



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](#)

박 사 학 위 논 문

요양병원 간호사를 위한 긍정심리자본 향상프로그램 개발

계 명 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

임 미 란

임
미
란

지도교수 김 혜 영

2
0
1
9
년
8
월

2 0 1 9 년 8 월

요양병원 간호사를 위한 긍정심리자본 향상프로그램 개발

지도교수 김 혜 영

이 논문을 박사학위 논문으로 제출함

2 0 1 9 년 8 월

계 명 대 학 교 대 학 원

간 호 학 과

임 미 란

임미란의 박사학위 논문을 인준함

주 심 이 병 숙

부 심 김 혜 영

부 심 이 수 경

부 심 김 규 태

부 심 박 명 화

계 명 대 학 교 대 학 원

2 0 1 9 년 8 월

감사의 말씀

학위과정을 마무리하기까지 도움을 주신 분들께 진심으로 감사드리고 힘든 결실을 맺기 위해 끝까지 최선을 다한 제 자신에게 수고했다고 토닥여주고 싶습니다. 늘 부족하지만 결실을 맺을 수 있도록 격려하시고 세심한 지도를 아끼지 않으신 김혜영 교수님, 논문의 방향을 잡아주시고 격려해주신 이병숙 교수님, 따뜻한 격려와 꼼꼼한 지도를 해주신 이수경 교수님, 논문의 학문적 지식과 조언을 해주신 김규태 교수님, 바쁘신 가운데 논문을 격려해 주시고 논리적인 안목으로 살펴봐 주신 박명화 교수님께 존경과 감사의 마음을 전합니다. 지금은 현직을 떠나셨지만 매년 안부와 격려로 보살펴 주신 박영숙 교수님께도 감사드립니다. 학위과정을 무사히 마칠 수 있도록 허락하여 주신 수성대학교 김선순 총장님과 권경희 학과장님께 감사드립니다. 늘 따뜻한 배려와 격려로 오늘에 오기까지 도와주신 간호학과 교수님들께도 감사를 드립니다. 논문이 마무리되고 제가 이 자리에 있기까지 임상에 있으면서 공부를 시작할 때부터 아낌없는 지원과 격려로 함께 해준 남편 김영묵에게 감사와 사랑의 마음을 전합니다. 군 복무 중에도 공부하며 일하는 엄마를 늘 걱정해주는 든든한 큰아들 승주와 고등학생이 되어 잘 챙겨주지 못한 엄마를 이해하고 학교생활 잘하는 둘째아들 찬주, 손주가 입대하기 전에 늘 챙겨주시고 공부하는 며느리 힘들다고 격려해주신 시어머님, 시아버님께도 감사와 사랑의 마음을 전합니다. 자주 찾아뵙지 못하는 친정엄마께도 죄송하고 감사한 마음을 전합니다. 소중한 분들의 희생과 넘치는 격려와 사랑에 보답하는 마음으로 나아가도록 노력하겠습니다.

2019년 8월

임 미 란

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	4
3. 용어정의	5
II. 문헌고찰	7
1. 요양병원 간호사의 직무환경	7
2. 긍정심리자본	11
3. 긍정심리자본 향상프로그램	15
III. 연구방법	19
1. 분석	20
2. 설계	21
3. 개발	24
4. 실행	25
5. 평가	27
IV. 연구결과	31
1. 긍정심리자본 향상프로그램 개발	31
2. 긍정심리자본 향상프로그램 효과	44
VI. 논의	51
1. 긍정심리자본 향상프로그램 개발	51
2. 긍정심리자본 향상프로그램 효과	56
VII. 결론 및 제언	61
참고문헌	62
부록	78

영문초록	117
국문초록	120

표 목 차

표 1. 프로그램의 주제 및 목표설정	21
표 2. 프로그램 회차별 내용구성	22
표 3. 전문가 집단의 프로그램 1차 수정	37
표 4. 전문가 집단의 프로그램 2차 수정	38
표 5. 긍정심리자본 향상프로그램 최종 내용 구성	41
표 6. 대상자의 일반적 특성 및 동질성 검증	45
표 7. 긍정심리자본, 전문직 삶의 질 및 조직몰입의 동질성 검증	46
표 8. 실험군과 대조군의 긍정심리자본 차이 비교	48
표 9. 실험군과 대조군의 전문직 삶의 질과 조직몰입의 차이 비교	50

그 립 목 차

그림 1. 긍정심리자본 중재모델	17
그림 2. 연구수행 절차	19
그림 3. 연구설계	27
그림 4. 본 연구의 개념적 기틀	34

I. 서 론

1. 연구의 필요성

인구고령화로 인한 노인인구 증가로 만성재활과 요양에 대한 수요가 늘어나면서 2008년에 장기요양보험제도가 도입되었고, 요양병원의 수도 2008년 690개소에서 2018년 1,445개소로 빠르게 증가하였다(김옥선, 정선영, 김재연, 소윤례, 2018; 보건복지부, 2019). 요양병원은 주로 노인성질환자, 만성질환자, 외과적 수술 후 또는 상해 후 회복기간에 있는 자를 입원대상으로 하고 있고, 감염병 환자나 정신질환자는 입원대상에서 제외하고 있다(국가법령정보센터, 2019a).

요양병원에서는 일상생활 전반에 걸쳐 생활보조가 필요한 노인성 만성질환자를 대상으로 의학적 처치와 간호뿐만 아니라 일상생활 수행과 재활을 포함한 통합적 의료서비스를 제공하고 있다(정하윤, 정귀임, 2015). 요양병원에서 근무하는 간호사는 혼자 힘으로 입원생활이 어려운 환자를 돌봄으로 정신적 육체적으로 힘든 업무환경에 노출되어 있고(김은숙, 2009) 간호조무사나 요양보호사가 많은 부분 간호사의 역할을 보조하고 있다(양운서, 김덕희, 2013). 따라서 요양병원은 포괄적이고 전인적인 간호접근이 가능한 숙련된 간호사 인력을 확보하는 것이 무엇보다 중요한 사안이라 볼 수 있다(Spilsbury, Hewitt, Stirk, & Bowman, 2011).

요양병원 간호사는 고령의 노인환자에 대한 직접 간호를 제공하고 일상 돌봄과 응급상황과 안전사고 위험에 대한 지속적인 관찰업무를 수행하고 간호보조 인력을 교육, 감독하고 있다(김건희, 이해량, 김영경, 김현주, 2014). 뿐만 아니라 몸이 불편한 노인이나 치매노인을 돌보아야 하는 상황에서 돌발적으로 발생하는 환자와의 갈등이나 긴장으로 인해 직무스트레스나 소진을 경험하는 경향이 높으며 이로 인해 직무만족이 낮고 이직률은 높은 편이다(김금숙, 2017; 김삼숙, 2014; 이윤희, 2010). 요양병원 간호사의 직무에 있

어서 노인성 질환, 치매, 중풍 등의 노인을 돌보는 업무환경의 어려움으로 인해(이혜진, 김계하, 2014) 업무에 대한 과도한 부담감과 역할의 혼돈과 갈등, 소진 등으로 직업에 대한 정체성이 떨어지고 직무만족도가 저하된다고 하였다(김현주, 이해랑, 최은옥, 2013). 요양병원 간호사의 이직률은 26.4%로 병원별 간호사의 평균 이직률 13.9%보다 높다(병원간호사회, 2018).

요양병원 특성상 급성기병원보다 일의 난이도가 낮고 편하게 일하는 곳으로 인식되고 있어 요양병원 간호사들은 비전과 열정을 갖고 근무함에도 불구하고, 여러 가지 어려움에 부딪히면서 좌절하고 위축돼 있는 것이 현실이다(김현숙, 김계하, 2019). 요양병원 간호사의 인간중심 돌봄과 간호서비스 질을 향상시키고(사공혜, 이가언, 2016), 직무성취에 대한 낙관적 기대를 갖고 직무환경을 극복할 수 있는 자신감을 키워나가야 할 필요가 있다. 최근 간호사들의 긍정적 정서에 있어 개인적 성과는 물론이고 직무성취에도 긍정적인 영향을 미친다는 인식(김인숙, 서유빈, 김복남, 민아리, 2015)과 이러한 인식을 확산시켜 줄 수 있는 긍정심리자본에 대한 실증적 연구들이 증가하고 있다(Rego, Sousa, Marques, & Cunha, 2012).

긍정심리자본은 조직의 발전을 위해서는 개인의 약점보다는 강점과 긍정적인 측면의 개발에 중점을 두어야 한다고 하였다(Seligman, 2002). Luthans, Youssef와 Avolio (2007)에 의하면 긍정심리자본은 도전적인 과업을 성취하는데 있어 자기효능감이 필요하며, 현재와 미래의 성공에 대해 긍정적인 낙관주의가 형성되어야 한다고 하였고 희망은 목표를 향해 인내하며, 필요한 순간에 그 목표를 재설정하고 문제나 역경에 직면할 경우 성공을 위해 건디는 데 필요하고, 복원력은 난관이나 좌절로부터 원래의 상태로 돌아오거나 그것을 뛰어넘는 등의 복합적인 긍정심리상태로 정의하였다. 긍정심리 하위요인은 개발가능하고, 그 가능성이 높다는 측면에서 자본으로 개념 지어진다. 또한 긍정심리자본은 긍정적 조직행동의 핵심개념으로 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력을 통합한 상위의 구성개념으로 개인의 복합적이며 긍정적인 심리상태를 의미한다(Luthans, Yossef, et al., 2007). 여기에서 긍정적인 심리상태는 기질적(trait-like)이기보다는 관리가능하고, 개발 및 개선이 가능한 상태적(state-like)인 특성이다(Luthans, Luthans, & Luthans, 2004).

긍정심리자본을 학생과 직장인 대상으로 한 연구에서는 긍정심리자본의 4가지 요소는 개별적인 개념보다는 통합적으로 사용하는 것이 더 직접적인 영향을 미칠 수 있다고 하였다(Luthans, Yossef, et al., 2007). 웹기반의 긍정심리자본 개발을 위한 실험적 분석연구에서는 심리적 자본은 성과, 만족도 및 의지와 긍정적인 관계가 확인되었다(Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007). 간호사의 긍정심리 중재프로그램은 직장 내에서 자신의 장점을 극대화할 수 있고 자신의 강점과 심리적인 역량을 활용하여 능력을 개발하고 관리할 수 있다(Parsons, 2008).

국내 연구에서 긍정심리자본은 간호업무수행 시 혁신적 창의성을 발휘할 수 있으며, 간호사의 부정적인 요소를 감소시키고 긍정적인 마음가짐을 높일 수 있어 간호사 자신의 신체적, 심리적 건강상태에 영향을 줄 수 있다(이미영, 김계하, 2012). 간호사의 자기효능감이 높을수록 직무스트레스가 낮아지므로 자기효능감 증진이 양질의 간호제공과 조직성과 향상에 영향을 미칠 수 있고(고유경, 강경화, 2006), 요양병원 간호사의 긍정심리자본과 직무만족 연구에서도 희망이 높을수록 직무만족이 높아져서 근무상황에서 긍정적 심리상태를 유지할 수 있음을 확인하였다(정이화, 2019).

국외 연구에서 요양병원 간호사들은 과도한 업무의 부담감 증가와 근무의욕 저하로 업무소진 및 높은 이직률을 나타내는 상황에 있다(Collet et al., 2018). 요양병원 간호사의 전문직 삶의 질은 자신이 속해 있는 조직의 목표달성을 위해 업무 수행 시 중요한 개인의 욕구를 충족시킬 수 있는 수준을 의미하며 업무와 개인적 삶의 균형, 직무특성, 업무환경 등과 관련이 있다(Stamm, 2010). 조직몰입은 자신이 소속된 조직과 일체된 마음을 소유하고, 조직의 목표달성을 위해 노력하며, 조직에 대한 강한 의무감을 가지고 계속적으로 조직의 구성원으로 남으려는 상태를 의미한다(박동수, 이희영, 정성한, 2002).

요양병원 간호사는 보호자 없이 대상자를 간호하면서 대상자와의 접촉시간과 상호작용이 늘어 대상자 간호에 더 많은 관심을 갖게 되고 환자를 돕는 과정에서 공감만족을 경험하지만, 고통받는 환자들의 외로움이나 우울감

을 함께하므로 공감피로가 높아진다. 이를 간과할 경우 신체, 정서적, 직무 관련 문제 등의 발생으로 양질의 간호 관리측면에서 조직에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나 간호사의 공감피로에 대한 연구는 중요하다고 하였다(조호진, 정면숙, 2014). 또한 요양병원 간호사들은 업무의 특성상 대상자의 죽음과 임종을 가까이에서 접하고 돕는 과정에서 대상자가 호소하는 고통에 대해 감정이입이 일어나 이차 외상성 스트레스를 경험할 수 있다(김정은, 2013). 소진에 있어서 요양병원 간호사는 비전문 인력의 관리, 보호자들의 지나친 간섭, 간호 외의 업무 등 급성기병원 간호사와 다른 형태의 소진을 경험할 수 있어(이점순, 2010), 차별화된 요양병원 간호사를 위한 프로그램이 필요하다고 볼 수 있다.

긍정심리자본 향상은 요양병원 간호사들의 전문직 삶의 질 향상과 조직에 대한 몰입수준을 향상시켜 이직의도를 낮추고(배연희, 이태화, 2015), 환자간호의 질적인 측면에 영향을 미치며 이직, 갈등, 소진 등의 부정적인 영향을 낮출 수 있어 필요성이 요구된다(하나선, 최정, 2002). 본 연구의 요양병원 간호사를 위한 긍정심리자본 향상프로그램은 기존의 직무교육 위주의 프로그램과 달리 요양병원 간호사의 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력을 향상시키기 위하여 자신의 긍정성을 알아가는 활동을 위주로 한 프로그램을 시행하였다. 프로그램 내용은 회상훈련, 성공적 경험담, 동영상 시청, 음악, 미술 프로그램 등을 시행하여 간호사의 자기개발과 긍정정서를 높이고 업무에 있어 전문직 삶의 질과 조직몰입을 높일 수 있도록 구성하였다.

이에 본 연구에서는 요양병원 간호사의 긍정심리자본을 향상시켜 긍정적인 마음가짐을 가지고 신체적, 정신적 건강상태를 개선하며 전문직 삶의 질, 조직몰입을 증진시켜 요양병원 간호사의 자부심과 전문직으로서의 만족도를 높이는 방안을 마련하기 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

2. 연구목적

본 연구는 요양병원 간호사를 대상으로 ADDIE 모형에 따라 긍정심리자

본 향상프로그램을 개발하고, 이를 적용한 프로그램 효과를 확인하기 위함이며 구체적 목표를 제시하면 다음과 같다.

- 1) 프로그램 개발을 위해 선행연구를 분석한다.
- 2) 프로그램 개발을 위해 주제선정 및 진행방법을 설계한다.
- 3) 프로그램 개발을 위해 교육자료 및 내용을 개발한다.
- 4) 개발된 프로그램을 요양병원 간호사에게 실행한다.
- 5) 개발된 프로그램의 효과를 확인한다.

3. 용어정의

1) 긍정심리자본

긍정심리자본이란 미래가치에 대한 탐구와 달성을 향한 개인의 긍정적인 정서를 함양할 수 있는 상태 또는 역량을 의미한다(Luthans, Youssef, et al., 2007). 본 연구에서는 Luthans, Youssef 등(2007)이 개발한 긍정심리자본 설문지(Positive Psychological Capital Questionnaire)를 윤지영(2016)이 간호조직에 맞게 수정하여 측정한 점수를 의미한다.

2) 긍정심리자본 향상프로그램

긍정심리자본 향상프로그램은 긍정심리자본의 강점을 발전시키기 위해 가이드라인을 적용하여(Luthans, Youssef, et al., 2007), ADDIE 모형에 따라 개발한 프로그램을 의미한다. 본 연구에서 개발된 프로그램은 회상훈련, 대리경험, 컬러링북 활용, 음악요법 등으로 구성되어 있으며 5주간 주 2회 실시된다.

3) 전문직 삶의 질

전문직 삶의 질은 타인을 돕는 전문 직업을 가진 사람이 자신의 직업과 관련하여 삶의 질을 주관적으로 평가한 것을 의미한다(Stamm, 2002). 본

연구에서 전문직 삶의 질은 Stamm (2010)이 제작하고 운영하는 홈페이지 (<http://proqol.org>)에 공개된 전문직 삶의 질 설문지(compassion satisfaction and fatigue Korean Version 5)로 측정한 점수를 의미한다.

4) 조직몰입

조직몰입이란 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 개인의 신뢰와 수용 그리고 조직을 위해 수고하려는 의도 및 조직구성원으로 남아있으려는 의지를 의미한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 본 연구에서는 Meyer, Allen과 Smith (1993)가 개발한 조직몰입 설문지(organizational commitment questionnaire)를 한수정(2002)이 간호사 대상에게 맞게 수정하여 측정한 점수를 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 요양병원 간호사의 직무환경

요양병원은 장기입원이 필요한 환자를 대상으로 의료서비스를 제공하기 위해 입원 병상을 갖춘 의료기관이다(국가법령정보센터, 2019b). 요양병원은 고령의 환자가 대부분을 차지하며 신체적, 인지적으로 기능이 약화되어 치료, 재활, 돌봄, 호스피스 등의 총체적인 서비스를 제공한다(박상숙, 2017).

요양병원 간호사의 업무를 살펴보면, 신체기능사정에 따라 입원노인의 간호계획, 만성퇴행성 질환의 관리와 뇌혈관질환, 치매노인의 관리를 포함한 입소노인의 간호 관리, 요양병원 노인의 중요한 건강문제의 증상별 관리가 있다(김수연, 2008). 요양병원 간호사는 힘든 병원환경과 여건에도 불구하고 유희 간호사나 퇴직한 간호사들이 재취업을 위해 요양병원을 선택하는 경우가 있어(정여진, 2015), 경력단절 기간으로 인해 간호실무 능력에 대한 자신감이 저하되고 있거나, 노인간호에 대한 지식부족으로 자기효능감도 저하되어 있을 수 있다(나은선, 2017).

국내 연구를 살펴보면, 요양병원 간호사의 간호전문직관과 임종간호수행에서 간호전문직관이 확고히 정립될수록 직업에 만족하고, 임종간호에 대한 두려움도 완화되고 대상자의 간호만족도가 증가한다(박은희, 김남영, 2018). 요양병원 간호사의 조직커뮤니케이션, 간호전문직관, 재직의도는 종합병원 간호사에 비해 낮지만 이들 간에는 유의한 정적 상관관계가 있어 간호전문직관과 조직커뮤니케이션을 높여서 재직의도를 향상시킬 수 있다(김비주, 이미애, 2018). 요양병원 간호사는 업무에 대한 과도한 부담과 역할의 혼돈과 갈등, 소진 등으로 직업에 대한 정체성이 떨어지고 낮은 직무만족도로 업무성취도가 저하된다고 하였다(김현주, 2013).

국외 연구로는 요양병원의 신규간호사와 경력간호사를 대상으로 공감만

족, 공감피로, 소진에 대해 연구한 결과 숙련된 간호사가 신규간호사보다 공감피로와 소진이 높았으며 교대근무의 어려움과 업무일정에 소진의 위험이 높게 나타났으며 이는 환자간호와도 연결될 수 있는 의미 있는 상호작용을 초래한다고 하였다. 그러므로 공감피로와 소진을 예방하기 위해 간호사의 적절한 휴가, 유연한 스케줄관리, 교육혜택 및 기타 자기관리 및 개발 활동을 제공해야 한다고 보고하였다(kolthoff & Hickman, 2017). 요양병원 간호사의 스트레스와 소진은 경력개발과 사회적 지지로 개선될 수 있다(Kennedy, 2005). 요양병원에서 일하는 간호사들은 업무의 특성상 공감피로가 생길 위험성을 가지고 있다고 하였고 고연차 간호사들은 공감피로에서 낮은 점수를 받았고 직위가 높은 간호사들은 공감만족에서 높은 점수를 받음으로써 간호교육과 훈련, 요양병원의 공감피로에 대한 연구의 필요성을 말하였다(Shahar, Asher, & Natan, 2019).

이상과 같이 요양병원 간호사에게 전문직 삶의 질과 조직몰입의 저하는 간호사의 긍정심리자본을 낮추어 간호의 질 저하로 원만한 직무생활을 이루어 나가기 어렵다. 간호사 자신과 업무의 가치를 올바르게 인식하고 긍정적인 생각으로 업무를 수행할 수 있도록 하는 긍정심리자본 향상프로그램 개발이 필요할 것이다.

1) 전문직 삶의 질

전문직 삶의 질은 교사, 소방관, 경찰, 종교인, 의료인 등 특정 대상자에게 도움을 주는 전문직에 속하는 직업인이 자신의 직업과 관련하여 지각하는 삶의 질을 말한다. 또한 전문직 삶의 질은 직무수행과 관련된 긍정적 차원과 부정적 차원으로 구성되는데 긍정적 측면은 공감만족(compassion satisfaction)이며, 부정적 측면은 공감피로(compassion fatigue)로 하위 개념으로 이차 외상성 스트레스(secondary traumatic stress), 소진(burnout)으로 구성된다(Stamm, 2010).

공감만족은 남을 돕는 즐거움이며 동료에 대한 호의와 자신이 남을 도울 수 있는 능력을 가지고 있다는 것에서 기인하는 즐거운 감정이다(Figley, 1995). 또한 개인적 신념, 직업에 대한 소명감 등이 전문가들로 하여금 만

족감을 느끼게 하는 것이다(Friedman, 2002). 공감만족은 지속적인 이차 외상성 스트레스에 노출로 인해 소진으로 이어진 상황에서 정신적 안녕과 부정적 측면으로부터의 균형을 유지하게 하여 공감피로의 보완요인으로 작용하며, 간호사는 이러한 공감만족을 통해 환자 돌봄에 대한 긍정적인 의미를 발견하고 돌봄의 에너지를 얻을 수 있다(Dunn & Rivas, 2014). 간호사의 공감만족은 개개인의 만족뿐만 아니라 간호하는 대상자의 회복, 근무하는 환경 내 지지, 주변인들의 지지에 의해 높아질 수 있다(Stamm, 2002).

공감피로는 이차 외상성 스트레스와 소진으로 구분될 수 있다. 이차 외상성 스트레스는 외상 사건의 피해자 또는 극심한 고통을 받는 사람을 업무상 관련된 사람이 가장 가까이에서 접하고 돕기를 원하거나 돕는 과정에서 대상자가 경험한 스트레스에 이차적으로 노출됨으로써 감정이입이 되어 생기는 스트레스를 의미한다(Figley, 1995; Sabo, 2011; Stamm, 2010). 공감피로에 의해 야기되는 소진은 과도한 일로 인해 지친 상태를 의미하며, 좌절, 분노, 불행, 무능함, 작업환경에 무감각한 느낌을 특징으로 가진 공감 피로의 한 부분으로, 효과적으로 일하기 어려운 감정과 연관되며 이런 부정적인 감정은 보통 서서히 발생한다(Stamm, 2010).

소진은 응급실 간호사 대상의 연구에서 이차 외상성 스트레스가 높을수록 소진이 증가하고(김현주, 최희정, 2012), 임상간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무 스트레스가 높을수록, 공감피로가 높을수록 소진이 높아진다는 동일한 결과가 나타났다(이정민, 염영희, 2013). 전문직 삶의 질에서 소진은 서비스 종사자가 반복적인 정서적 압박과 스트레스로 인한 신체적, 정서적 탈진 상태로 환자에 대한 관심과 업무만족도 저하를 가져오며 결국 이직에도 영향을 미치게 된다(윤금숙, 김숙영, 2010; 전소영, 하주영, 2012). 간호사의 소진 증상으로는 육체적으로 가슴통증과 어깨 결림, 감정적, 행동적으로는 두려움, 실망감, 우울, 행동력으로는 부정적인 태도, 지나친 행동, 주의력 결핍, 짜증과 화를 쉽게 냄, 수다가 끊이지 않음 등이 있다(Cullen, 1995).

이상으로 요양병원 간호사 대상의 연구를 살펴보면, 요양병원 간호사의 이차 외상성 스트레스에 영향을 미치는 변수는 감정노동이며 소진을 감소

시키기 위해서는 감정노동과 직무스트레스를 감소시켜야 한다는 연구결과(김희진, 김혜영, 2017)도 있었다. 또한 임종간호수행에 있어 복원력은 소진에 직접적인 영향을 주고(김원순, 2017) 직무요구가 높을수록 소진이 높고, 복원력이 높을수록 소진이 낮은 것으로 나타났다(양은옥, 구미옥, 2019).

요양병원 간호사에게 있어 전문직으로 긍정적인 사고를 가지고 환자들에게도 질 높은 간호를 제공하기 위해서는 긍정심리자본을 향상시켜 전문직 삶의 질을 높일 수 있는 프로그램의 연구가 필요하다.

2) 조직몰입

조직몰입은 조직의 목표달성과 개인의 욕구를 지속적으로 충족하기 위하여 조직의 목표를 내재화하여 조직에 대한 동일시나 충성의 표현으로서 조직에 적극적으로 개입하는 것을 말한다(Mowday et al., 1979). Mayer와 Allen (1991)은 조직에 대한 일체감의 정도를 조직몰입이라 정의하였고, 정서적 몰입, 규범적 몰입, 지속적 몰입 등으로 구분하고 있다. 정서적 몰입은 조직에 대한 애착으로 조직을 자신과 동일시하는 감정이며, 규범적 몰입은 의무감으로 조직에 남아 있으려고 하는 감정이다. 지속적 몰입은 조직에서 자신에게 해주는 보상에 만족하여 계속 남아있기를 원하는 감정이라고 설명하였다.

국내 연구에서 조직몰입은 직무만족, 조직의 생산성과 효율성, 동료관계에 영향을 끼치고 특히 이직률을 감소시키는 것으로 확인되면서 간호 조직 및 병원 조직에서 중요하게 다루어지고 있다(성미혜, 최원주, 천혜경, 2011). 또한 조직몰입은 단순한 조직에 대한 충성이 아닌 조직의 발전을 위해 개인이 적극적으로 조직을 위해 노력하는 관계로 조직의 성공을 위해 꼭 필요한 것이다(안영숙, 2012). 요양병원 간호사에 대한 남미현(2017)의 연구에서도 요양병원 간호사의 조직몰입은 직무손실을 설명하는 가장 높은 변인이며 직장행복감이 높을수록 직무손실이 낮았고, 안진옥(2018)의 요양병원 간호사의 감정노동과 복원력의 조직몰입 연구에서는 복원력이 높을수록 조직몰입 수준은 높은 것으로 나타났다. 이로써 복원력이 높을수록 감정노동이 낮을수록 조직몰입이 높고 직무손실이 낮을수록 직장행복감과 조직몰입이 높음을 확인할 수 있다.

국의 연구를 살펴보면, Kanter (1968)는 조직몰입을 조직구성원이 조직에 그들의 에너지와 충성심을 주고자 하는 의지와 자기표현으로 인식되는 애착 정도로 정의하였다. Porter, Steers, Mowday와 Boulian (1974)은 조직몰입을 조직목표 및 가치에 대한 인정과 신뢰, 조직목표 달성을 위해 노력하려는 자발적 의사, 조직구성원의 자격을 유지하고 싶은 강력한 욕구 등의 차원으로 구성된다고 주장하였다. 조직몰입이란 조직의 목표 및 가치관과 관련된 조직의 역할 그리고 조직 그 자체에 대한 열렬한 애착을 의미한다. 그 개념 속에 개인과 조직의 가치관과 목표를 자신의 것으로 받아들이려는 동일시, 개인이 조직체의 작업과 역할에 심리적으로 몰입하거나 몰입하려는 관여, 조직에 대한 강한 집착과 애착인 충성심의 세 가지 구성요소가 포함되어 있다(Buchanan, 1974).

이상에서 선행연구를 보면 조직몰입은 이직의 예측변수이며, 재직 의도는 이직의 가장 직접적인 선행변수로 유용하다(Wagner, 2007). 직원들이 조직몰입 정도가 높을수록 직원들의 재직 의도는 향상되고, 이직에 대한 운영비가 감소하므로, 간호사의 조직몰입은 조직의 효율성과 안정성을 위한 필수요건이다(Liou, 2008). 간호사의 조직몰입은 조직에 남고자 하는 애착심으로(Mowday et al., 1979) 결국 조직몰입은 조직의 생산성 향상뿐만 아니라 궁극적으로는 개인, 조직, 사회에 긍정적인 영향을 미친다(유영현, 2007).

요양병원 간호사의 긍정심리자본은 직무만족을 증가시키고(정이화, 2019) 전문직 삶의 질과 조직몰입을 높이는 중요한 자원인 것으로 보고되었으므로(김인숙 등, 2015) 긍정심리자본 향상프로그램은 조직몰입에 많은 영향을 줄 것이다.

2. 긍정심리자본

긍정심리학에 기반을 둔 긍정심리자본은 자본에 대한 이해를 확대하여 개인이 소유하고 있는 긍정적인 심리를 자본으로 보는 것이다. 즉 긍정심리자본은 경제자본, 인적자본 및 사회자본 등에 사용된 자본의 개념을 확장한

것이다(Luthans & Youssef, 2004). 긍정심리자본은 개인의 성취와 발전을 향한 긍정적인 심리상태를 의미하며 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력 네 가지 긍정심리의 통합된 개념이다(Luthans, Avolio, et al., 2007). 긍정심리자본에서 자본(capital)이라는 용어는 경제학(economics)과 재무(finance)에서 전통적으로 사용해왔고 인적자원의 가치를 나타내는 인적자본(human capital)으로 사용되어왔을 뿐만 아니라 지적자본(intellectual capital), 사회자본(social capital), 문화자본(cultural capital)과 같이 다른 개념들에서도 사용되어 왔다(Luthans & Youssef, 2004). Sin과 Lyubomirsky (2009)는 개인의 긍정적인 감정, 인지 및 행동을 촉진함으로써 개인의 행복을 증진시키는 긍정심리자본 중재프로그램(positive psychological intervention program)을 개발하였다.

