

혈액원 간호사의 재직의도와 직무스트레스의 관계연구 : 긍정심리자본의 매개효과

강지순^{1,*} · 박민주² · 이현주^{3,†}

¹한세대학교 간호학과, 부교수

²강릉원주대학 간호학과, 박사과정생

³한세대학교 간호학과, 조교수

(2024년 4월 18일 접수: 2024년 6월 29일 수정: 2024년 6월 30일 채택)

The Relationship of Retention Intention to Job Stress of Nurses in Korean Red Cross Blood Center : The Mediating Effect of Positive Psychological Capital

Jisoon Kang^{1,*} · Min Ju Park² · Hyunju Lee^{3,†}

¹Department of Nursing, Hansei University

²Ph.D. Student College of Nursing, Gangneung-Wonju National University

³Department of Nursing, Hansei University

(Received April 18, 2024; Revised June 29, 2024; Accepted June 30, 2024)

요약 : 본 연구는 수도권 지역 혈액원에서 근무하는 간호사들의 재직의도와 직무스트레스 관계에서 긍정심리자본의 매개 효과를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 167명의 간호사를 대상으로, 2021년 5월부터 2022년 4월까지 구조화된 설문지를 사용하여 자료수집하였다. 자료는 SPSS ver.25를 이용하였다. 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 사용하였으며, 직무스트레스와 재직의도의 관련성은 독립표본 t-test, ANOVA, Pearson's 상관관계로 분석하였다. 가설분석은 위계적 다중회귀분석, PROCESS macro model 4를 사용하였다. 연구결과, 재직의도와 긍정심리자본이 직무스트레스에 음의 영향력을 가진다는 가설1이 지지되었다. 가설2는 재직의도와 직무스트레스 간에 긍정심리자본의 영향성은 부분 간접매개효과가 존재하여 유의미한 매개효과를 제공하고 있는 것으로 증명되었다. 따라서, 혈액원 간호사의 재직의도를 높이기 위하여 직무스트레스 수준을 낮추고 긍정심리자본을 높일 수 있는 인력관리제도가 필요하며, 특히 혈액원에서의 긍정심리자본 수준을 향상시켜야 함을 파악할 수 있었다. 본 연구는 혈액원 간호사의 직무스트레스 수준을 감소시키기 위한 효율적인 인력관리 및 역량강화교육에 필요한 실증적 근거를 마련함으로써 혈액원 간호조직의 성과 및 간호의 질 향상에 기여할 수 있을 것으로 기대한다. 또한, 혈액원 간호사의 재직의도를 높이고 직무스트레스를 줄이기 위해 긍정심리자본 중재 프로그램을 개발할 것을 제안한다.

[†]Corresponding author
(E-mail: hjlee@hansei.ac.kr)

주제어 : 간호사, 긍정심리자본, 재직의도, 직무스트레스, 매개효과

Abstract : This study is a descriptive research to determine the mediating effect of Positive Psychological Capital on the relationship between Job Stress and Retention Intention among nurses working at blood centers in the metropolitan area. Data were collected from 167 nurses using a structured questionnaire between May 2021 and April 2022, and analyzed by SPSS ver.25. General characteristics were analyzed through frequency, percentage, mean, and standard deviation. The relationship between Job Stress and Retention Intention was analyzed using independent samples t-test, ANOVA, and Pearson's correlation. Hypotheses were tested using hierarchical multiple regression analysis and PROCESS macro model 4. The results substantiated the hypotheses: Hypothesis 1 proposed that higher Retention Intention and Positive Psychological Capital were associated with lower Job Stress. Hypothesis 2 suggested that Positive Psychological Capital significantly partially mediates the relationship between Retention Intention and Job Stress. To promote Retention Intention among blood center nurses, it is crucial to implement human resource management systems aimed at alleviating Job Stress and enhancing Positive Psychological Capital. Specifically, enhancing Positive Psychological Capital within blood centers is particularly significant. This study contributes empirical evidence necessary for efficient personnel management and competency enhancement programs to reduce Job Stress, thereby enhancing the quality of nursing care among blood center nurses. Furthermore, it is recommended to develop intervention programs for Positive Psychological Capital to enhance Retention Intention and reduce Job Stress among blood center nurses.

Keywords : Nurses, Positive Psychological Capital, Retention Intention, Job Stress, Mediating Effect

1. 서론

최근 지속되는 의료현장의 변화는 국내혈액원 내 혈액수급의 문제로 이어져 혈액의 안전관리 및 질적 시스템의 수준과 효율적인 인력관리에 관심을 불러일으키고 있다[1]. 국내혈액원 내에서 질적인 의료서비스의 제공에 중추적 역할을 하는 간호사는 핵심 전문 인력으로서, 직접적인 채혈과 행정업무 및 각종 인터뷰까지 매우 폭넓은 역할을 담당하고 있다[1][2]. 현재 국내혈액원 내에서는 간호사의 수요가 계속 증가하고 있으나[3][4], 의료현장의 지속적인 변화, 침습적 처치 및 감염 관련한 여러 제약으로 인한 막연한 불안감으로 이직률이 증가하고 있어[1], 적정한 간호인력 확보의 어려움이 계속되고 있다. 이직이 간호사들의 사기를 저하시키며[4], 간호인력의 부족은 직무 불만족, 스트레스 등으로 이어져 간호서비스의 질을 저하시키는 결과를 초래한다[4]. 그러므로 숙련된 간호인력이 혈액원을 떠나지 않고 오랫동안

재직하게 할 수 있도록 하기 위해서는 재직의도에 미치는 관련된 요인들에 대한 연구가 필요하다.

