

# 중소병원 간호사의 긍정심리자본, 일 가치감 및 간호업무환경이 재직의도에 미치는 영향

권수혜<sup>1</sup> · 방미선<sup>2</sup> · 김영경<sup>3</sup>

고신대학교 간호대학 부교수<sup>1</sup>, 경남정보대학교 간호학과 조교수<sup>2</sup>, 부산보건대학교 간호학과 조교수<sup>3</sup>

## The Influence of Positive Psychological Capital, Perceived Value of Work, and Nurse Practice Environment on Retention Intention in Small-Medium Sized Hospital Nurses

Kwon, Su Hye<sup>1</sup> · Bang, Miseon<sup>2</sup> · Kim, Young Kyoung<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Associate Professor, College of Nursing, Kosin University

<sup>2</sup>Assistant Professor, Department of Nursing, Kyungnam College of Information & Technology

<sup>3</sup>Assistant Professor, Department of Nursing, Busan Health University

**Purpose:** The purpose of this study was to examine the influential factors on retention intention among nurses in small-medium sized hospitals. **Methods:** This study was conducted with 185 nurses of 6 small-medium sized general hospitals located in B metropolitan city. Data were collected from July 10 to July 19, 2022 using on-line self-report questionnaires. A descriptive analysis and hierarchical multiple regression were used for data analysis utilizing IBM SPSS Statistics for Windows version 25.0. **Results:** The variables influencing the retention intention of the subjects were perceived value of work ( $\beta=.36, p<.001$ ), nurse manager ability, leadership, and support of nurses ( $\beta=.22, p=.024$ ), positive psychological capital ( $\beta=.15, p=.042$ ), and subjective health status ( $\beta=.14, p=.035$ ), and the total explanatory power ( $R^2$ ) of these variables was 38.0% ( $F=12.24, p<.001$ ). **Conclusion:** Based on the results, in order to increase the retention intention for nurses in small and medium-sized hospitals, it is necessary to create an environment and culture as well as educational strategies for fostering a sense of work value and positive psychological capital. In addition, proactive organizational efforts are required to strengthen nurses' subjective health and nurse managers' supporting capabilities and leadership in small-medium sized hospitals.

**Key Words:** Intention; Nurses; Positive psychology; Workplace environment

## 서론

### 1. 연구의 필요성

우리나라의 전체 의료기관 중 상급종합병원, 종합병원, 병원의 수는 2022년을 기준으로 총 1,771개였고 이중 병상규모

에 따라 300병상 미만의 중소병원 수는 1,726개에 달하며 전체 의료기관의 약 97%를 차지하는 것으로 보고되어[1], 중소병원이 우리나라 의료서비스 제공에 있어 차지하는 비중이 매우 높음을 알 수 있다. 그러나 중소병원 간호사의 이직률은 25.5%로 보고되어, 전체 간호사 이직률인 15.2%, 1,000병상 이상 대형병원 간호사의 이직률인 10.1%에 비해 현저히 높은 수준이며

**주요어:** 의도, 간호사, 긍정심리자본, 업무환경

**Corresponding author:** Kim, Young Kyoung

Department of Nursing, Busan Health University, 16 Sari-ro, 55 Beon-gil, Saha-gu, Busan 49318, Korea.  
Tel: +82-51-200-1692, E-mail: kimyk20@bhu.ac.kr

**Received:** May 8, 2023 | **Revised:** Jul 3, 2023 | **Accepted:** Jul 28, 2023

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

[2] 특히 간호사 노동시장의 이중구조로 인해 수도권 대형병원 에 비해 지방 중소병원에서 간호인력 수급 문제는 더욱 심각하게 나타나고 있다[3]. 간호사의 잦은 이직은 환자 비율, 구성원의 직업 스트레스, 소진 및 인력 유지 측면에서 광범위하게 부정적 영향을 미치며 궁극적으로 환자 안전과 치료의 질을 저해하므로[4], 중소병원의 인력확보 문제는 시급히 해결해야 할 중요한 과제이다. 최근 안정적 인력확보를 위해 부정적 측면을 강조한 이직의도보다 조직의 구성원이 현 직장에 지속적으로 머물며 자신의 근무를 유지하려는 의도로써 긍정적 측면을 강조한 재직의도에 대한 중요성이 강조되고 있다[5-7]. 따라서 현재 중소병원이 당면한 간호인력 부족의 문제를 해결하기 위해 중소병원 간호사의 재직의도를 살펴보고 이를 강화할 수 있는 방안을 다각적으로 모색하는 노력이 필요한 시점이라 하겠다.

최근 조직구성원들의 강점을 강화하고 긍정적 동기부여를 통한 인력관리를 위해 긍정심리자본과 재직의도 간의 관련성에 관한 관심이 점차 증가하고 있다[6,7]. 긍정심리자본은 도전적 과업의 성공적인 달성을 위한 자기효능감, 특정 목표를 달성할 수 있다는 긍정적인 기대와 인지, 현재와 미래의 성공에 대한 낙관성, 문제나 역경을 만날 때 이를 견디며 원래의 상태로 되돌아오거나 그것을 능가하는 탄력성을 포함한 개인의 복합적 심리상태를 뜻한다[8]. 즉 긍정심리자본은 개인이 가진 심리적 무형자본으로서 학습과 훈련을 통해 강화되고 조직의 성과나 생산성 향상에 이바지하는 심리적 자본이며, 문제에 직면했을 때 적절하게 대응하고 필요한 순간에는 낙관적 사고와 해석을 통해 동기를 부여하는 동력을 제공하여 성과 향상에 기여할 수 있다[8]. 이러한 점에서 긍정심리자본은 병원간호사의 내적 동력을 부여함으로써 간호사의 재직의도를 증진하는 주요 요인[6,7]으로 보고된 바 있으나 현재까지 중소병원 간호사의 재직의도와 긍정심리자본 간의 관계를 규명한 연구가 거의 없는 상태로 중소병원 간호사의 재직의도를 증진하기 위한 개인의 내적요인으로 긍정심리자본에 대한 심도 있는 연구가 요구된다.

한편 일 가치감은 개인이 업무를 통해 경험하는 심리상태로, 본인의 업무가 가치 있고 조직 내에서 스스로가 필요한 존재라는 인지적 평가와 이에 대한 긍정적 정서 반응을 의미하며, 개인의 직무에 대한 신념과 선호의 정도를 내포하는 것으로 조직 구성원의 행위나 행동을 예측하기 위한 중요한 요인이라 할 수 있다[9]. 조직의 구성원이 일 가치감을 통해 성취감을 느끼게 되면 높은 직무만족도를 보이고 더 나아가 이직의도가 감소하였으며[10], 높은 직무가치를 지닌 간호사에게서 재직의도 역시 높게 나타났다[11]. 따라서 중소병원 간호사의 일 가치감과

재직의도 간에 깊은 연관성이 있을 것으로 예측되나 이에 대한 실증 연구가 많지 않다.