Luthans와 Youssef 등(2007)은 개별적인 심리적 변수들이 다차원적인 심리를 구성함에 있어 상호작용을 통해 보다 더 큰 심리적 자원을 형성하게 되는 심리적 자원이론을 빌어 긍정심리자본 개념의 타당성을 설명하였다. 즉, 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력 등의 긍정적 개념들이 개별적으로 이해되기보다는 통합적인 심리적 자원으로 이해될 때, 개별 변수들의 상승작용이 더 잘 이해될 수 있으며 궁극적으로 개인의 행동이나 동기부여를 더 잘 설명할 수 있다(Luthans, Youssef, et al., 2007). 긍정심리자본의 개념에 대해 처음 언급하였던 Seligman (1998)은 개인의 긍정적인 심리상태가 신체적인 건강과 정신적 건강뿐만 아니라 개인을 포함하여 집단의 성과를 향상시킨다고 하였다. 조직 구성원의 태도, 행동 등으로 나타나는 개인의 성향으로 긍정심리자본을 이해하였으며 긍정심리학 문헌 및 동기유발 등에 관련된 선행연구들을 검토하여 4가지 요인으로 나누었다(Luthans, Luthans, 2004).

긍정심리자본의 하위요인에서, 희망(hope)이란 목표지향적인 에너지인 주도성과 목표달성을 위해 계획하는 경로들이 성공을 향한 상호작용에 기반을 둔 긍정적 동기부여 상태로 정의한다(Snyder, 2002). 목표를 달성하기 위해 다양한 경로를 찾아내는데 특히 난관에 부딪혔을 때 적절한 대안 경로를 만들어내려는 동기를 활성화시킨다는 것이다. 따라서 희망수준이 높은 사람은

희망수준이 낮은 사람보다 긍정적인 정서적 상태를 유지하고, 어려운 일에 직면했을 때 목표를 재설정하고 발전의 계기로 삼을 수 있으며 목표에 대한 신념이 강하고 도전적이며 진취적인 특징이 있다(Luthans, Youssef, et al., 2007). Snyder, Rank와 Sigmon (2002)은 희망이론에서 두 유형의 목표를 강조한다. 우선 긍정적인 목표 결과는 처음으로 목표를 성취하는 것, 현재의 목표 결과를 유지하는 것, 이미 시작된 목표를 더욱 추구하는 것과 연관된다. 부정적인 목표 결과는 목표를 단념시켜서 다시는 나타나지 못하게 하거나, 이를 지연시킴으로서 바람직하지 못한 결과를 가져오게 되는 것이다.

낙관주의(optimism)는 다양한 시련과 어려움, 좌절에도 불구하고 앞으로는 궁극적으로 좋아질 것이라고 믿는 강한 신념이다. 낙관주의자와 비관주의자의 특징은 다음과 같이 나타난다(Seligman, 2002). 먼저 부정적인 사건이 생겼을 경우, 비관주의자는 모든 일에 부정적인 사건이 일어날 것 같고 영구적이며 또한 이는 자신의 잘못으로 생긴 것으로 생각한다. 반면에 낙관주의자는 단지 일시적으로 운이 나쁜 것이고, 자신의 잘못이 아니라 외부적 환경요인에 의해 생겨난 것이라고 생각한다. 긍정적인 사건이 생겼을 경우, 비관주의자는 외부적 상황에 의한 것, 일시적인 것이라 해석하는 반면 낙관주의자는 개인적인 원인이며 영구적인 것이라고 설명한다. 낙관주의 수준이 높은 사람은 그렇지 않은 사람보다 자신의 직무에서 즐거움과 보람을 찾고 높은 성과를 달성한다(Luthans, Youssef, et al., 2007).

자기효능감(self-efficacy)은 자신에게 주어진 상황에서 특정한 과업을 성공적으로 수행하기 위하여 필요한 행동의 과정이나 동기부여, 인지적 자원들을 동원할 수 있는 자신의 능력에 대한 믿음이다(Bandura, 1997). Luthans와 Youssef 등(2007)은 자기효능감은 영역 특수성을 가지고 있고 훈련과 직접 경험에 기초하며 자기효능감을 개선하기 위한 공간은 늘 남아있고 자신감은 다른 사람의 영향을 받을 수 있으며 자기효능감은 변화가능하다는 다섯 가지 중요한 발견에 대해 제시하였다. 자기효능감이 높은 사람은 자신의 업무에서 도전적인 과업을 선택하고 목표를 성공적으로 달성하기 위해 노력을 기울이며, 장애요인이 발생하면 적극적으로 극복하려는 특징이 있다(Luthans, Youssef, et al., 2007). Sweetman, Luthans, Avey와 Luthans

(2011)는 자기효능감은 매우 중요하며, 개인이 적극적인 행동과 해로운 행동을 판단하고, 조직에 좋은 성과를 기대하게 한다고 주장하였다.

복원력(resilience)은 역경이나 불확실성 또는 갈등이나 실패로부터 긍정적인 변화와 진보를 보이며 과중한 업무, 책임감 등으로부터 유연하게 대처하는 긍정심리역량(positive psychological capacity)으로 정의할 수 있다(Luthans et al., 2004). 심리역량은 사람들이 일상에서 겪는 어려움을 극복하고 더 나은 상황으로 진전할 수 있도록 만드는 힘이다. 낙관주의가 합리적이고 계획될 수 있는 상황에서 생기는 긍정적 심리상태인 반면, 복원력은 예기치 못한 상황에서 발생한 일에 대해 바로 대응하게 하는 긍정적인 심리적 자원이라고 할 수 있다(최익성, 장영철, 2014). 복원력을 관리하고 복원력이 있도록 한다는 관점에서 어떤 사람은 불행이나 어려운 일이 닥쳤을 때 다른 사람들보다 더 잘 헤쳐나가는지를 설명해 줄 수 있는 개인과 환경의 자산, 위험 인자, 가치의 속성들이 있다(Coutu, 2002).

긍정심리자본의 하위변인과 관련된 간호사의 연구를 살펴보면 Stavarski (2018)는 간호사와 환자가 소통하고 행동하는 과정에서 희망을 기본으로 한 간호중재가 필요함을 강조하였고, Glass (2007)는 간호사의 학문적 경험에 대한 연구에서 직무만족을 위해서는 희망, 낙관주의, 복원력 역량의 필요하다고 강조하였다. 자기효능감은 문제해결에 중요한 영향을 끼치는 요소로서, 스트레스를 조절하는 중요한 심리적 원인이기 때문에 자기효능감이 충분히 유지되면 스트레스를 긍정적으로 줄일 수 있다(Zhao, Lei, He, Gu, Li, 2015)고 하였고 Hart, Brannan과 Chesnay (2014)는 간호사의 복원력은 어려운 상황에서도 성공적으로 대처하고 회복하는 능력을 의미한다고 하였다.

간호사의 긍정심리자본은 조직구성원의 진성리더십과 팀워크역량에 영향을 주며(윤선화, 김해룡, 2019) 임상간호사의 긍정심리자본에 유의한 영향을 미치는 변수로는 공감만족, 소진, 직위가 있고, 그 중 공감만족은 임상간호사의 긍정심리자본에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 보고되었다(정은, 정미라, 2018). 간호사의 긍정심리자본과 근무환경의 연구에서는 직무스트레스와 매개효과가 나타났다(장유민, 박주영, 2018). 이와 같이 간호사의 긍정심리자본에 영향을 주는 변수들을 근거를 통하여 간호사의 직무만족과 긍정

적인 감정으로 환자를 간호할 수 있게 하는 긍정심리자본 향상프로그램이 개발되어야 할 것이다.

3. 긍정심리자본 향상프로그램

긍정심리자본 중재모델은 Luthans와 Youssef 등(2007)이 교육훈련을 통해 심리적 자본이 개발될 수 있는지에 관한 실험연구를 수행하기 위해 대학생, 서로 다른 기업의 관리자, 제조공장의 엔지니어 관리자 등을 대상으로 미시적 개입의 워크숍을 통해 긍정심리자본 중재(positive psychological capital intervention)를 실시하였다. 그 결과 참가자들의 긍정심리자본이 상승한 것을 알 수 있었다.

조직구성원들의 긍정심리자본은 자신이 속한 조직에 긍정적인 태도를 높여주고, 이러한 긍정적 심리상태와 정서적 애착이 조직에 대한 부정적 감정을 감소시켜 조직몰입을 높여준다(Fredrickson, 2001). 긍정심리자본은 조직에 대한 몰입과 긍정적인 영향관계가 있음을 밝혀냈고, 결근 등과 같은 부정적인 태도와는 부정적인 관계를 가지는 것으로 나타났다(Froman, 2010). Nelson과 Cooper (2007)는 긍정심리자본은 교육과 훈련, 혹은 직무수행 경험을 통해 형성되는 단순한 명시적 지식이나 스킬 혹은 능력과는 다르다고 하였다. 긍정심리자본은 고유성을 가지고, 측정할 수 있으며, 후천적으로 개발 가능한 잠재력이 있고, 개인의 행동에 영향을 미칠 수 있다(김동철, 2012; Bandura, 1997; Luthans & Jensen, 2002; Snyder, Harter, Cheavens, Michael, Yamhure, Sympson, 2000).

국내의 긍정심리 중재모델 연구로는 긍정심리학 기반의 행복증진 집단상담 프로그램(고영미, 2010)과 군생활 적응을 향상시키는 데 긍정심리가 효과가 있음을 확인한 멘탈휘트니스 긍정심리프로그램(김민순, 김현진, 고영진, 2017)이 있었다. 청소년대상 자아존중감 및 주관적 안녕감에 미치는 효과를 알아보기 위한 긍정심리중심 문학치료프로그램(권윤영, 2012)과 고등학생의 학교행복감 향상을 위한 긍정심리 집단상담 프로그램(전민경, 2012)

등이 있다.

류위자(2012)의 연구에서 긍정심리 프로그램의 효과가 실험 후에도 지속되는 것으로 나타났으며, 이는 긍정심리 프로그램이 부정적인 것을 찾아내어 이를 긍정적으로 교정시키는 것이 아니라 일상적인 것에 긍정적인 의미를 부여하고 긍정적으로 사고하기, 감사하기, 용서하기 등의 행위로 부정적인 정서를 감소시키기 때문이라고 하였다. 긍정심리 집단상담 프로그램의 메타분석에서는 행복, 심리적 안녕감, 긍정정서, 삶의 만족, 자아존중감 및 우울에 모두 큰 효과크기를 나타냈고(박정임, 2015), 긍정심리치료기반 집단 프로그램에서는 긍정성 증진 및 부정성 감소에 미치는 효과크기에 영향을 미치는 조절변인임을 확인하였다(엄성혜, 전효정, 고은경, 2019).

국외의 긍정심리 중재모델 연구로는 애니메이션 기법을 활용한 웹 기반의 긍정심리자본 프로그램을 개발하여 심리적자원이 미치는 효과가 실험군에서 유의하게 높음을 검증하였으며(Luthans, Avey, & Patera, 2008), 학생 대상으로 긍정심리자본 프로그램을 개발하여 사전사후 조사 후 실험군에서 프로그램 효과가 나타남을 검증하였다(Ertosun, Erdil, Deniz, & Alpkhan, 2015). 최근 Gong (2018)은 의료기관 직원을 대상으로 한 긍정적 정서중재가 심리적 자본에 영향을 미친다고 하였다. 긍정심리자본 중재모델을 적용한 대학생들의 워크숍에서는 긍정심리학습을 받은 집단에서 긍정심리자본의 증가에 변화의 차이가 있었고, 여러 형태의 업무, 조직의 관리자, 일반직원을 대상으로 한 긍정심리자본의 소규모 중재모델 프로그램 시행은 긍정심리자본의 상승결과를 가져왔다(Arnett, 2000).

본 연구에서 개발하는 긍정심리자본 향상프로그램이 기존연구와 차별화된 점은 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력의 4개 항목을 통합한 긍정심리자본을 향상시키기 위한 프로그램에 중점을 두어 요양병원 간호사의 특성에 적합한 활동방법으로 긍정적인 정서변화를 통해 전문직 삶의 질, 조직몰입에 이르고자 함에 있어 프로그램 개발에 의의가 있다고 본다.

본 연구는 Luthans와 Youssef 등(2007)의 긍정심리자본 중재모델을 개념기틀로 하여 구성하였다(그림 1).

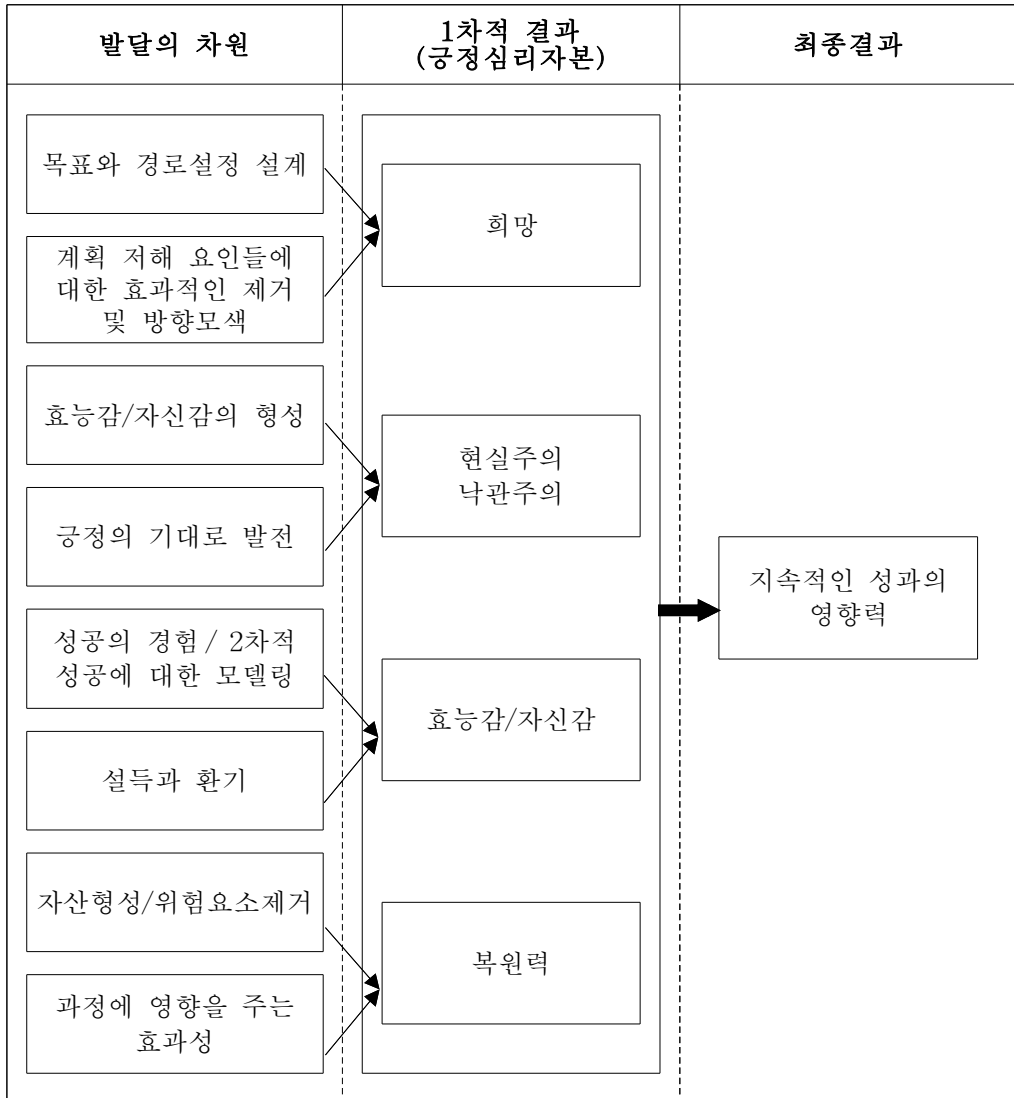


그림 1. 긍정심리자본 중재모델

긍정심리자본 중재모델의 발달적 차원에 속한 내용을 뒷받침하는 이론을 살펴보면, 희망의 형성은 장애물 극복을 위한 목표설계, 경로생성 및 전략,

그리고 의지에 영향을 받는 긍정적인 결과, 어려운 환경의 적응과 관련된 자산 및 위험요소를 확인하였다(Masten, 2001; Snyder, 2000; Snyder et al., 2002). 낙관주의는 현재의 신념에 의문을 제기하고 보다 현실적이며 건설적이고 정확한 기회와 성공의 길을 모색하여 경로설정 발생과 방해요인을 제거하도록 계획하고 긍정적인 기대를 개발하는 기반을 제공하였다(Schulz, Schulz, & Yeagley, 2014). 자기효능감은 직접성공, 대리경험과 롤모델링, 사회적 설득과 긍정적 피드백, 그리고 심리적, 생리적 환기와 안정감을 경험할 수 있는 기회 등을 통해서 조직에 한 단계씩 설정한 목표와 어떻게 각각의 단계를 달성했는지 설명하여 발전할 수 있다(Bandura, 1997). 복원력은 개발전략 세 가지를 제시하였는데, 첫째는 자산에 집중한 전략으로 인적자원, 사회자원, 긍정심리자본의 구성요소 등을 포함하고, 특히 인적자원의 지식과 기술 그리고 능력은 전통적인 훈련과 개발프로그램을 통해 학습 및 향상을 할 수 있다. 둘째는 위험요소를 피하는 것 보다는 그러한 요소를 적절하게 관리해야 함을 강조하고, 셋째는 적절한 자산의 혼합을 확인하고 선택, 발전, 유지하기 위해 과정에 중점을 둔 전략을 세웠다. 이로써 그들이 소유하고 있는 자원을 올바르게 평가하고, 역경을 극복하는데 필요한 선택에 기초를 두었다(Masten & Reed, 2002). 이러한 긍정심리자본의 기준에 부합한 긍정심리수용력으로 신뢰할 수 있고 타당한 측정법을 개발하여, 긍정심리자본이 직장의 성과와 조직원의 만족 간의 관계가 증명되었다(Luthans, Youssef, et al., 2007).

이와 같은 긍정심리자본 중재모델의 이론은 앞서 문헌고찰을 통해 확인한 요양병원 간호사의 업무적 특성과 직무환경에 적합한 긍정심리자본 향상프로그램을 개발하는데 기초로 삼고자 한다.

Ⅲ. 연구방법

본 연구에서는 긍정심리자본 중재모델을 기반으로 희망, 낙관주의, 자기 효능감 및 복원력을 향상시킬 수 있는 프로그램을 ADDIE 모델을 적용하여 5단계 개발절차에 따라 개발하였으며 그 과정은 다음과 같다(그림 2).

설계모형의 주요과정은 분석(Analysis), 설계(Design), 개발(Development), 수행(Implementation), 평가(Evaluation)의 단계로 이루어진다(Seels & Richey, 1994).



그림 2. 연구수행 절차

1. 분석

문헌 검색은 국내와 국외로 나누어 수집하였으며, 긍정심리자본(positive psychological capital), 요양병원(long-term care), 간호사(nurse), 전문직 삶의 질(professional quality of life), 조직몰입(organizational commitment), 긍정심리자본 중재(positive psychological capital intervention)를 주요어로 검색하였다. 연구 분석을 위해 국내는 한국교육학술정보원(RISS), 한국학술정보(KISS)를 이용하였고, 국외는 Cochrane library, Google Scholar, Ovid Medline, CINAHL, PubMed, Scopus, PsycARTICLES, GIN (g-i-n.net), NICE (nice.org.uk) 등이다. 본 연구의 프로그램 개발을 위한 선행연구 조사결과 모두 77편이었다. 요양병원 간호사 대상으로 긍정심리자본, 전문직 삶의 질, 조직몰입 연구가 69편이었고 긍정심리자본 중재 프로그램 연구는 8편이었다(부록 4).

요양병원 간호사의 선행연구는 긍정심리자본 향상을 목적으로 하는 프로그램이므로 요양병원 간호사의 긍정심리자본 향상으로 인하여 전문직 삶의 질과 조직몰입에 영향을 미칠 수 있는 내용을 포함시켰다. 요양병원 간호사는 급성기병원의 간호사와 근무배치시간이나 직무환경이 다르므로 요양병원 간호사의 교육방법과 직무에 관련된 연구, 근무상황에 대하여 함께 정리하였다.

긍정심리자본 관련 선행연구는 긍정심리와 긍정심리자본에 관련된 문헌을 수집하여 분석하였다. 문헌고찰 결과 긍정심리 프로그램의 대상자로는 초중고, 대학생과 장애인, 노인이 있었고 간호사의 긍정심리자본에 대한 연구는 되고 있으나 프로그램 연구는 많지 않았다. 긍정심리 프로그램의 연구 설계는 단일군 사전사후 실험설계, 대조군 실험설계, 비동등성 대조군 실험설계, 중재 후 연구 등 다양하였다. 주로 긍정심리 향상방법을 중재로 적용하였으며 그 외에도 집단상담 프로그램, 글쓰기 교육, 미술 교육 프로그램 등이 있었다. 본 연구에서는 긍정심리 중재 적용 후 기존 선행연구에서 밝혀진 영향요인과 연구주제, 방법, 대상자 별로 분석하였다.

2. 설계

1) 프로그램의 주제 및 목표설정

본 프로그램의 목적은 긍정심리자본의 4가지 하위요인의 특징을 활용한 활동과 교육을 통하여 요양병원 간호사들의 긍정심리자본을 향상시키는 것이다. 이 프로그램은 요양병원 간호사가 스스로의 긍정심리자본을 이해하고 프로그램을 통해서 주제에 맞게 긍정성을 향상시킬 수 있도록 분석 단계를 통한 구체적인 목표와 주제를 설정하였다(표 1).

표 1. 프로그램의 주제 및 목표설정

분류	주제	목표설정
프로그램 소개	• 프로그램의 이해 • 팀원 간의 신뢰감 형성	• 프로그램의 주제와 목적을 설명할 수 있다. • 긍정심리자본에 대해 구체적으로 설명할 수 있다. • 신뢰감을 형성할 수 있다.
희망	• 희망이해 • 희망의 경로설정 이해 • 희망방해요인 제거훈련	• 희망에 대해 설명할 수 있다. • 회상훈련을 통해 희망적인 정서를 발견할 수 있다 • 희망을 얻는 보상제도를 작성할 수 있다.
낙관주의	• 낙관주의 이해 • 낙관주의 학습 • 감사연습	• 낙관주의에 대해 설명할 수 있다. • 회상훈련을 통해 낙관주의를 발견할 수 있다 • 낙관주의 학습을 통해 수행 할 수 있다 • 감사함을 표현할 수 있다.
자기 효능감	• 자기효능감 이해 • 긍정적인 기대감 성취 • 강점에 대한 소개	• 자기효능감에 대해 설명할 수 있다. • 회상훈련을 통해 자기효능감을 발견할 수 있다 • 선배간호사의 성공경험을 공유할 수 있다 • 자신의 강점을 알고 강점을 활용할 수 있다. • 복원력에 대해 설명할 수 있다.
복원력	• 복원력 이해 • 자신의 스트레스원 제거 • 자신의 역량이해	• 회상훈련을 통해 복원력을 발견할 수 있다 • 자신이 소유한 능력에 대해 말할 수 있다. • 나의 목표달성을 위한 자원목록을 작성할 수 있다.

2) 프로그램 회차별 내용구성

긍정심리자본 모델에 근거하여 프로그램의 내용 및 활동자료는 프로그램 분석과 문헌연구 등의 개발과정과 더불어 목표와 주제를 설정하여 회차별 내용을 구성하였다(표 2).

표 2. 프로그램 회차별 내용구성

분류	회차	내용구성
프로그램 소개	1	프로그램 목적과 방법을 설명한다. 프로그램 규칙과 내용을 소개한다. 참여자 개인 별칭을 만들어 참여자 자신을 소개한다.
	2	긍정심리자본과 나의 강점을 이해한다. 24가지강점과 6가지 덕목을 소개한다. 강점카드 활용과 강점 검사를 시행한다.
희망	3	희망개념과 화상훈련(워크북활용)을 설명한다. 희망의 경로설정 작성방법을 설명한다. 희망 찾는 방법을 이해할 수 있다.
	4	희망관련 동영상시청으로 희망을 향상시킬 수 있다. 희망 회상훈련으로 희망을 가질 수 있다. 희망의 목표설정 및 보상제도 작성방법을 활용할 수 있다.
낙관주의	5	낙관주의개념을 이해할 수 있다. 낙관주의 회상훈련으로 낙관주의를 가질 수 있다. 낙관주의 학습 설명을 듣고 낙관성 학습을 할 수 있다.
	6	낙관주의관련 동영상시청으로 낙관주의를 향상시킬 수 있다. 낙관주의 회상훈련으로 낙관주의를 말할 수 있다. 감사연습하기(편지쓰기)로 긍정을 품고 감사함을 알 수 있다.
자기효능감	7	자기효능감의 개념을 이해할 수 있다. 선배의 강의와 성공경험담으로 자기효능감을 말할 수 있다. 스티커 컬러링북 작성을 설명한다.
	8	나의 강점을 알고 활용할 수 있다. 자기효능감 회상훈련으로 자기효능감을 가질 수 있다. 강점카드와 강점활용 내용 발표에 대해 설명한다.
복원력	9	복원력개념을 이해할 수 있다. 복원력 회상훈련으로 복원력을 가질 수 있다. 소유능력 작성에 대해 듣고 나의 자원을 쓸 수 있다.
	10	오케스트라이야기 시청과 긍정스티커(많이 받은 참여자 선물과 칭찬하기)로 긍정감정을 나눌 수 있다. 복원력을 향상 시킬 수 있다는 자신감을 가질 수 있다.

3) 연구자 준비

본 연구자는 종합병원에서 간호사로 21년 근무한 경력이 있으며 대학에서 10년의 강의경력을 가지고 있다. 긍정심리자본 향상프로그램을 개발하기 위해 대학원 박사과정 중 교육조직학에서 긍정심리자본에 대한 수업을 들었으며 전국규모학술지에 긍정심리자본을 주제로 논문을 게재하였다. 긍정심리자본 프로그램 진행을 위해 긍정심리 프로그램 전문가 교육과정을 이수하였으며, 긍정심리 강점전문가 기초과정 이수한 후에 긍정심리 강점전문가 2급자격증을 취득하여 개별적으로 긍정심리 강점전문가 기초과정을 개설하고 강의할 수 있는 자격을 부여받았다.

4) 연구보조원 훈련 및 예비조사

자료수집의 정확성과 프로그램의 원활한 진행을 위하여 프로그램을 도와줄 연구보조원으로 간호학교수 1명과 임상경력 25년의 간호사 1명을 선정하여 본 연구자가 교육받은 긍정심리 강점전문가 기초과정을 교육하고, 프로그램 진행 내용과 개발한 책자에 대한 충분한 설명과 교육 후 프로그램 진행을 돕도록 하였다. 자료수집을 위한 설문지 내용과 작성방법을 교육하였으며 매주 이루어지는 프로그램 진행을 위한 자료준비에 참여하여 대상자에 따른 적절한 안내와 교육이 이루어지도록 조성하였다. 연구보조원에게 초안으로 작성된 프로그램 10회 내용을 프로그램의 주제와 내용, 적용시간을 축소하여 3일에 걸쳐 예비조사로 실행하였다. 예비조사는 사전조사 전에 시행되었으며 미리 연구보조원에게 설문지 내용을 설명하고 설문지 작성방법, 주의점을 설명하고 사용된 어휘 및 문장 중 대상자가 이해하기 어렵거나 의미전달이 분명한지 파악하도록 하였다. 프로그램에 쓰는 다양한 도구도 직접 사용해 보도록 하였다.

5) 자료수집과 윤리적 고려

대상자의 윤리적 고려를 위해 계명대학교 생명윤리위원회의 승인(IRB No 40525-201810-HR-96-03)을 받은 후 연구를 진행하였다. K시 K요양병원, S요양병원의 간호부서장과 대상 간호사에게 연구목적, 방법, 연구대상

자의 권리보장에 관하여 설명하고 자료수집과 프로그램 운영에 대한 동의를 얻어 시행하였다. 연구대상자의 권리보호를 위해 연구의 목적, 필요성, 기간, 방법 등에 관하여 설명한 후 연구 참여에 대한 서면동의서를 받았다. 또한 대상자의 윤리적 보호를 위하여 연구 중 수집된 개인적인 정보는 익명성이 보장되고 수집된 설문자료는 3년간 보관 후 문서 파쇄기를 통해 폐기할 것이며, 연구목적 이외에는 공개되거나 사용하지 않을 것을 약속하였다. 대상자가 원하면 언제든지 연구 참여를 철회할 수 있음을 설명하였다.

3. 개발

1) 전문가의 교육내용 검토

문헌고찰과 전문가 집단의 의견을 통해 얻은 의견과 내용타당도를 정리하여 요양병원 간호사를 대상으로 한 긍정심리자본 향상프로그램의 내용을 구성하였다. 전문가 조사연구를 직접대면과 이메일의 송부방식으로 실시하였고, 조사기간은 2018년 12월에서 2019년 1월까지 실시하였다.

