적지만, Lim [29]의 연구에서는 프로그램 중재를 통해 결과적으로 긍정심리자본이 향상되었다고 하였다. 긍정심리자본 프로그램은 긍정심리자본의 하위영역인 희망, 낙관주의, 효능감/자신감, 복원력 각각이 향상되도록 설계되는데, Luthans 등[15]의 긍정심리자본 중재모델이 가장 흔하게 사용된다. 해당 모델에서 희망은 목표설정과 목표설정 훈련, 보상제도, 전략적 조절 및 훈련과 같은 접근방법을 통해 발전되며, 낙관주의는 효능감/자신감의 형성, 긍정에 대한 기대로, 효능감/자신감은 성공의 경험과 설득과 환기, 복원력은 위험요소 제거와 과정에 영향을 주는 효과성으로 향상된다고 하였다[15]. 이를 집단상담이나 글쓰기, 미술 교육 프로그램들을 함께 사용하기도 한다. 이러한 방법들을 사용하여 긍정심리자본 향상 프로그램 개발하여 간호사들이 프로그램을 통해 긍정심리자본을 향상시키고 전문직의 삶을 긍정적으로 살아갈 수 있도록 도와주어야 할 것이다[29].

이상에서, 본 연구는 상급초보 간호사의 이차피해경험과 긍정심리자본이 재직의도에 미치는 영향을 미치는 주요 변수라는 점을 제시함으로써, 이들 간호사에게 필요한 지원과 지지체계 확립을 위한 근거자료를 제시하였다는 점에서 의의를 찾을 수 있지만 몇 가지 제한점을 가지고 있다. 첫 번째, 본 연구는 경기 및 인천지역에 있는 상급종합병원 2개를 대상으로 하였기 때문

에 본 연구의 결과는 상급종합병원에 근무하는 상급초보 간호사에 한정하여 해석될 수 있다. 또한, 자료수집 과정에서 연구대상 기준에 부합되지 않는 응답자들이 자료수집에 포함되었다. 이들을 분석에서 제외된 결과, 분석된 대상자의 수가 애초의 계획보다 적어졌으므로, 연구결과 해석 시 신중하여야 한다. 두 번째, 본 연구는 이차피해경험을 측정할 때, 환자안전사고의 경험자 및 목격자를 모두 포함하여 자료를 수집하였다. 추후 상급초보 간호사를 비롯한 저 경력 간호사들의 안전사고 목격이 구체적으로 직접 경험으로 인해 비롯된 이차피해경험과 얼마나 다른지 등 이에 관한 추가적 연구가 필요하다. 세 번째, 본 연구결과 상급초보 간호사의 재직의도는 통제변인으로서의 주관적 직무만족, 숙련도, 긍정심리자본 및 이차피해경험에 의하여 약 26%가 설명되었다. 따라서 본 연구에서 다루지 않은 다른 요소의 개입이 있음을 추론할 수 있다. 추후 연구에서는 상급초보 간호사들의 재직의도를 보다 잘 설명할 수 있는 주요변수를 적극적으로 발굴하여 더욱 설명력 높은 모형의 구축이 필요하다. 네 번째, 본 연구는 연구변수들을 횡단적으로 조사한 연구로서, 이들의 시간에 따른 인과성을 추론할 수 없으므로, 추후에는 상급초보 간호사들의 재직의도에 대한 종단적 설계의 연구가 필요하다.

결론 및 제언

본 연구는 간호사 경력 13개월 이상, 36개월 이하의 상급초보 간호사를 대상으로 환자안전사고로 인한 이차피해경험과 긍정심리자본을 파악하고, 이차피해경험과 긍정심리자본이 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위하여 시도되었다. 본 연구 결과 상급초보 간호사들은 환자안전사고로 인해 중간 이상 정도의 이차피해경험을 하고 있었고, 이차피해경험 정도가 높을수록, 긍정심리자본이 낮을수록 재직의도가 감소하는 것으로 나타났다.

상급초보 간호사는 임상역량과 경력개발에 불안정한 시기로, 이 시기의 환자안전사고는 이차피해경험을 유발하고, 이직으로 이어질 가능성이 높으며, 결과적으로는 간호조직과 간호사에게 부정적 영향을 미치게 된다. 병원은 상급초보 간호사가 환자안전사고 경험을 극복하고 긍정적인 방향으로 성장할 수 있도록 이들을 위한 지원, 지지 체계를 마련할 필요가 있다.

Conflict of Interest

The authors declared no conflict of interest.

