

# 임상간호사의 긍정심리자본, 잡 크래프팅과 간호근무환경이 직무만족에 미치는 영향

박경애<sup>1</sup>, 김자숙<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>원광대학교병원 간호사, <sup>2</sup>군산대학교 간호학부 조교수

## Effects of Positive Psychological Capital, Job Crafting and Nursing Work Environment on Job Satisfaction of Clinical Nurses

Kyung Ae Park<sup>1</sup>, Ja-Sook Kim<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Nurse, Wonkwang University Hospital

<sup>2</sup>Assistant Professor, School of Nursing, Kunsan National University

**요약** 본 연구는 임상간호사의 긍정심리자본, 잡 크래프팅과 간호근무환경이 직무만족에 미치는 요인을 확인하여 직무만족을 높이는 방안을 마련하는 데 필요한 기초자료를 제공하는데 목적이 있다. 자료 수집은 J도에 소재한 3개 종합병원 임상간호사 208명을 대상으로 2023년 3월 15일부터 3월 30일까지 온라인으로 실시하였다. 자료 분석은 SPSS/WIN 26.0 프로그램을 사용하여 위계적 회귀분석을 실시하였다. 연구결과 대상자의 직무만족에 미치는 영향 요인으로 결혼상태, 교육 수준, 보수 만족도, 업무량, 임상 경력, 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경이 확인되었다. 위계적 회귀분석 결과 간호근무환경( $\beta=.37, p<.001$ ), 잡 크래프팅( $\beta=.35, p<.001$ ), 긍정심리자본( $\beta=.33, p<.001$ ), 교육수준( $\beta=.09, p=.014$ )과 보수 만족도( $\beta=.09, p=.015$ ) 순으로 직무만족 영향요인으로 확인되었으며, 최종 모형에 대한 설명력은 78%이었다. 본 연구결과를 바탕으로 임상간호사의 직무만족을 높이기 위해 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경을 향상하기 위한 다양한 중재 및 관리 프로그램이 필요할 것으로 보인다.

**키워드** : 임상간호사, 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경, 직무만족

**Abstract** The purpose of this study is to identify the factors affecting job satisfaction by examining the positive psychological capital, job crafting, and nursing work environment of clinical nurses, and to provide foundational data necessary to devise strategies for enhancing job satisfaction. Data were collected online from 208 clinical nurses working in three comprehensive hospitals located in J city from March 15 to March 30, 2023. Data were analyzed using the SPSS/WIN 26.0 program. The influencing factors on subjects' job satisfaction were marital status, education level, salary satisfaction, workload, clinical experience, positive psychological capital, job crafting, and nursing work environment. A hierarchical regression analysis following the order of general characteristics, positive psychological capital, nursing work environment, and job crafting identified nursing work environment ( $\beta=.37, p<.001$ ), job crafting ( $\beta=.35, p<.001$ ), positive psychological capital ( $\beta=.33, p<.001$ ), education level ( $\beta=.09, p=.014$ ) and salary satisfaction ( $\beta=.09, p=.015$ ) as the influencing factors of job satisfaction, in which the explanatory power for the final model was 78%. Based on the results of this study, it is suggested to develop and verify the effectiveness of programs to improve the positive psychological capital and job crafting of clinical nurses.

**Key Words** : Clinical nurses, Positive psychological capital, Job crafting, Nursing work environment, Job satisfaction

This article is a revision of the first author's master's thesis from Kunsan National University.

\*Corresponding Author : Ja-Sook Kim(jskim-98@kunsan.ac.kr)

Received February 22, 2024

Revised February 29, 2024

Accepted March 20, 2024

Published March 28, 2024

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

최근의 의료 환경은 국민의 생활수준 향상과 건강에 관한 관심 증가로 의료서비스에 대한 인식이 높아져 병원 조직은 건강소비자들의 욕구 만족과 양질의 의료서비스 제공을 위해 의료서비스 품질 제고와 병원 내 인적자원 관리에 노력을 기울이고 있다[1]. 환자의 가장 최접점에서 환자의 만족도와 건강 결과에 상당한 영향을 미치게 되는 간호사는 의료기관에서 전체 의료 인력의 52.8%를 차지하며 가장 많은 수를 차지하고 있다[2]. 따라서 환자의 간호 요구에 부응함과 동시에 적절한 의료서비스의 질을 유지하기 위해서는 간호사의 적절한 수급과 유지가 무엇보다 중요하다[3].

우리나라는 OECD 국가 중 가장 많은 간호사를 배출하고 있지만, 인력 부족과 열악한 근무조건 때문에 병원의 다른 직종보다 간호사의 이직률은 2.3배 높게 나타나고 있다[4]. 간호사의 이직은 의료기관의 재정적인 부담을 일으키며 간호의 질도 떨어뜨리기 때문에[5-6] 간호사의 이직률을 감소시키기 위한 전략 마련이 필요하다. 간호사 이직 의도와 관련된 결정 요인에 관한 국내외 연구는 공통으로 직무만족을 제시하고 있다[6-8].

직무만족은 개인이 가지고 있는 태도, 신념, 욕구에 따라 자신의 직무 가치를 평가하거나 직무를 통해 얻은 경험이 유쾌하고 긍정적인 정서 상태를 의미한다[9]. 임상 간호사의 직무만족은 개인적 측면으로 간호사 자신의 삶의 질을 향상시키고, 조직적 측면으로는 환자 간호에 긍정적인 영향을 주어 환자 만족도를 증가시키며 간호 서비스의 질을 높여 조직 생산성을 향상시킨다[10]. 따라서 직무만족을 높이기 위해서는 조직 차원의 구조적 외적 요인과 함께 개인의 내적 요인의 강화도 함께 고려해야 한다[11]. 또한, 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 영향 요인은 서로 상호 관련이 있고 복잡하므로 직무만족에 대한 이해를 통해 이를 확인하여 영향 요인을 파악할 필요가 있다[12].