간호업무환경은 전문직 간호실무를 촉진 또는 방해하는 근무현장의 조직적 특성들을 의미하며, 간호사가 인식하는 물리적 환경, 조직구성원들 간의 상호작용, 간호사가 수행하는 업무의 내용과 방식에 영향을 미치는 조직적, 정책적 측면을 모두 포함한다[12]. 간호업무환경은 대상자 및 간호 성과와 밀접한 관련성을 가지며, 긍정적인 간호업무환경은 간호사의 소진을 예방하고 직무만족도를 높이며 재직의도를 높임으로써 궁극적으로 대상자의 간호만족도를 높이는 주요한 요인으로 작용한다[13]. 국내 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구[14]에서도 간호업무환경과 재직의도 간의 유의한 상관관계를 확인할 수 있으며, 비수도권 간호사 중 종합병원 재직자를 대상으로 조사한 연구[15]에서도 역시 간호근무환경이 좋을수록 재직의도가 높아짐을 보고하였다. 즉 간호근무환경은 중소병원 간호사의 재직의도를 예측할 수 있는 중요한 요인임을 짐작할 수 있다.

지금까지 병원 간호사의 재직의도와 관련된 연구는 국내외에서 활발하게 수행되고 있는데, 국외에서는 주로 직무만족, 조직몰입, 업무환경, 리더십 스타일, 직장 내 괴롭힘, 직업 안정성 등이 공통적인 주요 관련 요인으로 보고되었다[16]. 또한 국내에서는 간호업무 및 환경 등의 외적인 요인과 간호직무에 대한 태도, 간호가치, 심리적 자원 등의 내적 요인, 그리고 6년 이상의 병원간호사 경력의 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 보고되어[17] 다면적 요인이 재직의도에 영향을 미침을 알 수 있다. 그러나 이러한 선행연구들은 대부분 병원 규모나 형태를 구분하지 않아 국내 중소병원의 현실을 반영하기에 제한적일 수 있다. 현재까지 중소병원 간호사의 재직의도와 관련된 국내 선행연구를 살펴보면, 소명의식, 자기효능감, 직장 내 괴롭힘[18], 간호근무환경, 동료 간 돌봄-배려행위[14], 임상간호인성, 조직몰입[19], 팔로워십[20], 직무가치, 성장욕구, 직무 스트레스[11] 등이 재직의도에 영향을 주는 변인으로 보고되었지만 충분한 연구가 이루어졌다고 판단하기는 어렵다. 이에 본 연구는 사회적으로 중소병원 간호사 인력확보 문제가 심각하게 대두되는 현 시점에 아직까지 연구가 미흡한 지방 중소병원 간호사의 재직의도에 관하여 개인 및 조직적 측면에서 다각적으로 살펴보고자 하며, 더욱 구체적으로 긍정심리자본, 일 가치감, 간호업무환경이 중소병원 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 규명함으로써 중소병원 간호사의 인력 관리를 위한 전략 개발의 기반을 구축하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 중소병원 간호사의 긍정심리자본, 일 가치감, 간호업무환경이 재직의도에 미치는 영향을 확인하기 위한 것이며, 구체적인 목적은 아래와 같다.

- 대상자의 긍정심리자본, 일 가치감, 간호업무환경 및 재직의도의 정도를 확인한다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 정도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 긍정심리자본, 일 가치감, 간호업무환경 및 재직의도 정도의 관계를 파악한다.
- 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

## 연구 방법

### 1. 연구설계

본 연구는 중소병원 간호사의 긍정심리자본, 일 가치감, 간호업무환경이 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

본 연구의 대상자는 B광역시 소재 6개 중소병원에 근무하는 간호사로, 선정기준으로는 행정간호사 및 수간호사 이상을 제외한 해당 병원 근무경력 6개월 이상의 병동 및 외래 근무 정규직 간호사로서 본 연구의 목적과 방법을 이해하고 자발적으로 연구에 참여하기를 서면으로 동의한 자를 대상으로 하였다. 본 연구를 위한 최소 표본수는 G\*Power 3.1.9.2 프로그램을 활용하여 산출하였고, 선행연구[21]에 근거하여 다중회귀분석 통제법으로 유의수준  $\alpha$ 는 .05, 중간 효과크기 .15, 검정력 .90, 예측변수 16개로 하였을 때 최소 표본수는 175명이었고, 탈락률 약 10%를 고려하여 191명을 대상으로 선정하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 일반적 특성

일반적 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 학력, 주관적 건강상태, 직위, 근무부서, 희망부서 근무여부, 총 임상경력, 현 병원 임상경력, 근무형태, 근무만족도, 급여만족도, 이직경험의 총 14개 문항으로 구성하였다.

#### 1) 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans 등[8]이 개발한 긍정심리자본척도 (Psychological Capital Questionnaire, PCQ)를 Han [21]의 연구에서 사용한 것을 이용하여 측정하였다. 이는 자기효능감, 희망, 탄력성, 낙관성의 4개 하위요인으로 구성되며 각 6개 문항의 총 24개 문항으로 구성되었다. 본 도구는 6점 Likert 척도로 점수가 높을수록 더욱 높은 정도의 긍정심리자본을 가지고 있음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Han [21]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .94였다.

#### 2) 일 가치감

일 가치감은 Oh 등[9]의 일 가치감 측정도구를 사용하여 측정하였으며, 일가치인식 3개 문항, 자기가치인식 3개 문항, 가치충족정서 8개 문항의 총 14개 문항으로 구성되었고 5점 Likert 척도로서 점수가 높을수록 일에 대한 가치감의 수준이 높음을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$ 는 .92였고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었다.

#### 3) 간호업무환경

간호업무환경은 Lake [12]가 개발하고 Cho 등[22]이 변하여 타당도와 신뢰도를 검증한 한국어판 간호근무환경측정 도구(K-PES-NWI)를 활용하여 측정하였다. 병원 운영에 간호사 참여 9개 문항, 양질 간호 기반 9개 문항, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 4개 문항, 충분한 인력과 물질적 지원 4개 문항, 간호사와 의사 협력관계 3개 문항의 5개 하위영역, 총 29개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 4점 Likert 척도로 점수가 높을수록 간호근무환경을 긍정적으로 인식함을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 Cho 등[22]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었고 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .95였다.

#### 4) 재직의도

재직의도는 Cowin [4]이 개발한 Nurse's Retention Index (NRI)를 Ryoo [23]가 중소병원 간호사를 대상으로 사용한 도구로 측정하였다. 본 도구는 총 6개 문항 8점 Likert 척도로, 점수가 높을수록 재직의도 정도가 높음을 뜻한다. 개발 당시 도구의 신뢰도 Cronbach's  $\alpha$ 는 .97이었고 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었다.

### 4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 기관생명윤리위원회(IRB)의 심의를

거쳐 연구승인(KU IRB 2022-0015)을 득한 후 개시했으며, 온라인 설문조사로서 2022년 7월 6일부터 7월 19일까지 시행되었고, 한방, 전문, 요양병원 등을 제외한 B 광역시 소재 150병상 이상 300병상 미만의 6개 중소 종합병원에 근무하는 병동 및 외래간호사를 대상으로 하였다. 본 연구자는 해당 의료기관의 간호부와 병동 관리자에게 허락을 받은 후 연구자 모집공고문과 함께 설문 URL 링크 주소를 보내어 병동에 공지를 요청하였고 연구참여를 희망하는 대상자는 연구자가 구축한 설문사이트와 연동된 URL을 클릭하여 설문을 진행하였다. 설문 URL에 제공된 설명문을 읽고 연구참여 동의 여부를 체크한 경우에만 설문을 진행할 수 있었으며, 설문이 완료된 후 답례품으로 소정의 모바일 상품권을 제공하였다. 총 191부의 완성된 설문지 중 응답이 적절치 않은 6부(예: 전체 항목에 1 또는 5의 동일한 값으로 일괄 표기한 설문지)를 제외하고 총 185부를 최종 분석에 사용하였다.