재직의도는 간호사가 새로운 다른 직업을 찾고자 하는 것을 멈추거나 현재의 간호직에 남아있고자 하는 의도를 말한다[5]. 간호사의 재직의도는 간호사 개인의 특성, 근무형태나 부서 등의 다양한 요인들에 의해 영향을 받는다[6][7]. 재직의도는 이직으로 인한 직원 대체 비용을 줄이고, 조직의 유효성을 증가시킬 수 있다[8]는 점에서 중요하므로 간호현장에서는 숙련된 간호 인력들이 장기간 재직할 수 있도록 효율적인 인력관리에 대해 지속적으로 고민하는 노력이 필요하다.

한편, 업무 특성상 헌혈센터는 내근과 외근을 순차적으로 진행하면서 일하는 이원화된 업무구조와 지정된 시간 안에 혈액을 안전하게 취급해야 되는 업무로 인한 직무스트레스가 혈액원 종사자들에게서 발생한다[9]. 이러한 근무환경은 신체적·정신적으로 지쳐가는 소진상태를 경험하게

되고, 이는 직무스트레스와 관련이 있다고 볼 수 있다[10]. 스트레스란 현대인의 정신건강에 영향을 미치는 요인으로 알려져 있는데, 간호사가 경험하는 직무스트레스는 전문적이고 다양한 인간 관계를 중심으로 하는 근무환경에서 정신적·육체적 건강의 적신호를 만들고 있다[11]. 이러한 스트레스는 직무 불만족으로 이어지며 간호의 질 저하에도 영향을 미치고 이직을 결정하는 중요한 요소로 작용한다[12]. 직무스트레스란, 업무의 요구조건이 노동자의 능력, 자원, 필요와 일치하지 않을 때 일어나는 유해한 신체적, 정서적 대응을 말한다[13]. 직무스트레스를 불러일으키는 주요 요인으로는 업무과중, 역할갈등, 노력-보상 불균형 및 만족스럽지 못한 간호사-환자 관계 등 다양하며[14], 이는 재직의도 또는 이직의도에 영향을 미치는 예측요인이 될 수 있다.

이러한 측면에서 간호조직에서는 간호사의 이직 및 부족 현상을 개선하기 위한 전략의 하나로, 조직의 인적자원관리 차원에서, 구성원의 강점에 초점을 둔 긍정심리자본에 주목하고 있다[15]. 긍정심리자본(PPC, Positive Psychological Capital)은 긍정심리학의 영향을 받은 긍정조직행동(POB, Positive Organizational Behavior)에서 유래하였고, 인간의 감정과 행동의 부정적인 측면의 불균형을 해소하고 긍정적인 측면을 통합하는 점을 강조하고 있다. 최근 이직의도를 감소시키는 요인으로 개인이 가지고 있는 긍정적인 특성에 초점이 맞추어지면서, 개인의 긍정적인 심리학적 발달 상태를 의미하는 심리자본에 대한 연구들이 집중 조명되고 있다[16]. Yim 등[17]에 의하면 긍정심리자본은 직무스트레스와 이직의도의 관계에서 매개작용을 한다고 하였다.

지금까지 국내 혈액원 내 간호사를 대상으로 한 연구는 매우 부족한 실정이며[1][2][3], 혈액원 간호사 대상 재직의도, 직무스트레스 및 긍정심리자본의 선행연구는 국내·외적으로 전무한 상황이다. 또한, 긍정심리자본의 매개작용에 대한 연구는 아직까지 시도된 바 없으므로 실증적 근거가 필요하다. 따라서, 혈액원 내 간호사를 대상으로 재직의도와 직무스트레스의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과를 확인하고 재직의도에 영향을 미치는 변인을 파악함으로써 효율적인 혈액원 인력 관리의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구방법

본 연구는 수도권 지역 혈액원에서 근무하는 간호사의 재직의도와 직무스트레스 관계에서 긍정심리자본의 매개작용을 파악하기 위한 서술적 조사연구이며, 구체적 가설은 다음과 같다.

가설 1 : 재직의도와 직무스트레스는 음의 영향력을 가질 것이다.

가설 2 : 재직의도와 직무스트레스 관계에서 긍정심리자본이 매개작용을 할 것이다.

2.1. 연구설계

본 연구는 혈액원에 근무하는 간호사의 재직의도와 긍정심리자본이 직무스트레스에 어떤 영향이 있는지 파악하기 위한 조사연구이다.

