



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간호학 석사학위 논문

직무순환을 경험한 간호사의
긍정심리자본과 현장적응

Positive Psychological Capital and Field
Adaptation of Nurses experiencing Job Rotation

울산대학교 산업대학원
임상전문간호학전공
서영희

직무순환을 경험한 간호사의
긍정심리자본과 현장적응




지도교수 박정윤

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 8월

울산대학교 산업대학원
임상전문간호학전공
서영희

서영희의 간호학 석사학위 논문을 인준함

심사위원	최혜란	
심사위원	김명숙	
심사위원	박정윤	

울산대학교 산업대학원

2021년 8월

감사의 글

저에게 지난 2년 반의 시간은 무척 뜻깊은 시간이자, 많은 분들의 도움 없이는 결코 지나올 수 없는 소중한 시간이었습니다. 대학원 석사과정을 무사히 마치고, 이 학위 논문을 완성할 수 있도록 도와주신 분들께 감사드립니다.

가장 먼저 학문적 고민을 진지하게 들어주시고 연구의 즐거움을 알려주신 박정운 교수님께 감사의 말씀을 드립니다. 포기하고 싶었던 시기마다 교수님의 격려와 지도가 큰 힘이 되었습니다. 앞으로 간호를 하면서 지향해야 할 방향을 설정하는 데에도 도움을 주시고, 더 성장할 수 있는 기회를 만들어주셔서 감사합니다. 바쁘신 가운데서도 학위 논문 심사를 위해 시간 내주신 최혜란 교수님과 김명숙 교수님께도 깊은 감사를 드립니다.

학위 논문을 진행할 수 있도록 자료 수집을 허락해주신 간호본부 본부장님과 부장님들, 각 병동 과장님들과 자료수집에 참여해주시고, 힘내라는 격려의 말까지 전해주신 동료 간호사들께도 감사드립니다.

2년반 동안 어려운 대학원 생활을 헤쳐 나갈 수 있도록 버팀목이 되어준 든든한 석사과정 동기들, 특히 석사과정에 입문할 수 있도록 이끌어주고 학교 생활에서도 많은 의지가 되어준 장유리에게 고마움을 전합니다.

마지막으로 항상 딸을 믿어주시고 늦은 나이에 공부하겠다는 딸을 뒤에서 묵묵히 응원해주시고 지원을 아끼지 않으신 부모님, 타국에서 생활하고 있는 남동생과 올케, 남편과 두 아들 우리 가족 모두 언제나 고맙습니다. 훌륭한 분들의 넘치는 도움을 받아 여기까지 올 수 있었음을 확신하며, 제가 받은 사랑과 배움을 더 많은 사람들과 나눌 수 있도록 하겠습니다.

2021년 8월

서영희 올림

국문 초록

이 연구는 직무순환을 경험한 간호사를 대상으로 간호사들의 긍정심리자본과 현장적응 수준을 확인하고 긍정심리자본과 현장적응 간의 관계를 파악하기 위해 시도되었다.

연구 대상은 서울시 소재 일 종합병원 간호사 160명을 대상으로 2021년 3월 23일부터 3월 31일까지 설문조사를 시행하였다. 수집된 자료는 SPSS version 24.0 프로그램을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, t-test, One way ANOVA, Scheffé test 사후검정, Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.

이 연구의 결과는 다음과 같다.

1. 대상자의 성별은 여자가 96.3%이었고, 평균 연령은 32.9±5.7세였다. 4년제 간호대학 졸업자가 73.1%로 대부분이었고, 일반간호사가 95.6%였다. 총 임상 경력의 평균은 9.5±5.88년 현 부서 근무경력은 평균 1.1±0.66년 이었다. 근무부서는 외래가 29.4%로 가장 많았다.

2. 대상자의 긍정심리자본 점수는 3.30±0.43점(5점 만점)이었다. 하위영역별 점수는 자기효능감 3.27±0.50점, 희망 3.32±0.48점, 낙관주의 3.37±0.49점, 회복력 3.27±0.52점이었다.

3. 대상자의 현장적응 점수는 3.00±0.35점(5점 만점)이었다. 하위영역별 점수는 개인적특성 3.55±0.43점, 조직적 특성 3.14±0.42점, 직업정체성 3.32±0.68점, 직무수행 3.27±0.71점, 직무만족 2.70±0.56점, 조직몰입 2.37±0.62점, 소진 2.38±0.64점이었다.

4. 긍정심리자본은 희망부서여부($t=3.013, p=.003$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 현장적응은 근무부서($t=-2.263, p=.025$), 희망부서여부($t=3.675, p<.001$)에

따라 유의한 차이가 있었다

5. 긍정심리자본과 현장적응($r=.701, p<.001$)은 유의한 양의 상관관계를 보였다.

이 연구를 통해 직무순환을 경험한 간호사들의 긍정심리자본이 향상되면 현장적응이 증가함을 알 수 있었다. 따라서 긍정심리자본을 향상시킬 구체적이고 실제적인 방안을 모색하여 직무순환을 경험한 간호사들의 현장적응을 돕는 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

주요어 : 직무순환, 긍정심리자본, 현장적응, 간호사

목 차

감사의 글	i
국문 초록	ii
I. 서론.....	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구 목적	3
3. 용어 정의	3
II. 문헌고찰.....	5
1. 간호사의 직무순환.....	5
2. 긍정심리자본과 현장적응	7
III. 연구방법	11
1. 연구설계	11
2. 연구대상	11
3. 연구도구	11
4. 자료수집 및 윤리적 고려	13
5. 자료분석	13
IV. 연구결과.....	15
V. 논의	25
VI. 결론 및 제언	28
참고문헌	29
부록	38
ABSTRACT	54

Tables

Table 1. General Characteristics of Participants	16
Table 2. Positive Psychological Capital and Field Adaptation	18
Table 3. Positive Psychological Capital by General Characteristics	20
Table 4. Field adaption by General Characteristics	22
Table 5. Correlation between Positive Psychological Capital and Field Adaptation	25

I. 서론

1. 연구의 필요성

현대사회에서 조직의 환경은 더욱 역동적으로 변하고 있으며, 특히 의료서비스는 노동집약적이고 다양한 전문 인력의 팀 접근이 필요하며, 인력이 차지하는 비중이 큰 만큼 효율적인 인력 관리 및 성과향상이 조직의 핵심과제로 제기되고 있다. 의료기관에서 간호사는 조직구성원의 40% 이상을 차지하고 (Lee & Kim, 2012), 급변하는 의료 환경은 간호사에게 간호 업무 수행뿐만 아니라 의료 소비자와 병원을 연결하는 중추적인 역할을 요구하게 되었고, 간호사의 전문성은 병원의 생산성과 서비스의 질을 결정하는데 중요한 영향을 미치고 있다(Cho et al., 2015). 간호사의 전문적인 지식과 기술을 습득하기 위한 경영 전략으로 대부분의 병원 조직이 직무순환을 시행하고 있다(Han et al., 2016).

직무순환은 조직구성원의 직무영역을 확장하거나 강화하여 여러 직무를 다양하게 경험하고, 능력과 자질을 높이게 함으로써 개인의 능력 향상 및 발전에 도움이 되게 하는 인사관리 방법이다(Seo, 2013). 임상에서 간호사의 직무순환은 다양한 지식과 기술을 축적함으로써 임상경험을 확장하고 새로운 업무부여로 인해 직무열의를 증진시켜 경력 성장의 기회를 제공한다(Shin & Yu, 2017). 또한 새로운 지식, 통찰력 및 전문 기술 확보로 인한 전문성 향상과 환자 간호의 질 향상을 유도하며, 좁은 경력을 넓히고 자신감을 높여(Järvi & Uusitalo, 2004), 다양한 환경에 적응하여 일할 수 있는 간호사를 양성할 수 있도록 한다(Ho et al., 2009). 반면 직무순환으로 인한 낯선 환경과 새로운 직무를 배우는 것에 대한 스트레스 및 대인관계에서 오는 다양한 신체적, 심리적 문제들은 간호사의 이직으로 이어지는 부정적인 영향도 있다(Huang et al., 2016; Lee, 2005).

최근 조직의 인력관리는 구성원의 강점을 개발하고 긍정적 동기부여에 초점을 두고 있어 긍정심리자본이 새로운 패러다임으로 주목받고 있다. 긍정심리자본은 긍정심리학의 조직적 적용인 조직행동연구와 그 발전으로부터 파생

된 개념으로(Luthans & Youssef, 2007), 개인이 발전을 추구하는 긍정적 심리 상태를 의미하며, 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력의 네가지 긍정심리 수용력을 통합하는 상위개념이다(Luthans et al., 2004).

긍정심리자본은 개발이 가능한 잠재력이며 긍정적 인지를 통한 감정표현의 심리적 역량으로, 개인의 직무와 관련된 태도와 행동에 영향을 주어 궁극적으로 긍정적인 조직의 변화까지 유도한다(Lee & Kim, 2017). 따라서 조직에서는 구성원 개인의 심리적 강점인 긍정심리를 자본화하고, 조직 차원의 노력과 개입을 통해 효율적으로 육성하고 관리하는 것이 필요하다(Choi & Lee, 2011).

간호사의 직무순환 후 새로운 지식과 실무, 익숙하지 않은 공간, 함께 일하는 동료와의 관계 등으로 인한 간호 현장의 변화는 간호사에게 새로운 현장적응이 필요한 이유가 된다. 현장적응이란 조직구성원으로서 역할 수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정으로, 조직사회화 개념과 동일한 맥락으로 간호조직에서 연구가 이루어지고 있으나(Sohn et al., 2008), 최근에는 ‘조직사회화’라는 개념보다 ‘현장적응’이라는 표현을 많이 사용하고 있다(Ji, 2009).

하지만 직무순환으로 인해 새로운 부서에 재적응해야 하는 상황에 놓인 경력 간호사의 경우 이미 현장적응이 된 상태로 간주되어 병원은 직무순환 후 이들에 대한 관심을 기울이지 않고 있다. 신규간호사와 마찬가지로 임상현장에 잘 적응할 수 있도록 그들이 처한 심리사회적 상황을 살피고 이해하는 것이 필요하다(Jeong et al., 2015). 우리나라의 병원 의료 현장에서 간호사 부족 문제는 꾸준히 제기되고 있다(Cho et al., 2020). 따라서 신규간호사의 확보도 중요하지만 숙련된 간호사가 현장에 오래 있으면서 질 높은 간호를 제공할 수 있도록 그들의 현장적응에도 관심과 지원이 필요하다.

국내에서 선행된 연구들을 살펴보면 직무순환과 관련된 인식, 태도 등(Hwang, 2018; Kim, 2019; Kwon, 2016; Lee & Kim, 2012; Lee, 2013; Shin, 2015; Park, 2018)을 조사하였거나 직무순환이 직무만족, 직무수행, 업무성과 등에 미치는 영향을(You, 2013; Kim, 2018; Lee, 2020; Shin, 2017) 분석하였다. 그러나 직무순환을 경험한 대상자의 현장적응(Kwon, 2021; Lee, 2020; Woo, 2016)과 관련된 연구는 미흡하다. 이에 본 연구는 직무순환을 경험한 간

호사의 긍정심리자본과 현장적응을 확인하고 그 관계를 파악하여 간호사의 직무순환 후 부서에서의 성공적인 적응을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 일 종합병원 직무순환을 경험한 간호사의 긍정심리자본과 현장적응을 확인하고 그 관계를 확인하는 것이며 구체적 목표는 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성 및 직무순환 관련 특성을 확인한다.
- 2) 대상자의 긍정심리자본과 현장적응을 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본과 현장적응의 차이를 확인한다.
- 4) 대상자의 긍정심리자본과 현장적응 간의 관계를 확인한다.

3. 용어 정의

1) 직무순환

직무순환은 경영 목표 달성을 위해 수립한 직무의 체계와 관리제도의 범위 내에서 근로자의 위치가 수평적으로 전환되는 것이다(Campion et al., 1994).

이 연구에서는 간호사의 육아휴직, 분만 휴가 등의 개인적 사유와 행정상 이유로 실시하는 정기이동 등을 포함한 수평적인 이동을 의미한다.

2) 긍정심리자본

긍정심리자본은 성취와 성공을 향한 개인의 긍정적인 인지상태정도로 자기 효능감, 희망, 낙관주의, 회복 탄력성 네 가지로 구성된 합성개념을 말한다(Luthans& Youssef, 2004).

이 연구에서는 Luthans 등(2007)이 개발한 ‘심리적 자본척도(Psychological Capital Questionnaire; PCQ)’를 Lee와 Choi (2010)가 번안한 도구를 이용하여

측정한 점수이며, 점수가 높을수록 긍정심리자본의 정도가 높음을 의미한다.

3) 현장적응

현장적응이란 조직구성원으로서 역할 수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정으로(Sohn et al., 2008), 이 연구에서는 Sohn 등(2008)이 개발한 도구를 수정, 보완한 도구를 사용하여 측정한 점수를 말하며 점수가 높을수록 현장적응 정도가 높음을 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 간호사의 직무순환

최근 생산 현장에서부터 여러 공공조직에 이르기까지 다양한 분야에서 이용되고 있는 인사관리 제도인 직무순환(Kim & Lee, 2017)은 경영 목표 달성을 위해 수립한 직무의 체계와 관리제도의 범위 내에서 근로자의 위치가 수평적으로 전환되는 것이다(Campion et al., 1994).

