

# 병원 간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향

신현경<sup>1</sup>, 최혜란<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>강릉아산병원 간호사, <sup>2</sup>울산대학교 임상전문간호학 조교수

## The Influences of Hospital Nurses' Grit and Positive Psychological Capital on Job Engagement

Hyeon-Kyeong Shin<sup>1</sup>, Hye-Ran Choi<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Gang Neung Asan Hospital, Nurse

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

요 약 본 연구는 간호사의 직무열의에 그릿과 긍정심리자본이 미치는 영향을 파악하기 위한 조사연구이다. 연구 대상자는 종합병원의 간호사 159명이며 2020년 4월 9일부터 4월 21까지 설문 조사를 하였다. 자료의 분석은 t-test, 분산 분석, Pearson's 상관계수, 위계적 다중회귀분석을 시행하였으며, SPSS version 24.0을 이용하였다. 연구 결과 직무열의는 그릿 중 꾸준한 노력과 긍정심리자본의 모든 하위영역과 정적 상관관계가 있었다. 직무열의에 영향을 미치는 요인은 긍정심리자본의 하위영역인 낙관주의( $\beta=.28, p=.001$ )와 자기효능감( $\beta=.23, p=.029$ )으로 모형의 설명력은 41.8%이었다( $F=12.34, p<.001$ ). 추후 직무열의를 증진시키기 위하여 긍정심리자본 향상 프로그램을 개발하고 적용하며 그 효과를 파악하는 후속연구가 필요하다고 사료된다.

주제어 : 간호사, 그릿, 긍정심리자본, 직무열의, 종합병원

Abstract This study aimed to investigate the effect of Grit and positive psychological capital on job engagement in general hospital nurses. Participants were 159 nurses working at General Hospital in Gangwondo Province and data were collected from April 9 to 21, 2020. Data were analyzed by t-test, one-way ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and hierarchical multiple regression using SPSS version 24.0. Job engagement was correlated with perseverance efforts and positive psychological capital. The factors influencing job engagement were self-efficacy ( $\beta=.23, p=.029$ ) and optimism ( $\beta=.28, p=.001$ ) with 41.8% explanatory power ( $F=12.34, p<.001$ ). Therefore, in order to improve job enthusiasm, further study is necessary to develop and apply the positive psychological capital improvement program and identify its effect.

Key Words : Nurse, Grit, Positive psychological capital, Job engagement, General hospital

\*This manuscript is a revision of the first author's master's thesis from University of Ulsan.

\*Corresponding Author : Choi, Hye-Ran(reniechoi@hanmail.net)

Received September 1, 2021

Revised March 10, 2022

Accepted March 20, 2022

Published March 28, 2022

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

간호사는 의료기관에서 환자의 만족도와 건강 결과에 영향을 주는 주요 역할을 담당하면서 의료기관 인력 중 가장 많은 수를 차지하여 병원 인적관리 측면에서 중요성이 강조되는 직종이다[1]. 하지만 국내 간호사 이직률은 평균 15.2%를 보이며, 이 중 종합병원 간호사는 평균 이상인 19.7%로 나타났고, 근무년수는 7년 5개월로 가장 짧았다[2]. 간호사의 이직률이 높아질수록 조직의 안정성과 간호의 질이 감소하며[3], 남아 있는 동료들의 사기 저하와 업무 부담을 야기한다[4]. 간호사의 이직에는 직무조건이나 환경과 같은 조직적 차원의 개선이 필요하나, 동일한 조직에서 같은 업무를 수행하고 있는 간호사 간에도 업무 결과 및 이직의도가 다르게 나타난다[5]. 그러므로 조직적 차원의 개선과 함께 개인적 자원의 일부인 사회·심리적 측면에도 관심을 두어야 할 필요가 있다[6].

업무에 대한 긍정적이고 성취적인 마음가짐을 말하는 직무열의는 간호 인력의 동기부여를 위한 긍정적 직무태도로 중요하게 시사되고 있다[7,8]. 직무열의가 높은 사람은 조직에 대한 강한 소속감을 갖으며 상사나 조직에서의 긍정적인 피드백을 추구하기 위해 업무에 몰입하고 역할 외의 활동에도 강한 열정을 보인다[7]. 바쁜 업무를 하는 중에도 간호사가 환자의 간호에 몰두할 수 있도록 돕고[9], 신체·정신적 건강상태에 영향을 주기 때문에 직무열의가 높은 간호사는 더욱 건강하고 효율적인 방식으로 업무를 수행할 수 있다[10]. 직무열의는 직무소진과 반대되는 개념으로[8], 일에 대한 어두운 면보다 밝은 부분을 보기 때문에 업무에 대한 긍정적인 요소로 작용하며 조직의 효율성과 간호의 질에 영향을 주는 중요한 개념이며[11] 간호사의 직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악하고 증진시키기 위한 방안이 필요하다.