## 5. 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 25.0 프로그램으로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수, 백분율, 평균, 표준편차로 산출하였으며, 긍정심리자본, 일 가치감, 간호업무환경 및 재직의도의 정도는 평균평점과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 정도의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA와 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다. 대상자의 긍정심리자본, 일 가치감, 간호업무환경 및 재직의도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients로 산출하였다. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

## 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은  $33.72 \pm 7.42$ 세였으며, 30대가 79명(42.7%)으로 가장 많았다. 성별은 여자가 169명(91.4%), 결혼상태는 미혼이 109명(58.9%), 학력은 대졸이 135명(73.0%), 주관적 건강상태는 '보통'이 76명(41.1%)으로 가장 많았다. 대상자의 직위는 일반간호사 143명(77.3%), 근무부서는 외과병동 62명(33.5%), 내과병동 61명(33.0%) 순이었으며, 희망부서 근무여부는 '예'라고 답한 군이 139명(75.1%)으로 가장 많았다. 총 임상경력 9년 이상이 56명(30.3%)으로 가장 많았고 평균

$7.23 \pm 6.14$ 년으로 나타났으며, 현 병원 근무경력 3년 미만이 49명(26.5%)으로 가장 많았고 평균  $5.00 \pm 3.08$ 년이었다. 근무형태는 3교대가 106명(57.3%)으로 다수였고, 근무만족도는 '만족'으로 답한 군이 87명(47.0%)으로 가장 많았으며, 급여만족도는 '보통'으로 답한 군이 71명(38.4%)으로 가장 많았고, 이직경험은 '있음'으로 답한 군이 121명(65.4%)으로 가장 큰 비중을 차지했다(Table 1).

### 2. 대상자의 긍정심리자본, 일 가치감, 간호업무환경 및 재직의도의 정도

평균평점을 기준으로 대상자의 긍정심리자본 정도는  $4.27 \pm 0.67$ 점, 일 가치감 정도는  $3.42 \pm 0.69$ 점으로 나타났다. 대상자의 간호업무환경 정도는  $2.52 \pm 0.57$ 점으로 나타났으며, 하위영역별로 간호사와 의사의 협력관계가 가장 높았고 간호관리자 리더십, 양질의 간호를 위한 기반, 병원운영에 간호사 참여, 충분한 인력과 물질적 지원 순으로 나타났다. 대상자의 재직의도 정도는  $5.38 \pm 1.57$ 점으로 나타났다(Table 2).

### 3. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 정도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 정도는 결혼상태( $t=2.06, p=.045$ ), 주관적 건강상태( $F=20.64, p<.001$ ), 근무만족도( $F=19.30, p<.001$ )에 따라 유의한 차이가 있었다(Table 1).

### 4. 대상자의 긍정심리자본, 일 가치감, 간호업무환경 및 재직의도 정도의 관계

대상자의 재직의도 정도는 긍정심리자본( $r=.43, p<.001$ ), 일 가치감( $r=.56, p<.001$ ), 간호업무환경( $r=.32, p<.001$ )과 유의한 양의 상관관계를 나타냈다(Table 3).

### 5. 대상자의 재직의도 영향요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 본 연구에서 유의한 상관관계를 보인 긍정심리자본, 일 가치감, 간호업무환경의 5개 하위요인을 투입하였고, 재직의도의 정도에 유의한 차이를 보였던 일반적 특성으로 결혼상태, 주관적 건강상태, 근무만족도는 각각 미혼, 나쁨, 불만족을 기준으로 설정하여 가변수 처리 후 회귀식에 투입하여 위계적 다중회귀분석방법으로 분석하였다. 다중회귀분석 독립변수들에 대



**Table 1.** Differences in Retention Intention of Small and Medium Sized Hospital Nurses according to General Characteristics (N=185)

| Characteristics                         | Categories                      | n (%) or M±SD | Retention intention |                       |
|-----------------------------------------|---------------------------------|---------------|---------------------|-----------------------|
|                                         |                                 |               | M±SD                | t or F (p)<br>Scheffé |
| Age (yr)                                | < 30                            | 62 (33.5)     | 5.54±1.61           | 0.63                  |
|                                         | 30~< 40                         | 79 (42.7)     | 5.37±1.57           | (.595)                |
|                                         | 40~< 50                         | 37 (20.0)     | 5.10±1.61           |                       |
|                                         | ≥ 50                            | 7 (3.8)       | 5.55±1.37           |                       |
|                                         |                                 | 33.7±7.4      |                     |                       |
| Gender                                  | M                               | 16 (8.6)      | 5.31±1.57           | 0.18                  |
|                                         | F                               | 169 (91.4)    | 5.38±1.58           | (.856)                |
| Marital status                          | Single                          | 109 (58.9)    | 5.10±1.57           | 2.06                  |
|                                         | Married                         | 76 (41.1)     | 5.57±1.56           | (.045)                |
| Education                               | Associate degree                | 35 (18.9)     | 5.28±1.65           | 0.71                  |
|                                         | Bachelor's degree               | 135 (73.0)    | 5.45±1.57           | (.492)                |
|                                         | ≥ Master's degree               | 15 (8.1)      | 4.97±1.46           |                       |
| Subjective health status                | Poor <sup>a</sup>               | 46 (24.8)     | 4.35±1.48           | 20.64                 |
|                                         | Neutral <sup>b</sup>            | 76 (41.1)     | 5.38±1.37           | (< .001)              |
|                                         | Good <sup>c</sup>               | 63 (34.1)     | 6.13±1.45           | a < b < c             |
| Position                                | Staff nurse                     | 143 (77.3)    | 5.40±1.63           | 0.32                  |
|                                         | Charge nurse                    | 42 (22.7)     | 5.31±1.40           | (.753)                |
| Work unit                               | Medical ward                    | 61 (33.0)     | 5.63±1.48           | 1.86                  |
|                                         | Surgical ward                   | 62 (33.5)     | 5.15±1.66           | (.079)                |
|                                         | ICU/ER/OR                       | 25 (13.5)     | 5.56±1.80           |                       |
|                                         | Out-patient unit                | 14 (7.6)      | 5.62±1.39           |                       |
|                                         | Hemodialysis unit               | 14 (7.6)      | 4.70±1.42           |                       |
|                                         | Comprehensive nursing care unit | 9 (4.8)       | 5.37±1.31           |                       |
| Working in desired unit                 | Yes                             | 139 (75.1)    | 5.72±1.58           | -1.73                 |
|                                         | No                              | 46 (24.9)     | 5.27±1.56           | (.086)                |
| Total clinical career (yr)              | < 3                             | 49 (26.5)     | 5.25±1.62           | 1.27                  |
|                                         | 3~< 5                           | 33 (17.8)     | 5.40±1.54           | (.283)                |
|                                         | 5~< 7                           | 24 (13.0)     | 5.10±1.69           |                       |
|                                         | 7~< 9                           | 23 (12.4)     | 5.04±1.47           |                       |
|                                         | ≥ 9                             | 56 (30.3)     | 5.74±1.54           |                       |
|                                         |                                 | 7.23±6.14     |                     |                       |
| Length of work in current hospital (yr) | < 3                             | 49 (26.5)     | 5.25±1.62           | 0.29                  |
|                                         | 3~< 5                           | 40 (21.6)     | 5.48±1.50           | (.972)                |
|                                         | 5~< 7                           | 34 (18.4)     | 5.42±1.71           |                       |
|                                         | 7~< 9                           | 36 (19.5)     | 5.41±1.56           |                       |
|                                         | ≥ 9                             | 26 (14.0)     | 5.35±1.56           |                       |
|                                         |                                 | 5.00±3.08     |                     |                       |
| Work pattern                            | Day shift                       | 65 (35.1)     | 5.50±1.37           | 0.93                  |
|                                         | 2-shift                         | 11 (6.0)      | 5.06±1.72           | (.429)                |
|                                         | 3-shift                         | 106 (57.3)    | 5.30±1.68           |                       |
|                                         | Fixed night shift               | 3 (1.6)       | 6.55±1.25           |                       |
| Satisfaction with work                  | Dissatisfied <sup>a</sup>       | 36 (19.5)     | 4.29±1.69           | 19.30                 |
|                                         | Neutral <sup>b</sup>            | 62 (33.5)     | 5.14±1.33           | (< .001)              |
|                                         | Satisfied <sup>c</sup>          | 87 (47.0)     | 6.00±1.40           | a < b < c             |
| Satisfaction with salary                | Dissatisfied                    | 60 (32.4)     | 5.11±1.67           | 2.39                  |
|                                         | Neutral                         | 71 (38.4)     | 5.33±1.42           | (.094)                |
|                                         | Satisfied                       | 54 (29.2)     | 5.74±1.62           |                       |
| Turnover experience                     | Yes                             | 121 (65.4)    | 5.23±1.58           | -1.83                 |
|                                         | No                              | 64 (34.6)     | 5.67±1.53           | (.069)                |