(1) 1차 전문가 개방형 설문지

본 연구에서는 요양병원 간호사와 긍정심리자본을 잘 이해하고 전문성을 갖춘 전문가를 선정하였다. 전문가 집단의 구성을 보면 긍정심리 프로그램 전문가 3인, 교육학 교수 1인, 간호학 교수 2인, 신경과 전문의 1인, 내과 전문의 1인, 요양병원 간호과장 2인, 요양병원 수간호사 2인으로 구성하여 유선 및 직접 대면하여 연구에 대한 설명을 하고 동의를 얻어 12명의 전문가 집단에게 개방형 설문을 실시하였다.

(2) 2차 전문가 조사지

1차 설문을 실시한 12명을 대상으로 선정하였으며, 개방형 설문에 응답한 전문가의 의견을 기초로 구조화된 문항으로 초안에서 수정과 보완하였으며, 전문가들이 보내주신 조언을 확인하여 합의점을 고려하여 동일하게 중요도

를 확인하였다.

(3) 3차 전문가 내용 타당도 조사

3차 설문에서는 내용타당도 조사지와 최종초안에 추가할 내용이나 프로그램 진행시 도움 될 조언을 함께 작성하도록 하였다. 전문가의 내용타당도 조사지는 2차 설문에 응답한 전문가 집단의 합의점을 고려하여 동일하게 중요도를 확인한 프로그램으로 작성하여 전문가들에게 전달하였다. 프로그램 초안에 대한 내용평가를 위해 전문가 집단 구성 후 프로그램의 적절성과 적용가능성, 효과성에 대하여 내용타당도 평가표(Content Validity Index [CVI])를 이용하여 타당도를 검증하였다. 각 문항의 타당도는 ‘전혀 타당하지 않음’ 1점, ‘타당하지 않음’ 2점, ‘타당함’ 3점, ‘매우 타당함’ 4점으로 구성된 설문지의 각 항목에 표기하도록 하였다.

2) 프로그램의 교육자료 및 매체선정

본 프로그램의 문헌연구 결과와 전문가의 의견을 기반으로 진행절차에 적용할 방법 및 매체를 선정하였다. 구체적인 활동방법으로는 진행자의 회차별 개념이해에 대한 강의, 회상훈련, 전달매체로는 대상자들에 필요한 강의 시 사용하는 빔 프로젝트, 노트북, 영상자료, 스피커, 색연필, 필기도구, 개인 명찰스티커와 워크북이 사용되었다. 스티커와 워크북은 개인이 첫 회차부터 마지막 회차까지 지참하도록 하였다. 강점카드는 기존에 상품화되어 있는 것을 사용하였고 명상에 사용하는 음악은 전문가에게서 선정 받아 사용하였으며 활동워크북과 강의 자료는 연구자가 개발하였다.

4. 실행

1) 연구대상

본 연구에서는 K시에 규모 200명상이상의 K요양병원과 100명상이상의 S요양병원의 간호사를 대상으로 실시하였으며 모집방법은 원내 게시판에 공

정심리자본 향상프로그램의 목적과 내용, 일정, 참여 기준 등을 알리는 모집공고문을 부착하여 연구에 참여할 간호사를 모집하였다. 병원장과 간호관리자를 통해 연구자 신분, 연구의 목적, 필요성, 방법, 기간에 대해 설명한 후 연구 허락을 받았다. 대상자가 모집안내문을 보고 연구에 참여하기로 결정한 후 참여 신청은 연구자의 이메일과 전화 또는 문자로 받았다. 연구 동의서에 서명한 대상자에게 불투명 봉투속의 제비뽑기 방법을 통하여 무작위로 두 그룹으로 배정하여 각각 프로그램을 진행하였다.

(1) 선정기준

- 요양병원에 근무하며 직접간호를 제공하고 있는 간호사
- 6개월 이상 요양병원에 근무한 경험이 있는 자
- 본 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여하기로 동의한 자

(2) 제외기준

- 과거 긍정심리 프로그램 연구에 참여 경험이 있는 자
- 환자의 직접간호에 참여하고 있지 않는 간호사

본 연구의 표본크기는 긍정심리자본 강화프로그램 시행 후 긍정심리자본 점수 차이에 대한 검정을 시행한 연구의 결과에서(김정희, 2017) 산출된 효과크기를 참고하여 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하였다. 유의수준(α) .05, 효과크기(d) .80, 검정력($1-\beta$) .80으로 하여 실험군과 대조군은 t-test로 검정할 때의 표본수를 구하였다. 연구에 필요한 각 군의 표본크기는 26명이었다. 이를 토대로 본 연구에서는 탈락률 20%를 고려하여 편의 표출하여 실험군 30명, 대조군 30명으로 총 60명을 무작위 할당으로 프로그램에 참여를 원하는 사람을 대상으로 선정하였다. 이 중 탈락자는 실험군 3명 대조군 4명으로 총 7명이었는데 실험군의 경우 프로그램 도중 이직이 2명이었고 퇴사가 1명이었고 대조군의 경우 프로그램 직전 프로그램 참여의사를 거부하는 대상자가 2명이었고 2명은 개인사정으로 참여를 거부하였다. 따라서 최종분석에 포함한 연구대상자는 실험군 27명, 대조군 26명으로 총 53명이다.

2) 대상자 프로그램 참여 독려방법

본 연구에서 개발한 긍정심리자본 향상프로그램은 요양병원 간호사를 대상으로 주 2회, 10회로 구성된 5주의 프로그램이다. 연구에 참여하는 대상자는 주로 3교대 간호사들의 인원이 가장 많았으므로, 근무환경과 본인의 스케줄을 고려하여 프로그램에 참여할 수 있도록 배려하였다. 주 2회 이외에도 근무표가 갑자기 바뀌거나 건강상의 문제가 생기면 바로 프로그램 일정을 조절하여 불참자가 생기지 않도록 하였다.

5. 평가

1) 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사의 긍정심리자본 향상프로그램 개발과 효과를 검증하는 비동등성 대조군 전후 설계(nonequivalent control group pretest-posttest design)로 실시하였다. 연구설계는 다음과 같다(그림 3).

	사전조사	실험처치	사후조사
실험군	E ₁	X	E ₂
대조군	C ₁		C ₂

C₁, E₁ : 사전 긍정심리자본, 전문직 삶의 질, 조직몰입

C₂, E₂ : 사후 긍정심리자본, 전문직 삶의 질, 조직몰입

X : 요양병원 간호사를 위한 긍정심리자본 향상프로그램

그림 3. 연구설계

2) 연구도구

(1) 긍정심리자본

긍정심리자본의 측정도구는 Luthans, Youssef 등(2007)이 개발한 설문지 Positive Psychological Capital Questionnaire를 김상민(2014)이 수정하고

이를 간호조직에 맞게 수정한 윤지영(2016)의 도구를 사용하였다. 문항은 희망, 낙관주의, 자기효능감 및 복원력을 각각 6문항씩 총 24문항으로 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점 Likert척도로 이루어져 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 13, 20, 21번 문항은 역 문항으로 자료분석 시 역산처리 하였다. 김상민(2014)의 연구에서는 Cronbach’s α 값은 희망 .75, 낙관주의 .73, 자기효능감 .84, 복원력 .70이었고 본 연구에서 Cronbach’s α 값은 희망 .78, 낙관주의 .76, 자기효능감 .77, 복원력 .85이었다.

(2) 전문직 삶의 질

전문직 삶의 질 측정도구는 Stamm (2010)이 제작하고 운영하는 전문직 삶의 질 관련 홈페이지(<http://proqol.org>)에 공개된 설문지 Professional Quality of Life [ProQOL]: Compassion Satisfaction and Fatigue Korean Version 5를 사용하였다. 도구는 긍정적 개념인 공감만족 10문항, 부정적 개념인 이차 외상성 스트레스 10문항, 소진 10문항 총 30문항으로 각 문항은 1점 ‘전혀 그렇지 않다’에서 5점 ‘매우 그렇다’로 구성되며, 부정적으로 질문하는 문항은 점수를 역으로 환산하였다. 점수가 높을수록 공감만족은 높고, 이차 외상성 스트레스 및 소진은 낮은 것을 의미한다. 본 도구의 개발당시 신뢰도는 Cronbach’s α 값이 공감만족 .88, 이차 외상성 스트레스 .81, 소진 .75 이었고 본 연구에서 Cronbach’s α 값은 공감만족 .94, 이차 외상성 스트레스 .72, 소진은 .84였다.

(3) 조직몰입

조직몰입 측정도구는 Meyer 등(1993)이 개발한 조직몰입 설문지(Organizational Commitment Questionnaire [OCQ])를 간호사 대상에 맞게 수정한 한수정(2002)의 도구를 사용하였다. 이는 정서적, 거래적, 규범적 몰입에 대하여 각각 6, 3, 3문항의 총 12문항으로 구성되어 있다. ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 Likert식 5점 척도이다. 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미하며 본 연구에서는 정서적, 거래적, 규범적 몰입의

점수를 합산한 전체 조직몰입의 점수를 사용하였다. Meyer와 Allen (1997)의 연구에서 조직몰입의 Cronbach's α 값은 .79이었고 본 연구에서 분석한 조직몰입의 Cronbach's α 값은 .85이었다.

3) 연구가설

본 연구에서는 요양병원 간호사를 위한 긍정심리자본 향상프로그램의 효과를 검증하기 위해 다음과 같은 가설을 설정하였다.

제 1가설: 긍정심리자본 향상프로그램에 참여한 실험군은 프로그램에 참여하지 않은 대조군보다 긍정심리자본 정도가 높을 것이다.

1-1: 긍정심리자본 향상프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 희망 정도가 높을 것이다.

1-2: 긍정심리자본 향상프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 낙관주의 정도가 높을 것이다.

1-3: 긍정심리자본 향상프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 자기효능감 정도가 높을 것이다.

1-4: 긍정심리자본 향상프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 복원력 정도가 높을 것이다.

제 2가설: 긍정심리자본 향상프로그램에 참여한 실험군은 프로그램에 참여하지 않는 대조군보다 전문직 삶의 질 정도가 높을 것이다.

2-1: 긍정심리자본 향상프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 공감만족 정도가 높을 것이다.

2-2: 긍정심리자본 향상프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 이차외상성 스트레스 정도가 낮을 것이다.

2-3: 긍정심리자본 향상프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 소진 정도가 낮을 것이다.

제 3가설: 긍정심리자본 향상프로그램에 참여한 실험군은 프로그램에 참

여하지 않는 대조군보다 조직몰입 정도가 높을 것이다.

4) 자료분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/PC WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석한다. 각 항목에 대한 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- (1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- (2) 실험군과 대조군의 일반적 특성 및 사전 종속변수의 동질성 검증은 χ^2 -test와 independent t-test로 분석하였다.
- (3) 개발된 긍정심리자본 프로그램 효과를 확인하기 위한 가설검증을 위해 ANCOVA와 independent t-test를 실시하였다.

5) 사전조사

선정된 실험군과 대조군에게 연구의 목적을 설명하고 참여여부를 확인한 후 대상자의 일반적 특성은 설문지를 이용하여 기입하도록 하였다. 연구보조원 2명이 설문지 작성방법을 자세히 설명한 후 자료를 수집하였다. 간호사 전체의 명단을 확보하여 연구동의서에 서명한 대상자에게 불투명 봉투 속의 제비뽑기 방법을 통하여 무작위로 두 그룹으로 배정하여 대상자가 실험군인지 대조군인지 모르게 자료수집과 프로그램에 참여하도록 하였다. 대조군에게 프로그램 시작 전 실험군과 동일한 방법으로 사전조사를 시행하였다. 프로그램에 참여한 실험군과 대조군에게 참여시마다 소정의 교통비를 지급하였다.

6) 사후조사

실험군의 경우 5주간 10회의 긍정심리자본 향상프로그램이 종료된 후 사전조사와 동일한 내용으로 설문지를 통해 사후조사를 실시하였다. 프로그램을 종료하는 10회차에 대조군은 실험군과 동일한 방법으로 설문지를 작성하였다. 사후조사가 끝난 후에는 실험군과 대조군에게 소정의 교통비를 지급하였다.

IV. 연구결과

1. 긍정심리자본 향상프로그램 개발

1) 분석

(1) 요양병원 간호사 대상 선행연구

요양병원 간호사와 관련된 연구를 보면 임종간호 스트레스, 죽음불안, 통증관리, 윤리적 딜레마, 간호전문직관에 관한 많은 연구가 있었다. 요양병원 간호사의 전문직 삶의 질과 조직몰입에 대한 연구에는 노인병원간호사의 강인성, 공감만족 및 소진에 대한 연구(김정은, 2013), 요양병원 간호사의 소진에 대한 영향요인 분석(양은옥, 구미옥, 2019), 요양병원 간호사의 감정노동과 극복력이 조직몰입에 미치는 영향(안진옥, 2018) 등의 연구가 있었다.

요양병원 간호사의 프로그램연구를 살펴보면, 요양병원 간호사의 노인 간호역량강화, 임종간호 등의 교육으로 구성된 임파워먼트 증진프로그램이 간호사의 자기효능감, 동기부여, 조직몰입, 소진에 미치는 영향(이지현, 2018), 요양병원 간호사를 위한 셀프리더십 증진프로그램의 자기관찰과 목표설정, 신념관리 등의 내용교육이 행동중심, 자연적 보상, 건설적 사고전략에 적용되는 효과(권정옥, 2016)를 확인하였다. 요양병원 간호사의 욕창예방 교육프로그램이 욕창예방 지식, 수행과 태도에 미치는 효과(서유경, 2018)와 낙상예방과 관리에 대한 교육프로그램 개발의 효과(유수경, 2014)를 검증하였다. 요양병원 간호사의 임종간호수행으로 공감역량에 영향을 주는 요인(안영혜, 서순림, 2018), 요양병원 간호사의 간호전문직관과 사전연명의료의향서에 대한 태도 및 죽음불안의 임종간호수행에 미치는 영향(박은희, 김남영, 2018) 등의 상관관계에 대한 연구도 확인할 수 있었다.

위와 같이 요양병원 간호사를 대상으로 하는 프로그램은 직무교육이나 환자간호를 위한 내용으로 이루어져 있으며 프로그램을 통한 자기개발이나

본인의 긍정심리자본에 영향을 미칠 수 있는 프로그램에 대한 연구는 거의 없었다.

(2) 긍정심리 관련 선행연구

긍정심리자본 향상프로그램에 대한 선행연구는 소수에 불과했으며 그 중 긍정심리 프로그램을 기초로 한 연구에 대해 정리하였다. 긍정심리에 관련된 프로그램 대상자는 노인, 장애인, 이주민, 새터민, 정신건강이 미약한자, 학생 등의 경제활동 참여가 적은 자, 특정직업(감정노동자)을 가진 자였다. 긍정심리 치료나 상담, 코칭을 설계로 한 프로그램이 대부분을 차지하고 있었다. 긍정심리자본 프로그램을 정리해 보면, 긍정심리자본은 직무만족과 우울, 희망, 낙관성, 직무열의와 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 즉 긍정심리자본이 증진될수록 정서적 어려움을 조기에방하고, 적절한 대처 능력을 향상시킴으로써 정신건강의 증진을 위한 프로그램으로 활용될 수 있을 것으로 생각된다. 권예지, 이지은, 백경희, 노재홍과 채정호(2015)는 긍정성 증진의 효과를 직무 및 일상생활에서 과도한 스트레스를 받는 정신건강 의학과 의사를 대상으로 강점 워크숍의 효과를 확인하였고 다양한 직업군을 대상으로 다양한 중재법을 개발하는데 도움이 될 수 있다고 보고하였다.

국내 프로그램 개발 연구에서는 간호대학생을 위한 긍정심리자본 강화프로그램 개발(김정희, 2017), 대학생의 긍정심리자본 향상프로그램 개발(조윤서, 2016), 독서교육프로그램이 중학생의 긍정심리자본과 행복에 미치는 효과(임장미, 2018) 등의 연구를 볼 수 있다. 긍정심리 개선프로그램이나 긍정심리 효과를 검증한 연구가 많았고 연구대상은 학생들이 대부분을 차지하였다.

국외 연구에서는 Thompson, Lemmon과 Walter (2015)는 직원이 조직의 초점이며 정서적 유대관계의 가치, 목표 등으로 긍정심리자본을 개발하는 적극적인 프로그램이 필요하다고 보고하였다. Coomer (2016)은 긍정적인 심리학 이론에 근거한 2년간의 지역 사회 기반 참여 연구 프로젝트에서 난민 참가자의 심리적 자본에 대한 교육지원의 효과, 즉 희망, 자기효능감, 탄력성 및 낙천주의뿐만 아니라 삶의 만족, 교육지원 프로그램에 참석시켰다.

이 연구는 심리적 자본과 난민들의 삶의 만족도 사이의 연관성을 이해하기 위한 것이며 연구결과에 따르면 참여자의 심리적 자본, 특히 복원력과 낙관주의는 지속적으로 향상되었으며 이는 참여자의 삶의 만족도 향상에 반영되었으며 그 결과 심리적 자본의 네 가지 주요 특성과 삶의 만족도 사이의 긍정적 관계가 확인되었다.

2) 설계

(1) 개념적 기틀 설계

본 연구는 요양병원 간호사를 대상으로 긍정심리자본 향상프로그램을 개발하여 긍정심리자본 향상에 필요한 프로그램 활동방법을 적용 후 긍정심리자본이 향상되어 최종적으로 전문직 삶의 질과 조직몰입이 증진된 것으로 제시하였다. 본 연구의 개념적 기틀을 도식화하면 아래와 같다(그림 4).

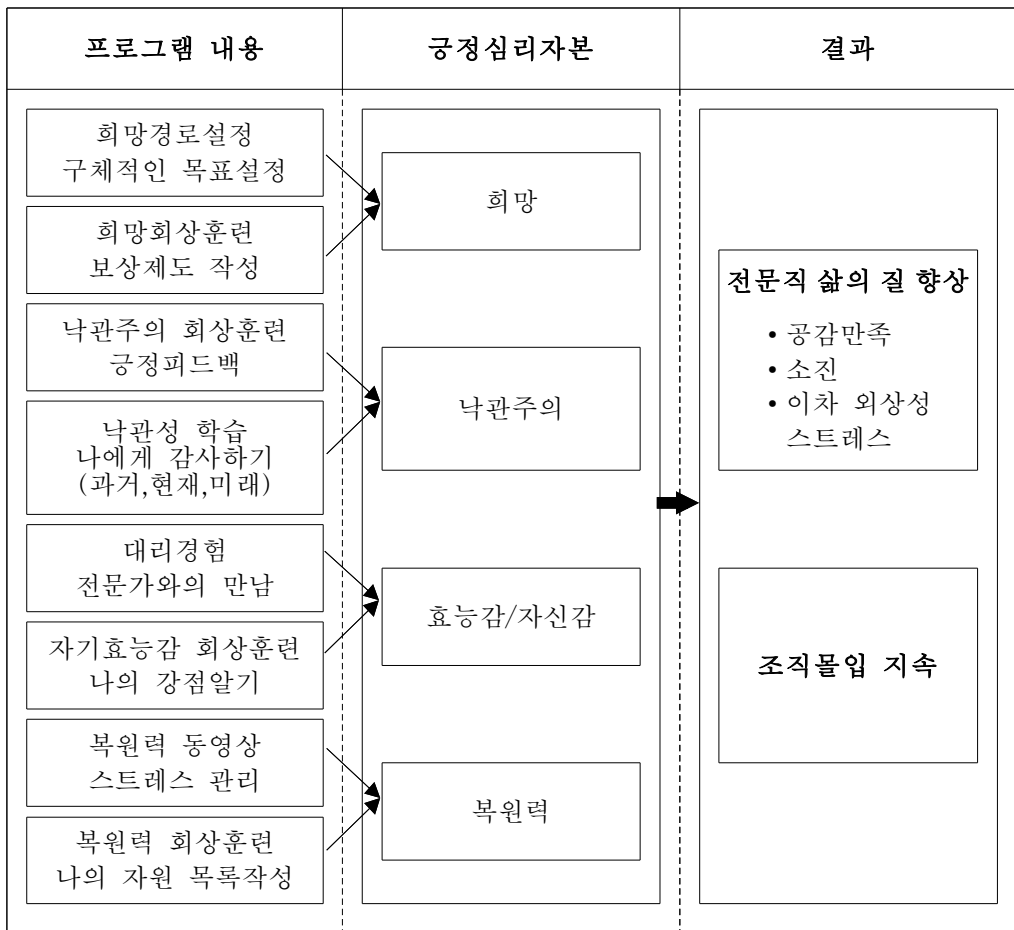


그림 4. 본 연구의 개념적 기틀

본 연구의 개념적 기틀은 Luthans와 Youssef 등(2007)의 긍정심리자본 중재모델을 이용하여 긍정심리자본 향상프로그램을 개발하고 효과를 확인하였다.

긍정심리자본을 중재한 Luthans와 Youssef 등(2007)의 모델은 중재 워크숍을 통해서 긍정심리자본의 중재를 받은 실험집단에서 통계적으로 중요한 증가가 발생하였다. 긍정심리자본 향상프로그램 중재의 내용을 기초로 하여 본 연구의 긍정심리자본 향상프로그램은 요소마다 회상훈련, 회상훈련 후 소감, 성공적 경험담, 긍정적 피드백, 명상 등으로 구성하였다. Luthans,

Avey, Avoli, Norman과 Combs (2006)의 중재 모델에서는 짧은 기간의 미시적 개입의 워크숍을 소개하였으며 프로그램 중재를 통해 최종결과로 조직의 지속적인 성과에 영향력을 준다고 설명하였다. 본 연구에서는 발달의 차원이 되는 내용을 기초로 하여 개발한 긍정심리자본 향상프로그램으로 전문직 삶의 질과 조직몰입에 영향을 줄 수 있다는 결과를 확인하였다.

본 연구에서는 연구자가 긍정심리전문가 자격이수과정 중 전문기관에서 시행했던 긍정심리 프로그램을 적용하였다. 일반인 대상 프로그램에서는 프로그램의 소개와 긍정심리에 대한 자세한 설명으로 흥미로운 긍정심리관련 단어게임이나 참여자의 개인경험과 마지막에는 교육을 들은 소감으로 내용이 이루어져 있다. 본 연구의 긍정심리자본 향상프로그램은 1회차와 2회차에서는 프로그램의 이해와 목적, 방법을 소개하고 3회차에서 10회차까지 회상훈련과 긍정심리자본 향상프로그램을 진행하였다. 회상훈련은 30분 이내로 시행하고 긍정적 피드백, 성공적 경험담과 명상으로 구성하였다. 프로그램이 시작되는 1회차와 프로그램이 끝나는 10회차에 사전사후 설문지를 통해 긍정심리자본의 효과를 측정하고 확인하였다.

본 연구에서 프로그램의 활동은 1회차에 긍정심리자본의 개념을 잘 이해하고 본인의 자원으로 활용하도록 설명을 하고 2회차에서는 6가지 미덕과 24가지 강점을 소개하고, 강점검사를 통해 나의 강점을 찾도록 하고 삶과 관련된 강점에 대해 대화를 나누도록 하였다. 대표강점을 발견하여 진정한 행복과 만족을 경험할 수 있도록 강점을 강조하였다. 3회차에서는 희망의 경로 설정하기와 구체적인 목표를 설정하는 시간을 가졌으며 4회차에는 희망 회상훈련과 목표 설정에 맞는 보상제도를 작성해 보도록 하였다. 5회차에는 낙관주의 향상시키기로 낙관주의 회상훈련을 통해 적어 본 내용으로 긍정피드백을 주고받는 시간을 가졌다. 6회차에서는 낙관성 학습하기를 통해 불행한 사건, 왜곡된 믿음, 잘못된 결론을 반박하는 연습으로 낙관주의를 향상시키도록 하였으며, 감사 연습을 통하여 가족이나 동료에게 감사를 전하는 형식의 편지나 쪽지를 적어보도록 하고 서로 읽어주며 긍정적인 감정을 공유하는 시간을 가졌다.

자기효능감 향상시키기의 내용으로 이루어지는 7회차에서는 전문가의 지

식전달과 현장경험 공유로 성공과 대리경험을 할 수 있도록 하였으며 8회차에 자기효능감 회상훈련을 통해 근무상황에서 있었던 경험에 대해 적어보고 이야기를 나누는 시간을 가지며 본인의 효능감에 대해 알도록 하였고 그림을 완성하는 컬러링북과 색칠하기를 통해 목표를 세우고 목표달성과 성취를 통해 긍정적인 기대감을 갖도록 하였다. 9회차에 복원력 향상시키기에서는 목표달성에 영향을 주는 자원의 목록을 위험요소를 제거하는 방법을 토론하도록 하였다. 10회차에는 복원력 회상훈련을 통해 자신이 가지고 있는 잠재능력을 적어보고 표현하는 시간을 가졌다. 복원력은 개인의 다양한 개인적인 실패와 좌절을 극복하고 성장하게 하는 기회를 주거나, 재도약하는 기회를 제공하는 심리적 요인이며 복원력은 위기와 역경, 불확실성, 갈등, 실패 등으로부터 회복할 수 있고 변화에 대해 긍정적으로 대응하고 적응할 수 있는 긍정적 심리 역량으로서 자기회복력이 강한 사람은 역경과 어려움을 잘 극복하고 성장할 수 있으며 변화에 대해 긍정적이고 유연하게 대처할 수 있다.

본 연구에서는 긍정 깨우기, 나의 강점알기, 희망을 찾는 경로설정, 낙관성 학습, 감사연습, 성공경험담과 질의문답, 스트레스 관리, 음악요법으로 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력을 이해하고 훈련시켜 긍정심리자본을 향상시킬 수 있음을 확인하였다. 이상의 내용을 기반으로 한 본 연구에서는 긍정심리자본 향상프로그램 적용 후 최종적으로 요양병원 간호사의 전문직 삶의 질과 조직몰입이 향상되어 간호사의 역할을 만족스럽게 이루어 나갈 수 있을 것이다.

(2) 전문가 조사결과

① 1차 전문가 조사결과

프로그램 개발을 위하여 관련된 선행연구와 문헌을 기반으로 초안을 작성한 내용을 전문가들이 수정 및 보완내용을 작성하였다(표 3).

표 3. 전문가 집단의 프로그램 1차 수정

주제	내용	수정 전	수정 후
프로그램 소개	프로그램 추가 될 내용	• 요양병원 특성과 요구에 맞추어 개발	• 필요로 하는 동영상, 강의 추가
회상훈련 토론, 발표시간	프로그램 주차별 구성	• 프로그램에 대한 자세한 안내가 필요 • 회상훈련을 줄이고 발표, 토론시간을 늘이도록 권장	• 내용보충 • 시간조절
프로그램의 구성	프로그램 회차 내용	• 주제별 요소가 있지만 한 회마다 전체적인 긍정심리자본을 이해하는 프로그램이 필요	• 복합적인 프로그램구성
스피드게임 색칠하기 (난이도)	프로그램 고려할 사항	• 연령대별 적절한 맞춤 프로그램 개발	• 프로그램의 난이도, 이해도 조절
프로그램 참여	프로그램 조언 사항	• 근무표에 맞추어 주 2회로 규정짓지 말기	• 간호사 근무표에 맞추어 최대한 날짜배려

② 2차 전문가 조사결과

2회차 설문지 결과 주제에 따른 프로그램의 활용도와 필요성에 따라 답변한 내용을 정리하여 합의점을 찾고 수정, 보완하였다. 프로그램 주제별 부제목을 설정하자고 하였고, 자기소개에 긍정심리자본요소의 특징을 살린 별칭을 만들자는 의견이 있었고, 회상훈련을 마친 후 토론하는 시간을 늘리자고 하는 의견이 도출되어 수정하였다(표 4).