그릿(Grit)은 고난이나 실패에도 불구하고 장기적인 목표를 위해 지속적으로 노력하는 성격의 특성으로, 목표를 향한 인내와 열정을 의미한다[12]. 그릿의 2가지 하위요인 중 지속적 관심은 목표를 설정하고 이와 관련된 관심을 오랜기간 유지하며 목표를 추구하는 것을 의미하며, 꾸준한 노력은 목표 달성을 위해 인내하고 꾸준히 노력하는 정도를 말한다[13]. 그릿이 높은 사람들은 높은 업무 성과를 보이고, 해당 분야에서 더 오래 근무하며[12,14], 높은 직무 긍정 정서와 직업적 자기효능감을 보이며, 조직과 조직에 속한 타인을 이롭게 하는 개념인 조직시민행동이 높은 것으로 나타났다[15]. 간호사를 대상

으로 한 연구에서는 그릿이 높을수록 직무몰입이 높고 이직률은 낮았으며[16], 그릿을 가진 간호사는 환자 및 가족의 건강 결과를 향상시키는 목표를 달성하기 위해 새로운 전문지식을 축적하는 열정과 지속적인 노력을 보였다[17]. 이처럼 그릿이 열정과 끈기를 갖고 목표달성을 위해 지속적인 노력을 하며, 직무성과와 정서에 긍정적인 영향을 주는 것으로 볼 때 직무열의의 영향요인으로 짐작해 볼 수 있다. 또한 그릿은 훈련을 통해 높일 수 있는 특성이 있고[13], 예측하지 못한 임상환경의 어려움에 부딪혔을 때 끈기와 인내를 가지고 문제를 해결해야 하는 간호사에게 필요한 특성으로 사료된다.

긍정심리자본은 개인이 경험하는 위해요소나 부정적인 상황에도 불구하고, 유능하게 작용하여 부정적인 영향을 완화하고 긍정적인 역할을 촉진시키는 인간의 심리속성을 의미한다[18]. 간호사의 긍정심리자본은 심리적 안녕감과 신체적 건강을 증진시키고 스트레스를 감소시키며[19], 직무소진[20]과 이직의도[21]를 낮추는 것으로 나타났다. 이러한 긍정심리상태는 관리, 개발 및 향상이 가능한 상태적인 특성이 있으며[22] 간호업무를 수행함에 있어 부정적인 생각을 감소시키고 긍정적인 생각을 높임으로써 직무만족을 증가시킬 수 있고 심리적·정신적·신체적 건강에 긍정적인 영향을 미치는 요인이다[19]. 이는 긍정심리자본이 간호사에게 단순한 긍정적 심리상태가 아닌 심리적 역량으로서 매우 유용한 가치를 지니며[23], 직무열의에 영향을 미치는 요인으로 생각할 수 있다.

간호사의 직무열의와 관련된 선행연구에서 직무열의에 영향을 미치는 변수로는 긍정심리자본과 심리적 웰빙[11], 구조적 임파워먼트[24], 코칭리더십[25], 회복탄력성[26]이 있었으나, 직무열의에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 여겨지는 그릿과 긍정심리자본에 대한 연구는 찾기 어려웠다.

이에 본 연구는 그릿과 긍정심리자본이 종합병원에 근무하는 간호사의 직무열의에 미치는 영향을 파악하여 추후 효율적인 인적자원 전략을 수립하는데 근거자료로 제공하고자 한다.

### 1.1 연구의 목적

본 연구는 간호사의 직무열의에 그릿과 긍정심리자본이 미치는 영향을 파악하는 것을 목적으로 한다. 구체적 목적은 첫째, 대상자의 일반적 특성과 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 정도를 확인한다. 둘째, 대상자의 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 간의 상관관계를 확인한다. 셋째, 대상자의 직무열의에 미치는 영향 요인을 확인한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 간호사의 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 정도를 파악하고 직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구 대상

본 연구는 강원도에 소재한 일개 종합병원의 중환자실, 내과 병동, 외과 병동에서 3교대 근무를 하는 간호사를 대상으로 시행하였다.

연구에 필요한 대상자수는 G\*power program (version 3.1.9.4)을 이용하여 산출하였다[27]. 다중회귀 분석을 위한 중간 효과크기( $f^2$ ) .15, 검정력( $1-\beta$ ) .95, 유의수준( $\alpha$ ) .05, 선행연구를 통해 유의할 것으로 예상되는 변수인 연령, 결혼상태, 학력, 임상경력, 그릿, 긍정심리자본을 고려하여 총 6개 변수를 투입하였을 때, 연구에 필요한 대상자수는 146명이었다. 탈락율 20%를 고려하여 총 183명의 대상자에게 설문지를 배포하였다. 회수된 183부 중 무응답 및 불성실한 응답이 있는 설문 24부를 제외한 총 159부를 분석하였다.

### 2.3 연구 도구

#### 2.3.1 일반적 특성

대상자의 일반적 특성으로 성별, 연령, 결혼상태, 종교, 학력, 현재 근무부서, 임상경력을 조사하였다.