직무순환은 근로자에게 다양한 직무 경험의 기회를 부여함으로써 유능한 관리자의 양성과 지식배양, 조직 협력의식의 고취, 기업내부인력의 자기 개발, 기회부여 등을 통해 잠재능력 개발 및 향상의 근무의욕을 고취시키는데 그 목적을 두고 있다(Kwon et al., 2013). 근로자는 직무순환을 통해 교육과 학습으로 는 체득하기 힘든 문제에 적절히 대처할 수 있는 방법을 현장에서 직접 체험할 수 있기 때문에 다양한 업무수행 능력을 향상시킬 수 있다(Kwon & Kim, 2014). 또한 직무순환을 통해 조직의 구성원이 단조로운 일상 업무로 인한 권태와 매너리즘에 빠져드는 것을 방지하고 여러 부서의 직무를 경험함으로써 일에 대한 동기부여를 자극시키고 지속적으로 조직의 일원으로 성장해 나갈 수 있다. 이와 마찬가지로 병원 조직도 간호사의 전문적인 지식과 기술을 습득하기 위한 경영 전략으로 직무순환을 시행하고 있다(Han et al., 2016). 대부분의 간호사는 한 부서에서 3~5년 정도 근무 후 직무순환을 경험하게 된다(Lee & Kwon, 2004). 간호사의 직무순환은 임상경험의 확대, 지식과 기술 개발의 기회제공, 새로운 지식, 통찰력 및 전문 기술 확보로 인한 전문성 향상과 환자 간호의 질 향상을 유도하며, 다양한 환경에 적응하여 일할 수 있는 간호사를 양성할 수 있다(Ho et al., 2009). 뿐만 아니라 새로운 직무 부여로 업무의욕과 활력을 높이며, 다양한 지식, 기술의 습득과 축적으로 경력을 성장시킬 수 있는 기회를 제공하는(Moon, 2010) 긍정적인 효과가 있다.

반면, 직무순환의 긍정적인 효과 이면에는 고려해보아야 할 문제점도 있다. 그 동안 익숙해져 있었던 직무와 달리 새로운 기술과 지식을 습득하는 데 대한 부담감을 갖게 되는 등 심리적 측면의 긴장이 발생하게 된다. 이는 곧 구

성원들에게 역할수행에 대한 부담감이나 갈등을 유발하는 요인이 되며, 이로 인해 조직에 대해 부정적인 태도를 갖게 되는 등 부정적인 영향력이 발생할 수 있다(Kim et al., 2018). 또한 조직 구성원이 직무에 만족하지 못하거나 몰입하지 못할 경우에는 이직 또는 사직으로 이어질 수 있다. 간호사의 직무순환의 경우에도 원치 않은 부서 이동, 새로운 업무 적응의 어려움, 새로운 업무에 대한 교육 및 훈련의 부담감, 소속감 결여 등을 유발하기 때문에 간호사에게 스트레스를 유발할 뿐만 아니라, 이직률을 높이는 등 부정적인 영향을 미친다(Huang et al., 2016; Ortega, 2001).

최근 각 병동마다의 업무가 고도로 전문화되어 가고 있음에도 불구하고 직무순환 전과 후 간호사를 현장적응을 위한 체계적인 교육 프로그램이 없어 짧은 기간 동안의 업무 오리엔테이션 후 곧바로 정규 업무에 투입되는 경우가 많다(Jang & Lee, 2005). 간호사들은 익숙하지 않은 상태에서 과중한 업무, 새로운 병동에 대한 전문지식과 기술의 부족(Jang & Lee 2005; Li & Lambert 2008)등의 다양한 신체적, 심리적 문제들을 경험하게 된다(Jang, 2000).

직무순환은 간호사 개개인의 경력 전반의 큰 변화임에 틀림없다. 그러므로 병원조직은 직무순환시 간호사 개인의 특성과 의견을 반영하고 계획을 신중히 한다면 간호사는 직무순환으로 인한 부정적인 영향이 감소되고 직무순환을 개인의 전문성 발전의 기회로 삼을 수 있을 것이다(You, 2013; Kim, 2018; Lee, 2020; Shin, 2017).

2. 긍정심리자본과 현장적응

1) 긍정심리자본

최근 긍정심리학의 발전과 함께 개인의 부정적인 정서 교정보다 강점을 개발하고 개인의 긍정적인 측면을 강조하는 연구들이 증가하고 있다(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). 긍정심리자본(Positive Psychological Capital)은 긍정심리학과 긍정적 조직행동에 기초하여 등장한 것으로 개인이 주어진 환경에 대해 가지는 긍정적 심리태도가 적극적인 사고와 행동을 하게 됨으로써 성과 향상에 기여하게 되는 조직구성원의 복합적인 심리 역량을 의미한다(Lavelle et al., 2007).

긍정심리자본은 과업을 성공하기 위해 필요한 자신감인 자기효능감, 현재와 미래의 성공에 낙관적인 태도를 뜻하는 낙관주의, 목표를 향해 인내하고 필요한 경우 목표 경로를 재설정하는 희망, 문제나 장애에 부딪혔을 때에도 성공을 위해 다시 원래의 상태로 되돌아 올 수 있는 회복력의 네가지 개념으로 구성된 상위개념이다(Luthans, F. et al., 2007). 또한 긍정심리자본은 개인의 복합적인 심리상태이며, 훈련과 학습을 통해서 향상 될 수 있는 상태적인 속성이 있다(Luthans & Youssef, 2007). 이들 네 가지 구성개념은 각기 독립적인 심리자원으로 변별력을 갖고 있으며, 동시에 상호 연결되어 상위개념인 긍정심리자본으로 통합될 때 각 심리 자원들 간의 상승작용을 보다 잘 이해할 수 있으며 개인의 동기부여나 행동을 더 잘 설명할 수 있다(Luthans, Avolio, et al., 2007; Luthans, Youssef, et al., 2007).

긍정심리자본과 관련된 선행연구를 보면 요양병원 간호사를 대상으로 긍정심리자본 향상프로그램을 개발하고, 이를 적용한 프로그램 효과를 확인하였는데, 대상자들의 긍정심리자본은 자신의 긍정성을 알아가는 활동인 회상훈련, 성공적 경험담, 동영상 시청, 음악, 미술 프로그램 등을 5주간 시행한 결과 증가한 것으로 나타났다(Lim, 2019). 긍정심리자본은 유연성이 있어 훈련과 학습을 통해 개발 및 관리가 가능한 잠재력이며 사람과 사물을 좋은 감정으로 인지하게 하는 긍정적 감정표현으로 긍정적인 영향을 주는 자원으로 확인되었다. 또한 긍정심리자본은 단순한 개인의 역량이 아닌(Lee & Kim, 2017) 조직 전반적으로 긍정적인 태도와 효과성을 가져 올 수 있으며, 높은 수준의 심리

자본을 보유한 구성원은 동료나 상사를 적극적으로 도와 높은 직무성과 또는 조직성적을 가져 오는데 기여 할 수 있다(Lee & Choi, 2010). 대학생의 긍정심리자본 향상프로그램 개발 및 효과분석을 다룬 연구에서는(Jo, 2016) 긍정심리자본이론에 입각한 상담기법(긍정적인피드백, 과제수행, 칭찬과 격려하기, 자기교사, ABCDE 모델 도입 및 훈련, 집단의 역동을 위한 활동, 자기노출)통하여 개개인의 긍정심리자본이 향상된다는 것을 확인하였고, 개인-초점적 활동(장단점 파악하기, 성격강점 활용하기, 축복 헤아리기, 미래 최고의 모습 떠올리기), 관계-초점적 활동(친절한 행동 베풀기, 감사편지 쓰기)의 긍정심리기법 순으로 구성된 아이스하키 선수들의 심리훈련프로그램의 효과를 분석한 연구에서도(Lim & Jung, 2021) 긍정심리자본의 하위영역들이 통계적으로 유의하게 증가하였고 증가한 긍정심리자본은 선수들의 경기력 및 팀워크에도 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이처럼 긍정심리자본은 개인의 직무와 관련된 태도와 행동에 영향을 주어 결과적으로 긍정적인 조직의 변화까지 유도하고 있음을 알 수 있다. 긍정심리자본에 대한 개념은 주로 경영학에서 사용하였으나 최근에는 교육학(Jung, 2012), 관광학(In et al, 2016), 체육학(Lim & Jung, 2021) 등 다양한 학문분야에서 긍정심리자본이 가지는 긍정적인 효과를 검증하기 위한 연구가 이루어지고 있는 상태이다(Lee & Kim, 2017).

2) 현장적응

현장적응은 어떠한 개인이 사회생활을 영위해 감에 따라 다른 사람들과의 관계에 대해 또는 그 사회가 가진 규범, 질서에 대하여 조화 있는 일치된 행동을 함으로써 스스로 성장해 가며 원만한 사회생활을 하게 되는 것을 의미한다. 이 연구에서 현장적응은 조직구성원으로 역할수행에 필요한 가치관 및 기대되는 행위, 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정을 의미하며, 이는 조직사회화 개념과 동일한 의미로 사용된다(Sohn et al., 2008). 간호조직에서는 최근 ‘조직사회화’라는 개념보다는 ‘현장적응’이라는 표현을 많이 사용하고 있다.

현장에 적응하는 간호사가 자신의 역할을 명확하게 이해하게 되면 효율적으로 직무를 수행할 수 있고, 개인적 욕구를 성취할 수 있는 바탕을 마련할 수 있으나 역할에 대한 이해가 부족하면 직무 불만족, 불안, 이직의도 등에 부정

적인 결과를 가져올 수 있다(Ji, 2009). 간호사의 이직률은 해마다 증가하여 (Cho et al., 2020) 환자의 간호에 직접적인 영향을 미치고 환자의 의료서비스 만족도 저하 및 병원 조직기반에 영향을 미친다. 이에 병원은 간호사가 조직의 구성원으로서 전문적인 역할을 수행하여 조직에 적응할 수 있도록 돕는 것이 필요하다(Park et al., 2020).

직무순환 후 경력 간호사들은 새로운 역할과 전문지식 및 기술을 요구 받게 되고(Lee & Jang, 2019), 새로운 대인 관계를 형성하는 등의 적응과 관련된 문제에 직면하게 된다. 그러나 단기간 내에 기존의 숙련된 전문성을 새로운 부서에서 발휘하기에 한계가 있으며, 생산성 있는 새로운 조직 구성원으로 변화하기 위해서는 많은 시간이 소요된다(Lee & Yoo, 2017). 현재 신규간호사의 조직적응을 위한 교육전담간호사 제도, 오리엔테이션, 프리셉터십, 멘토링 등이 시행되고 있으나(Song et al., 2020), 경력간호사의 경우 이미 현장적응 즉 조직사회화 된 상태로 간주되어 병원은 직무순환 후 적응할 수 있는 시간적 여유와 제도적 지원을 제공하지 않는다. 그래서 숙련된 경력간호사도 신규간호사와 마찬가지로 직무순환 후 새로운 부서에서 현장적응에 실패하게 되면 이직이나 사직하기도 한다. 숙련된 간호사가 조직을 떠남으로써 조직적 측면에서는 업무효율성이 저하되고 개인적 측면에서는 간호사의 전문성을 저하시켜, 결국 의료의 질 저하로 이어지게 된다(Lee & Yoo, 2017).

또한 경력여성간호사의 직무경험(Kwon & Kim 2014)과 관련된 연구에서는 경력간호사들은 병원 조직 안에서 부정적 경험도 하지만 다양한 환자와 급변하는 의료기술과 정보를 습득하는 일과 근무이동 등의 업무 변화를 경험하면서 자신의 성장과 발전이라는 긍정적인 면도 함께 경험하는 것으로 나타났다. 성공적인 현장적응을 통해 간호사는 전문직에 대한 자부심과 보람에 큰 의미를 부여하고 정체성과 목표를 스스로 찾아내며, 교대근무로 인한 불규칙한 시간과 스트레스를 스스로 관리하는 적극적이고 긍정적인 전략을 사용하여 조직문화를 형성하고 이끌어 나아가고 있었다.

간호사의 현장적응은 복잡한 의료구성원들과의 관계, 삼교대 근무, 다양한 환자들의 요구, 법적 책임 등 실무와 관련된 다양한 문제 등과 관련하여 신규간호사들이 겪는 초기단계에만 국한된 것이 아니고, 경력이 높아가면서 역할 변화에 따른 새로운 리더십을 요구 받거나, 전문 지식에 대한 요구 등의 다른

측면으로 계속된다(Wade et al, 2008). 그러므로 간호조직은 간호사 개인의 태도와 행동 변화를 유도하면서 경력 전반에 걸쳐 지속적인 재사회화 할 수 있는 방안을 모색하도록 해야 한다(Park & Jung, 2016; Song & Lee, 2010).

Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

이 연구는 직무순환을 경험한 간호사의 긍정심리자본과 현장적응 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

이 연구의 대상자는 서울시 G구에 소재한 일 종합병원에 근무하는 경력간호사를 대상으로 하였다.

1) 연구 대상자 선정기준

- 직무순환 경험이 있는 간호사
- 직무순환 당시 임상경력 최소 1년 이상인 간호사
- 직무순환 후 최소 1개월 이상, 최대 24개월 이하인 간호사
- 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 간호사

2) 연구 대상자 제외기준

- 직급이 간호관리자(간호과장)이상인 간호사

연구에 필요한 표본의 산출은 Cohen의 표본 추출 공식에 따른 표본수 계산 프로그램인 G*power program 3.1.9.2 version을 이용하여 산출하였으며 일원 분산분석 표본수로 검정하였다. 유의수준 .05, 효과크기(medium) .25, 검정력 .80으로 하였을 때 표본수 150명이 산출되었다. 대상자 탈락률 10%정도를 고려하여 170부를 배포하였고 165부가 회수되었다(회수율 97.1%). 작성이 불성실한 5부를 제외하고 160부를 최종 분석에 활용하였다.

3. 연구도구

이 연구에 사용된 설문지는 구조화된 자기 보고형 설문지로 일반적 특성 11 문항, 긍정심리자본 24문항, 현장적응 39문항 총 74문항으로 구성되어 있다.

1) 긍정심리자본

이 연구는 Luthans & Youssef (2007) 의 PCQ (Psychological Capital Questionnaire)를 Lee & Choi (2010)가 번안한 도구를 저자의 허락을 받고 사용하였다. 이 도구는 긍정심리자본의 하위 영역인 자기효능감(6문항), 희망(6문항), 낙관주의(6문항), 회복력(6문항) 4개 하위영역으로 총 24 문항으로 구성되어 있다. 이 중 3, 8, 19번 문항은 역 문항으로 역산 처리하였다. 각 문항들은 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서부터 ‘매우 그렇다’의 5점까지 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 대상자가 지각하는 자신의 긍정심리자본 수준이 높다는 것을 의미한다.

Luthans & Youssef (2007) 의 연구에서 긍정심리자본 내적 일관성 신뢰도 Cronbach's α 는 .890이었으며, Lee & Choi (2010)의 연구에서는 .926이었고 이 연구에서는 .916이었다. Luthans & Youssef (2007)의 연구에서 하위 개념에 대한 Cronbach's α 는 자기효능감 .75~.85, 희망 .72~.85, 낙관주의 .69~.79, 회복력 .66~.72이었으며 이 연구에서는 자기효능감 .803, 희망 .793, 낙관주의 .683, 회복력 .757이었다.

2) 현장적응

현장적응을 측정하기 위해서 Sohn 등(2008)이 개발한 현장적응 측정도구를 승인을 받아 사용하였다. 이 도구는 총 7개 영역으로, 제 1영역은 개인적 특성 8문항, 제2영역은 단체적 특성 8문항, 제 3영역은 직업정체성 3문항, 제 4영역은 직무수행 5문항, 제 5영역은 직무만족 5문항, 제 6영역은 조직몰입 5문항 그리고 제7영역은 소진 5문항으로 총 39문항으로 구성되었다. 1~8번, 13, 14, 16, 20~24번, 29~32번, 35, 37, 38번 문항은 역 문항으로 역산 처리하였다.

각 문항들은 ‘전혀 그렇지 않다’의 1점에서부터 ‘매우 그렇다’의 5점까지 Likert 척도로 측정되며 점수가 높을수록 현장적응이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's α 는 .97이었고, 이 연구에서는 .881이었다.

3) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 성별, 연령, 학력, 직위, 임상경력, 현 부서 근무경력, 현 부서로의 이동 이유, 현재 근무하는 부서, 현재 부서의 희망부서 여부, 정기적인 부서이동 필요성, 정기적인 부서이동의 적정 주기 등을 측정하였다.

4. 자료수집 및 윤리적 고려

이 연구의 자료 수집은 연구자가 속한 서울시 G구에 소재한 일 종합병원 기관생명윤리위원회(IRB No: 2021-02-036)의 승인을 받고 시작하였다. 자료 수집은 2021년 3월 23일부터 3월 31일까지 실시하였다. 자료 수집을 위해 연구자는 간호본부의 사전 허락 후 연구자가 직접 각 간호단위 간호과장에게 연구 목적과 연구 대상자 선정기준에 대해 설명한 후 자료수집에 협조를 구하고 연구대상자에 해당되는 간호사에게도 연구 목적과 자료 조사 방법을 설명하고, 연구 참여에 동의한 간호사를 대상으로 서면 동의서를 받은 후 구조화된 자기기입식 설문지를 통하여 조사하였다.

연구 참여를 위한 서면 동의서에는 연구의 목적 및 방법, 연구 참여로 인한 위험 및 혜택, 연구의 자발적 참여 및 동의 철회 가능 여부와 연구자와의 연락처 등에 대해 명시하였고 대상자가 자발적으로 참여를 결정할 수 있도록 동의서에 자필 서명을 받았다. 연구 대상자의 이름이나 개인 정보는 일체 수집하지 않았으며 신원을 알 수 있는 개인 정보는 삭제한 후 임의의 연구 대상자 번호를 부여하여 관리하였고, 추후 연구 결과를 출판할 시에도 개인 식별정보는 활용하지 않을 것이다. 연구자료, 증례 기록서 등 관련된 모든 서류는 연구자만이 접근할 수 있는 컴퓨터에 보안 암호를 책정하여 보관하고 관리하였으며 연구가 끝난 후 향후 점검을 위해 연구 종료 후 최대 3년까지 보관하였다가 전자 문서는 영구적으로 삭제하고 종이문서는 분쇄 폐기할 예정이다.

5. 자료분석

이 연구의 자료는 SPSS version 24.0(IBM SPSS Statistics 24.0) 프로그램

을 이용하여 통계 처리 하였으며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도분석 및 기술통계를 통해 분석하였다.
- 2) 대상자의 긍정심리자본, 현장적응은 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본, 현장적응은 t-test, One-way ANOVA를 사용하고 사후 검정을 위해 Scheffé test를 이용하였다.
- 4) 대상자의 긍정심리자본과 현장적응 간의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson's Correlation Coefficient를 산출하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 다음과 같다(Table 1). 연구 대상자의 성별은 여성이 154명(96.3%)이었다. 평균 연령은 32.91 ± 5.72 세였다. 학력은 4년제 간호대학 졸업자가 117명(73.1%)로 대부분이었고, 3년제 간호대학 졸업자가 27명(16.9%), 대학원 이상이 16명(10.0%)로 나타났다. 직위는 일반간호사가 153명(95.6%)로 거의 대부분이었고, 전담간호사가 5명(3.1%), 주임간호사와 행정 간호사가 각각 1명(0.6%)이었다. 전체 임상경력의 평균은 9.54 ± 5.88 년이었고, 현 부서 근무경력은 평균 1.11 ± 0.66 년이였다.

현 부서로의 이동 이유는 정기부서 이동이 75명(46.9%)로 가장 많았다. 근무부서는 외래 47명(29.4%)가 가장 많았고, 현 부서가 희망하는 부서라는 간호사가 89명(55.6%)이었다. 정기적인 부서이동 필요성 대해서는 138명(86.2%)가 동의하였으며, 정기적인 부서이동의 적정 주기는 5년 이상이 적당하다고 59명(36.9%)으로 가장 많았다.

Table 1. General Characteristics of Participants

			(N=160)
Characteristics	Categories	n (%)	M±SD
Gender	Male	6 (3.8)	
	Female	154 (96.3)	
Age (yr)	≤29	46 (28.8)	32.91±5.72
	30~39	89 (55.6)	
	≥40	25 (15.6)	
Education	Diploma	27 (16.9)	
	Bachelor	117 (73.1)	
	≥Master	16 (10.0)	
Position	Staff nurse	153 (95.6)	
	Charge nurse	1 (0.6)	
	Physician assistant	5 (3.1)	
	Administrative nurse	1 (0.6)	
Clinical experience (yr)	<10	94 (58.8)	9.54±5.88
	≥10	66 (41.3)	
Working unit career (yr)	≤1	81 (50.6)	1.11±0.66
	> 1	79 (49.4)	
Reasons for job rotation	Reinstatement after childbirth	11 (6.9)	
	Regular department transfer	75 (46.9)	
	Reinstatement after parental leave	14 (8.8)	
	Other*	60 (37.5)	
	Department		
Department	Medial ward	23 (14.4)	
	Surgical ward	39 (24.4)	
	Special part†	38 (23.8)	
	Outpatient clinic	47 (29.4)	
	Other‡	13 (8.1)	
Working in desired department	Yes	89 (55.6)	
	No	71 (44.4)	
Necessity of regular rotation	Yes	138 (86.2)	*
	No	22 (13.8)	
Cycle of regular rotation (yr)	2	5 (3.1)	
	3	55 (34.4)	
	4	41 (25.6)	
	≥5	59 (36.9)	

*Personnel transference between affiliated hospitals in each region, personal reasons

† intensive care unit, operating room, emergency room, Bone marrow transplant room, hospice-palliative care unit, Central Supply Department,

‡ Nursing administration office, Home nursing office, Coronary angiography room

2. 긍정심리자본과 현장적응

이 연구 대상자의 긍정심리자본, 현장적응은 다음과 같다(Table 2). 긍정심리자본의 평균은 3.30 ± 0.43 점(5점 만점)이었다. 긍정심리자본 하위영역별로는 낙관주의 3.37 ± 0.49 점, 희망 3.32 ± 0.48 점, 자기효능감 3.27 ± 0.50 점과 회복력 3.27 ± 0.52 점 순이었다.

대상자의 현장적응 평균은 3.00 ± 0.25 점(5점 만점)으로 나타났다. 영역별로 보면 개인적 특성 영역이 3.55 ± 0.43 점으로 가장 높은 점수를 보였으며, 다음으로 직업정체성 3.32 ± 0.68 점, 직무수행 3.27 ± 0.71 점, 단체적 특성 3.14 ± 0.42 점, 직무만족 2.70 ± 0.56 점, 조직몰입 2.37 ± 0.62 점 순으로 나타났다.

Table 2. Positive Psychological Capital and Field Adaptation of Participants

(N=160)

Variables	Score		
	M±SD	Min	Max
Positive Psychological Capital	3.30±0.43	1.83	4.83
Self-efficacy	3.27±0.50	1.50	5.00
Hope	3.32±0.48	1.83	5.00
Optimism	3.37±0.49	1.67	4.50
Resilience	3.27±0.52	1.33	5.00
Field Adaptation	3.00±0.35	2.02	4.80
Individual Character	3.55±0.43	2.25	5.00
Organization Character	3.14±0.42	2.13	4.50
Job identity	3.32±0.68	1.33	5.00
Job performance	3.27±0.71	1.60	5.00
Job satisfaction	2.70±0.56	1.20	5.00
Organizational commitment	2.37±0.62	1.00	4.60
Burnout	2.38±0.64	1.00	4.60

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본과 현장적응

일반적 특성에 따른 긍정심리자본과 현장적응은 다음과 같다(Table 3, Table 4). 일반적 특성에 따른 긍정심리자본은 희망부서여부($t=3.013, p=.003$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 나이($F=3.835, p=.024$)에 따라 하위영역인 자기효능감이 유의한 차이가 있었고, 사후분석 결과 40세 이상이 29세 이하보다 자기효능감에 대한 평균점수가 더 높았다. 임상 총 경력($F=-2.009, p=.046$)에 따라 하위영역인 자기효능감이 유의한 차이가 있었다.

일반적 특성에 따른 현장적응은 근무부서($t=-2.263, p=.025$), 희망부서여부($t=3.675, p<.001$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 나이에 따라 하위영역인 조직적 특성($F=3.788, p=.025$), 직업정체성($F=3.988, p=.020$), 업무수행($F=7.406, p=.024$), 조직몰입($F=3.852, p=.023$)이 유의한 차이가 있었고 사후분석 결과 40세 이상이 30세~39세보다 조직적 특성, 조직몰입에서 평균점수가 더 높았고, 30세~39세가 29세 이하 보다 직무수행에서 평균점수가 더 높았다. 교육수준($F=3.074, p=.049$)에 따라 하위영역 직무만족이 유의한 차이가 있었고, 직위($t=-2.034, p=.044$)에 따라 하위영역 조직몰입이 유의한 차이가 있었다.

