병원간호사의 긍정심리역량, 보상이 재직 의도에 미치는 영향

조선주¹ · 임수진²

가톨릭 관동대학교 국제성모병원 수간호사¹, 인천가톨릭대학교 간호대학 조교수²

Effects of Positive Psychological Capital, Reward on Retention Intention of Hospital Nurses

Cho, Sun-Joo¹ · Lim, Su-Jin²

¹Unit Manager, Catholic Kwandong University International St. Mary's Hospital

²Associate Professor, College of Nursing, Incheon Catholic University

Purpose: This study is conducted in order to identify a positive psychological capital and rewards as variables in relation to the retention intention of hospital nurses. **Methods:** The participants were consisted of 350 nurses with 6 months or more of total work experience in 1 senior general hospital and 2 general hospitals in Incheon and individual data were collected from July 22 to August 10, 2019. Collected data was analyzed by t-test, ANOVA, Pearson's Correlation Coefficient, and Multiple Regression Analysis using IBM SPSS statistics 24.0. **Results:** It was confirmed that the factors affecting the retention intention were never had any resignation impulse' in the past year ($\beta=.11$, $p=.023$), positive psychological capital ($\beta=.43$, $p<.001$), privileged rewards ($\beta=.25$, $p<.001$), monetary rewards ($\beta=-.20$, $p=.001$), and job rewards ($\beta=-.15$, $p=.039$) and the explanatory power of the model was 27.8%. **Conclusion:** Based on the result of this study, it is suggested to develop educational and training programs whose aim is to enhance the positive psychological capital. Moreover, it will be to promote retention intention of nurses and to extend the tenure through the proper reward system that meets the duty and ability, by which nurses realize that they are rewarded.

Key Words: Nurses; Positive psychological capital; Reward; Retention intention

서 론

1. 연구의 필요성

현재 생활수준 및 의학기술이 발달하면서 질병 구조가 만성 질환 중심으로 전환되었고 이에 따라 보건의료 수요에도 변화가 나타나 장기요양서비스에 대한 욕구가 증가되고 있다[1].

이러한 변화에 따라 보건의료시스템 일선의 가장 중요한 전문 인력이며, 국민의 건강을 위해 안전하고 효과적인 의료서비스를 제공하는 핵심인력인 간호 인력의 확보는 중요하고 시급하다고 할 수 있다[2]. 그런데 2018년 간호사 이직률은 13.9%로 2016년 이후로 계속 증가하고 있어[3], 남아 있는 간호사들의 업무 부담은 늘어나고, 스트레스는 증가되어, 이는 업무만족저하로 이어져 이직의 악순환이 지속되고 있다[4]. 이러한 간호

주요어: 간호사, 긍정심리역량, 보상, 재직의도

Corresponding author: Lim, Su-Jin

College of Nursing, Incheon Catholic University, 20 Songdomunwha-ro, 120 Beon-gil, Yeonsu-gu, Incheon 21987, Korea.

Tel: +82-32-830-7120, Fax: +82-32-830-7076, E-mail: susanna@iccu.ac.kr

- 이 논문은 제1저자 조선주의 석사학위논문의 축약본임.

- This article is a condensed form of the first author's master's thesis from Incheon Catholic University.

Received: Jul 24, 2020 | **Revised:** Sep 17, 2020 | **Accepted:** Sep 23, 2020

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

사의 이직을 낮추기 위한 노력으로 병원간호사의 이직률을 감소시키기 위한 연구들이 많이 진행되어 왔다. 그런데 이를 통해 파악한 이직의 원인은 이미 직장을 떠난 뒤에 원인을 파악하여 이직을 줄이기 위한 방안을 제시하는 것이기에 실제적으로 이직을 낮출 수 있는 방안을 제시하는 데는 한계가 있다. 그런데 이직을 하기 전 어떠한 것이 더 이상 이직으로 이어지지 않고 재직하게 만드는가에 대한 요인을 파악한다는 것은 지속적으로 근무할 수 있는 환경조성에 긍정적인 영향과 동기부여를 줄 수 있으므로 이직의도를 파악하는 것보다 인력의 유지에 효과적일 수 있을 것이다. 이러한 이유로 최근 들어 이직보다는 재직의도와 관련된 연구들이 진행되고 있다[5].

이와 관련 연구를 살펴보면 간호업무환경, 직무만족, 조직몰입, 관리자 리더십, 동료와의 관계 등 다양한 외적, 내적요인들이 재직의도에 영향을 미친다고 하였다[6]. 그런데 이런 다양한 요인은 받아들이는 구성원들의 긍정적, 부정적 심리와 행동에 따라 조직에 영향을 미칠 수 있다[7]. 간호사는 대표적인 전문인으로서 본인이 스스로 판단해서 처리해야 하는 위기 상황에 노출되는 경우가 많다. 이런 경우 간호사는 자신감과 신념을 가지고, 스스로 문제를 해결해야 하는 능력이 요구되는데, 이 능력들 중 중요한 능력으로 간주되는 것이 긍정심리역량이다[8]. 긍정심리역량은 경영학 분야에서 인적자원 관리를 위한 새로운 패러다임으로 제시되었으며, 조직성과에 기여하고 있는 요인으로, 조직구성원의 긍정적인 특성을 통해 구성원들의 태도와 행위를 이해하려는 것으로[7]. 개인의 발전을 추구하는 긍정적 심리상태를 의미하며, 자기효능감, 희망, 회복력, 낙관주의의 4가지 긍정심리수용력을 통합하는 상위개념이다[9]. 이는 부정적 측면은 감소시키고 긍정적 측면은 더욱 강화발전시킴으로써 조직에 적응하고 재직의도를 향상시킬 수 있으며, 긍정심리역량의 4가지 하위영역 또한 개별적으로 재직의도에 영향을 주는 요인이 되었다. 지금까지 연구된 선행연구들에서 긍정심리역량은 직무만족, 재직의도, 조직시민행동, 간호업무수행에 대한 직접효과, 간접효과, 총 효과가 있어, 긍정심리역량과 간호근무환경이 직무만족, 재직의도, 조직시민행동, 간호업무수행에 단계적으로 영향을 미치는 것으로 확인되었다[10]. 또한 긍정심리역량은 타고난 것이 아니라 학습이나 훈련을 통한 조직적 개입에 의해 변화가 가능하므로 임상간호사의 소진을 줄이기 위해서는 이러한 긍정심리역량을 강화하기 위한 조직적 차원의 노력과 관리방안의 강구가 필요하다고 하였다[11].