간호사의 긍정적인 심리는 개인의 내적 요인을 강화하여 환자 간호 제공에도 긍정적인 영향을 줄 수 있다[13]. 긍정심리자본은 개인의 심리적 강점을 활용하여 목표를 달성하고, 성과를 향상할 수 있는 긍정적인 심리상태를 말하며[14], 특정한 업무를 성공적으로 수행하기 위한 자신의 능력을 믿는 자기효능감, 원하는 목표가 성공적으로

달성될 수 있다는 희망, 현재와 미래의 성공에 대한 믿음을 갖는 낙관주의, 문제나 역경과 같은 위기에 직면했을 때 성공적으로 원래의 상태로 돌아오거나 이를 극복하는 회복력으로 구성된다[15]. 선행연구결과 긍정심리자본은 조직몰입을 상승시키고 직무소진, 직무 스트레스, 의지 의도를 감소시키는 것으로 나타났으며[16-18] 임상 간호 현장에서 간호인력을 보유하기 위한 핵심 전략으로 간주되어 간호학 연구에서 높은 관심을 받고 있다[19].

최근 간호사의 직무만족을 높이기 위한 내외적 요인으로 관심이 높아지고 있는 잡 크래프팅은 자신의 직무를 자발적으로 수행하기 위해 업무 및 관계 영역에서 물리적, 인지적으로 업무를 새롭게 재정의하고 변형하는 활동을 의미한다. 그 유형으로 업무량, 범위와 난이도 등 업무의 물리적인 경계를 변경하는 업무 크래프팅, 업무와 관련하여 직장의 상사, 동료, 환자와 보호자 등의 인간관계 및 상호작용의 범위를 변경하는 관계 크래프팅과 업무의 목적과 의미에 대한 자신의 인식을 변화시켜 자신의 업무에 대해 더 의미 있게 해석하는 인지 크래프팅이 있다[20]. 선행연구결과 잡 크래프팅은 간호사의 동기부여와 직무 열의, 재직 의도, 직무만족도 등에 영향을 주는 요인으로 나타났다[21].

개인의 내적 요인과 더불어 병원 조직의 구조적 외적 요인인 간호근무환경은 간호사의 병원 정책 참여, 간호기반, 간호관리자의 능력, 리더십과 지지, 의료진과의 협력관계와 인력과 자원의 적절성 등의 포괄적인 개념으로[22], 간호사의 인력 부족과 이직이 나타나면서 간호근무 환경에 관한 관심이 더 늘어나고 있다[23]. 좋은 근무환경에서 일하는 간호사는 직무에 대한 불만족과 소진이 감소하여 제공하는 간호의 질이 높아지며[24], 간호사가 인식하는 간호근무환경에 따라 직무만족이 영향을 받는다[25]. 따라서 간호근무환경은 환자와 간호사뿐만 아니라 조직의 성과에 큰 영향을 미치므로 이를 분석하여 개선하면 간호조직의 인력관리와 병원 경영에 중요한 전략이 될 것이다.

간호사 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 다양한 연구들이 이루어지고 있으나 지금까지의 선행 연구는 긍정심리자본, 잡 크래프팅과 간호근무환경이 간호사의 직무만족에 미치는 각각의 영향력만을 확인하여 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경과 직무만족 간의 관계를 통합적으로 살펴본 연구는 부족한 실정이다.

따라서 본 연구에서는 임상간호사를 대상으로 긍정심

리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 직무만족 정도를 확인하여 이들 변수의 관계를 파악하고 직무만족에 미치는 영향을 규명함으로써 직무만족을 높이는 방안을 마련하는 데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

### 1.2 연구의 목적

첫째, 대상자의 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 직무만족의 정도를 확인한다.

둘째, 대상자의 일반적인 특성에 따른 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 직무만족의 차이를 확인한다.

셋째, 대상자의 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 직무만족 간의 상관관계를 확인한다.

넷째, 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

## 2. 연구 방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사의 긍정심리자본, 잡 크래프팅과 간호근무환경 및 직무만족 정도를 규명하고 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구 대상자는 J도에 소재한 3개 종합병원에서 임상 실무 경력 6개월 이상의 간호사로 연구 목적을 이해하고 연구 참여에 자발적으로 동의한 자이다. 선행연구에서 임상경력 6개월 미만인 간호사는 새로운 역할 전이 과정에서 스트레스와 불안을 경험하고[26] 독립적인 직무수행의 어려움이 보고되어[27] 제외하였고, 수간호사 이상의 관리자와 관리 및 행정 등의 업무를 맡아 직접 간호를 수행하지 않는 간호사는 제외하였다.

연구 대상자 수 산정은 G-Power program 3.1.9.7을 이용하였다. 다중회귀분석에서 유의수준(significance level) .05, 중간 효과 크기(median) .15, 검정력(1-β) 95%, 일반적 특성 및 독립변수를 고려하여 예측 변수의 수(number of predictor) 12개로 설정한 결과, 표본 수는 184명으로 산정되었다. 이에 약 15%의 탈락률을 고려하여 220명을 대상자 수로 결정하고, 자료를 수집하였으며 불성실한 응답자가 작성한 설문 12부를 제외한 208부

의 자료를 최종 분석에 이용하였다.

### 2.3 연구도구

#### 2.3.1 직무만족

직무만족은 Lee 등[28]에 의해 개발된 임상간호사 직무만족 측정 도구를 사용승인을 받은 후 사용하였다. 조직의 인정 및 전문적 성취 9문항, 간호 전문직을 통한 인간적 성숙 6문항, 존중과 인정의 인간관계 8문항, 간호사로서의 책무 완수 4문항, 전문적 역량 발휘 3문항, 직업의 안정성과 보람 3문항으로 총 33문항의 6개 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert형 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 직무만족이 높음을 의미한다. 본 도구 개발 당시의 Cronbach's α는 .95이었고 본 연구의 Cronbach's α는 .96이었다.

#### 2.3.2 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans와 Youssef[29]가 개발한 Psychological Capital Questionnaire(PCQ) 척도를 Lee와 Choi[30]가 번안하고 타당성을 측정한 도구를 Kim 등[16]이 간호 현장을 고려한 어휘로 수정한 도구를 사용승인을 받은 후 사용하였다. 자기효능감 6문항, 낙관주의 6문항, 희망 6문항, 회복력 6문항으로 총 24문항의 4개 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert형 척도로 '매우 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 5점으로 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미하며, 부정 문항은 역 코딩하여 합산하였다. 본 도구 개발 당시의 Cronbach's α는 .82이었고 Lee와 Choi 연구[30]의 Cronbach's α는 .92이었으며, Kim 등연구[16]에서 전체 도구 신뢰도 없이 하위영역별 Cronbach's α는 자기효능감 .83, 낙관주의 .61, 희망 .82, 회복력 .76이었고 본 연구의 Cronbach's α는 .93이었다.