Table 3. Positive Psychological Capital by General Characteristics

(N=160)

Characteristics	Categories	Total		Self efficacy		Hope		Optimism		Resilience	
		M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)
Gender	Male	3.32±0.29	0.085	3.19±0.19	-0.359	3.42±0.35	0.511	3.25±0.35	-0.587	3.42±0.49	0.702
	Female	3.30±0.44	(.932)	3.27±0.50	(.721)	3.31±0.49	(.610)	3.37±0.50	(.558)	3.26±0.52	(.484)
Age(yr)	≤29 ^a	3.26±0.38	1.073	3.15±0.37	3.835	3.26±0.43	0.917	3.41±0.48	0.391	3.22±0.49	0.552
	30~39 ^b	3.30±0.39	(.345)	3.26±0.47	(.024)	3.43±0.61	(.402)	3.34±0.46	(.677)	3.27±0.48	(.577)
	≥40 ^c	3.42±0.61		3.49±0.70	a<c	3.39±0.60		3.39±0.60		3.35±0.71	
Education	Diploma	3.32±0.38	1.376	3.29±0.47	1.831	3.30±0.47	0.995	3.29±0.41	1.125	3.42±0.47	2.083
	Bachelor	3.28±0.45	(.255)	3.23±0.49	(.164)	3.30±0.49	(.372)	3.36±0.51	(.327)	3.22±0.54	(.128)
	≥Master	3.47±0.38		3.48±0.52		3.48±0.46		3.52±0.46		3.39±0.44	
Position	Staff nurse	3.30±0.43	-0.403	3.26±0.50	-1.021	3.31±0.49	-.487	3.37±0.49	0.047	3.27±0.52	0.041
	Others*	3.37±0.43	(.688)	3.45±0.36	(.309)	3.40±0.42	(.627)	3.36±0.60	(.963)	3.26±0.64	(.968)
Clinical experience (yr)	<10	3.28±0.42	-0.905	3.20±0.44	-2.009	3.29±0.49	-0.897	3.37±0.48	0.043	3.26±0.51	-0.315
	≥10	3.34±0.45	(.367)	3.36±0.55	(.046)	3.36±0.48	(.371)	3.36±0.51	(.966)	3.29±0.54	(.753)
Working unit career (yr)	≤1	3.29±0.48	-0.401	3.24±0.52	-0.643	3.29±0.54	-0.786	3.38±0.51	0.284	3.26±0.58	-0.258
	> 1	3.32±0.38	(.689)	3.29±0.47	(.521)	3.35±0.42	(.433)	3.35±0.47	(.777)	3.28±0.46	(.797)
Reasons for job rotation	Reinstatement [†]	3.40±0.42	1.819	3.33±0.50	1.016	3.41±0.51	1.163	3.47±0.46	0.939	3.37±0.47	2.993
	Regular rotation	3.34±0.40	(.166)	3.30±0.49	(.365)	3.34±0.42	(.315)	3.37±0.48	(.393)	3.34±0.50	(.053)
	Other [‡]	3.23±0.47		3.19±0.50		3.25±0.54		3.31±0.51		3.14±0.55	
Working unit	Ward [§]	3.24±0.49	-1.405	3.23±0.54	-0.779	3.27±0.53	-0.963	3.29±0.59	-1.435	3.19±0.54	-1.529
	Non ward	3.34±0.39	(.162)	3.29±0.46	(.437)	3.35±0.46	(.337)	3.41±0.41	(.154)	3.32±0.51	(.128)

*Charge nurse, Physician Assistant, Administrative nurse.

[†] Reinstatement after childbirth, Reinstatement after parental leave

[‡] Personnel transference between affiliated hospitals in each region, Personal reasons

[§]Medial ward, Surgical ward

^{||} Intensive care unit, Operating room, Emergency room, Bone marrow transplant room, Hospice-palliative care unit, Central Supply Department, Outpatient clinic, Nursing administration office, Home nursing office, Coronary angiography room

Table 3. Positive Psychological Capital by General Characteristics(continued)

(N=160)

Characteristics	Categories	Total	Self efficacy		Hope		Optimism		Resilience		
		M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)
Working in desired department	Yes	3.39±0.42	3.013	3.36±0.45	2.742	3.41±0.48	2.885	3.45±0.49	2.399	3.36±0.52	2.369
	No	3.19±0.42	(.003)	3.15±0.53	(.007)	3.20±0.46	(.004)	3.26±0.48	(.018)	3.16±0.51	(.019)
Necessity of regular rotation	Yes	3.29±0.44	-1.359	3.26±0.52	-0.100	3.29±0.50	-1.924	3.34±0.49	-1.387	3.25±0.52	-1.352
	No	3.42±0.34	(.176)	3.27±0.33	(.921)	3.50±0.35	(.056)	3.50±0.45	(.167)	3.41±0.50	(.178)

Table 4. Field adaption by General Characteristics

(N=160)

Characteristics	Categories	Total		Individual character		Organization character		Job identity		Job performance		Job satisfaction		Organizational commitment		Burnout	
		M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)
Gender	Male	298±0.31	-0.433	3.58±0.30	0.200	3.00±0.48	-1.105	3.22±0.50	-0.370	3.00±0.64	-1.052	2.37±0.75	-1.487	2.67±0.37	1.210	2.47±0.50	0.344
	Female	300±0.36	(.623)	3.55±0.44	(.842)	3.15±0.41	(.271)	3.33±0.68	(.712)	3.2±0.72	(.294)	2.71±0.55	(.139)	2.35±0.63	(.228)	2.38±0.64	(.731)
Age(yr)	≤29 ^a	298±0.33	1.272	3.48±0.42	.856	3.13±0.40	3.788	3.47±0.61	3.988	3.00±0.60	7.406	2.80±0.51	2.178	2.40±0.61	3.852	2.42±0.64	0.358
	30~39 ^b	298±0.28	(.283)	3.56±0.40	(.427)	3.09±0.41	(.025)	3.19±0.70	(.020)	3.44±0.68	(.001)	2.62±0.50	(.117)	2.27±0.56	(.023)	2.38±0.57	(.700)
	≥40 ^c	310±0.57		3.62±0.55		3.35±0.40	b<c	3.52±0.62		3.24±0.85	a<b	2.79±0.78		2.65±0.78	b<c	2.29±0.85	
Education	Diploma	294±0.27	0.437	3.55±0.42	0.251	3.11±0.34	0.446	3.41±0.62	0.493	3.24±0.69	0.843	2.56±0.46	3.074	2.16±0.52	1.911	2.33±0.60	0.192
	Bachelor	302±0.37	(.647)	3.56±0.45	(.779)	3.16±0.44	(.641)	3.29±0.70	(.612)	3.24±0.72	(.432)	2.76±0.57	(.049)	2.41±0.64	(.151)	2.38±0.64	(.825)
	≥Master	300±0.31		3.48±0.38		3.07±0.35		3.42±0.59		3.49±0.74		2.46±0.59		2.44±0.62		2.45±0.73	
Position	Staff nurse	300±0.35	-0.157	3.55±0.43	0.412	3.13±0.42	-1.403	3.31±0.68	-0.801	3.28±0.72	1.451	2.70±0.56	-0.206	2.35±0.62	-2.034	2.39±0.64	1.371
	Others [*]	302±0.34	(.875)	3.48±0.54	(.681)	3.36±0.36	(.163)	3.52±0.69	(.424)	2.89±0.51	(.149)	2.74±0.62	(.837)	2.83±0.47	(.044)	2.06±0.54	(.172)
Clinical experience (yr)	<10	299±0.35	-3.18	3.55±0.46	-0.112	3.10±0.45	-1.647	3.35±0.70	0.547	3.21±0.72	-1.249	2.73±0.54	0.800	2.36±0.63	-0.213	2.42±0.65	1.009
	≥10	301±0.35	(.751)	3.55±0.40	(.911)	3.21±0.35	(.102)	3.29±0.65	(.585)	3.55±0.71	(.214)	2.66±0.59	(.425)	2.38±0.62	(.831)	2.32±0.62	(.315)
Working unit career (yr)	≤1	299±0.38	-0.453	3.58±0.44	1.076	3.13±0.44	-0.386	3.33±0.69	0.041	3.19±0.69	-1.392	2.69±0.64	-0.309	2.34±0.64	-0.525	2.36±0.67	-0.416
	>1	301±0.33	(.651)	3.51±0.43	(.284)	3.16±0.39	(.700)	3.32±0.67	(.967)	3.35±0.74	(.166)	2.71±0.48	(.758)	2.39±0.60	(.600)	2.40±0.61	(.678)
Reasons for job rotation	Reinstatement [†]	307±0.36	1.128	3.58±0.40	0.507	3.19±0.37	1.035	3.57±0.45	2.069	3.12±0.73	3.143	2.77±0.64	0.267	2.57±0.63	1.833	2.50±0.69	1.231
	Regular	302±0.29		3.51±0.40		3.18±0.39		3.27±0.64		3.42±0.70		2.70±0.47		2.36±0.57		2.42±0.57	
	Other [‡]	295±0.41		3.58±0.49		3.08±0.47		3.29±0.78		3.14±0.70		2.67±0.64		2.29±0.67		2.28±0.69	
Working unit	ward [§]	292±0.37	-2.263	3.48±0.47	-1.694	3.11±0.44	-0.708	3.33±0.67	0.154	3.08±0.66	-2.635	2.65±0.50	-0.924	3.00±0.64	-1.127	2.23±0.64	-2.403
	Non ward	305±0.34	(.025)	3.59±0.40	(.092)	3.16±0.40	(.480)	3.32±0.68	(.878)	3.38±0.73	(.009)	2.73±0.60	(.357)	2.41±0.61	(.262)	2.47±0.62	(.017)

^aCharge nurse, Physician Assistant, Administrative nurse.[†] Reinstatement after childbirth, Reinstatement after parental leave[‡] Personnel transference between affiliated hospitals in each region, Personal reasons[§]Medial ward, Surgical ward^{||} Intensive care unit, Operating room, Emergency room, Bone marrow transplant room, Hospice-palliative care unit, Central Supply Department, Outpatient clinic, Nursing administration office, Home nursing office, Coronary angiography room

Table 4. Field adaption by General Characteristics(continued)

(N=160)

Character istics	Catego ries	Total		Individual Character		Organization Character		Job identity		Job performance		Job satisfaction		Organizational commitment		Burnout	
		M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)	M±SD	<i>t</i> or <i>F</i> (<i>p</i>)
Work in desired department	Yes	30±04	3.675	3.60±0.42	1.590	3.21±0.38	2.417	3.45±0.66	2.613	3.32±0.74	1.113	2.79±0.55	2.208	2.49±0.62	2.995	2.53±0.66	3.547
	No	29±04	(<.001)	3.49±0.45	(.114)	3.05±0.45	(.017)	3.17±0.67	(.010)	3.20±0.68	(.267)	2.79±0.55	(.029)	2.21±0.59	(.003)	2.19±0.55	(.001)
Necessity of regular rotation	Yes	30±05	-0.395	3.54±0.43	-0.625	3.13±0.43	-1.034	3.31±0.69	-0.754	3.29±0.71	1.186	2.68±0.55	-1.063	2.36±0.62	-0.421	2.39±0.64	0.552
	No	30±05	(.693)	3.60±0.45	(.533)	3.23±0.28	(.303)	3.42±0.63	(.452)	3.10±0.71	(.237)	2.82±0.64	(.289)	2.42±0.62	(.674)	2.31±0.65	(.582)

4. 긍정심리자본과 현장적응 간의 상관관계

긍정심리자본과 현장적응 간의 상관관계는 다음과 같다(Table 5). 긍정심리자본과 현장적응($r=.701, p<.001$)은 유의한 양의 상관관계가 있었다.

직무순환 간호사의 긍정심리자본 하위영역과 현장적응 간에도 자기효능감 ($r=.540, p<.001$), 희망($r=.628, p<.001$), 낙관주의($r=.625, p<.001$), 회복력 ($r=.639, p<.001$) 모두 현장적응과 유의한 양의 상관이 있는 것으로 나타났다.

긍정심리자본과 현장적응 하위영역들 간호사의 개인적 특성, 단체적 특성, 직업정체성, 직무수행, 직무만족, 조직몰입, 소진과 모두 유의한 양의 상관을 보이는 것으로 나타났다.

Table 5. Correlation between Positive Psychological Capital and Field Adaptation

(N=160)

Variables		Positive psychological capital				
		Total	Self efficacy	Hope	Optimism	Resilience
		<i>r (p)</i>				
Field adaptation	Total	.701 ($<.001$)	.540 ($<.001$)	.628 ($<.001$)	.625 ($<.001$)	.639 ($<.001$)
	Individual character	.484 ($<.001$)	.421 ($<.001$)	.377 ($<.001$)	.423 ($<.001$)	.455 ($<.001$)
	Organization character	.414 ($<.001$)	.382 ($<.001$)	.391 ($<.001$)	.369 ($<.001$)	.297 ($<.001$)
	Job identity	.495 ($<.001$)	.311 ($<.001$)	.476 ($<.001$)	.507 ($<.001$)	.423 ($<.001$)
	Job performance	.285 ($<.001$)	.305 ($<.001$)	.194 (.014)	.173 (.029)	.311 ($<.001$)
	Job satisfaction	.509 ($<.001$)	.359 ($<.001$)	.465 ($<.001$)	.436 ($<.001$)	.500 ($<.001$)
	Organizational commitment	.515 ($<.001$)	.374 ($<.001$)	.545 ($<.001$)	.454 ($<.001$)	.418 ($<.001$)
	Burnout*	.485 ($<.001$)	.252 ($<.001$)	.430 ($<.001$)	.510 ($<.001$)	.486 ($<.001$)

*Reverse Item

V. 논 의

이 연구는 직무순환을 경험한 간호사의 긍정심리자본과 현장적응 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이며, 연구결과를 토대로 논의하고자 한다.