**Table 2.** Level of Positive Psychological Capital, Perceived Value of Work, Nurse Practice Environment, and Retention Intention (N=185)

| Variables                                                | M±SD      | Range |
|----------------------------------------------------------|-----------|-------|
| Positive psychological capital                           | 4.27±0.67 | 1~6   |
| Perceived value of work                                  | 3.42±0.69 | 1~5   |
| Nurse practice environment (total)                       | 2.52±0.57 | 1~4   |
| Nurse participation in hospital affairs                  | 2.44±0.65 |       |
| Nursing foundations for quality of care                  | 2.62±0.57 |       |
| Nurse manager ability, leadership, and support of nurses | 2.66±0.67 |       |
| Staffing and resource adequacy                           | 2.21±0.68 |       |
| Collegial nurse-physician relations                      | 2.70±0.74 |       |
| Retention intention                                      | 5.38±1.57 | 1~8   |

**Table 3.** Correlation among Positive Psychological Capital, Perceived Value of Work, Practice Environment, and Retention Intention (N=185)

| Variables                                                     | 1                   | 2                   | 3                   | 3-1                 | 3-2                 | 3-3                 | 3-4                 | 3-5                 | 4     |
|---------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------|
|                                                               | r (p)               | r (p)               | r (p)               | r (p)               | r (p)               | r (p)               | r (p)               | r (p)               | r (p) |
| 1. Positive psychological capital                             | 1                   |                     |                     |                     |                     |                     |                     |                     |       |
| 2. Perceived value of work                                    | .55<br>( $< .001$ ) | 1                   |                     |                     |                     |                     |                     |                     |       |
| 3. Nurse practice environment                                 | .24<br>(.001)       | .42<br>( $< .001$ ) | 1                   |                     |                     |                     |                     |                     |       |
| 3-1. Nurse participation in hospital affairs                  | .16<br>(.032)       | .35<br>( $< .001$ ) | .95<br>( $< .001$ ) | 1                   |                     |                     |                     |                     |       |
| 3-2. Nursing foundations for quality of care                  | .24<br>(.001)       | .40<br>( $< .001$ ) | .91<br>( $< .001$ ) | .83<br>( $< .001$ ) | 1                   |                     |                     |                     |       |
| 3-3. Nurse manager ability, leadership, and support of nurses | .21<br>(.004)       | .37<br>( $< .001$ ) | .86<br>( $< .001$ ) | .78<br>( $< .001$ ) | .71<br>( $< .001$ ) | 1                   |                     |                     |       |
| 3-4. Staffing and resource adequacy                           | .29<br>( $< .001$ ) | .40<br>( $< .001$ ) | .78<br>( $< .001$ ) | .69<br>( $< .001$ ) | .61<br>( $< .001$ ) | .65<br>( $< .001$ ) | 1                   |                     |       |
| 3-5. Collegial nurse-physician relations                      | .21<br>(.004)       | .38<br>( $< .001$ ) | .81<br>( $< .001$ ) | .74<br>( $< .001$ ) | .66<br>( $< .001$ ) | .67<br>( $< .001$ ) | .58<br>( $< .001$ ) | 1                   |       |
| 4. Retention intention                                        | .43<br>( $< .001$ ) | .56<br>( $< .001$ ) | .29<br>( $< .001$ ) | .25<br>( $< .001$ ) | .22<br>(.003)       | .37<br>( $< .001$ ) | .32<br>( $< .001$ ) | .32<br>( $< .001$ ) | 1     |

한 가정을 검증하기 위하여 다중공선성을 분석한 결과, 회귀분석의 공차한계값은 .27~.92으로 0.1 이상이고, 분산팽창인자 값은 1.08~3.65로 10 이하로 나타났으므로 독립변수 간의 다중공선성의 문제는 없는 것으로 확인되었다. 또한 잔차의 독립성 검증을 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 1.76으로 나타났다. 통계값의 범위는 0~4로 값이 2에 근접한다면 자기 상관성이 없는 것으로 본 결과는 최종 다중회귀분석을 위한 기본가정이

충족됨을 확인하였다.