#### 2.3.2 그릿

본 연구는 Duckworth 등[13]이 개발하고 Lee와 Son[28]이 번안한 Original Grit Scale (Grit-O)을 사용하였다. 본 도구는 총 12문항으로 관심의 지속성(6 문항), 노력의 꾸준함(6문항)의 2개의 하위영역으로 구성되어 있다. 문항은 Likert 5점 척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 측정한다. 점수가 높을수록 그릿이 높음을 의미한다. 그릿의 Cronbach's  $\alpha$ 는 Duckworth 등[13] 연구에서 .85, Lee와 Son[28]의 연구에서 .79이었으며 본 연구에서는 .65이었다. 하위영역에 대한 Cronbach's  $\alpha$ 는 Duckworth 등[13]의 연구에서 관심의 지속성 .85, 노력의 꾸준함 .78이었으며 본 연구에서는 관심의 지속성 .65, 노력의 꾸준함 .64이었다.

#### 2.3.3 긍정심리자본

본 연구는 Luthans와 Youssef[22]가 개발하고 Lee와 Choi[29]가 번안한 Psychological Capital Questionnaire (PCQ)를 사용하였다. 이 도구는 총 24문항, 4개의 하위영역으로 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 측정한다. 점수가 높을수록 긍정심리자본 수준이 높다는 것을 의미한다. 긍정심리자본의 Cronbach's  $\alpha$ 는 Luthans와 Youssef[22]의 연구에서 .89, Lee와 Choi[29]의 연구에서 .93이었으며 본 연구에서는 .90이었다. 하위영역의 Cronbach's  $\alpha$ 는 Luthans와 Youssef[22]의 연구에서 자기효능감 .75-.85, 희망 .72-.80, 낙관주의 .69-.79, 회복탄력성 .66-.72이었으며 본 연구에서는 자기효능감 .79, 희망 .74, 낙관주의 .72, 회복탄력성 .70이었다.

#### 2.3.4 직무열의

본 연구는 Schaufeli와 Baker[30]가 개발하고 Yi와 Gim, Shin[31]이 번안한 직무열의 척도인 Utrecht Work Engagement Scale (UWES)을 사용하였다. 측정 도구는 총 17문항, 3개의 하위영역으로 활력 6문항, 헌신 5문항, 몰두 6문항으로 구성되어 있다. 문항은 5점 Likert 척도로 '매우 그렇다' 5점에서 '전혀 그렇지 않다' 1점으로 측정한다. 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. 직무열의의 Cronbach's  $\alpha$ 는 Schaufeli와 Baker[30]의 연구에서 .93, Yi와 Gim, Shin[31]의 연구에서는 .85이었으며 본 연구에서는 .87이었다. 하위요인에 대한 Cronbach's  $\alpha$ 는 Schaufeli와 Baker[30]의 연구에서 활력 .83, 헌신 .92, 몰두 .82이었으며 본 연구에서는 활력 .82, 헌신 .83, 몰두 .68이었다.

### 2.4 자료수집방법

자료수집은 2020년 4월 9일부터 4월 21일까지였으며, 소속기관의 기관생명윤리위원회의 승인을 받은 후 시행하였다(승인번호 2020-01-007). 간호부에 협조 공문을 발송하고 연구 진행에 대한 승인을 받은 후 중환자실, 내과 병동, 외과 병동에 근무하는 간호사를 대상으로 설문지를 배포하였다. 설문지는 연구자가 직접 연구의 목적 및 방법, 연구 참여 시 발생할 수 있는 혜택 및 위험, 개인 정보의 기밀 유지에 대해 설명한 후 설문지를 배포하였으며 이에 동의하는 경우 자가 보고형식으로 작성하도록 하였다. 작성된 설문지는 제공된 봉투에 넣어

밀봉 후 수거함에 넣으면 연구자가 직접 회수하였다. 연구 참여 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

## 2.5 자료 분석

수집된 자료는 SPSS/WIN (version 24.0)으로 분석하였다.

첫째, 연구 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha$ 로 검증하였다. 둘째, 대상자의 일반적 특성은 기술통계로 나타내었다. 셋째, 일반적 특성에 따른 그릿, 긍정심리자본, 직무열의는 t-test와 일원분산분석으로 분석하였고 사후검정을 위하여 Scheffé test를 실시하였다. 넷째, 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 다섯째, 직무열의에 영향을 미치는 요인은 위계적 회귀분석을 통하여 분석하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 정도

그릿의 평균점수는  $2.98 \pm 0.38$ 점으로 하위영역인 지속적 관심은  $2.84 \pm 0.53$ 점, 꾸준한 노력은  $3.12 \pm 0.50$ 점이었으며 하위영역은 자기효능감  $3.11 \pm 0.53$ 점, 희망  $3.34 \pm 0.47$ 점, 회복탄력성  $3.25 \pm 0.49$ 점, 낙관주의  $3.39 \pm 0.50$ 점이었었다. 직무열의의 평균점수는  $3.07 \pm 0.48$ 점이었고 하위영역은 헌신  $3.54 \pm 0.60$ 점, 몰두  $3.09 \pm 0.52$ 점, 활력  $2.66 \pm 0.63$ 점 순이었었다(Table 1).