이 연구에서 긍정심리자본은 3.30점(5점 만점)으로 선행 되어진 연구의 부족으로 직접적인 비교를 하는데 제한이 있으나 같은 도구를 사용하여 간호사를 대상으로 긍정심리자본 수준을 조사한 연구들과 비교해보면 종합병원 간호사(Kwon & Park 2020) 3.31점, 상급종합병원 간호사(Kim et al., 2015) 3.32점과 비슷하였다.

이 연구에서 긍정심리자본의 하위 영역 중 낙관주의는 3.37점으로 다른 영역에 비해 높게 나타났는데 이는 직무순환을 경험한 간호사가 직무순환 후 새로운 환경에 적응하기 위해 노력하면서 미래에 좋은 결과가 생길 것이라는 기대를 갖고 타인과 상호작용에서 발생하는 어려움을 이겨내고 성공적으로 대처하고자 하는 의지가 있음을 생각할 수 있다. 또한 간호사가 직무순환 후 부서에서의 업무에 대한 기대와 낙관적인 사고를 갖고 문제를 해결하기 위해 노력하며 이를 발전의 계기로 삼고자 하는 의지가 있음을 유추할 수 있다. 그러나 상대적으로 자기효능감과 회복력이 낮은 것은 직무순환 부서의 적응 과정에서 오는 시간적 압박, 새로운 업무에 대한 미숙함과 부담감, 함께 일하는 새로운 동료와의 대인관계 갈등의 결과로 보인다.

하지만 나이가 많은 수록 긍정심리자본의 하위영역인 자기효능감이 높게 나타났으며 20대보다 30대와 40대 이상의 연령층에서 높았다. 이는 연령이 높아짐에 따라 보통은 경력이 많아지므로 다양한 경험을 통해 축적한 지식과 문제해결 능력이 자기효능감을 상승시키는 것으로 생각된다. 자기효능감은 성취 경험뿐만 아니라 근무환경, 조직의 지원 및 격려를 바탕으로 향상될 수 있으므로(Kim & Kang, 2015) 직무순환을 경험한 간호사가 간호업무를 수행하는데 있어 배려와 관심을 받고 있다고 지각할 수 있도록 칭찬과 격려, 인정, 지지 등이 더해진다면 성공적인 적응을 이룰 수 있을 것이다.

현장적응은 3.00점으로 동일한 도구를 사용한 상급종합병원 간호사 3.09점(Kwon, 2021), 중소병원 간호사(Kang & Kwon, 2017) 2.98점, 신규 간호사(Son

& Kim, 2019; Woo et al, 2016) 3.05점, 2.98점과 유사한 결과이다. 이는 병원규 모나 경력이 다르다 하더라도 현장적응의 수준은 비슷함을 알 수 있다. 직무순환 은 간호사의 경력 전반의 큰 변화이다. 직무순환 후 간호사에게 새로운 환경과 역할이 주어지게 되므로 신규간호사가 학생에서 간호사로 역할이 변하는 현장에서 적응해야하는 것처럼 다시 현장적응을 필요로 하는 비슷한 상황에 처하게 됨 을 유추할 수 있다.

이 연구에서 현장적응의 하위 영역 중 개인적 특성이 3.55점으로 가장 높게 나타났다. 대인관계와 자기결정을 측정하는 개인적 특성 영역이 높은 것으로 보아 이는 간호사가 의료 환경의 최전선에서 환자와 가장 빈번하게 상호작용을 하며, 환자와 보호자의 요구를 충족시키기 위한 다양한 활동을 수행하고(Jin et al, 2017), 다양한 전문직종과 협조해야 하므로 높게 나타난 것으로 보인다.

40대 이상에서 30대보다 현장적응의 하위영역인 조직적 특성, 조직몰입에 대한 평균점수가 더 높았다. 이는 연령이 증가함에 따라 대체적으로 임상경력도 증가 하게 되므로 병원 조직 내에 간호사 개인의 위치도 안정화되고 숙련된 기술을 보유하게 되어(Lee et al., 2013) 조직 목표달성에 기여하고자 하며, 조직을 위해 더욱 노력을 기울이게 됨으로 나타난 결과임을 유추할 수 있다.

이 연구에서 긍정심리자본과 현장적응 간에는 양의 상관관계를 확인하였다. 또한 긍정심리자본과 현장적응 하위 영역 모두에서 유의한 양의 상관관계가 있었다. 이는 동일한 대상이 아니라서 직접 비교는 어려우나 신규간호사(Woo et al., 2016)의 긍정심리자본과 현장적응이 양의 상관관계를 나타낸 것과 유사한 결과 이다. 따라서 오늘날과 같이 급변하는 간호 현장 속에서 긍정심리자본을 향상시 킬 수 있는 방안을 간호사에게 적용한다면 현장적응에 효과적으로 대처하여 새 로운 환경에서 잘 적응할 수 있을 것이다.

이 연구는 서울시 소재 일 종합병원에 근무하고 있는 직무순환을 경험한 간호 사를 대상으로 시행되었기 때문에 표본의 크기나 대상자들의 인구통계학적 특성 등이 제한적이므로 연구 결과를 일반화하는데 신중을 기해야 할 것이다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

이 연구를 통해, 직무순환을 경험한 간호사의 긍정심리자본과 현장적응을 확인하고 관계를 파악하였다.

긍정심리자본의 하위영역 중 낙관주의가 가장 높았고, 현장적응의 하위영역 중 개인적 특성이 가장 높았다. 대상자의 일반적 특성 중 희망부서여부에 따라 긍정심리자본이 유의한 차이가 있었다. 또한 근무부서와 희망부서여부에 따라 현장적응이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 긍정심리자본과 현장적응은 양의 상관관계가 있어 긍정심리자본이 높을수록 현장적응 높아진다. 이상의 결과, 현장적응의 성공을 위하여 대상자의 긍정심리자본을 향상시켜야 하며 이를 위해서 조직차원의 정책과 지원이 이루어져야 할 것이다.

2. 제언

- 1) 연구 결과의 일반화를 위해 대상자의 범위를 다양한 지역과 규모의 병원으로 확대하여 비교분석하는 연구를 진행할 것을 제언한다.
- 2) 직무순환을 경험한 간호사의 긍정심리자본과 현장적응에 영향을 미치는 변인을 확인하는 추가적인 연구를 진행할 것을 제언한다.

참고문헌

- Alfuqaha, O. A., Hairy, S. S., Hemi, H. A., Sabbah, A. A., Faraj, K. N., & Assaf, E. M. (2021). Job rotation approach in nursing profession. *Scandinavian journal of caring sciences*, 35(2), 659-667.
<https://doi.org/10.1111/scs.12947>
- Campion, M. A., Cheraskin, L., & Stevens, M. J. (1994). Career-related antecedents and outcomes of job rotation. *The academy of management journal*, 37(6), 1518-1542.
<https://doi.org/10.5465/256797>
- Cho, J. S., Kim, M. H., Kim, S. R., Park, W. I., Cho, J. O., & Ko, M. H. (2020). *Survey on the status of hospital nursing staff placement*, Seoul: Hospital Nurses Association.
- Choi, Y. D., & Lee, D. S. (2011). The effect of positive psychological capital: the relationship between perceived performance, intention to turnover, happiness at work, and subjective sense of well-being. *korean academy of management*, 20 11(2), 74-100.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160.
- Han, J. W., Lee, B. N., & Yang, B. E. (2016). Validity and reliability of a korean version of nurse job rotation stress. *Journal of korean clinical nursing research*, 22(3), 352-358.
- Ho, W. H., Chang, C. S., Shih, Y. L., & Liang, R. D. (2009). Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC health services research*, 9(8), 1-10.
<http://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>
- Hong, B. R. (2019). The Effect of job stress, emotional labor and positive psychological capital on the Job satisfaction of physician assistant[Unpublished master's thesis]. Kosin University, Pusan

- Hwang, H. Y. (2018). Relationship between perception of inter-department rotation and the job satisfaction and turnover intention of nurses according to class of hospital[Unpublished master's thesis]. Chungang University, Seoul.
- Huang, S., Lin, Y. H., Kao, C. C., Yang, H. Y., Anne, Y. L., & Wang, C. H. (2016). Nursing job rotation stress scale development and psychometric evaluation. *Japan journal of nursing science*, *13*(1), 114-122.
<https://doi.org/10.1111/jjns.12095>
- In, S. H., Kim, M. J., & Chung, K. I. (2016). The effects of positive psychological capital on their service recovery, service quality and the customer relationship quality in food service industry. *International journal of tourism and hospitality research*, *30*(2), 63-76.
- Jang, H. Y. (2012). Implications of positive psychology for the field of lifelong education interdisciplinary. *journal of adult & continuing education*, *15*(1), 141-169.
- Jang, K. S. (2000). *Study on establishment of clinical career development mode of nurses* [Unpublished doctoral dissertation]. Yonsei University, Seoul.
- Jang, K. H., & Lee, E. M. (2005). A study on the attitude on the transfer of duty post and job satisfaction of nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, *11*(1), 12-24.
- Järvi, M., & Uusitalo, T. (2004). Job rotation in nursing: a study of job rotation among nursing personnel from the literature and via a questionnaire. *Journal of nursing management*, *12*, 337-347.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2004.0044>
- Jeong, K. N., Lee, H. J., & Kwon, H. J. (2015). The effects of fear of negative evaluation, cognitive emotional regulation on field adaptation of new graduate nurses. *Journal of the korea academia-industrial cooperation society*, *16*(10), 6895-6904.
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.10.6895>

- Ji, E. O. (2009). *A study on field adaptation of new nurses* [Unpublished master's thesis]. Ewha Womans University, Seoul.
- Jin, J. H., Ju, H. O., Kim, K. S., & Park, Y. M. (2017). Effects of nursing workplace spirituality on job satisfaction, burnout and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of korean clinical nursing research*, 23(2), 142-150.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2017.23.2.142>
- Jo, Y. S. (2016). Development of program to improve the positive psychology capital of university student' and its effects. *Journal of the korea academia-industrial cooperation society*, 17(4), 529-546.
<http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.4.529>
- Kang, J. M., & Kwon, J. O. (2017). 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*, 8(4), 89-99.
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.4.089>
- Kim, B. H., & Lee, J. G. (2017). The mediating effect of self-directed learning ability on the relationship between job rotation and job performance: focusing on K corporation. *Andragogy today*, 20(1), 43-63.
- Kim, E. J. (2019). Relationship among rotation attitude, job satisfaction and job stress of job rotation nurses[Unpublished master's thesis]. Ajou University, Suwon.
- Kim, E. K. (2018). The effects of career management level and organizational justice perception on job rotation attitude among tertiary hospital nurses[Unpublished master's thesis]. Yonsei University, Seoul.
- Kim, H. G., Park, J. S., Lee, J. W., & Ahn, S. I. (2018). The Effects of job rotation on satisfaction with work-family balance - focused on the mediating role of psychological capital and role-overload. *Korean journal of resources development*, 21(3), 29-60.
<https://doi.org/10.24991/KJHRD.2018.09.21.3.29>

- 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. *The journal of korean nursing administration academic society*, 21(1), 10-19.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.10>
- Kim, Y. M., & Kang, Y. S. (2015). Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses. *Journal of korean academy of nursing administration*, 21(5), 530-541.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.5.530>
- Kwon, D. H., & Koh. H, J. (2003). A study of job stress and turnover intention related to transfer of duty post of staff nurses in the general hospitals. *Korean academy of nursing administration*, 9(1), 141-150.
- Kwon, H. J., & Kim, Y. J. (2014). Career female nurses' professional experiences: coordinating. *Women's studies review*, 31(1), 33-62.
<https://doi.org/10.18341/wsr.2014.31.1.33>
- Kwon, N. K., & Kim, H. L. (2014). Examination of the effect of job rotation on subjective career satisfaction : the mediating effect of employability. *The journal of the korea contents association*, 14(8), 431-441.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2014.14.08.431>
- Kwon, S. J. (2021). Influence of attitude towards department transfer, response to changes, and role conflicts on field adaptation in relocated experienced nurse[Unpublished master's thesis]. Inje University, Pusan.
- Kwon, S. N., & Park, H. J. (2020). Effects of nurses' positive psychological capital, self-leadership, and relational bonds on organizational commitment. *The journal of korean nursing administration academic society*, 26(3), 241-250.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.3.241>
- Kwon, Y. W. (2016). *Attitude of post transfer among hospice unit nurses*[Unpublished master's thesis]. Hanyang University, Seoul.