표 4. 전문가 집단의 프로그램 2차 수정

주제	내용	수정 전	수정 후
프로그램 제목수정 (부제목 추가됨)	명칭 수정 내용보완	• 프로그램 개요 • 나를 알기 • 희망 향상시키기 • 낙관주의 향상시키기 • 자기효능감 향상시키기 • 복원력 향상시키기	• Welcome 긍정월드 • 난 정말 괜찮은 사람이야 • 희망의 꽃 봉우리 • 희망의 꽃 피우기 • 내 마음 속 긍정 찾기 • 내 마음 속 긍정 품기 • Power up 레벨 I • Power up 레벨 II • 난 할 수 있어 • 난 해 났어
	자기소개 내용	• 자기소개 (나의 장점, 근무부서)	• 자기소개를 프로그램 요소로 만들어서 별칭으로 소개 (궁정이, 심쿵이, 복원이, 자본이)
내용보완	강점내용	• 6가지 덕목 24가지 강점 • 강점검사의 간단한 설명 • 무료강점검사	• 프로그램 내용 상세설명 지혜와 지식, 용기, 인간애, 정의, 절제, 초월성 • 호기심, 학구열, 판단력, 창의성, 예견력, 융감성, 끈기, 정직, 열정 • 강점검사
	희망 프로그램	• 희망의 경로에 대해 간략한 설명 • 희망 회상훈련 • 환자 디스트레스 관리	• 희망으로 가는 방법이 어떤 것이 있을지 예를 들어주고 적도록 함 • 희망 동영상 시청, 보상제도 작성하는 방법수정 • 간호사의 스트레스 관리로 자료수집하기로 함

(표 계속)

표 4. (계속)

주제	내용	수정 전	수정 후
프로그램 보완	낙관주의 프로그램	• 행복한 순간을 적어보고 발표하기	• 회상훈련 후에 나누는 대화 속에 이야기할 수 있도록 시간을 줌
		• 감사연습(지인, 가족) -편지쓰기 • 워크북 예시 없음	• 과거, 현재, 미래의 나에게 편지쓰기 • 구체적 예시 추가
프로그램 보완	자기효능감 프로그램	• 유동적인 프로그램 없음 • 프로그램 시간(휴식간격) • 자기규제 목록리스트	• 스피드 게임 추가, 강점카드 활용과 설명 • 프로그램 시간 조정 • 자기규제 목록리스트 1차 수정함
프로그램 보완	복원력 프로그램	• ABC 낙관성 학습에 대한 상세설명이 없음 • 회상훈련 내용 설명 있음	• ABC 낙관성 학습에 대한 상세설명 • 복원력 동영상 시청 포함
시간 배분 조정	근무시간 배려 (날짜조정)	• 작성, 발표 시간이 있음 • 목표달성 프로그램 없음 • 주 2회에서 정해놓음 • 보조훈련원이 강의 • 대상자들 서로의 경험담 이야기하기	• 토론, 발표 시간 추가 • 자신의 자원목록 적어보기 추가 • 참여도와 근무 여건에 맞추어 변경안내 • 전문가를 통한 성공경험과 특강으로 수정 • 전문가와의 마음을 열고 자유롭게 이야기하는 시간 추가

3) 개발

(1) 전문가 집단의 타당도 검증결과

전문가 집단의 프로그램 적절성과 적용가능성, 효과성에 대하여 내용타당도 평가표(Content Validity Index [CVI])를 이용하여 타당도 검증을 하였다. 타당도의 각 문항의 내용에 대해 3점 이상으로 답한 것을 계산하여 타당도 계수를 산출하였다. CVI의 지수가 .80 이상인 항목을 채택하였다. 그 결과 Bandura (2005)의 자기규제 체크리스트 작성에 관한 타당도 지수가 .75, 환자의 디스트레스 관리에 대한 타당도 지수가 .50으로 프로그램 중 두 가지 프로그램 내용은 제외하였다.

(2) 예비조사 결과

연구보조원 2명에게 프로그램 적용한 결과, 역 문항으로 된 문항은 설문지에 시간이 소요되니 정확한 표시가 필요하다고 하였고 프로그램 적용 시간이 90분이라 중간에 휴식시간이 더 주어지면 좋겠다는 의견이 있어 30분 이내로 시간을 조정하고 휴식시간을 추가하였다. 긍정심리자본이라는 개념이 새로운 단어가 있고, 작성하거나 만들기 프로그램은 많은 설명이 필요하다는 의견이 있어 워크북 작성 시에 추가내용을 넣도록 하였다.

(3) 프로그램 최종 내용구성

전문가 집단의 2회 조사지 결과에 따른 피드백 내용을 반영하여 수정하였다. 프로그램 전체 구성에 대한 타당도 검사와 예비조사를 실시한 결과를 통합하여 최종 프로그램 내용을 완성하였다(표 5).

표 5. 긍정심리자본 향상프로그램 최종 내용구성

회	주제	활동내용	분
1	프로그램 개요 (Welcome 긍정월드)	• 프로그램 진행과 목적 설명 • 프로그램 규칙, 시간, 내용소개 • 사전 설문지 작성, 연구 참여 동의서 작성 • 긍정심리자본과 향상방법 소개, 김아랑선수 동영상시청 • 자기소개, 긍정심리자본 요소별칭 만들기 • 마무리로 긍정 깨우기 박수치기, 긍정스티커나누기	90
2	나를 알기 (난 정말 괜찮은 사람이야)	• 긍정심리학 소개 • 6가지 덕목 소개, 24가지 강점 소개 • 24강점 검사로 스피드 게임(강점 맞추기) • 강점검사 -나의 강점 알기 -삶에 관련된 대표강점 집중 • 마무리: 긍정 깨우기(박수), 음악명상, 긍정스티커나누기	90
3	희망 향상시키기 I (희망 꽃 봉우리)	• 희망의 정의와 희망 향상시킬 수 있는 방법 • 희망 회상훈련(워크북 활용) • 조직에서 관리자와의 관계, 승진 등의 질문 읽고 서로 대화 나누기 • 희망을 찾는 경로설정, 새로운 목표설정 • 마무리: 긍정 깨우기(박수), 음악명상, 긍정스티커나누기	90
4	희망 향상시키기 II (희망의 꽃 피우기)	• 희망관련 동영상(닉 부이치치)보고 감정 나누기 • 희망 회상훈련(워크북 활용) • 개인의 경제적, 사회적 문제, 동료와의 관계 등의 질문 읽고 서로 대화 나누기 • 희망 회상훈련을 통한 경험공유, 보상제도 작성 • 마무리: 긍정 깨우기(박수), 음악명상, 긍정스티커나누기	90
5	낙관주의 향상시키기 I (내 마음 속 긍정찾기)	• 낙관주의의 정의와 향상시킬 수 있는 방법 • 낙관주의 회상훈련(워크북 활용) • 과거에 일어났고 현재에 일어나는, 미래에 일어날 수 있는 긍정사건 등 질문 읽고 서로 대화 나누기 • 낙관성 학습(ABCDE)하기 • 나의 낙관성 찾기로 상황을 기록하고 연습하기 • 마무리: 긍정 깨우기(박수), 음악명상, 긍정스티커나누기	90
6	낙관주의 향상시키기 II (내 마음 속 긍정품기)	• 낙관주의 관련 동영상(김연아와 아시다마요) 시청 영상을 보고 느낀 감정 나누기 • 낙관주의 회상훈련(워크북 활용) • 과거에 일어났고 현재에 일어나고, 미래에 일어날 부정적인 사건 등 질문 읽고 서로 대화 나누기 • 회상훈련을 하고 서로의 경험공유 • 감사 연습(과거, 현재, 미래의 나에게 감사편지 • 마무리: 긍정 깨우기(박수), 음악명상, 긍정스티커나누기	90

(표 계속)

표 5. (계속)

회	주제	활동내용	분
7	자기효능감 향상시키기 I (Power up 레벨 I)	• 자기효능감의 정의와 향상시킬 수 있는 방법 • 임종간호와 통증간호 특강 - 성공경험담과 질의문답 • 컬러링북 작품완성 • 스티커, 색칠하기로 목표성취(나만의 작품) 달성 • 마무리: 긍정 깨우기(박수), 음악명상, 긍정스티커나누기	90
8	자기효능감 향상시키기 II (Power up 레벨 II)	• 자기효능감 회상훈련(워크북 활용) • 자신이 해쳐 나간 일, 해결능력 등의 질문을 읽고 서로 대화 나누기 • 강점카드로 강점발견(2회에서 소개한 강점 카드사용) • 나의 발견강점- 성공경험 이야기 나누기 • 마무리: 긍정 깨우기(박수), 음악명상, 스티커 긍정나누기	90
9	복원력 향상시키기 I (난 할 수 있어)	• 복원력의 정의와 향상시킬 수 있는 방법 • 복원력 회상훈련(워크북 활용) • 최근 역경, 갈등, 실패 긍정적인 사건 경험 등의 질문을 읽고 서로 대화 나누기 • 스트레스 관리 • 스트레스를 받은 경우와 해결 방법 서로공유 • 마무리: 긍정 깨우기(박수), 음악명상, 긍정스티커나누기	90
10	복원력 향상시키기 II (난 해 냈어)	• 음악 강사의 오케스트레이션 -인간의 존재 삶 • 복원력 회상훈련(워크북 활용) • 최근 새로운 것 그리고 어려운 일 등의 질문문장 읽고 서로 대화 나누기 • 회상훈련을 하고 느낀 점을 이야기한다. • 목표를 달성 영향을 주는 자원 목록작성 • 마무리: 긍정 깨우기(박수), 음악명상, 긍정스티커나누기	90

4) 실행

요양병원 간호사의 긍정심리자본 향상프로그램은 5주간 총 10회, 1회 90분으로 구성하였다. 1회차에는 프로그램 개요와 프로그램의 필요성과 운영 방식, 목적, 긍정심리자본에 대해 자세히 설명하였다. 프로그램을 시작하며 긍정심리자본 내용이 담긴 별칭을 만들고 이름표로 자기소개를 하였다. 매 회 프로그램 마무리에는 음악명상시간과 긍정스티커 나누기로 정리하였다. 2회차에는 나의 강점 찾기로 긍정심리자본을 생각해보고 본인이 가지고 있

는 강점을 찾을 수 있는 계기가 되도록 하였다. 긍정심리학 내용과 강점검사를 소개하고 6가지 덕목과 24가지 강점을 설명하며 강점 맞추기 스피드 게임을 시행하였다. 3회차에는 희망 회상훈련을 하고 희망을 찾기 위한 경로설정을 설계하도록 하였다. 4회차에는 계획의 저해요인을 효과적으로 제거방법 또는 희망을 발견하고 목표달성하기 위한 결함 및 약점을 둘러보도록 하였다. 5회차에는 자신감 형성으로 낙관주의 회상훈련을 하고 서로 격려해 줄 수 있는 이야기를 나누었다. 6회차에는 낙관성 학습을 하고 과거, 현재, 미래의 나에게 감사편지로 긍정의 기대를 갖도록 하였다. 7회차에는 성공에 대한 모델링으로 자기효능감 발견을 위해 요양병원업무 시 경험할 수 있는 임종간호, 통증관리에 대해 현장경험을 가지고 있는 선배간호사와 이야기를 나누고 경험을 공유하는 시간을 가졌다. 8회차에는 회상훈련, 강점카드 활용하여 나의 강점알기를 하고 목표성취를 경험하기 위해 컬러링북으로 완성도를 통해 만족감을 높일 수 있도록 하였다(황수현, 김미경, 김나경, 2017). 9회차에는 복원력을 경험한 동영상을 제공하고 스트레스관리 강의를 듣고 서로 해결방법을 공유하고 10회차에는 복원력 회상훈련으로 실패와 성공을 함께 이야기하고 본인이 가지고 있는 자원목록을 작성하여 위험요소를 제거하고 복원력을 가질 수 있도록 하였다. 매 회차 프로그램 마무리 단계에서는 음악과 더불어 명상시간과 프로그램을 마친 후 느낀 점을 써보는 시간을 가졌다. 프로그램을 마치고 긍정 깨우기의 의미로 구호와 박수로 마무리하였다.

프로그램 개발과정과 수행계획을 간략하게 서술하면 다음과 같다. 긍정심리학자본의 측정을 위해 Luthans, Youssef 등(2007)의 저서와 Snyder 등(1996)의 희망 측정, Scheier와 Carver (1985)의 낙관주의 측정, Parker (1998)의 자기 효능감 측정, Wagnild와 Young (1993)의 복원력 측정을 기초하여 구성한 측정도구를 활용하였으며 조운서(2016)의 긍정심리학자본 향상 프로그램 개발과 정일용(2016)의 긍정심리 집단상담 프로그램효과에 대한 메타분석을 참고하여 프로그램을 수정, 보완하였다. 프로그램 구성에 회상훈련을 시행하여 자신의 의견을 발표하고 참여하는 시간을 가졌으며 서로 격려와 칭찬을 해주면 긍정스티커 한 장씩 선물로 주도록 하였다. 마지막

10회차에 제일 많은 긍정스티커를 받은 참여자에게 선물을 증정하였다.

5) 평가

최종 개발된 요양병원 간호사를 대상으로 한 긍정심리자본 향상프로그램을 본 연구대상자에게 5주간 10회를 실시하였으며 프로그램 수행 후 효과를 평가하기 위해 긍정심리자본, 전문직 삶의 질, 조직몰입을 설문지를 통해 프로그램 효과를 확인하였다. 본 연구의 요양병원 간호사는 연령대가 주로 40대였으며, 임상경력은 10년 이하에서 20년 이상의 범위로 분포되어있다. 프로그램 실행에 따른 가설검증을 실시하기 전에 일반적 특성과 사전 종속변수의 동질성을 확인하고 동질성 검증결과를 확인한 후 각 집단별로 사전사후 가설검증을 실시하였다.

2. 긍정심리자본 향상프로그램 효과

1) 동질성 검증

(1) 일반적 특성의 동질성 검증

본 연구는 대상자인 요양병원 간호사의 일반적 특성을 살펴보면, 연령은 실험군이 46.93 ± 10.08 , 대조군이 46.81 ± 10.59 로 나타났고, 결혼 상태는 기혼에서 실험군이 22명(81.5%), 대조군은 20명(76.9%)으로 많았고, 성별은 여자에서 실험군이 26명(96.3%), 대조군은 24명(92.3%)이었다. 임상경력은 실험군이 14.30 ± 8.48 , 대조군은 12.69 ± 7.77 이었고 임상경력 10년에서 20년 미만은 실험군이 12명(50%), 대조군은 8명(36.4%)으로 가장 많은 분포를 나타냈다. 직위는 일반간호사에서 실험군이 24명(88.9%), 대조군은 23명(88.5%)이었고, 근무형태에서 교대는 실험군이 13명(48.1%), 대조군은 13명(50%)이었다. 대상자의 일반적 특성에서 동질성 검증 결과 모든 특성에서 통계적으로 유의한 차이가 없으므로 두 집단 간의 동질성이 확인되었다(표 6).

표 6. 대상자의 일반적 특성 및 동질성 검증

(N=53)

특성	구분	실험군(n=27) 대조군(n=26)		χ^2 / t	p
		n(%) or 평균±표준편차			
연령(세)	30대 이하	8(29.6)	7(26.9)	0.48	.976
	40대	9(33.3)	9(34.6)		
	50대 이상	10(37.0)	10(38.5)		
		46.93±10.08	46.81±10.59	0.42	.967
결혼	미혼	5(18.5)	6(23.1)	0.16	.682
	기혼	22(81.5)	20(76.9)		
성별	여자	26(96.3)	24(92.3)	0.39	.530
	남자	1(3.7)	2(7.7)		
임상경력(년)	10년 이하	6(25.0)	10(45.5)	2.11	.347
	10-20년 이하	12(50.0)	8(36.4)		
	20년 이상	6(25.0)	4(18.2)		
		14.30±8.48	12.69±7.77	0.71	.476
직위	일반	24(88.9)	23(88.5)	0.01	.961
	수간호사	3(11.1)	3(11.5)		
근무형태	교대	13(48.1)	13(50.0)	0.01	.893
	비교대	14(51.9)	13(50.0)		

(2) 긍정심리자본, 전문직 삶의 질 및 조직몰입의 동질성 검증

긍정심리자본 향상프로그램을 적용하기 전 실험군과 대조군의 사전 종속 변수에 대한 동질성을 검증한 결과, 유의한 차이를 보이지 않았다. 긍정심리자본의 하위영역 중 하나인 희망은 유의한 차이가 나타났다(표 7).

표 7. 긍정심리자본, 전문직 삶의 질 및 조직몰입의 동질성 검증 (N=53)

변수	실험군(n=27)	대조군(n=26)	t	p
	평균±표준편차	평균±표준편차		
긍정심리자본	3.16±0.56	3.46±0.58	-1.92	.060
희망	3.22±0.61	3.60±0.61	-2.30	.025
낙관주의	3.10±0.58	3.43±0.63	-2.01	.051
자기효능감	3.18±0.60	3.31±0.60	-0.81	.417
복원력	3.15±0.63	3.50±0.65	-2.01	.050
전문직 삶의 질	2.81±0.20	2.84±0.28	-0.44	.661
공감만족	3.31±0.57	3.58±0.80	-1.41	.162
이차 외상성 스트레스	2.57±0.43	2.57±0.45	0.04	.967
소진	2.54±0.50	2.37±0.52	1.25	.216
조직몰입	2.68±0.54	2.92±0.64	-1.49	.142

2) 가설 검증

가설검증에 앞서 실험군과 대조군에서 일반적 특성과 변수에서 정규분포와 사전 동질성 검증을 실시하였다. 분석한 결과 일반적 특성과 낙관주의, 자기효능감, 복원력, 공감만족, 이차외상성 스트레스, 소진은 사전 동질성 검증의 차이가 없었다. 희망은 사전 동질성 검증결과가 동질하지 않아 사전 점수를 공변량 처리하여 공분산분석으로 분석하였다.

(1) 제 1가설 검증

제 1가설: 프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 긍정심리자본 정도가 높을 것이다.

가설 1-1: 프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 희망 정도가 높을 것이다.

긍정심리자본 향상프로그램 적용 후 희망 정도는 실험군 3.93 ± 0.49 로 대조군 3.52 ± 0.61 보다 통계적으로 유의하게 높았다($F=41.56, p<.001$). 따라서 가설 1-1은 지지되었다(표 8).

가설 1-2: 프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 낙관주의 정도가 높을 것이다.

긍정심리자본 향상프로그램 적용 후 낙관주의 정도는 실험군 3.78 ± 0.56 로 대조군 3.43 ± 0.60 보다 통계적으로 유의하게 높았다($F=21.67, p<.001$). 따라서 가설 1-2는 지지되었다(표 8).

가설 1-3: 프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 자기효능감 정도가 높을 것이다.

긍정심리자본 향상프로그램 적용 후 자기효능감 정도는 실험군 3.80 ± 0.54 로 대조군 3.39 ± 0.63 보다 통계적으로 유의하게 높았다($F=26.27, p<.001$). 따

라서 가설 1-3은 지지되었다(표 8).

가설 1-4: 프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 복원력 정도가 높을 것이다.

긍정심리자본 향상프로그램 적용 후 복원력 정도는 실험군 3.86 ± 0.62 로 대조군 3.46 ± 0.71 보다 통계적으로 유의하게 높았다($F=34.35$, $p<.001$). 따라서 가설 1-4는 지지되었다(표 8).

표 8. 실험군과 대조군의 긍정심리자본 차이비교 (N=53)

변수	실험군(n=27)	대조군(n=26)	F	p
	평균±표준편차	평균±표준편차		
희망 *	3.93 ± 0.49	3.52 ± 0.61	41.56	< .001
낙관주의	3.78 ± 0.56	3.43 ± 0.60	21.67	< .001
자기효능감	3.80 ± 0.54	3.39 ± 0.63	26.27	< .001
복원력	3.86 ± 0.62	3.46 ± 0.71	34.35	< .001

* ANCOVA conducted with covariate of pretest score

(2) 제 2가설 검정

제 2가설: 프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 전문직 삶의 질 정도가 높을 것이다.

가설 2-1: 프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 공감만족 정도가 높을 것이다.

긍정심리자본 향상프로그램 적용 후 공감만족 정도는 실험군 3.84 ± 0.59 로 대조군 3.46 ± 0.84 보다 통계적으로 유의하게 높았다($t = -4.99$, $p < .001$). 따라서 가설 2-1은 지지되었다(표 9).

가설 2-2: 프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 이차 외상성 스트레스 정도가 낮을 것이다.

긍정심리자본 향상프로그램 적용 후 이차 외상성 스트레스 정도는 실험군이 대조군보다 통계적으로 유의하지 않게 높았다. 따라서 가설 2-2은 기각되었다(표 9).

가설 2-3: 프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 소진정도가 낮을 것이다.

긍정심리자본 향상프로그램 적용 후 소진 정도는 실험군 2.14 ± 0.56 로 대조군 2.39 ± 0.56 보다 통계적으로 유의하게 낮았다($t = 4.17$, $p < .001$). 따라서 가설 2-3는 지지되었다(표 9).

(3) 제 3가설 검정

제 3가설: 프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 조직몰입 정도가 높을 것이다.

긍정심리자본 향상프로그램 적용 후 조직몰입 정도는 실험군 3.00 ± 0.51 로 대조군 2.67 ± 0.53 보다 통계적으로 유의하게 높았다($t = -2.98$, $p = .006$). 따라서 가설 2-3는 지지되었다(표 9).

표 9. 실험군과 대조군의 전문직 삶의 질과 조직몰입 차이비교 (N=53)

변수	실험군(n=27)	대조군(n=26)	t	p
	평균±표준편차	평균±표준편차		
공감만족	3.84±0.59	3.46±0.84	-4.99	< .001
이차 외상성 스트레스	2.32±0.54	2.52±0.54	0.47	.637
소진	2.14±0.56	2.39±0.56	4.17	< .001
조직몰입	3.00±0.51	2.67±0.53	-2.98	.006

3) 프로그램의 경험보고서 분석 결과

본 연구자는 프로그램 회차마다 마무리 시간에는 참여자들이 자유롭게 워크북에 경험을 적도록 하였다. 작성한 내용을 서로 발표하고 토론하는 시간을 가졌다. 10회차를 마친 후 워크북에 작성한 경험보고서를 분석하여 정리하였다(부록 7)

V. 논 의

1. 긍정심리자본 향상프로그램 개발

본 연구는 요양병원 간호사를 대상으로 긍정심리자본 중재모델을 기반으로 한 긍정심리자본 향상프로그램을 개발하기 위해 시도되었다. 프로그램 개발은 모형에 의해 분석, 설계, 개발, 실행 및 평가의 단계로 진행하였다.

분석단계에서는 요양병원 간호사 대상 선행연구와 긍정심리자본 관련 선행연구를 분석하여 프로그램 내용을 개발하였다. 요양병원 간호사대상 프로그램 내용구성을 위해 선행연구를 분석하여 프로그램의 초안을 구조화하였다. 요양병원 간호사를 대상으로 전문직 삶의 질, 조직몰입, 긍정심리자본 관련 선행연구를 분석하였다. 분석결과 노인요양병원 간호사의 공감만족, 공감피로, 소진(김정은, 2013), 감정노동과 극복력이 조직몰입에 미치는 영향(안진옥, 2018), 간호근무환경, 직무스트레스와 인간중심 돌봄, 긍정심리자본이 노인요양병원 간호사의 직무만족에 미치는 영향(정이화, 2019)등이 연구 되었고 요양병원 간호사의 긍정심리자본 향상을 위해서는 공감만족, 이차 외상성 스트레스, 소진, 조직몰입과 긍정심리자본이 연관된 연구가 더 필요할 것으로 본다.

긍정심리자본 관련 프로그램 연구로는 간호대학생을 위한 긍정심리자본 강화프로그램(김정희, 2017), 대학생의 긍정심리자본 향상 프로그램(조운서, 2016), 긍정심리강화프로그램이 전문대학생의 행복감 증진에 미치는 효과(배재현, 2013)의 연구로 대학생 대상의 긍정심리자본 프로그램이 있었다. 요양병원 간호사 대상 긍정심리자본 프로그램은 간호사가 직면하고 있는 역할혼돈, 갈등, 소진 등으로 직무만족이 저하된 환경(김현주 등, 2013)과 스스로 생활하기 어려운 노인환자나 만성질환자들을 간호하며 힘든 점(이혜진, 김계화, 2014)을 고려하였다. 본 연구의 긍정심리자본 향상프로그램은 자신을 표현할 수 있고 긍정적 감정을 일으킬 수 있는 프로그램을 개발하

고자 하였으며 선행연구와 차별적인 특징이 있으므로 연구의 의의가 있다고 볼 수 있다.

설계단계에서는 프로그램의 개념적 기틀은 Luthans와 Youssef 등(2007)의 긍정심리자본 중재모델을 이용하여 프로그램 개발의 구성을 설계하였다. Luthans와 Youssef 등(2007)의 긍정심리자본 중재모델을 활용한 연구로는 직장인의 심리적자본 중재를 통한 조직업무에 미치는 영향(Schulz, et al., 2014), 간호사의 긍정심리자본 중재(Parsons, 2008), 긍정심리자본 개발을 위한 웹 기반 교육중재의 실험적 분석(Luthans et al., 2008) 등이 있다. 선행연구에서 긍정심리자본이 중재를 통해 향상될 수 있음을 확인하였고 그 결과를 근거로 하여 긍정심리자본 향상을 위한 프로그램을 설계하였다.

요양병원 간호사의 요구와 직무환경을 파악하기 위해 선행연구 분석결과에 따라 단계적으로 3차 전문가의 견해로 주제와 내용을 정리하여 설계하였다. 전문가 집단의 조사연구는 개방형과 객관식 두 가지형태의 설문지로 작성하여 이메일과 방문조사 위주로 시행하였다. 전문가 집단은 긍정심리 전문가 5명과 교수, 의사, 요양병원 간호사, 관리자 7명으로 구성하여 프로그램 초안내용을 확인 후 수정과 보완이 필요한 부분을 메일로 전달하였다. 전문가 집단 조사연구는 델파이기법을 이용한 말기 암환자를 돌보는 간호사의 긍정적 경험(김현숙, 2016)과 델파이기법을 적용한 노인 삶의 질 향상을 위한 집단미술프로그램 개발(최정희, 2018)을 반영하여 시행하였다. Luthans와 Youssef 등(2007)의 긍정심리자본 중재모델은 대학생, 기업의 관리자, 제조공장의 엔지니어, 회사원 등을 대상으로 한 단기간의 워크숍 형태이었고 본 연구의 프로그램은 요양병원 간호사대상의 5주 10회 프로그램으로 활동프로그램을 다양하게 적용하여 긍정심리자본을 향상시키고자 하였다.

개발단계에서는 선행연구 분석을 기초로 설계부분에서 시행했던 전문가 집단의 설문내용과 3차로 시행한 전문가 집단의 타당도 검사결과를 확인하고 참고하여 시행하였다. 타당도 결과는 전체 47문항 중 2문항을 제외하고 CVI 지수가 .80이상으로 나타났고 Bandura (2005)의 자기규제 체크리스트 작성과 환자의 디스트레스 관리는 낮은 지수로 문항에서 제거하였다. 자기

규제 체크리스트는 자기규제보다는 자기의 목적을 달성할 수 있는 목록으로 바꾸자는 의견과 환자의 디스트레스 관리보다는 대상자인 간호사의 스트레스 관리 내용을 추가하자는 전문가의 의견을 참고하여 내용을 수정하였다. 타당도 조사결과는 측정하고자 하는 분야에 지식을 가진 긍정심리전문가와 실무에서 재직 중인 전문가가 계획적이고 주관적인 판단에 의하여 검사문항들의 내용을 판단하고 규정하였다(김향희, 김전완, 허지희, 김덕용, 성수진, 2008). 이처럼 객관적 자료에 의지하지 않고 전문가의 주관에 의존하는 것은 전문가의 주장에 따라 다른 결과를 나타낼 수도 있는 단점을 지니고 있으나, 전문가의 전문적 판단이 중요한 역할을 한다(성태제, 2002)는 내용을 반영하였다. 프로그램의 초안으로 작성한 내용에 전문가 집단의 의견을 조율하여 프로그램 설계와 개발을 마무리하여 진행하였다.

본 연구의 프로그램 기본구성에서 메타분석연구를 확인하여 주 2회, 1회당 60분에서 89분이 가장 효과적이고(정일용, 2016) 회기는 효과크기 분석결과로 10회가 가장 효과가 크고(박기령, 2018) 주 2회 이상 진행했을 때 가장 큰 효과가 나타났다(김경은, 김진숙, 2015)는 결과를 반영하였다. 본 연구의 프로그램은 5주간 주 2회 총10회 구성으로 1회당 90분으로 구성하였다. 본 연구는 성인은 7-10회기가 가장 효과크기가 높다고 한 용서 집단상담 프로그램의 효과연구(조수연, 권경인, 이지연, 2014)와 유사하지만, 부정성 감소 프로그램은 주로 우울과 같은 비교적 오래 지속되는 정서의 변화를 목표로 하였기에 더 많은 회기를 진행하는 것이 효과적일 수 있다(엄성혜, 2019)는 결과는 본 연구와 일치하지 않는다. 그러므로 추후 긍정심리자본 프로그램 연구에 대한 자세한 프로그램 구성을 확인하기 위한 메타분석이 필요할 것이다.

실행단계에서는 프로그램 도입 부분에는 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력을 향상할 수 있는 동영상 활용을 하고 전개 부분에는 회상훈련, 활동프로그램, 미술요법, 강점카드 활용을 하였으며 마무리 단계에는 음악과 명상을 하고 소감을 작성하도록 진행하였다. 회상훈련에서 회상은 숨쉬는 것과 같고 회상의 유형은 이야기하기, 침묵, 자서전 등으로 삶에 영향을 준 사건들을 기억하는 것이며 이를 통해 삶을 재확인하고 발견할 수 있고(Chelf,

Deshler, Hillman, & Durazo, 2000), 회상요법은 기분과 자아존중감을 증진시키며 삶의 만족감과 인지적 기능증진에 효과적(Kovach, 1990)이라는 연구를 반영하였다. 본 연구의 삶을 되돌아보고 재확인하여 긍정적인 사건으로 이해하는 회상훈련 내용과 유사한 의미이다.

6가지 미덕과 24가지 강점을 소개하고 강점과 관련된 단어 맞추기 퀴즈로 자신의 강점을 알아내는 시간이 되도록 하였다. 개인의 대표강점을 활용하면 정신건강이 효과적으로 증진될 것이라는 주장(Peterson & Seligman, 2004)과 한 개인이 자신의 강점을 분명하게 이해하는 것은 자신의 우세한 강점을 활용하게 하고 두드러지지 않은 강점을 인식하도록 한다(Linley & Harrington, 2006)는 연구를 반영하여 강점을 소개하고 강점과 관련된 단어 맞추기 퀴즈로 자신의 강점을 알아내는 시간을 구성하였다. 낙관주의 향상 프로그램에서 낙관주의의 개념을 알고 낙관성 학습하기(Seligman, 2012)를 시행하였다. 6회차에는 내 마음속 긍정 품기로 김연아의 동영상을 통해 미래에 대한 긍정적인 생각과 감정을 가지고 과거의 부정적인 사건과 미래에 일어날 일, 부정적인 사건에 관하여 이야기하였다. 고마운 사람에게 편지 보내기와 같은 여러 가지 감사연습을 실시하였고, 감사연습에 참여한 사람들은 그 직후에 긍정적 정서경험에서 유의한 결과(Watkins, Woodward, Stone, & Kolts, 2003)를 반영하여 가족이나 자신에게 감사편지 쓰는 시간을 가지도록 하였다.