Table 1. Scores of Grit, Positive Psychological Capital, and Job Engagement (N= 159)

Variables	M $\pm$ SD	Range	Min	Max
Grit	2.98 $\pm$ 0.38	1-5	1.67	4.00
Consistency of interest	2.84 $\pm$ 0.53		1.17	4.00
Perseverance of effort	3.12 $\pm$ 0.50		1.50	4.33
Positive psychological capital	3.27 $\pm$ 0.42	1-5	1.83	4.58
Self-efficacy	3.11 $\pm$ 0.53		1.67	4.50
Hope	3.34 $\pm$ 0.47		2.00	4.50
Resilience	3.25 $\pm$ 0.49		1.67	4.33
Optimism	3.39 $\pm$ 0.50		2.00	5.00
Job engagement	3.07 $\pm$ 0.48	1-5	1.82	4.82
Vigor	2.66 $\pm$ 0.63		1.00	4.67
Dedication	3.54 $\pm$ 0.60		1.80	5.00
Absorption	3.09 $\pm$ 0.52		1.50	4.83

### 3.2 대상자의 일반적 특성

연령은 평균  $28.45 \pm 5.58$ 세이었다. 여자가 143명(89.9%), 미혼이 123명(78.0%)이었다. 학사가 119명(74.8%)이었으며, 근무부서는 내과계 병동 53명(33.3%), 외과계 병동 52명(32.7%), 중환자실 54명(34.0%)로 분포되었다. 총 임상경력 평균은  $5.72 \pm 5.70$ 년으로 5년 이하가 99명(62.3%)으로 가장 많았다(Table 2).

### 3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 그릿, 긍정심리자본과 직무열의의 정도

그릿은 임상경력( $F=2.11, p=.037$ )과 근무부서에 유의한 차이가 있었다( $F=4.17, p=.017$ ). 사후분석 결과 집중치료실의 그릿이 내과계 병동보다 높은 것으로 나타났다.

긍정심리자본은 연령군( $F=5.62, p=.001$ ), 결혼상태( $t=-3.22, p=.002$ ), 종교( $t=2.48, p=.014$ ), 임상경력( $F=3.44, p=.001$ )에서 유의한 차이가 있었다. 연령군에 대한 사후분석 결과 25세 이하보다 30-35세 이상에서 긍정심리자본이 높은 것으로 나타났다.

직무열의는 연령( $F=4.55, p=.004$ ), 결혼상태( $t=-2.20, p=.030$ ), 임상경력( $F=2.36, p=.019$ )에서 유의한 차이가 있었다(Table 2).

### 3.4 그릿, 긍정심리자본과 직무열의의 관계

대상자의 직무열의는 그릿의 하위요인 중 꾸준한 노력( $r=.47, p<.001$ )과 긍정심리자본의 하위영역인 자기효능감( $r=.56, p<.001$ ), 희망( $r=.59, p<.001$ ), 낙관주의( $r=.54, p<.001$ ), 회복력( $r=.50, p<.001$ )에서 유의한 정적 상관관계가 있었다(Table 3).

### 3.5 대상자의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향

대상자의 직무열의에 미치는 요인을 확인하기 위하여 위계적 회귀분석을 실시하였다(Table 4). 1단계에서는 연령, 결혼상태, 임상경력과 같은 일반적 특성 중 유의하게 나온 변수를 투입하였고, 2단계에서는 그릿의 하위요인 꾸준한 노력과 모두 유의하게 나타난 긍정심리자본의 하위요소 4가지를 투입하였다. 일반적 특성 중 연령과 임상 경력은 가변수로 전환하여 투입하였다. 회귀분석의 가정을 검증한 결과 변수들간의 상관관계가 모두 .80 미만이고 분산팽창인자(variance inflation factor [VIF])는 투입한 모든 변수에서 10 미만인 1.48-3.77로 나타나 다중공선성의 문제가 없음을 확인하였다. Durbin-Watson

Table 2. Grit, Positive Psychological Capital, and Job Engagement by General Characteristics (N=159)

Characteristics	n(%)	Grit		Positive psychological capital		Job engagement		
		M±SD	F or t (p)	M±SD	F or t (p)	M±SD	F or t (p)	
Gender	Female	143(89.9)	2.93±0.39	-0.43	3.16±0.41	-1.03	2.99±0.46	-1.62
	Male	16(10.1)	2.96±0.39	(.671)	3.24±0.44	(.306)	2.98±0.47	(.871)
Age (yr)	≤25 <sup>a</sup>	62(39.0)	2.93±0.39	2.39	3.15±0.41	5.62	2.99±0.45	4.55
	26~29 <sup>b</sup>	48(30.2)	2.96±0.39	(.071)	3.23±0.44	(.001)	2.98±0.47	(.004)
	30~34 <sup>c</sup>	30(18.9)	3.15±0.40		3.45±0.39	a<c,d	3.24±0.44	
	≥35 <sup>d</sup>	19(11.9)	2.97±0.30		3.49±0.34		3.33±0.51	
Marital status	Unmarried	123(78.0)	2.97±0.37	-1.21	3.22±0.44	-3.22	3.03±0.50	-2.20
	Married	35(22.0)	3.06±0.43	(.229)	3.48±0.31	(.002)	3.23±0.39	(.030)
Level of education	Associate	30(18.9)	3.00±0.36	0.15	3.24±0.52	1.04	3.06±0.54	0.21
	Bachelor	119(74.8)	2.98±0.40	(.865)	3.27±0.41	(.356)	3.07±0.45	(.813)
	≥Master	10(6.3)	3.03±0.42		3.46±0.31		3.17±0.69	
Religion	Yes	53(33.4)	2.98±0.44	-0.14	3.39±0.45	2.48	3.16±0.54	1.48
	No	106(66.6)	2.99±0.36	(.886)	3.21±0.41	(.014)	3.04±0.45	(.142)
Department	Medical ward <sup>a</sup>	53(33.3)	2.88±0.41	4.17	3.23±0.43	0.93	3.05±0.50	1.70
	Surgical ward <sup>b</sup>	52(32.7)	2.99±0.34	(.017)	3.26±0.40	(.397)	3.00±0.46	(.186)
	ICU <sup>c</sup>	54(34.0)	3.09±0.39	a<c	3.34±0.45		3.17±0.48	
Length of clinical career (yr)	≤5	99(62.3)	2.94±0.40	2.11	3.19±0.43	3.44	3.01±0.44	2.36
	>6	60(37.7)	3.07±0.36	(.037)	3.42±0.39	(.001)	3.19±0.53	(.019)