- Lavelle, J. J., Rupp, D. E. & Brockner, J. (2007). Taking a multi-foci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: the target similarity model. *Journal of management*, 33(6), 841-866.
<https://doi.org/10.1177%2F0149206307307635>
- 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.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.3.221>
- Lee, C. R. (2020). Factors affecting job satisfaction of experienced nurses after job rotation[Unpublished master's thesis]. Pukyong University, Pusan.
- Lee, D. S., & Choi, Y. D. (2010). A study on the antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. *Korean management review*, 39(1), 1-28.
- Lee, E. H. (2013). The attitude toward division transfer, job stress, and nursing work performance depending on the division transfer experience of nurses[Unpublished master's thesis]. Kyungbook National University, Daegu.
- Lee, E. J., & Yoo, E. K. (2017). The experience of unwanted department relocation of the nurse. *Journal of the korean society for wellness*, 12(2), 37-48.
<https://doi.org/10.21097/ksw.2017.05.12.2.37>
- Lee, E. Y., & Kim, N. H. (2012). Relationship among nurses' attitude on Job rotation, job stress and organizational commitment. *Korean journal of occupational health nursing*, 21(2), 154-163.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.2.154>
- Lee, K. J., Lee, E., & Choi, S. Y. (2013). Influencing factors of the organizational commitment among hospital nurses. *Korean journal of occupational health nursing*, 22(1), 35 - 46.

- <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.1.35>
- Lee, K. S., & Jang, I. S. (2019). Effects of sense of humor and optimism on the nursing performance of the clinical nurse in the advanced general hospital. *Journal of digital convergence*, 17(7), 139-146.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2019.17.7.139>
- Lee, M. H. (2008). The occupational factors affecting the hope of hospital - nurses [Unpublished master's thesis]. Dong-A University, Busan.
- Lee, S. N., & Kim, J. A. (2017). Concept analysis of positive psychological capital. *Journal of korean academy of nursing administration*, 23(2), 181-190.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.181>
- Lee, S. K. (2019). Effects on nursing performance by positive psychological capital[Unpublished master's thesis]. Sungkyunkwan University, Seoul.
- Lee, S. Y., & Lee, K. H.(2018). Convergence study of the factors affecting positive psychology capital among nursing students. *Journal of the korea convert gence society*, 9(5), 269-279.
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.5.269>
- Lee, T. K. (2020). Factors influencing in organizational socialization among nurses experiencing job rotation[Unpublished master's thesis]. Donga University, Pusan.
- Lee, Y. O., & Kwon. M. S. (2004). A study on nurses' perception of job rotation and an organizational commitment. *Korean academy of nursing administration*, 10(4), 459-472.
- Lim, M. R. (2019). Development of positive psychological capital improvement program for long-term care hospital nurses[Unpublished doctoral dissertation]. Keimyung University, Daegu.
- Li, J., & Lambert, V. A. (2008). Workplace stressors, coping, demographics and job satisfaction in Chinese intensive care nurses. *Nursing in critical care*, 13(1), 12-24.
<https://doi.org/10.1111/j.1478-5153.2007.00252>

- Liou, S. R. (2009). Nurses' intention to leave: Critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model. *Journal of nursing management*, 17(1), 92-99.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00873>
- Luthans. F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital : beyond human and social capital. *Business horizons*, 47(1), 45-50.
<https://doi.org/10.1016 / j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of management*, 33(3), 321-349.
<https://doi.org/10.1177%2F0149206307300814>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Psychological capital : Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personal psychology*, 60(1), 541-572.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital developing the human competitive edge, New York: Oxford University Press Oxford, 2007.
- Moon, I. O. (2010). The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. *Journal of korean academy of nursing administration*, 16(2), 180-189.
- Ortega, J. (2001). Job rotation as a learning mechanism. *Management science*, 47(1), 1361-1370.
<http://doi.org/10.1287/mnsc.47.10.1361.10257>
- Park, J. O., & Jung, K. I. (2016). Effects of advanced beginner-stage nurses sense of calling, job satisfaction and organizational commitment on retention intention. *Journal of korean academy of nursing administration*, 22(2), 137-147.
<https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.2.137>
- Park, M. R., Bang, S. Y., & Je, N. J. (2020). The effects of nurses' turnover

- intention, nunchi, and job stress on organizational socialization. *Journal of digital convergence*, 18(1), 159-168.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.1.159>
- Park, N. K., (2018). *The relationship between clinical nurses' department move attitude and turnover intention*[Unpublished master's thesis]. Catholic University of Pusan, Pusan,
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American psychologist*, 55(1), 5 - 14.
- Seo, H. N. (2013). Circulation of the duties of hotel workers impact on organizational effectiveness and emotional labor[Unpublished master's thesis]. Kyonggi University, Suwon.
- Shin, S., & Yu, M. (2017). A model for predicting career satisfaction of nurses experiencing rotation. *J korean acad nurs*, 47(4), 551-561.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.4.551>
- Shin, S. Y. (2015). Attitudes of nurses working department Impact on organizational effectiveness[Unpublished master's thesis]. Sungshin Women's University, Seoul.
- Sohn, I. S., Kim, H. S., Kwon, J. S., Park, D. L., Han, Y. H., & Han, S. S. (2008). Development of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of korean clinical nursing research*, 14(1), 85-97.
- Son, J. E., & Kim, S. H. (2019). The influence of job stress, self-esteem, and resilience on the field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of korean clinical nursing research*, 25(2), 151-160.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.2.151>
- Song, E. J., Kim, M. S., Lee, J. H., & Jeon, M. Y. (2020). The influence of reality shock and educational specialist nurse's social support on organizational socialization of new nurses, *Journal of korean clinical nursing research*, 26(3), 344-351.
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2020.26.3.344>

- Song, Y. S., & Lee, M. Y. (2010). The effect of needs for professional development and organizational climate on organizational socialization. *Journal of korean clinical nursing research*, 16(3), 51-61.
- Wade, G. H., Osgood, B., Avino, K., Bucher, G., Bucher, L., Foraker, T., et al. (2008). Influence of organizational characteristics and caring attributes of managers on nurses' job enjoyment. *Journal of advanced nursing*, 64(4), 344-353.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2008.04775>
- Woo, C. H., Park, J. Y., & Kim, N. Y. (2016). Factors influencing field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of korean academy of psychiatric and mental health nursing*, 25(3), 187-194.
<https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.3.187>
- Woo, H. S. (2016). Job satisfaction and adaptation of nurses after interdepartmental rotation[Unpublished master's thesis]. Youngnam University, Daegu.
- You, E. O. (2013). Differences of attitude on job rotation and job satisfaction between dispatched nurses and non-dispatched nurses at a general hospital[Unpublished master's thesis]. Catholic University of Pusan, Pusan.

부록 1. 설문지

해당란에 체크(v) 표시 해 주십시오.

※ 일반사항에 관한 문항입니다.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? ① 남 ② 여
2. 귀하의 연령은 몇 세입니까? 만()세
3. 귀하의 최종학력은 무엇입니까?
① 3년제 간호대학 ② 4년제 간호대학 (방통대학, RN-BSN 포함)
③ 대학원 이상(대학원재학 포함)
4. 귀하의 현재 역할은 무엇입니까?
① 일반간호사 ② 주임간호사 ③ 전담간호사 ④ 행정간호사 ⑤ 기타()
5. 귀하의 전체 임상 경력은? ()년 ()개월
6. 현 부서의 근무 경력은?()년 ()개월
7. 귀하의 현 부서로의 이동 이유는 무엇입니까?
① 출산 후 복직 ② 정기부서이동 ③ 육아휴직 후 복직(남은 휴직을 사용한 경우)
④ 기타 개인적 사유
8. 귀하가 현재 근무하는 부서는 어디입니까?
① 내과계병동 ② 외과계병동 ③ 특수부서 ④ 외래 ⑤ 기타
※ 특수부서: 중환자실, 수술실, 응급실, 골수이식실, 호스피스실, 중앙공급실
9. 현재 부서가 희망하는 부서입니까? ① 예 ② 아니오
10. 정기적인 부서이동이 필요하다고 생각하십니까?
① 예 ② 아니오
11. 정기적인 부서이동의 적절한 주기는 언제라고 생각하십니까?
① 1년 ② 2년 ③ 3년 ④ 4년 ⑤ 5년 이상

※ 다음은 긍정심리자본에 대한 문항입니다. 문항을 잘 읽으시고 귀하께서
 각 문항에 해당하는 곳에 표시(V)해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지않다	그 렇지 않다	보 통 이 다	그 렇 다	매 우 그 렇 다
1	나는 장기적 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
2	내가 직장에서 난관에 부딪혔을 때 그것을 벗어날 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 직장에서 좌절을 겪었을 때 그것을 떨쳐버리고 회복하는데 어려움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4	나와 관련된 업무상 일들의 전망이 불확실 할때 나는 보통 최선을 결과를 기대한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 상사들과의 회의에서 자신있게 나의 직무 분야를 대표할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 현재 직장에서의 나의 목표를 열성적으로 추구하고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 보통 직장에서 겪게 되는 어려움을 여러가지 방식으로 잘 대처한다.	①	②	③	④	⑤
8	나와 관련된 직무에 문제가 생길 경우 그 일이 잘 안될것이라고 받아들이는 편이다.	①	②	③	④	⑤
9	우리 직장의 전략에 대한 논의가 있다면 거기에 내가 자신있게 공헌할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10	어떤 문제든 그것을 해결하는 방법은 많다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 근무시 필요하다면 혼자 힘으로도 일을 처리 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 항상 내 직무에 있어서 밝은면을 보려고 한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 지금 현재 직장에서 꽤 성공한 것으로 스스로 평가한다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 보통 직장에서 스트레스를 주는 일들을 잘 이겨낸다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 내가 하고 있는 일의 미래의 전망에 대해 낙관적이다.	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
16	나의 업무 분야에 목표설정을 도울 수 있는 자신감이 있다.	①	②	③	④	⑤
17	나의 업무 목표를 달성하기 위한 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 과거에 경험이 있기 때문에 직장에서의 힘든 시간들을 잘 극복해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
19	내가 맡고 있는 일들은 내가 원하는 방식으로 풀려나가지 않는다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 문제를 논의하기 위해 공급자와 소비자 같은 회사 외부사람들을 자신있게 접촉할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 현재 직장에서 내 스스로 설정한 목표를 만족시키고 있다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 현재 직무에서 한번에 많은 일들을 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 힘든일이 있으면 좋은 일도 있을 것이라는 믿음으로 나의 직무를 대한다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 동료들에게 내가 가진 정보를 자신있게 전달할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

※다음은 간호부서 이동 후의 현장적응을 측정하기 위한 문항들입니다.

귀하께서 각 문항에 해당하는 곳에 표시(V)해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 어떤 일이 복잡해 보이면 시도해 보려는 생각조차하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 새로운 일이 어려워 보이면 , 배우려고 시도하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
3	나는 새로운 것을 배울 경우 초기에 성공하지 못하면 곧 포기한다	①	②	③	④	⑤
4	나는 어떤 일을 한 번 시도하여 해내지 못하면 해낼 때까지 계속 시도한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 스스로 중요한 목표를 세웠을 때 그 목표를 실천하는 경우가 드물다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 타부서와의 관계에서 힘들 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 간호보조요원과의 관계에서 어려움을 겪을 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 동료 간호사와의 관계에서 힘들다고 느낄 때가 있다.	①	②	③	④	⑤
9	간호조직은 동료에 대한 신뢰를 중시 여긴다.	①	②	③	④	⑤
10	간호조직은 간호사들 간의 인화, 단결, 팀워크를 중시한다.	①	②	③	④	⑤
11	간호조직은 간호사들 간의 인간적인 배려와 관심을 기울인다.	①	②	③	④	⑤
12	간호사의 결속력이 강하다.	①	②	③	④	⑤
13	간호조직은 변화를 싫어한다.	①	②	③	④	⑤
14	간호조직은 융통성이 없다.	①	②	③	④	⑤
15	간호조직은 업무성과를 서류상으로 남겨야 인정이 된다.	①	②	③	④	⑤
16	간호조직은 개인 사정으로 갑작스런 휴가 신청이 어렵다.	①	②	③	④	⑤
17	지금 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	①	②	③	④	⑤
18	사회나 병원에서 타 직종과 비교할 때 간호직은 전문직으로 인정받고 있다.	①	②	③	④	⑤
19	간호사로서 내가 하는 일은 중요하다는 점에서 추후의 의심도 없다.	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
20	간호행위시 간호지식 부족으로 스트레스를 받는다.	①	②	③	④	⑤
21	간호행위시 간호기술의 부족으로 스트레스를 받는다.	①	②	③	④	⑤
22	치료나 검사 방법을 몰라서 스트레스를 받는다.	①	②	③	④	⑤
23	의료기기 조작에 어려움을 겪는다.	①	②	③	④	⑤
24	응급상황 발생 시 어떻게 해야 할지 당혹스럽다.	①	②	③	④	⑤
25	병원은 업무처리 과정에서 타 직종과의 문제 발생 시 즉시 해결 할 수 있는 행정 체제가 마련되어 있다.	①	②	③	④	⑤
26	병원은 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 행정조직이 체계화되어 있다.	①	②	③	④	⑤
27	나는 행정적 사무 처리를 위해 기록에 소비하는 시간은 적당하며 이것 때문에 환자 간호시간을 빼앗기지 않는다고 확신한다.	①	②	③	④	⑤
28	내 업무를 나 스스로 조정할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
29	나는 가끔 갈등을 일으키는 일을 하라고 하는 상관들이 많다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
30	보다니은 보장과 신분이 보장된다면 언제든지 이직할 의사가 있다.	①	②	③	④	⑤
31	만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
32	나는 때때로 현 직장을 그만두고 싶다는 생각을 한다.	①	②	③	④	⑤
33	이 병원을 선택한 것을 기쁘게 생각한다.	①	②	③	④	⑤
34	이 병원의 문제가 곧 나의 문제라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
35	나는 몸의 회복을 위해서 업무시간보다 더 많은 휴식 시간이 필요하다.	①	②	③	④	⑤
36	일을 한 후에도 여가 활동을 즐길 수 있을 만큼 충분한 힘이 남아 있음을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
37	나는 대개의 경우 일을 한 후에 피로감과 함께 녹초가 됨을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
38	일을 한 후에는 나는 감정까지도 메마르게 된다.	①	②	③	④	⑤
39	나에게 할당된 업무량은 충분히 견딜 만 하다.	①	②	③	④	⑤

