

# 간호사의 긍정심리자본과 직무순환 적응의 관계

서영희<sup>1)</sup> · 박정윤<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>중앙보훈병원 간호사, <sup>2)</sup>울산대학교 임상전문간호학 교수

## Relationship between Nurses' Positive Psychological Capital and Adaptation of Job Rotation

Seo, Young Hee<sup>1)</sup> · Park, Jeong Yun<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>RN, Department of Nursing, Veterans Health Service Medical Center

<sup>2)</sup>Professor, Department of Clinical Nursing, University of Ulsan

**Purpose:** This study was conducted to identify the nurses' positive psychological capital and adaptation of job rotation and to examine their relationship. **Methods:** This cross-sectional study was conducted from March 23, 2021 to March 31, 2021, the study participants were 160 nurses who worked at a general hospital in Seoul. The collected data were analyzed using the IBM SPSS/WIN 24.0 program with descriptive statistics, t-test, ANOVA, and Pearson's correlation coefficient. **Results:** The positive psychological capital of nurses scored an average of  $3.30 \pm 0.43$  out of 5. Nurses' adaptation of job rotation scored an average of  $3.00 \pm 0.35$  out of 5. Positive psychological capital and adaptation of job rotation showed a significant positive correlation ( $r = .70$ ,  $p < .001$ ). **Conclusion:** This study shows that the greater level of positive psychological capital was associated with the increased adaptation of job rotation among nurses. It is necessary to develop an practical program to help nurses, who have recently experienced job rotation, adapt to the changed job by improving the positive psychological capital.

**Key words:** Positive Psychology, Adaptation, Job, Rotation, Nurses

### I. 서 론

#### 1. 연구의 필요성

현대사회에서 조직의 환경은 역동적으로 변하고 있으며, 인력이 차지하는 비중이 큰 보건의료조직의 경우 효율적인 인력 관리 및 성과 향상이 조직의 핵심 과제로 제기되고 있다. 간호사는 보건의료조직 구성원의 40% 이상을 차지하고 있으며 [1], 간호업무 수행뿐만 아니라 의료 소비자화 병원을 연결하는 중추적인 역할을 수행하고 병원의 생산성과 서비스의 질을 결정하는 데 중요한 영향을 미치고 있다 [2]. 이로 인해 간호사

의 보건의료조직 내 리더와 핵심 인재의 역할을 위해 인적자원 개발 및 관리의 중요성이 강조되었다.

직무순환은 여러 직무를 계획적으로 부여하고, 일련의 축적된 경험을 토대로 관리자를 육성하기 위한 인적자원 개발 방법의 하나로 [3], 현재 직무와는 다른 직무를 할당하여 여러 직무를 다양하게 경험하고, 능력과 자질을 높이게 함으로써 개인의 능력 향상 및 발전에 도움이 되게 한다 [4]. 임상에서 간호사의 직무순환은 다양한 지식과 기술을 축적함으로써 임상 경험을 확장하고 새로운 업무 부여로 인해 직무 열의를 증진시켜 경력 성장의 기회를 제공한다 [5]. 또한 새로운 지식, 통찰력 및 전문 기술 확보로 인한 전문성 향상과 환자 간호의 질 향

**주요어:** 긍정심리, 적응, 직무, 순환, 간호사

**Corresponding author:** Park, Jeong Yun

Department of Clinical Nursing, University of Ulsan, 88 Olympic-ro, 43-gil, Songpa-gu, Seoul 05505, Korea.

Tel: 82-2-3010-5333, Fax: 82-2-3010-5332, E-mail: pjyun@ulsan.ac.kr

\* 본 논문은 제1저자 서영희의 2021년 석사학위논문을 수정한 논문으로 2020년 서울특별시간호사회에서 제60회 한마음장학금을 받아 진행한 연구임.  
투고일: 2022년 9월 18일 / 심사외뢰일: 2022년 10월 6일 / 게재확정일: 2022년 10월 24일

상을 유도하며, 좁은 경력을 넓히고 자신감을 높여[6], 다양한 환경에 적응하여 일할 수 있는 간호사를 양성할 수 있도록 한다[7]. 그러나 본인의 의사에 반하여 직무순환을 하거나 본인이 희망한 직무나 부서로의 이동이 이루어지지 않을 때는 능력 발전의 효과보다 오히려 근무 의욕의 상실 및 직무만족을 저하시키는 결과를 가져올 수 있다[3]. 직무순환으로 인한 낮은 환경과 새로운 직무를 배우는 것에 대한 스트레스 및 대인관계에서 오는 다양한 신체적, 심리적 문제들은 간호사의 이직을 야기할 수 있다[8].