2.2. 연구대상자 및 표본

본 연구의 대상자는 수도권 3곳에서 혈액업무를 담당하는 간호사이다. 대상자 선정기준은 3개월 이상 근무한 간호사로 정규직 간호사이다. 본 연구의 표본은 다중회귀분석을 위한 표본수 계산으로 G*power 3.1에서 유의수준 .05, 효과크기 .15 (중간), 검정력 .80 기준으로 표본수를 계산하였으며, 본 연구에서는 최소 표본 수에 탈락률 20% 정도를 고려하여 총 170부로 하였다. 혈액원 간호사 170명을 대상으로 설문조사하였고 응답이 부실한 3부를 제외한 167부를 분석하였다.

2.3. 자료 수집방법 및 윤리적 고려

보건복지부 공공기관생명윤리위원회 승인(승인번호: P01-202102-22-001)을 받은 후, 자료수집은 NB혈액원, CA혈액원 및 KG혈액원 3곳을 대상으로 간호부서장의 허락을 받아 2021년 5월부터 2022년 4월까지 대상자를 편의표본추출(convenience sampling)하였다. 혈액원 간호사 중 자발적으로 참여를 희망하는 자를 대상으로 동의를 취득하고 설문지를 배부하여 작성하도록 하였다.

2.4. 연구도구

1) 직무스트레스

직무스트레스는 Chang(2005)[18]의 한국인 직

무스트레스 측정 개발 도구로 측정한 점수를 말한다. 직무요구 4개 문항, 직무자율 4개 문항, 관계갈등 3개 문항, 직무 불안정 2개 문항, 조직체계 4개 문항, 보상부적절 3개 문항, 직장문화 4개 문항, 조직체계 4개 문항, 직장문화 4개 문항으로 구성되어 있고, 부분적으로 역 환산 문항이 섞여있다. 각 문항별 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '그렇다' 3점, '매우 그렇다' 4점으로 Likert 4점 척도로 구성되었고 개발한 저자에게 도구 사용 허락을 받아 원 도구 변형 없이 사용하였다. 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 개발 당시[18] 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .82이었고 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .90 이었다.

2) 재직의도

재직의도는 Cowin(2002)[5]이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim(2006)[19]이 한국어로 번안한 재직의도 측정도구를 사용하였다. 도구의 판권 사이트(www.lww.com)에서 도구 구입 후, Nurses' Retention Index (NRI)를 한국어로 번안한 저자의 허락을 받았고, 원 도구의 변형 없이 사용하였다. 본 도구는 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '대체로 그렇지 않다' 3점, '약간 그렇지 않다' 4점, '약간 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 6점, '그렇다' 7점, '매우 그렇다' 8점까지 Likert 8점 척도로 구성되었다. 총 6개 문항이며 3번과 6번 문항은 역 환산 문항이다. 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 나타낸다. 개발 당시[5] 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 .97 이었고 본 연구에서는 Cronbach's α 는 .88 이었다.

3) 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans, Youssef, 및 Avolio (2007)[20]가 공동 개발한 긍정심리자본을 번안, 수정한 한국판 긍정심리자본척도(K-PPC)로서, 타당성이 검증된 도구(Lim, 2013)[21]로 측정할 점수를 말한다. 도구사용 전, 먼저 긍정심리자본(Positive Psychological Capital; PPC) 도구의 판권사이트인 미국의 Mind Garden (<https://www.mindgarden.com/>)에서 도구사용 허락을 받고, 한국판 긍정심리자본척도(K-PPC) 저자의 허락을 받아 원 도구의 변형 없이 사용하였다. 이 도구는 자기 효능감 6개 문항, 낙관주의 6개 문항, 희망 6개 문항, 회복탄력성 6개 문항의 4가지 하위

요인이 총 24개 문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert 6점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '조금 그렇지 않다' 3점, '조금 그렇다' 4점, '그렇다' 5점, '매우 그렇다' 6점까지로 구성되었다. 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 도구개발 시 Cronbach's α 는 .89였고, 한국판 도구[21]의 Cronbach's α 는 .90 이었고 본 Cronbach's α 는 .86이었다.

4) 자료 분석 방법

본 연구의 수집된 자료는 SPSS ver. 25 및 PROCESS macro model 4를 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성을 파악하기 위해 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 사용하였다. 대상자의 일반적 특성과 재직의도, 직무스트레스, 긍정심리자본의 관련성 분석은 독립표본 t-test, ANOVA, Scheffe's test, Pearson 상관관계, 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

가설 1 분석은 재직의도가 직무스트레스에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

가설 2 분석은 재직의도와 직무스트레스의 관계에서 긍정심리자본의 매개작용을 검증하기 위해 PROCESS macro model 4를 사용하였다.

