

일개 상급종합병원 아동간호사의 감정노동과 그릿이 직무만족도에 미치는 영향

김효은¹⁾ · 박진희²⁾ · 서은지³⁾ · 유미애³⁾

¹⁾삼성서울병원 간호사, ²⁾아주대학교 간호대학·간호과학연구소 교수, ³⁾아주대학교 간호대학·간호과학연구소 부교수

The Effects of Emotional Labor and Grit on Job Satisfaction among Pediatric Nurses

Kim, Hyo Eun¹⁾ · Park, Jin Hee²⁾ · Seo, Eun Ji³⁾ · You, Mi Ae³⁾

¹⁾RN, Department of Nursing, Samsung Medical Center

²⁾Professor, College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Ajou University

³⁾Associate Professor, College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Ajou University

Purpose: This study aimed to identify the relationships among emotional labor, grit, and job satisfaction of pediatric nurses and factors affecting job satisfaction. **Methods:** A cross-sectional study was conducted on 137 pediatric nurses working in a general hospital in Seoul. Data were collected from January 1, 2022 to January 31. The data were analyzed using SPSS/WIN version 28.0.1.1. **Results:** The mean score of job satisfaction was 3.63 ± 0.43 (out of 5), emotional labor was 3.70 ± 0.39 (out of 5), and grit was 2.90 ± 0.30 (out of 4). Job satisfaction had positively correlated with emotional labor ($r=.27, p=.002$) and grit ($r=.65, p<.001$). The regression analyses showed subcategories of grit had a significant influence on job satisfaction. The factors significantly affecting job satisfaction were persistence to achieve long-term goals ($\beta=.39, p<.001$), patient-oriented intrinsic motivation ($\beta=.30, p<.001$), and passion to become a nursing professional ($\beta=.21, p=.004$). **Conclusion:** These results suggested a need to increase grit for improving the job satisfaction. Furthermore, it would be necessary to develop a diverse program to increase job satisfaction for pediatric nurses by improving grit.

Key words: Emotions, Labor, Job Satisfaction, Nurses, Pediatric

I. 서론

1. 연구의 필요성

아동간호사는 신생아부터 청소년기까지 아동의 질병과 각 발달 단계에 따른 개별성을 고려하여 간호를 제공해야 하며, 가족 중심의 간호를 제공하기 위해 환아뿐만 아니라 보호자를 간호 대상자에 포함하여 그들의 가치를 존중하고 반영하는 것이 중요하다[1]. 아동과의 의사소통이 어려울 수 있기에 간호

및 처치 시에 부모가 참여하고, 간호 수행 시간이 더 지연되는 소아병동의 특수성으로 인해 아동간호사의 업무강도는 높으며[2], 아동간호사의 감정노동과 소진은 높고, 직무만족도는 낮은 것으로 보고되고 있다[3].

직무만족도는 조직 구성원이 자신의 직무나 경험에 대하여 가지고 있는 긍정적 또는 부정적 평가로, 직무에 대한 감정적 반응을 의미한다[4]. 간호사의 직무만족도는 업무환경에서 얻게 되는 외재적 요인과 개인적인 특성으로 나타날 수 있는 내재적 요인으로 인해 영향을 받게 되며, 직무만족도의 향상

주요어: 감정, 노동, 직무만족도, 간호사, 아동

Corresponding author: You, Mi Ae

College of Nursing, Ajou University, 164 Worldcup-ro, Yongtong-gu, Suwon 16499, Korea.

Tel: 82-31-219-7016, Fax: 82-31-219-7020, E-mail: dew218@ajou.ac.kr

* 본 논문은 제1저자 김효은의 2022년 석사학위논문을 수정한 논문임.

투고일: 2022년 9월 30일 / 심사완료일: 2022년 10월 6일 / 게재확정일: 2022년 10월 24일

은 간호사의 사기를 증진 시키며, 환자에게 양질의 간호 서비스를 제공할 수 있게 한다[5]. 아동간호사의 낮은 직무만족도는 소진을 발생시키고 신체적 및 정신적인 문제를 일으키며, 투약 오류와 같은 환자에게 부정적인 영향을 직접적으로 미치게 된다[6]. 또한, 아동간호사가 직무에 불만족할 경우 이직이나 퇴직을 원하므로 이는 기관에도 경제적 손실이 될 수 있다[7].

간호 활동에서 수반되는 감정노동은 간호사의 직무만족에 영향을 미치는 주요 요인이다[8]. 감정노동은 대인관계를 유지하고 처리하는 과정에서 조직이나 단체에서 요구하는 감정을 표현하기 위해 개인이 감정을 조절하고, 표현을 계획하고, 이를 위해 들이는 노력을 의미한다[9]. 아동간호사는 아동의 질병에 따른 간호 요구도의 차이 및 보호자의 간호사에 대한 높은 기대치로 인해 감정노동의 정도가 높으며[10], 아동간호사의 특수한 업무환경으로 인해 기본적인 처치 및 간호 중에도 아동과 보호자와 지속적으로 상호작용을 해야 하며 그 과정에서 다양한 형태의 감정노동을 겪게 된다[10,11]. 이와 같이, 아동간호사의 감정노동이 다양하게 발생할 수 있다는 보고는 있지만 감정노동이 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지는 알려지지 않았다.