자기효능감 향상시키기로 선배간호사를 통해 임종간호와 통증간호에 대한 특강과 성공경험담을 듣고 스티커 컬러링북을 완성하고 강점카드를 활용하는 프로그램을 시행하였다. 컬러링북 완성과정을 통해서 하나의 목표에 초점을 맞추게 되며, 즐거움과 자기 만족감을 맛보게 되고(김효은, 2016) 감정노동자의 직무스트레스 감소를 위한 컬러링북은 컬러링 활동 이상의 시너지효과를 가져올 것으로 기대한다(황수현, 2017)는 연구를 반영하여 완성되면 액자를 만들어 선물로 제공하였다. 긍정심리학에 근거한 집단미술치료 프로그램은 미술매체를 이용하여 긴장감을 낮추고 긍정적인 상호작용의 경험과 작품의 완성도를 통하여 자신감을 가질 수 있다(허정선, 전순영, 2013)는 컬러링북 활동의 효과는 본 연구의 긍정심리자본을 향상시켜 목적달성

의 만족감을 경험하는 연구의 의의와 일치한다고 볼 수 있다. 복원력 프로그램의 도입부분에서 음악강사의 오케스트레이션 동영상을 제공하였다. 음악적 경험은 타인과의 긍정적인 교류를 제공하여 심리적인 안정과 정서적인 친밀감을 제공하는 시간을 가질 수 있고(전희란, 2009) 다양한 상황을 체험할 수 있게 도와주는데 이는 감상, 작곡, 연주 등의 방법을 통해 이루어진다(Bruscia, 1998)는 연구를 프로그램의 활동내용 구성에 반영하였다.

평가단계에서는 프로그램 효과를 확인하기 위해 일반적 특성의 사전 동질성 검증과 긍정심리자본, 전문직 삶의 질, 조직몰입의 사전 동질성 검증을 시행하였다. 프로그램 중재에 참여한 실험군과 중재를 참여하지 않은 대조군에게 설문지로 프로그램 효과를 평가하였다. 본 연구의 프로그램은 국내에서 처음 요양병원 간호사를 위한 긍정심리자본 향상이라는 주제에 접근하였으며 문헌조사와 전문가들의 견해와 검토로 프로그램이 이루어져 참여자에게 긍정적인 평가를 들을 수 있었다. 연구의 제한점으로는 프로그램 이후 대상자들에게 신뢰도를 조사하지 못한 점과 프로그램 개발 전 요구도 조사를 하지 않은 점으로 차후의 연구에서는 이 점을 보완한다면 요양병원 간호사에게 긍정심리자본을 향상시키는 데 도움이 될 것이다.

본 연구의 연구수행 절차에 있어 요양병원 간호사의 긍정심리자본을 향상시키기 위해 교육과정 개발모형 중 ADDIE모형을 활용하였다. 요양병원 간호사의 요구와 직무환경을 파악하기 위한 선행연구 분석결과와 3차 전문가의 견해로 주제와 내용을 정리하여 설계하였다. 강점코칭 프로그램이 간호관리자의 긍정심리자본에 미치는 효과(이란, 2019)와 ADDIE 모형 기반의 감정노동 대처 교육프로그램 개발(김은경, 2017)의 설계방법을 반영하였다. 기존 간호학 연구에서는 설계 일부에 ADDIE 모형을 적용하기는 하였으나, 연구방법부터 결과분석에 이르기까지 단계적으로 시행한 논문은 많지 않았다. 본 연구의 긍정심리자본 향상프로그램은 교육 자료를 활용하거나 프로그램 실행효과를 확인하는 프로그램이므로 체계적이고 실제로 적용 가능한 프로그램개발에 ADDIE 모형의 적용은 큰 이점을 확인할 수 있었다. 본 연구의 긍정심리자본 향상프로그램과 기존의 긍정심리 프로그램의 차이점은 첫째, 긍정심리자본을 향상시키고자 회상훈련 형식을 적용하였고 기존

의 프로그램은 업무능력 향상활동과 교육내용 중심 프로그램이 시행 되고 있다. 둘째, 프로그램 대상자로 요양병원 간호사를 긍정심리자본 향상프로그램에 참여시켰고 기존 긍정심리 관련 프로그램의 대상자는 청소년, 대학생, 다문화 가정, 장애인, 노인이었다. 셋째, 프로그램 내용으로 전문가와의 만남을 제공하고 스티커 컬러링북 완성 등의 미술치료와 음악명상을 통해 자신을 긍정으로 바라보는 시간을 가졌고 다른 긍정심리 프로그램은 대상자 자신보다는 직무만족을 통한 조직의 변화를 결과로 얻을 수 있었다.

본 연구의 긍정심리자본 향상프로그램은 요양병원 간호사들에게 음악, 미술프로그램을 통한 정서적 측면과 임종간호, 통증간호, 스트레스관리 등의 지식적 측면을 고려하였다. 시간이 불규칙한 교대근무자인 대상자를 배려하여 1일 3회 프로그램을 시행하여 원하는 시간과 장소에서 참여하도록 하였다. 근무시간을 고려하여 원하는 시간에 프로그램을 참여하도록 하였고 집단교육, 참여활동, 전문가와의 만남, 동료와의 공감대 형성 등을 통해 긍정심리자본을 향상시키기 위한 요양병원 간호사 대상 프로그램을 체계적으로 구성하여 심도 있는 접근을 시도하였다는 점에서 상당한 의의가 있다.

2. 긍정심리자본 향상프로그램 효과

요양병원 간호사를 대상으로 5주간의 긍정심리자본 향상프로그램을 적용한 결과, 긍정심리자본의 하위변수인 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력과 전문직 삶의 질에 공감만족은 실험군이 대조군보다 긍정적인 효과를 보였고 소진은 감소되므로 긍정적인 효과로 확인되었다. 조직몰입도 실험군이 대조군보다 긍정적인 효과가 나타났고 이차 외상성 스트레스는 긍정적인 효과가 나타나지 않았다.

본 연구에서 프로그램 적용 후 긍정심리자본은 실험군이 대조군보다 유의한 차이를 나타냈다. 긍정심리자본 향상은 의료기관 구성원의 긍정심리자본 수준이 높을수록 구성원은 자신의 직무에 대해 만족할 뿐만 아니라 자신이 속한 조직에 대한 애착과 소속감 그리고 지속적 근무의사가 높아지고,

환자에 대해서 많은 관심을 가지게 된다(어수관, 2019). 이러한 요인에 대한 적극적인 중재는 요양병원 간호사가 갖고 있는 문제에 대한 직접요인을 개선함으로써 긍정적인 정서와 전문직 삶의 질 향상에 중요한 역할을 한다고 볼 수 있다. 본 연구의 프로그램은 요양병원 간호사의 긍정심리자본과 정신건강에 영향을 미칠 수 있는 활동으로 5주 10회로 구성하였다. 프로그램 횟수와 기간은 간호학생 대상으로 5주 11회의 긍정심리자본 강화프로그램 중재를 시행한 후 긍정심리자본과 정신건강이 높아졌다(김정희, 2017)는 결과와 대학생 대상으로 6주의 긍정심리자본 향상프로그램을 중재 후 긍정심리자본이 향상되었다(조윤서, 2016)는 선행연구 결과도 프로그램 중재를 통해 긍정심리자본이 향상될 수 있음을 확인할 수 있었다.

긍정심리자본 향상프로그램의 연구결과 가설검증에서는 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력, 조직몰입은 실험군이 대조군보다 긍정적인 효과가 나타났다으며 전문직 삶의 질에서도 공감만족과 소진은 긍정적인 효과가 나타났다. 간호업무에서의 긍정심리자본은 간호사의 직무만족과 긍정심리자본에 유의한 관계가 있고(임미란, 박영숙, 2016), 긍정심리자본이 증가하고 조직몰입도가 높을수록 직무소진이 감소한다는 결과(이승희 등, 2016)는 본 연구의 결과와 유사한 결과이다.

가설 1의 결과에서는 프로그램 적용 후 실험군은 대조군보다 긍정심리자본의 4가지 하부요인인 희망, 낙관주의, 자기효능감 및 복원력이 증가되어 유의한 영향을 미치는 결과로 나타났다. 국내의 긍정심리개입 프로그램이 운동선수의 수행전략과 경기력, 자아존중감을 증가시키고(김민교, 2017), 긍정심리학기반 문학치료프로그램은 초등학생의 자기효능감 향상에 효과가 나타났다(정미애, 2018)를 반영하였다. 국외의 긍정심리자본 중재를 한 실험군에서도 효과가 나타남을 검증하였고(Ertosun et al., 2015), 의료기관 직원을 대상으로 한 긍정적 정서중재가 심리적 자본에 영향을 미친다(Gong, 2018)고 하며 긍정심리자본 향상을 위한 중재는 긍정적인 영향을 줄 수 있을 것이라 생각된다.

가설 2의 결과에서는 프로그램 적용 후 실험군은 대조군보다 전문직 삶의 질에서 공감만족은 증가하였고 소진은 감소하여 유의한 영향을 미치는

것으로 나타났다. 이차 외상성 스트레스는 유의한 영향을 미치지 않은 것으로 나타났다. 전문직 삶의 질에 대한 연구는 심리치료와 응급의학에서 시작되었지만, 그 하위개념이 정교해짐에 따라 호스피스팀, 사회복지사, 정신과 의사 등과 같이 심리적 외상을 입은 사람들과 접촉하는 다른 전문직에게 확대되었다(양영희, 김종경, 2012). 응급실 간호사의 공감피로 극복프로그램에서 공감만족은 실험군이 대조군보다 유의하게 높은 것으로 나타났고(김영아, 2015) 간호사의 조직몰입도와 긍정심리자본이 소진에 미치는 연구에서는 긍정심리자본이 증가할수록, 조직몰입도가 높을수록 소진이 감소하는 것을 알 수 있다고 하였다(이승희 등, 2016). Berger와 Gelkopf (2011)의 연구에서도 실험군의 공감만족 점수가 대조군보다 유의하게 증가하였다는 결과로 긍정심리자본 향상프로그램을 통하여 전문직 삶의 질이 향상될 수 있음을 확인할 수 있었다.

전문직 삶의 질 중 이차 외상성 스트레스는 프로그램 적용 후 실험군은 대조군보다 증가되어 유의한 결과가 나타나지 않아 기각되었다. 소방대원의 이차 외상성 스트레스와 소진(오진환, 2006), 중환자 간호사의 사건경험에 따른 공감만족, 이차외상성 스트레스(박단비, 2015), 군병원 간호사의 외상성 사건경험과 전문직 삶의 질(김지혜, 2017) 등의 연구를 보았을 때 이차 외상성 스트레스는 예견되지 않은 일상의 업무에서 반복적으로 일어나는 충격사건에 대한 스트레스(이인수, 최은숙, 2000)를 경험하는 전문직을 가진 대상자에게 나타났다. 요양병원 간호사의 업무도 혼자 거동을 못하거나 만성재활이 필요한 노인환자를 간호하는 일이지만 보호자들이 치료를 거부하거나 고령의 노인환자들과 말기를 예측하는 질환 등으로 응급실 간호사, 중환자실 간호사, 소방대원과 다른 특징의 스트레스일 것이다. 차후 연구에서는 요양병원 간호사에 대한 이차 외상성 스트레스에 대하여 좀 더 다양한 변수로 접근하여 비교분석 하는 것이 필요하다.

가설 3의 결과에서는 프로그램 적용 후 실험군은 대조군보다 조직몰입이 증가되어 유의한 영향을 미치는 결과로 나타났다. 조직몰입은 조직성과 지표 중 하나로, 조직에 몰입하는 정도가 높을수록 개인의 업무수행과 조직성과가 향상되고, 직원의 이직률이 낮아진다(Greenhaus, Callenan, & Godshalk,

2010)고 보고되었고, 이민(2018)의 연구결과에서도 긍정심리자본과 조직몰입 간의 관계에서 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 결과가 나타났다. Avey, Nimnicht와 Pigeon (2010)은 구성원 스스로 자신의 직무에 가치나 보람을 느낄 때 긍정적 감정이 생겨나며, 이러한 긍정심리자본의 하위요인 모두 조직몰입에 정적인 영향을 미친다는 것을 밝혀내었다. 이와 같은 선행연구의 결과는 본 연구에서도 프로그램을 통한 조직에 남고자 하는 몰입에 대한 결과에서 유의한 결과가 나타났으므로 긍정심리자본 향상으로 인한 조직몰입의 중재가 도움이 되었다는 점을 알 수 있다.

본 연구의 제한점으로는 첫째, 긍정심리자본 향상을 위한 프로그램을 개발하고 적용하기 위해서 다양한 지역과 많은 수의 대상자를 선정하지 않은 연구의 아쉬운 점이 있었다. 추후에는 다양한 변인과 지역을 고려한 프로그램을 개발하여 모든 분야의 간호사들에게 적용할 필요가 있다.

둘째, 프로그램 개발에 다양한 연령대와 역할 및 환경이 다를 수 있으므로 프로그램의 구성내용과 형식을 세분화하여 진행할 필요가 있다. 프로그램 중재에 참여한 실험군에서 연령대가 많거나 흥미를 느끼지 못하는 대상자들은 연령대별 다양성과 도구 활용에 대해 의견을 제시하였고, 스티커 컬러링북과 강점카드와 같은 도구를 이용한 활동프로그램은 흥미로웠다는 의견을 들을 수 있었다. 추후 프로그램 연구에는 나이와 도구 활용 등의 다양한 부분을 고려하여 개발된다면 프로그램의 효과와 활용 면에서 프로그램 수행에 도움이 될 것이다.

셋째, 본 프로그램은 5주 10회 구성으로 긍정심리자본의 향상에 긍정적 결과를 보였으나 프로그램이 종료된 이후 프로그램의 심리적 효과를 확인하지 못했다. 본 연구에서는 긍정심리자본이라는 개념의 지속적인 향상의 확인을 위해 추후연구를 확인함이 필요할 것이다.

넷째, 본 연구는 프로그램의 중재 후 사전, 사후 프로그램의 효과를 확인해보는 실험연구이다. 경험보고서를 통해 참여자의 평가와 의견을 들을 수 있었지만, 긍정심리자본이라는 심리적인 변인은 질적 연구와 혼합 연구함으로써 대상자의 자세한 요구를 확인할 수 있어 추가된 연구결과를 얻을 수 있을 것으로 생각된다. 질적 연구와의 혼합 연구와 프로그램 종료 후 평가

보고서 등 프로그램에 대한 피드백이 필요하다.

본 연구의 의의를 실무와 연구 측면에서 제시하면 다음과 같다. Luthans와 Youssef 등(2007)의 긍정심리자본 중재모델을 바탕으로 요양병원 간호사 대상의 긍정심리자본 향상을 위하여 실무에서 적용이 가능한 지식과 전문가 경험, 긍정적인 생각을 위한 미술, 음악, 동영상 제공 프로그램을 적용하여 개발하고 그 효과를 확인하였다. 그 결과 요양병원 간호사들의 긍정심리자본, 공감만족, 소진, 조직몰입에 긍정적인 효과가 있는 것으로 나타났다. 그러므로 본 연구는 긍정심리자본 향상프로그램 중재모델을 활용하여 이론을 적용한 프로그램으로 추후 다른 분야의 간호사들과 간호대학생들의 긍정심리자본 향상프로그램으로 활용할 수 있을 것이다. 신규간호사 채용단계에서부터 긍정심리자본을 강화할 수 있는 교육을 계획하고, 간호사 실무교육, 보수교육 프로그램에 긍정심리자본 강화 교육을 적용할 수 있고(이순남, 2018), 집단교육 프로그램의 방법인 긍정적인 자기인식과 목표설정, 긍정적 대화법 등의 연구(배재현, 정경용, 2013)와 같이 간호사에게 활용성 높은 프로그램을 개발하여 임상실무에서 활용한다면 간호사들의 긍정심리자본을 향상시키고 전문직 삶의 질과 조직몰입 증가의 성과를 얻을 수 있을 것이다.

본 연구는 긍정심리자본이라는 새로운 개념으로 접근하였다. 긍정심리자본 향상프로그램은 만성질환을 가지고 있거나 거동이 불편한 환자들을 간호하는 요양병원 간호사들에게 긍정적인 생각과 희망, 자신감, 낙관주의, 복원력을 갖도록 하는 프로그램을 개발하고자 하는 첫 시도이다. 프로그램에 참여한 간호사들이 프로그램을 통해 자신의 긍정심리자본을 확인하게 되고 긍정심리자본을 향상시켜 전문직의 삶을 긍정적으로 살아가고 조직몰입의 의지를 갖고자 하는 데 의의가 있다.

VI. 결론 및 제언

본 연구는 요양병원 간호사의 회상훈련, 대리경험, 다양한 활동내용을 통해 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력을 통합하여 긍정심리자본을 향상시키기 위한 중재프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하기 위해 시도되었다. 연구결과 긍정심리자본 하부영역인 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력이 향상되었고, 전문직 삶의 하부 영역인 공감만족 점수는 증가하였고, 소진점수는 감소하였다. 또한 대상자의 조직몰입 정도는 유의하게 향상되었다.

본 연구에서 개발한 긍정심리자본 향상프로그램을 노인간호를 제공하는 다른 임상현장에서 근무하는 간호사들에게 적용함으로써 긍정심리자본 향상과 간호사의 긍정적인 삶을 이루어 나갈 수 있는 효과적인 중재로 활용될 수 있을 것이다.

이상의 연구결과를 통해 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 본 연구결과를 토대로 요양병원 간호사를 위한 표준화된 긍정심리자본 향상프로그램을 개발하여 임상에서 체계적이고 손쉽게 활용할 수 있는 긍정심리자본 향상교육이 제공될 필요가 있다.

둘째, 요양병원 간호사의 긍정심리자본을 향상시키고 전문직 삶의 질과 조직몰입을 높이기 위하여, 간호사의 정확한 요구를 분석하고 다양한 도구와 방법을 사용하는 후속연구를 진행할 것을 제언한다.

셋째, 본 연구에서 개발된 프로그램이 노인간호를 제공하는 요양병원 이외의 다른 임상현장에 적용할 수 있는지 확인하는 반복연구가 필요하다.

넷째, 본 연구에서 개발된 프로그램이 궁극적으로 요양병원 간호사의 이직, 직무만족도 등과 같은 근무환경에 미치는 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

참고문헌

- 고영미. (2010). **긍정심리학 기반의 행복증진 집단상담 프로그램이 아동의 행복감과 우울에 미치는 영향**. 서울교육대학교 교육대학원 석사학위.
- 고유경, 강경화. (2006). 일반간호사의 자기효능감, 집단효능감과 직무스트레스에 관한 연구. **간호행정학회지**, 12(2), 276-286.
- 국가법령정보센터. (2019a). **의료법 시행규칙 제36조 요양병원의 운영**. 2019년 1월 1일 인용, <http://www.law.go.kr>
- 국가법령정보센터. (2019b). **의료법 제3조의 2 병원등**. 2019년 4월 23일 인용, <http://www.law.go.kr>
- 권예지, 이지은, 백경희, 노재홍, 채정호. (2015). 정신건강의학과 의사를 대상으로 한 긍정성 증진을 위한 단기 성격 강점 워크숍의 효과. **대한불안학회지**, 11(2), 155-161.
- 권윤영. (2012). **긍정심리중심 문학치료 프로그램이 저소득층 청소년의 자아존중감 및 주관적 안녕감에 미치는 효과**. 경북대학교 대학원 석사학위.
- 권정옥. (2016). **요양병원 간호사를 위한 셀프리더십 증진프로그램 개발 및 효과**. 동아대학교 대학원 박사학위.
- 김건희, 이해량, 김영경, 김현주. (2014). 일 요양병원 노인간호의 특성. **질적연구**, 15(1), 35-47. doi:10.22284/qr.2014.15.1.35
- 김경은, 김진숙. (2015). 마음챙김 활용 프로그램의 효과에 대한 메타분석. **청소년 상담연구**, 23(2), 135-155. doi:10.35151/kyci.2015.23.2.007
- 김금숙. (2017). **요양병원 돌봄 제공자의 직무스트레스, 자기효능감 및 사회적지지**. 강릉원주대학교 대학원 석사학위.
- 김동철. (2012). **긍정조직행태 주요 요인 간 관계에 관한 연구: 진성리더십, 심리적 자본, 심리적 주인의식을 중심으로**. **한국행정학보**, 46(4), 27-51.

- 김민교. (2017). **긍정심리 개입 프로그램에 대학 운동선수의 자아존중감, 수행전략 및 경기력에 미치는 영향**. 동의대학교 대학원 석사학위.
- 김민순, 김현진, 고영건. (2017). 군 생활 적응 증진을 위한 멘탈 휘트니스 긍정심리 프로그램의 효과. **한국심리학회지**, 30(2), 275-298. doi:10.24230 /ksiop.30.2.201705.275
- 김비주, 이미애. (2018). 요양병원 간호사의 간호전문직관과 조직커뮤니케이션이 재직의도에 미치는 영향. **간호행정학회지**, 24(5), 455-465. doi:10.1111/jkana.2018.24.5.455
- 김삼숙. (2014). **간호사의 요양병원 근무 경험**. 동아대학교 대학원 박사학위.
- 김상민. (2014). **긍정심리자본, 오센틱 리더쉽, 환경 불확실성이 심리적 웰빙과 조직몰입에 미치는 영향: 교육훈련성과의 매개효과와 조직 공정성의 조절효과를 중심으로**. 창원대학교 대학원 석사학위.
- 김수연. (2019). **요양병원의 간호인력을 위한 치매교육 프로그램 개발 및 효과**. 창신대학교 대학원 석사학위.
- 김영아. (2015). **응급실 간호사의 공감피로 극복프로그램 개발 및 적용**. 계명대학교 대학원 박사학위.
- 김옥선, 정선영, 김재연, 소운례. (2018). 국내 요양병원의 감염관리 현황과 감염관리 담당 간호사의 교육 요구도. **재활간호학회지**, 21(1), 1-11.
- 김원순. (2017). **임종간호수행 요양병원간호사의 소진 구조 모형**. 고신대학교 대학원 박사학위.
- 김은경. (2017). **ADDIE 모형 기반의 감정노동 대처 교육 프로그램 개발 사례**. 중앙대학교 글로벌인적자원개발대학원 석사학위.
- 김은숙. (2009). **노인요양병원 간호사들의 직무만족도에 관한 연구**. 대구한의대학교 대학원 석사학위.
- 김인숙, 서유빈, 김복남, 민아리. (2015). 임상간호사의 긍정심리자본이 조직몰입과 고객지향성에 미치는 영향. **간호행정학회지**, 21(1), 10-19. doi:10.1111/jkana.2015.21.1.10
- 김정은. (2013). **노인병원 간호사의 강인성, 공감피로, 공감만족 및 소진**. 중앙대학교 대학원 석사학위.

- 김정희. (2017). **간호대학생을 위한 긍정심리자본강화 프로그램의 개발 및 효과 검증**. 경상대학교 대학원 박사학위.
- 김지혜. (2017). **군 병원 간호사의 외상성 사건경험과 전문직 삶의 질**. 경북대학교 보건대학원 석사학위.
- 김향희, 김전완, 허지희, 김덕용, 성수진. (2008). 실어증 선별검사 개발을 위한 내용타당도 검증. **한국언어청각임상학회**, 13(3), 353-380.
- 김현숙. (2016). **텔레피 기법을 이용한 말기 암환자를 돌보는 간호사들의 긍정적 경험: 왜 그들은 떠나지 않는가?**. 충남대학교 대학원 석사학위.
- 김현숙, 김계하. (2019). 요양병원 간호사의 근무환경 실태조사. **한국산학기술학회지**, 20(2), 250-258. doi:10.5762/KAIS.2019.20.2.250
- 김현주, 이해량, 최순옥. (2013). 노인요양병원 간호사의 소진탄력성, 자아존중감과 이직의도. **노인간호학회지**, 15(3), 218-226.
- 김현주, 최희정. (2012). 응급실 간호사의 전문직 삶의 질: 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스. **간호행정학회지**, 18(3), 320-328.
- 김효은. (2016). **컬러링 활동이 지닌 미술 치료 효과에 관한 연구: 임산부가 경험하는 부정적 심리상태를 중심으로**. 홍익대학교 대학원 석사학위.
- 김희진, 김혜영. (2017). 요양병원 간호사의 감정노동, 직무 스트레스 및 전문직 삶의 질. **성인간호학회지**, 29(3), 290-301. doi:10.7475/kjan.2017.29.3.290
- 나은선. (2017). **노인요양병원 간호사의 간호업무성과 구조모형**. 고신대학교 대학원 박사학위.
- 남미현. (2017). **요양병원 간호사의 조직몰입과 직장행복감이 프리젠테즘에 미치는 영향**. 대구가톨릭대학교 대학원 석사학위.
- 류위자. (2012). **긍정심리 집단상담 프로그램이 중년기 여교사의 우울, 행복 및 감사성향에 미치는 효과**. 경성대학교 대학원 박사학위.
- 박단비. (2015). **중환자 간호사의 외상성 사건 경험에 따른 전문직 삶의 질: 공감만족, 소진, 이차 외상성 스트레스**. 울산대학교 산업대학원 석사학위.