3. 결과 및 고찰

3.1. 대상자의 일반적 특성

연구 대상자의 일반적 특성을 살펴보면, 성별은 남성 5명(2.9%), 여성 162명(92.6%)이며, 나이는 40세 미만 103명(62%), 40-50세 42명(25%), 50세 이상 22명(13%)이었다. 또한, 결혼 관련 특성은 기혼 109명(65%), 미혼 58명(35%)이며, 학력은 전문학사 36명(20.6%), 학사 118명(67.4%), 대학원 13명(7.4%)으로 학사졸업이 가장 많았다. 근무형태를 보면, 교대근무 67명(40%), 상근근무 95명(57%), 혼합근무 4명(3%)으로 상근근무 재직자의 참여가 많았다. 근무 경력은 15년 미만 101명(60%), 15-30년 미만 56명(34%), 30년 이상 10명(6%)이었다. 월별 수익을 보면, 180-360만원 87명(49.7%), 360-540만원 38명(21.7%), 540-720만원 26명(14.9%), 720만원 이상 16명(9.1%)으로 180-360만원 월급여자가 제일 많았다.

Table 1. Retention Intention, Job Stress, Positive Psychological Capital according to General Characteristics (n=167)

Category	n	%	Retention Intention			Job Stress			Positive Psychological Capital			
			M±SD	t/f	p	M±SD	t/f	p	M±SD	t/f	p	
Gender	Male	5	2.99%	6.033±0.9958	1.399	0.239	2.505±0.3503	0.014	0.905	3.313±0.1905	0.260	0.611
	Female	162	92.6%	5.277±1.4175			2.486±0.3362			3.436±0.5348		
Age(year)	<30 ^a	37	21.1%	4.811±1.2736			2.477±0.3825			3.327±0.5337		
	30~39 ^b	66	37.7%	5.114±1.5390	5.028	0.002*	2.541±0.3139	2.225	0.087	3.431±0.4912	2.380	0.072
	40~49 ^c	42	24.0%	5.631±1.1959		a<d	2.492±0.3398			3.391±0.5517		
	50~60 ^d	22	12.6%	6.045±1.2206			2.331±0.2715			3.690±0.5304		
Marital Status	Married	109	62.3%	5.564±1.3521	3.132	0.742	2.483±0.3190	-0.202	0.476	3.447±0.5249	0.503	0.877
	Unmarried	58	33.1%	4.802±1.3942			2.494±0.3671			3.404±0.5370		
Education	Association's degree ^a	36	20.6%	5.727±1.6184			2.496±0.3644			3.345±0.6638		
	Bachelor's degree ^b	118	67.4%	5.092±1.3409	4.379	0.010*	2.500±0.3332	1.248	0.290	3.422±0.4860	3.246	0.041
	≥Master degree ^c	13	7.4%	6.000±0.9204		a>b	2.346±0.2447			3.769±0.3470		
Work Type	Rotation ^a	67	40.4%	5.042±1.4347			2.583±0.3408			3.353±0.5399		
	Full-Time ^b	95	57.2%	5.525±1.3411	3.711	0.027	2.416±0.3198	5.330	0.006*	3.500±0.5045	2.791	0.064
	Extra ^c	4	2.4%	4.417±1.9003			2.601±0.2920			3.021±0.6610		
Clinical career	<10 ^a	76	43.4%	4.851±1.3498			2.530±0.3471			3.334±0.5020		
	10~19 ^b	52	29.7%	5.487±1.4510	5.841	0.001**	2.502±0.3316	1.940	0.125	3.380±0.5419	4.222	0.007*
	20~29 ^c	29	16.6%	5.931±1.2736		a<c	2.408±0.3399			3.699±0.5239		a<c
	≥30 ^d	9	5.1%	5.926±1.0278			2.300±0.1366			3.644±0.3692		
Monthly Income	180~359x10 ⁴ ^a	87	52.1%	4.787±1.3400			2.589±0.3521			3.299±0.5138		
	360~539x10 ⁴ ^b	38	22.8%	6.061±0.8916	10.263	0.001**	2.355±0.2192	6.216	0.001**	3.629±0.5045	4.656	0.004*
	540~719x10 ⁴ ^c	26	15.6%	5.833±1.4727		a<b,c	2.403±0.3843			3.589±0.5933		a<b
	≥720x10 ⁴ ^d	16	9.6%	5.406±1.6273			2.383±0.3355			3.436±0.3369		

* p<.01, ** p<.001

본 연구에서 사용한 척도는 직무스트레스와 긍정심리자본은 4점 척도이고, 재직의도는 8점 척도로 측정하였다.

재직의도와 긍정심리자본을 살펴보면, 나이가 많을수록, 결혼, 고학력, 상근근무, 경력기간이 클수록 증가하는 것으로 조사되었고 직무스트레스는 이와 정반대로 조사되었다.

3.2. 재직의도, 직무스트레스, 긍정심리자본과의 상관관계

본 연구의 기술통계량을 살펴보면, 총 167명 참여하고, 주요 변수인 재직의도의 평균은 5.299 (± 1.4105 , 최대 8점 기준)점이고, 긍정심리자본은 3.432(± 0.5279 , 최대 4점 기준), 직무스트레스 2.487(± 0.3355 , 최대 4점)로 나타났다.