긍정심리자본은 긍정심리학의 조직적 적용인 조직행동 연구와 그 발전으로부터 파생된 개념으로[9], 발전을 추구하려는 개인의 긍정적 심리 상태를 의미하며, 자기효능감과 희망, 낙관주의, 회복력을 통합하는 상위개념이다[10]. 이러한 긍정심리자본은 개발이 가능한 잠재력이며 긍정적 인지를 통한 감정표현의 심리적 역량으로 개인의 직무와 관련된 태도와 행동에 영향을 주어 궁극적으로 긍정적인 조직의 변화까지 유도한다[11]. 따라서 조직에서는 구성원 개인의 심리적 강점인 긍정심리를 자본화하고, 조직 차원에서 중재를 통해 효율적으로 육성하고 관리하는 것이 필요하다[12].

직무순환 적응은 조직구성원으로서 역할 수행에 필요한 가치관, 수행능력 및 기대되는 행위, 조직 내 사회적 지식을 학습하는 과정으로, 조직사회화 개념과 동일한 맥락으로 연구가 이루어지고 있다[13]. 경력간호사는 직무순환 후 새로운 지식과 실무, 익숙하지 않은 공간, 함께 일하는 동료와의 관계 등의 간호현장의 변화로 새로운 적응을 필요로 한다. 그러나 경력간호사는 이미 직무순환 적응이 된 상태로 간주하여 직무순환 후 적응할 수 있는 시간적 여유와 제도적 지원에 있어 미흡한 편이다. 신규간호사와 마찬가지로 임상현장에 잘 적응할 수 있도록 그들이 처한 심리사회적 상황을 살피고 이해하는 것이 필요하다[14]. 우리나라의 병원 의료 현장에서 간호사 부족 문제는 꾸준히 제기되고 있다[2]. 따라서 신규간호사의 확보도 중요하지만 숙련된 간호사가 현장에 오래 있으면서 질 높은 간호를 제공할 수 있도록 그들의 직무순환 적응에도 관심과 지원이 필요하다.

이제까지 선행연구에서는 직무순환과 관련된 인식, 태도나 직무만족, 직무수행, 업무성과 등에 미치는 영향을 분석하였고[15,16], 긍정심리자본과의 관계성을 확인한 연구는 없다. 최근 보건의료조직에서 인력관리가 구성원의 강점을 개발하고 긍정적 동기부여에 초점을 두고 있어 긍정심리자본에 대한 관심이 증가하였다. 이에 본 연구는 간호사의 긍정심리자본과 직무순환 적응을 확인하고 그 관계를 파악하여 간호사의 직무순환 후 부서에서의 성공적인 적응을 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대한다.

## 2. 연구목적

본 연구는 일 종합병원 간호사를 대상으로 긍정심리자본과 직무순환 적응을 확인하고 그 관계를 확인하는 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 긍정심리자본과 직무순환 적응을 확인한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본과 직무순환 적응 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 긍정심리자본과 직무순환 적응 간의 관계를 분석한다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 간호사의 긍정심리자본과 직무순환 적응 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2. 연구대상

연구의 대상자는 서울시 G구에 소재한 일 종합병원에 근무하는 경력간호사 중 직무순환 경험이 있는 자로 직무순환 당시 임상경력이 1년 이상이고, 직무순환 후 부서경력이 1개월에서 24개월이 경과된 간호사이다. 이 중 직급이 수간호사이상인 간호관리자는 제외하였다.

본 연구에서 직무순환은 육아휴직이나 분만 휴가 등의 개인적 사유와 행정상 이유로 실시하는 정기 이동 등을 포함한 수평적인 직무 이동을 포함한다.

연구에 필요한 표본의 산출은 Cohen의 표본 추출 공식에 따른 표본수 계산 프로그램인 G\*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였으며 상관관계 분석 표본수로 검정하였다. 유의수준 .05, 중간 정도의 효과크기 .25, 검정력 .80으로 하였을 때 표본수 150명이 산출되었다. 탈락률 10.0%를 고려하여 170부를 배포하였고 165부가 회수되었다(회수율 97.1%). 작성이 불성실한 5부를 제외하고 160부를 최종 분석에 활용하였다.

### 3. 연구도구

#### 1) 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 부서 이동 필요성, 정기적인 부서 이동의 적정 주기의 총 11문항으로 구성되어 있다.

## 2) 긍정심리자본

Luthans와 Youssef [9]의 Psychological Capital Questionnaire (PCQ)를 Lee 등[17]이 변안한 도구를 원저자와 변안자 모두의 허락을 받고 사용하였다. 이 도구는 긍정심리자본의 하위 영역인 자기효능감(6문항), 희망(6문항), 낙관주의(6문항), 회복력(6문항) 4개 하위 영역으로 총 24개 문항으로 구성되어 있다. 이 중 3번, 8번, 19번 문항은 역 문항으로 역산 처리하였다. 각 문항들은 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서부터 '매우 그렇다'의 5점까지 Likert 5점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 대상자가 지각하는 자신의 긍정심리자본 수준이 높다는 것을 의미한다.