그릿은 자신이 세운 목표를 장기적으로 달성하기 위해 끈기와 열정을 가지는 것을 의미하며, 장기적 목표에 대한 노력의 지속성과 열정의 성취를 예측하는 심리적 요소이다[12]. 그릿이 높아질 경우, 긍정적인 정서가 유발되어 내적인 동기가 형성되고, 이를 통해 자신이 하는 일에 의미를 부여하며[13], 자신이 수행하는 업무 자체에 대한 즐거움과 만족감을 느끼는 정도가 높아져 직무만족도가 높아진다[14]. 그릿이 높은 간호사는 목표 달성을 위해서 흥미를 지속적으로 유지하고, 행동을 바꾸어가면서 노력하기 때문에 직무만족에 긍정적 영향을 미치게 된다[15]. 아동간호사는 감정적, 환경적 역경을 극복하고 자신의 직무를 유지하기 위해 끊임없이 노력해야 하며[1], 그릿은 이러한 노력을 뒷받침하고 이끌어갈 수 있는 원동력이 되기 때문이다[15], 아동간호사의 그릿에 대한 연구가 필요하다.

아동간호사의 직무만족도 향상은 양질의 간호 서비스 제공으로 이어질 수 있으므로[6], 아동간호사의 직무만족도에 미치는 영향 요인을 파악하는 것이 중요하다. 현재 아동간호사의 직무만족도를 파악하기 위한 선행연구는 매우 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 아동간호사를 대상으로 감정노동과 그릿이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하고, 이를 통해 아동간호사의 직무만족도를 높이는 방안의 마련 및 감정노동을 관리하고 그릿을 높일 수 있는 중재 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 아동간호사를 대상으로 감정노동, 그릿과 직무만족도를 파악하고, 감정노동과 그릿이 직무만족도에 미치는 영향을 확인하는 것이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 감정노동, 그릿과 직무만족도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 감정노동, 그릿과 직무만족도의 관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 감정노동과 그릿이 직무만족도에 미치는 영향을 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 아동간호사의 감정노동과 그릿이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 횡단적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 서울시에 소재한 일개 상급종합병원에서 최소 6개월 이상의 근무 경험이 있으며, 소아과병동(내과계, 외과계, 혈액종양), 신생아중환자실, 소아중환자실, 소아과 통원치료실 및 소아주사실에서 근무하며 18세 미만의 소아청소년 환자를 간호하는 일반 간호사로 본 연구의 목적을 이해하고 연구참여에 자발적으로 참여하기를 승낙한 자를 대상으로 하였다. 연구대상자 수는 G*Power 3.1.9.7 프로그램을 이용하여, 회귀분석을 위해 유의수준(α) .05, 효과 크기(f^2) .15, 검정력($1-\beta$) .80으로 설정하여 총 127명이 산출되었으며, 탈락률 10.0%를 고려하여 최소 140명이 필요하여, 140명을 대상으로 설문지를 배부하였다. 설문지 회수 후 응답이 불충분한 3명을 제외하고 총 137명을 최종 분석에 포함하였다.

3. 연구도구

본 연구의 자료수집은 구조화된 설문지를 사용하였으며, 감정노동 측정도구 40개 문항, 그릿 측정도구 14개 문항, 직무만족도 측정도구 33개 문항과 일반적 특성은 나이, 성별, 결혼상태, 자녀의 유무, 최종학력, 근무부서, 총 임상경력, 아동간

호사 경력, 이직 및 부서 이동 경험의 유무로 구성되어 있다.

1) 감정노동

본 연구에서 감정노동은 임상간호사를 대상으로 Nam과 Lee [16]가 개발한 총 40개의 문항으로 구성된 감정노동 도구를 승인받아 사용하였다. 8개의 하위영역은 표면행위요인 4개 문항, 역할 지향행위요인 8개 문항, 전문가로 보여지기요인 6개 문항, 무심결 행위요인 3개 문항, 공감노력요인 6개 문항, 억누름요인 3개 문항, 참아내기요인 7개 문항, 추스름요인 3개 문항으로, 각 문항은 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도로, 전체 문항 점수의 평균으로 산출하여 점수가 높을수록 감정노동 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Nam과 Lee [16]의 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .90이었다.

2) 그릿

본 연구에서 그릿은 임상간호사를 대상으로 Park 등[17]이 개발한 총 14개의 문항으로 구성된 도구를 승인받아 사용하였다. 3개의 하위영역은 장기적인 목표 달성을 위한 끈기 5문항, 간호 전문가가 되기 위한 열정 5문항, 환자 지향성 내적 동기 4문항으로, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지 Likert 4점 척도로, 전체 문항 점수의 평균으로 산출하여 점수가 높을수록 그릿 수준이 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park 등[17]의 연구에서 Cronbach's α 는 .91이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .82였다.