일반적으로 조직에서 유능한 인적자원을 확보, 유지하기 위한 중요한 수단이 보상이라는 관점이 대두되면서 보상관리의

필요성이 강조되고 있다[12]. 구성원들은 조직 내에서 자신의 노력과 성과에 대한 정확한 평가를 바탕으로 공정한 보상이 이루어진다고 인식하게 되면 업무의욕이 높아지고, 조직의 목표달성을 위한 활동에 적극적으로 참여하게 되고, 그렇지 못할 경우 이탈하게 된다[13]. 이렇게 보상은 구성원들의 행동 및 조직에 중요한 영향을 미치는 요인이며, 조직의 목표달성 및 구성원들의 조직몰입, 직무만족과 관련이 많다. 보상 관련 간호사 대상 연구로는 보상과 직무만족[14], 보상적합도와 직무몰입[15], 보상과 이직의도[12]등이 있으며, 조직의 관리자들은 구성원들의 욕구를 파악하고 이들이 중요시하는 보상이 무엇인지 파악하여 그것들이 구성원들에게 어떻게 영향을 미치고 있는지 파악하여 그들을 만족시킬 수 있는 합리적인 보상체계를 구성하고 운영해야 한다고 하였다[15].

간호사의 재직의도는 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호직무에 머무르려는 의도[16]로 정의할 수 있으며, 간호사의 재직의도는 간호사 개인의 특성, 근무형태나 부서 등의 다양한 요인들에 의해 영향을 받는다. 연령[2], 직무만족 및 조직몰입[17]이 높을수록 재직의도가 높았으며, 직장 내 괴롭힘, 직무 스트레스[18], 감정소진[4]이 높을수록 재직의도는 낮았다. 그러므로 재직의도를 높일 수 있는 다양한 요인을 파악하고 이를 강화할 때 유능한 간호사를 많이 보유할 수 있고, 능력을 발휘하여 일할 수 있는 기회가 증가되며, 이직으로 인한 직원 대체비용이 줄고 질 높은 의료서비스를 제공하게 되어 조직의 효율성이 증가될 수 있다[19].

이에 본 연구는 재직의도를 높일 수 있는 다양한 요인들 중 내적요인으로 간호사의 긍정심리역량, 외적요인으로 보상을 변수로 선정하여, 긍정심리역량은 교육을 통해 여러 사람들에게 긍정적인 영향을 주고, 외적요인인 보상은 조직과 개인의 조건에 따라 다소 차이는 있지만, 업무에 따른 적절한 보상이 주어져야 인정을 받고 있음을 인지하여 일의 보람과 만족감을 얻고 자존감도 향상되어 재직의도를 유지, 증진시킬 수 있다. 그러므로 이들 변수와 재직의도의 정도 및 관계를 확인하고, 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하여, 효율적인 인력관리를 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 긍정심리역량, 보상 및 재직의도의 정도를 확인하고 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성을 파악한다.

- 대상자의 긍정심리역량, 보상 및 재직의도의 정도를 파악한다.
- 대상자의 일반적인 특성에 따른 긍정심리역량, 보상 및 재직의도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 긍정심리역량, 보상 및 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 병원 간호사의 긍정심리역량, 보상 및 재직의도의 정도를 확인하고 재직의도에 미치는 영향 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구대상자는 인천광역시 소재한 1개의 상급종합병원, 2개 종합병원에 재직하고 있는 총 근무 경력 6개월 이상의 간호사 350명을 대상으로 연구의 목적과 방법을 이해하고 연구에 자발적으로 참여하기로 동의한 자로 하였다. 연구대상자 수는 G*Power 3.1 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 표본수를 산정하였는데, 중간 효과 크기 .15, 유의 수준 .05, 검정력 .95, 예측변수 11개로 했을 때 적정 표본수는 194명이었다. 이에 탈락률을 고려하여 350부 배부하였고, 총 345부가 회수되었다. 이 중에서 부적절하게 응답한 29부의 설문지를 제외하고 최종 316부의 설문지가 자료분석에 활용되었다.

3. 연구도구

1) 긍정심리역량

긍정심리역량은[20]의 Psychological Capital Questionnaire (PCQ)를[7]이 변안하고 확인적 요인분석을 통해 타당성을 검증한 도구로, 연구자가 간호 상황에 어휘만을 수정·보완하여 사용하였다. 이 도구는 자기효능감 6문항, 희망 6문항, 회복력 6문항, 낙관주의 6문항의 총 24개 문항으로, 6점의 Likert 척도로 구성되어 있으며, 점수가 높을수록 긍정심리역량이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는[20]의 연구에서 Cronbach's α 는 .92,[7]의 연구에서 .93이었고 본 연구에서는 .86이었다. 하위영역별로 보면[20]의 연구에서는 자기효능감 .79, 희망 .85,

회복력 .78, 낙관주의 .72였으며, 본 연구에서는 자기효능감 .91, 희망 .88, 회복력 .90, 낙관주의 .93이었다.

2) 보상

보상을 측정하기 위해[21]가 개발한 35문항 도구를[22]가 번역하여 사용한 도구로 연구자가 간호 상황에 맞게 19문항으로 수정·보완하였다. 이 도구는 직위, 좋은 사무실 등 사회적 신분을 나타내 주는 보상인 특권적 보상 6문항, 일한 대가로 받는 임금이나 보너스, 여러 가지 복리후생 등 금전적인 형태를 가진 보상인 금전적 보상 6문항, 직무자체로 업무에 보람을 느끼고 책임감을 가지게 되는 것을 의미하는 직무적 보상 5문항, 금전적, 특권적, 직무적 보상 세가지 다 포함한 복합적 보상 2문항의 총 19문항으로 4점의 Likert 척도로 측정결과 점수가 높을수록 보상에 대한 중요성을 인식함을 의미한다. 도구의 신뢰도는[22]의 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었고, 본 연구에서는 .92였다. 하위영역별로 보면[22]의 연구에서는 특권적 보상 .78, 금전적 보상 .75, 직무적 보상 .63, 복합적 보상 .69였으며, 본 연구에서는 특권적 보상 .88, 금전적 보상 .86, 직무적 보상 .86, 복합적 보상 .74였다.

3) 재직의도

재직의도는[5]가 병원의 간호사를 대상으로 개발한 도구를 사용하였고, 객관식 47문항과 '재직하고 있는 가장 중요한 이유'를 물어보는 문항 1문항으로 4점의 Likert 척도로 측정결과 점수가 높을수록 재직의도가 높다는 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는[5]의 연구에서 Cronbach's α 가 .91이었고, 본 연구에서는 .91로 나타났다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 인천광역시 소재한 1개 상급종합병원, 2개 종합병원에서 2019년 7월 22일부터 8월 10일까지 이루어졌다. 자료수집에 앞서 연구자가 연구대상 병원의 간호부에 사전에 허락을 구한 후 연구목적과 익명성, 비밀 보장에 대해 충분히 설명하고 연구 수행에 대한 승인과 협조를 받은 후, 각 부서 수간호사의 도움을 받아 연구참여에 서면 동의를 한 대상자만 설문지를 작성하여 밀봉이 가능한 봉투에 넣도록 하고, 작성된 설문지는 간호부에서 보관하였고 연구자가 재방문하여 밀봉 상태로 회수하였다. 설문지 작성 소요시간은 대략 20~30분정도 소요되었다.