Funding

This research was supported by Basic Science Research Program through the National Research Foundation of Korea

(NRF) funded by the Ministry of Science, ICT & Future Planning (NRF-2020R1F1A1076006)

References

- Lee KI, Gwon EJ, Sim WH, Choi EJ, Chu YS, Ko MH. A Survey on the Status of Hospital Nursing Personnel Arrangements. Hospital Nurses Association. 2023 February.
- Koppel, Jenna BA, Deline, Marisa MA, Virkstis, Katherine ND. The Case for Focusing on Millennial Retention. JONA: The Journal of Nursing Administration 2017;47(7/8):p 361-363. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000495>
- Yarbrough S, Martin P, Alfred D, McNeill C. Professional values, job satisfaction, career development, and intent to stay. Nursing Ethics. 2017;24(6):675-685. <https://doi.org/10.1177/0969733015623098>
- Nursing Solutions, Inc. 2019 NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report. NSI. 2019 January.
- Benner, Patricia. From Novice To Expert. AJN, American Journal of Nursing. 1982;82(3):p 402-407.
- Wu AW. Medical error: the second victim. The doctor who makes the mistake needs help too. BMJ. 2000 Mar 18;320(7237):726-7. <https://doi.org/10.1136/bmj.320.7237.726>
- Finney RE, Torbenson VE, Riggan KA, Weaver AL, Long ME, Allyse MA, Rivera-Chiauszi EY. Second victim experiences of nurses in obstetrics and gynaecology: A Second Victim Experience and Support Tool Survey. J Nurs Manag. 2021 May;29(4):642-652. <https://doi.org/10.1111/jonm.13198>
- Mok WQ, Chin GF, Yap SF, Wang W. A cross-sectional survey on nurses' second victim experience and quality of support resources in Singapore. J Nurs Manag. 2020 Mar;28(2):286-293. doi: 10.1111/jonm.12920. Epub 2020 Feb 11. PMID: 31789437. <https://doi.org/10.1111/jonm.12920>
- Rodriguez J, Scott SD. When Clinicians Drop Out and Start Over after Adverse Events. The Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety. 2018 Mar;44(3):137-145. <https://doi.org/10.1016/j.jcjq.2017.08.008>
- Cabilan CJ, Kynoch K. Experiences of and support for nurses as second victims of adverse nursing errors: a qualitative systematic review. JBI Database of Systematic Reviews and Implementation Reports. 2017 Sep;15(9):2333-2364. <https://doi.org/10.11124/JBISRIR-2016-003254>
- Jones JH, Treiber LA. When nurses become the "second" victim. Nurs Forum. 2012 Oct-Dec;47(4):286-91. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2012.00284.x>
- Coddington, K. Contagious trauma: reframing the spatial mobility of trauma within advocacy work. Emotion, Space and Society. 2016;24:66-73. <https://doi.org/10.1016/j.emospa.2016.02.002>
- Pulido ML. The ripple effect: Lessons learned about secondary traumatic stress among clinicians responding to the September 11th terrorist attacks. Clinical Social Work Journal. 2012;40(3):307-315. <https://doi.org/10.1007/s10615-012-0384-3>
- Kim KJ, Yoo MS, The Influence of Psychological Capital and Work Engagement on Intention to Remain of New Graduate Nurses. JONA: The Journal of Nursing Administration 2018;48(9):459-465. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000649>
- Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological capital: Developing the human competitive edge. Oxford: Oxford University Press; 2007. p. 1-256.
- Mubarak N, Safdar S, Faiz S, Khan J, Jaafar M. Impact of public health education on undue fear of COVID-19 among nurses: The mediating role of psychological capital. Int J Ment Health Nurs. 2021 Apr;30(2):544-552. <https://doi.org/10.1111/inm.12819>
- Frey RR, Wong C, Gott M. Burnout, compassion fatigue and psychological capital: findings from a survey of nurses delivering palliative care. Applied Nursing Research. 2018;43:1-9. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2018.06.003>
- Boamah S, Laschinger H. Engaging new nurses: the role of psychological capital and workplace empowerment. Journal of Research in Nursing. 2015;20(4):265-277. <https://doi.org/10.1177/1744987114527302>
- Burlison, Jonathan D, Scott SD, Browne EK, Thompson SG, Hoffman JM. The Second Victim Experience and Support Tool: Validation of an Organizational Resource for Assessing Second Victim Effects and the Quality of Support Resources. Journal of Patient Safety. 2017 Jun;13(2):93-102. <https://doi.org/10.1097/pts.0000000000000129>
- Kim EM, Kim SA, Lee JR, Burlison, Jonathan D, Oh EG. Psychometric Properties of Korean Version of the Second Victim Experience and Support Tool (K-SVEST). Journal of Patient Safety. 2020 Sep;16(3):179-186. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000466>
- Lim TH. Validation of the Korean version of the Positive Psychological Capital Scale (K-PPC). Korea Coaching Development Center. 2014;16(3):157-166.
- Cowin, Leanne MNS, RGN. The Effects of Nurses' Job Satisfaction on Retention: An Australian Perspective. JONA: The Journal of Nursing Administration. 2002 May;32(5):283-291. <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- Park OH. The Effect of Work Engagement on Grit, Positive Psychological Capital and Burnout of Clinical Nurses. [Master thesis]. Jeollanam-do: Suncheon National University; 2022. 67p.
- Chang YC, Yeh TF, Lai IJ, Yang CC. Job Competency and Intention to Stay among Nursing Assistants: The Mediating Effects of Intrinsic and Extrinsic Job Satisfaction. Int J Environ Res Public Health. 2021 Jun 14;18(12):6436 <https://doi.org/10.3390/ijerph18126436>
- Jung SJ, Lee Y, Bae SH. Influence of Clinical Nurses' Second-Victim Experience and Second-Victim Support in Relation to Patient Safety Incidents on Their Work-Related Outcomes. J Korean Acad Nurs Adm. 2022;28(4):331-341. <https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.4.331>
- Jeong SH, Jeong SH. Effects of Second Victim Experiences after Patient Safety Incidents on Nursing Practice Changes in

