

임상간호사의 그릿과 직무착근도의 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과

조정화*

대전기술대학교 간호학과 조교수

The Mediating Effect of Work-Life Balance on Relationship between Grit and Job Embeddedness of Clinical Nurses

Jeong-Hwa Cho*

Professor, Division of Nursing, Daejeon Institute of Science and Technology

요약 본 연구는 임상간호사의 그릿, 직무착근도에 미치는 영향에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다. D시에 소재하는 4곳의 종합병원 간호사 155명을 대상으로 2022년 7월 29일부터 8월 19일까지 자가 기입식 설문지를 사용하여 자료수집 하였다. 수집된 자료는 SPSS 22.0 프로그램을 이용하여 기술통계, independent t-test, one-way ANOVA, Scheffe test, Pearson 상관계수로 분석하였다. 매개효과는 Baron과 Kenny의 3단계 계층적 회귀분석과 bootstrapping 방법으로 분석하였다. 본 연구에서 간호사의 그릿, 직무착근도와 일과 삶의 균형 간의 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 그릿과 직무착근도와의 관계에서 일과 삶의 균형은 부분매개를 하는 것으로 확인되었다. 따라서 간호사의 직무착근도를 향상하기 위해서는 그릿과 일과 삶의 균형의 요소를 포함한 프로그램의 개발이 필요하다.

키워드 : 간호사, 그릿, 직무착근도, 일과 삶의 균형, 매개효과

Abstract This study is a descriptive research study to confirm the mediating effect of work-life balance in the relationship between grit and job embeddedness of clinical nurses. Participants included 155 nurses from four hospitals located in D city. Data was collected from July 29 to August 19, 2022 using a self-report questionnaires. The collected data were analyzed by descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient and Baron and Kenny's three-step hierarchical regression using the SPSS 22.0 program. In this study, it was found that there was a significant positive correlation between the nurse's grit, job embeddedness, and work-life balance, and it was confirmed that work-life balance partially mediated the relationship between grit and job embeddedness. Therefore, it is suggested that grit and work-life balance should be improved in order to improve the job embeddedness of nurses.

Key Words : Nurses, Grit, Job embeddedness, Work-life balance, Mediating effect

1. 서론

1.1 연구의 필요성

병원조직의 인력 중 30% 이상을 차지하는 간호사는 의료서비스의 최전선에서 환자에게 직접적으로 간호서비스를 제공하는 병원의 핵심 전문 인력이다[1].

최근 의료기술의 발전과 의료 이용자의 권리 의식 향상으로 임상 실무가 고도화되고 다양해지면서 간호사가 제공하는 간호서비스 또한 더 전문적이고 질적 향상이 요구되고 있다. 하지만 중요한 인적자원임에도 불구하고 간호사는 이직, 업무 부적응, 직종 전환 혹은 개인적 사유 등의 이유로 임상현장을 떠나고 있으며, 신규 간호사의 이직률은 2019년도 45.5%, 2020년 44.5%로 최근 상급 종합병원과 종합병원의 이직률이 높아지는 추세이다[2]. 간호인력의 부족은 환자 안전에 악영향을 줄 수 있고 의료의 질 향상 측면에서도 부정적 결과를 초래하기 때문에 간호인력관리 측면에서 조직에 남으려는 직무착근도에 관심을 가져볼 필요가 있다.

직무착근도는 조직 구성원이 현재 재직 중인 직장에 남아있으려는 의도를 의미하며, 그만큼 직무에 밀접하게 연관이 되어 있다는 것이다[3]. 직무착근도는 간호사의 재직의도[4, 5]와 직무몰입[6]에 영향을 미쳐 간호사로 하여금 조직에 잔류하게 한다는 것이 선행연구를 통해 밝혀졌다. 즉 병원에서 근무하는 간호사가 자신의 직무와 근무환경이 자신에게 잘 맞으면 재직 중인 병원을 떠나지 않고 계속 잔류할 가능성이 크다는 것으로, 이럴 때 간호사의 직무태도가 긍정적이고 병원을 그만둘 가능성이 적다는 것이다[7].