5. 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 24 통계 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 긍정심리역량, 보상 및 재직의도 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리역량, 보상 및 재직의도의 차이는 t-test, ANOVA를 시행하였으며, 사후 분석은 Scheffé test를 이용하였다. 대상자의 긍정심리역량, 보상 및 재직의도 간 변수들의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 산출하였다. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 다중회귀 분석을 시행하였다.

6. 윤리적 고려

대상자의 윤리적 고려와 보호를 위하여 자료수집 전 연구자 소속 병원의 임상연구심의위원회(IRB, Institutional Review Board)의 연구 승인(19연IRB***)을 받은 후 연구를 시행하였다. 연구참여자는 자발적으로 연구에 참여하며, 참여자에게는 연구의 익명성, 연구목적, 비밀 보장, 연구 이외의 다른 목적으로 이용되지 않을 것과 연구에 참여하는 동안 어떤 불이익도 받지 않을 것이며, 연구참여자가 원하면 언제든지 중단할 수 있음을 설명하였다. 또한 연구참여자에게 감사의 의미로 소정의 상품을 제공하였고, 수집된 자료는 암호화하여 전산에 입력하였으며, 별도의 자물쇠가 달린 문서 보관함에 보관되었다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연구대상자 총 316명 중 여자가 306명(96.8%), 연령은 26~30세가 134명(42.4%)로 가장 많았으며, 결혼 상태는 미혼이 221명(69.9%). 학력은 학사인 경우가 247명(78.2%)이었다. 근무부서는 병동이 163명(51.6%), 근무형태는 3교대가 222명(70.3%)으로 가장 많았으며, 총 재직 년 수는 평균 7.49 ± 6.52 년, 현재 근무 중인 병원의 근무 년 수는 평균 4.58 ± 5.18 년이었다. 대상자 중 일반간호사는 239명(75.6%)으로 가장 많았고, 월급은 300만원 이하가 199명(63%)으로 가장 많았다. 본인이 느끼는 주관적 건강상태는 '보통'이 164명(51.9%), 이직경험은 '없음'이 160명(50.7%), 희망 근무기간은 5년 이하가 88명(27.8%), 최근 1년 사직충동 경

험이 1~2회 있는 경우가 139명(44.0%)이었다.

2. 대상자의 긍정심리역량, 보상 및 재직의도 정도

대상자의 긍정심리역량, 보상 및 재직의도 정도는 Table 2와 같다. 대상자의 전체 긍정심리역량을 살펴보면, 6점 만점에 3.96 ± 0.62 점이었고, 하위영역별로는 희망이 4.07 ± 0.77 점으로 가장 높았다. 전체 보상의 점수는 4점 만점에 3.18 ± 0.47 점이었고, 하위영역별로는 금전적 보상이 3.57 ± 0.46 점으로 가장 높았다. 재직의도는 4점 만점에 2.60 ± 0.30 점이었다.

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리역량, 보상 및 재직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리역량, 보상 및 재직의도의 차이는 Table 1과 같다. 긍정심리역량에서는 연령은 41세 이상($F=8.43, p<.001$), 결혼상태는 기혼($t=3.63, p<.001$), 근무형태는 상근($F=7.99, p<.001$), 총 재직 년 수는 15년 이상($F=4.41, p<.001$), 현재 병원 근무 년 수는 10년 이상($F=5.44, p<.001$), 직위는 수간호사($F=6.82, p<.001$), 월급은 400만원 이상($F=9.41, p<.001$), 주관적 건강상태는 '건강함'($F=7.48, p<.001$), 이직경험은 경험이 '있다'($t=2.21, p=.028$), 희망 근무기간은 '정년퇴임까지'($F=2.51, p=.042$), 최근 1년 사직충동 경험은 '없었다'($F=6.48, p<.001$)에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 대상자의 일반적 특성에 따른 보상은 이직경험($t=-2.66, p=.008$)에서만 유의한 차이가 있었다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도는 결혼상태는 기혼($t=2.22, p=.027$), 근무형태는 상근 근무자($F=3.98, p=.008$), 직위는 수간호사($F=5.80, p=.001$), 월급은 400만원 초과($F=3.98, p=.020$), 주관적 건강상태는 '건강하다'($F=4.64, p=.003$), 희망 근무기간은 '정년퇴임까지' 근무하겠다($F=8.17, p<.001$), 최근 1년 사직충동 경험은 '없다'($F=9.05, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다.

4. 대상자의 긍정심리역량, 보상 및 재직의도간의 상관관계

대상자의 긍정심리역량, 보상 및 재직의도간의 상관관계는 Table 3과 같다. 재직의도는 긍정심리역량($r=.46, p<.001$)과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 보상($r=.09, p=.103$)과는 유의한 상관관계를 보이지 않았다. 보상의 하위영역별로 보면 재직의도간의 상관관계는 특권적 보상은 재직

Table 1. Difference of Positive Psychological Capital, Reward, Retention Intention by General Characteristics (N=316)