도구 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$  는 .89였으며, 하위 개념인 자기효능감 .75~.85, 희망 .72~.85, 낙관주의 .69~.79, 회복력 .66~.72였다. 변안 도구에서도 Cronbach's  $\alpha$  는 .93이었고 본 연구에서는 .92였으며, 하위 개념인 자기효능감 .80, 희망 .79, 낙관주의 .68, 회복력 .76이었다.

## 3) 직무순환 적응

직무순환 적응을 측정하기 위해서 Sohn 등[13]이 개발한 측정도구를 승인을 받아 사용하였다. 이 도구는 7개 하부영역으로 구성되며, 개인적 특성 8문항, 조직적 특성 8문항, 직업정체성 3문항, 직무수행 5문항, 직무만족 5문항, 조직몰입 5문항, 소진 5문항의 총 39문항이다. 1~8번, 13번, 14번, 16번, 20~24번, 29~32번, 35번, 37번, 38번 문항은 역 문항으로 역산 처리하였다. 각 문항들은 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서부터 '매우 그렇다'의 5점까지 Likert 5점 척도로 측정되며 점수가 높을수록 직무순환 적응이 높음을 의미한다.

도구 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$  는 .97이었으며, 7개 영역 중 개인적 특성 .82, 조직적 특성 .83, 직업정체성 .81, 직무수행 .89, 조직몰입 .77, 소진 .82였다. 본 연구에서의 Cronbach's  $\alpha$  는 .88이었으며, 영역별로 개인적 특성 .70, 조직적 특성 .55, 직업정체성 .70, 직무수행 .90, 직무만족 .72, 조직몰입 .77, 소진 .79였다.

## 4. 자료수집방법

본 연구는 간호본부의 사전 허락을 받고 연구자가 직접 각 간호단위 간호과장에게 연구목적과 연구대상자 선정기준에 대해 설명한 후 자료수집에 협조를 구하였으며, 자료수집기간은 2021년 3월 23일부터 3월 31일까지였다. 대상자가 작성한

설문지는 연구자가 방문하여 직접 회수하였다.

## 5. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 24.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도분석 및 기술통계를 통해 분석하였다.
- 2) 대상자의 긍정심리자본, 직무순환 적응은 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본과 직무순환 적응의 차이를 확인하기 위해 Independent two sample t-test, One-way ANOVA로 분석하고 사후 분석은 Scheffé test를 이용하였다.
- 4) 대상자의 긍정심리자본과 직무순환 적응 간의 상관관계를 파악하기 위하여 Pearson's correlation coefficient를 산출하였다.

## 6. 윤리적 고려

본 연구는 서울시 G구에 소재한 일 종합병원 기관생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인(IRB No. 2021-02-036)을 받고 시작하였다. 자료수집 시 대상자에게 연구목적과 자료조사 방법을 설명하고, 자발적으로 연구참여에 동의한 간호사를 대상으로 서면 동의서를 받은 후 구조화된 자기기입식 설문지를 통하여 조사하였다. 연구대상자에게 언제라도 연구참여를 철회할 수 있으며, 철회를 하더라도 불이익을 받지 않음을 설명하였다. 연구대상자의 개인정보 보호를 위해 수집된 자료는 연구대상자의 식별 정보를 삭제한 후 임의의 연구번호를 부여하여 관리하고, 어떠한 경우에도 개인식별정보를 활용하지 않을 것이다.

## III. 연구결과

### 1. 대상자의 일반적 특성

총 160명의 대상자가 연구에 참여하였으며, 여성이 154명(96.2%)이었고, 평균 연령은 32.9±5.7세였다. 전체 임상경력 평균은 9.54±5.88년이었고, 현 부서 근무경력 평균은 1.11±0.66년이었다. 직무순환의 이유는 정기 부서 이동이 75명(46.9%)으로 가장 많았다(Table 1).

**Table 1.** General Characteristics of Participants (N=160)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	M	6 (3.8)
	F	154 (96.2)
Age (yr)	≤ 29	46 (28.8)
	30~39	89 (55.6)
	≥ 40	25 (15.6)
		32.9±5.7
Education	Diploma	27 (16.9)
	Bachelor	117 (73.1)
	≥ Master	16 (10.0)
Position	Staff nurse	153 (95.6)
	Physician assistant	5 (3.2)
	Charge nurse	1 (0.6)
	Administrative nurse	1 (0.6)
Clinical experience (yr)	< 10	94 (58.8)
	≥ 10	66 (41.2)
		9.54±5.88
Working unit career (yr)	≤ 1	81 (50.6)
	1 < ~ ≤ 2	79 (49.4)
		1.11±0.66
Reasons for job rotation	Childbirth	11 (6.9)
	Parental leave	14 (8.8)
	Regular rotation	75 (46.9)
	Personal reasons	60 (37.4)
Working unit	Ward	62 (38.8)
	Non-Wards*	98 (61.2)
Working in desired department	Yes	89 (55.6)
	No	71 (44.4)
Necessity of regular rotation	Yes	138 (86.2)
	No	22 (13.8)
Desired cycle of regular rotation (yr)	2	5 (3.0)
	3	55 (34.4)
	4	41 (25.7)
	≥ 5	59 (36.9)

\*Including 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 and coronary angiography room; M=mean; SD=standard deviation.