#### 2.3.3 잡 크래프팅

잡 크래프팅은 Slemph와 Vella-Brodrick[31]가 개발한 Job Crafting Questionnaire (JCQ)를 Kwon과 Kang[32]이 한국 간호조직에 맞게 번역하고, 신뢰도와 타당도를 측정한 도구를 사용승인을 받은 후 사용하였다. 업무 크래프팅 3문항, 인지 크래프팅 5문항, 관계 크래프팅 5문항으로 총 13문항의 3개 하위영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert형 척도로 '전혀 아니다' 1점, '매우 그렇다' 6점으로 점수가 높을수록 잡 크래프팅 정도가

높음을 의미한다. 본 도구 개발 당시의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었고, Kwon과 Kang 연구[32]의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92이었으며, 본 연구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었다.

### 2.3.4 간호근무환경

간호근무환경은 Lake[22]가 개발한 간호근무환경 측정 도구를 Cho 등[23]이 번역하고 신뢰도와 타당도를 측정 한 한국어판 간호근무환경 측정 도구를 사용승인을 받은 후 사용하였다. 병원 운영에 간호사 참여 9문항, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 간호관리자 능력·리더십 및 간호사 지지 4문항, 충분한 인력 및 물질적 지원 4문항, 간호사와 의사 협력관계 3문항 등 총 29문항의 5개 하위 영역으로 구성되어 있다. 각 문항은 Likert형 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '매우 그렇다' 4점으로 점수가 높을 수록 근무환경이 좋다는 것을 의미한다. 본 도구 개발 당시의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .82이었고, Cho 등[23]의 연구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었으며, 본 연구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94이었다.

### 2.4 자료 수집 및 윤리적 고려

본 연구는 자료 수집 시행 전에 연구자가 소속되어 있는 대학교의 기관생명윤리위원회의 승인(IRB No.: 1040117-202301-HR-001-02)을 받았다. 자료수집은 2023년 3월 15일에서 3월 30일까지 이루어졌다. J도에 소재한 3개 종합병원의 임상간호사를 대상으로 간호부장에게 연구 허락을 구한 뒤 설문 조사를 시행하였으며, 자료 수집은 COVID-19로 인한 감염 전파의 위험성 때문에 온라인을 통해서 실시하였다. 해당 병원 간호부장에게 연구 목적과 방법 등을 설명한 후 자발적으로 연구 참여를 희망하는 간호사에게 모바일로 온라인 링크를 전달하고, 온라인으로 동의한 간호사는 설문에 참여하고 답변을 저장하도록 하였다. 설문지 작성의 소요 시간은 10~15분 정도였으며, 설문지 작성 후 소정의 답례품을 제공하였다.

### 2.5 자료 분석

본 연구의 자료는 SPSS 26.0 version을 이용하여 유의 수준( $p < .05$ )으로 분석하였다. 첫째, 대상자의 일반적 특성, 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 직무만족의 정도는 실수, 평균, 표준편차, 빈도, 백분율의 기술 통계를 이용하여 분석하였다. 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경, 직

무만족의 차이는 독립표본 t-검정, 일원 배치 분산분석 및 Scheffé test로 분석하였다. 셋째, 대상자의 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 직무만족의 관계는 Pearson's correlation coefficients로 분석하였다. 넷째, 대상자 직무만족에 영향을 미치는 요인 확인을 위해 위계적 회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)으로 분석하였다.

### 2.6 연구의 제한점

본 연구에서는 J도의 3개의 종합병원 간호사를 편의표집 하였으며 대상자의 인구학적, 사회적, 환경적, 지역적 특성으로 인하여 초래될 수 있는 요소를 제거할 수 없었다. 그러므로 본 연구결과를 일반화하기에는 제한점이 있다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자는 총 208명으로 성별은 여자 188명(90.4%), 남자 20명(9.6%)이며, 연령은 30세 미만 65명(31.3%), 30세~40세 미만 59명(28.4%), 40세 이상 84명(40.4%)이며, 평균 연령은  $36.97 \pm 8.88$ 세로 나타났다. 결혼 여부는 미혼 105명(50.5%), 기혼 103명(49.5%)이었고, 교육수준은 전문학사 33명(15.9%), 학사 141명(67.8%), 석사 이상 34명(16.3%)으로 나타났다. 근무부서는 일반 병동 70명(33.7%), 간호간병통합서비스 병동 62명(29.8%), 특수 부서(중환자실, 응급실) 44명(21.2%), 외래 32명(15.4%)으로 나타났다. 보수 만족도는 불만족 83명(39.9%), 보통 94명(45.2%), 만족 31명(14.9%)으로 나타났고, 근무 형태는 상근직 53명(25.5%), 3교대근무 155명(74.5%)으로 나타났다. 주관적으로 느끼는 업무량은 적절하거나 적은 편 56명(26.9%), 지나치거나 많은 편 152명(73.1%)으로 나타났으며, 총 임상 경력은 5년 미만 67명(32.2%), 5~10년 미만 33명(15.9%), 10~15년 미만 28명(13.5%), 15년 이상 80명(38.5%)으로 나타났다 (Table 1).

### 3.2 대상자의 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 직무만족의 정도

대상자의 긍정심리자본은 5점 만점  $3.43 \pm 0.56$ 점이었고, 긍정심리자본의 하위영역별로 낙관주의  $3.49 \pm 0.60$ , 희망  $3.48 \pm 0.60$ , 회복력  $3.40 \pm 0.64$ , 자기효능감  $3.34$

Table 1. General characteristics

(N=208)

Characteristics	Category	n(%)	M±SD
Gender	Female	90.4	
	Male	9.6	
Age (yr)	< 30	31.3	36.97±8.88
	30≤~<40	28.4	
	≥40	40.4	
Marital state	Single	50.5	
	Married	49.5	
Education	College	15.9	
	University	67.8	
	≥Graduate school	16.3	
Working unit	General ward	33.7	
	Nursing care integrated service ward	29.8	
	Special department(ICU, ER)	21.2	
	Outpatient	15.4	
Salary satisfaction	Dissatisfaction	39.9	
	Commonly	45.2	
	Satisfaction	14.9	
Work pattern	Daytime work	25.5	
	3-shift	74.5	
Workload	Adequate or small	26.9	
	Excessive or too much	73.1	
Clinical experience (yr)	<5	32.2	11.87±9.39
	5≤~<10	15.9	
	10≤~<15	13.5	
	≥15	38.5	

±0.67 순으로 나타났다.