ICU=intensive care unit.

Table 3. Correlations among Grit, Positive Psychological Capital, and Job Engagement (N=159)

Variables	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
(a) Consistency of interest	1						
(b) Perseverance of effort	.13(.107)	1					
(c) Self efficacy	.07(.401)	.57(<.001)	1				
(d) Hope	-.05(.583)	.52(<.001)	.77(<.001)	1			
(e) Optimism	.07(.419)	.41(<.001)	.48(<.001)	.61(<.001)	1		
(f) Resilience	.12(.120)	.45(<.001)	.66(<.001)	.76(<.001)	.60(<.001)	1	
(g) Job engagement	-.01(.887)	.47(<.001)	.56(<.001)	.59(<.001)	.54(<.001)	.50(<.001)	1

Table 4. Factors Influencing Job Engagement (N=159)

Variables	Model 1				Model 2			
	B	β	t	p	B	β	t	p
(Contrast)	2.99		50.24	<.001	0.63		2.54	.012
Age (ref. group: ≤25)								
26~29	0.01	.01	0.12	.903	-0.05	-.05	-0.68	.500
30~34	0.33	.27	1.99	.048	0.15	.12	1.14	.255
≥35	0.43	.29	2.17	.031	0.22	.15	1.36	.175
Marital status (Married)	-0.00	-.00	-0.02	.981	-0.05	-.05	-0.59	.560
Total length of clinical career (ref. group: ≤5)								
>5	-0.09	-.09	-0.68	.495	-0.11	-.11	-1.04	.299
Perseverance of effort					0.14	.14	1.85	.067
Self-efficacy					0.21	.23	2.21	.029
Hope					0.14	.14	1.17	.243
Optimism					0.27	.28	3.39	.001
Resilience					0.00	.00	0.01	.990
R <sup>2</sup>		.08				.46		
Adjusted R <sup>2</sup>		.05				.42		
F (p)			2.80 (.019)				12.34 (<.001)	

통계량은 1.88로 자기상관성이 없었다. 정규성, 등분산성, 선형성의 가정도 만족하여 잔차의 가정을 모두 충족하였다.

1단계에서 나이, 결혼상태, 임상경력을 독립변수로 투입한 결과, 모형 1의 설명력은 5.4%로 모형적합성은 유의하였다( $F=2.80, p=.019$ ). 2단계에서는 모형 1에 꾸준한 노력과 긍정심리자본의 하위 4개의 영역을 모두 투입하였다. 모형 2의 설명력은 41.8%로 모형1에 비해 설명력이 36.4% 증가하였고 모형 적합성도 유의하였다( $F=12.34, p<.001$ ). 직무열의에 영향을 주는 요인은 낙관주의( $\beta=.28, p=.001$ )와 자기효능감( $\beta=.23, p=.029$ ) 순으로 나타났다.

#### 4. 논의

본 연구는 간호사의 직무열의에 그릿과 긍정심리자본이 미치는 영향을 파악하여 직무열의를 증진시키기 위한 방안을 모색하기 위하여 수행되었다.

본 연구에서 그릿은 2.98점으로 국내 대학병원 간호사의 3.12-3.48점[16,32], 간호대학생의 3.31점[33]보다는 점수가 다소 낮았다. 이는 기존의 그릿 측정도구의 대상이 학생이나 일반인이거나, 연구 대상 병원 특성의 차이 때문인 것으로 사료된다. 이에 본 연구가 진행된 이후에 수시로 변하는 간호근무환경이 반영되고 신뢰도와 타당도가 입증된 임상간호사 그릿 측정도구(Clinical Nurses Grit [CN-GRIT])[34]를 통한 반복 연구가 필요하다고 생각된다.