재직의도와 긍정심리자본은 $r=0.311$ ($p<0.01$)로 양의 상관관계였고 재직의도와 직무스트레스는 $r=-0.488$ ($p<0.01$), 긍정심리자본과 직무스트레스는 $r=-0.482$ ($p<0.01$)로 음의 상관관계였다.

3.3. 연구 가설 해석

가설 1(재직의도와 긍정심리자본은 직무스트레스에 음의 영향력을 가질 것이다)에 대한 분석결과인 <Table 3>에서 Durbin-Watson은 1.806으로 2에 가까워서 개체 간 독립성이 있는 것으로 조사되었다. 마지막으로 설명 변수들 간의 다중공선성을 진단하기 위해 분산팽창인자(variance inflation factor [VIF])와 공차한계(tolerance)를 확인하였다. VIF값은 1.107이었으며, 공차한계는 0.903으로 나타났다. 공차한계는 회귀분석조건을 만족하였다.

직무스트레스(Y)와 긍정심리자본(X)의 관계는 $Y=-0.232X+3.756$, 직무스트레스(Y)와 재직의도(Z)의 관계는 $Y=-0.089Z+ 3.756$ 으로 조사되었다. 따라서, 직무스트레스는 재직의도에 음의 영향력을 가진다는 것이 증명되었으며, 긍정심리자본이 재직의도보다 직무스트레스에 더 높은 음의 영향력을 제시하고 있으므로 본 연구의 가설 1은 증명되었다(Figure 1).

Table 2. Correlation of Retention Intention, Job Stress, Positive Psychological Capital

	Retention Intention $r(p)$	Job Stress $r(p)$	Positive Psychological Capital $r(p)$
Retention Intention	1		
Job Stress	-0.488*	1	
Positive Psychological Capital	0.311*	-0.482*	1

* $p<.01$

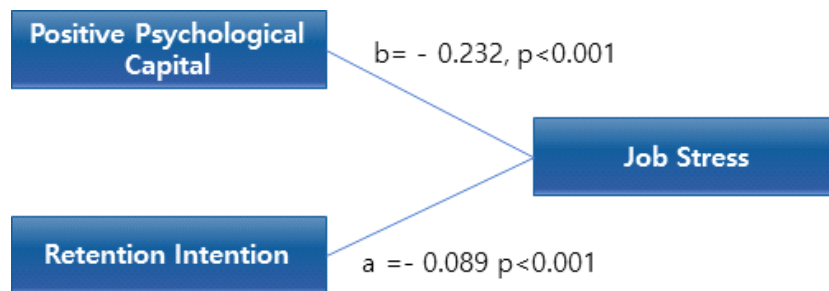


Fig. 1. Statistical Relationship for Stepwise Multiple Regression in Retention Intention, Job Stress, Positive Psychological Capital.

Table 4. Statistical Relationship for PROCESS macro among Retention Intention, Job Stress, Positive Psychological Capital

	R	R ²	Adjusted R ²	Standard Error of Estimate	Durbin-Watson			
Model 1	.488	.238	.233	.2938				
Model 2	.599	.359	.351	.2704	1.806			
Coefficient								
Category	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	p	Collinearity Statistics		
	B	SE	β			Tolerance	VIF	
Model 1	(Constant)	3.102	.089		34.993	<.001**		
	Retention Intention	-.116	.016	-.488	-7.175	<.001**		
Model 2	(Constant)	3.756	.143		26.220	<.001**		
	Retention Intention	-.089	.016	-.374	-5.685	<.001**		
	Positive Psychological Capital	-.232	.042	-.366	-5.555	<.001		

* $p < .01$, ** $p < .001$

긍정심리자본 영향성의 경우, 부분 간접 매개효과는 $-0.089(p < 0.001)$ 가 존재하고, 긍정심리자본은 $-0.232(p < 0.001)$ 의 영향성을 제공하고 있다. 이는 긍정심리자본이 재직의도와 직무스트레스 사이에 유의미한 매개효과를 제공하고 있다는 결과로 본 연구의 가설2는 지지되었다.(Figure 2).

4. 결론

혈액원에서는 우수한 인력확보와 유지관리를 위해 효율적 조직운영체계 구축에 대한 전략과제를 수행함으로써 혈액원 조직의 성과를 향상시키고자 노력하고 있다[4]. 조직의 인력관리를 위해서는 현재 업무의 만족도를 높여 이직으로 인한 직원 대체 비용을 줄이고, 유능한 직원의 보유를 증가시키며, 결과적으로 조직의 유효성을 증가시킬 수 있다[22]는 점에서 재직의도를 파악하는 것은 중요하다.