위계적 회귀분석 1단계에서는 일반적 특성 중 결혼상태, 주관적 건강상태, 근무만족도를 가변수 처리한 후 투입하였다. 그 결과 1단계 모형은 통계적으로 유의하였으며( $F=16.80$ ,  $p<.001$ ), 결혼상태( $\beta=.15$ ,  $p=.029$ ), 주관적 건강상태( $\beta=.29$ ,  $p<.001$ ), 근무만족도( $\beta=.25$ ,  $p<.001$ )가 유의하게 나타났고 이들 변수는 재직의도를 21% 설명하였다. 2단계에서는 1단계

**Table 4.** Influential Factors on Retention Intention

(N=185)

| Variables                                   |                                                          | Model 1 |      |               |           | Model 2 |      |               |            |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------|---------|------|---------------|-----------|---------|------|---------------|------------|
|                                             |                                                          | B       | SE   | $\beta$ (p)   | 95% CI    | B       | SE   | $\beta$ (p)   | 95% CI     |
| Marital status*                             |                                                          | 0.46    | 0.21 | .15 (.029)    | 0.05~0.88 | 0.24    | 0.19 | .08 (.217)    | -0.62~0.14 |
| Perceive health status <sup>†</sup>         |                                                          | 1.07    | 0.25 | .29 (<.001)   | 0.57~1.57 | 0.52    | 0.24 | .14 (.035)    | 0.04~1.01  |
| Satisfaction with current unit <sup>‡</sup> |                                                          | 1.00    | 0.28 | .25 (<.001)   | 0.46~1.54 | 0.44    | 0.27 | .11 (.112)    | -0.10~0.97 |
| Positive psychological capital              |                                                          |         |      |               |           | 0.35    | 0.17 | .15 (.042)    | 0.01~0.69  |
| Perceived value of work                     |                                                          |         |      |               |           | 0.82    | 0.17 | .36 (<.001)   | 0.47~1.17  |
| Nurse practice environment                  | Nurse participation in hospital affairs                  |         |      |               |           | 0.39    | 0.33 | .16 (.245)    | -0.27~1.04 |
|                                             | Nursing foundations for quality of care                  |         |      |               |           | 0.39    | 0.30 | .14 (.202)    | -0.21~0.99 |
|                                             | Nurse manager ability, leadership, and support of nurses |         |      |               |           | 0.52    | 0.23 | .22 (.024)    | 0.07~0.98  |
|                                             | Staffing and resource adequacy                           |         |      |               |           | 0.29    | 0.20 | .12 (.162)    | -0.12~0.68 |
|                                             | Collegial nurse-physician relations                      |         |      |               |           | 0.27    | 0.19 | .13 (.164)    | -0.11~0.64 |
| Adjusted R <sup>2</sup>                     |                                                          |         |      | .21           |           |         |      | .38           |            |
| $\Delta R^2$                                |                                                          |         |      |               |           |         |      | .17           |            |
| F (p)                                       |                                                          |         |      | 16.80 (<.001) |           |         |      | 12.24 (<.001) |            |
| Durbin-Watson=1.76                          |                                                          |         |      |               |           |         |      |               |            |

Dummy variables: \*Marital status (0=single, 1=married); <sup>†</sup> Subjective health status (0=poor, 1=neutral, good); <sup>‡</sup> Satisfaction with work (0=dissatisfied, 1=neutral, satisfied).

에서 투입한 대상자의 일반적 특성을 통제한 후 긍정심리자본, 일 가치감, 간호업무환경의 5개 하위요인을 추가로 투입하여 분석하였다. 그 결과 2단계 모형은 통계적으로 유의하였으며 ( $F=12.24$ ,  $p<.001$ ), 최종적으로 재직의도에 유의한 영향을 미친 요인은 주관적 건강상태( $\beta=.14$ ,  $p=.035$ ), 긍정심리자본( $\beta=.15$ ,  $p=.042$ ), 일 가치감( $\beta=.36$ ,  $p<.001$ ), 간호업무환경의 하위요인 중 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지( $\beta=.22$ ,  $p=.024$ )로 확인되었고 재직의도에 대한 이들 변수의 총 설명력( $R^2$ )은 38.0%였다(Table 4).

## 논 의

본 연구는 중소병원 간호사의 재직의도에 긍정심리자본, 일 가치감, 간호업무환경의 영향을 파악하고자 하였다.

본 연구에서 대상자의 긍정심리자본 정도는 중간 이상의 높은 수준으로 나타났다. 이는 같은 도구로 측정한 비수도권 중소병원 간호사의 3.22점(5점 만점)[24]보다 높은 결과였으며, 대학병원 간호사의 3.77점(6점 만점)[6]보다도 역시 높은 결과였다. 이러한 차이는 간호사의 긍정심리자본이 일반적 특성인 연령, 임상경력, 직위 및 직무만족도 등과 정적 상관관계를 갖는다는 체계적 문헌고찰 및 메타분석 결과에 근거할 때[25], 본 연

구대상자들이 앞서 언급한 선행연구[6,24] 대상자의 일반적 특성에 비해 40대 이상의 비율이 높고, 총 임상경력이 평균 7년 이상으로 길며, 책임간호사 이상의 비율과 근무만족도에서 만족으로 답한 비율이 상대적으로 높게 나타난 결과와 관련이 있음을 유추해 볼 수 있다. 즉 간호사의 긍정심리자본은 병원의 규모나 형태보다는 개인의 일반적 특성에 따라 더욱 차이가 나타날 수 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 특히 연령이 낮고 임상경력이 적으며 현 병동의 근무만족도가 낮은 일반 간호사의 경우 긍정심리자본을 습득하고 발휘하기에 어려움이 있을 수 있으므로 추후 이러한 일반적 특성을 고려한 긍정심리자본증진 교육 프로그램 개발 및 적용이 필요하다. 또한, 대상자의 다양한 개인적 또는 조직적 특성에 따라 긍정심리자본에 차이가 나타날 수 있으므로 이를 파악하는 후속 연구가 요구된다.

본 연구에서 대상자의 일 가치감 정도는 3.42점으로 중간수준으로 나타났다. 같은 도구로 중소병원 간호사를 대상으로 조사한 선행연구[11]에서 3.16점, 국내 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구[26]에서 3.42점으로 나타나 본 연구결과와 유사하여 중소 규모를 가진 병원에서의 근무하는 간호사의 일 가치감 정도는 중간수준임을 알 수 있다. 또한 같은 도구로 대학병원 간호사를 대상으로 조사한 연구에서도 3.38점[27]으로 보고되어 중소병원과 대학병원 간호사의 일 가치감 정도가 유사한 것

으로 보이거나 병원의 규모나 형태, 또는 다양한 개인 및 조직 특성에 따라 일 가치감 정도에 차이가 있는지를 확인하는 후속 연구가 필요할 것으로 생각된다. 일 가치감은 자신이 종사하고 있는 일이 가치 있으며 자신은 조직 내 필요한 존재라는 인지적 평가와 함께 이러한 평가에 따른 긍정적인 정서반응을 의미하는 것으로 조직몰입과 직무만족을 높이는 주요한 요인으로 작용하므로[9] 중소병원 간호사의 일 가치감 향상을 위한 조직 차원의 적극적 방안 마련이 요구된다.

본 연구에서 대상자의 간호업무환경 정도는 2.52점으로 중간수준으로 나타났다. 이는 같은 도구로 중소병원 간호사의 간호업무환경을 조사한 선행연구에서 2.52점[14], 2.57점[28]으로 보고되어 유사한 수준이었으며, 2.5점 이상일 경우 간호업무환경을 긍정적으로 인식한다는 평가기준[12]에 따라 중소병원 간호사들은 자신의 간호업무환경을 중간수준에서 긍정적으로 인식하고 있음을 알 수 있다. 그러나 같은 도구로 300병상 이상 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구[29]에서 2.63점보다는 약간 낮은 수준으로 병원의 규모에 따라 간호업무환경 인식에 차이가 날 수 있음을 추측해 볼 수 있다. 간호업무환경의 하위요인을 살펴보면, 본 연구결과 충분한 인력과 물질적 지원 측면이 가장 낮게 나타났는데 이는 중소병원이나 대형병원 구분 없이 일관되게 가장 낮은 점수를 보이는 영역으로서[14,28,29] 현실적으로 즉각적인 해결이 쉽지 않아 어려움이 존재하나[30] 그럼에도 불구하고 특히 소규모의 중소병원에서는 인적, 물적 자원의 확보와 지원에 더욱 구조적, 정책적 노력을 기울여야 할 것이다.