3) 직무만족도

직무만족도는 임상간호사를 대상으로 Lee 등[18]이 개발한 총 33개 문항으로 구성된 도구를 승인받아 사용하였다. 6개의 하위영역은 조직적 차원의 지원과 인정 9문항, 직업을 통한 인격적 성숙 6문항, 존중 및 인정의 인간관계 8문항, 전문직 간호사로서 책임완수 4문항, 직업의 안정성과 보람 3문항, 전문적 역량 발휘 3문항으로 구성되었고, 각 문항은 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도로, 전체 문항 점수의 평균으로 산출하여 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee 등[18]의 연구에서 Cronbach's α 는 .95였으며, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었다.

4. 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 기관연구윤리심의위원회(Institutional

Review Board, IRB)의 승인을 받은 후 연구자가 직접 연구대상 병원의 간호부에 방문하여 연구목적과 방법을 설명하여 자료수집에 대한 승인을 받았다. 자료수집은 2022년 1월 1일부터 1월 31일까지 연구자가 직접 해당 병동에 설문지를 배부하고 익명으로 응답하게 하였으며, 연구자가 1주일에 1회씩 직접 회수하였다. 설문지 작성에는 약 20분이 소요되었으며, 연구 참여자에게는 답례로 선물쿠폰을 제공하였다.

5. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 28.0.1.1 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 감정노동, 그릿과 직무만족도는 평균 및 표준편차로 분석하였다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 Independent t-test와 One-way ANOVA로 분석하였고, 사후 검정은 Scheffé test를 사용하였다.
- 4) 대상자의 감정노동, 그릿과 직무만족도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 위계적 다중회귀분석으로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구에 참여하는 대상자를 보호하기 위해 연구대상 병원의 기관연구윤리심의위원회(IRB)의 승인(IRB No. SMC 2021-12-045)을 받은 후 시행되었다. 연구 과정에서 대상자의 동의를 얻는 것이 현실적으로 어렵고, 동의를 거부할 만한 특별한 사유가 없으며, 동의를 면제하여도 대상자의 안전, 권리, 복지에 미치는 영향이 극히 낮고 대상자의 신분 노출이 연구결과 타당성에 영향을 미칠 수 있어 연구대상자 동의서 면제로 진행하였다. 연구 설명문에는 연구의 목적과 내용, 대상자의 권리 보호를 위해 수집된 자료는 연구목적 이외의 다른 목적으로 사용되지 않을 것을 명시하였으며, 참여철회 시 불이익이 없음을 설명하였다. 설문지 시행 전 연구 설명문을 읽은 후 설문지를 작성하면 연구참여에 동의한 것으로 간주하였다. 수집된 자료는 코딩화 작업을 통하여 개인 식별 정보가 노출되지 않도록 하였으며, 수집된 설문지는 연구자가 잠금장치가 있는 보관함에 직접 보관한 후, 3년 후에 안전하게 폐기할 예정이다.

Table 1. General Characteristics of Participants (N=137)

Characteristics	Categories	n (%) M±SD
Gender	F	137 (100.0)
Age (yr)	25~29	76 (55.5)
	30~34	37 (27.0)
	35~39	10 (7.3)
	≥40	14 (10.2)
Spouse	No	106 (77.4)
	Yes	31 (22.6)
Having children	No	117 (85.4)
	Yes	20 (14.6)
Education	College	4 (2.9)
	University	111 (81.0)
	Graduate course	12 (8.8)
	≥Master	10 (7.3)
Unit department	Pediatric general ward	15 (10.9)
	Pediatric surgical ward	20 (14.6)
	Pediatric hemato-oncology ward	39 (28.5)
	Pediatric intensive care unit	25 (18.2)
	Neonatal intensive care unit	32 (23.4)
	Pediatric out-patient room	6 (4.4)
Total clinical career (yr)	< 5	72 (52.6)
	5~< 10	41 (29.9)
	≥10	24 (17.5)
		6.53±6.02
Total career as a pediatric nurse (yr)	< 5	80 (58.4)
	5~< 10	38 (27.7)
	≥10	19 (13.9)
		5.75±5.26
Turnover or transfer experiences	Yes	31 (22.6)
	No	106 (77.4)

M=mean; SD=standard deviation.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 25~29세 간호사가 76명(55.5%)으로 가장 많았으며, 성별은 137명(100.0%) 모두 여자였다. 배우자의 유무는 ‘없다’라고 응답한 간호사가 106명(77.4%)이었으며, 자녀 유무는 ‘없다’라고 응답한 간호사가 117명(85.4%)이었다. 최종학력은 4년제 대학 졸업이 111명(81.0%)으로 가장 많았고, 대상자의 총 임상경력은 평균 6.53±6.02년으로 5년 미만의 근무 경력이 72명(52.6%)으로 가장 많았다. 아동간호사의 경력은 평균 5.75±5.26년이었으며 5년 미만의 간호사가 80명(58.4%)으로 가장 많았다. 이직 및 부서 이동 경험의 유무는 ‘없다’라고 응답한 간호사가 106명(77.4%)이었다(Table 1).