최근 간호사의 재직 유지에 영향을 미치는 간호핵심역량으로 끈기가 주목받고 있다[8]. 장기적 목표를 달성하기 위한 열정과 끈기를 의미하는 그릿은 임상간호사의 일과 삶의 균형과 관계가 있다는 것이 선행연구를 통해 밝혀졌다[9]. 그릿의 요소 중 열정은 흥미의 유지성으로 목표와 흥미를 쉽게 또는 자주 바꾸지 않고 일관되게 지속하는 것을 의미한다[10]. 그릿의 또 다른 요소 중 하나인 끈기는 노력의 지속성으로 목표 달성을 위한 과정에서 마주하게 되는 실패나 좌절, 역경에도 불구하고 노력을 꾸준히 계속하는 것을 의미한다[10]. 그릿을 다룬 선행 연구를 살펴보면, 그릿이 높은 영업사원일수록 회사에 남을 확률이 높고[11], 그릿이 높은 초임교사일수록 교직을 떠날 확률이 낮았으며[12], 그릿이 높은 보육교사일수록 이

직의도가 낮았다[13]. 간호사를 대상으로 한 연구에서도 그릿은 재직의도[4, 5], 직무만족도[5], 직무몰입[6], 이직의도[6]와 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 그릿이 직장에서 맞이할 수 있는 좌절과 시련을 극복할 수 있도록 돕는다는 것으로 그릿이 높은 간호사는 일과 삶의 영역에 대해 통제력을 발휘하여 일과 삶의 균형을 유지하는 것으로 생각할 수 있다[14].

지금까지의 간호 조직의 인력 관리 방식은 개인의 특성이나 적성을 고려하기보다는 조직 차원에서의 특성과 직무에 간호사들이 일반적으로 맞춰 적응하도록 하였다[15]. 하지만 현 세대는 조직보다는 개인의 가치를 중요시하고 업무를 통한 개인의 성장 및 자기개발을 추구하므로 성공적인 간호사 확보를 위해서는 이들 개인의 욕구와 필요가 균형을 맞추어 충족되어야 할 필요가 있다[15]. 2019년 통계청 조사 결과에 따르면, 우리 사회가 과거 일을 우선시하던 사회에서 점차 일과 가정생활의 균형을 중요시하는 사회로 변화하고 있다고 하여[16], 일과 삶의 균형을 맞추기 어려운 경우 이직으로 연결될 가능성이 큼을 시사하고 있다. 간호사는 교대근무, 휴일근무, 야간근무, 연장근무 등 근무의 특성상 이를 보다 심화시킬 수 있으므로 간호사가 일과 삶 균형을 유지하도록 하는 것은 중요하다. 일과 삶 균형이 유지되면 간호사 개인이 만족할 뿐 아니라 이직의도 감소[17, 18], 직무배태성[19]을 높인다. 즉, 간호사의 일과 삶 균형은 간호조직을 안정적으로 유지하여 직무착근도에 기여할 수 있을 것으로 기대할 수 있다.

위의 내용을 토대로 그릿은 직무착근도를 예측할 수 있는 요인이며, 그릿의 열정과 끈기는 일상생활을 유지하도록 하는 일과 삶 균형을 증가시켜 직무착근도를 향상시킬 수 있음을 생각할 수 있다. 선행연구에서 그릿이 일과 삶의 균형[9, 14]에, 일과 삶의 균형은 직무착근도[19]에 긍정적 영향을 미치는 요인으로 밝혀졌으나 그릿과 직무착근도의 관계에서 일과 삶 균형의 역할에 대한 연구는 미비한 상태이다. 이에 본 연구는 이직률이 높은 종합병원 간호사를 대상으로 그릿, 직무착근도와 일과 삶 균형의 관계를 파악하고, 그릿과 직무착근도의 관계에서 일과 삶 균형의 매개역할을 규명하고자 한다. 이를 통해 간호사의 직무착근도를 향상시키기 위한 프로그램 개발에 그릿과 일과 삶 균형을 포함할 수 있는 기초자료로 활용할 수 있다. 또한 간호사의 개인적, 조직적 측면을 고려한 인력관리 개선방안을 모색할 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 그릿, 직무착근도와 일과 삶의 균형의 정도를 살펴보고, 그릿과 직무착근도의 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 확인하기 위함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 그릿, 직무착근도와 일과 삶의 균형의 정도를 확인한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이를 확인한다.