## 2. 대상자의 긍정심리자본과 직무순환 적응

대상자의 긍정심리자본은 평균 3.30±0.43점(5점 만점)이었고, 하위 영역별로 보면, 낙관주의 3.37±0.49점이 가장 높았고, 희망 3.32±0.48점, 회복력 3.27±0.52점, 자기효능감 3.27±0.50점 순이었다. 대상자의 직무순환 적응은 평균 3.00±0.35점(5점 만점)이었고, 하위 영역별로 보면 개인적 특성 3.55±0.43점, 직업정체성 3.32±0.68점, 직무수행 3.27±0.71점, 조직적 특성 3.14±0.42점, 직무만족 2.70±0.56점, 조직몰입 2.37±0.62점 순으로 나타났다(Table 2).

**Table 2.** Positive Psychological Capital and Adaptation of Job Rotation (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
Job rotation 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

M=mean; SD=standard deviation.

## 3. 일반적 특성에 따른 긍정심리자본의 차이

희망부서 여부에 따라 긍정심리자본은 통계적으로 유의한 차이가 있었으며( $t=3.01, p=.003$ ), 하위 영역인 자기효능감은 나이( $F=3.84, p=.024$ )에 따라 유의한 차이가 있었고, 사후 분석 결과 40세 이상이 29세 이하보다 더 높은 것으로 나타났다(Table 3).

## 4. 일반적 특성에 따른 직무순환 적응의 차이

대상자의 직무순환 적응은 근무부서( $t=-2.26, p=.025$ ), 희망부서 여부( $t=3.68, p<.001$ )에 따라 유의한 차이가 있었다. 나이에 따라 하위 영역인 조직적 특성( $F=3.79, p=.025$ ), 직업 정체성( $F=3.99, p=.020$ ), 직무수행( $F=7.41, p=.001$ ), 조직몰입( $F=3.85, p=.023$ )이 유의한 차이가 있었고, 사후 분석 결과 40세 이상이 30~39세보다 조직적 특성, 조직몰입에서 평균 점수가 더 높았고, 30~39세가 29세 이하 보다 직무수행에서 평균 점수가 더 높았다. 교육 수준( $F=3.07, p=.049$ )에 따라 하위 영역 직무만족이 유의한 차이가 있었고, 직위( $t=-2.03, p=.044$ )에 따라 하위 영역 조직몰입이 유의한 차이가 있었다(Table 4).

## 5. 긍정심리자본과 직무순환 적응 간의 관계

긍정심리자본과 직무순환 적응 간의 관계는 유의한 양의 상관관계가 있었다( $r=.70, p<.001$ ). 긍정심리자본 하위 영역 자기효능감( $r=.54, p<.001$ ), 희망( $r=.63, p<.001$ ), 낙관주의( $r=.63, p<.001$ ), 회복력( $r=.64, p<.001$ )과 직무순환 적응 간의 유의한 양의 상관이 있는 것으로 나타났다(Table 5).

Table 3. Positive Psychological Capital by General Characteristics

(N=160)

Characteristics	Categories	Total		Self efficacy		Hope		Optimism		Resilience	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Gender	M	3.32±0.29	0.09	3.19±0.19	-0.36	3.42±0.35	0.51	3.25±0.35	-0.59	3.42±0.49	0.70
	F	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 <sup>a</sup>	3.26±0.38	1.07	3.15±0.37	3.84	3.26±0.43	0.92	3.41±0.48	0.40	3.22±0.49	0.55
	30~39 <sup>b</sup>	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 <sup>c</sup>	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	1.38	3.29±0.47	1.83	3.30±0.47	0.99	3.29±0.41	1.13	3.42±0.47	2.08
	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	-0.40	3.26±0.50	-1.02	3.31±0.49	-0.49	3.37±0.49	0.05	3.27±0.52	0.04
	Others <sup>†</sup>	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	-0.91	3.20±0.44	-2.01	3.29±0.49	-0.90	3.37±0.48	0.04	3.26±0.51	-0.32
	≥ 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	-0.40	3.24±0.52	-0.64	3.29±0.54	-0.79	3.38±0.51	0.28	3.26±0.58	-0.26
	1 < ~ ≤ 2	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	Childbirth or parental leave	3.40±0.42	1.82	3.33±0.50	1.02	3.41±0.51	1.17	3.47±0.46	0.94	3.37±0.47	2.99
	Regular rotation	3.34±0.40		3.30±0.49		3.34±0.42		3.37±0.48		3.34±0.50	
	Personal reasons	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	-1.41	3.23±0.54	-0.78	3.27±0.53	-0.97	3.29±0.59	-1.44	3.19±0.54	-1.53
	Non-Wards <sup>‡</sup>	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)
Working in desired department	Yes	3.39±0.42	3.01	3.36±0.45	2.75	3.41±0.48	2.89	3.45±0.49	2.40	3.36±0.52	2.37
	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	-1.36	3.26±0.52	-0.11	3.29±0.50	-1.93	3.34±0.49	-1.39	3.25±0.52	-1.35
	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)

\*Scheffé test; <sup>†</sup>Including physician assistants, charge nurse and administrative nurse; <sup>‡</sup>Including 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 and coronary angiography room; M=mean; SD=standard deviation.