- 박동수, 이희영, 정성한. (2002). **조직행동**. 서울: 경세원.
- 박상숙. (2017). **요양병원 간호사의 감정노동이 소진에 미치는 영향**. 대구 한의대학교 대학원 석사학위논문.
- 박은희, 김남영. (2018). 요양병원 간호사의 간호전문직관, 사전연명의료의향서에 대한 태도 및 죽음불안이 임종간호수행에 미치는 영향. **성인간호학회지**, 30(2), 183-193. doi:10.7475/kjan.2018.30.2.183
- 박정임. (2015). 긍정심리 집단프로그램의 효과성에 관한 메타분석연구. **한국콘텐츠학회논문지**, 15(10), 205-213. doi:10.5392/JKCA.2015.15.10.205
- 배연희, 이태화. (2015). 병원 간호사의 폭력경험과 전문직 삶의 질과의 관계. **간호행정학회지**, 21(5), 485-500. doi:10.11111/jkana.2015.21.5.489
- 배재현, 정정용. (2013). 긍정심리강화 프로그램이 전문대학생의 행복감 증진에 미치는 효과. **한국기독교상담학회지**, 24(3), 113-147.
- 병원간호사회. (2018). **병원간호인력 배치현황 실태조사**. <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>
- 보건복지부. (2019). <제7차 건강보험정책심의위원회> **요양병원 건강보험 수가체계 개편 방안 의결 보도자료**. 2019년 4월 30일 인용, http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&page=1&CONT_SEQ=349273&SEARCHKEY=TITLE&SEARCHVALUE=요양병원
- 사공혜, 이가언. (2016). 요양병원 간호사의 인간중심돌봄과 간호서비스의 질. **지역사회간호학회지**, 27(4), 309-318. doi:10.12799/jkachn.2016.27.4.309
- 서유경. (2018). **육창예방 교육프로그램이 요양병원 간호사의 육창예방 지식, 수행과 태도에 미치는 효과**. 중앙대학교 건강간호대학원 석사학위.
- 성미혜, 최원주, 천혜경. (2011). 병원 간호사의 부정적 감정조절, 정서억제, 직무만족 및 조직몰입간의 관계. **대한기본간호학회지**, 18(2), 258-266.
- 성태제. (2002). **타당도와 신뢰도**. 서울: 학지사.
- 안영숙. (2012). **간호사의 역할 스트레스가 이직의도에 미치는 영향 : 조**

- 직 몰입, 소진을 매개로. 경희대학교 공공대학원 석사학위.
- 안영혜, 서순림. (2018). 일 지역 요양병원 간호사의 임종수행영향 요인. **한국장기요양학회 추계학술대회 자료집**, 2018(0), 203-203.
- 안진옥. (2018). **요양병원 간호사의 감정노동과 극복력이 조직몰입에 미치는 영향**. 가야대학교 보건대학원 석사학위.
- 양영희, 김종경. (2012). 간호사의 공감피로 문헌분석. **성인간호학회지**, 24(1), 38-51.
- 양윤서, 김덕희. (2013). 일 지역 요양병원 간호사의 간호행위 위임정도에 따른 전문직업성 및 직무만족도. **노인간호학회지**, 15(2), 175-184.
- 양은옥, 구미옥. (2019). 직무요구 자원모형을 기반으로 한 요양병원 간호사의 소진에 대한 영향요인 분석. **한국산학기술학회논문지**, 20(40), 137-148.
- 어수관. (2019). **의료기관 구성원의 긍정심리적자본이 조직효과성과 고객지향성에 미치는 영향**. 신라대학교 일반대학원 박사학위.
- 엄성혜, 전효정, 고은경. (2019). 긍정심리치료 기반 집단프로그램의 효과에 대한 메타분석. **학습자중심교과교육연구**, 19(50), 989-1022.
- 오진환. (2006). **소방대원의 이차 외상성 스트레스, 소진 및 신체적 증상의 영향요인 분석**. 한양대학교 대학원 박사학위.
- 유수경. (2014). **요양병원 중심 낙상예방 및 관리 교육프로그램의 개발 및 효과**. 충남대학교 대학원 석사학위.
- 유영현. (2007). **경찰공무원의 조직몰입 결정요인에 관한 연구**. 동국대학교 대학원 박사학위.
- 윤금숙, 김숙영. (2010). 직무스트레스와 소진이 간호사의 이직의도에 미치는 영향. **간호행정학회지**, 16(4), 507-516.
- 윤선화, 김해룡. (2019). 진성리더십이 조직구성원의 긍정심리자본과 팀워크역량에 미치는 영향. **디지털융복합연구**, 17(5), 195-205. doi:10.14400/JDC.2019.17.5.191
- 윤지영. (2016). **일반간호사가 지각한 수간호사의 진성리더십이 소진 및 직무만족에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개효과**. 부산대학교 대

- 학원 석사학위.
- 이란. (2019). **강점코칭 프로그램이 일선관리자의 긍정심리자본, 코칭리더십 및 조직몰입에 미치는 효과**. 이화여자대학교 대학원 박사학위.
- 이미영, 김계하. (2012). 수간호사의 변혁적 리더십이 일반간호사의 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화에 미치는 영향: 긍정심리자본의 매개 효과를 중심으로. **간호행정학회지**, 18(2), 166-175.
- 이민. (2018). **조직문화와 직원가치제안이 긍정심리자본과 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향: 특급호텔 식음조리부서 직원중심으로**. 세종대학교 대학원 박사학위.
- 이순남. (2018). **간호사의 간호업무성과 예측모형: 긍정심리자본을 중심으로**. 한양대학교 대학원 박사학위.
- 이승희, 박주영, 이경민, 신은혜, 박정미, 남현아, 노성배. (2016). 간호사의 조직몰입도와 긍정심리자본이 직무소진에 미치는 융복합적 영향. **디지털융복합연구**, 14(6), 335-345. doi:10.14400/JDC.2016.14.6.335
- 이윤희. (2010). **요양병원 간호사의 직무 스트레스와 직무만족도에 관한 연구**. 한양대학교 대학원 석사학위.
- 이인수, 최은숙. (2000). 소방대원의 소진(Burnout)에 관한 연구. **한국응급구조학회지**, 4(4), 47-55.
- 이점순. (2010). **노인병원 간호사의 소진경험**. 부산가톨릭대학교 생명과학대학원 석사학위.
- 이정민, 염영희. (2013). 간호사의 직무 스트레스, 공감피로 및 공감만족이 소진에 미치는 영향. **간호행정학회지**, 19(5), 689-697. doi:10.11111/jkana.2013.19.5.689
- 이지현. (2018). **요양병원 간호사의 임파워먼트 증진 프로그램 개발 및 평가**. 고신대학교 대학원 박사학위.
- 이혜진, 김계하. (2014). 요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문간호사에 대한 역할기대와 노인전문간호 수행 정도 비교. **성인간호학회지**, 26(6), 642-652. doi:10.7475/kjan.2014.26.6.642
- 임미란, 박영숙. (2016). 간호사가 지각하는 조직문화가 직무만족에 미치는

- 영향과 긍정심리자본의 매개효과. **인문사회과학기술융합학회**, 8(1), 483-494. doi:10.21742/AJMAHS.2018.01.07
- 임장미. (2018). **긍정심리학 기반의 독서교육 프로그램이 중학생의 긍정심리자본과 행복에 미치는 효과**. 대전대학교 교육대학원 석사학위.
- 장유민, 박주영. (2018). 지역 종합병원 간호사의 직무 스트레스가 건강증진행위에 미치는 영향: 긍정심리자본과 간호근무환경의 매개효과. **한국직업건강간호학회지**, 27(3), 160-170. doi:10.5807/kjohn.2018.27.3.160
- 전민경. (2012). **특성화고등학교 학생의 학교행복감 향상을 위한 긍정심리 적용 집단상담 프로그램 개발**. 한국교원대학교 대학원 석사학위.
- 전소영, 하주영. (2012). 응급실 간호사의 외상 사건 경험과 전문직 삶의 질 및 신체적 증상. **성인간호학회지**, 24(1), 68-73.
- 전희란. (2009). 그룹음악치료를 통해 과잉 분리가정 청소년의 소외감 감소에 관한 연구. **한국음악치료교육학회지**, 6(2), 71-100.
- 정미애. (2018). **저학년 초등학교의 자기효능감 및 대인관계를 위한 긍정심리학에 기반한 문학치료 프로그램 사례연구**. 전주교육대학교 교육대학원 석사학위.
- 정여진. (2015). **요양병원 간호사의 통증지식과 치매노인 통증행동에 대한 인식의 관계**. 부산가톨릭 대학교 대학원 석사학위.
- 정은, 정미라. (2018). 임상간호사의 공감만족, 공감피로, 소진이 긍정심리자본에 미치는 영향. **한국콘텐츠학회논문지**, 18(3), 246-255. doi:10.5392/JKCA. 2018.18.03.246
- 정이화. (2019). 긍정심리자본이 노인요양병원 간호사의 의사소통능력과 직무만족에 미치는 영향. **한국엔터테인먼트산업학회논문지**, 13(1), 235-243. doi:10.211 84/jkeia.2019.1.13.1.235
- 정일용. (2016). **긍정심리 집단상담 프로그램의 효과에 대한 메타분석**, 경북대학교 대학원 석사학위.
- 정하윤, 정귀임. (2015). 노인요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인. **보건의료산업학회지**, 9(3), 95-106.
- 조수연, 권경인, 이지현. (2014). 용서 집단상담 프로그램의 효과에 대한 메

- 타분석. **상담학연구**, 15(6), 2269-2290.
- 조운서. (2016). 대학생의 긍정심리자본 향상프로그램 개발 및 효과 분석. **한국산학기술학회논문지**, 17(4), 529-546. doi:10.5762/KAIS.2016.17.4.529
- 조호진, 정면숙. (2014). 간호사의 공감피로에 관한 국내연구동향. **근관절건강학회지**, 21(3), 255-264. doi:10.5953/JMJH.2014.21.3.255
- 최익성, 장영철. (2014). 긍정심리자본, 심리적 임파워먼트와 창의성의 관계에서 내재적 동기의 매개효과 검증. **한국산학기술학회지**, 15(6), 3571-3586. doi:10.5762/KAIS.2014.15.6.3571
- 최정희. (2018). **델파이기법을 적용한 노인 삶의 질 향상을 위한 집단미술치료프로그램 개발**. 동방문화대학원대학교 박사학위.
- 하나선, 최정. (2002). 간호 관리자의 리더십 유형과 직무만족, 조직몰입, 이직의도와의 관계 연구. **한국간호과학회**, 32(6), 812-822.
- 한수정. (2002). 병원 간호조직문화와 조직성과에 관한 연구. **간호행정학회지**, 8(3), 441-456.
- 허정선, 전순영. (2013). 긍정심리학에 근거한 집단미술치료가 학교부적응 청소년의 자아탄력성과 학교생활적응에 미치는 효과. **한국미술치료학회지**, 20(1), 187-213.
- 황수현, 김미경, 김나경. (2017). 콜센터 서비스직 감정노동자의 직무 스트레스 감소를 위한 미술치료 기반 컬러링북 연구. **한국융합예술치료교육학회지**, 3(1), 63-82.
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American Psychologist*, 55(5), 469-480. doi:10.1037//0003-066x.55.5.469
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(5), 384-401. doi:10.1108/01437731011056425
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

- Bandura, A. (2005). The primacy of self-regulation in health promotion. *Department of Psychology*, 54(2), 246-254. doi:10.1111/j.1464-0597.2005.00208.x
- Berger, R., & Gelkopf, M. (2011). An intervention for reducing secondary traumatization and improving professional self-efficacy in well baby clinic nurses following war and terror: A random control group trial. *International Journal of Nursing Studies*, 48(5), 601-610. doi:10.1016/j.ijnurstu.2010.09.007
- Bruscia, K. E. (Ed.). (1998). *The dynamics of music psychotherapy*. Gilsum, NH: Barcelona Publishers.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546. doi:10.2307/2391809
- Chelf, J., Deshler, A., Hillman, S., & Durazo-Arvizu, R. (2000). Storytelling: A strategy for living and coping with cancer. *Cancer Nursing*, 23(1), 1-5. doi:10.1097/00002820-200002000-00001
- Collet, J., de Vugt, M., Schols, J., Engelen, GJ., Winkens, B., & Verhey, F. (2018). Well-being of nursing staff on specialized units for older patients with combined care needs. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 25(2), 108-118. doi: 10.1111/jpm.12445.
- Coomer, T. L. (2016). *Personality, grit, and psychological capital as they relate to sales performance*. Doctoral dissertation, Oklahoma State University.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard Business Review*, 80(5), 46-55.
- Cullen, A. (1995). Burnout: Why do we blame the nurse?. *American Journal of Nursing*, 95(11), 22-28. doi:10.2307/3471169
- Dunn, D. J., & Rivas, D. (2014). Transforming compassion satisfaction. *International Journal for Human Caring*, 18(1), 45-50. doi:10.20467/

1091-5710-18.1.45

- Ertosun, Ö. G., Erdil, O., Deniz, N., & Alpan, L. (2015). Positive psychological capital development: A field study by the Solomon four group design. *International Business Research*, 8(10), 102-111. doi:10.5539/ibr.v8n10p102
- Figley, C. R. (1995). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. New York: Brunner-Mazel.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychology*, 56(3), 218-226. doi:10.1037//0003-066x.56.3.218
- Friedman, R. (2002). The importance of helping the helper. *National Child Welfare Resource Center for Family-Centered Practice*, 3(1), 6-21.
- Froman, L. (2010). Positive psychology in the workplace. *Journal of Adult Development*, 17(2), 59-69. doi:10.1007/s10804-009-9080-0
- Glass, N. (2007). Investigating women nurse academics' experiences in universities: The importance of hope, optimism, and career resilience for workplace satisfaction. *Annual review of Nursing Education*, 5, 111-136.
- Gong, Z. (2018). Research on the effect of positive emotion intervention on employees' psychological capital. *Advances in Applied Sociology*, 8(9), 646-657. doi:10.4236/aasoci.2018.89038
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management* (4th ed.). Sage.
- Hart, P. L., Brannan, J. D., & Chesnay, M. D. (2014). Resilience in nurses: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 22(6), 720-734. doi:10.1111/j.1365-2834
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of

- commitment mechanism in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517. doi:10.2307/2092438
- Kennedy, B. R. (2005). Stress and burnout of nursing staff working with geriatric clients in long-term care. *Journal of Nursing Scholarship*, 37(4), 381-382. doi:10.1111/j.1547-5069.2005.00065.x
- Kolthoff, K., & Hickman, S. (2017). Compassion fatigue among nurses working with older adults. *Geriatric Nursing*, 38(2), 106-109. doi:10.1016/j.gerinurse.2016.08.003
- Kovach, C. (1990). Promise and problem in reminiscence research. *Journal of Gerontological Nursing*, 16(4), 10-14. doi:10.3928/0098-9134-19900401-06
- Linley, P. A., & Harrington, S. (2006). Playing to your strengths. *The Psychologist*, 19, 86-89.
- Liou, S. R. (2008). An analysis of the concept of organizational commitment. *Nursing Forum*, 43(3), 116-125. doi:10.1111/j.1744-6198.2008.00103.x
- Luthans, F., & Jensen, S. M. (2002). Hope: A new positive strength for human resource development. *Human Resource Development Review*, 1(3), 304-322. doi:10.1177/1534484302013003
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. doi:10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning and Education*, 7(2), 209-221. doi:10.5465/AMLE.2008.32712618
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M. & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behaviour*, 27(3), 387 - 393. doi:10.1002/job.373

- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. doi:10.1016/j.bushor.2003.11.007
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227-228. doi:10.1037/0003-066X.56.3.227
- Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). *Resilience in development*. In Snyder, C. R. and Lopez, S. J. (Eds). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89. doi:10.1016/1053-4822(91)90011-z
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. doi:10.1037//0021-9010.78.4.538
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Nelson, D. L., & Cooper, C. L. (2007). *Positive organizational behavior*. London: Sage.

- Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology, 83*(6), 835-852. doi:10.1037//0021-9010.83.6.835
- Parsons, C. L. (2008). *Positive psychology and positive interventions for nurses*. Master of Applied Positive Psychology (MAPP) Capstone Projects. 128. https://repository.upenn.edu/mapp_capstone/128
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*(5), 603-609. doi:10.1037/h0037335
- Rego, A., Sousa, F., Marques, C., & Cunha, M. P. (2012). Authentic leadership promoting employees' psychological capital and creativity. *Journal of Business Research, 65*(3), 429-437. doi:10.1016/j.jbusres.2011.10.003
- Sabo, B. (2011). Reflection on the concept of compassion fatigue. *Online Journal of Issues in Nursing, 16*(1), Manuscript 1. doi:10.3912/OJIN.Vol16No01Man01
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology, 4*(3), 219-247. doi:10.1037/0278-6133.4.3.219
- Schulz, S. A., Schulz, H. M., & Yeagley, M. K. (2014). Psychological capital intervention: A potential tool for improving organizational commitment in sales organizations. *Journal of Applied Marketing Theory, 5*(2), 36-47.
- Seels, B., & Richey, R. (1994). *Instructional technology: The definition and domains of the field*. Washington, DC: Association for

- Educational Communications and Technology.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Positive psychology, positive prevention, and positive therapy*. In Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, vol.1, New York: Wiley, 3-9.
- Seligman, M. E. P. (2012). **마틴 셀리그만의 낙관성 학습**[Learned optimism: How to change your mind and your life]. (우문식, 최호영 역). 서울: 물푸레. (원전은 2006에 출판).
- Shahar, I., Asher, I., & Natan, M. B. (2019). Compassion fatigue among nurses working in a long term care facility: The Israeli experience. *Nursing & Health Sciences*. doi:10.1111/nhs.12594
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65, 467-487. doi:10.1002/jclp.20593
- Snyder, C. R. (2000). *Handbook of hope*. San Diego: Academic Press.
- Snyder, C. R., Ilardi, S., Cheavens, J., Michael, S., Yamhure, L., Sympson, L. (2000). The Role of Hope in Cognitive-Behavior Therapies. *Cognitive Therapy and Research*, 24(6), 747-762. doi:10.1023/a:1005547730153
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(2), 249-275. doi:10.1207/S15327965PLI1304_01
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). *Hope theory: A member of the positive psychology family*. *Handbook of Positive Psychology*, Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.), Oxford, UK: Oxford University Press, 257-276.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Border, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335. doi:10.1037/0022-3514.70.2.321

- Spilsbury, K., Hewitt, C., Stirk, L., & Bowman, C. (2011). The relationship between nurse staffing and quality of care in nursing homes: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 48(6), 732-750. doi:10.1016/j.ijnurstu.2011.02.014
- Stamm, B. H. (2002). Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the compassion satisfaction and fatigue test. *Psychological Stress Series*, 24(2), 107-119.
- Stamm, B. H. (2010). *The concise ProQOL Manual* [Internet]. Pocatello, Available from: http://www.proqol.org/ProQOL_Test_Manuals.html.
- Stavarski, D. H. (2018). A descriptive study of how nurses can engender hope. *Medsurg Nursing*, 27(1), 24-31.
- Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J. B., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 4-13. doi:10.1002/cjas.175
- Thompson, K. R., Lemmon, G., & Walter, T. J. (2015). Employee engagement and positive psychological capital. *Organizational Dynamics*, 44(3), 185-195. doi:10.1016/j.orgdyn.2015.05.004
- Wagner, C. M. (2007). Organizational commitment as a predictor variable in nursing turnover research: Literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 235-247. doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04421.x
- Wagnild, G. M., & Young, H. M. (1993). Development and psychometric evaluation of the resilience scale. *Journal of Nursing Management*, 1(2), 165-178.
- Watkins, P., Woodward, K., Stone, T., & Kolts, R. (2003). Gratitude and happiness: Development of a measure of gratitude and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 31(5), 431-452. doi:10.2224/sbp.2003.31.5.431
- Zhao, F. F., Lei, X. L., He, W., Gu, Y. H., & Li, D. W. (2015). The study

of perceived stress, coping strategy and self efficacy of Chinese undergraduate nursing students in clinical practice. *International Journal of Nursing Practice*, 21(4), 401-409. doi; 10.1111/ijn.12273

부 록

부록 1. 연구동의서

연구 참여 설명문 및 동의서

연구과제명 : 요양병원 간호사를 위한 긍정심리자본 향상프로그램 개발

본 연구는 요양병원 간호사의 긍정심리자본 향상프로그램 개발 및 효과에 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 임미란 연구자가 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

본 연구는 요양병원 간호사의 긍정심리자본 향상프로그램이 요양병원 간호사의 긍정심리자본을 향상시켜 전문직 삶의 질과 조직몰입에 미치는 효과를 파악하는 것입니다.

2. 연구 참여 대상

본 연구에는 요양병원 근무하는 간호사로서 환자에게 직접간호를 제공하

는 일반간호사들이며, 대상자 중 실험군과 대조군이 각각 30명씩, 총 60명이 참여할 것입니다.

3. 연구 참여 절차

귀하가 참여의사를 밝혀 주시면 다음과 같은 과정이 진행될 것입니다. 실험군은 K요양병원 회의실과 휴게실에서 5주 동안(주 2회 10회차)의 긍정심리자본 향상프로그램에 참여하게 됩니다. 실험군의 프로그램의 참여시간은 90분정도가 소요될 것이며 대조군은 같은 시간 긍정심리자본에 대한 소개와 정신건강교육에 40분 정도 참여할 것입니다. 그리고 실험군과 대조군 모두 프로그램 사전과 사후에 각각 설문지를 작성할 것입니다.

4. 연구 참여 기간

귀하는 본 연구를 위해 2018년 2월 7일부터 5주일 동안 일주일에 두 번씩(2회) 10회 참여하도록 요청받을 것입니다.

5. 연구 참여 도중 중도탈락

귀하는 연구에 참여하신 후에도 언제든지 도중에 그만 둘 수 있습니다. 만일 질병관련 사정이나 그 외 개인사정으로 인해 귀하가 연구에 참여하는 것을 그만두고 싶다면 담당 연구자에게 즉시 말씀해 주십시오.

6. 부작용 또는 위험요소

본 연구에서는 어떠한 침습적인 방법도 사용하지 않습니다. 긍정심리자본 향상을 위한 강의와 발표 등의 프로그램으로 이루어지며 교대근무인 대상자 특성 상 건강상의 이유나 부득이한 업무상 문제가 발생한 경우 연구자와 상의 후 연구의 참여를 중단할 수 있습니다. 그 외 질문이 있으시면 담당 연구원에게 즉시 문의해 주십시오.

7. 연구 참여에 따른 혜택

요양병원 간호사의 긍정심리자본 향상프로그램의 교육 참여 및 관련 자

료는 모두 무료로 제공받습니다. 설문조사 및 프로그램 참여시 간단한 다과를 제공하고, 긍정심리자본 향상프로그램에 사용되는 교육용 소책자, 음악 CD 등을 제공되며, 본 연구의 참여하시는 분은 매회 소정의 교통비가 지급됩니다.

8. 연구에 참여하지 않을 시 불이익

귀하는 본 연구에 참여하지 않을 자유가 있습니다. 또한, 귀하가 본 연구에 참여하지 않아도 귀하에게는 어떠한 불이익도 없습니다.

9. 개인정보와 비밀보장

본 연구에서 수집하는 개인정보는 연령, 교육수준, 직업유무, 등의 인구사회적 특성과 사전, 사후 설문조사 결과입니다. 이 정보는 연구를 위해 3년 간 사용되며 수집된 정보는 개인정보보호법에 따라 적절히 관리됩니다. 관련 정보는 잠금장치가 있는 보관함에 보관되며 연구책임자만이 접근 가능합니다. 연구를 통해 얻은 모든 개인 정보의 비밀 보장을 위해 최선을 다할 것입니다. 이 연구에서 얻어진 개인 정보가 학회지나 학회에 공개될 때 대상자의 이름과 다른 개인 정보는 사용되지 않을 것입니다. 또한 모니터 요원, 점검 요원, 계명대학교 생명윤리위원회는 연구대상자의 비밀보장을 침해하지 않고 관련규정이 정하는 범위 안에서 본 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 연구 결과를 직접 열람할 수 있습니다. 귀하가 본 동의서에 서명하는 것은, 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 의사로 간주될 것입니다. 연구 종료 후 연구관련 자료는 3년간 보관되며 이후 문서세단기로 파쇄하여 폐기될 것입니다.

10. 동의의 철회에 관한 사항

귀하는 본 연구의 참여하는 중에 언제든지, 연구 참여를 철회할 수 있습니다. 귀하가 연구 참여를 철회하더라도 어떠한 책임을 묻지 않을 것입니다. 또한 연구 참여에 대한 철회 의사를 밝힌 시점까지 제공된 보상에 대해서도 회수하지 않을 것입니다.

부록 2. 설문지

I. 다음 질문은 일반적 사항에 관한 내용입니다. 해당하는 곳에 √ 표시를 해주시고, 필요한 경우 구체적으로 가입해 주십시오

1. 귀하의 연령은?
() 세
2. 귀하의 결혼 여부는?
① 미혼 ② 기혼
3. 귀하의 성별은?
① 남자 ② 여자
4. 귀하의 교육정도는?
① 간호전문대학 졸업 ② 4년제 대학 졸업 ③ 석사 ④ 박사
5. 귀하의 임상근무 경력은 얼마입니까?
() 년
6. 귀하의 직위는?
① 계약직 간호사 ② 일반 간호사 ③ 수간호사
7. 귀하의 근무부서는?
① 외래 ② 병동 ③ 특수파트 근무
8. 귀하의 현 근무부서에서의 근무형태는?
① 3교대 ② 비교대(상근)

IV. 다음은 귀하의 긍정심리자본에 대한 질문입니다. 각 문항이 설명하는 내용이 귀하의 생각에 가장 부합되는 곳에 체크(√)해 주시기 바랍니다.

NO	설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런편이다	매우 그렇다
1	나는 해결책을 찾기 위해 장기적인 문제를 분석하는 일에 자신이 있다.					
2	나는 상사들과의 회의에서 자신 있게 나의 직무 분야를 대표할 수 있다.					
3	우리 병원의 전략에 관해 토론할 때 자신 있게 내 의견을 발표할 수 있다.					
4	나는 나의 업무 분야에서 목표를 설정하는 것에 자신이 있다.					

5	나는 문제해결을 위해 외부인들(예: 의료기업체 관계자)을 만나 는 일에 자신 있다.					
6	나는 자신있게 동료들 앞에서 정보를 발표한다.					
7	나는 업무중 난간에 부딪혔을 때 여러 가지 해결방법을 생각 할 수 있다.					
8	지금 나는 나의 업무 목표를 달성하기 위해서 열정적으로 일하 고 있다.					
9	지금 나는 직장에서 꽤 성공적으로 업무를 수행하고 있다고 생 각한다.					
10	어떤 문제라도 그것을 해결할 수 있는 방법은 많다고 생각한 다.					
11	나는 현재 업무 목표를 달성하기 위한 여러 가지 방법을 생각 할 수 있다.					
12	현재 나는 나 자신이 설정한 업무 목표를 추진하고 있다.					
*13	나는 직장에서 좌절을 겪었을 때, 그것을 떨쳐버리고 회복하는 데 어려움을 느낀다.					
14	나는 직장에서 어려움에 부딪히더라도 여러 가지 방법을 동원 하여 극복해 낸다.					
15	나는 직장에서 불가피한 경우 ‘혼자’ 일할 수 있다.					
16	나는 업무상에 스트레스를 쉽게 극복할 수 있다.					
17	나는 이전에 어려움을 겪어 봤기 때문에 업무상 어려움이 닥쳤 을 때 잘 대처해 나갈 수 있다.					
18	나는 나의 직무에서 한 번에 많은 일들을 처리할 수 있다.					
19	나는 업무 결과가 불확실한 상황에서 최상의 결과를 기대하는 편이다.					
*20	나는 업무와 관련된 문제가 생길 경우, 그 일이 잘 안될 것이 라고 체념하는 편이다.					
21	나는 항상 내 직무와 관련하여 긍정적인 면을 본다.					
22	나는 내가 하고 있는 일의 미래 전망을 낙관적으로 보고 있다.					
*23	내가 맡고 있는 일들은 결코 내가 원하는 방식대로 풀려가지 않는다.					
24	나는 힘든 일이 있으면 좋은 일도 있을 것이라는 믿음으로 일 을 대한다.					

* 역 문항

Ⅲ. 다음은 귀하의 전문직 삶의 질에 대한 질문입니다. 각 문항이 설명하는 내용이 귀하의 생각에 가장 부합되는 곳에 체크(✓)해 주시기 바랍니다.

NO	설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런편이다	매우 그렇다
*1	나는 행복하다.					
2	나는 내가 [돕고 있는] 한 사람 이상에게 몰두한다.					
3	나는 내가 다른 사람을 [도울 수 있다는] 사실에 만족을 느낀다.					
*4	나는 다른 사람과 내가 인연이 있다고 느낀다.					
5	나는 예상치 못한 소리에 깜짝 놀라거나 펄쩍 뛴다.					
6	나는 내가 [도움을 준] 사람들과 함께 일을 한 후 활기를 얻는다.					
7	나는 [돕는 이]로서의 삶과 내 개인적인 삶을 분리시키기 어렵다.					
8	나는 내가 [도운] 사람이 겪은 외상경험 때문에 잠을 이루지 못해 일에 있어 생산적이지 못하다.					
9	나는 내가 [도운] 사람들이 받은 외상적인 압박에 영향을 받았을지도 모른다고 생각한다.					
10	나는 [돕는 이]로서 내 직업에 간여있음을 느낀다.					
11	나의 [돕는 행동]으로 인해, 나는 여러 일에 있어 “초조함”을 느낀다.					
12	나는 [돕는 이]로서 나의 일을 좋아한다.					
13	나는 내가 [도운] 사람들이 겪은 외상 경험 때문에 우울하다					
14	나는 내가 [도왔던] 누군가가 겪은 외상을 경험하는 것처럼 느낀다.					
*15	나를 지탱해주는 신념을 갖고 있다.					
16	나는 [돕는] 기술과 계획서들을 알 수 있음에 만족한다.					

*17	나는 현재, 내가 늘 원해왔던 사람이다.					
18	내 일은 나에게 만족을 준다.					
19	나는 [돕는 이]로서의 일 때문에 피곤하다.					
20	나는 내가 [도움을 준] 사람들과 내가 어떻게 그들을 도울 수 있었는지에 대한 행복한 생각과 느낌을 갖고 있다					
21	나는 내가 맡은 사례[업무]의 양이 끝이 없는 것처럼 보여 어찌할 바를 모르겠다.					
22	나는 나의 일을 통해 변화를 만들 수 있다고 믿는다.					
23	나는 내가 [도운] 사람들이 겪은 무서운 경험들이 생각나게 하는 특정 상황이나 활동들을 피한다.					
24	나는 내가 남을 [도울] 수 있다는 것이 자랑스럽다.					
25	내가 하고 있는 [돕는 일]의 결과로, 나는 거슬리고 무서운 생각들을 갖고 있다.					
26	나는 시스템에 의해 “꿈쩍할 수 없다.”					
27	나는 [돕는 이]로서 “성공한 사람”이라는 생각을 한다.					
28	나는 외상환자들과의 업무에 중요한 부분들을 회상할 수 없다					
*29	나는 매우 매력적인 사람이다.					
30	나는 내가 선택한 이 길이 행복하다.					

* 역 문항

Ⅲ. 다음은 귀하의 조직몰입 정도에 대한 질문입니다. 각 문항이 설명하는 내용이 귀하의 생각에 가장 부합되는 곳에 체크(✓)해 주시기 바랍니다.

NO	설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그런편이다	매우 그렇다
1	나는 우리병원을 평생직장이라 여기고 남은 직장 생활을 기꺼이 우리병원에서 보내겠다.					
2	나는 정말로 이 조직의 문제가 나의 문제인 것으로 느낀다.					
*3	나는 우리 병원에 대한 소속감이 강하지 않다					
4	내가 지금 우리병원을 사직하기로 결정한다면, 내 삶의 너무 많은 부분이 불안정하게 될 것이다.					
5	이 조직을 떠난다면 죄책감이 들것이다.					
*6	나의 조직에 마음속으로부터 애착을 느끼지 않는다.					
7	우리병원을 그만둔다고 해도 별 다른 선택의 여지가 거의 없기 때문에 우리 병원을 사직하는 것을 고려할 수 없다.					
*8	우리 병원에서는 내가(병원) “가족의 일원”이다 라는 느낌이 들지 않는다.					
9	나는 병원 내에 사람들에게 대한 의무감 때문에 지금 당장 우리 병원을 사직하지는 않을 것이다.					
10	우리 병원은 개인적으로 나에게 의미가 크다.					
11	이 조직을 떠난다고 할 때 내가 직면할 몇 가지 결과중 하나는 달리 갈 곳이 별로 없다는 것이다.					
12	나는 우리 병원으로부터 많은 은혜를 입고 있기 때문에 병원에서 일해야 할 의무가 있다.					

* 역 문항

성실하게 설문에 응답해 주셔서 감사합니다. 수고하셨습니다.

부록 3. 전문가 조사 동의서

연구 참여 동의서

연구주제 : 요양병원 간호사를 위한 긍정심리자본 향상프로그램 개발

안녕하십니까?