본 연구에서 대상자의 재직의도 정도는 중간보다 높은 수준으로 나타났다. 이는 같은 도구로 비수도권 중소병원 간호사의 재직의도를 조사한 선행연구에서 5.49점[18], 5.24점[20]과 유사한 수준이었으나 수도권 지역의 중소병원 간호사를 대상으로 한 4.94점[11]보다는 약간 높은 결과였다. 이에 재직의도는 수도권과 비수도권 등 병원 소재 지역과 그에 따른 환자의 중증도, 간호업무 등에 따라 차이가 있을 수 있음을 유추해 볼 수 있으나 현재까지 지역별 중소병원 간호사의 재직의도를 비교 조사한 연구가 보고된 바 없어 확증할 수는 없다. 추후 지역별로 중소병원 간호사의 재직의도를 비교 분석하는 것도 의미가 있을 것이다. 상대적으로 열악한 중소병원의 처우나 근무환경으로 인해 중소병원 간호사의 재직의도가 다소 낮을 것이라는 예상과는 다르게 본 연구결과 중간보다 높은 수준을 보이며[19,20] 대학병원 간호사 5.01점[6], 상급종합병원 간호사 4.75점[29]의 재직의도보다 높게 나타났다. 이는 재직의도와 상반된 개념으로 국내 병원간호사의 이직의도 관련요인을 고찰한

선행연구[31]에서 연령, 결혼상태, 긍정심리자본 등의 개인적 특성이 주요 요인으로 보고된 결과에 근거할 때, 본 연구에서 40대 이상, 기혼의 비율이 선행연구[6,29]보다 높았고, 특히 앞서 거론된 바와 같이 긍정심리자본의 정도가 대학병원이나 상급종합병원 간호사보다 높게 나타나 결과적으로 높은 재직의도로 이어진 것으로 유추할 수 있다. 그러나 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 개인 및 기관에 따라 상당히 다를 수 있으므로 다양한 연구방법과 설계를 적용한 재직의도 연구가 필요하다[30]. 교대근무 간호사를 대상으로 이직의도와 실제 이직률을 추적 분석하여 이들 간의 깊은 관련성을 보고한 선행연구[32]와 같이 추후 중소병원 간호사의 재직의도와 실제 재직률을 추적 비교 분석하는 종단적 연구가 필요할 것이다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 정도는 결혼상태, 주관적 건강상태, 근무만족도에서 통계적으로 유의한 차이가 나타났다. 즉 기혼의 경우, 주관적 건강상태가 좋을수록, 근무만족도가 높을수록 재직의도가 높음을 확인할 수 있었다. 기혼 간호사의 경우 미혼에 비해 보다 변화가 적고 안정된 직장 생활을 추구하므로 현 조직에 잔류하려는 의도를 갖는 것으로 보이며 이는 선행연구[15,19,20]와 일치한다. 간호사의 주관적 건강상태와 근무만족도에 따라 재직의도에 차이는 보인 결과는 비수도권 종합병원 간호사를 대상으로 재직의도를 조사한 선행연구[15]와 일치하는 결과이다. 따라서 간호사들이 더욱 높은 건강수준을 유지할 수 있도록 병원의 복지 차원에서 건강증진관리 전략을 마련할 필요가 있으며 근무만족도를 향상시킬 수 있는 다각적 노력이 요구된다. 본 연구결과, 위의 세 변인을 제외한 나머지 일반적 특성은 재직의도와 유의한 차이를 보이지 않았는데 이는 선행연구들[14,19,29]과 부분적으로 상이한 결과이며 추후 중소병원 간호사의 다양한 일반적 특성과 재직의도 간의 유의한 관련성을 찾기 위한 지속적 노력이 요구된다.

중소병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위해 위계적 다중회귀분석을 수행한 결과, 주관적 건강상태, 일 가치감, 긍정심리자본, 간호업무환경의 하위요인 중 간호관리자의 능력, 리더십 및 간호사에 대한 지지가 영향요인으로 확인되었다. 먼저 대상자의 재직의도에 가장 큰 영향을 미친 첫 번째 요인은 일 가치감으로 나타났는데, 중소병원 간호사를 대상으로 한 연구[11]에서도 직무가치가 재직의도의 가장 주요한 영향요인으로 확인되어 일치하는 결과이다. 즉 중소병원 간호사가 자신의 직무를 가치 있게 생각하고 조직 내에서 자신의 가치를 인식하며 이에 대한 긍정적 정서를 가질 때 재직을 지속하려는 의도가 높음을 알 수 있다. 간호사의 일 가치감은



간호역량에 주요한 영향을 미쳤고[26], 직무에 대한 심리적 주인의식과 직무만족도를 높이므로[27], 더 나아가 재직의도를 증진하는 데에도 주요 요인으로 작용한 것으로 생각된다. 조직의 구성원이 자신의 일에 대해 의미와 가치를 인식할 때 내적동기와 직무수행의 질적 향상을 가져오고 조직에 대한 소속감과 긍지를 가지게 되어[9] 더욱 높은 재직의도로 이어지는 것으로 추측할 수 있다. 특히 일 가치감은 조직 환경 및 개인의 인식 변화를 통해 개선할 수 있다는 점에서 큰 시사점을 가지므로[9] 중소병원 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 일 가치감을 증진할 수 있는 개인 및 조직 차원에서의 다각적 전략 마련이 요구된다. 일 가치감 결정요인을 조사한 선행연구[9]에서 전문적 역량 발휘를 포함한 업무의 중요성, 불필요한 일이 없는 등 과정의 효율성, 사회적 기여를 포함한 직무의 결과 유용성, 전문가로서 성장가능성 등 비전의 실현성, 주변의 칭찬과 인정 및 사회적 지위 등 사회적 인정의 5가지 요인이 확인된 바 있다. 따라서 간호사의 재직의도를 높이기 위해서는 먼저 조직차원에서 이러한 일 가치감 결정요인들을 반영한 업무환경 및 조직문화개선의 노력이 요구되며, 이는 대형병원에 비해 여러 측면에서 상대적 취약성을 가지는 중소병원의 경우 더욱 중요하리라 생각된다. 간호사로서 일 가치감을 공유할 수 있는 워크숍 등 프로그램의 개발과 자치활동 등을 통해 조직 내에서도 자긍심을 가질 수 있도록 지원하는 제도적 장치가 요구된다. 현재까지 간호사를 대상으로 일 가치감을 조사한 연구가 희박하므로 추후 중소병원 간호사를 대상으로 일 가치감과 재직의도 등의 다양한 조직효과성 변인과의 관련성을 조사하는 활발한 연구가 요구된다.