Variables	Categories	n (%) or M±SD	Positive psychological capital		Reward		Retention intention	
			M±SD	t or F (p) Scheffé'	M±SD	t or F (p) Scheffé'	M±SD	t or F (p) Scheffé'
Gender	Male	10 (3.2)	4.24±0.34	1.45	3.23±0.59	0.38	2.66±0.39	0.59
	Female	306 (96.8)	3.95±0.62	(.147)	3.17±0.46	(.703)	2.60±0.30	(.553)
Age (year)	≤ 25	50 (15.8)	3.7±0.65	8.43	3.3±0.51	2.12	2.6±0.24	1.32
	26~30	134 (42.4)	3.9±0.60	(<.001)	3.1±0.47	(.097)	2.6±0.32	(.268)
	31~40	97 (30.7)	4.1±0.59	d > b, c > a	3.2±0.45		2.6±0.31	
	≥ 41	35 (11.1)	4.3±0.53		3.1±0.41		2.7±0.27	
		31.4±6.57						
Marital status	Married	95 (30.1)	4.15±0.59	3.63	3.22±0.41	1.07	2.66±0.28	2.22
	Single	221 (69.9)	3.88±0.61	(<.001)	3.16±0.49	(.288)	2.58±0.30	(.027)
Education level	Associate's degree	60 (19.0)	3.96±0.65	0.73	3.20±0.44	0.99	2.62±0.30	0.56
	Bachelor's degree	247 (78.2)	3.95±0.62	(.481)	3.18±0.47	(.371)	2.59±0.30	(.575)
	Master's degree	9 (2.8)	4.20±0.44		2.96±0.45		2.67±0.25	
Work department	General unit	163 (51.6)	3.88±0.65	1.50	3.22±0.49	1.34	2.60±0.32	0.40
	Intensive care unit	43 (13.6)	3.99±0.46	(.189)	3.11±0.48	(.248)	2.55±0.29	(.848)
	Emergency room	24 (7.6)	3.95±0.66		3.15±0.51		2.59±0.26	
	Operating room	21 (6.6)	3.99±0.65		3.08±0.47		2.60±0.27	
	Outpatient unit	32 (10.1)	4.03±0.45		3.05±0.35		2.60±0.25	
	Others (ENDO, HDR)	33 (10.4)	4.19±0.71		3.27±0.34		2.65±0.30	
Shift work	2 Shift	18 (5.7)	4.18±0.57	7.99	3.14±0.39	0.61	2.75±0.28	3.98
	3 Shift	222 (70.3)	3.86±0.62	(<.001)	3.17±0.49	(.612)	2.57±0.29	(.008)
	Fixed	76 (24.0)	4.17±0.56	c > b	3.18±0.40		2.67±0.29	c > b
Total clinical career (year)	< 1	7 (2.2)	4.13±0.40	4.41	3.32±0.38	0.95	2.73±0.28	1.47
	1~3	76 (24.1)	3.83±0.66	(<.001)	3.23±.053	(.448)	2.60±0.29	(.201)
	4~5	64 (20.3)	3.83±0.65	f > c	3.09±0.51		2.57±0.33	
	6~10	78 (24.7)	3.91±0.57		3.21±0.45		2.56±0.31	
	11~15	46 (14.6)	4.10±0.58		3.17±0.41		2.60±0.24	
	> 16	45 (14.2)	4.27±0.52		3.13±0.40		2.69±0.30	
		7.49±6.52						
Current department career (year)	< 1	35 (11.1)	3.91±0.55	5.44	3.11±0.47	0.36	2.66±0.32	1.91
	1~3	111 (35.1)	3.90±0.63	(<.001)	3.19±0.51	(.834)	2.62±0.30	(.109)
	4~5	65 (20.6)	3.79±0.64	e > a, b, c	3.15±0.49		2.52±0.31	
	6~10	74 (23.4)	4.05±0.57		3.20±0.40		2.61±0.29	
	> 11	31 (9.8)	4.36±0.54		3.22±0.45		2.63±0.25	
		4.58±5.18						
Position	Staff nurse	239 (75.6)	3.87±0.63	6.82	3.18±0.47	0.16	2.56±0.30	5.80
	Charge & senior nurse	50 (15.8)	4.19±0.47	(<.001)	3.17±0.42	(.921)	2.56±0.29	(.001)
	Unit managers	22 (7.0)	4.30±0.61	c > a	3.18±0.53		2.71±0.28	c > a
	Others (EPN, PA)	5 (1.6)	4.23±0.28		3.03±0.36		2.75±0.29	
Monthly income (10,000 won)	≤ 300	199 (63.0)	3.86±.065	9.41	3.19±0.47	0.20	2.57±0.30	3.98
	> 400	107 (33.9)	4.09±0.56	(<.001)	3.16±0.46	(.805)	2.65±0.28	(.020)
	> 400	10 (3.1)	4.49±0.62	c > a	3.12±0.57		2.76±0.28	c > a, b
Health	Healthy	57 (18.0)	4.24±0.57	7.48	3.17±0.41	0.125	2.68±0.28	4.64
	Average	164 (51.9)	3.96±0.59	(<.001)	3.17±0.48	(.951)	2.62±0.30	(.003)
	Not healthy	88 (27.8)	3.82±0.63	a, b > d	3.20±0.49		2.51±0.28	a > c
	Not interested	7 (2.2)	3.44±0.85		3.16±0.41		2.59±0.27	
Experience of turnover	No	160 (50.7)	3.88±0.67	2.21	3.24±0.48	-2.66	2.60±0.29	0.40
	Yes	156 (49.3)	4.04±0.56	(.028)	3.10±0.44	(.008)	2.61±0.31	(.694)
Hope period for work (year)	≤ 1 ^a	21 (6.6)	3.75±0.62	2.51	2.99±0.57	1.00	2.41±0.31	8.17
	≤ 5 ^b	88 (27.8)	3.94±0.63	(.042)	3.16±0.50	(.406)	2.59±0.33	(<.001)
	≤ 10 ^c	47 (14.9)	4.07±0.57	d > a	3.21±0.34		2.71±0.25	d > e, b
	Regular retirement ^d	34 (10.8)	4.19±0.69		3.20±0.43		2.78±0.29	
	Not thinking ^e	126 (39.9)	3.90±0.59		3.20±0.48		2.55±0.25	
Recently 1yr Experience of turnover impulse	No	31 (9.8)	4.28±0.54	6.48	3.17±.0.50	0.12	2.79±0.25	9.05
	1~2 time	139 (44.0)	4.01±0.56	(<.001)	3.17±0.43	(.951)	2.63±0.28	(<.001)
	1 time/ 3~4 month	68 (21.5)	3.94±0.63	a > c, d	3.20±0.45		2.58±0.27	a > b, c, d
	1time/month	78 (24.7)	3.75±0.68		3.16±0.52		2.49±0.32	

Table 2. Degree of Positive Psychological Capital, Reward, Retention Intention

(N=316)

Variables	n	Range	M±SD	Min.	Max.
Positive psychological capital	24	1~6	3.96±0.62	1	6
Self efficacy	6	1~6	3.77±0.87	1	6
Hope	6	1~6	4.07±0.77	2	6
Resilience	6	1~6	4.00±0.71	2	6
Optimism	6	1~6	3.98±0.58	2	5
Reward	19	1~4	3.18±0.47	1	4
Prestige reward	6	1~4	2.82±0.70	2	4
Monetary reward	6	1~4	3.57±0.46	1	4
Job reward	5	1~4	3.00±0.60	2	4
Combination reward	2	1~4	3.50±0.51	2	4
Retention intension	47	1~4	2.60±0.30	2	4

Table 3. Correlation among Positive Psychological Capital, Reward, Retention Intention

(N=316)

Variables	Positive psychological capital	Reward	Reward				Retention intension
			Prestige	Monetary	Job	Combination	
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Positive psychological capital	1						
Reward	.31 (<.001)	1					
Prestige			1				
Monetary			.35 (<.001)	1			
Job			.68 (<.001)	.49 (<.001)	1		
Combination			.42 (<.001)	.56 (<.001)	.51 (<.001)	1	
Retention intension	.46 (<.001)	.09 (.103)	.24 (<.001)	-.15 (.008)	.08 (.138)	-.01 (.820)	1

의도($r=.24, p<.001$)와 유의한 양의 상관관계를 보였고, 금전적 보상은 재직의도($r=-.15, p<.05$)와 유의한 음의 상관관계를 보였다.

5. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과 Table 4와 같다. 일반적 특성 중 재직 의도에 통계적으로 유의한 차이가 있는 것은 결혼상태, 근무형태, 직위, 월급, 주관적 건강상태, 희망 근무기간, 최근 1년 사직충동 경험으로 희망 근무기간은 재직의도와 비슷한 의미를 지녀 제외하였다. 또한 긍정심리역량은 재직의도와 상관관계가 있는 것으로 나타나 하위영역별로 구분하지 않고 긍정심리역량 통합된 1개의 변수가 재직의도에 미치는 영향을 확인하였고, 보상은 하위영역별로 구분하였을 때 재직의도와 유의한 상관관계가 있어 보상영역별로

재직의도에 미치는 영향을 확인하였다. 이 중에서 불연속형 범주인 결혼상태, 근무형태, 직위, 월급, 주관적 건강상태, 최근 1년 사직충동 경험에 대해 더미 변수 처리하였으며, 평균이 가장 높은 변수를 레퍼런스로 하였다.

다중회귀분석 결과 오차의 자기상관은 Durbin-Watson 지수를 이용하였으며, 검정결과 1.735로 2에 가까우므로 자기상관이 없다고 할 수 있다. 다중공선성을 검정하기 위해서는 공차한계(Tolerance)와 분산팽창계수(Variation Inflation Factor, VIF)값을 확인하였는데, 공차한계는 .43~.96로 .1 이상이었고, 분산팽창계수값은 1.04~2.35로 10 이하이므로 다중공선성에 문제가 없는 것으로 확인되었다. 분석결과 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 일반적 특성에서 최근 1년 사직충동 경험이 '한번도 없었다'($\beta=.11, p=.023$), 긍정심리역량($\beta=.43, p<.001$), 보상 중 특권적 보상($\beta=.25, p<.001$), 금전적 보상($\beta=-.20, p=.001$), 직무적 보상($\beta=-.15, p=.039$)으로 확인되었

Table 4. Influencing Factor on Retention Intention

(N=316)

Variables		B	SE	β	t	p	VIF
(Constant)		2.10	0.15		14.31	< .001	
Marital status	Married	-0.02	0.04	-.03	-0.57	.571	1.14
Shift work	2 Shift	0.09	0.06	.07	1.47	.143	1.07
Position	Other (EPN,PA)	-0.09	0.12	-.04	-0.74	.462	1.04
Monthly income	> 400	-0.03	0.09	-.02	-0.39	.706	1.09
Health	Healthy	0.11	0.10	.06	1.13	.260	1.04
Recently 1yr experience of turnover impulse	No	0.11	0.05	.11	2.29	.023	1.06
Positive psychological capital		0.21	0.03	.43	8.01	< .001	1.27
Reward	Prestige	0.11	0.03	.25	3.81	< .001	1.94
	Monetary	-0.13	0.44	-.20	-3.23	.001	1.75
	Job	-0.08	0.04	-.15	-2.08	.039	2.35
	Combination	0.02	0.04	.03	0.46	.643	1.72
$R^2=.304$, Adj. $R^2=.278$, $F=12.05$, $p<.001$							

*Reference: Marital status, shift work, position, monthly income, health, recently 1yr experience of turnover impulse.

다. 회귀모형은 통계적으로 유의하게 적합한 것으로 나타났으며($F=12.05$, $p<.001$), 모형의 설명력은 27.8%로 나타났다.

논 의

본 연구는 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 긍정심리역량, 보상이 재직의도에 미치는 영향을 파악하고자 시도되었다. 대상자들의 긍정심리역량은 6점 만점에 3.96 ± 0.62 점으로, 같은 연구도구를 사용한[23]의 연구에서는 3.93 ± 0.83 점으로 본 연구결과와 유사하였고,[24]의 연구에서는 3.20 ± 0.46 점으로 본 연구결과보다 낮게 나타났다. 이는 긍정심리역량이 개인의 심리적인 상태로 조직의 환경 및 문화, 스트레스, 본래 성격 등에 따라 조금씩 차이가 있기 때문일 것이라 생각된다.[25]의 연구에서는 $4.09 \pm .61$ 로 본 연구보다 다소 높게 나타났는데, 이는 부서의 특성상 병동이나 중환자실 등 특수부서가 아닌 검진센터로 업무의 강도가 높지 않고, 응급을 요하는 복합하고 어려운 업무를 많이 접하지 않으므로 이에 따른 긴장 상태 및 스트레스 등의 부정적인 심리상태가 상대적으로 적게 작용해서 나타난 결과라 할 수 있다. 긍정심리역량의 하위영역별로 살펴보면 본 연구에서는 긍정심리역량 중 희망이 가장 높았고, 자기효능감이 가장 낮게 나타났는데,[23]의 연구에서 희망이 가장 높고, 자기효능감도 가장 낮아 본 연구결과와 유사하였고,[25]의 연구에서도 본 연구와 같이 자기효능감이 낮게 나타

났다. 이러한 연구결과를 토대로 긍정심리역량의 한 요소인 자기효능감을 향상시키기 위해 동료간호사들 간에 멘토 역할을 통해 서로를 이해하고 경험을 공유할 수 있는 기회를 제공함으로써 간호사가 자신감을 갖고 위기상황을 잘 대처할 수 있는 긍정적인 심리상태로 자신을 변화시켜, 긍정심리역량을 높일 수 있도록 하는 것이 중요할 것으로 생각된다. 또한 대상자의 보상에 대한 인식의 중요성은 4점 만점에 3.18 ± 0.47 점으로 나타났으며, 하위영역별로 보면 금전적 보상 3.57 ± 0.46 점으로 가장 높게 나타났다. 같은 연구도구를 사용한[22]의 기업체 대상 연구에서는 4점 만점에 2.61 ± 0.83 으로 나타났으며, 하위영역별로 보면 직무적 보상이 2.86 ± 0.75 로 가장 높았다. 이는 조직에서 제공되는 보상체계가 달라 본 연구와 차이 있는 것으로 보여진다. 또한[14]의 연구에서는 복합적 보상이 3.96 ± 0.50 으로 가장 높아 본 연구와 차이가 있다. 이는 승진을 통해 부여받는 직위, 월급인상, 업무의 책임감으로 한 직장에서 장기간 근무를 원하기보다는 물질적 보상을 중요하게 인식하여 이직을 쉽게 생각하는 시대적 흐름의 차이라고 생각된다. 대상자의 재직의도 문항의 평균은 4점 만점에 $2.60 \pm .30$ 점으로, 같은 연구도구를 사용한[5]의 병원간호사 대상으로 한 연구에서의 $2.66 \pm .26$ 점과 유사하며,[26]의 간호간병 통합서비스 병동간호사 대상의 연구에서는 2.93 ± 0.31 점으로 본 연구보다 높게 나타났다. 이는 본 연구는 일반병동, 특수부서 간호사만을 대상으로 하였기 때문으로 보여진다. 일반병동과 간호간병통합서비스 병동