잡 크래프팅은 6점 만점 3.82±0.82점이었고, 잡크래프팅의 하위영역별로 인지 크래프팅 4.00±0.99, 관계 크래프팅 3.73±0.98, 업무 크래프팅 3.69±0.97 순으로 나타났다.

간호근무환경은 4점 만점 2.37±0.49점이었고, 간호근무환경의 하위영역별로 양질의 간호를 위한 기반 2.68±0.47, 간호 관리자의 능력·리더십·간호사 지지 2.45±0.63, 간호사와 의사의 협력관계 2.39±0.73, 병원 운영에 간호사 참여 2.19±0.60, 충분한 인력과 물질적 지원 1.99±0.66 순으로 나타났다.

직무만족은 5점 만점 3.44±0.63점이었고, 직무만족의 하위영역별로 직업의 안정성과 보람 3.99±0.74, 간호사로서의 책무 완수 3.97±0.59, 전문적 역량 발휘 3.43±0.67, 간호전문직을 통한 인간적 성숙 3.39±0.92, 존중과 인정의 인간관계 3.36±0.66, 조직의 인정과 전문적 성취 3.13±0.79 순으로 나타났다(Table 2).

### 3.3 대상자의 일반적인 특성에 따른 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 직무만족의 차이

대상자의 일반적인 특성에 따른 직무만족은 연령

(F=10.29, p<.001), 결혼상태(t=-3.71, p<.001), 교육수준(F=3.15, p=.045), 보수 만족도(F=17.29, p<.001), 업무량(t=4.53, p<.001), 임상 경력(F=7.83, p<.001)에 유의한 차이를 보였다.

사후분석결과 연령은 40세 이상인 경우가 3.66±0.67점으로 직무만족이 가장 높았고, 30세 미만은 3.38±0.59점, 30세~40세 미만은 3.21±0.50점의 순이었다. 결혼상태는 기혼이 3.60±0.65점으로 미혼의 3.29±0.57점보다 직무만족이 높게 나타났다. 교육수준은 석사 이상인 경우가 3.67±0.60점으로 직무만족이 가장 높게 나타났으며, 학사인 경우 3.42±0.62점, 전문학사인 경우 3.32±0.65점의 순이었다. 보수 만족도는 만족하는 경우에서 3.80±0.69점으로 가장 높았고, 보통의 경우 3.57±0.59점, 불만족하는 경우 3.17±0.54점의 순이었다. 업무량은 적절하거나 적은 편인 경우가 3.75±0.51점으로 지나치거나 많은 편 경우의 3.33±0.63점보다 직무만족이 높게 나타났다. 임상 경력은 15년 이상이 3.66±0.67점으로 직무만족이 가장 높았고, 5년 미만 3.42±0.59점, 10년~15년 미만 3.25±0.56점, 5년~10년 미만 3.11±0.47점의 순이었다. 성별, 근무부서, 근무형태는 사후분석 결과 유의한 차이가 없었다(Table 3).

Table 2. Degree of Positive psychological capital, Job crafting, Nursing work environment and Job satisfaction

(N=208)

Variables	M±SD	Min	Max	Scale range
Positive psychological capital	3.43±0.56	1.33	4.92	1-5
Self efficacy	3.34±0.67	1.00	5.00	1-5
Optimism	3.49±0.60	1.67	5.00	1-5
Hope	3.48±0.60	1.33	5.00	1-5
Dynamic stability	3.40±0.64	1.00	5.00	1-5
Job crafting	3.82±0.82	1.38	5.69	1-6
Task crafting	3.69±0.97	1.00	6.00	1-6
Cognitive crafting	4.00±0.99	1.00	6.00	1-6
Relational crafting	3.73±0.98	1.20	6.00	1-6
Nursing work environment	2.37±0.49	1.34	3.69	1-4
Nurse participation in hospital affairs	2.19±0.60	1.00	3.67	1-4
Nursing foundations for quality of care	2.68±0.47	1.22	3.89	1-4
Nurse manager ability, leadership, and support of nurses	2.45±0.63	1.00	4.00	1-4
Staffing and resource adequacy	1.99±0.66	1.00	4.00	1-4
Collegial nurse-physician relations	2.39±0.73	1.00	4.00	1-4
Job satisfaction	3.44±0.63	1.61	4.88	1-5
Recognition from the organization and professional achievement	3.13±0.79	1.00	5.00	1-5
Personal maturation through the nursing profession	3.39±0.92	1.00	5.00	1-5
Interpersonal interaction with respect and recognition	3.36±0.66	1.25	4.88	1-5
Accomplishment of accountability as a nurse	3.97±0.59	2.25	5.00	1-5
Display of professional competency	3.43±0.67	1.00	5.00	1-5
Stability and job worth	3.99±0.74	1.00	5.00	1-5

Table 3. Differences in job satisfaction according to the general characteristics

(N=208)

Characteristics	Category	Impulse buying tendency	
		M±SD	t or F(p) Scheffe
Gender	Female	3.43±0.64	-1.11(.268)
	Male	3.59±0.52	
Age (yr)	< 30 <sup>a</sup>	3.38±0.59	10.29(<.001) c)a,b
	30≤ ~ <40 <sup>b</sup>	3.21±0.50	
	≥40 <sup>c</sup>	3.66±0.67	
Marital state	Single	3.29±0.57	-3.71(<.001)
	Married	3.60±0.65	
Education	College <sup>a</sup>	3.32±0.65	3.15(.045) c)a,b
	University <sup>b</sup>	3.42±0.62	
	≥Graduate school <sup>c</sup>	3.67±0.60	
Working unit	General ward	3.51±0.57	1.50(.216)
	Nursing care integrated service ward	3.37±0.59	
	Special department (ICU, ER)	3.54±0.69	
	Outpatient	3.29±0.72	
Salary satisfaction	Dissatisfaction <sup>a</sup>	3.17±0.54	17.29(<.001) b,c)a
	Commonly <sup>b</sup>	3.57±0.59	
	Satisfaction <sup>c</sup>	3.80±0.69	
Work pattern	Daytime work	3.47±0.71	0.38(.703)
	3-shift	3.43±0.60	
Workload	Adequate or small	3.75±0.51	4.53(<.001)
	Excessive or too much	3.33±0.63	
Clinical experience (yr)	<5 <sup>a</sup>	3.42±0.59	7.83(<.001) d)b,c
	5≤ ~ <10 <sup>b</sup>	3.11±0.47	
	10≤ ~ <15 <sup>c</sup>	3.25±0.56	
	≥15 <sup>d</sup>	3.66±0.67	