본 연구는 혈액원에서 근무하는 간호사의 재직의도 및 긍정심리자본이 직무스트레스에 어떻게 관련이 있는가에 대한 것이다. 연구결과, 간호사

의 재직의도와 긍정심리자본이 높을수록 직무스트레스는 낮았다. 따라서, 본 연구의 가설 1은 지지되었다. 이는 Kwon과 Ha(2020)[23]의 연구에서, 긍정심리자본이 높을수록 상급초보간호사의 조직몰입이 높아졌다($r = .35, p < .001$)는 연구결과와 유사하다. Yim, Yang과 Han(2017)[24]의 연구에서도 직무스트레스가 낮을수록 재직의도가 높아진다($r = -.39, p < .001$)는 연구결과와도 일치하는 것이다. 간호사의 직무스트레스는 건강증진 행위 및 업무증진에 영향을 미치며[25][26], 긍정심리자본인 자기효능감, 낙관주의, 희망, 회복탄력성에 의해 예방될 수 있다[27]. 소아혈액종양내과 간호사의 스트레스, 적응, 영적 건강 및 이직의도에 대한 연구[28]에서, 심한 정서적 스트레스 환경에서 이직의 가능성이 증가되며, 간호사 리더는 간호사의 재직을 유지하기 위해 탄력성(resiliency)을 증진할 방법을 찾고 개발해야 한다고 하였다[28].

긍정심리자본이 병원간호사의 업무수행에 미치는 영향[29]에 대한 연구에서, 직무몰입(job embeddedness)의 매개효과를 보기 위해 실시하였다. 직무몰입은 긍정심리자본과 간호업무 사이

에 유의하게 매개하며 심리적 분위기는 긍정심리자본과 직무몰입 간에 매개하여 관계를 향상시킨다. 따라서 긍정심리자본의 개념이 간호업무성과를 증진시키는 방법을 제공한다고 하였다[29]. 본 연구의 결과에서는 긍정심리자본이 재직의도와 직무스트레스 사이에 유의하게 매개효과를 제공하고 있다는 것이 밝혀졌다.

Lee와 Kim(2020)[30]이 병원 간호사 350명을 대상으로 연구한 간호사의 업무성과 예측모형에서 직무에 대한 행동적 의도인 재직의도는 간호근무환경, 긍정심리자본, 직무만족에 의해 43% 설명되었다. 또한 재직의도는 간호업무수행에 영향을 미치며 또한 긍정심리자본과 간호근무환경은 모두 간호사의 이직의도에 중요한 변수라고 하였다[30]. 간호업무성과의 향상을 위해서는 개인과 조직의 협력이 요구되며, 간호근무환경은 조직적 차원에서 환자중심으로 구성하고, 개인적 차원에서 긍정심리자본을 통한 심리적 역량강화가 이루어져야 할 것이다[29].

간호 실무에서는 복잡하고 다양한 상황을 긍정적으로 수용하는 간호사가 요구되며, 긍정심리자본이 가진 긍정성에 초점을 둔 인력관리는 미래 간호조직의 핵심전략이 될 것이다. 본 연구는 재직의도가 높은 간호사에게 직무스트레스를 낮춰주는 요소가 무엇이 있는지 찾는 것이고, 재직의도가 높은 간호사에게 긍정심리자본을 통해서 직무스트레스를 관리해 준다면 대상자들에게 업무상 과실이 발생되지 않고 업무만족도를 향상시킬 수 있을 것으로 사료된다. 또한, 직무스트레스가 증가될 때 재직의도는 감소되는 현상이 일어나는데, 본 연구는 재직의도가 높은 간호사에게 초점을 두는 것이다. 따라서, 대인관계를 향상시킬수록 재직의도가 높다[31]는 연구결과 등을 활용하여 혈액원에서의 재직의도를 효율적으로 높일 수 있는 전략적 노력이 필요하다.

혈액원의 인력의 과반수 이상을 차지하는 혈액원 간호사는 혈액관리법에 따른 다양한 혈액 관련 간호서비스, 헌혈자를 위한 서비스의 경쟁, 혈액원 업무현장에서 헌혈자 및 수혈자들의 건강위기의식, 헌혈 가능 인구의 지속적 확보, 혈액의 안전성을 위한 관리강화 등으로 국민의 건강증진 및 혈액원의 성과향상에 기여하는 바가 크다[4]. 성과향상이라 함은 지원적 인 작업환경, 효과적인