의 특성상 차이가 있는데, 간호간병 통합서비스 병동의 경우 보호자나 간병인들이 일반병동에 비해 없거나 적어 이들에게 받는 스트레스가 적고, 환자치료에 간호사들이 적극적으로 참여하게 되면서 전문직으로서 긍정적인 인식을 갖게 되고, 적절한 간호 인력배치로 인해 근무 조정이 수월하며, 최신 의료장비가 충분히 공급되면서 업무의 효율성이 높아지고, 표준화된 업무, 충분한 보조인력 제공 등의 간호업무환경이 일반병동보다 좋다[26].

대상자들의 일반적 특성에 따른 긍정심리역량의 차이를 살펴보면 연령, 결혼상태, 근무형태, 총 재직 년 수, 현재 병원 근무 년 수, 직위, 월급, 주관적 건강상태, 이직경험, 희망 근무기간, 최근 1년 사직충동 경험에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연령, 직위[24,27,28], 근무연수[25], 월급[28]이 높을수록, 상근근무[27]일수록 긍정심리역량이 높다는 것은 대부분 병원생활 경력과 연관이 있으므로 병원환경에 대한 적응 능력이나 간호업무에 대한 자신감, 직장에서의 인정, 성취감이라 하겠다. 따라서 간호사 인력 관리 시 낮은 경력 간호사와 높은 경력 간호사의 적절한 배치로 간호업무를 서로 도와줄 수 있는 멘토 역할을 수행하여, 체계적인 간호기술, 지식습득을 통해 간호업무에 적응하여 긍정심리역량을 올릴 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다. 기혼일수록[23] 미혼자에 비해 대부분 연령이 높아 간호업무가 능숙하며, 간호업무와 가정일을 병행하며 육체적으로 힘은 들지만, 가정이라는 울타리 안에서 심리적으로 안정감을 느끼지 때문에 긍정심리역량이 높을 것이라 생각된다. 또한 자신이 느끼는 건강이 건강할 때[28], 긍정심리역량을 통해 나타나는 긍정성은 정서적 메커니즘을 통해 나타나므로, 사고와 행동이 확장되어 신체적 정신적 건강으로 형성되어[28] 환자에게 안전하고, 질 높은 의료서비스를 제공할 수 있다고 생각된다. 이직경험[27]이 한 번이라도 있는 경우는 현재 있는 위치보다 나은 곳으로 이직을 함으로써 뭔가를 성취하고자 하는 희망과 자기효능감 등이 향상되어 긍정심리역량이 높고 강화되는 것이라고 할 수 있다.

대상자들의 일반적 특성에 따른 보상에 대한 중요성 인식의 차이를 살펴보면 이직 경험에서만 유의한 차이가 있으며, 이는 현재 조직에서 제공되고 있는 보상의 중요성을 인지한다고 수용하기에는 다소 어려움이 있다. 연구 조사기관의 한 곳은 개원한 지 6년 정도 된 기관으로 최소 1회 이상의 이직을 경험한 곳이며, 추후 더 많은 연구가 필요할 것이다. 하지만 많은 사람들이 자신의 가치를 임금이나 직위 등의 보상적인 부분으로 판단하므로, 다른 조직에서 좀 더 나은 보상을 제시하면 그 조직으로 옮기는 것을 주저하지 않는다. 그만큼 보상을 많은 사람들이 중요

하게 인지하고 있다고 볼 수 있다.[14]의 연구에서는 결혼 상태에서만 유의한 차이가 있어 본 연구결과와 차이가 있다. 이는 기혼자의 경우 보상이 경제적 보탬이 되고, 개인적으로 생활의 변화가 많기 때문에 보상을 중요하게 인지한다고 볼 수 있겠다.

대상자들의 일반적 특성에 따른 재직의도를 살펴보면 결혼상태, 근무형태, 직위, 월급, 주관적 건강상태, 희망 근무기간, 최근 1년 사직충동 경험에서 유의한 차이가 있었다. 직위는 업무능력에 맞게 인정받은 대가이며 이에 따라 월급도 올라가기 때문에 동기부여가 되고, 성취감을 가지고 있으므로 지속적인 재직기간이 유지될 수 있다. 따라서 재직기간을 유지하기 위해서는 한정된 직위체계를 보완하여 능력에 맞는 직위를 부여해야 하고, 업무의 질 향상을 위한 간호사의 양적인 증가뿐만 아니라 적절한 보상도 같이 이루어져야 한다. 그리고 기혼의 경우 미혼에 비해 한 곳에 정착하여 안정된 생활을 유지하고 있으며, 상대적으로 경제적 부담이 크고 새로운 직장과 직업을 찾는 데 고려할 점이 많기 때문인 것으로 생각된다. 상근직, 2교대 근무자가 3교대 근무자보다 재직의도가 높다고 하였는데[19], 이는 2교대 근무가 3교대 근무보다 휴일 수가 많아 3교대 근무 시보다 개인생활을 즐길 수 있으므로 다양한 근무형태의 제도를 운영하는 방안 또한 필요할 것으로 생각된다. 또한 대상자가 느끼는 건강상태가 건강해야 재직의도가 높는데[28], 이는 건강상태가 좋지 않을 경우 쉽게 피로를 느끼고, 스트레스를 받으며, 이로 인해 수면장애, 우울 등을 경험하면서 신체적, 심리적으로 약해져 결국은 이직으로 연결이 될 수 있다. 희망 근무기간은 정년까지[4,5], 최근 1년 사직충동 경험이 한번도 없는 경우[5]에 재직의도가 높는데, 이는 병원조직 및 업무에 만족감을 가지고 안정감을 느끼며, 동료들 간의 원만한 관계를 유지하고 있어 해당 조직에 계속 재직하고 싶다고 느끼는 것으로 볼 수 있다. 하지만 모든 간호사가 이와 같지 않을 수 있으므로 면담을 통해 사직충동 경험여부를 파악하고 원인을 감소시키도록 해야 할 것이다. 특히 신규 간호사의 경우 조직구성원으로서의 자부심이 부족하고 업무처리 능력 등이 미숙하여 현재 간호직무에 머물러는 의도가 낮을 수 있으므로, 신규간호사들이 계속 조직에 머물도록 하기 위한 다양한 방안이 모색되어야 할 것이다.