두 번째로 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 간호업무환경의 하위요인 중 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지로 확인되었다. 이는 중소병원 간호사가 인식한 간호업무환경 정도가 재직의도의 주요 영향요인이었으며[14], 역으로 이직의도를 설명하는 주요 예측인자였던 선행연구[33]와 부분적으로 유사한 맥락으로서, 중소병원 간호사의 재직의도를 높이기 위해서 간호업무환경의 중요성을 확인할 수 있다. 특히 본 연구에서는 간호업무환경의 5개 하위요인 중 간호관리자의 능력, 리더십 및 간호사에 대한 지지가 유일하게 영향요인으로 확인되었는데, 대형병원에 비해 소규모의 인력 규모에서 일하는 중소병원 간호사의 경우 간호관리자의 리더십 역량과 지지가 재직의도에 더욱 중요하게 작용한 것으로 유추할 수 있다. 이는 중소병원 간호사를 대상으로 리더-구성원 관계가 좋을 때 간호업무환경을 더욱 긍정적으로 인식함을 보고한 선행연구[28]와 맥을 같이하며, 병원간호사를 대상으로 간호관

리자의 돌봄배려행위가 재직의도를 높였고[34], 간호관리자의 참여적 리더십과 변혁적 리더십이 이직의도를 감소시킨 반면 독재적 리더십과 자유방임적 리더십이 이직의도를 증가시킨 결과[35]와 같은 맥락으로 볼 수 있다. 따라서 중소병원 간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 관리자의 돌봄배려행위와 더불어 참여적, 변혁적 리더십이 필요하며 이를 위해서 간호관리자의 리더십을 함양하기 위한 프로그램의 개발 및 지속적 운영이 요구된다.

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인 중 세번째는 긍정심리자본으로 확인되었다. 아직까지 중소병원 간호사를 대상으로 재직의도에 대한 긍정심리자본의 영향을 조사한 연구가 보고된 바 없어서 직접적인 비교는 어려우나, 대학병원 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 긍정심리자본이 높을수록 재직의도가 증가했으며[6], 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[7]에서 긍정심리자본이 재직의도에 영향을 미치는 변인으로 확인된 결과와 유사하다. 긍정심리자본은 자신의 상황에 대한 긍정적 인지와 동기부여를 통해 힘든 간호업무를 잘 견딜 수 있도록 도우며, 업무나 환자에 대한 부정적 태도를 감소시키고, 탄력적 조직생활을 유도함으로써 직무만족을 높이고[25], 더 나아가 조직에 남아있으려는 의도를 높인 것으로 유추할 수 있다. 따라서 중소병원 간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 간호조직의 인력관리 패러다임으로서 긍정심리자본의 중요성을 인식하고 이를 함양할 수 있는 간호조직의 문화와 환경, 풍토를 개선하는 노력이 있어야 할 것이다. 특히 긍정심리자본은 학습과 훈련을 통해 개발 및 개선이 가능한 심리자본이라는 점[8]에 주목할 때, 긍정심리자본의 하위요인인 회복탄력성, 자기효능감, 희망, 낙관성의 요소를 포함한 긍정심리자본 증진 프로그램을 개발하여 보수교육에 접목하는 시도가 필요할 것이다. 최근 일선 간호관리자의 긍정심리자본 증진을 위해 강점코칭 프로그램[36]이 시도된 것과 같이 추후 다양한 온오프라인 교육 프로그램의 개발 및 적용을 기대한다.

마지막으로 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 주관적 건강상태로 확인되었다. 현재까지 중소병원 간호사를 대상으로 주관적 건강상태가 재직의도의 영향요인으로 보고된 연구가 없어 직접적인 비교는 어려우나, 비수도권 종합병원 간호사를 대상으로 조사한 선행연구[15]와 일치하는 결과이다. 간호사 개인의 건강문제는 제공하는 간호의 질 및 업무수행의 능률과 매우 밀접한 관계가 있으며 더 나아가 간호사의 직무만족도에 영향을 미쳐[37] 결국 재직의도에 영향을 미친 것으로 추측된다. 간호사의 주관적 건강상태가 좋을수록 건강증진행위 정도가 높고 직무만족도가 높아졌다는 결과를 보고한 선행

연구[37]는 시사하는 바가 크다. 따라서 주관적 건강상태를 개선하기 위해 건강증진행위의 실천을 장려하는 노력이 필요하며 이는 결국 재직의도를 향상하는 중요한 전략이 될 것으로 생각한다. 대체로 간호사들의 교대근무로 인한 생활의 불규칙성에도 불구하고 근무형태를 고려한 생활습관 개선 및 체력관리를 위한 건강증진 프로그램을 적극적으로 활용하는 것이 필요하며 이는 경력 간호사의 사직을 줄이고[37] 직무만족을 도모하며 결국 재직의도를 향상하는 방안이 될 것으로 기대한다.

이상과 같은 논의 결과, 자신의 일에 대한 가치감이 높고 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지 정도가 높으며 긍정심리자본의 정도가 높고 주관적 건강상태가 좋을 때 중소병원 간호사들은 더욱 높은 재직의도를 갖는 것을 확인할 수 있었다. 현재까지 중소병원 간호사의 재직의도를 실증 조사한 연구들이 다소 수행되었으나 본 연구에서 일 가치감 및 긍정심리자본과 재직의도의 관련성을 확인한 결과는 매우 의의가 있다고 보며, 이는 곧 개인의 심리 및 가치 측면에서 중소병원 간호사의 재직의도를 향상하기 위한 전략 마련의 기초가 될 수 있을 것으로 생각한다. 따라서 중소병원 간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 중소병원 간호사의 일 가치감을 향상시키고 간호관리자의 리더십 증진과 간호사 지지를 확대하며 긍정심리자본을 강화하고 주관적 건강상태를 높이는 개인 및 조직 차원의 다각적인 공동의 노력과 지원이 필요할 것이다.

## 결론

본 연구는 중소병원 간호사의 일 가치감, 긍정심리자본, 간호업무환경과 재직의도의 정도 및 그 관련성을 파악하고 재직의도의 영향요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이며, 그 결과 일 가치감, 간호업무환경 하위 요인 중 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지, 긍정심리자본, 주관적 건강상태가 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 확인되었다.

이상의 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구에서는 150명 이상 300명 미만인 일 지역 소재 중소병원 간호사를 대상으로 분석하여 결과의 일반화에 제한점이 있으며 특히 150명 미만인 중소병원 간호사에게 적용하는 데에 무리가 있다. 추후 병상 크기별로 확대된 지역의 중소병원 간호사를 대상으로 한 반복 연구가 필요할 것이며, 특히 수도권과 비수도권의 중소병원을 구분하여 비교 분석하는 연구도 의미가 있을 것이다. 둘째, 중소병원 간호사의 재직의도와 실제 이직률 및 재직률을 종단적으로 비교 추적 분석하는 연구가 요구된다. 셋째, 중소병원 간호사의 일 가치감 및 긍정

심리자본을 강화하기 위한 온라인 기반 교육 중재 프로그램 등을 개발하고 그 효과를 검증하는 연구를 제언한다.