리더십, 전문성 개발, 일과 삶의 균형, 긍정적인 대인관계, 보상 및 복지 등의 성과가 향상되는 것을 말한다[1]. 그러나 업무특성 상 헌혈업무량 증가, 갑작스러운 업무, 근무시간 초과, 주말근무 등의 과중한 업무는 스트레스 요인으로 작용하여 직무만족을 저하시키는 경우가 매우 많다[1]. 혈액원 간호사의 직무스트레스가 높을 경우, 헌혈자와 수혈자의 안전과 건강을 책임지는 헌혈 업무 서비스의 전문직 역할수행에 장애가 되며 조직의 유지관리, 성과향상에 부정적인 영향을 미친다[2]. 이러한 현상들에 대하여 본 연구결과를 토대로 혈액원 간호사를 위한 인력배치 시 직무매칭, 행정지원 전략(예, 로테이션) 등 인력관리제도의 개선이 요구된다. 혈액원 간호사의 재직의도를 연구한 논문은 아직 없는 실정이며, 혈액원 간호사의 직무만족과 재직의도를 높이려면 직무스트레스를 감소시킬 수 있는 실제적인 조직 차원의 관리 뿐 아니라 긍정심리자본의 강화를 위한 훈련 및 교육프로그램을 개발·적용하는 것이 필요하다. 따라서, 재직의도와 긍정심리자본의 증진을 통해 직무스트레스가 감소될 수 있다는 것은 본 연구의 중요한 시사점이다. 간호업무를 수행하는 기관과 조직들은 재직의도와 긍정심리자본을 증진하는 다양한 프로그램을 확보하여 간호사에게 제공하는 것이 매우 중요하다. 본 연구의 간호학적 유용성은 병원 간호사나 지역사회 간호사의 업무와는 특성이 다른 혈액원 간호사를 대상으로 직무스트레스에 매개작용을 하는 주요요인이 긍정심리자본이라는 것을 파악한 점이다. 이로써 혈액원 간호사의 직무스트레스 수준을 감소시키기 위한 효율적인 인력관리 및 역량강화교육에 필요한 실증적 근거와 합리적인 제도를 마련함으로써 혈액원 간호조직의 성과 및 간호의 질 향상에 기여할 수 있을 것으로 기대한다. 그러나 본 연구는 수도권지역 혈액원 중 3개 지역 혈액원 간호사 대상의 연구이므로 연구결과를 일반화하는 데 제한점이 있다. 향후 혈액원 간호사의 긍정심리자본 증대 프로그램을 개발하는 연구, 혈액원 간호사의 재직의도를 높이고 직무스트레스를 줄일 수 있는 프로그램 적용 연구, 혈액원 간호사의 재직의도 및 직무스트레스에 매개하는 요인 중 연구에서 다루지 않은 영향 변수에 대한 추가 연구를 제안한다.

References

1. D. W. Yeo, "Influential Factors on Job Satisfaction of Nurses at Blood Centers : A Mixed Method Study Based on Job Crafting Model", Master's Thesis, Gyeongsang, Gyeongsang National University, (2023).
2. E. J. Lee, "The job stress and communication skills of the blood center nurse are psychological exhaustion" Master's thesis, Chonbuk, Chonbuk National University, (2015).
3. S. Y. Park, "Influencing Factors of the Organizational Commitment among Blood Center Nurses : Focusing on Positive Psychological Capital, Communication Ability, and Social Support", Master's Thesis, Chungbuk University, Chungbuk, (2019).
4. Korean Red Cross Blood Services. Blood services annual report [Internet]. Wonju: Korean Red Cross Blood Services; 2019 [cited 2020 June 3]. Available from: https://bloodinfo.net/promotion_annualreport.do?brdno=33&brdclasscode=0100000000&search_option=&search_keyword=□t_page num=1.
5. L. S. Cowin, "The effects of nurses' job satisfaction retention An Australian perspective", *Journal of Nursing Administration*, Vol.32 No.5 pp. 283-291, (2002).
6. S.N Lee, J.A Kim, "Prediction Model for Nursing Work Outcome of Nurses - Focused on Positive Psychological Capital", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.50 No.1 pp. 1-13, (2020). <https://doi.org/10.4040/jkan.2020.50.1.1>
7. J. M. Murphy, E. D. Chin, C. A. Westlake, M. A. & M. D. Brisbois, "Pediatric Hematology/Oncology Nurse Spirituality, Stress, Coping, Spiritual Well-being, and Intent to Leave: A Mixed-method Study", *Journal of Pediatric Oncology Nursing*, Vol.38 No.6 pp. 349-363, (2021).
8. M.R Kim, "Clinical Nurses' Professionalism, Nursing Performance and Intention of Retention", Master's Thesis, Hanyang University, Seoul, (2008).
9. S.Y Park, J.S Yoo, "Factors Influencing Organizational Commitment of Nurses in Korean Red Cross Blood Center: Focusing on Psychological Capital, Communication Ability, and Social Support", *Korean Academy of Community Health Nursing*, Vol.31 No.2 pp. 179-188, (2020).
10. H.J Park, "Emotional labor, Emotional expression and burn out of clinical nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* Vol.15 No.2 pp. 225-232, (2009).
11. W.S Cho, M.S You, "Problems and Prospects of Nursing Research on Job Stress in KOREA", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.19 No.1, pp. , 63-75, (2013).
12. I.S. Jang, S.M. Park. "A Comparative Study Nurses' Organization Culture and Job Satisfaction according to the Hospital Size Differences", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol.20 No.1, pp.1-13, (2011).
13. H.J. Kang, J.Y. Shin, E.H. Lee, Relationship of Workplace Violence to Turnover Intention in Hospital Nurses: Resilience as a Mediator, *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.50 No.5, pp. 728, (2019).
14. X.Wang, L. Liu, F. Zou, J. Hao, H. Wu, "Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses", *BioMed Research International*. vol. 2017, Article ID 5284628, pp. 1-11, (2017). <http://dx.doi.org/10.1155/2017/5284628>
15. B.Y Lee, H.M Jung, "Factors related to