### 3.4 대상자의 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 직무만족 간의 상관관계

대상자의 직무만족은 긍정심리자본( $r=.75, p<.001$ ), 잡 크래프팅( $r=.76, p<.001$ ), 간호근무환경 ( $r=.62, p<.001$ )

과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 긍정심리자본은 잡 크래프팅( $r=.78, p<.001$ ), 간호근무환경( $r=.31, p<.001$ )과 유의한 양의 상관관계를 보였고, 잡 크래프팅은 간호근무 환경( $r=.36, p<.001$ )과 유의한 양의 상관관계를 보였다

Table 4. Correlation among main variables

(N=208)

Variables	Positive psychological capital	Job crafting	Nursing work environment	Job satisfaction
	r (ρ)	r (ρ)	r (ρ)	r (ρ)
Positive psychological capital	1			
Job crafting	.78(<.001)	1		
Nursing work environment	.31(<.001)	.36(<.001)	1	
Job satisfaction	.75(<.001)	.76(<.001)	.62(<.001)	1

(Table 4).

3.5 대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무만족에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 4단계 위계적 회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 시행하였다(Table 5).

1단계에서는 일반적 특성 중 유의한 관련성을 가진 연령을 임상 경력과의 다중공선성 문제로 제외하고 결혼상태, 교육수준, 보수 만족도, 업무량, 임상 경력을 더미 변환 후 투입하였다. 그리고 문헌고찰과 연구자의 경험에 의해 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡 크래프팅을 순차적으로 투입하여, 4단계에 걸친 위계적 회귀분석을 진행하였다.

Model 1의 회귀모형 적합도는 유의하였고(F=11.94, p<.001), 회귀모형은 21%의 설명력을 보였다. 회귀계수 유의성 검증 결과 보수 만족도(β=.25, p<.001)와 업무량

(β=.23, p<.001)이 유의한 결과를 보였는데, 보수에 만족하는 경우나 업무량이 적은 편인 경우 직무만족이 높은 것으로 확인되었다.

긍정심리자본을 추가로 투입한 Model 2의 회귀모형 적합도는 유의하였고(F=51.72, p<.001), 회귀모형의 설명력은 60%로, Model 1에 추가로 39%를 더 설명하였다. 회귀계수 유의성 검증 결과 긍정심리자본은 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다(β=.67, p<.001).

간호근무환경을 추가로 투입한 Model 3의 회귀모형 적합도는 유의하였고(F=84.81, p<.001), 회귀모형의 설명력은 74%로, Model 2에 추가로 14%를 더 설명하였다. 회귀계수 유의성 검증 결과 긍정심리자본과 함께 간호근무환경도 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다(β=.43, p<.001).

다음으로 모든 변인을 투입한 Model 4의 경우, 회귀모형의 적합도는 유의하였고(F=94.37, p<.001), 회귀모형

Table 5. Factors influencing job satisfaction

(N=208)

Variables	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			VIF
	B	β	t	B	β	t	B	β	t	B	β	t	
(Constant)	3.03		43.88***	0.67		3.80***	-0.19		-1.14	-0.08		-0.51	
Marital state (Married)	0.09	.07	0.86	0.01	.01	0.10	0.09	.07	1.50	0.08	.06	1.37	1.87
Education (≥Graduate school)	0.04	.02	0.35	0.08	.05	1.00	0.16	.09	2.37*	0.15	.09	2.49*	1.25
salary satisfaction (Satisfaction)	0.32	.25	3.78***	0.22	.17	3.59***	0.09	.07	1.85	0.11	.09	2.45*	1.23
workload (Adequate or small)	0.33	.23	3.59***	0.15	.10	2.21*	-0.01	-.01	-0.21	0.02	.01	0.30	1.24
Clinical experience (≥15yr)	0.21	.17	1.95	0.02	.02	0.29	-0.03	-.02	-0.45	-0.07	-.06	-1.22	2.02
Positive psychological capital				0.75	.67	13.92***	0.64	.57	14.44***	0.37	.33	6.26***	2.63
Nursing work environment							0.55	.43	10.58***	0.48	.37	9.71***	1.41
Job crafting										0.27	.35	6.43***	2.76
R <sup>2</sup>	.23			.61			.75			.79			
Adj. R <sup>2</sup>	.21			.60			.74			.78			
F(ρ)	11.94(<.001)			51.72(<.001)			84.81(<.001)			94.37(<.001)			

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

Dummy Variable : Marital state(Single=0), Education(<Graduate school=0), salary satisfaction(dissatisfaction=0), workload(Excessive or too much=0), Clinical experience(<15yr=0)

의 설명력은 78%로, Model 3에 추가로 4%를 더 설명하였다. 분산 팽창인자는 1.23~2.76으로 기준치인 10을 넘지 않아 다중공선성 문제는 없었고, Durbin-Watson 통계량은 1.90으로 2에 근사하여 회귀모형의 오차항 간 자기 상관성이 없는 것으로 볼 수 있다. 그리고 정규 P-P 도표 도출 결과 이는 직선에 근사하였고, 회귀 표준화 잔차 산점도 도출 결과 경향성을 보이지 않아 잔차의 정규성과 등분산성을 만족하였다. 회귀계수 유의성 검증 결과, 교육수준( $\beta=.09, p=.014$ )과 보수 만족도( $\beta=.09, p=.015$ )는 직무만족에 유의한 영향을 미쳤고, 긍정심리자본( $\beta=.33, p<.001$ ), 간호근무환경( $\beta=.37, p<.001$ ), 잡 크래프팅( $\beta=.35, p<.001$ )은 모두 직무만족에 유의한 영향을 미쳤다. 즉 교육수준이 석사 이상인 경우, 보수에 만족하는 경우에 직무만족이 높아지며 긍정심리자본과 잡 크래프팅이 높아지고 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 직무만족이 높아지는 것으로 판단할 수 있다.