2. 대상자의 감정노동, 그릿과 직무만족도

대상자의 감정노동은 5점 만점에 평균 3.70±0.39점으로, 하위영역을 살펴보면 표면행위가 4.05±0.53점으로 가장 높았으며, 공감노력 3.93±0.47점, 전문가로 보여지기 3.86±0.47점, 억누름 3.85±0.59점, 참아내기 3.78±0.50점, 관계지향행위 3.50±0.60점, 추스름 3.42±0.79점, 무심결행위 2.95±0.79점의 순서로 나타났다. 대상자의 그릿은 4점 만점에 평균 2.90±0.30점으로 나타났으며, 하위영역을 살펴보면, 환자 지향성 내적 동기 3.18±0.47점이 가장 높았고, 간호 전문가가 되기 위한

Table 2. Scores of Emotional Labor, Grit and Job Satisfaction

(N=137)

Variables	M±SD	Range
Emotional labor	3.70±0.39	1~5
Surface behavior	4.05±0.53	1~5
Be seen as an expert	3.86±0.47	1~5
Role-oriented behavior	3.50±0.60	1~5
Casual behavior	2.95±0.79	1~5
Empathy effort	3.93±0.47	1~5
Repress	3.85±0.59	1~5
Pull oneself together	3.42±0.79	1~5
Endure	3.78±0.50	1~5
Grit	2.90±0.30	1~4
Persistence to achieve long-term goals	2.53±0.75	1~4
The passion to become a nursing professional	3.08±0.34	1~4
Patient-oriented intrinsic motivation	3.18±0.47	1~4
Job satisfaction	3.63±0.43	1~5
Recognition from the organization and professional achievement	3.36±0.53	1~5
Personal maturation through the nursing profession	3.47±0.69	1~5
Interpersonal interaction with respect and recognition	3.65±0.47	1~5
Accomplishment of accountability as a nurse	4.02±0.45	1~5
Display of professional competency	3.65±0.54	1~5
Stability and job worth	4.21±0.50	1~5

M=mean; SD=standard deviation.

열정 3.08±0.34점, 장기적인 목표달성을 위한 끈기 2.53±0.75점의 순서로 나타났다. 대상자의 직무만족도는 5점 만점에 평균 3.63±0.43점이었으며, 하위영역을 살펴보면, 전문적 역량 발휘가 4.21±0.50점으로 가장 높았으며, 전문직 간호사로서의 책무 완수가 4.02±0.45점으로 그다음으로 나타났으며, 직업의 안정성과 보람이 3.65±0.54점, 존중 및 인정의 인간관계가 3.65±0.47점, 직업을 통한 인격적 성숙이 3.47±0.69점, 조직적 차원의 지원과 인정이 3.36±0.53점의 순서로 나타났다 (Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이

대상자의 직무만족도는 자녀의 유무($t=-2.54, p=.015$), 아동간호사 경력의 차이($F=3.10, p=.048$), 이직 및 부서 이동 경험의 유무($t=2.97, p=.004$)에 따라서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 나이, 결혼상태, 최종학력, 아동간호사 경력, 현재 부서배치 이유는 유의한 차이가 없는 것으로 나

타났다. 자녀 유무의 경우는 자녀가 있는 경우가 없는 경우보다 직무만족도가 유의하게 높았으며, 아동간호사의 경력은 통계적으로 유의하게 나타나 Scheffé test로 사후 분석을 시행한 결과 10년 이상의 아동간호사 경력을 가진 집단이 5~10년 미만의 아동간호사 경력을 가진 집단보다 직무만족도가 유의하게 높게 나타났다. 이직 및 부서 이동 경험이 있는 대상자가 이직 및 부서 이동 경험이 없는 대상자보다 직무만족도가 유의하게 높았다(Table 3).

4. 대상자의 감정노동, 그릿과 직무만족도의 관계

대상자의 감정노동과 그릿은 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있었다($r=.38, p<.001$). 감정노동과 직무만족도($r=.27, p=.002$)는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 그릿과 직무만족도($r=.65, p<.001$)도 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

Table 3. Difference in Job Satisfaction according to Participant's Characteristics (N=137)