본 연구는 요양병원 간호사의 긍정심리자본 향상프로그램 개발을 통해 요양병원에 근무하는 간호사들의 만족스럽고 긍정적인 생활로 전문직 삶의 질을 영위해 나가는데 도움이 되고자 시도되었습니다.

3회에 걸쳐 요양병원 간호사의 긍정심리자본 향상프로그램 개발을 위해서 내용구성, 구현, 만족도에 대해 의견을 수렴하고자 합니다.

응답하신 내용은 학술목적 외에는 어떠한 용도로도 사용되지 않을 것이며, 참여자의 개인정보와 관련된 자료는 익명으로 통계처리 할 것입니다. 또한 연구 자료의 접근은 본 연구자로 제한할 것입니다.

_____은(는) 이 연구에 자발적으로 참여할 것을 동의합니다.

나는 면담에 응할 것과 면담 내용을 녹음하는 것을 허락합니다. 나는 면담하는 동안에 특별한 질문에 대한 대답을 거부할 수 있으며, 언제나 연구 참여를 철회할 수 있음을 이해합니다.

년 월 일

참여자 : (인)

연구자 : (인)

부록 4. 프로그램 개발을 위한 국내 선행연구 분석

번호	연구자 (연도)	논문제목	주요개념	출처
1	강영경, 권수혜, 손혜경 (2018)	간호대학생의 지각한 스트레스, 우울, 긍정심리자본이 삶의 질에 미치는 영향	스트레스, 우울, 긍정심리자본, 삶의 질	한국 자료분석학회
2	고동우, 김병국 (2016)	진지성 여가경험과 긍정심리자본 및 삶의 질의 관계구조	긍정심리자본 삶의 질, 여가경험	한국심리학회
3	고용선 (2014)	긍정심리 프로그램이 성인 우울증환자의 우울, 자존감 및 희망에 미치는 영향	우울, 자존감, 희망	정신 간호 학회
4	김미선 (2016)	긍정심리 집단상담 프로그램이 중년이 여성 위기 극복에 미치는 효과	우울, 자아정체감 심리적 안녕감	박사 학위
5	김비주, 이미애 (2018)	요양병원 간호사의 간호전문직관과 조직커뮤니케이션이 재직의도에 미치는 영향	요양병원 간호사 간호전문직관	간호행정학회지
6	김선영 (2015)	긍정탐구 기반 그룹코칭프로그램이 조직구성원의 긍정정서, 긍정심리자본, 직무열의에 미치는 효과	긍정정서, 긍정심리자본, 직무열의	석사 학위
7	김수경 (2013)	긍정심리학을 기반으로 한 집단미술치료가 중년 주부대학생의 주부생활 스트레스지각, 대처방식 및 정신건강에 미치는 효과	스트레스, 스트레스 대처 정신건강	박사 학위
8	김수영 (2019)	정신과 간호사의 직무스트레스가 소진에 미치는 영향 : 긍정심리자본의 매개효과	긍정심리자본 직무스트레스, 소 진	석사 학위
9	김순희 (2013)	긍정심리 집단상담 프로그램이 지역아동센터 아동의 자아존중감, 자아탄력성, 대인관계에 미치는 효과	자아존중감, 자아 탄력성, 대인관계	석사 학위
10	김윤미, 이지윤, 강현철 (2014)	요양병원 간호사와 간호조무사의 확보수준과 이직률이 입원환자의 건강결과에 미치는 영향	요양병원 간호사 이직률	한국 간호과학회지
11	김정은 (2013)	노인병원 간호사의 강인성, 공감피로, 공감만족 및 소진	노인병원 간호사, 공감피로, 공감만 족, 소진	석사학위.
12	김정희 (2017)	간호대학생을 위한 긍정심리자본 강화프로그램의 개발 및 효과 검증	긍정심리자본, 정신건강, 대인관계	박사 학위

번호	연구자 (연도)	논문제목	주요개념	출처
13	김종환 (2013)	긍정심리 치료프로그램이 청소년의 우울 및 자아존중감과 행복감에 미치는 영향	자아존중감	석사학위
14	김진희, 김진 (2016)	중소병원 신규 간호사의 긍정심리자본과 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향	긍정심리자본 조직몰입 이직의도	성인 간호 학회
15	김현숙, 김계하 (2019)	요양병원 간호사의 근무환경 실태조사.	요양병원 간호사	한국 산학기술학회지
16	김현주, 이해당, 최순옥 (2013)	노인요양병원 간호사의 소진탄력성, 자아존중감과 이직의도	요양병원 간호사 소진탄력성, 자아 존중감	노인 간호학회지
17	나은선 (2017)	노인요양병원 간호사의 간호업무성과 구조모형	요양병원 간호사	박사학위.
18	남미현 (2017)	요양병원 간호사의 조직몰입과 직장행복감이 프리젠테즘에 미치는 영향	요양병원 간호사 조직몰입	석사학위.
19	박미숙 (2018)	요양병원 간호사의 스트레스 대처와 소진간의 관계에서 극복력의 매개효과	요양병원 간호사 스트레스, 소진	석사학위
20	박선영 (2019)	혈액원간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인 : 긍정심리자본, 의사소통능력, 사회적 지지를 중심으로	긍정심리자본 조직몰입 의사소통능력	석사 학위
21	박은희, 김남영 (2018)	요양병원 간호사의 간호전문직관, 사전연명의료의향서에 대한 태도 및 죽음불안이 임종간호수행에 미치는 영향	간호전문직관 요양병원 간호사	성인간호학회지
22	박혜림 (2015)	긍정심리에 근거한 집단미술치료가 청소년의 자기효능감에 미치는 효과	자기효능감	석사 학위
23	배제현 (2013)	긍정심리강화 프로그램이 전문대학생의 행복감 증진에 미치는 효과	삶의 만족도, 심리적 안녕감,	한국 기독교상담
24	사공혜, 이가연 (2016)	요양병원 간호사의 인간중심돌봄과 간호서비스의 질	요양병원 간호사 간호서비스의 질	지역사회간호학 학회지

번호	연구자 (연도)	논문제목	주요개념	출처
25	소숙영 (2013)	긍정심리치료가 발달 장애 아동 어머니의 우울, 부모효능감 및 양육 스트레스에 미치는 효과	우울, 자기효능감	석사 학위
26	안영혜, 서순림 (2018)	일 지역 요양병원 간호사의 임종수행영향 요인	요양병원 간호사	한국 장기요양학회
27	안진옥 (2018)	요양병원 간호사의 감정노동과 극복력이 조직 몰입에 미치는 영향	요양병원 간호사 조직몰입	석사학위
28	양은옥, 구미옥 (2019)	직무요구 자원모형을 기반으로 한 요양병원 간 호사의 소진에 대한 영향요인 분석	요양병원 간호사 소진	한국 산학기술학회
29	유소희 (2015)	긍정심리학에 근거한 집단미술치료가 학습부진 청소년의 학습동기와 학교적응력 및 자기효능감에 미치는 영향	학습동기, 학교적응력, 자기효능감	석사 학위
30	윤민희 (2013)	긍정심리치료 프로그램이 저소득층 한 부모가정 청소년의 자아존중감, 낙관성 및 심리적 안녕감에 미치는 효과	자아존중감, 낙관성,	석사 학위
31	이경숙 (2019)	긍정심리 집단미술치료가 기혼여성의 자기효능감과 심리적 안녕감에 미치는 영향	긍정심리, 자기효능감, 심리적 안녕감	박사 학위
32	이란 (2019)	강점코칭 프로그램이 일선 간호관리자의 긍정심리자본, 코칭리더십 및 조직몰입에 미치는 효과	긍정심리자본 조직몰입	박사 학위
33	이승현 (2017)	자원봉사전문화가 여가긍정심리자본, 일상생활 스트레스 및 삶의 질에 미치는 영향	긍정심리자본 스트레스 삶의 질	박사 학위
34	이승희 (2017)	간호사의 긍정심리자본과 조직몰입이 간호업무수행에 미치는 영향	긍정심리자본 조직몰입, 간호업무수행	석사 학위
35	이영미 (2018)	요양병원 간호사의 간호 근무환경, 직무 스트 레스와 인간중심 돌봄	요양병원 간호사 직무 스트레스	한국 자료분석학회
36	이윤희 (2010)	요양병원 간호사의 직무 스트레스와 직무만족 도에 관한 연구	요양병원 간호사 직무 스트레스 직무만족	석사학위

번호	연구자 (연도)	논문제목	주요개념	출처
37	이지현 (2018)	요양병원 간호사의 임파워먼트 증진 프로그램 개발 및 평가	요양병원 간호사	박사학위
38	이혜진, 김계하 (2014)	요양병원과 종합병원 간호사의 노인전문간호사 에 대한 역할기대와 노인전문간호 수행 정도 비교	요양병원 간호사	성인간호학회지
39	장유민, 박주영 (2018)	지역 종합병원 간호사의 직무 스트레스가 건강증진행위에 미치는 영향 : 긍정심리자본과 간호근무환경의 매개효과	긍정심리자본 직무스트레스 간호근무환경	한국직업 건강간호학회
40	전인영 (2015)	긍정심리 집단상담 프로그램이 사회불안 경향이 있는 고등학생의 자아탄력성, 심리적 안녕감 및 대인관계능력에 미치는 효과	자아탄력성, 심리적 안녕감, 대인관계	석사 학위
41	정미향 (2017)	중환자실 간호사의 긍정심리자본이 조직웰빙에 미치는 영향	긍정심리자본 조직웰빙	석사 학위
42	정여진 (2015)	요양병원 간호사의 통증지식과 치매노인 통증 행동에 대한 인식의 관계	요양병원 간호사	석사학위
43	정의용 (2019)	긍정심리학에 근거한 노래중심 음악치료 프로그램이 다문화가정 이주여성의 주관적 안녕감 및 낙관성에 미치는 영향	긍정심리학, 주관적 안녕감, 낙관성	석사 학위
44	정이화 (2019)	긍정심리자본이 노인요양병원 간호사의 의사소통능력과 직무만족에 미치는 영향	긍정심리자본 직무만족, 의사소통능력	한국산업학회
45	정하윤, 정귀임 (2015)	노인요양병원 간호사의 이직의도에 영향을 미 치는 요인	요양병원 간호사	보건의료 산업학회,
46	조윤서 (2016)	대학생의 긍정심리자본 향상 프로그램 개발 및 효과분석	긍정심리자본	한국 산악기술학회
47	조주은 (2019)	중년여성의 통합성과 긍정심리자본 증진을 위한 필라테스 건강생성 프로그램 개발 및 효과	긍정심리자본, 건강생성	박사 학위
48	최미선 (2014)	간호사의 적응유연성 증진 프로그램 개발 및 효과	적응유연성, 긍정적 정서, 스트레스	박사 학위

번호	연구자 (연도)	논문제목	주요개념	출처
49	최은지 (2018)	외상센터 간호사의 직무배태성, 긍정심리자본이 조직몰입에 미치는 영향	직무배태성, 긍정심리자본 조직몰입	석사 학위
50	최장란 (2017)	요양병원 간호인력의 직무스트레스가 직무만 족, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향.	요양병원 조직몰입	석사학위
51	탁진국 (2014)	행복증진을 위한 긍정심리기반 코칭프로그램 개발 및 효과성 검증	정신건강, 희망, 낙관성, 주관적 행복감	심리 학회
52	한중희 (2019)	요양병원 간호사의 감정노동, 간호정보역량 및 간호근무환경이 간호업무성장에 미치는 영향	요양병원 간호사 감정노동 간호근무환경	석사학위
53	홍민주 (2017)	긍정심리학 기반 집단미술치료프로그램이 대학생의 대인관계에 미치는 효과	긍정심리학 미술치료, 대인관계	석사 학위
54	홍보람 (2019)	전담간호사의 직무스트레스, 감정노동과 긍정심리자본이 직무만족도에 미치는 영향	긍정심리자본 직무스트레스 직무만족	석사 학위

부록 5. 프로그램 개발을 위한 국외 선행연구 분석

번호	연구자 (연도)	논문 제목	주요개념	출처
1	Avey, et al. (2010)	Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance.	positive psychological capital	Department of Management, College of Business
2	Coomer (2016)	Personality, grit, and psychological capital as they relate to sales performance.	psychological capital	Doctoral dissertation, Oklahoma State University
3	Cullen (1995)	Burnout: Why Do We Blame the Nurse?	burnout, Nurse	American Journal of Nursing,
4	Ertosun, et al. (2015)	Positive psychological capital development: A field study by the Solomon four group design.	positive psychological capital	International Business Research
5	Fredrickson (2001)	The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions.	positive psychology:	American Psychology
6	Froman (2010)	Positive psychology in the workplace.	Positive psychology	Journal of Adult Development
7	Gong (2018)	Research on the Effect of Positive Emotion Intervention on Employees' Psychological Capital.	Psychological Capital	Advances in Applied Sociology,
8	Kennedy (2005)	Stress and burnout of nursing staff working with geriatric clients in long-term care	burnout, long-term care, Nurse	Journal of Nursing Scholarship
9	Kolthoff, et al. (2014)	Compassion fatigue among nurses working with older adults.	Compassion fatigue, nurse	Geriatric Nursing

번호	연구자 (연도)	논문 제목	주요 개념	출처
10	Luthans, Avolio, et al. (2007)	Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction.	positive psychological capital	Personnel Psychology
11	Luthans et al. (2004)	Positive psychological capital: Beyond human and social capital.	positive psychological capital	Business Horizons
12	Luthans et al. (2005)	The Linkage between Psychological Capital and Commitment to Organizational Mission: A Study of Nurses.	Psychological Capital, Nurse	Journal of Nursing Administration
13	Luthans et al. (2006)	Psychological capital development: Toward a micro-intervention.	psychological capital	Journal of Organizational Behaviour
14	Luthans et al. (2008)	Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital.	positive psychological capita	Academy of Management Learning and Education
15	Luthans et al. (2010)	The development and resulting performance impact of positive psychological capital.	positive psychological capital	Human Resource Development Quarterly
16	Luthans et al. (2017)	Psychological capital: An evidence-based positive approach.	positive psychological capital	Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior
17	Luthans, Youssef, et al. (2004)	Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage.	positive psychological capital	Organizational Dynamics
18	Luthans, Youssef, et al. (2007)	Psychological capital: developing the human competitive edge.	positive psychological capital	Oxford University Press

번호	연구자 (연도)	논문 제목	주요 개념	출처
19	Parsons (2008)	Positive Psychology and Positive Interventions for Nurses.	Positive Psychology, Nurse	Master of Applied Positive Psychology
20	Schulz et al. (2014)	Psychological Capital Intervention: A Potential Tool for Improving Organizational Commitment in Sales Organizations.	Psychological Capital	Journal of Applied Marketing Theory
21	Shahar et al. (2019)	Compassion fatigue among nurses working in a long term care facility: The Israeli experience.	Compassion fatigue, long term care	Nursing & Health Sciences.
22	Sweetman et al. (2014)	Relationship between positive psychological capital and creative performance.	positive psychological capital	Canadian Journal of Administrative Sciences,
23	Thompson et al. (2015)	Employee engagement and positive psychological capital.	positive psychological capital	Organizational Dynamics

부록 6. 전문가 내용 타당도 조사 결과

번호	내용	CVI
1	프로그램 개요- Welcome 긍정월드	1
2	프로그램 목적, 운영방식, 개념이해	1
3	프로그램이해	1
4	설문지작성, 프로그램 구성과 내용	1
5	마무리-자기소개, 별칭 만들기	1
6	나를 알기-난 정말 괜찮은 사람이야	0.9
7	나의강점 찾고 이해, 신뢰감 형성	1
8	긍정심리학 소개	1
9	6가지미독,24가지 강점, 강점검사	0.9
10	스티커로 긍정감정 나누기	1
11	희망 향상시키기 I - 희망 꽃 봉우리 I	1
12	희망의 이해-희상훈련으로 목표와 경로설정	1
13	희망의 정의, 희망 향상 방법	1
14	희망 회상훈련(1)(질문내용)	1
* 15	Bandura의 자기규제 체크리스트 작성	0.7
16	희망 향상시키기 II - 희망 꽃 피우기 II	1
17	희망 발견-계획의 저해 요인, 효과적인 제거 및 방향	1
* 18	환자의 디스트레스 관리	0.5
19	희망 회상훈련(2)(질문내용), 목표설정 훈련	1
20	낙관주의 향상시키기 I -내 마음 속 긍정찾기 I	1
21	낙관주의 이해, 회상훈련-긍정의 기대	1
22	낙관주의 정의, 낙관주의 향상 방법	1
23	낙관주의 회상훈련(1)(질문내용),낙관성학습-ABC모형	0.9
24	낙관주의 향상시키기 II- 내 마음 속 긍정찾기 II	0.9

no	내용	CVI
25	낙관주의 발견-효능감/자신감 형성	0.9
26	낙관주의 발견-동영상 청취	1
27	낙관주의 회상훈련(1)(질문내용),감사연습하기	0.9
28	자기효능감 향상시키기1-Power up 레벨 I	0.9
29	자기효능감 이해, 회상훈련-설득과 환기	1
30	자기효능감 정의, 자기효능감 향상방법	1
31	자기효능감 회상훈련(질문내용)	0.9
32	회상훈련 소감 나누기, 긍정 스티커 나누기	1
33	자기효능감 향상시키기Ⅱ- Power up 레벨 Ⅱ	0.9
34	자기효능감 발견, 성공의 경험과 대리경험공유	1
35	임종간호, 통증간호-업무관련지식전달	0.8
36	강점카드이용-강점 찾기	1
37	대리경험, 긍정피드백	1
38	복원력 이해, 회상훈련-자원형성, 위험요소 제거 방법	1
39	복원력 정의, 복원력 향상방법	1
40	복원력 회상훈련(1)(질문내용)	1
41	회상훈련 소감 나누기, 긍정 스티커 나누기	1
42	복원력 향상시키기Ⅱ- 난 할 수 있어Ⅱ	1
43	복원력 발견, 복원력에 영향을 주는 효과성 향상	1
44	복원력 발견-동영상 청취	1
45	복원력 회상훈련(2)(질문내용)	0.9
46	희망 회상훈련(2)(질문내용), 목표설정 훈련	1
47	마무리-긍정나무 완성 선물	1

*CVI 0.8 이하로 프로그램 내용에서 제외됨

부록 7. 프로그램의 경험보고서 분석내용

1회차 주제는 ‘긍정심리자본에 대한 새로움과 기대감’으로 분석되었다. 프로그램 참여자는 ‘긍정심리자본의 새로움’에서 긍정심리자본이라는 새로운 개념을 알게 되었으며 이해하기 어려운 부분도 있었지만, 새로운 개념이 나를 변화시켜줄 것에 대해 궁금하였다고 하였다. ‘긍정심리자본의 기대감’에서는 지방에 있는 요양병원에서도 이런 프로그램을 경험할 수 있어서 좋았다고 하였고, 긍정심리가 나의 자본이 되어 나를 긍정적으로 변화시켜 줄 수 있다는 5주 후가 기대된다고 하였다. 새로운 프로그램의 참여경험과 자신을 변화시켜줄 것이라는 부분이 참여자에게 프로그램 시작 전에 긍정적인 생각을 가지게 되는 것으로 나타났다.

2회차 주제는 ‘나에 대해서 알기’와 ‘난 정말 괜찮은 사람임을 깨달음’으로 분석되었다. 진정한 행복과 만족에 이르는 길은 6가지 미덕에 대해 이해하고 실천하며 나의 강점을 알아가는 방법을 알 수 있는 계기가 되는 것으로 생각한다고 하였다. ‘난 정말 괜찮은 사람임을 깨달음’에서는 강점카드와 강점검사를 통해 나의 강점을 알 수 있어 좋은 경험이 되었고 강점을 통해 나도 괜찮은 사람이라는 생각을 가지도록 하는 데 도움이 되었다고 하였다. 가족이나 동료들에게 알려주면 좋겠다고 하였다. 스스로 나의 강점을 깨닫기는 어렵지만 교육이나 도구를 통해서 강점을 알 수 있다는 것을 프로그램을 통해 알 수 있었다.

3회차 주제는 ‘나의 희망알기’와 ‘희망 꽃피움’으로 분석되었다. 희망을 꽃피운다는 설레임과 지금 나이에 희망이 있을까라는 의문이 생긴다고 하였다. 워크북의 희망희상훈련 내용에 바로 답을 쓰지 못하고 머뭇거리고 있거나, 워크북에 답변을 쓰고 싶지 않다고 곤란해 하였다. 희상훈련 중 ‘원하지 않는 직위나 장소 또는 둘 다로 이동되었다’에서 갑자기 다른 병동으로 부서이동이 되어서 힘들어했던 경험을 이야기하였고 이럴 때 무슨 희망이 있냐고 되물었다. 희망은 긍정적인 동기부여이며 희망을 찾기 위해서는 현실

적인 목표를 결정하고 나아갈 방향을 결정할 수 있다고 한 설명이 어렵다고 느껴졌다고 하였다. 지금은 워크북을 보면서 희망에 대해 이야기 나누지만, 회상훈련을 통해 희망을 가지고 싶은 마음이 생긴 것 같다고 하였다.

4회차 주제는 ‘희망 갖기’와 ‘희망 꽃 봉우리’으로 분석되었다. 닉부이치치라는 장애인을 만나는 동영상을 보고 참 대단하다고 느꼈고 이때까지 자신만 삶이 힘들었다고 말한 것이 부끄러운 생각이 들었다고 하였다. ‘나 자신이 정상적인 몸을 갖고 있지 않다면 어떠했을까’라고 하면서 참여자 모두 집중하였고 희망을 가질 수 있다는 것을 알 수 있었다고 하였다. 목표설정 훈련과 보상제도를 작성해본 경험이 없어서 어려웠다고 했으나, 나에게 보상을 준다고 생각하니 기분이 좋았다고 하였다. 보너스를 두둑이 줄까, 아니면 휴가를 길게 보내줄까 등의 보상제도가 있으면 열심히 일하고 싶은 의욕이 생기고 보상받을 거라는 희망이 생길 거 같다고 하였다.

5회차 주제는 ‘내 마음 속 긍정’으로 분석되었다. 낙관주의를 향상시키기 위한 회상훈련에서 긍정적인 사건들이 기억나는 게 없다고 대부분의 참여자들이 답변하였다. 자신한테 일어난 일들이 긍정적인 것보다는 부정적인 것이 더 기억에 남는 거 같다고 이야기하였다. 낙관성 학습하기를 통하여 한 가지 사건에 대한 왜곡된 믿음과 잘못된 결론에 대해 경험을 얘기하도록 하였고 쉽지 않은 방법이었지만, 내가 모두 잘못된 것이라는 생각에서 조금은 벗어난 기분이 든다고 하였다.

6회차 주제는 ‘낙관주의 향상으로 긍정 품기’가 분석되었다. 김연아와 아사다마오의 동영상을 보고 김연아가 힘든 역경을 자신감으로 견뎌낸 모습과 아사다마오와 경기를 하면서 현명하게 자신의 감정을 조절하는 모습을 보고, 낙관주의가 그냥 생기는 것이 아니고 사건의 원인과 결과에 대해 생각해 보고 행동으로 옮길 때 생길 수 있다는 것을 알게 되었다고 하였다. 또 모든 나쁜 결과가 자신의 탓만이 아니었음을 생각해 보는 기회가 되었다고 하였다. 자신한테 칭찬해주고 격려해주는 편지를 써보는 경험이 처음

이라 좋았다고 하였다. 나 자신을 부정보다는 긍정으로 풀어주어야 함을 깨달았다고 하였다.

7회차 주제는 ‘자기효능감 향상’과 ‘긍정적 기대감’으로 분석되었다. 임종간호와 통증간호에 대하여 선배간호사에게 강의를 듣고 그와 관련된 성공 경험담을 들은 것이 일반강사들이 강의 하는 것보다 더 도움이 되었다고 하였다. 궁금한 내용을 물어보고 답변을 들을 수 있었고 많은 경험을 공유해 주어 좋은 기회였다고 하였다. 스티커로 완성하는 컬러링북은 액자로 만들어서 작품이 되니 뿌듯했다고 하였다. 집에 가서도 할 수 있고 가족과 함께할 수 있어 다른 사람들에게 알려주고 공유해야겠다고 하였다. 직무교육이나 강의만 듣던 프로그램이 아니고 직접 참여할 수 있는 프로그램이라 좋았고 긍정이라는 단어를 떠올리게 한다고 이야기하였다.

8회차 주제는 ‘자기효능감 발견’과 ‘나만의 강점’으로 분석되었다. 회상훈련에서 “당신에게 주어진 일은 어떻게든 헤쳐 나갈 수 있는가?”라는 질문에 각자 생각을 써보고 이야기하는 시간을 가졌다. 간호사들은 힘들거나 일이 많아도 어떻게든 해내는 것 같고 쉽지 않은 일도 많았다고 예전 경험을 이야기하였다. 강점카드를 이용하여 자신의 강점을 찾는 활동을 하였다. 강점이 비슷하게 맞는 게 신기하다고 하였고 가족들의 강점이 뭔지도 알고 싶다고 하였다.

9회차 주제는 ‘난 할 수 있음’과 ‘나의 긍정’으로 분석되었다. 복원력을 얻기 위한 스트레스 관리에 대한 짧은 소개가 있었다. 복원력에 대하여 이해가 잘 안된다고 하였다. 참여자들은 자신감을 예전처럼 회복하는 게 가능할지, 잘 안되었던 지난 일들을 어떻게 긍정적으로 이해할지 모르겠다고 하였다. 스트레스 관리는 항상 필요한 내용이지만 간호사가 아닌 다른 직업의 사람들은 어떻게 스트레스를 해소하는지 다양하게 알고 싶다고 하였다. 간호사라는 틀에 국한되게 프로그램을 구성하지 않았나 하는 아쉬움이 있었다. ‘나의 긍정’이라는 내용에서는 자신이 소유하고 있는 자원을 적어보라고

하는데 전혀 생각이 나지 않았다고 하였다. 예를 들어 ‘남의 이야기를 잘 들어주거나 옷 입는 센스가 있다’ 등의 예시를 제시하자 나의 긍정을 찾아야겠다고 참여자들은 이야기하였다.

10회차 주제는 ‘난 해냈음’으로 분석되었다. 오케스트레이션이라는 생소한 동영상에 악기들의 설명은 모든 참여자가 호기심 가득한 얼굴로 시청하였다. 각 악기의 능력도 처음 알았지만, 악기도 겉으로 드러나지 않지만 묵묵히 자기역할이 필요한 악기가 있다는 것을 알게 되었다고 하였다. 회상훈련 질문내용 중 ‘최근 해외여행을 다녀왔는가?’ 라는 질문에 어수선하고 하고 싶은 말이 많은 듯하였다. 3일 이상 휴가를 사용하는 것은 눈치 보이는 일이라고 저마다 한마디씩 하였다. 워크북의 긍정나무에 긍정스티커를 많이 받은 사람에게 선물전달이 있었다. 작은 선물과 박수로 칭찬해주는 자리를 마련했고 참여자들은 무척 좋아하였다. 어른들에게도 칭찬이 필요하다고 생각하게 되었다.