#### 4. 논의

본 연구는 임상간호사를 대상으로 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 직무만족 정도를 확인하여 이들 변수 간의 관계를 파악하고 직무만족에 미치는 영향을 규명하고자 시도되었다.

본 연구에서 대상자의 긍정심리자본은 5점 만점에서 3.43점으로 종합병원 간호사 대상의 Lee와 Kim의 연구[33] 3.35점보다 높게 나타났다. 이러한 결과는 본 연구 간호사의 평균 연령이 36.97세, 평균 경력이 11.87년으로 Benner의 간호사 실무능력 단계에서 expert에 해당한다. 임상 현장의 경험 증가로 전문성과 자신감이 생겨 자기효능감 및 회복력이 강화되어 긍정심리자본이 높아진 결과라고 생각된다. 그러므로 임상 경력이 높은 능숙한 간호사가 이직하지 않고 근무할 방안 마련이 필요할 것으로 사료된다. 긍정심리자본의 하위영역별로 보면 낙관주의는 5점 만점에 3.49점으로 하위영역 4가지 중 가장 높게 나왔으며, 희망 3.48점, 회복력 3.40점, 자기효능감 3.34점 순으로 나타나 Lee와 Kim의 연구[33] 결과와 일치하였다. 긍정심리자본의 다양한 속성은 임상 등급, 간호사가 속한 조직 및 직무에 따라 영향을 받는다고 생각한다. 따라서 긍정심리자본을 향상하기 위해서는 업무에 대한 긍정적 대처 능력을 키울 수 있도록 조직적 차원에서의 역량 개발이 필요하며 간호사가 자신의 역량을 발

휘할 수 있는 프로그램을 개발하여 적용하는 방안이 필요할 것이다.

본 연구에서 대상자의 잡 크래프팅은 6점 만점에서 3.82점으로 중간 수준으로 나타났다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Cho와 Kim의 연구[21]에서 3.82점과 유사한 결과이다. 잡 크래프팅의 하위영역별로 보면 인지 크래프팅 4.0점으로 가장 높고 관계 크래프팅 3.73점, 업무 크래프팅 3.69점 순이었다. 이와 같은 결과는 간호 업무를 수행하는 데 있어서 업무량, 범위와 난이도를 변경하기보다는 타인과의 상호작용을 통해 일을 바라보는 가치와 의미를 변화시키는 활동을 주로 한다고 볼 수 있다. 따라서 관리자는 간호사들이 잡 크래프팅을 수월하게 하는데 필요한 조건이 무엇인지를 인식하여 이를 적극 활성화할 방안에 관심을 기울여야 할 것이다. 또한, 상대적으로 낮은 업무 크래프팅을 증진하기 위해서 간호사들은 자기 능력과 욕구에 맞추어 업무량, 범위와 난이도 등을 조정하고 새로운 업무 영역에 도전할 수 있는 도전 의식을 함양해야 할 것이다.

본 연구에서 대상자의 간호근무환경은 4점 만점에서 2.37점으로 나타났다. 이는 간호근무환경을 좋게 인식하는 점수인 2.5점 이상[22]에는 못 미치지만 28개국 46개의 간호근무환경 관련 분석한 연구[34]에서 세계 여러 나라 간호사가 평균 2.3~3.0점을 보이는 것으로 나타나 비슷한 수준으로 간호근무환경을 인식함을 알 수 있었다. 간호근무환경의 하위영역별로 보면 양질의 간호를 위한 기반이 2.68점으로 가장 높았고, 충분한 인력과 물질적 지원이 1.99점으로 가장 낮았다. 연구결과 병원의 규모와 상관없이 충분한 인력과 물질적 지원이 상대적으로 낮게 인식되고 있다는 것을 알 수 있었다. 적절하지 않은 인력 배치는 환자 안전과 간호사 복지에 영향을 미쳐 환자 진료의 질과 안전을 더욱 저하한다고 하였으므로[24] 간호근무환경을 개선하기 위해서는 반드시 충분한 인력과 물질적 지원이 개선되어야 할 것이다. 이는 간호사의 직무만족을 증가시켜 간호의 질이 향상되고 이에 따라 환자만족도가 증가하며 나아가 병원조직 발전에도 기여할 것이기에 간호근무환경에 대한 개선과 모니터링을 지속해야 할 것이다.

본 연구에서 대상자의 직무만족은 5점 만점에서 평균 3.44점으로 나타나 중간보다 다소 높았다. 직무만족의 하위영역별 점수를 보면 직업의 안정성과 보람이 3.99점으로 가장 높고 조직의 인정 및 전문적 성취가 3.13점으로



가장 낮았다. 이러한 결과는 본인 직업에 대한 안정성과 간호사로 업무에 대한 보람은 만족도가 높았지만, 조직 내에서의 인정과 전문직으로서의 성취에 대해 부분은 만족도가 저하되어 있음을 나타낸다. 따라서 간호사가 조직의 인정 및 전문적 성취가 증진될 수 있도록 직접적 혹은 간접적인 포상과 인정, 승진 기회 제공을 확대하는 제도적 방안과 조직문화를 형성하여 간호사 조직으로부터 인정받고 전문직으로서 성취감을 느낄 수 있도록 해야 할 것이다.

본 연구에서 임상간호사의 긍정심리자본( $r=.75, p<.001$ ), 잡 크래프팅( $r=.76, p<.001$ ), 간호근무환경( $r=.62, p<.001$ )은 직무만족과 유의한 양의 상관관계를 보였다. 따라서 임상간호사의 직무만족도는 긍정심리자본과 잡 크래프팅이 높아지고 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 증가되는 것으로 확인되었다. 그러므로 임상간호사의 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경을 향상할 수 있는 다양한 중재와 관리 프로그램 개발하고 적용할 수 있는 방안의 모색이 필요하다고 생각한다.