부록 2. 연구대상자 설명문 및 동의서

1쪽

연구대상자 설명문 및 동의서

연구대상자 설명문 ver.1.2

연구과제명 : 직무순환 간호사의 긍정심리자본과 현장적응도

본 연구는 직무순환 간호사의 긍정심리자본과 현장적응도에 대한 연구입니다. 귀하는 본 연구에 참여할 것인지 여부를 결정하기 전에, 설명서와 동의서를 신중하게 읽어보셔야 합니다. 이 연구가 왜 수행되며, 무엇을 수행하는지 귀하가 이해하는 것이 중요합니다. 이 연구를 수행하는 서명회 연구책임자가 귀하에게 이 연구에 대해 설명해 줄 것입니다. 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분에 한하여 수행 될 것입니다. 다음 내용을 신중히 읽어보신 후 참여 의사를 밝혀 주시길 바라며, 필요하다면 가족이나 친구들과 의논해 보십시오. 만일 어떠한 질문이 있다면 담당 연구원이 자세하게 설명해 줄 것입니다. 귀하의 서명은 귀하가 본 연구에 대해 그리고 위험성에 대해 설명을 들었음을 의미하며, 이 문서에 대한 귀하의 서명은 귀하께서 자신(또는 법정대리인)이 본 연구에 참가를 원한다는 것을 의미합니다.

1. 연구의 배경과 목적

의료기관에서 간호사는 조직구성원의 40%이상을 차지하고, 24시간 동안 직접적인 간호 서비스를 제공하며 조직 생산성 향상에 결정적인 역할을 하고 있어, 간호 인력 관리는 매우 중요한 부분이라고 할 수 있습니다. 경력간호사를 대상으로 이루어지는 직무순환을 통해 간호 인력 관리를 하고 있으며 직무 순환 후에 경력간호사라는 이유로 부서에 잘 적응하리라는 인식 때문에 교육 프로그램이 부족한 실정입니다.

직무 순환 간호사의 긍정심리자본과 현장적응도와의 관계를 파악함으로써 간호사의 긍정심리자본을 개발 및 관리하여 간호업무의 효율성을 높이고 직무순환 후 성공적인 적응을 위한 프로그램을 개발하는데 필요한 기초자료를 제시하고자 합니다.

2. 연구 참여 대상

임상현장에서 근무하는 임상 경력 1년 이상인 간호사를 대상으로 하되 직무순환 경험이 있고 직무순환 후 최소 1개월 이상, 최대 2년 미만인자로 제한합니다. 경력 1년 미만의 신규간호사와 간호관리자 이상인 간호사는 제외합니다.

3. 연구 방법



연구자가 직접 연구의 목적과 방법에 대해 설명하고 만일 귀하가 참여의사를 밝혀 주시면 다음과 같은 과정이 진행될 것입니다. 귀하가 본 연구에 동의하여 자필로 서명하게 되면 직무순환 간호사의 긍정심리자본과 현장적응도 및 일반적 사항에 대한 구조화된 자기기입식 설문지를 제공할 예정입니다. 설문지 작성은 약 20분 정도 소요됩니다.

4. 연구 참여 기간

귀하는 본 연구를 위해 IRB 승인일로부터 2021년 12월 31일까지 참여하게 되며 설문 조사는 1회로 작성시간은 약 20분 정도 소요될 것으로 예상됩니다.

5. 연구 참여에 따른 이익

귀하가 이 연구에 참여하는데 있어서 직접적인 이득은 없습니다. 그러나 귀하가 제공하는 정보는 향후 병원의 직무순환간호사의 현장적응에 중요한 근거로 사용될 수 있습니다.

6. 부작용 또는 위험과 불편함

본 연구는 설문조사 형태로 참여하는 것으로 연구 참여에 따른 위험성은 없습니다.

7. 연구 참여에 따른 보상 또는 비용

본 연구에 참여함으로써 받게 되는 금전적인 보상은 없습니다. 그러나 연구 참여에 대한 감사의 의미로 5000원 상당의 선물을 드립니다.

8. 개인정보와 비밀보장

본 연구의 참여로 귀하에게서 수집되는 개인정보는 다음과 같습니다. 연구대상자의 성명, 성별, 나이, 경력, 직책 등입니다. 이 정보는 연구를 위해 1년간 사용되며 수집된 정보는 개인정보보호법에 따라 관리됩니다. 관련 정보는 잠금장치가 있는 캐비닛에 보관되며 연구책임자만이 접근 가능합니다. 연구를 통해 얻은 모든 개인정보의 비밀 보장을 위해 최선을 다할 것입니다. 이 연구에서 얻어진 개인정보가 학회지나 학회에 공개 될 때 귀하의 이름과 다른 개인 정보는 사용되지 않을 것입니다. 그러나 만일 법이 요구하면 귀하의 개인정보는 제공될 수도 있습니다. 또한 모니터 요원, 점검 요원, 기관생명윤리위원회는 연구대상자의 비밀보장을 침해하지 않고 관련 규정이 정하는 범위 안에서 본 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 연구 관련 자료를 직접 열람하거나 제출을 요청할 수 있습니다. 귀하가 본 동의서에 서명하는 것은, 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 의사로 간주될 것입니다. 연구 종료 후 연구관련 자료(기관위원회 심의결과, 서면동의서, 개인정보수집/이용·제공현황, 연구종료보고서)는 「생명윤리 및 안전에 관한 법률」 시행규칙 제15조에 따라 연구종료 후 3년간 보관됩니다. 보관기간이 끝나면 모든 자



동 의 서 ver.1.2

연구제목: 직무순환 간호사의 긍정심리자본과 현장적응도

1. 나는 본 연구의 설명문을 읽었으며 담당 연구원과 이에 대하여 의논하였습니다.
2. 나는 위험과 이득에 관하여 들었으며 나의 질문에 만족할 만한 답변을 얻었습니다.
3. 나는 이 연구에 참여하는 것에 대하여 자발적으로 동의합니다.
4. 나는 이 연구에서 얻어진 나에 대한 정보를 현행 법률과 기관생명윤리위원회 규정이 허용하는 범위 내에서 연구자가 수집하고 처리하는데 동의합니다.
5. 나는 담당 연구자나 위임 받은 대리인이 연구를 진행하거나 결과 관리를 하는 경우와 연구 기관, 연구비지원기관 및 기관생명윤리위원회가 실태 조사를 하는 경우에는 비밀로 유지되는 나의 개인 신상 정보를 직접적으로 열람하는 것에 동의합니다.
6. 나는 언제라도 이 연구의 참여를 철회할 수 있고 이러한 결정이 나에게 어떠한 해도 되지 않을 것이라는 것을 압니다.
7. 나의 서명은 이 동의서의 사본을 받았다는 것을 뜻하며 연구 참여가 끝날 때까지 사본을 보관하겠습니다.

연구대상자 성명: 서명: 서명일:

법정대리인 성명: 서명: 서명일:
(필요시) 연구대상자와의 관계:

입회인 성명: 서명: 서명일:
(필요시)

동의취득자 성명: 서명: 서명일:



부록 3. 대상자의 긍정심리자본 정도

[표 1] 대상자의 긍정심리자본 정도

(N=160)	
Variables	M±SD
총점	79.31±10.35
평균	3.30±0.43
자기효능감	3.27±0.50
나는 장기적 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.	3.32±0.67
나는 상사들과의 회의에서 자신 있게 나의 직무 분야를 대표할 수 있다.	3.08±0.74
우리 직장의 전략에 대한 논의가 있다면 거기에 내가 자신 있게 공헌할 수 있다.	3.17±0.69
나의 업무 분야에 목표설정을 도울 수 있는 자신감이 있다.	3.33±0.63
나는 문제를 논의하기 위해 공급자와 소비자 같은 회사 외부사람들을 자신 있게 접촉할 수 있다.	3.23±0.76
나는 동료들에게 내가 가진 정보를 자신 있게 전달할 수 있다	3.48±0.68
희망	3.32±0.48
내가 직장에서 난관에 부딪혔을 때 그것을 벗어날 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	3.60±0.65
나는 현재 직장에서의 나의 목표를 열성적으로 추구하고 있다.	3.17±0.76
어떤 문제든 그것을 해결하는 방법은 많다.	3.70±0.63
나는 지금 현재 직장에서 꽤 성공한 것으로 스스로 평가한다.	3.01±0.73
나의 업무 목표를 달성하기 위한 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	3.39±0.59
나는 현재 직장에서 내 스스로 설정한 목표를 만족시키고 있다.	3.04±0.75
낙관주의	3.37±0.49
나와 관련된 업무상 일들의 전망이 불확실 할때 나는 보통 최선을 결과를 기대한다.	3.45±0.74
나와 관련된 직무에 문제가 생길 경우 그 일이 잘 안될것이라고 받아들이는 편이다.*	3.38±0.86
나는 항상 내 직무에 있어서 밝은면을 보려고한다.	3.63±0.72
나는 내가 하고 있는 일의 미래의 전망에 대해 낙관적이다	3.06±0.85
내가 맡고 있는 일들은 내가 원하는 방식으로 풀려나가지 않는다.*	3.19±0.76
나는 힘든일이 있으면 좋은 일도 있을것이라는 믿음으로 나의 직무를 대한다.	3.48±0.78
회복력	3.27±0.52
내가 직장에서 좌절을 겪었을 때 그것을 떨쳐버리고 회복하는데 어려움을 느낀다.*	2.91±0.91
나는 보통 직장에서 겪게 되는 어려움을 여러 가지 방식으로 잘 대처한다.	3.36±0.70
나는 근무시 필요하다면 혼자 힘으로도 일을 처리할 수 있다.	3.41±0.82
나는 보통 직장에서 스트레스를 주는 일들을 잘 이겨낸다.	3.06±0.81
나는 과거에 경험이 있기 때문에 직장에서의 힘든 시간들을 잘 극복해 낼 수 있다.	3.61±0.67
나는 현재 직무에서 한번에 많은 일들을 처리할 수 있다.	3.27±0.72

*역문항

부록 4. 대상자의 현장적응

[표 2] 대상자의 현장적응

(N=160)