Characteristics	Categories	n (%)	M±SD	t or F	p (Scheffé)
Age (yr)	25~29	76 (55.5)	3.60±0.43	2.14	.098
	30~34	37 (27.0)	3.60±0.45		
	35~39	10 (7.3)	3.68±0.32		
	≥ 40	14 (10.2)	3.90±0.33		
Spouse	No	106 (77.4)	3.62±0.42	-0.65	.961
	Yes	31 (22.6)	3.67±0.45		
Having children	No	117 (85.4)	3.60±0.42	-2.54	.015
	Yes	20 (16.6)	3.85±0.37		
Education	College	4 (2.9)	3.72±0.39	0.55	.648
	University	111 (81.0)	3.62±0.43		
	Graduate course	12 (8.8)	3.78±0.50		
	≥ Master	10 (7.3)	3.64±0.43		
Unit department	Pediatric general ward	15 (10.9)	3.74±0.38	1.30	.270
	Pediatric surgical ward	20 (14.6)	3.43±0.43		
	Pediatric hemato-oncology ward	39 (28.5)	3.65±0.43		
	Pediatric intensive care unit	25 (18.2)	3.68±0.40		
	Neonatal intensive care unit	32 (23.4)	3.63±0.46		
	Pediatric out-patient room	6 (4.4)	3.64±0.43		
Total clinical career (yr)	< 5	72 (52.6)	3.62±0.43	3.00	.053
	5~< 10	41 (29.9)	3.58±0.43		
	≥ 10	24 (17.5)	3.82±0.43		
Total career as a pediatric nurse (yr)	< 5 ^a	80 (58.4)	3.64±0.45	3.10	.048 (b < c)
	5~< 10 ^b	38 (27.7)	3.53±0.40		
	≥ 10 ^c	19 (13.9)	3.82±0.43		
Turnover or transfer experiences	Yes	31 (22.6)	3.83±0.39	2.97	.004
	No	106 (77.4)	3.58±0.42		

The subscripts are significantly different at $p < .05$ in the Scheffé significant difference test; M=mean; SD=standard deviation.

Table 4. Correlation among Emotional Labor, Grit and Job Satisfaction

(N=137)

Variables	Emotional labor	Grit	Job satisfaction
	r (p)	r (p)	r (p)
Emotional labor	1		
Grit	.38 (<.001)	1	
Job satisfaction	.27 (.002)	.65 (<.001)	1

Table 5. Factors Affecting Job Satisfaction

(N=137)

Variables	Categories	Step 1					Step 2				
		B	SE	β	t	p	B	SE	β	t	p
(Constant)		3.72	0.12		30.06	<.001	1.43	0.36		4.00	<.001
Having children	No Yes (ref.)	-0.17	0.14	-.14	-1.23	.220	-0.15	0.11	-.13	-1.45	.150
Total career as a pediatric nurse	<5	0.06	0.15	.06	0.38	.705	0.17	0.11	.20	1.51	.132
	5~<10	-0.08	0.15	-.09	-0.56	.578	0.02	0.12	.02	0.18	.856
	≥10 (ref.)										
Turnover or transfer experiences	Yes No (ref.)	0.21	0.10	.21	2.18	.031	0.06	0.08	.06	0.75	.455
Emotional labor							-0.04	0.08	-.04	-0.55	.586
Persistence to achieve long-term goals							0.29	0.05	.39	5.33	<.001
The passion to become a nursing professional							0.26	0.09	.21	2.90	.004
Patient-oriented intrinsic motivation							0.27	0.07	.30	3.97	<.001
R ² =.31, Adjusted R ² =.10, F=3.48, p=.010						R ² =.69, Adjusted R ² =.48, Δ R ² =.36, F=23.63, p<.001					

ref.=reference; SE=standard error.

5. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 위계적 다중회귀분석을 시행하였다. 회귀분석 전 P-P와 산점도를 확인한 결과, 점들이 기준선에 근접하여 정규성을 만족함을 확인하였고, 잔차들이 모두 0을 중심으로 고르게 분포하고 있어 모형의 선형성과 등분산성 가정을 만족하였다. 회귀분석의 가정을 검증한 결과 모든 조건을 충족하는 것으로 나타났다. 공차한계(Tolerance)는 .75로 0.1 이상 1.0 이하로 나타나 독립변수들 간의 다중공선성 문제가 없음을 확인하였다. 영향력 분석을 위한 Cook's distance 통계량을 분석한 결과, 최댓값 .09로 1.0을 초과하는 값은 없었고, Durbin-Watson 통계량이 2.31으로 자기상관성이 없는 것으로 나타났다. 1단계에서는 일반적 특성 중 직무만족도에 통계적으로 유의한 차이

가 있었던 자녀의 유무, 아동간호사의 경력, 이직 및 부서 이동 경험의 유무를 독립변수로 가변수 처리하여 입력하고 분석을 실시하였다. 1단계 회귀모형은 통계적으로 유의하였고(F=3.48, p=.010), 모형의 설명력은 10.0%로 직무만족도를 설명하였다. 직무만족도에 영향을 미치는 변수는 이직 및 부서 이동 경험(β =.21, p=.031)으로 나타났다. 2단계에서 감정노동과 그릿을 추가 투입한 결과, 회귀모형은 통계적으로 유의하였고(F=23.63, p<.001), 모형의 설명력은 48.0%로 나타나 1단계에서의 설명력이 38.0% 증가하였다. 대상자의 직무만족도에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 요인은 그릿의 하위영역으로 장기적인 목표 달성을 위한 끈기(β =.39, p<.001), 환자 지향성 내적 동기(β =.30, p<.001), 간호 전문가가 되기 위한 열정(β =.21, p=.004)의 순으로 나타났다(Table 5).