직무만족과 유의한 상관관계가 나타난 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경과 일반적 특성 중 직무만족에 차이를 보였던 교육수준, 보수 만족도를 독립변수로 투입해 회귀분석을 한 결과 직무만족에 영향을 미치는 요인은 간호근무환경( $\beta=.37, p<.001$ ), 잡 크래프팅( $\beta=.35, p<.001$ ), 긍정심리자본( $\beta=.33, p<.001$ )으로 나타났으며 이 변수들은 직무만족을 78.0% 설명하였고, 직무만족에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 간호근무환경으로 확인되었다. 따라서 간호관리자는 임상간호사들이 직무에 만족할 수 있도록 본인의 업무를 성취할 기회를 보장하고 격려하며, 전문직으로써 성장을 이룰 수 있도록 간호인력과 자원을 지원하여 효율적인 간호근무환경을 조성하는 것이 중요하다. 요즘 일부 병원에서 주 4일 근무제 및 유연근무제도를 도입하여 간호사 근무환경 개선을 위해 다양한 시도를 하고 있는데 간호사들의 근무 의욕과 업무 효율이 상승하고 이직 의도는 감소하여 전국적으로 확장하여 적용할 필요가 있다고 생각한다. 그리고 정부 차원의 간호인력 근무환경 및 처우개선을 위한 정책 마련이 무엇보다도 필요하다고 생각한다. 보건복지부는 간호인력 지원을 위한 7개의 대표적인 과제를 중점적으로 추진한다는 계획[35]을 발표하였는데 충분한 재정 투입을 통한 종합적인 대책이 꼭 이행되어야 할 것이다.

직무만족에 미치는 영향 요인으로 다음 요인은 잡 크

래프팅이었다. 따라서 간호사 개인은 자기성찰을 통해 자신의 강점, 관심사, 가치관 등을 파악하고 이러한 요소들을 직무에 어떻게 반영할 수 있는지 생각해 보아야 할 것이다. 또한, 조직 차원에서는 간호사들이 업무를 자유롭게 변화시킬 기회를 제공하고, 이를 통해 열정과 흥미를 유발하며 부족한 부분을 개선할 수 있는 잡 크래프팅 역량 증진 프로그램을 구축하는 것이 필요하다고 생각한다.

또한, 긍정심리자본도 직무만족에 영향을 주었다. 긍정심리자본은 교육과 훈련에 변화할 수 있으므로[29] 자기효능감, 희망, 회복력, 낙관성 등의 긍정심리자본을 높일 수 있는 간호사 대상의 교육프로그램을 개발하고 적용하여 간호사 스스로 긍정심리자본을 높일 기회를 제공해야 한다. 또한, 관리자들은 조직구성원들의 긍정심리자본을 관리하여 조직의 성과로 이루어질 수 있도록 해야 할 것으로 생각한다.

본 연구는 임상간호사의 긍정심리자본, 잡 크래프팅과 간호근무환경이 직무만족에 영향을 미치는 요인임을 이해함으로써 직무만족을 높이기 위한 중재 방안을 마련하는 데 기초자료를 제공하였다는 데 의의가 있다. 하지만 본 연구는 일부 지역의 종합병원에 근무하는 간호사만을 편의 추출한 결과이므로 일반화하는데 한계가 있다. 또한, 직무만족을 향상하기 위해서 변수들에 대한 영향력을 알아보는 과정에서 본 연구자가 유의한 변수라 판단한 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡 크래프팅 순으로 투입했을 때 Model 2, 3에서는 긍정심리자본이 가장 큰 영향을 미쳤고 Model 4에서는 간호근무환경( $\beta=.37, p<.001$ ), 잡 크래프팅 ( $\beta=.35, p<.001$ ), 긍정심리자본( $\beta=.33, p<.001$ ) 순으로 독립변수의 영향력이 나타났다. 이러한 변화는 변수 간의 상호작용이 있을 가능성을 의미하며, 이에 관한 추가적인 연구가 필요할 것으로 사료된다.

### 5. 결론 및 제언

본 연구는 임상간호사를 대상으로 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경 및 직무만족 정도를 확인하여 이들 변수 간의 관계를 파악하고 직무만족에 미치는 영향을 규명함으로써 직무만족을 높이기 위한 중재 방안을 마련하는 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

연구결과 직무만족의 영향 요인은 교육수준, 보수 만족도, 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡 크래프팅으로 나타났으며 설명력은 78%였다. 따라서 임상간호사의 직무

만족을 높이기 위해 긍정심리자본을 증진하는데 효과적인 프로그램을 개발하고, 적절한 간호 인력 배치와 물질적 지원 등을 통한 간호근무환경의 개선이 필요하다. 또한, 간호사가 스스로 직무를 변화시키는 활동 과정이 나타날 수 있도록 유도하는 방안을 개발하여 적용해야 한다.

본 연구에서는 3개의 종합병원 간호사를 편의표집하였기에 전체적인 임상간호사로 일반화하기에는 다소 제한점이 있으며 이상의 연구결과를 기초하여 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

첫째, 직무만족을 증대시킬 수 있는 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경 등과 관련된 보다 많은 변수를 포함한 지속한 연구가 필요함을 제언한다.

둘째, 임상간호사의 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 간호근무환경을 향상시키기 위한 다양한 중재와 관리 프로그램을 개발하고 효과를 검증하는 후속 연구를 제언한다.