셋째, 대상자의 그릿, 직무착근도와 일과 삶의 균형 사이의 상관관계를 확인한다.

넷째, 그릿이 직무착근도에 미치는 영향 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사의 그릿이 직무착근도에 미치는 영향에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 조사연구로 연구설계는 Fig. 1과 같다.

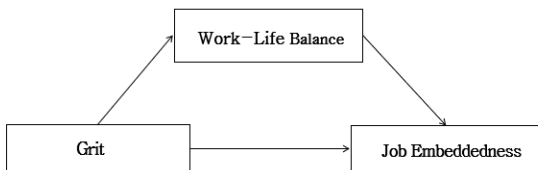


Fig. 1. Conceptual framework

2.2 연구대상

본 연구는 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였으며, 구체적인 포함기준은 다음과 같다. 1) D시 소재 종합병원에 재직 중인 간호사, 2) 현재 근무하는 병원에서 6개월 이상 근무 중인 간호사, 3) 본 연구의 목적과 필요성을 이해하고 자발적으로 연구 참여에 동의한 간호사이다. 대상자 수는 G-power 프로그램을 이용하여 효과크기는 중간효과 크기인 .15, 유의수준은 .05, 검정력은 .80로 설정하고 회귀분석에 사용된 독립변수를 16개로 설정하여 확인한 결과, 필요한 대상자의 수는 총 143명이었으나 회수율과 응답 충실도를 고려하여 170부를 배부하였다. 회수된 설문지 158개 중 응답 내용이 불충분한 3부를 제외하고 총 155부를 분석하였다.

2.3 연구도구

모든 연구도구는 저자의 허락을 받고 사용하였다.

2.3.1 그릿

Duckworth 등[20]이 개발한 도구를 Park, Lee와 Shin[21]이 개발한 임상간호사의 그릿 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 3개 하위요인으로 구성되어 있으며 총 14문항으로 4점 Likert척도로 측정한다. 본 연구에서는 문항별 점수를 더하여 문항수로 나눈 평균점수를 사용하였으며, 점수가 높을수록 그릿이 높다는 것을 의미한다. Park, Lee와 Shin [21]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .91$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .90$ 였다.

2.3.2 직무착근도

Retiz[22]가 개발한 도구를 Choi 와 Lee[23]가 수정보완한 한국어판 간호사 직무착근도 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 4개 하위영역의 총 17문항으로 5점 Likert 척도로 측정한다. 본 연구에서는 문항별 점수를 더하여 문항수로 나눈 평균점수를 사용하였으며, 점수가 높을수록 직무착근도가 높다는 것을 의미한다. Choi 와 Lee[23]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .85$ 였고, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .90$ 이었다.

2.3.3 일과 삶의 균형

Kim과 Park[24]이 개발한 일과 삶의 균형 수준 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 4개 하위영역의 총 29문항으로 구성되어 있으며 5점 Likert 척도로 측정한다. 본 연구에서는 각 문항을 역코딩(reverse coding)한 후 문항별 점수를 더하여 문항수로 나눈 평균점수를 사용하였다. 점수가 높을수록 일과 삶의 균형 수준이 높음을 의미한다. kim과 Park[24]의 연구에서 도구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .74-.90$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .94$ 였다.

2.4 자료수집

본 연구는 D 대학교 기관생명윤리위원회의 승인(1044342-20220428-HR-010-01)을 받은 후 진행하였다. 자료수집은 D시에 있는 종합병원 4곳에서 2022년 7월 29일부터 2022년 8월 19일까지 실시하였다. 자료수

집 전 해당 병원의 간호부를 방문하여 자료수집에 대한 필요성과 목적을 설명한 후 허락을 받았으며, 본 연구에 대한 사전교육을 받은 수간호사를 통해 각 병동으로 설문지를 배부하였다. 설문조사에 참여하는 간호사는 연구 참여와 관련된 구체적인 내용과 방법이 적힌 피험자 설명문을 읽고 자발적으로 연구 참여에 동의하는 경우 서면식 동의서에 사인 후 설문지를 작성하였다. 본 연구에 대한 문의사항이 있을 경우 연구자에게 연락할 수 있도록 설명문에 연락처를 기재하였다. 작성된 설문지는 폐쇄식 박스를 이용하여 회수하였다. 설문을 완료한 간호사에게는 소정의 선물을 제공하였다.