대상자의 긍정심리역량, 보상 및 재직의도간의 상관관계를 살펴보면, 재직의도는 긍정심리역량과 통계적으로 유의한 양적 상관관계를 보였는데, 이는[28]의 연구에서 긍정심리역량은 재직의도와 상관관계가 있어 본 연구결과와 유사하다. 하지만 긍정심리역량과 재직의도간이 상관관계를 보는 선행연구가 많지 않아 비교에 다소 어려움이 있지만, 미루어보아 간호업무에 대한 자신감과 긍정의 힘으로 간호업무성공을 향상시키

고, 힘든 상황도 쉽게 이겨내고 적응하여 심리적으로 안정감을 가지고 재직기간을 유지하므로 인력관리 차원에서 긍정심리역량을 높일 수 있는 방안을 강구해야 할 것이다.

또한 대상자의 보상에 대한 중요성 인식은 재직의도와 상관관계를 보이지 않았다. 이는 보상에 대한 중요성 인식과 재직의도와 상관관계를 확인하는 선행연구가 없지만, 보상과 이직의도와 상관관계를 확인하는 연구를 살펴보면, [29]의 연구에서 보상인식은 이직의도와 음의 상관관계가 있어 본 연구결과와 차이가 있다고 할 수 있다. 이는 본 연구대상자 직종과의 업무 특성 및 보상체계의 차이가 있기 때문으로 생각된다. 본 연구결과에서의 보상에 대한 중요성 인식의 하위영역별로 보면 특권적 보상은 통계적으로 유의한 양의 상관관계를 보였고, 금전적 보상은 통계적으로 유의한 음의 상관관계를 보였다. [12]의 연구에서 금전적 보상이 이직의도와 유의한 상관관계가 있는데, 이는 지방 중소병원 간호사 대상으로 금전적 보상을 중요하게 생각하는 사람일수록 이직의도가 높으므로, 중소병원의 금전적 보상체계에 대해 전반적인 검토와 보완이 필요하다고 생각된다.

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 본 연구결과에서 사직충동 경험이 '한 번도 없었다'가 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. [30]의 연구에서 사직충동은 교육수준이 높을수록, 특수부서일수록 그리고 종교가 있는 경우 사직충동이 적다고 하였는데, 본 연구결과에서 사직충동 경험과 관련해서 일반적 특성을 파악하지 않아 비교할 수는 없지만, 사직충동은 사전에 계획되고 준비되는 것이 아니라 현재의 업무나 인간관계에서 발생하는 갑작스러운 문제들이 원인이 되므로 [30], 현재는 사직충동이 없지만 추후에 발생할 수도 있으므로 재직기간을 지속적으로 유지하기 위해서는 주기적인 면담을 통해 사직충동여부를 확인해야 할 것이다. 본 연구결과에서도 긍정심리역량이 재직의도에 영향요인으로 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 업무 부담으로 인한 스트레스 감소 및 자존감 향상을 위한 자기역량강화 프로그램을 개발하고, 적용하여 긍정심리역량을 향상시키도록 하는 것이 필요하다. 지금까지는 긍정심리역량과 이직의도와 관계에 초점을 맞춘 연구가 대부분이고, 재직의도와 관계를 연구한 선행 논문은 그다지 많지 않으므로 조직에서 구성원들의 강점을 개발하고 긍정적인 동기부여를 통한 인력관리 측면에서 재직의도와 긍정심리역량에 관한 추후 연구가 요구된다.

보상에 대한 중요성 인식이 재직의도에 미치는 영향에 대한 선행연구는 없지만, 이직의도에 미치는 선행연구로는 [12]의 연구에서 금전적 보상을 중요하게 인식할수록 이직의도에 영

향을 준다고 하였고, [29]의 사회복지사 대상의 연구에서 적절한 보상은 이직을 감소시키고 일에 대한 만족감과 보람을 느낄 수 있다고 하였다. 본 연구결과에서는 보상 중 특권적 보상은 재직의도에 양의 영향요인이고, 직무적, 금전적 보상은 음의 영향요인으로 나타났다. 이는 재직의도에 간호사들 스스로 동료들에게 인정받고, 능력에 맞게 정당한 대우를 받는 직업적 특권의식은 중요하게 인식되고 있는 반면에, 간호업무에 대한 자율성과 책임감, 급여 등의 보상은 이직을 고려할 만큼 중요하게 인식되지 않는 것이라 하겠다. 그러므로 간호사의 재직의도를 유지하기 위한 방안으로 적정수준의 보수를 지급하고 간호사의 제한된 보직체계를 개선하고 다양한 승진제도 등과 같은 직위체계 보상을 통해 간호사들의 사기를 끌어올리는 것이 필요하다고 생각된다. 더 나아가 간호조직 차원에서 간호사의 경력에 따른 적절한 보상체계 및 이를 뒷받침할 평가 기준의 개발과 일의 보람과 성취감, 능력을 인정하는 다양한 보상이 제공되는 것도 중요하다. 그동안 간호사의 긍정심리역량, 보상이 재직의도에 영향을 미치는지에 대한 세 가지 변수간의 통합적인 선행연구가 이루어지지 않아 본 연구와 비교하는 데 어려움이 있지만 추후 지속적인 연구가 필요하다고 하겠다. 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 사직충동을 유발하는 원인이 무엇인지를 정확하게 파악해서 원인을 제거하거나 감소시키고, 사직충동을 관리할 수 있는 심리치료나 훈련이 필요하며, 긍정적인 마인드를 고취시킬 수 있는 멘토링 활동 및 교육의 기회를 제공하여야 할 것이다. 또한 자신의 업무에 대한 적절한 대우 및 인정을 통한 특권적 보상은 직장 내 안정감을 유지시켜 재직을 유지시킬 수 있으며, 금전적, 직무적 보상은 개인의 중요성 인지 정도에 따라 다르므로 보상 종류에 대한 인지도를 파악하여 적절한 보상체계를 구축해야 할 것이다.