본 연구에서의 긍정심리자본은 3.27점으로 중소병원 간호사의 3.22점[11], 종합병원 간호사의 3.33점[35]과 비슷하였고 하위영역 중 낙관주의가 가장 높게 나타났다. 낙관주의는 주어진 상황에 대하여 적극적인 접근을 통해 동기를 부여하거나 긍정적인 감정을 가지고 미래를 전망하는 것으로[22], 임상현장에서 환자 상태가 나아질 것이라는 긍정적인 태도가 낙관주의에 영향을 주었을 것으로 생각된다. 본 연구에서 상대적으로 자기효능감이 낮게 나타났는데 이는 연구 대상자 중 5년 이하의 근무 경력을 가진 간호사가 62.3%로 업무를 수행하는데 자신감 부족과 동기부여 능력이 다소 부족함을 반영하는 결과라 사료된다. 간호조직에서는 긍정적 피드백, 사회적 지지, 격려, 협력적인 조직문화를 구축함으로써 자기효능감을 강화시킬 수 있는 전략이 필요하겠다.

본 연구 결과 직무열의는 3.07점으로 나타났다. 종합

병원 간호사의 2.95점[24] 보다는 높았고 중소병원 간호사의 3.06점[11]과 비슷한 수준이다. 병원의 근무 여건과 환경 등을 포함한 직무자원 정도에 따라 직무열의에 차이가 발생했을 것으로 생각된다. 선행연구에서 직무열의가 높은 간호사는 업무 자체를 즐겁고 기쁜 상태로 인식하며 간호 수행에 몰두하고 조직에 도움이 되는 업무라면 분야에 상관없이 적극적으로 개입한다고 하였다[7,10]. 그러므로 예기치 못한 다양한 간호현장에서도 간호사들이 열정을 가지고 효율적으로 업무를 수행할 수 있도록 직무열의를 높일 필요가 있다.

긍정심리자본과 직무열의는 연령과 결혼상태, 임상경력에서 통계적으로 유의한 차이가 있었으며 이는 선행연구와 같은 결과이다[11,35]. 연령과 경력이 낮을수록 업무에 대한 부담감과 자신감이 부족하여 긍정심리자본이 낮은 것으로 생각되며, 연령과 경력기간이 높은 간호사는 업무에 대한 숙련성의 증가와 병원에서 일어나는 다양한 상황에 탄력적인 대처가 가능하므로 직무열의가 높게 나타난 것으로 생각된다. 기혼자의 경우 업무공간 밖에서 가족의 지지를 받아 심리 사회적인 안정을 취하며 이로 인해 긍정적인 심리상태가 되어 직무열의가 높은 것으로 추정된다.

본 연구의 상관분석 결과에서 그릿은 꾸준한 노력 항목만이 직무열의와 정적 상관관계를 보였다. 선행연구에서 그릿은 직무몰입과 이직의도에 유의한 상관관계가 있었다[16]. 그러나 직무열의와의 상관관계를 조사한 연구를 찾기 어려워 비교에 제한적이었으므로 이에 대한 후속 연구가 필요하다고 여겨진다. 긍정심리자본은 모든 영역에서 직무열의와 정적 상관관계를 보였다. 이는 긍정심리자본이 높을수록 직무열의가 높다는 Kang[11]의 연구 결과와, 긍정심리자본과 소진과의 관계에서 높은 부적 상관관계를 보이며 긍정심리자본이 높으면 부정적 감정이 감소하여 직무에 대한 열의가 증가한다는 Ko[36]의 결과를 지지한다. 긍정심리자본은 업무를 실행하는데 있어 목표 달성을 위해 필요한 긍정적인 인식과 동기부여를 촉진시킴으로써 업무나 환자에 대한 부정적인 감정을 감소시키며[22,23], 다양한 업무 환경에서도 스스로 가치와 행복을 증진시키는 이점이 있다[18]. 그러므로 긍정심리자본을 강화시키기 위하여 간호 관리자가 적극적으로 간호사에게 동기를 부여하고, 지원적 조직환경의 마련이 필요하다[23]. 동기 부여·성장·교육 관련 프로그램을 개발 및 적용하고 조직환경 개선 전략을 적용하면 직무열의를 증가시킬 수 있을 것으로 생각된다.

직무열의의 영향요인을 확인하기 위한 위계적 회귀분

석에서 나이, 결혼상태, 임상경력이 포함된 모형 1에서는 5.4%의 설명력을 보였다. 긍정심리자본의 하위요인을 포함한 모형 2에서는 36.4% 증가한 41.8%의 설명력을 보였으며 직무열의에 유의한 설명력을 갖는 변수는 낙관주의와 자기효능감으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 회복탄력성의 하위 요소 중 낙관주의가 직무열의에 유의하게 나타난 연구 결과와 유사하며[26], 자기효능감이 직무열의에 유의한 영향요인임을 제시한 연구 결과[37]를 지지한다. 또한, 낙관적인 사람은 스트레스 상황을 긍정적으로 해석하고 극복하려 하며 적극적으로 해결하려고 하고[18] 자기효능감이 높을수록 목표에 대한 몰두가 높아 스트레스와 소진을 완화시켜 긍정적인 성과를 낳는다는 연구 결과[38]를 뒷받침한다. 긍정심리자본은 학습이나 훈련을 통해 개발이 가능하며, 하위의 네 가지 자원은 개별적으로 해석되기 보다는 통합적인 심리적 자원으로 해석될 때 시너지 효과가 나타난다[22]. 낙관주의와 자기효능감이 직무열의에 대한 영향 요인으로 나타난 본 연구 결과를 기반으로 긍정심리자본 향상 프로그램을 개발하여 적용한다면 직무나 조직에 긍정적 태도와 정서를 갖게 함으로써 직무열의를 향상시킬 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 일개 종합병원 간호사를 대상으로 시행하여 일반화에 제한이 있다. 둘째, 사용된 그릿 측정도구가 학생이나 일반인을 대상으로 개발되어 임상간호사를 대상으로 적용 시 해석에 신중을 기해야 한다는 점이다. 본 연구에서 낮게 측정된 그릿의 신뢰도가 이를 반영한다고 고려해볼 수 있으며, 상황에 유연하게 대처해야 하고 응급상황이 자주 발생하는 간호현장을 적절히 반영하지 못하여 나타난 결과로 생각된다.