부록 8. 긍정심리자본 향상프로그램

주제	1회차. 프로그램 개요 - Welcome 긍정월드		
목적	프로그램의 목적과 운영방식, 긍정심리자본 개념을 이해할 수 있다.		
단계	목표	활동내용	시간
도입	프로그램에 대해 이해할 수 있다.	• 프로그램 진행자 소개, 소속 • 긍정심리자본에 대한 설명 • 프로그램 개발연구 목적 설명 • 프로그램 연구로 향상 될 수 있는 예측결과 설명 (긍정심리자본 소개 동영상) 김아랑 선수이야기	20분
전개	프로그램 구성과 내용을 파악하고 동의한다.	• 사전 설문지 작성 • 프로그램 규칙, 시간, 구성내용, 진행방법 소개 • 연구 참여 동의서 작성 • 요양병원 간호사의 업무시의 힘든 점	20분
	긍정심리자본에 대해 이해할 수 있다.	• 긍정심리자본의 정의 • 긍정심리자본의 요소와 미치는 영향 - 자기효능감 - 복원력 - 낙관성 - 희망 • 긍정심리자본 향상을 위한 방법 • 긍정심리자본과 행복과의 관계	30분
	본인을 표현할 수 있다.	• 나의 장점을 포함하여 자기소개하기 • 긍정심리자본 요소(긍정이, 당당이, 행복이, 낙관이, 복원이, 희망이 등)로 별칭 만들기	10분
마무리	소감을 표현할 수 있다.	• 추천받은 음악으로 명상시간을 가진다. • 느낀 점을 한사람씩 말하고 공감하는 참여자에게 긍정스티커 1장씩 선물한다. • 긍정 깨우기 박수로 마무리	10분
유의사항	자신을 표현하고 참여하기 (매회 긍정 스티커 1장씩 선물하고 마지막 날 미리 제공한 긍정나무에 다 붙인 조원에게 칭찬과 선물이 주어진다) 워크북 마지막 페이지(받은 긍정스티커로)에 나만의 긍정나무 완성하기에 대해 설명.		
준비물	필기도구, 유인물(강의자료/프로그램 내용), 긍정스티커 북, 긍정 스티커, 간식, 워크북		

주제	2회차. 나를 알기 - 난 정말 괜찮은 사람이야 !		
목적	나의 강점을 찾고 스스로를 이해하며, 프로그램 팀원 간의 신뢰감을 형성할 수 있다.		
단계	목표	활동내용	시간
도입	긍정심리학을 통해 긍정과 행복한 삶에 대해 이해할 수 있다.	• 마틴 셀리그만의 긍정심리학 1. 행복을 만들 수 있을까? : 긍정정서 2. 당신의 행복도를 높이는 비결 : 긍정정서 키우기 3. 만족에 이르게 하는 길 - 성격강점과 미덕 4. 대표 강점을 활용하여 행복한 삶 만들기	20분
전개	6가지 미덕과 24가지 강점을 이해 할 수 있다.	• 지혜와 지식, 용기, 인간애, 정의, 절제, 초월성에 대해 설명한다. • 호기심, 학구열, 판단력, 창의성, 예견력, 용감성, 끈기, 정직, 열정, 사랑, 친절, 사회성 지능, 팀워크, 공정성, 리더쉽, 용서, 겸손, 신중함, 자기통제력, 감상력, 감사, 희망(낙관성), 유머감각, 영성에 대해 설명한다. • 스트렝스5 강점카드 소개 (스트렝스가든 참고) : 강점카드를 펴놓고 지시에 따르도록 하여 각자 피라미드 모양으로 만들면서 제일 마지막에 남은 카드가 강점임을 발견한다. • 강점에 대해 설명을 듣고 강점 알아맞히기 스피드 게임을 한다(힌트로 관련 사진을 보여준다).	30분
	나의 강점에 대해 알 수 있다.	1. 워크북에 있는 강점검사를 하여 점수를 확인한다. 예) 지혜와 지식, 용기, 정의감, 영성과 초월성 각각의 문항을 체크하고 점수를 합산하여 본인의 강점이 무엇인지를 확인한다. 2. 강점검사로 본인의 강점을 알고 나의 삶에서 관련된 대표강점에 대해 이야기한다.	30분
마무리	소감을 표현할 수 있다.	• 추천받은 음악으로 명상시간을 갖도록 한다. • 나의 강점에 대해 이야기하고 듣고 공감하는 참여자에게 긍정스티커 1장씩 선물한다. • 긍정 깨우기 박수로 마무리하기.	10분
준비물	필기도구, 유인물(강의자료/프로그램 내용), 긍정 스티커, 간식, 워크북		

주제	3회차. 희망 향상시키기 I - 희망 꽃 봉우리		
목적	희망에 대해 이해하고 희망 회상훈련으로 목표와 경로설정을 설계할 수 있다.		
단계	목표	활동내용	시간
도입	희망의 개념을 이해할 수 있다.	• 희망의 정의 희망은 동기부여상태, 성공적인의지, 즉 목적달성을 위한 계획이 상호작용하여 파생된 인지에 기반을 둔 긍정적인 동기부여 상태이다. 희망을 향상시킬 수 있는 방법	20분
전개	진행자가 읽은 회상훈련 질문을 통해 희망에 대해 생각할 수 있다.	워크북에 희망 회상훈련을 한 문항씩 읽어준다. • 만약 다음과 같은 사건이 발생한다면 어떻게 대응하겠는가? 즉각적이고 단기적인 반응은 무엇인가? 또한 장기적으로 진행하고픈 행동 방향은 어떤 것인가? 1. 조직에서 불필요한 관리자이다. 예) 내가 관리자로서 잘하고 있는가? 2. 전체적으로 유대감 없이 조직원을 관리한다. 3. 두 번이나 승진에서 누락되었다. 4. 원하지 않는 직위나 장소 또는 둘 다로 이동되었다. => 위와 같은 상황이 되었을 때는 어떠했는지 (예시)와 같이 워크북에 적도록 한다.	30분
전개	목표설정을 계획 할 수 있다.	1. 희망 회상훈련하고 서로 느낀 점 나누기 - 해당하는 강점카드를 한 개씩 골라 참여자가 설명하도록 한다. 2. 새로운 목표설정하기 3. 희망으로 가는 다른 경로 설정해서 워크북에 적기	30분
마무리	소감을 표현할 수 있다.	• 추천받은 음악으로 명상시간을 갖도록 한다. • 느낀 점을 한 사람씩 말하고 공감하는 참여자에게 긍정스티커 1장씩 선물한다. • 긍정 깨우기 박수로 마무리하기.	10분
준비물	필기도구, 유인물(강의자료/프로그램 내용), 긍정 스티커, 간식, 워크북		

주제	4회차. 희망 향상시키기Ⅱ - 희망의 꽃 피우기		
목적	희망을 발견하고 계획의 저해 요인에 대한 효과적인 제거 및 방향을 모색할 수 있다.		
단계	목표	활동내용	시간
도입	희망을 발견하고 효과적인 방향을 생각할 수 있다.	• 희망 관련 동영상 (닉 부이치치) 시청 • 관련 영상을 보고 느낀 감정 나누기	20분
전개	진행자가 읽은 회상훈련 질문을 통해 희망에 대해 생각할 수 있다.	워크북에 희망 회상훈련을 한 문항씩 읽어준다. • 만약 다음과 같은 사건이 발생한다면 어떻게 대응하겠는가? 1. 사업이나 개인상황이 전체적으로 재정적 어려움에 처해 있다. 2. 최근 직장에서 가장 친한 동료가 해고되었다. 3. 가장 신뢰했던 동료가 당신을 배신했다. 4. 직장동료가 업무 중에 심각한 부상을 당했거나 병고에 시달린다(예: 건강관리를 어떻게 해야 하나?). => 위와 같은 상황이 되었을 때는 어떠했는지 (예시)와 같이 워크북에 적도록 한다.	30분
	희망의 새로운 목표설정, 다른 경로를 설정해서 적고 발표하도록 한다.	• 희망 회상훈련하고 서로 느낀 점 나누기 - 해당하는 강점카드를 한 개씩 골라 참여자가 설명하도록 한다. • 실행 가능한 목표설정훈련을 한다. • 각자 본인에게 맞는(전신적, 물질적, 사회적, 영적) 보상제도를 작성해 본다.	30분
마무리	소감을 표현할 수 있다.	• 추천받은 음악으로 명상시간을 갖도록 한다. • 느낀 점을 한 사람씩 말하고 공감하는 참여자에게 긍정스티커 1장씩 선물한다. • 긍정 깨우기 박수로 마무리하기.	10분
준비물	필기도구, 유인물(강의자료/프로그램 내용), 긍정 스티커, 간식, 워크북		

주제	5회차. 낙관주의 향상시키기 I - 내 마음 속 긍정찾기		
목적	낙관주의에 대해 이해하고 낙관주의 회상훈련으로 긍정의 기대를 발견할 수 있다.		
단계	목표	활동내용	시간
도입	낙관주의 개념을 이해할 수 있다.	낙관주의의 정의 긍정적이든 부정적이든 또는 과거든 현재든 미래든, 어떠한 사건이 왜 발생했는지 설명하기 위해 도움이 될 수 있는 사람의 원인과 속성을 고려하는 것이다.	20분
전개	진행자가 읽은 회상훈련 질문을 통해 낙관주의에 대해 생각할 수 있다.	워크북에 낙관주의 회상훈련을 한 문항씩 읽어준다. 최근 당신의 삶에서 기억할 만한 긍정적인 사건이 발생했는지 물어보고자 한다. 1. 과거에 일어났고, 지금도 일어나고 있으며, 미래에도 일어날 수 있는 긍정적인 사건을 당신의 생각과 느낌, 그리고 행동을 통해서 선택한 것이 있으면 상세히 기억하고 기술해 보자. 2. 이러한 긍정적인 사건이 발생한 원인과 주위의 상황은 무엇이었는가? => 위와 같은 상황이 되었을 때는 어떠했는지 워크북에 적도록 한다. 3. 낙관주의 회상훈련하고 서로 느낀 점 나누기 - 해당하는 강점카드를 한 개씩 골라 참여자가 설명하도록 한다(긍정 피드백 주고받기).	30분
	낙관주의를 학습을 통해 수행 할 수 있다,	- 낙관성 학습하기 1) Adversity (사건) 2) Belief (믿음) 3) Consequence (결론) 4) 반박(Disputation) 5) 활력언기 (Energization) - 나의 ABC찾기 1) 불행한 사건 2) 왜곡된 믿음 3) 잘못된 결론	30분
마무리	소감을 표현할 수 있다.	- 추천받은 음악으로 명상시간을 갖도록 한다. - 느낀 점을 한 사람씩 말하고 공감하는 참여자에게 긍정스티커 1장씩 선물한다. - 긍정 깨우기 박수로 마무리하기.	10분
준비물	필기도구, 유인물(강의자료/프로그램 내용), 긍정 스티커, 간식, 워크북		

주제	6회차. 낙관주의 향상시키기Ⅱ- 내 마음 속 긍정품기		
목적	낙관주의를 발견하고 효능감 / 자신감을 형성할 수 있다.		
단계	목표	활동내용	시간
도입	낙관주의를 발견할 수 있다.	낙관주의 관련 동영상 (김연아와 아시다마오) 시청 관련 영상을 보고 느낀 감정 나누기	20분
전개	진행자가 읽은 회상훈련 질문을 통해 낙관주의에 대해 생각할 수 있다.	워크북에 낙관주의 회상훈련을 한 문항씩 읽어준다. • 최근 당신의 삶에서 기억할 만한 부정적인 사건을 회상해보자 1. 부정적인 사건을 세부적으로 묘사하면서 시작한다. 당신의 생각과 느낌, 그리고 행동 등을 통해서 과거에 일어나고 있으며, 미래에도 일어날 수 있는 부정적인 사건을 선택한 기억이 있는가? 2. 이러한 부정적인 사건의 발생이 일어났던 원인과 환경이 있다면 무엇인가? 3. 당신이 컨트롤할 수 없는 곳에서 나타난 이러한 원인은 무엇인가? (예를 들어 불운, 다른 사람의 과실, 외적인 상황) => 위와 같은 상황이 되었을 때는 어떠했는지 워크북에 적도록 한다.	30분
	낙관주의 회상훈련을 표현하고 감사함을 표현할 수 있다.	• 낙관주의 회상훈련을 하고 서로 느낀 점 나누기 - 해당하는 강점카드를 한 개씩 골라 참여자가 설명하도록 한다. • 감사 연습하기 1) 감사의 기능과 감사하는 방법을 설명 2) 가족이나 친구에게 감사편지, 감사했던 일을 적어 본다. 3) 과거, 현재, 미래의 나에게 감사편지 써보기 3) 감사편지 또는 감사했던 일을 각자 이야기 한다.	30분
마무리	소감을 표현할 수 있다.	• 추천받은 음악으로 명상시간을 가진다. • 느낀 점을 한 사람씩 말하고 공감하는 참여자에게 긍정스티커 1장씩 선물한다. • 긍정 깨우기 박수로 마무리하기.	10분
준비물	필기도구, 유인물(강의자료/프로그램 내용), 긍정 스티커, 간식, 워크북		

주제	7회차. 자기효능감 향상시키기 I - Power up 레벨 I		
목적	자기효능감에 대해 이해하고 자기효능감 회상훈련으로 설득과 환기를 통해 자신감을 얻을 수 있다.		
단계	목표	활동내용	시간
도입	자기효능감의 개념을 이해할 수 있다.	• 긍정심리자본에서 자기효능감이란? 주어진 환경에서 하나의 특정한 일을 성공적으로 실행하기 위해 필요한 행동의 진행과 인지적 자원, 그리고 동기부여를 결집할 수 있는 한 사람의 능력에 관한 확신(또는 자신감)으로 정의.	20분
전개	선배간호사에게 전문지식과 대리경험을 듣고 자기효능감을 향상 시킨다.	(임종간호) 강의 1. 임종 전 돌봄 2. 임종 과정의 생리학 변화와 증상관리 3. 임종 시 돌봄 4. 임종 후 돌봄 (통증간호) 강의 1. 통증 조절의 원칙 1) 통증의 원인과 양상 2) 병태생리 3) 관리 2. 진통 보조제, 부작용, 장애요인 3. 전문가와 현 근무지에서의 임종간호경험, 통증간호 경험 등의 경험을 듣고 질의문답 시간을 가진다.	30분
	자기효능감 회상훈련에 따른 상황에 대해 표현할 수 있다.	1. 스티커로 되어있는 스티커 컬러링북을 완성하여 작품을 만든다. -성취와 완성을 통해 자기효능감 키우기 연습 2. 작품을 완성(액자)하여 목표성취(나만의 작품)를 통해 긍정적으로 얻은 기대감에 대해 이야기나누기	30분
마무리	소감을 표현할 수 있다.	• 추천받은 음악으로 명상시간을 가진다. • 느낀 점을 한사람씩 말하고 공감하는 참여자에게 긍정스티커 1장씩 선물한다. • 긍정 깨우기 박수로 마무리하기.	10분
준비물	필기도구, 유인물(강의자료/프로그램 내용), 긍정 스티커, 간식, 워크북		

주제	8회차. 자기효능감 향상시키기Ⅱ- Power up 레벨 Ⅱ		
목적	자기효능감에 대해 발견하고 성공의 경험과 대리경험을 공유 할 수 있다.		
단계	목표	활동내용	시간
도입	진행자가 읽은 회상훈련 질문을 통해 자기효능감에 대해 생각할 수 있다.	워크북에 자기효능감 회상훈련을 한 문항씩 읽어준다. • 지금까지 선택한 서너 가지의 일은 전체의 성장에 중요한 영향을 준다. 1. 적어도 당신에게 주어진 일은 어떻게든 헤쳐 나갈 수 있는가? 2. 당신에게 주어진 일을 해결하고자 할 때 자기의 능력과 기대수준과는 어느 정도 일치하는 가? 3. 당신에게 주어진 일을 기대 이상으로 이루어 낼 수 있는가? => 위와 같은 상황이 되었을 때는 어떠했는지 워크북에 적도록 한다.	20분
전개	나의 강점을 찾고 발견한 강점에 대해 표현할 수 있다.	• 강점카드를 펴놓고 지시에 따르도록 하여 각자 피라미드모양으로 만들면서 제일 마지막에 남은 카드가 강점임을 발견한다.(2회차에서 소개한 카드사용) • 자기효능감 회상훈련을 하고 서로 느낀 점 나누기 - 해당하는 강점카드를 한 개씩 골라 참여자가 설명하도록 한다.	20분
		• 발견한 강점으로 자신감을 얻은 성공경험이 있다면 어떻게 노력했고 어떻게 성공했는지 이야기를 나눈다.	20분
마무리	소감을 표현할 수 있다.	• 추천받은 음악으로 명상시간을 가진다. • 느낀 점을 한사람씩 말하고 공감하는 참여자에게 긍정스티커 1장씩 선물한다. • 긍정 깨우기 박수로 마무리하기.	10분
준비물	필기도구, 유인물(강의자료/프로그램 내용), 긍정 스티커, 간식, 워크북		

주제	9회차. 복원력 향상시키기 I - 난 할 수 있어		
목적	복원력에 대해 이해하고 복원력 회상훈련으로 자원을 형성하고 위험요소를 제거하는 방법을 알 수 있다.		
단계	목표	활동내용	시간
도입	복원력 개념을 이해하고 스트레스관리로 전문직 삶의 질을 향상시킬 수 있다.	• 긍정심리자본에서 복원력이란? 역경, 마찰, 실패, 또는 긍정적 사건, 긍정적 진보, 그리고 증가한 책임감으로 다시 일어나고 회복할 수 있는 수용력으로 정의. • 스트레스 관리 자기인식노트, 생각의 중단, 신체적 여가활동, 비합리적 신념의 변화, 의사소통 훈련, 마음의 수양	20분
전개	진행자가 읽은 회상훈련 질문을 통해 복원력에 대해 생각할 수 있다.	워크북에 복원력 회상훈련을 한 문항씩 읽어준다. <복원력 회상훈련(1)> • 복원력에 대한 심도 있는 토론을 좀 더 쉽게 이해하기 위해 다음과 같은 질문을 제시한다. 1. 최근 역경, 갈등, 실패(업무실수 등) 또는 긍정적인 사건(칭찬이나 포상)을 경험한 적이 있는가? 2. 이 사건 또는 상황의 본질은 무엇인가? 3. 이 사건 또는 상황은 갑자기 발생하거나 예상하지 못했던 것인가? 또는 당신을 감정적으로 고갈시키는가? => 위와 같은 상황이 되었을 때는 어떠했는지 워크북에 적도록 한다.	30분
	회상훈련에 따른 상황을 표현할 수 있다.	1. 복원력 회상훈련을 하고 서로 느낀 점 나누기 - 해당하는 강점카드를 한 개씩 골라 참여자에게 설명하도록 한다. 2. 자신이 소유하고 있는 능력을 활동지에 작성하기 예) 남의 얘기를 잘 들어준다. 말을 조리 있게 한다.	30분
마무리	소감을 표현할 수 있다.	• 추천받은 음악으로 명상시간을 가진다. • 느낀 점을 한 사람씩 말하고 공감하는 참여자에게 긍정스티커 1장씩 선물한다. • 긍정 깨우기 박수로 마무리하기.	10분
준비물	필기도구, 유인물(강의자료/프로그램 내용), 긍정 스티커, 간식, 워크북		

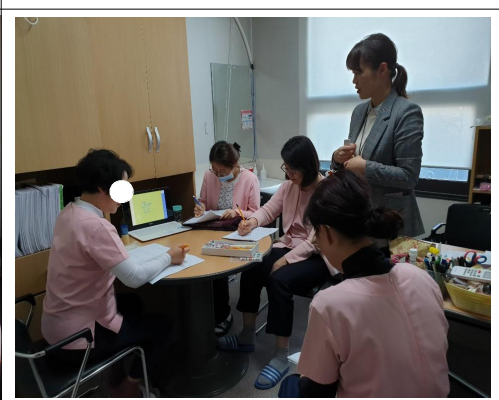
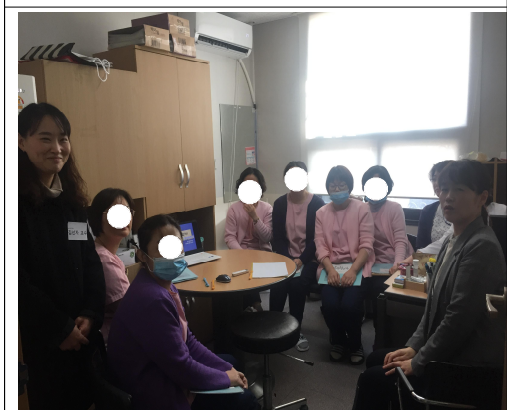
주제	10회차. 복원력 향상시키기Ⅱ- 난 해 냈어.		
목적	복원력을 발견하고 복원력에 영향을 주는 효과성을 향상시킬 수 있다.		
단계	목표	활동내용	시간
도입	복원력을 발견할 수 있다.	• 음악강사의 오케스트레이션을 듣고 음악과 관련된 인간의 존재와 자신의 삶(복원력)에 대해 생각해 보고 이야기 나누는 시간을 갖는다.	20분
전개	진행자가 읽은 회상훈련 질문을 통해 복원력에 대해 생각할 수 있다.	• 워크북에 복원력 회상훈련을 한 문항씩 읽어준다. <복원력 회상훈련> • 당신이 일정한 진로에서 자발적으로 벗어나 새롭거나 예상 밖의 무언인가를 위해서 스스로 생각했던 안전지대를 이탈했던 특정시간 또는 오랜 기간을 기억하면서 당신이 도전적인 사람인지 생각해 보자. 1. 최근 당신은 무언가 새로운 것을 위해서, 그리고 어려운 일을 위해서 자발적으로 지원할 때가 있는가? 있다면 언제인가? 2. 최근 당신이 생각할 때 이 일이 나에게 위험하고 일어날 가능성이 적지만 그 일을 한 적이 있는가? 언제인가? 3. 최근 당신은 언제 해외여행을 다녀왔는가? =>위와 같은 상황이 되었을 때는 어떠했는지 워크북에 적도록 한다.	30분
	목표달성 자원을 확인할 수 있다.	1. 복원력 회상훈련을 하고 서로 느낀 점 나누기 - 해당하는 강점카드를 한 개씩 골라 참여자가 설명하도록 한다. 2. 목표를 달성하는 데 영향을 주는 나의 자원이 무엇인지 목록에 작성해본다.	20분
마무리	소감을 표현할 수 있다.	• 10회 긍정심리자본 프로그램을 통해 느낀 점을 쓰고 한사람 씩 이야기 한다. => 긍정나무에 긍정 스티커를 모두 받은 참여자에게 선물 증정 • 프로그램 후 설문지 작성하기 • 긍정 깨우기 박수로 마무리하기.	20분
준비물	필기도구, 유인물(강의자료/프로그램 내용), 긍정 스티커, 간식, 워크북		

부록 9. 긍정심리자본 향상프로그램 워크북(일부)

긍정심리자본 향상 프로그램 워크북 	스토리 컬러링북  컬러링북 또는 색칠하는 컬러링북을 이용하여 마음을 정리하고 완성하는 시간을 가져본다. 1. 컬러링북에서 마음에 드는 그림을 선택하여 그리거나 붙인다. 2. 도구(색연필 or 펜셋)를 가지고 만든다. 3. 다 만들면 액자로 완성하고 미완성 부분은 가져가서 하도록 한다.
장점카드 이용한 게임 사용방법  1. 카드종류가 그림카드 21장을 7장씩 세 줄로 나열한다. 2. 맨 밑줄 빼고 나머지 두 줄은 뒤집는다. 3. 카드를 뒤 켜면 뒷면이 색깔이 나타난다. 그 색깔을 같은 것이 많은 것끼리 모은다.	자기효능감 회상훈련 지금부터 다음 질문에 얼마나 자신감이 있는지 0-100퍼센트의 비율로 측정해 보자. 1.(진행자) 적어도 당신에게 주어진 일은 어떻게든 해쳐 나갈 수 있는가? 2.(진행자) 당신에게 주어진 일을 해결하고자 할 때 자기의 능력과 기대수준과는 어느 정도 일치하는가? => 위와 같은 상황이 되었을 때 어떠했는지 진행자가 질문을 읽는 동안 적어보세요.
대표 장점검사 마틴 셀리그만(2014)의 저서에서 소개하는 약식 검사이다. - 지혜와 지식- [1] 호기심, 세상에 대한 관심 a) 언제나 세상에 대한 호기심이 많다.() b) 쉽게 싫증을 낸다.() [2] 학구열 a) 새로운 것을 배울 때 전율을 느낀다.() b) 박물관이나 다른 교육 장소에 한 번도 가본 적이 없다.() [3] 판단력, 비판적 사고, 개방성 a) 판단력이 필요한 주제가 있을 때면 매우 이성적으로 사고한다.() b) 성급하게 판단하는 경향이 있다.()	자기효능감 회상훈련 후 느낀 점 목표달성을 위해 어떻게 단계적으로 시도했는가? 1. 2. 3. 목표 달성을 위해 어떻게 노력했고 어떻게 성공했는가? 목표성취를 통해 얻어진 긍정적인 기대 결과는 무엇이 있나?

긍정심리자본-복원력 소개 (프레드 루당스, 캐럴린 유세프, 브루스 아볼리오 저 김강훈, 김정기 외1명 역,2012) 긍정심리자본에서 복원력의 의미 또 한편으로, 복원력이란 정상 상태뿐만 아니라 평형점(equilibrium point) 이상으로 나가려는 의지에 도전하면서, 역경을 극복하고 다시 회복하는 능력과 그러한 역경 또한 긍정적으로 바라보는 것을 의미한다.	복원력 회상훈련 후 느낀 점 1. 자신이 소유하고 있는 능력을 워크북에 쓰기 예) 남의 얘기를 잘 들어준다. 말을 조리 있게 한다. 2. 목표를 달성하는 데 영향을 주는 자원에는 어떤 것이 있는지 목록을 작성해 본다.
낙관성 학습(Seligman, 2011) ABC 모형설명 1) Adversity(사건) 2) Belief(믿음) 3) Consequence(결론) 4) 반박(Disputation) 5) 활력 얻기(Energization) 나의 낙관성(ABC)찾기(Seligman, 2012) 1) A : 2) B : 3) C :	희망 회상훈련(1) 즉각적이고 단기적인 반응은 무엇인가? 또한 장기적으로 진행되고픈 행동 방향은 어떤 것인가? 1.(진행자) 조직에서 불필요한 관리자(매니저)이다. 참여자: 예) 내가 관리자로서 잘하고 있는지 생각해본다. 2.(진행자) 전체적으로 유대감 없이 조직원을 관리한다.
감사연습하기 감사한 사람(친구, 가족, 동료)들에게 감사했던 일 적어보기 미래의 나에게, 과거의 나에게 적어보기 미래의 나에게 과거의 나에게 오늘 집에 가서 또는 만나서 전할 편지를 써보는 시간 (편지지와 편지가 준비되어 있어요. 감동을 전하세요)	긍정나무완성하기 

부록 10. 긍정심리자본 향상프로그램 사진

1회차. 프로그램 개요	2회차. 난 정말 괜찮은 사람이야
	
3회차. 희망 향상시키기 I	4회차. 희망 향상시키기 II
	
5회차. 낙관주의 향상시키기 I	6회차. 낙관주의 향상시키기 II
	

7회차. 자기효능감 향상시키기 I



8회차. 자기효능감 향상시키기 II



9회차. 복원력 향상시키기 I



10회차. 복원력 향상시키기 II



긍정스티커로 긍정나무 완성하기

워크북 작성내용



Development of Positive Psychological Capital Improvement Program for Long-term Care Hospital Nurses

Lim Mi Ran

Department of Nursing

Graduate School

Keimyung University

(Supervised by Professor Kim, Hye young)

(Abstract)

The aim of this study was to develop the positive psychological capital improvement program for long-term care hospital nurses and to test the effects of the program.

Nonequivalent control group pretest-posttest design was used and data were collected between February 7th and March 7th, 2019. The subjects included 27 participants in the experimental group and 26 participants in the control group.

Data analysis was conducted by using the SPSS/PC WIN 21.0. Pretest homogeneity testing of subjects was conducted by χ^2 -test and independent t-test. Hypothesis testing were conducted by t-test and ANCOVA. The content's of program was consisted of contemplation, sharing the experiences and finding the strength of the subjects that

could improve hope, optimism, self-efficacy and resilience.

The results of testing the effects of the program were as follows.

The first hypothesis, “The experimental group will have a higher level of positive psychological capital than the control group” was supported in hope ($F=41.56$, $p<.001$), optimism ($F=21.67$, $p<.001$), self-efficacy ($F=26.27$, $p<.001$), and resilience ($F=34.35$, $p<.001$).

The second hypothesis, “The experimental group will have a higher professional quality of life than the control group.” was partially supported in compassion satisfaction ($t=-4.99$, $p<.001$) and burnout ($t=4.17$, $p<.001$).

The third hypothesis, “The experimental group will have a higher level of organizational commitment than the control group.” was supported ($t=-2.98$, $p=.006$).

In conclusion, The positive psychological capital improvement program was proved to be an effective intervention to enhance the positive psychological capital and professional quality of life among hospital nurses.

The results of this study proposes a follow-up study to confirm the effects of job satisfaction, job turnover and other variables on the working environment of nurses in long-term care hospitals.

요양병원 간호사를 위한 긍정심리자본 향상프로그램 개발

임 미 란

계명대학교 대학원

간호학과

(지도교수 김 혜 영)

(초록)

본 연구는 요양병원 간호사를 위한 긍정심리자본 향상프로그램을 개발하고 그 효과를 검증하기 위한 목적으로 실시하였다.

연구설계는 비동등성 대조군 전후 설계이다. 자료수집 기간은 2019년 2월 7일부터 2019년 3월 7일이었으며, 연구대상은 실험군 27명, 대조군 26명이었다.

자료분석은 SPSS/PC WIN 21.0을 이용하여 일반적 특성에 대한 사전 동질성 검증은 카이제곱 테스트, 사전 종속변수의 동질성 검증 및 가설검증은 independent t-test와 ANCOVA를 이용하였다. 본 연구의 프로그램은 희망, 낙관주의, 자기효능감, 복원력을 향상 시킬 수 있는 5주의 프로그램으로 구성하였다.

연구결과는 다음과 같다.

제 1가설: “프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 긍정심리자본 정도가 높을 것이다.”를 검정한 결과, 프로그램 실시 후 실험군과 대조군의 희망(F

=41.56, $p < .001$), 낙관주의($F=21.67$, $p < .001$), 자기효능감($F=26.27$, $p < .001$), 복원력($F=34.35$, $p < .001$) 항목에서는 통계적으로 유의하게 높았다. 따라서 제 1가설은 지지되었다.

제 2가설: “프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 전문직 삶의 질 정도가 높을 것이다.”를 검정한 결과, 프로그램 실시 후 실험군의 전문직 삶의 질 하부영역에서 공감만족($t=-4.99$, $p < .001$)은 통계적으로 유의하게 높았고 소진($t=4.17$, $p < .001$)은 통계적으로 유의하게 낮았다. 이차 외상성 스트레스($t=-0.47$, $p=.741$)에서는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 따라서 제 2가설의 공감만족과 소진은 지지되었다.

제 3가설: “프로그램에 참여한 실험군은 대조군보다 조직몰입 정도가 높을 것이다.”를 검정한 결과, 프로그램 실시 후 실험군과 대조군의 조직몰입($t=-2.98$, $p=.006$)은 집단 간 유의한 차이를 나타냈다. 따라서 제 3가설은 지지되었다.

따라서, 긍정심리자본 향상프로그램은 요양병원 간호사의 긍정심리자본 및 전문직 삶의 질을 높이는 데 효과적인 중재로 검증되었다. 요양병원 간호사의 직무만족, 이직과 같은 다양한 근무환경에 미치는 영향을 확인하는 후속연구를 제안한다.