IV. 논 의

본 연구는 아동간호사의 감정노동, 그것과 직무만족도의 관계를 파악하고, 직무만족도에 영향을 주는 요인들을 확인하고자 시도되었다.

본 연구에서 아동간호사의 직무만족도는 5점 만점에 3.63±0.43점으로 나타났다. 같은 도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 한 연구[18]에서 3.30점, 간호·간병통합서비스 병동 간호사 대상으로 시행한 연구[19]에서 3.29점이었던 것과 비교해 아동간호사의 직무만족도가 높았다. 직무만족도의 하위 영역별로 살펴보면, 전문적 역량 발휘점수가 4.21±0.50점으로 가장 높게 나타났다. 이는 선행연구들[18,19]보다 높았는데 본 연구대상자들의 근무환경이 내과계, 외과계, 혈액종양분과 등으로 세분되어 있어 숙련된 간호를 제공할 수 있어 직무만족도가 높았던 것으로 볼 수 있다. 본 연구에서 조직적 차원의 지원과 인정점수가 3.36±0.53점으로 가장 낮게 나타났는데, 이는 조직에서 중요한 역할을 담당한다는 자부심에 대한 만족도가 낮다는 것을 의미하므로[18], 기관 차원에서 아동간호사에 대한 처우 개선 및 지원방안 마련이 필요하다.

본 연구에서 아동간호사의 감정노동은 5점 만점에 3.70±0.39점으로 나타났다. 같은 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[20]에서 3.65점, 노인 환자를 돌보는 간호사를 대상으로 한 연구[21]에서는 3.62점, 간호·간병 통합서비스 병동 간호사 대상의 연구[22]에서는 3.60점으로 나타나 본 연구결과와 유사하였다. 감정노동의 하위영역별로 살펴보면, 조직의 목표 달성을 위해 당사자가 느끼는 감정과 상관없는 친절함, 상냥한 미소와 같은 표면행위 점수가 4.05±0.53점으로 가장 높게 나타났으며 노인을 돌보는 간호사를 대상으로 한 연구결과[21]와 일치하였다. 이는 간호사가 업무 과정에서 본인의 감정을 감추고 환자의 만족을 위해 친절함과 상냥함을 보여주는 감정의 불일치를 경험하기 때문이다[23]. 공감능력 점수는 3.93±0.47점으로 두 번째로 높게 나타났는데, 이는 노인을 돌보는 간호사를 대상으로 한 연구[21]에서 공감능력 점수가 가장 낮았던 것과 차이가 있었다. 아동간호사는 의사소통이 어려운 아동이 간호대상자라는 점과 환자가 가족과의 상호작용도 포함되기 때문에 일반 간호사와는 다른 감정노동을 경험한다[24]. 아동간호사는 환자와 경험을 공유하고, 환자 중심적인 감정조절을 통해서 이해의 폭을 넓히는 감정 노력 행위를 한다[16]. 또한, 간호사가 대상자를 진심으로 이해하고 공감하려는 노력은 자신의 직업에 대해 긍정적인 태도를 가질 수 있게 하고[23], 입원 아동과 간호사 사이의 신뢰를 형성하는 중요한 요소로 작용할 수 있다[24]. 따라서, 아동간호사의

감정노동을 줄이기 위한 중재와 근무부서별 감정노동의 차이에 대한 추후 연구가 필요하다.

본 연구에서 아동간호사의 그릿은 4점 만점에 2.90±0.30점으로 나타났다. 아동간호사를 대상으로 한 연구가 없어 비교에 제한적이지만, 같은 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 연구[14]에서 2.99점과 유사하였다. 그릿의 하위영역별로 살펴보면, 환자에 관한 관심과 돌봄에 대한 몰입을 의미하는 환자 지향성 내적 동기 점수가 3.18±0.47점으로 가장 높게 나왔는데 이는 아동간호사의 직접적인 간호행위의 횟수가 많고, 가장 민감하고 취약한 환자를 대상으로 간호를 제공하고 돌보기 때문이다[1]. 본 연구에서 간호 전문가가 되기 위해 뚜렷한 목표를 가지고 그만두려 하지 않고 최선을 다하려는 의지인 장기적인 목표 달성을 위한 끈기 점수는 2.53±0.75점으로 가장 낮았다. 간호사는 근무 중 응급 상황 및 업무시간의 압박과 같은 상황 중에 현실적인 업무에 집중하게 되어 장기적인 목표를 가지는 것이 어려울 수 있다[25]. 따라서, 아동간호사의 장기적인 목표 달성을 돕고, 이를 꾸준히 유지하여 그릿을 향상시킬 수 있는 중재가 필요하다.