## REFERENCES

- [1] Jin, S. H., & Kim, J. H. (2017). Influence of resilience and perceived individual and organizational support on organizational commitment among hospital nurses. *Journal of Digital Convergence*, 15(5), 293-303.  
DOI : 10.14400/JDC.2017.15.5.293
- [2] Health Insurance Review & Assessment Service. (2022). *2022 National health insurance statistical yearbook*. Wonju City : Health Insurance Review & Assessment Service.
- [3] Hwang, .N. M. (2015). Plan to expand comprehensive nursing services to ensure quality of hospitalization services at medical institutions. *Korea Institute for Health and Social Affairs*, 286, 1-8.
- [4] National Health and Medical Industry Workers' Union. (2021). *Status of nurse turnover and non-regularworker*. National Health and Medical Industry Workers' Union(Online).  
DOI : bogun.nodong.org/xekhmwu\_54/650558
- [5] Li, Y. I. N., & Jones, C. B. (2013). A literature review of nursing turnover costs. *Journal of nursing management*, 21(3), 405-418.  
DOI : 10.1111/j.1365-2834.2012.01411.x
- [6] Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., & North, N. (2012). Nurse turnover: a literature review an update. *International journal of nursing studies*, 49(7), 887-905.  
DOI : 10.1016/j.ijnurstu.2011.10.001
- [7] Lee, Y., & Kang, J. (2018). Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*, 30(1), 1-17.  
DOI : 10.7475/KJAN.2018.30.1.1
- [8] Han, S. (2022). Effect of Nursing Work Environment, Job Crafting and Organizational Commitment on Nurses' Job Satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 28(1), 9-19.  
DOI : 10.11111/jkana.2022.28.1.9
- [9] Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In handbook of industrial and organizational psychology, Marvin D. Dunnette, ed.
- [10] Kim, S. K., & Kim, G. M. (2018). Effects of nurses' job stress, self-efficacy, and professional self-concept on job satisfaction: A comparison on comprehensive nursing care service wards and general wards. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 20(3), 1609-1624.  
DOI : 10.37727/jkdas.2018.20.3.1609
- [11] Ko, Y. K. (2013). Relationship of nurse practice environment and work-family conflict to job satisfaction in hospital nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 207-216.  
DOI : 10.11111/jkana.2013.19.2.207
- [12] Cho A. R. (2023). *The Effect of COVID-19 infection management fatigue, Anxiety, and Infection Knowledge on the Job Satisfaction of University Hospital Nurses*. Master's dissertation. Korea University, Seoul.
- [13] Lee, S. N., & Kim, J. A. (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
- [14] Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72. DOI : 10.5465/ame.2002.6640181

- [15] 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*(3), 541-572.  
DOI : 10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- [16] 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. DOI : 10.1111/jkana.2015.21.1.10
- [17] Lee, S. H., Park, J. Y., Lee, K. M., Shin, E. H., Park, J. M., Nam, H., & Noh, S. B. (2016). The convergence effects of commitment of organization and positive psychological capital in nurse on burnout. *Journal of Digital Convergence, 14*(6), 335-345.  
DOI : 10.14400/JDC.2016.14.6.335
- [18] Yeo, S. J. (2020). Mediating effect of positive psychological capital on the relationship between emotional labor and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society, 21*(4), 400-409.  
DOI : 10.5762/KAIS.2020.21.4.400
- [19] Lee, B. Y., & Jung, H. M. (2019). Factors related to positive psychological capital among Korean clinical nurses: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Clinical Nursing Research, 25*(3), 221-236.  
DOI : 10.22650/JKCN.2019.25.3.221
- [20] Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review, 26*(2), 179-201.
- [21] Cho, H. H., & Kim, E. Y. (2020). Effect of nursing organizational culture, organizational health, and job crafting on intent to stay among registered nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 172*-180.  
DOI : 10.11111/jkana.2020.26.2.172
- [22] Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in nursing & health, 25*(3), 176-188.  
DOI : 10.1002/nur.10032
- [23] Cho, E., Choi, M., Kim, E. Y., Yoo, I. Y., & Lee, N. J. (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
- [24] Halm, M. (2019). The influence of appropriate staffing and healthy work environments on patient and nurse outcomes. *American Journal of Critical Care, 28*(2), 152-156.  
DOI : 10.4037/ajcc2019938
- [25] Choi, H. J., & Lee, S. O. (2018). Effects of nursing work environment, job satisfaction, and organizational commitment on retention intention of clinical nurses. *The Korean Journal of Health Service Management, 12*(3), 27-39.  
DOI : 10.12811/kshsm.2018.12.3.027
- [26] Brown, H., & Edelman, R. (2000). Project 2000: a study of expected and experienced stressors and support reported by students and qualified nurses. *Journal of advanced nursing, 31*(4), 857-864. DOI : 10.1046/j.1365-2648.2000.01344.x
- [27] Park, K. O., & Kim, J. K. (2013). A study on experience of transition from new clinical nurse to competent step. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, 19*(4), 594-605. DOI : 10.5977/jkasne.2013.19.4.594
- [28] Lee, B. S., Eo, Y. S., & Lee, M. A. (2018). Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing, 48*(1), 12-25.  
DOI : 10.4040/jkan.2018.48.1.12
- [29] Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management, 33*(3), 321-349.  
DOI : 10.1177/0149206307300814
- [30] Lee, D. S., & Choi, Y. D. (2010). A study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. *Korean management review, 39*(1), 1-28.  
UCI : G704-000126.2010.39.1.001
- [31] Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The Job Crafting Questionnaire : A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of wellbeing, 3*(2).
- [32] Kwon, J. O., & Kang, J. M. (2021). Validity and

reliability of a Korean version of nurse job crafting. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 22(12), 813-821. DOI : 10.5762/KAIS.2021.22.12.813

[33] Lee, Y. S., & Kim, H. (2022). The Effects of Positive Psychological Capital and Organizational Justice on Job Embeddedness of Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 28(3), 228-237. DOI : 10.11111/jkana.2022.28.3.228

[34] Swiger, P. A., Patrician, P. A., Miltner, R. S. S., Raju, D., Breckenridge Sproat, S., & Loan, L. A. (2017). The Practice Environment Scale of the Nursing Work Index: An updated review and recommendations for use. *International journal of nursing studies*, 74, 76-84.

DOI : 10.1016/j.ijnurstu.2017.06.003

[35] Ministry of Health and Welfare. (2023). Announcement of the 2nd Comprehensive Plan for Supporting Nursing Personnel. Korea Policy Briefing(Online). <https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148915192>

박 경 애(kyung-Ae, Park)

[정회원]



- 2024년 2월 : 군산대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2002년 7월~현재 : 원광대학교병원 간호사

- 관심분야 : 간호사 건강증진, 분석연구
- E-Mail : assaka@naver.com

김 자 속(Ja-Sook, Kim)

[정회원]



- 2020년 2월 : 전남대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2021년 3월~현재 : 군산대학교 간호학과 조교수

- 관심분야 : 질병예방 및 건강증진, 질적연구(근거이론), 간호교육
- E-Mail : jskim-98@kunsan.ac.kr