- positive psychological capital among Korean clinical nurses: a systematic review and meta-analysis”, *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.25 No.3, pp. 221-236, (2019).
16. F. Luthan, J.B. Avey, B.J. Avolio, S.M. Norman, G.M. Combs, “Psychological capital development: Toward a micro-intervention”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol.27 No.3, pp. 387-393, (2006). <https://doi.org/10.1002/job.373>
 17. H.Y. Yim, H.J. Seo, Y. Cho, J. Kim, “Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea”, *Asian Nursing Research*, Vol.11 No.1, pp. 6-12, (2017). <https://doi.org/10.1016/j.anr.2017.01.002>
 18. S.J. Chang, S.B. Koh, D. Kang, S.A. Kim, M.G. Kang, C.G. Lee, J.J. Chung, J.J. Cho, M. Son, C.H. Chae, J.W. Kim, J.I. Kim, H.S. Kim, S.C. Roh, J.B. Park, J.M. Woo, S.Y. Kim, J.Y. Kim, M. Ha1, J. Park, K.Y. Rhee, H.R. Kim, J.O. Kong, I.A. Kim, J.S. Kim, J.H. Park, S.J. Hyeun, D.K. Son, “Developing an Occupational Stress Scale for Korean Employees”, *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Vol.17 No.4, pp. 297-317, (2005). <https://doi.org/10.35371/kjoem.2005.17.4.297>
 19. M.J. Kim, “The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention”, Master's Thesis, Hanyang University, Seoul, (2006).
 20. F. Luthan, B.J. Avolio, J.B. Avey, “Psychological capital questionnaire [Internet]. Menlo Park”, Mind Garden Inc, CA, (2019).
 21. T.H. Lim, “Effect of exercise on positive psychological capital”, Ph.D Dissertation, Sejong University, Seoul, (2013).
 22. M.R. Kim, “Clinical Nurses' Professionalism, Nursing Performance and Intention of Retention” Master's Thesis, Hanyang University, Seoul, (2008).
 23. H.S. Kwon, Y. Ha, “Effects of Positive Psychological Capital, Social Support and Head Nurses' Authentic Leadership on Organizational Commitment of Nurses at the Advanced Beginner Stage”, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.26 No.3, pp. 284-293, (2020). <http://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.3.284>
 24. Y.H. Yim, I.S. Yang, J.H. Han, “Effects of Workplace Bullying, Job Stress, Self Esteem, and Burnout on the Intention of University Hospital Nurses to Keep Nursing Job”, *Journal of Korean Academy of Nursing Association*, Vol.23 No.3, pp. 259-269, (2017). <http://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.259>
 25. S.R. Kim, E.A. Kim, “Effects of Clinical Nurses' Social Support, Self-efficacy and Job Stress on Health Promoting Behaviors”, *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, Vol.42 No.2, pp. 424~435, (2024). <http://dx.doi.org/10.12925/jkocs.2024.41.2.424>
 26. Y.J. Jeong, I.S. Cho, “The Effect of Nursing performance, Job stress and Resilience on Nursing Performance of Nurses in General Hospital”, *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, Vol. 37 No.3, pp. 613~624, (2020). <http://dx.doi.org/10.12925/jkocs.2020.37.3.613>
 27. S. A. Zrrin, M. Veyskarami, “Role of Spirituality and Psychological Capital in the Prediction of Occupational Burnout in Nurses in Khorramabad Iran during 2016”, *Health, Spirituality and Medical Ethics*, Vol.9 No.4, pp. 16-24, (2020).

28. J. M. Murphy, E. D. Chin, C. A. Westlake, M. Asselin, M. D. Brisbois, "Pediatric Hematology/Oncology Nurse Spirituality, Stress, Coping, Spiritual Well-being, and Intent to Leave: A Mixed-method Study", *Journal of Pediatric Oncology Nursing*, Vol.38 No.6, pp. 349–363, (2021). <http://doi.org/10.1177/10434542211011061>
29. I. Ali. & M.M. Khan, S. S. & B. G. Mujtaba, "Impact of Psychological Capital on Performance of Public Hospital Nurses: the Mediated Role of Job Embeddedness", *Public Organization Review*. pp. 135–154, (2021). <http://doi.org/10.1007/s11115-021-00521-9>
30. S.N Lee, J.A Kim, "Prediction Model for Nursing Work Outcome of Nurses – Focused on Positive Psychological Capital", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.50 No.1 pp. 1–13, (2020). <https://doi.org/10.4040/jkan.2020.50.1.1>
31. J. H. Kim, "The Effects of Interpersonal Relationship Ability on Nurses' Retention Intention and Turnover Intention in a General Hospital", *Journal of the Korean Applied Science and Technology*, Vol.40 No.2 pp. 189–198, (2023). <http://dx.doi.org/10.12925/jkocs.2023.40.2.189>