본 연구는 그릿을 주제로 간호사의 직무열의와의 관계를 처음으로 규명하고자 하였으며, 직무열의에 영향을 주지는 않았으나 관련성을 검증하였다는데 그 의의가 있다. 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 확인하였으며 긍정심리자본 증진을 위한 질적 연구와 프로그램 개발 및 그 효과에 대한 후속 연구가 필요하겠다.

## 5. 결론

본 연구는 종합병원 간호사의 직무열의에 그릿과 긍정심리자본이 미치는 영향을 파악하여 이를 증가시키기 위한 방안을 탐색하고자 수행되었다. 연구 결과 그릿의 하위

영역인 꾸준한 노력과 긍정심리자본이 직무열의와 상관 관계를 보였으며 직무열의에 영향을 주는 요인으로 긍정심리자본의 하위영역 중 자기효능감과 낙관주의로 나타났다. 긍정심리자본 향상을 위한 동기부여 및 교육 프로그램 마련한다면, 직무에 대한 긍정적인 성취감이 향상되고 직무열의를 고취시킬 수 있을 것이라 사료된다.

이에 추후 연구를 위하여 다음과 같이 제언한다. 첫째, 임상 간호사에게 적합하게 수정 및 보완된 그릿 측정도구를 이용한 반복 연구가 필요하다. 둘째, 다양한 수준의 의료기관과 부서의 간호사를 대상으로 그릿을 측정하여 일반화를 확인할 반복 연구가 필요하다. 셋째, 그릿과 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 간호사 대상 프로그램의 개발 및 효과에 대한 연구를 제언한다.

## REFERENCES

- [1] Y. M. Kim, K. J. Jeon & J. Y. Kim. (2010). *Hospital nursing personnel deployment and working condition trend analysis*. Hospital Nurses Association. <https://khna.or.kr>.
- [2] J. J. Cho, M. H. Kim, S. R. Kim, W. Y. Park, J. J. Cho & M. H. Ko. (2020). *Investigation of the current status of hospital nursing staff placement*. Hospital Nurses Association. <https://khna.or.kr>.
- [3] A. Squires, V. Jylha, J. Jun, A. Ensio & J. Kinnunen. (2017). A scoping review of nursing workforce planning and forecasting research. *Journal of Nursing Management*, 25(8), 587-596. DOI : 10.1111/jonm.12510
- [4] Y. H. Kim, J. H. Choi & K. E. Kim. (2009). The impact of job overload, relationship with senior on nurses' intention to quit their jobs—mediating role of emotional exhaust. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 372-381.
- [5] S. H. Kim & M. A. Lee. (2014). Effects of emotional labor and communication competence on turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 332-341. DOI : 10.11111/jkana.2014.20.3.332
- [6] J. Y. Lee, J. E. Oh, W. J. Lee & Y. J. Hur. (2019). A concept analysis of nurses' grit. *Crisisonomy*, 15, 35-48. DOI : 10.14251/crisisonomy.2109.15.5.35
- [7] A. R. Oh & T. H. Lee. (2016). A Study on employees' positive psychological capital and job engagement and job behavior. *Korean Management Consulting Review*, 16(4), 1-17.
- [8] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. Gonzalez-Roma & A. B. Bakker. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor

- analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- [9] N. Abdelhadi & A. Drach-Zahavy. (2012). Promoting patient care: work engagement as a mediator between ward service climate and patient centred care. *Journal of Advanced Nursing*, 68(6), 1276–1287. DOI : 10.1111/j.1365–2648.2011.05834.x
- [10] I. Setti & P. Argentero (2011). Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers. *Nursing & Health Sciences*, 13(4), 425–432. DOI : 10.1111/j.1442–2018.2011.00636.x
- [11] J. M. Kang & J. O Kwon. (2017). A Convergence effect of positive psychological capital and psychological well-being on work engagement of medium and small hospitals nurses. *Journal of The Korea Convergence Society*, 8(4), 89–99. DOI: 10.15207/JKCS.2017.8.4.089
- [12] C. Robertson-Kraft & A. L. Duckworth. (2014). True grit: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record (1970)*, 116(3).
- [13] A. L. Duckworth, C. Peterson, M. D. Matthews & D. R. Kelly. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. DOI : 10.1037/0022–3514.92.6.1087
- [14] L. Eskreis-Winkler, A. L. Duckworth, E. P. Shulman & S. Beal. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 5, 36. DOI : 10.3389/fpsyg.2014.00036
- [15] Y. J. Lee. (2017). *Effects of grit on organizational citizenship behavior: A mediation effect of job positive affect and occupational self-efficacy, and a moderation effect of psychological collectivism*. Master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- [16] J. Y. Jeong et al. (2019). The influence of grit on turnover intention of university hospital nurses: the mediating effect of job involvement. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 49(2), 181–190.
- [17] C. L. Munro & A. A. Hope (2019). Grit makes us unstoppable. *American Journal Critical Care*. 28(5) 334–336. DOI: 10.4037/ajcc2019871
- [18] M. E. Seligman, T. A. Steen, N. Park & C. Peterson. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410–421. DOI: 10.1037/0003–066X.60.5.410
- [19] M. Y. Lee & K. H. Kim. (2012). Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization—focused on the mediating effect of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), 166–175. DOI : 10.11111/jkana.2012.18.2.166
- [20] S. H. Lee et al. (2016). The convergence effects of commitment of organization and positive psychological capital in nurse on burnout. *Journal of Digital Convergence*, 14(6), 335–345 DOI : 10.14400/JDC.2016.14.6.335
- [21] H. Y. Yim, H. J. Seo, Y. Cho & J. Kim. (2017). Mediating role of psychological capital in relationship between occupational stress and turnover intention among nurses at veterans administration hospitals in Korea. *Asian Nursing Research*, 11(1), 6–12.
- [22] F. Luthans & C. M. Youssef. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.
- [23] S. N. Lee & J. A. Kim. (2017). Concept analysis of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(2), 181–190. DOI : 10.11111/jkana.2017.23.2.181
- [24] M. S. Kim. (2017). *The effects of structural empowerment of clinical nurses in job engagement*. Master's thesis, Changwon University, Changwon.
- [25] H. G. Park. (2018). The effect of nurse's coaching leadership on self-efficacy, Job engagement and innovative behavior in hospital. *The Journal of the Korea Contents Association*, 18(9), 260–272. DOI : 10.5392/JKCA.2018.18.09.260
- [26] I. O. Moon, S. K. Park & J. M. Jeong. (2013). Effects of resilience on work engagement and burnout of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(4), 525–535. DOI : 10.11111/jkana.2013.19.4.525
- [27] F. Faul, E. Erdfelder, A. Buchner & A. G. Lang. (2009). Statistical power analyses using G\* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149–1160.
- [28] S. R. Lee & Y. W. Son. (2013). What are the strong predictors of academic achievement?—deliberate practice and grit. *The Korean Journal of School Psychology*, 10(3), 349–366.
- [29] D. S. Lee & Y. D. Choi. (2010). A study on antecedents and consequences of positive psychological capital in organizations. *Korean management review*, 39(1), 1–28.
- [30] W. B. Schaufeli & A. B. Bakker. (2003). UWES-Utrecht work engagement scale: test manual. Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University, 8.
- [31] R. Yi, W. S. Gim & K. H. Shin (2006) “The role of emotional Labor strategies in the job demand–resource model with burnout and engagement : call centre employees case”. *Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 19(4), 573–596.
- [32] J. H. Park & N. Y. Kim. (2020). The Effect of Nurse's



- Grit, Health Perception on Health Promotion Behaviors: The Mediating effect of Self-efficiency. *Journal of Digital Convergence*, 18(12), 325-333.
- [33] S. J. Lee & J. Y. Park. (2018). The effects of grit and stress on nursing student's adjustment to college life. *Journal of Digital Convergence*, 16(2), 269-276.
- [34] H. Park, K. Lee & N. Shin. (2020). Development and validation of the clinical nurses grit scale (CN-GRIT). *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(1), 55-64.  
DOI : 10.11111/jkana.2020.26.1.55
- [35] M. R. Jung & E. Jeong. (2018). Effects of nursing practice environment and positive psychological capital in clinical nurses on turnover intention. *Journal of Digital Convergence*, 16(2), 277-285.  
DOI : 10.14400/JDC.2018.16.2.277
- [36] J. O. Ko, S. K. Park & M. H. Lee. (2013). Factors affecting burnout among clinical nurses according to positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 304-314.
- [37] H. G. Park. (2018). The effect of nurse's coaching leadership on self-efficacy, job engagement and innovative behavior in hospital. *The Journal of the Korea Contents Association*, 18(9), 260-272.
- [38] A. Bandura. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122.

신 현 경(Hyeon-Kyeong Shin) [장학원]



- 2017년 2월 : 가톨릭관동대학교 간호학과(간호학 학사)
- 2020년 8월 : 울산대학교 산업대학원 임상전문간호학 전공(간호학 석사)
- 2010년 11월 ~ 현재 : 강릉 아산병원 간호사
- 관심분야 : 중환자, 성인간호, 응급간호, 간호교육

· E-Mail : hksin88@naver.com

최 혜 란(Hye-Ran Choi) [장학원]



- 1999년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학 학사)
- 2008년 2월 : 서울대학교 보건학과(보건학 석사)
- 2012년 2월 : 서울대학교 간호학 박사 수료
- 2012년 3월 ~ 현재 : 울산대학교 의과대학 임상간호조교수

· 관심분야 : 중환자, 감염관리, 간호

· E-Mail : reniechoi@hanmail.net