Variables	M±SD
총점 평균	117.06±13.76 3.00±0.35
개인적 특성	3.55±0.43
나는 어떤 일이 복잡해 보이면 시도해 보려는 생각조차하지 않는다.*	3.79±0.64
나는 새로운 일이 어려워 보이면, 배우려고 시도하지 않는다.*	3.87±0.61
나는 새로운 것을 배울 경우 초기에 성공하지 못하면 곧 포기한다.*	3.81±0.67
나는 어떤 일을 한 번 시도하여 해내지 못하면 해낼 때까지 계속 시도한다.*	3.43±0.71
나는 스스로 중요한 목표를 세웠을 때 그 목표를 실천하는 경우가 드물다.*	3.65±0.64
나는 타부서와의 관계에서 힘들 때가 있다.*	3.07±0.98
나는 간호보조원과의 관계에서 어려움을 겪을 때가 있다.*	3.56±0.89
나는 동료 간호사와의 관계에서 힘들다고 느낄 때가 있다.*	3.21±0.90
단체적 특성	3.14±0.42
간호조직은 동료에 대한 신뢰를 중시여긴다.	4.04±0.67
간호조직은 간호사들 간의 인화, 단결, 팀워크를 중시한다.	4.04±0.69
간호조직은 간호사들 간의 인간적인 배려와 관심을 기울인다.	3.48±0.95
간호사의 결속력이 강하다.	3.31±0.88
간호조직은 변화를 싫어한다.*	2.17±0.94
간호조직은 융통성이 없다.*	2.34±0.95
간호조직은 업무성적을 서류상으로 남겨야 인정이 된다.	3.94±0.76
간호조직은 개인 사정으로 갑작스런 휴가 신청이 어렵다.*	1.81±0.85
직업정체성	3.32±0.68
지금 수행하고 있는 업무에 대해서 다른 사람에게 자랑스럽게 말한다.	3.36±0.78
사회나 병원에서 타 직종과 비교할 때 간호직은 전문직으로 인정받고 있다.	3.04±0.98
간호사로서 내가 하는 일은 중요하다는 점에서 추호의 의심도 없다.	3.57±0.79
직무수행	3.27±0.71
간호행위시 간호지식 부족으로 스트레스를 받는다.*	3.14±0.83
간호행위시 간호기술의 부족으로 스트레스를 받는다.*	3.31±0.83
치료나 검사 방법을 몰라서 스트레스를 받는다.*	3.32±0.83
의료기기 조작에 어려움을 겪는다.*	3.36±0.84
응급상황 발생 시 어떻게 해야 할지 당혹스럽다.*	3.21±0.86
직무만족	2.70±0.56
병원은 업무처리 과정에서 타 직종과의 문제 발생 시 즉시 해결 할 수 있는 행정 체계가 마련되어있다.	2.64±0.80
병원은 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 행정조직이 체계화되어있다.	2.72±0.78
나는 행정적 사무 처리를 위해 기록에 소비하는 시간은 적당하며 이것 때문에 환자 간호시간을 빼앗기지 않는다고 확신한다.	2.29±0.84
내 업무를 나 스스로 조정할 수 있다.	2.73±0.86
나는 가끔 갈등을 일으키는 일을 하라고 하는 상관들이 많다고 생각한다.*	3.12±0.80
조직몰입	2.37±0.62
보다 나은 보장과 신분이 보장된다면 언제든지 이직할 의사가 있다.*	1.94±0.82
만약 나에게 선택권이 있다면 다른 직장에서 일하고 싶다.*	2.26±0.89
나는 때때로 현 직장을 그만두고 싶다는 생각을 한다.*	2.18±0.92
이 병원을 선택한 것을 기쁘게 생각한다.	2.99±0.81
이 병원의 문제가 곧 나의 문제라고 생각한다.	2.46±0.85
소진	2.38±0.64
나는 몸의 회복을 위해서 업무시간보다 더 많은 휴식 시간이 필요하다.*	2.12±0.88
일을 한 후에도 여가 활동을 즐길 수 있을 만큼 충분한 힘이 남아 있음을 느낀다.	2.26±0.85
나는 대개의 경우 일을 한 후에 피로감과 함께 녹초가 됨을 느낀다.*	2.17±0.85
일을 한 후에는 나는 감정까지도 메마르게 된다.*	2.46±0.95
나에게 할당된 업무량은 충분히 견딜만 하다.	2.89±0.76

*역문항

부록 5. 심의결과 통지서

BOHUN202102036-HE001

2013.12.23 개정본

통지서

※ 본 과제외의 문서보존기간은 3년입니다.					
수신	의뢰(지원)기관	한국보훈복지의료공단 중앙보훈병원			
	연구책임자	간호본부 서영희			
IRB File No.		BOHUN 2021-02-036	심사내용	연구심의신청서	통지일자 2021.03.09
연구과제명	국문	직무순환 간호사의 긍정심리자본과 현장적응도			
	영문	Positive psychological capital and field adaptation of nurses who have experienced job rotation			
임상시험코드			Study Nick Name		

연구분류1	<input type="checkbox"/> 약물 <input type="checkbox"/> 생물학적 제제 <input type="checkbox"/> 세포치료제 <input type="checkbox"/> 건강기능식품 <input type="checkbox"/> 의료기술 <input type="checkbox"/> 의료기기 (<input type="radio"/> 1등급 <input type="radio"/> 2등급 <input type="radio"/> 3등급 <input type="radio"/> 4등급) <input checked="" type="checkbox"/> 해당사항없음					
	연구분류2	<input checked="" type="checkbox"/> 인간대상연구 <input type="checkbox"/> 인체유래물(검체)연구 <input type="checkbox"/> 의무기록연구 <input type="checkbox"/> 유전자연구 <input type="checkbox"/> 유전자치료 <input type="checkbox"/> 배아연구 <input type="checkbox"/> 체세포복제배아연구 <input type="checkbox"/> 줄기세포주연구 <input type="checkbox"/> 기타 ()				
연구분류3		<input checked="" type="radio"/> 전향적 연구 <input type="radio"/> 후향적 연구 <input type="radio"/> 전향적 & 후향적 병행연구				
연구분류4		<input type="checkbox"/> 중재연구 <input checked="" type="checkbox"/> 설문조사 <input type="checkbox"/> 자료분석 및 분석연구 <input type="checkbox"/> 관찰연구 (<input type="checkbox"/> 단면조사연구 <input type="checkbox"/> 환자대조군연구 <input type="checkbox"/> 코호트 연구) <input type="checkbox"/> 기타 ()				
		연구분류5	<input type="checkbox"/> 인간을 대상으로 하지 않는 연구 Non-clinical study (in vitro, in vivo preclinical study)			
일반명		상품명				
전체피험자증례수	전체	170명	국내	170명	본원	170명
연구승인기간	2021.03.09 ~ 2022.03.08					
지원의뢰기관	기관명	한국보훈복지의료공단 중앙보훈병원	대표(직위)	이사장	성명	감신



제출서류목록	(첨부) 연구계획서 요약 [1.0] [18 / Feb / 21] (첨부) 대상자 설명문 [1.1] [18 / Feb / 21] (첨부) 동의서 [1.1] [18 / Feb / 21] (첨부) 연구책임자 이해상충서약서 [1.0] [18 / Feb / 21] (첨부) 심사비 입금증 [] [] (첨부) 신속심사요청서 [1.0] [18 / Feb / 21] (첨부) 연구계획서 [1.1] [18 / Feb / 21] (첨부) 연구책임자 이력서 [] [18 / Feb / 21] (첨부) 설문지 [1.1] [26 / Feb / 21]		
관련근거	평가일자	2021.03.09	
중간보고시기	2022년 01월 08일까지	비고	
심사결과	<input checked="" type="radio"/> 승인 <input type="radio"/> 시정승인		
심사결과	<p>본 과제의 신속심사에서는</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 평가위원 3인이 평가에 참여하였습니다. 2. 평가에 사회적, 윤리적 타당성을 평가할 수 있는 경험과 지식을 갖춘 비교학계 위원 1인이 참여하였습니다. 3. 평가위원 중 본 과제와 이해상충이 있는 위원은 없습니다. 4. 연구대상자의 동의가 필요한 과제임을 확인하였습니다. 5. 연구계획에 연구대상자의 안전 및 개인정보 보호에 대한 대책이 포함되어 있습니다. 6. Risk : 설문지를 이용한 분석연구로 최소위험 이하 연구로 판단됩니다. 7. Benefit : 연구대상자에 대한 직접적인 이익은 없으나 연구 종료후 유용한 정보 제공의 사회적 이익이 기대됩니다. 8. 연구책임자(간호본부 서영희)는 본 연구를 수행하기에 적절한 자격과 경험을 갖춘 것으로 판단됩니다. <p>상기 과제의 연구계획서 및 그 외 제출된 서류를 검토한 결과 설문지를 이용한 분석연구로 최소위험 이하이며 동의가 필요한 과제임을 확인하였습니다. 연구대상자에 대한 직접적인 이익은 없으나 연구 종료후 유용한 정보 제공의 사회적 이익이 기대됩니다. 또한 계획서 등에 수정이 필요한 부분이 없는 것으로 판단되어 평가위원 3인 모두 승인으로 평가하여 최종평가결과는 연구의 진행을 승인하는 "승인"으로 결정하였습니다. 지속심사주기는 12개월로 결정하였습니다.</p>		



심사결과	<ul style="list-style-type: none"> - 동의서는 첨부파일에 있는 IRB 직인 날인본을 사용하시기 바랍니다. - 연구종료시 종료보고와 결과보고를 하여 주시기 바랍니다.
------	---

- ※ 본 위원회는 국제 임상시험 통일안(ICH) 및 임상시험관리기준(GCP)을 준수합니다.
- ※ 임상시험심사위원회(정식회의)에서 재평가하여 변경이나 보완을 요청할 수 있습니다.
- ※ 본 위원회에서 지정한 중간보고시기에 중간보고서를, 연구 종료 시에는 종료 및 결과보고서를 작성하여 제출해 주시기 바랍니다.
- ※ 연구 중에 중대한 이상반응(Adverse Event) 발생시 연구책임자는 본 위원회에 즉시 보고해야 합니다.
- ※ 본 임상연구 결과는 임상시험실시기관의 사전 서면동의없이는 어떤 경우라도 학술목적 이외에 실시기관명을 사용할 수 없습니다.
- ※ 본 통지서는 KGCP 제13조 ①항에 따른 심사 통보서로 사용할 수 있습니다.
- ※ 본 심사 결과에 대한 이의가 있는 경우 결정사항에 대한 보완 및 시정 계획서등을 통해 통보일로부터 7일 이내 재심사를 요청할 수 있습니다


중앙보훈병원 IRB



부록 6. 연구도구 사용동의서

1) 긍정심리자본

young hee Seo


mind garden

To whom it may concern,

This letter is to grant permission for young hee Seo to use the following copyright material:

Instrument: *Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ)*

Authors: *Fred Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey.*

Copyright: "Copyright © 2007 *Psychological Capital (PsyCap) Questionnaire (PCQ)* Fred L. Luthans, Bruce J. Avolio & James B. Avey. All rights reserved in all medium."

for his/her thesis/dissertation research.

Three sample items from this instrument may be reproduced for inclusion in a proposal, thesis, or dissertation.

The entire instrument may not be included or reproduced at any time in any other published material.

Sincerely,



Mind Garden, Inc.
www.mindgarden.com

Copyright © 2007 Fred Luthans, Bruce J. Avolio, and James B. Avey. All rights reserved in all medium. Published by Mind Garden, Inc. www.mindgarden.com 17

★ RE: 석사논문예 긍정심리자본 도구 사용 허락을 부탁드립니다.

202

보낸사람 최용득 <ychoi@chonnam.ac.kr>

받는사람 서영희 <30210003@naver.com>

서영희님,

안녕하십니까. 말씀하신 출처로부터 영어로 된 원도구에 대한 사용 승인을 우선 받았다면, 그 후에 저희가 번안한 긍정심리자본 측정도구를 사용하시면 되겠습니다.

좋은 연구를 기원합니다.

최용득 드림

2) 현장적응

보낸사람 손민준 <isohn@hanmail.net>

받는사람 서영희 <30210003@naver.com>

안녕하세요? 손민준입니다.

임상에 도움이 되는 도구로 활용하기 위해 만든것입니다.
잘 활용하셔 좋은 결과 나오길 기대합니다.

요즘같이 현장에서 어려우데도 불구하고 하고 연구에 힘쓰는
후배들이 대견합니다.

코로나 잘 극복하시고 좋은 간호사 되길 원합니다.

건강 조심 하세요~~~~

ABSTRACT

Positive psychological capital and field adaptation of nurses who had experienced job rotation

Seo, Young Hee

Department of Clinical Nursing
The Graduate School of Industry

Directed by Professor

Park, Jeong Yun, RN, Ph.D.

This study was attempted to identify nurses' positive psychological capital and their level of adaptation to the field, and to identify the relationship between positive psychological capital and field adaptation for nurses who experienced job rotation.

The subject of this study was a survey of 160 nurses from a general hospital located in Seoul from March 23 to March 31, 2021. The collected data were analyzed with frequency and percentage, mean and standard deviation, t-test, one way ANOVA, Scheffe's test post hoc test, and pearson's correlation coefficient using SPSS version 24.0 program.

The results of this study are as follows.

1. The gender of the subjects was 96.3% female. The mean age was 32.9 ± 5.7 years. Most of them were graduates of four-year nursing colleges (73.1%), and general nurses were 95.6%. The average of the total clinical experience was 9.5 years, and the average working experience in the current department was 1.1 years. Outpatient departments accounted for the most at 29.4%.

2. The positive psychological capital score of the subjects was 3.30 ± 0.43 points (out of 5 points). The results for each sub-domain were 3.27 ± 0.50 points for self-efficacy, 3.32 ± 0.48 points for hope, 3.37 ± 0.49 points for optimism, and 3.27 ± 0.52 points for resilience.

3. The subject's field adaptation score was 3.00 ± 0.35 (out of 5 points). The results for each sub-area were: personal characteristics 3.55 ± 0.43 points, organizational characteristics 3.14 ± 0.42 points, job identity 3.32 ± 0.68 points, job performance 3.27 ± 0.71 points, job satisfaction 2.70 ± 0.56 points, organizational commitment 2.37 ± 0.62 points, burnout 2.38 ± 0.64 .

4. Positive psychological capital had a significant difference depending on whether or not there was a desired department ($t=3.013$, $p=.003$). There were significant differences in field adaptation according to the department ($t=-2.263$, $p=.025$) and desired department ($t=3.675$, $p<.001$).

5. Positive psychological capital and field adaptation ($r=.701$, $p<.001$) showed a significant positive correlation.

Through this study, it was found that when the positive psychological capital of nurses who experienced job rotation improved, field adaptation increased. Therefore, it can be used as basic data to help nurses who have experienced job rotation adapt to the field by seeking specific and practical ways to improve positive psychological capital.

Key words: Nurse, Job rotation, Positive psychological capital, Field adaptation