2.5 자료분석

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN statistics 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성, 그릿, 직무착근도와 일과 삶의 균형의 정도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하였다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이는 independent t-test와 one-way ANOVA를 이용하였으며, 사후검증은 Scheffe test를 이용하였다.

셋째, 대상자의 그릿, 직무착근도와 일과 삶의 균형 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient 값을

Table 1. Differences of Job embeddedness according to general characteristics of participants (N=155)

Characteristics	Categories	n(%) (M±SD)	Job Embeddedness (M±SD)	t/F(p)
Age (year)	≤29	64(41.3)	3.05±0.44	2.86 (.060)
	30-39	60(38.7)	3.18±0.57	
	≥40	31(20.0)	3.33±0.67	
		32.87±7.39		
Gender	Female	151(97.4)	3.16±0.55	0.54 (.588)
	Male	4(2.6)	3.01±0.31	
Religion	Yes	52(33.5)	3.29±0.56	2.14 (.034)
	No	103(66.5)	3.09±0.53	
Marital status	Married	70(45.2)	3.31±0.50	3.16 (.002)
	Single	85(54.8)	3.03±0.56	
Education level	College	23(14.8)	2.84±0.57a	12.99 ($<.001$) a,b(c)
	University	100(64.5)	3.12±0.49b	
	≥Masterc	32(20.7)	3.53±0.54c	
Current hospital work experience(month)	≤60	62(40.0)	3.08±0.43	1.45 (.237)
	61-120	36(23.2)	3.14±0.62	
	≥121	57(36.8)	3.25±0.62	
		108.78±82.27		
Work department	Wards	77(49.7)	3.16±0.56	1.82 (.165)
	Special departments	54(34.8)	3.07±0.59	
	Out patient departments	24(15.5)	3.33±0.33	
Job position	Staff nurse	128(82.6)	3.14±0.50a	5.98 (.003) a,b(c)
	Charge nurse	17(11.0)	2.97±0.57b	
	≥Head nurse	10(6.4)	3.69±0.86c	
Shift work	Yes	112(72.3)	3.08±0.52	-2.93 (.004)
	No	43(27.7)	3.36±0.59	
Number of night duty (days/month)	None	43(27.7)	3.36±0.59a	2.81 (.041) a(c)
	1-5	21(13.5)	3.12±0.55b	
	6-8	87(56.2)	3.07±0.51c	
	≥9	4(2.6)	3.22±0.56d	
Number of off day (days/month)	≤8	49(31.6)	3.06±0.59	1.17 (.312)
	9-10	85(54.8)	3.21±0.57	
	≥11	21(13.6)	3.16±0.28	
Perceived health status	Bad	31(20.0)	2.84±0.53a	15.00 ($<.001$) a(b(c)
	Usually	93(60.0)	3.14±0.49b	
	Good	31(20.0)	3.54±0.52c	
Annual income (10,000 won)	<4000	53(34.2)	3.02±0.40	2.35 (.074)
	4000-5000	40(25.8)	3.14±0.51	
	5000-6000	29(18.7)	3.24±0.69	
	>6000	33(21.3)	3.33±0.62	

이용하였다.

넷째, 그릿과 직무착근도 간의 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 확인하기 위해 Baron과 Kenny[25]의 3단계 매개회귀분석을 실시하였다. Hayes와 Rockwood [26]의 PROCESS macro V3.4, Model 14를 활용하여 매개 효과를 검증하였다.