본 연구에서 아동간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인한 결과, 그릿의 하위영역들의 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 임상간호사의 그릿이 직무만족도에 영향을 준다는 선행연구[14]와 일치하였다. 또한, 코로나바이러스감염증-19라는 특수한 상황에서 아동간호사를 대상으로 한 선행연구[26]에서 그릿이 간호사의 직무의도에 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 본 연구결과 특수한 상황이 아니어도 아동간호사의 그릿이 직무만족도에 영향을 미치는 것을 확인하였다. 본 연구에서 그릿의 하위영역 중 장기적인 목표 달성을 위한 끈기가 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 끈기는 목표를 향해 인내심과 의지력을 가지고 포기하지 않고 나아가는 결단력을 의미한다[17]. 따라서 아동간호사는 아동간호를 하는데 있어 다양하고 숙련된 경험을 통해 자신의 능력과 기술을 향상시키기 위해 끈기를 가지고 끊임없이 노력함으로써 직무만족도가 높아진다고 하겠다. 두 번째로는 환자 지향성 내적 동기가 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 아동간호사가 환아 및 보호자들에게 가지는 사명감이나, 치료를 제공하고자 하는 노력과 관련이 있으며, 환아 및 보호자에게 관심을 가지고 공감하고 상호작용을 하기 때문인 것으로 볼 수 있다. 세 번째로 간호 전문가가 되기 위한 열정이 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 아동간호사는 간호의 대상자인 아동의 발달 단계에 따른 간호를 제공하기 위해 지속적으로 교육을 받고 최신 정보를 수용하고자 하는 노력을 하기 때문이다[1]. 그러므로

아동간호사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 그릿을 향상시키기 위한 노력이 필요하다. 그릿은 상위 목표를 향해 장시간에 걸쳐 꾸준히 노력하는 것으로, 그릿의 요소인 ‘관심사를 분명히 하기’, ‘끊임없이 연습하기’, ‘높은 목적의식을 가지기’, ‘희망을 갖기’를 연습하고 노력함으로써 그릿을 향상시키도록 해야 한다[13]. 또한, 그릿은 간호사의 연차에 따라서 다르게 나타나기 때문에[25] 연차에 따른 다양한 그릿 증진 훈련이 필요하며, 아동간호사의 그릿을 증진시키기 위한 프로그램을 개발하는 것이 필요하다.

본 연구에서 회귀분석 결과 감정노동은 직무만족도에 유의한 영향 요인으로 나타나지 않았다. 아동간호사의 근무환경에 따라, 간호하는 환자의 나이, 보호자의 유무 및 보호자 면회에 따라서도 아동간호사의 감정노동의 정도가 다를 수 있다. 감정노동의 하위 요소들을 긍정적, 부정적인 요소로 세분화하여 각 요인이 직무만족도에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 추후 연구가 필요하다.

본 연구는 아동간호사를 대상으로 감정노동, 그릿과 직무만족도 간의 관계를 파악하고, 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 조사연구로, 아동간호사를 대상으로 한 연구가 부족한 상황에서 그릿이 직무만족도의 영향 요인임을 확인하였다는 점에서 의의가 있다. 추후, 아동간호사의 직무만족도 향상을 위한 중재 개발 시 기초자료로 사용될 수 있을 것이다. 본 연구의 제한점은 연구대상자를 편의 표집하고 단일 상급종합병원을 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화하는 데 한계가 있다는 점이다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 아동간호사의 감정노동과 그릿, 직무만족도를 파악하고, 감정노동과 그릿이 직무만족도에 미치는 영향을 확인하여 직무만족도 향상을 위한 프로그램 개발에 기초자료를 제공하고자 수행된 횡단적 조사연구이다. 본 연구의 결과로 아동간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 그릿의 하위영역인 장기적인 목표 달성을 위한 끈기, 환자 지향성 내적 동기, 간호 전문가가 되기 위한 열정으로 나타났다. 따라서 이러한 연구결과를 바탕으로 아동간호사의 직무만족도를 높이기 위해 그릿의 하위영역에 대한 중재 방안을 모색하도록 해야 할 것이며 개인적 및 조직적으로 직무만족도를 향상시키도록 하는 노력이 필요하다. 본 연구를 통해서 아동간호사의 그릿을 증진시킬 수 있는 실무환경을 만들어 줌으로써 직무만족도를 향상시킬 수 있는 전략을 구축할 수 있을 것으로 기대한다. 본 연구는 서울시 일개 상급종합병원의 아동간호사만을

대상으로 시행하였으므로 타 지역 및 다양한 의료기관에서 반복 연구가 필요하며, 아동간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 다양한 요인들을 규명하는 후속 연구를 제안한다. 또한, 아동간호사의 그릿을 높이고 직무만족도를 향상시킬 수 있는 프로그램을 개발하여 그 효과를 검증하는 연구를 제안한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