#### IV. 논 의

본 연구는 직무순환을 경험한 간호사의 긍정심리자본과 직무순환 적응 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이며, 연구결과를 토대로 논의하고자 한다.

본 연구에서 긍정심리자본은 3.30±0.43점(5점 만점)으로 선행연구의 부족으로 직접적인 비교를 하는데 제한이 있으나 같은 도구를 사용하여 간호사를 대상으로 긍정심리자본 수준을 조사한 연구와 비교해보면 종합병원 간호사 3.31±0.44점[18], 상급종합병원 간호사 3.32±0.40점[19]과 유사하였다.

긍정심리자본의 하위 영역 중 낙관주의는 3.37±0.49점으로 다른 영역에 비해 높게 나타났는데 이는 직무순환을 경험한 간호사가 직무순환 후 새로운 환경에 적응하기 위해 노력하면서 미래에 좋은 결과가 생길 것이라는 기대를 갖고 타인

과 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 많을수록 긍정심리자본의 하위 영역인 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 경험뿐만이 아니라 근무환경, 조직의 지원 및 격려를

Table 4. Job Rotation Adaptation by General Characteristics (N=160)

Characteristics	Categories	Total		Individual character		Organization character		Job identity		Job performance		Job satisfaction		Organizational commitment		Burnout	
		M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Gender	M	2.93±0.31	-0.43 (623)	3.58±0.30	0.20 (842)	3.00±0.48	-1.11 (271)	3.22±0.50	-0.37 (712)	3.00±0.64	-1.05 (294)	2.37±0.75	-1.49 (139)	2.67±0.37	1.21 (228)	2.47±0.50	0.34 (731)
	F	3.00±0.36		3.55±0.44		3.15±0.41		3.33±0.68		3.20±0.72		2.71±0.55		2.35±0.63		2.38±0.64	
Age (yr)	≤ 29 <sup>a</sup>	2.98±0.33	1.27 (283)	3.48±0.42	.86 (427)	3.13±0.40	3.79 (025)	3.47±0.61	3.99 (020)	3.00±0.60	7.41 (001)	2.80±0.51	2.18 (117)	2.40±0.61	3.85 (023)	2.42±0.64	0.36 (700)
	30~39 <sup>b</sup>	2.98±0.28		3.56±0.40		3.09±0.41		3.19±0.70		3.44±0.68		2.62±0.50		2.27±0.56		2.38±0.57	
	≥ 40 <sup>c</sup>	3.10±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	2.94±0.27	0.44 (647)	3.55±0.42	0.25 (779)	3.11±0.34	0.45 (641)	3.41±0.62	0.49 (612)	3.24±0.69	0.84 (432)	2.56±0.46	3.07 (049)	2.16±0.52	1.91 (151)	2.33±0.60	0.19 (825)
	Bachelor	3.02±0.37		3.56±0.45		3.16±0.44		3.29±0.70		3.24±0.72		2.76±0.57		2.41±0.64		2.38±0.64	
	≥ Master	3.00±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	3.00±0.35	-0.16 (875)	3.55±0.43	0.41 (681)	3.13±0.42	-1.40 (163)	3.31±0.68	-0.80 (424)	3.28±0.72	1.45 (149)	2.70±0.56	-0.21 (837)	2.35±0.62	-2.03 (044)	2.39±0.64	1.37 (172)
	Others <sup>†</sup>	3.02±0.34		3.48±0.54		3.36±0.36		3.52±0.69		2.89±0.51		2.74±0.62		2.83±0.47		2.06±0.54	
Clinical experience (yr)	< 10	2.99±0.35	-3.18 (751)	3.55±0.46	-0.11 (914)	3.10±0.45	-1.65 (102)	3.35±0.70	0.55 (585)	3.21±0.72	-1.25 (214)	2.73±0.54	0.80 (425)	2.36±0.63	-0.21 (831)	2.42±0.65	1.01 (315)
	≥ 10	3.01±0.35		3.55±0.40		3.21±0.35		3.29±0.65		3.55±0.71		2.66±0.59		2.38±0.62		2.32±0.62	
Working unit career (yr)	≤ 1	2.99±0.38	-0.45 (651)	3.58±0.44	1.08 (284)	3.13±0.44	-0.39 (700)	3.33±0.69	0.04 (967)	3.19±0.69	-1.39 (166)	2.69±0.64	-0.31 (758)	2.34±0.64	-0.53 (600)	2.36±0.67	-0.42 (678)
	1 < ~ ≤ 2	3.01±0.33		3.51±0.43		3.16±0.39		3.32±0.67		3.35±0.74		2.71±0.48		2.39±0.60		2.40±0.61	
Reasons for job rotation	Childbirth or parental leave	3.07±0.36	1.13 (326)	3.58±0.40	0.51 (603)	3.19±0.37	1.04 (357)	3.57±0.45	2.07 (130)	3.12±0.73	3.14 (046)	2.77±0.64	0.27 (766)	2.57±0.63	1.83 (163)	2.50±0.69	1.23 (295)
	Regular rotation	3.02±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	
	Personal reasons	2.95±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	
	Ward Non-wards <sup>†</sup>	2.92±0.37	-2.26 (025)	3.48±0.47	-1.69 (092)	3.11±0.44	-0.71 (480)	3.33±0.67	0.15 (878)	3.08±0.66	-2.64 (009)	2.65±0.50	-0.92 (357)	3.00±0.64	-1.13 (262)	2.23±0.64	-2.40 (017)
Work in desired department	Yes	3.09±0.34	3.68 (<.001)	3.60±0.42	1.59 (114)	3.21±0.38	2.42 (017)	3.45±0.66	2.61 (010)	3.32±0.74	1.11 (267)	2.79±0.56	2.21 (029)	2.49±0.62	2.99 (003)	2.53±0.66	3.55 (001)
	No	2.89±0.34		3.49±0.45		3.05±0.45		3.17±0.67		3.20±0.68		2.59±0.55		2.21±0.59		2.19±0.55	
Necessity of regular rotation	Yes	3.00±0.36	-0.39 (693)	3.54±0.43	-0.63 (533)	3.13±0.43	-1.03 (303)	3.31±0.60	-0.75 (452)	3.29±0.71	1.19 (237)	2.68±0.55	-1.06 (289)	2.36±0.60	-0.42 (674)	2.39±0.60	0.55 (582)
	No	3.03±0.30		3.60±0.45		3.23±0.28		3.42±0.63		3.10±0.70		2.82±0.64		2.42±0.62		2.31±0.65	