3. 연구결과

3.1 일반적 특성

본 연구 대상자의 연령은 30-39세가 38.7%로 가장 많았으며, 평균연령은 32.87세이었다. 성별은 여성이 97.4% 이었으며, 종교가 없는 사람이 66.5%로 더 많았다. 결혼상태는 미혼 54.8%이었으며, 교육정도는 대학교를 졸업한 사람이 64.5%로 가장 많았다. 연구대상자의 현재 병원에서의 근무경력은 평균 108.78개월이었으며, 60개월 이하가 40.0%로 가장 많았다. 근무부서는 병동 49.7%이었으며, 직위는 일반간호사가 82.6%이었다. 한 달 야간 근무일 수는 6-8일이 56.2%이었고, 휴일 수는 9-10일 54.8%이었다. 건강상태는 보통이 60.0%으로 가장 많았다(Table 1).

3.2 그릿, 직무착근도, 일과 삶의 균형의 정도

대상자의 그릿, 직무착근도, 일과 삶의 균형의 정도는 Table 2와 같다. 대상자의 그릿은 4점 만점에 평균 2.97점이었으며, 직무착근도는 5점 만점에 평균 3.16점이었다. 일과 삶의 균형은 5점 만점에 평균 2.77점이었다.

Table 2. Degree of grit, job embeddedness, and work-life balance (N=155)

Variables (Range)	M±SD	MIN-MAX
Grit (1-4)	2.97±0.39	1.00-4.00
Job Embeddedness (1-5)	3.16±0.55	1.29-4.88
Work-Life Balance (1-5)	2.77±0.65	1.45-5.00

3.3 일반적 특성에 따른 직무착근도의 차이

대상자의 직무착근도는 종교, 결혼상태, 학력, 직위, 근무형태, 한 달의 야간근무 일수와 주관적 건강상태에 따라 차이가 있었다(Table 1). 종교가 있는 간호사가 없는 간호사에 비해 직무착근도가 높았으며($p=.034$), 기혼인 간호사가 미혼인 간호사에 비해 직무착근도가 높았다($p=.002$). 석사 이상인 간호사가 학사인 간호사와 전문학

사인 간호사보다 직무착근도가 높았으며($p<.001$), 수간호사 이상이 일반간호사와 책임간호사보다 높았다($p=.003$). 상근직인 간호사가 교대직인 간호사보다 높았으며($p=.004$), 한 달의 야간근무가 없는 간호사가 6-8일인 간호사에 비해 높았고($p=.041$), 주관적 건강상태가 좋은 간호사가 보통인 간호사와 나쁜 간호사에 비해 직무착근도가 높았다($p<.001$).

3.4 대상자의 그릿, 직무착근도와 일과 삶의 균형 간의 관계

대상자의 그릿, 직무착근도와 일과 삶의 균형 간의 관계는 Table 3과 같다. 대상자의 그릿은 직무착근도($r=.46, p<.001$)와 일과 삶의 균형($r=.29, p<.001$)과 정적 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 일과 삶의 균형은 직무착근도와도 정적 상관관계가 있는 것으로 확인되었다($r=.45, p<.001$).

Table 3. Correlation relationships of grit, job embeddedness, and work-life balance

Variables	Grit	Job Embeddedness	Work-Life Balance
	r (p)	r (p)	r (p)
Grit	1		
Job Embeddedness	.46(<.001)	1	
Work-Life Balance	.29(<.001)	.45(<.001)	1

3.5 대상자의 그릿과 직무착근도의 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과

본 연구에서 임상 간호사의 그릿과 직무착근도와와의 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 확인하기 위해 Baron과 Kenny[25]의 3단계 매개회귀분석 결과는 Table 4와 같다. 회귀분석을 실시하기 전 회귀분석을 위한 가정을 확인한 결과 Durbin-watson 지수는 2.23으로 독립성을 충족하여 자기 상관성이 없는 것으로 확인되었다. 또한 독립변수 간의 다중공선성을 확인한 결과 공차의 한계값은 0.91로 0.1 이상이었고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.09로 10 미만이었으므로 다중공선성의 문제가 없었다.