참고문헌

1. Choi MY, Bang KS. Quality of pediatric nursing care: Concept analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2010;40(6):757-764. <https://doi.org/10.4040/jkan.2010.40.6.757>
2. Kang JM, Kim WS, Cho HH. Effects of social capital, labor intensity and incivility on job burnout in pediatric nurses. *Child Health Nursing Research*. 2017;23(1):61-69. <https://doi.org/10.4094/chnr.2017.23.1.61>
3. Akman O, Ozturk C, Bektas M, Ayar D, Armstrong MA. Job satisfaction and burnout among paediatric nurses. *Journal of Nursing Management*. 2016;24(7):923-933. <https://doi.org/10.1111/jonm.12399>
4. Spector PE. *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks(CA): SAGE Publications; 1997. p. 2.
5. Liu Y, Aunguroch Y, Yunibhand J. Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*. 2016;63(1):84-91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
6. Buckley L, Berta W, Cleverley K, Medeiros C, Widger K. What is known about paediatric nurse burnout: A scoping review. *Human Resources for Health*. 2020;18. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-0451-8>
7. Adwan JZ. Pediatric nurses' grief experience, burnout and job satisfaction. *Journal of Pediatric Nursing*. 2014;29(4):329-336. <https://doi.org/10.1016/j.pedn.2014.01.011>
8. Jeong YH, Lee CS, Choe HN, Park JY. Emotional labor, job satisfaction and turnover intention of nurses in the regional general hospital. *Journal of the Korea Contents Association*. 2016;16(1):708-719. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.01.708>
9. Morris JA, Feldman DC. The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*. 1996;21(4):986-1010. <https://doi.org/10.2307/259161>
10. Yoon SJ, Noh JH. The influence of emotional labor and self-efficacy of nurses at children's hospital on their partnership with parents. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. 2018;25(1):15-24. <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2018.25.1.015>

11. Freita BH, Costa AI, Diogo PM, Gaiva MA. Emotional labor in pediatric nursing considering the repercussions of covid-19 in childhood and adolescence. *Revista Gaucha de Enfermagem*. 2021;42(spe):e20200217.
<https://doi.org/10.1590/1983-1447.2021.20200217>
12. Duckworth AL, Peterson C, Matthews MD, Kelly DR. Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2007;92(6):1087-1101.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
13. Jung H, Jang SB, Tak JK. The mediation effect of positive emotion on the relationship between grit and job crafting. *Korean Journal of Human Resource Development*. 2018;21(1):31-51.
<https://doi.org/10.24991/KJHRD.2018.3.21.1.31>
14. Lee MG. Influencing factors of grit and emotional intelligence on job satisfaction of nurses [master's thesis]. Ulsan: University of Ulsan; 2021. p. 1-52.
15. Park MH, Cho SH. Relationships among grit, job satisfaction, and the intention to stay of clinical nurses in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(3):285-293.
<https://doi.org/10.22650/JKCN.2019.25.3.285>
16. Nam HR, Lee JY. Development of emotional labor measurement tool for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2018;24(3):221-233.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.221>
17. Park HS, Lee KM, Shin NY. Development and validation of the clinical nurses grit scale (CN-GRIT). *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(1):55-64.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.55>
18. Lee BS, Eo YS, Lee MA. Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2018;48(1):12-25. <https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12>
19. Lee JH, Jeong HJ. The influence of professional self-concept, nursing work environment, and teamwork on job satisfaction of nurses in comprehensive nursing care ward. *Journal of the Convergence on Culture Technology*. 2022;8(2):149-155.
<https://doi.org/10.17703/JCCT.2022.8.2.149>
20. Nam HR. Effects of emotional labor, job satisfaction on turnover in nurses. *Korean Journal of Health Communication*. 2018;13(2):167-174.
<https://doi.org/10.15715/kjhcom.2018.13.2.167>
21. Nam HR, Lee EJ, Heo HS. Effects of emotional labor and communication competence on geriatric nursing-related stress in nurses caring for older patients. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2020;29(1):20-28.
<https://doi.org/10.5807/kjohn.2020.29.1.20>
22. Lim HS, Song EJ. Influences of emotional labor, hardiness on job satisfaction of nurses in comprehensive nursing care service units. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2020;21(4):65-72.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2020.21.4.65>
23. Yom YH, Lee HS, Son HS. Clinical nurses' experience of emotional labor. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2016;22(3):314-326.
<https://doi.org/10.22650/JKCN.2016.22.3.314>
24. Choi YJ, Bang KS. Nurses' perceptions on trust between nurses and hospitalized children. *Perspectives in Nursing Science*. 2013;10(1):1-11.
25. Jeong JY, Seo YS, Choi JH, Kim SH, Lee MS, Hong SH, et al. The influence of grit on turnover intention of university hospital nurses: The mediating effect of job involvement. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2019;49(2):181-190.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.2.181>
26. Chu YS, Oh WO, Park IT, Lee A, Jung MJ. Pediatric nurses' grit and nursing intention during the COVID-19 pandemic: Mediating and moderating effects of mindset and psychological collectivism. *Child Health Nursing Research*. 2021;27(4):395-403. <https://doi.org/10.4094/chnr.2021.27.4.395>