결론

본 연구는 일개 종합병원에 재직 중인 간호사의 긍정심리역량, 보상이 재직의도에 미치는 영향을 확인하고자, 1개의 상급종합병원, 2개 종합병원에 재직하고 있는 총 근무 경력 6개월 이상의 간호사 350명을 대상으로 실시하였다. 본 연구를 통하여 대상자의 재직의도에 영향을 주는 요인으로서는 최근 1년 사직충동 경험, 긍정심리역량, 특권적 보상, 금전적 보상, 직무적 보상이 있었다. 이에 간호사들의 재직의도를 높이기 위하여 사전 면담을 통하여 문제점을 파악하고 원인을 제거하거나 감소시켜야 할 것이며, 또한 긍정심리역량을 향상시킬 수 있는 교육이나 훈련 프로그램의 개발이 필요할 것이다. 그리고 업무와

능력에 맞는 직위를 부여하고 인정해줌으로써 보상받고 있음을 인지하게 하여 간호사들의 재직의도를 높이고 장기 근무할 수 있는 계획을 세울 수 있도록 해야 한다.

이와 같이 본 연구는 병원간호사의 재직의도를 파악하고 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인함으로써 효율적인 인력 자원관리의 기초자료를 마련하였다는 것에 의의가 있으나 전체 간호사에게 연구결과를 일반화할 수 없는 제한점이 있다. 그러므로 병원의 특성과 규모에 따른 재직의도를 파악하기 위해서는 보다 다양하고 광범위한 지역의 상급종합병원, 종합병원 및 대학병원, 중소병원 등으로 대상자 범위를 확대한 반복 연구가 필요할 것이며 간호사들이 중요시하는 보상을 파악하여 간호사들의 재직기간을 유지시키기 위한 제도적 뒷받침이 마련되어야 할 것이다. 이에 보상과 재직의도에 대한 반복 연구를 통하여 그 결과를 비교할 수 있는 추후 연구를 제언한다.

REFERENCES

1. Byun SW, Ha, YO. Factors influencing nurses' intention to stay in general hospitals. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2019;28(2):104-113.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.2.104>
2. Lee YS, Park SH, Kim JK. A study on relationship among organizational fairness, motivation, job satisfaction, intention to stay of nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2014; 14(10):596-609. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.10.596>
3. Hospital Nurses Association (KR). A survey on hospital nursing staffing (2018). Business report for hospital nurses association. Seoul: Hospital Nurses Association; 2019.
<http://khna.or.kr/web/information/resource.php>
4. Oh EJ, Jeong KS. The effect of job stress, nursing organizational culture and emotional exhaustion on retention intention among clinical nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(7):467-477.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.07.467>
5. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention of keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20(1):15-27.
<https://doi.org/10.22650/JKCN.2014.20.1.15>
6. Jeon MK, Han SJ. The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(5):532-541. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>
7. Lee DS, Choi YD. A study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. *Korean Management Review*. 2010;39(1):1-28.
8. Gang KB, Lee YJ. Effect of positive psychological capital on turnover intention of care worker. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2015;15(11):126-136.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.11.126>
9. Luthans F, Youssef CM. Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*. 2007;33(5):774-800.
10. Lee SN, Kim JA. Concept analysis of positive psychological capital. *Journal of Korean academy of nursing administration*. 2017;23(2):181-190.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.2.181>
11. Ko JO, Park SK, Lee MH. Factors affecting burnout among clinical nurses according to positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2013; 19(2):304-314. <https://doi.org/10.1111/jkana.2013.19.2.304>
12. Lee MA. Effect of nurses' perception of reward and organizational commitment on their turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2009;15(3):434-443.
13. Park HS. The influence of compensation justice on job satisfaction and organizational commitment perceived by hospital personnels. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2007;13(4):492-500.
14. Kim SH, Lee MA. A study of the reward and the job satisfaction perceived by nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2006;12(1):122-130.
15. Kim JA. The relationship between the nurse's reward fit and job involvement organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1997;3(2):41-59.
16. Cowin L. The effects of nurses's job satisfaction on retention. *Journal of Nursing Association*. 2002;32(5):283-291.
17. Choi HJ, Lee SO. Effects of nursing work environment, job satisfaction, and organizational commitment on retention intention of clinical nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*. 2018;12(3):27-39.
<https://doi.org/10.12811/kshsm.2018.12.3.027>
18. Yom YH, Yang IS, Han JH. Effects of workplace bullying, job stress, self-esteem, and burnout on the intention of university hospital nurses to keep nursing job. *Journal of Korean Academy of Nursing Association*. 2017;23(3):259-269.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.3.259>
19. Park HJ, Kim PJ, Lee HJ, Shin YJ, Oh KH, Lee TW, et al. Factors affecting the intention of hospital nurses to stay at work: In relation to authentic leadership and nursing organizational culture. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25 (1):34-42. <https://doi.org/10.22650/JKCN.2019.25.1.34>
20. Luthans F, Avolio B, Norman SM. Positive Psychological: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007;60(3):541-572.
21. Kerr S. Some Characteristics and Consequences of Organizational Reward. Facilitating work effectiveness. Lexington:Health & Co; 1988. p. 43-76.

22. Park KS. An empirical study on the employee's recognition of reward system in Korea corporations. *Journal of the Korea Society of Computer and Information*. 2000;5(1):75-86.
23. Jung SY, Kim JH. Influence of positive psychological capital and death awareness on terminal care performance of hematooncology unit nurses. *Korean Journal of Hospice and Palliative Care*. 2019;22(2):77-86.
<https://doi.org/10.14475/kjhpc.2019.22.2.77>
24. Cha KJ. Study on positive psychological capital, subjective well-being and nursing performance. *Journal of Humanities and Social Science*. 2017;8(3):973-990.
<https://doi.org/10.22143/HSS21.8.3.52>
25. Huh SH. Effect of positive psychological capital and emotional labor on burnout among healthcare center nurses. [master's thesis]. Seoul; Yonsei University; 2017. p. 1-42.
26. Bang MR, Sim SS, Lee SB. Factors affecting on intention to stay of comprehensive nursing care service ward nurses. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2018;18(21):689-706. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.21.689>
27. Hwang KM. The effect of the medium and small hospitals nurses role conflict on organization effectiveness of positive psychological capital. *The Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(1):60-73.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.01.060>
28. Yang IS, Han JH, Jeong SE. An Empirical study on intention of hospital nurses to keep nursing job: Focused on positive psychological capital and organizational well-being. *Asia-Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2018;8(5):523-535.
<https://doi.org/10.21742/AJMAHS.2018.05.20>
29. Seol JH, Lee JH. A study on relationship between social workers reward recognition and job turnover intention. *Korean Journal of Social Welfare Research*. 2010;25:171-201.
30. Yoon HK, Choi JH, Lee EY, Lee HY, Park MJ. Effects of decision making competency, nursing professionalism, and job satisfaction on turnover impulse among nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Association*. 2013;19(5):658-667.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.658>