\*Scheffé test; <sup>†</sup>Including physician assistants, charge nurse and administrative nurse; <sup>‡</sup>Including intensive care unit, operating room, emergency room, bone marrow transplant room, hospice-palliative care unit, central supply department, nursing administration office, home nursing office and coronary angiography room; M=mean; SD=standard deviation.



**Table 5.** Correlation between Positive Psychological Capital and Job Rotation Adaptation

(N=160)

Variables	Positive psychological capital				
	Total	Self efficacy	Hope	Optimism	Resilience
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Job rotation adaptation	.70 (< .001)	.54 (< .001)	.63 (< .001)	.63 (< .001)	.64 (< .001)
Individual characteristic	.48 (< .001)	.42 (< .001)	.38 (< .001)	.42 (< .001)	.46 (< .001)
Organization characteristic	.41 (< .001)	.38 (< .001)	.40 (< .001)	.37 (< .001)	.30 (< .001)
Job identity	.49 (< .001)	.31 (< .001)	.48 (< .001)	.51 (< .001)	.42 (< .001)
Job performance	.29 (< .001)	.31 (< .001)	.19 (.014)	.17 (.029)	.31 (< .001)
Job satisfaction	.51 (< .001)	.36 (< .001)	.47 (< .001)	.44 (< .001)	.50 (< .001)
Organizational commitment	.52 (< .001)	.37 (< .001)	.55 (< .001)	.45 (< .001)	.42 (< .001)
Burnout*	.49 (< .001)	.25 (< .001)	.43 (< .001)	.51 (< .001)	.49 (< .001)

\*Reverse item.

바탕으로 향상될 수 있으므로[20] 직무순환을 경험한 간호사가 간호업무를 수행하는 데 있어 배려와 관심을 받고 있다고 지각할 수 있도록 칭찬과 격려, 인정, 지지 등이 더해진다면 성공적인 적응을 이룰 수 있을 것이다.

높은 수준의 긍정심리자본을 보유한 구성원은 동료나 상사를 적극적으로 도와 높은 직무성과와 조직성과를 가져오는데 기여하며[20], 긍정심리자본 향상 프로그램을 통해 개인의 직무와 태도에 영향을 주어 긍정적인 조직 변화를 유도할 수 있다. 직무순환 대상자를 위한 긍정심리자본 증진 프로그램 개발과 효과 검증을 위한 연구가 필요할 것이다.

직무순환 적응은 3.00±0.35점으로 동일한 도구를 사용한 중소병원 간호사 2.98±0.38점[21], 신규간호사 3.05±0.34점[22], 2.98±0.39점[23]과 유사한 결과이다. 이는 병원 규모나 경력이 다르다 하더라도 직무순환 적응의 수준은 비슷함을 알 수 있다. 직무순환은 간호사의 경력 전반의 큰 변화이다. 직무순환 후 간호사에게 새로운 환경과 역할이 주어지게 되므로 신규간호사가 학생에서 간호사로 역할이 변하는 현장에서 적응해야 하는 것처럼 다시 직무순환 적응을 필요로 하는 비슷한 상황에 처하게 됨을 의미한다.