## REFERENCES

1. Health Insurance Review & Assessment Service (KR). 2021 National Health Insurance Statistical Yearbook. Wonju: Health Insurance Review & Assessment Service; 2022.
2. Statistics Korea. Nurse turnover rate by gender, city/city, and type of medical institution. Survey of healthcare workforce status [Internet]. Daejeon: Statistics Korea; 2022. [updated 2022, August 25; cited 2022, September 18]. Available from: [https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=D\\_T\\_117110\\_E013&conn\\_path=I2](https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=D_T_117110_E013&conn_path=I2)
3. Bae HJ. An empirical analysis of the nurses' dual labor market: Comparison between large sized-hospitals in the metropolitan and small to-medium sized-hospitals in local area. *Journal of the Korean Data Analysis Society*. 2021;23(2):741-756. <https://doi.org/10.37727/jkdas.2021.23.2.741>
4. Aiken LH. Evidence-based nurse staffing: ICN's new position statement. *International Nursing Review*. 2018;65(4):469-471. <https://doi.org/10.1111/inr.12499>
5. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291.
6. Lee E-A, Ha Y. Effects of positive psychological capital, job crafting and job satisfaction on intention of retention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2022;28(5):586-595. <https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.5.586>
7. Cho S-J, Lim S-J. Effects of positive psychological capital, reward on retention intention of hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(5):563-573. <https://doi.org/10.1111/jkana.2020.26.5.563>
8. Luthans F, Avolio BJ, Avey JB, Norman SM. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*. 2007;60(3):541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
9. Oh D-K, Lee Y-S, Kim M-U, Suh Y-W. Development and validation of perceived value of work and its determinants. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2004;17(2):187-221.
10. Kim M, Bang H-R. The influence of perceived value of work on job satisfaction and turnover intention of care workers in nursing homes: mediating effect of caring emotions. *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*. 2018;73(3):83-112.
11. Oh EM, Jang EH. Effects of work value, growth needs, and job stress on intention to stay of nurses in small and medium-sized hospitals. *Journal of Social Convergence Studies*. 2023;7(1):1-23.

- <https://doi.org/10.37181/JSCS.2023.7.1.001>
12. Lake ET. Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in Nursing & Health*. 2002;25(3):176-188. <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
13. Copanitsanou P, Fotos N, Brokalaki H. Effects of work environment on patient and nurse outcomes. *British Journal of Nursing*. 2017;26(3):172-176. <https://doi.org/10.12968/bjon.2017.26.3.172>
14. We H-O, Kim W-G, Noh E-K. The effects of nursing practice environment and peer group caring interaction on retention intention among small and medium-sized hospital nurses. *Journal of Convergence for Information Technology*. 2019;9(8):83-92. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.8.083>
15. Kim SL, Park YR. Factors associated with general hospital nurses' intention to remain. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2020;27(2):103-111. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.2.103>
16. Al Zamel LG, Lim Abdullah K, Chan CM, Piau CY. Factors influencing nurses' intention to leave and intention to stay: an integrative review. *Home Health Care Management & Practice*. 2020;32(4):218-228. <https://doi.org/10.1177/1084822320931363>
17. Park SH, Lee TW. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(2):139-148. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.2.139>
18. Kim MH, Park JM. A study on the factor of retention intention on nurses in small and medium-sized hospitals. *Journal of Korea Entertainment Industry Association*. 2020;14(2):195-203. <https://doi.org/10.21184/jkeia.2020.2.14.2.195>
19. Lee MH, Kwon SH. Mediating effect of organizational commitment on the relationship between nurses' clinical characters and retention intention of the small and medium-sized hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2022;28(2):110-120. <https://doi.org/10.1111/jkana.2022.28.2.110>
20. Kim HJ, Jeong HJ. Affecting factors of small and medium-sized hospital nurses' intention on retention: focused on resilience and followership. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2022;28(2):177-184. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2022.28.2.177>
21. Han H-Y. The influence of college student's sense of humor on their psychological capital and self-leadership [master's thesis]. Seoul: Myongji University; 2013.
22. Cho E, Choi M, Kim EY, Yoo IY, Lee NJ. 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*. 2011;41(3):325-332. <https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
23. Ryoo WJ. Effects of work environments and emotional labor strategies on intention to stay among small and medium hospital nurses [master's thesis]. Busan: Dong-A University; 2021.
24. Kang JM, Kwon J-O. A convergence effect of positive psychological capital and psychological well-being on work engagement of medium and small hospitals nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*. 2017;8(4):89-99. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.4.089>
25. Lee BY, Jung HM. Factors related to positive psychological capital among Korean clinical nurses: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(3):221-236. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.3.221>
26. Yoon Y-M, Woo CH. Convergence effects of perceived value of work and organizational communication satisfaction on nursing confidence of nurses in convalescent hospital. *Journal of Digital Convergence*. 2020;18(8):293-299. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.8.293>
27. Song J-S. The mediating effects of perceived value of work and psychological ownership for effects of procedural justice and job significance on the employees' job satisfaction: Focused on hospital nurses. *Journal of the Korea Safety Management & Science*. 2014;16(3):399-409. <https://doi.org/10.12812/ksms.2014.16.3.399>
28. Lee J-Y, Lee M-H. A study on calling, resilience, leader-member exchange and nursing work environment of nurses in small and medium sized hospital. *Journal of Digital Convergence*. 2020;18(2):313-321. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.2.313>
29. Jung SY, Kwon KH. Mediating effect of practice environment of nursing work between emotional labour and intention of retention in nurses. *Korean Journal of Health Communication*. 2021;16(1):35-45. <https://doi.org/10.15715/kjhcom.2021.16.1.35>
30. Bae O-Y, Kim J-A. Analysis of research trends on retention intention in hospital nurses: Focusing on research articles published from 2012-2022. *Health & Welfare*. 2022;24(4):165-189. <https://doi.org/10.23948/kshw.2022.12.24.4.165>
31. Lee Y, Kang J. Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses: A systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*. 2018;30(1):1-17. <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
32. Ki J, Choi-Kwon S. Health problems, turnover intention, and actual turnover among shift work female nurses: Analyzing data from a prospective longitudinal study. *PLoS One*. 2022;17(7):e0270958. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0270958>
33. Lee C-S, Mun M-Y, Jeong H-K, Han S-H. Effecting factors turnover intention in nurses of the medium and small hospitals. *Asia-Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*. 2018;8(7):635-647. <https://doi.org/10.35873/AJMAHS.2018.8.7.062>

34. Kong MY, Kim JH. Influence of nurse manager and peer group caring behaviors as perceived by nurses on intention to retention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(2):191-200.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.191>
35. Magbity JB, Ofei AMA, Wilson D. Leadership styles of nurse managers and turnover intention. *Hospital Topics*. 2020;98(2): 45-50. <https://doi.org/10.1080/00185868.2020.1750324>
36. Lee R, Kim M. Effects of a strength coaching program on positive psychological capital, coaching leadership, and organizational commitment in front-line nursing managers. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2021;27(5):410-422.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.5.410>
37. Shin N-M, Kim YH. Health promotion behaviors, subjective health status, and job satisfaction in shift work nurses based on type D personality pattern. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2021;27(1):12-20.  
<https://doi.org/10.11111/jkana.2021.27.1.1>