- Korean Clinical Nurses: The Mediating Effects of Coping Behaviors. *J Korean Acad Nurs.* 2021;51(4):489-504. <https://doi.org/10.4040/jkan.21089>
27. Choi EY, Pyo JH, Lee W, Jang SG, Park YK, Ock SM, et al. Nurses' experiences of patient safety incidents in Korea: a cross-sectional study. *BMJ Open.* 2020;10(10):e037741. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-037741>
28. Choi EY, Pyo JH, Jang SG, Lee W, Ock MS, Lee HY. Trends in Second Victim Support Programs for Healthcare Providers: A Literature Review. *Qual Improv Health Care.* 2023;29(1):58-69. <https://doi.org/10.14371/QIH.2023.29.1.58>
29. Lim MR. Development of Positive Psychological Capital Improvement Program for Nursing Hospital Nurses. [PhD thesis] Daegu: Keimyung University; 2019. 121p.

The Influences of Second-victim Experiences and Positive Psychological Capital on Intention to Remain among Advanced Beginner Nurses*

Bae, Soohyun¹⁾ · Kim, Kyoung Ja²⁾ · Song, Hansol¹⁾ · Lee, Yesung¹⁾ · Nam, Jooyoung¹⁾

1) RN, Inha university Hospital, Incheon, Korea, Graduate student, Department of Nursing, Inha University

2) Associate Professor, Department of Nursing, Inha University, Incheon, Korea.

Purpose: The aim of this study was to examine the influence of second victim experiences following patient safety incidents and positive psychological capital on the intention to remain among advanced beginner nurses working at tertiary hospitals. **Methods:** The participants were 179 nurses with a clinical experience of 13 to 36 months at two tertiary hospitals. We collected data using questionnaires related to second victim experiences, positive psychological capital, and intention to remain. Data were analyzed using descriptive statistics, independent t-test, a one-way analysis of variance (ANOVA), Scheffé test, Pearson correlation, and hierarchical regression analysis. **Results:** The intention to remain in advanced beginner nurses was negatively correlated with second victim experiences and positively correlated with positive psychological capital. A hierarchical multiple regression model with control variables (subjective job satisfaction and self-assessed work proficiency), psychological capital, and second victim experience accounted for 26% of the factors that influenced advanced beginner nurses' intention to remain. Among the related factors, the most influential was subjective job satisfaction. Second victim experience and positive psychological capital also influenced the advanced beginner nurses' intention to remain. **Conclusion:** The results of this study suggest a need to develop a program that helps promote intention to remain for nurses at the advanced beginner stage by minimizing second victim experiences and improving positive psychological capital and the work environment.

Key words : Intention to Remain; Nurses; Positive Psychological Capital; Second Victim Experience

* This research was supported by Basic Science Research Program through the National Research Foundation of Korea (NRF) funded by the Ministry of Science, ICT & Future Planning (NRF-2020R1F1A1076006)

• Address reprint requests to : Kim, Kyoung Ja
Department of Nursing, Inha University, Incheon, Korea.
5S370, 100, Inha-ro, Michuhol-gu, Incheon (22212)
Tel: +82-32-860-8204, E-mail: asteria43@inha.ac.kr