이 연구에서 직무순환 적응의 하위 영역 중 개인적 특성이 3.55±0.43점으로 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[24], 다양한 전문직종과 협조해야 하므로 높게 나타난 것으로 보인다.

40대 이상에서 30대보다 직무순환 적응의 하위 영역인 조직적 특성, 조직몰입에 대한 평균 점수가 더 높았다. 이는 연령

이 증가함에 따라 대체적으로 임상경력도 증가하게 되므로 병원 조직 내에 간호사 개인의 위치도 안정화되고 숙련된 기술을 보유하게 되어[17] 조직 목표 달성에 기여하고자 하며, 조직을 위해 더욱 노력을 기울이게 됨으로 나타난 결과임을 유추할 수 있다.

본 연구에서 대상자의 긍정심리자본과 직무순환 적응은 직무순환 후 1년 이하 군과 1년 초과에서 2년 이하 군은 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 경력간호사의 적응 기간이 신입간호사의 부서 적응보다 빠를 것으로 예상할 수 있지만[16], 복잡한 전산시스템과 다양한 의료기기가 사용되는 환경은 새로운 변수가 될 수 있다. 이에 직무순환 적응이 되는 데 필요한 기간이나 영향 요인을 확인하는 연구가 요구되며, 이는 효율적인 간호인적자원 관리를 수립하는데 유용할 것으로 보인다.

최근 신규간호사의 적응을 돕고자 교육전담간호사 제도, 오리엔테이션, 프리셉터십, 멘토링 등이 시행되고 있으나, 상대적으로 경력간호사의 직무전환 적응을 위한 지원은 부족하며 개인의 역량에 의존하고 있다. 숙련된 경력간호사도 직무순환 후 새로운 부서에서 적응에 실패하게 되면 이직이나 사직을 고려할 수 있으며, 이로 인해 조직적 측면에서는 업무 효율성이 저하되고, 개인적 측면에서는 간호사의 전문성을 저하시켜 결국 의료의 질 저하로 이어질 수 있다[25]. 간호사는 직무순환의 이유뿐 아니라 경력이 증가하면서 역할 변화에 따른 새로운 리더십과 전문 지식에 대한 요구가 발생하게 된다. 간호사의 경력 전반에 걸쳐 지속적인 직무 적응이 이루어지기 위한 방안을 모색해야 할 것이다.

간호업무가 복잡해지고 전문화되면서 직무순환 적응에 따른 부담감은 직무만족과 조직몰입에 부정적인 영향을 미칠 수 있으며 이로 인해 소진을 야기시킬 수 있다[16]. 본 연구에서도

조직몰입과 소진이 낮게 나타났으며, 업무수행능력 향상과 직무순환 적응을 위한 교육훈련이 제공될 필요가 있다.

본 연구에서 긍정심리자본과 직무순환 적응 간에는 양의 상관관계를 확인하였다. 또한 긍정심리자본과 직무순환 적응 하위 영역 모두에서 유의한 양의 상관관계가 있었다. 이는 동일한 대상이 아니라서 직접 비교는 어려우나 신규간호사의 긍정심리자본과 직무순환 적응이 양의 상관관계를 나타낸 것 [23]과 유사한 결과이다. 높은 수준의 긍정심리자본을 보여주는 경력간호사는 성공적으로 직무순환 적응을 하는 것으로 나타났다. 따라서 오늘날과 같이 급변하는 간호 현장 속에서 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 방안을 간호사에게 적용한다면 직무순환 적응에 효과적으로 대처하여 새로운 환경에서 잘 적응할 수 있을 것이다.

본 연구는 서울시 소재 일 종합병원에 근무하고 있는 직무순환을 경험한 간호사를 대상으로 시행되었기 때문에 표본의 크기나 대상자들의 인구통계학적 특성 등이 제한적이므로 연구결과를 일반화하는데 신중해야 한다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 일 종합병원 간호사를 대상으로 긍정심리자본과 직무순환 적응을 확인하고 그 관계를 파악하였다. 긍정심리자본의 하위 영역 중 낙관주의가 가장 높았고, 직무순환 적응의 하위 영역 중 개인적 특성이 가장 높았다. 대상자의 일반적 특성 중 희망부서 여부에 따라 긍정심리자본이 유의한 차이가 있었다. 또한 근무부서와 희망부서 여부에 따라 직무순환 적응이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 긍정심리자본과 직무순환 적응은 양의 상관관계가 있어 긍정심리자본이 높을수록 직무순환 적응이 높아진다. 이상의 결과, 직무순환 적응의 성공을 위하여 대상자의 긍정심리자본을 향상시켜야 하며 이를 위해서 조직 차원의 정책과 지원이 이루어져야 할 것이다.

본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언한다. 첫째, 연구결과와 일반화를 위해 대상자의 범위를 다양한 지역과 규모의 병원으로 확대하여 비교 분석하는 연구를 진행할 것을 제언한다. 둘째, 직무순환을 경험한 간호사의 긍정심리자본과 직무순환 적응에 영향을 미치는 변인을 확인하는 추가적인 연구를 진행할 것을 제언한다.

## CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

## 참고문헌

1. Lee EY, Kim NH. Relationship among nurses' attitude on job rotation, job stress and organizational commitment. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2012;21(2):154-163. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.2.154>
2. Cho JS, Kim MH, Kim SR, Park WI, Cho JO, Ko MH. 2020 Survey on the status of hospital nursing staff placement [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2021 [cited 2022 Sep 10]. Available from: <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>.
3. Oh SJ. A study on the influence of Job circulation system on job satisfaction: Focused on the moderating effect of organizational fairness [master's thesis]. Seoul: Seoul National University; 2017. p. 1-70.
4. Alfuqaha OA, Al-Hairy SS, Al-Hemsi HA, Sabbah AA, Faraj KN, Assaf EM. Job rotation approach in nursing profession. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*. 2021;35(2):659-667. <https://doi.org/10.1111/scs.12947>
5. Shin S, Yu M. A model for predicting career satisfaction of nurses experiencing rotation. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2017;47(4):551-561. <https://doi.org/10.4040/jkan.2017.47.4.551>
6. Jarvi M, Uusitalo T. Job rotation in nursing: A study of job rotation among nursing personnel from the literature and via a questionnaire. *Journal of Nursing Management*. 2004;12(5):337-347. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2004.00445.x>
7. Ho WH, Chang CS, Shih YL, Liang RD. Effects of job rotation and role stress among nurses on job satisfaction and organizational commitment. *BMC Health Services Research*. 2009;9:8. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-9-8>
8. Huang S, Lin YH, Kao CC, Yang HY, Anne YL, Wang CH. Nursing job rotation stress scale development and psychometric evaluation. *Japan Journal of Nursing Science*. 2016;13(1):114-122. <https://doi.org/10.1111/jjns.12095>
9. Luthans F, Youssef CM. Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*. 2007;33(3):321-349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
10. Luthans F, Luthans KW, Luthans BC. Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*. 2004;47(1):45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
11. Lee SN, Kim JA. Concept analysis of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(2):181-190. <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.2.181>
12. Wang H, Sui Y, Luthans F, Wang D, Wu Y. Impact of authentic leadership on performance: Role of followers' positive psychological capital and relational processes. *Journal of Organizational Behavior*. 2014;35(1):5-21. <https://doi.org/10.1002/job.1850>
13. Sohn IS, Kim HS, Kwon JS, Park DL, Han YH, Han SS. Devel-



- opment of an instrument to measure organizational socialization of new clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2008;14(1):85-97.
14. Jeong KN, Lee HJ, Kwon HJ. 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*. 2015;16(10):6895-6904. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.10.6895>
  15. Hwang HY. Relationship between perception of inter-department rotation and the job satisfaction and turnover intention of nurses according to class of hospital [master's thesis]. Seoul: Chung-Ang University; 2018. p. 1-70.
  16. Lee CR, Kim MJ. Effects of job rotation stress and organizational socialization on job satisfaction in nurses with experience: The mediating effect of organizational socialization. *Korean Journal of Health Service Management*. 2021;15(1): 15-24. <https://doi.org/10.12811/kshsm.2021.15.1.015>
  17. Lee KJ, Lee E, Choi SY. Influencing factors of the organizational commitment among hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2013;22(1):35-46. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.1.35>
  18. Kwon SN, Park HJ. Effects of nurses' positive psychological capital, self-leadership, and relational bonds on organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(3):241-250. <https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.3.241>
  19. Kim IS, Seo RB, Kim BN, Min AR. The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(1):10-19. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.10>
  20. Kim YM, Kang YS. Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2015;21(5):530-541. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.5.530>
  21. Kang M, Kang KS. A study on nurses' job esteem, job satisfaction, and field adaptation in small-medium sized hospital. *The Journal of Humanities and Social Sciences* 21. 2017;8(2): 423-438. <https://doi.org/10.22143/HSS21.8.2.23>
  22. Son JE, Kim SH. The influence of job stress, self-esteem, and resilience on the field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(2): 151-160. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2019.25.2.151>
  23. Woo CH, Park JY, Kim NY. Factors influencing field adaptation in newly graduated nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*. 2016;25(3):187-194. <https://doi.org/10.12934/jkpmhn.2016.25.3.187>
  24. Jin JH, Ju HO, Kim KS, Park YM. Effects of nursing workplace spirituality on job satisfaction, burnout and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2017;23(2):142-150. <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2017.23.2.142>
  25. Lee EJ, Yoo EK. The experience of unwanted department relocation of the nurse. *Journal of Korea Society for Wellness*. 2017;12(2):37-48. <https://doi.org/10.21097/ksw.2017.05.12.2.37>