1단계로 독립변수가 매개변수에 미치는 영향을 분석한 결과, 그릿이 일과 삶의 균형($\beta=.29, p<.001$)에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며 설명력은 8.0%였다. 2단계로 독립변수가 종속변수에 미치는 영향을 분석

Table 4. Mediating effects of work-life balance on the relationship between grit and job embeddedness

(N=155)

Variables	B	SE	β	t	p	R2 (Adj R ²)	F (p)
Step 1. Grit → Work-Life Balance	0.48	.12	.29	3.86	<.001	.08 (.08)	14.91 (<.001)
Step 2. Grit → Job Embeddedness	0.65	.10	.46	6.56	<.001	.22 (.21)	43.11 (<.001)
Step 3. Grit, Work-Life Balance → Job Embeddedness							
1) Grit → Job Embeddedness	0.50	.09	.36	5.25	<.001	.33 (.32)	37.54 (<.001)
2) Work-Life Balance → Job Embeddedness	0.29	.05	.34	5.01	<.001		

한 결과, 그릿이 직무착근도($\beta=.46, p<.001$)에 유의한 영향을 미쳤고, 설명력은 22.0%로 나타났다. 3단계로 그릿과 일과 삶의 균형을 함께 독립변수로, 직무착근도를 종속변수로 투입하여 분석한 결과, 그릿과 직무착근도($\beta=.36, p<.001$)와의 관계는 유의하게 나타났고, 일과 삶의 균형($\beta=.34, p<.001$)은 직무착근도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이들 변수가 직무착근도를 설명하는 정도는 33.0%로 나타났으며, 이 때 3단계 회귀계수($\beta=.36$)가 2단계 회귀계수($\beta=.46$) 보다 적은 것으로 나타났다. 즉, 3단계의 매개변수가 종속변수와 유의하고, 독립변수와 종속변수의 관계가 유의하여 그릿과 직무착근도와의 관계에서 일과 삶의 균형은 부분매개를 하는 것으로 나타났다[27]. 따라서 Fig. 2에서 나타난 것처럼 임상간호사의 그릿이 높을수록 직무착근도가 증가($\beta=.46, p<.001$)한 것으로 직접효과를 보였으나, 매개변수인 일과 삶의 균형을 고려하였을 때 그 효과크기가 감소($\beta=.36, p<.001$)된 것으로 나타나 일과 삶의 균형이 매개효과($\beta=.34, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다.

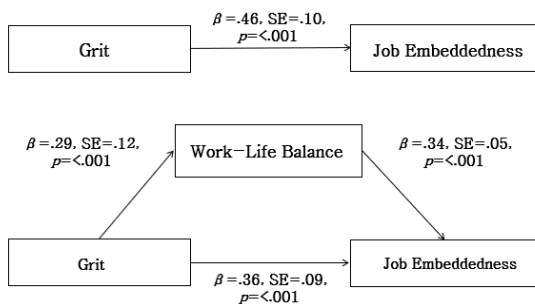


Fig. 2. Mediating effects of work-life balance between grit and job embeddedness

그리고 매개변수의 통계적 유의성을 검증하기 위해 Hayes와 Rockwood[26]의 부트스트래핑을 실시하였고, 그 결과 일과 삶의 균형의 매개효과 계수값은 .14였으며,

95% 신뢰구간 하한값 .04과 상한값 .29로 0을 포함하지 않아 유의함[26]을 확인하였다.

4. 논의

본 연구는 임상간호사의 그릿이 직무착근도에 미치는 영향에 있어서 일과 삶의 균형의 매개효과를 확인하여 직무착근도 향상을 위한 방안을 모색하고자 시도되었다.

본 연구의 결과에서 대상자의 직무착근도는 5점 만점에 평균 3.16점으로 동일한 도구를 사용하여 종합병원에 근무하는 간호사의 직무착근도를 보고한 Seo, Yun, Kim과 Hong[28]의 2.99점과 Jeong과 Jung.[9]의 2.72점보다 높게 나타났다. 본 연구에서 직무착근도는 종교가 있을수록[28], 기혼일수록[29], 학력[9, 29] 및 직위[30]가 높을수록, 상근직 일수록[29], 야간근무를 하지 않을수록[29], 주관적 건강상태[9]가 좋을수록 높았으며, 이는 선행연구와 일치하는 결과이었다. 간호사들이 학업을 이어나갈 수 있는 근무 여건과 의견 반영, 경력에 상응하는 승진제도 지원, 다양한 근무형태 마련, 간호사의 건강과 관련하여 적절한 휴식을 제공하는 제도가 필요할 것으로 생각되며, 병원 규모와 근무환경에 따른 다양한 비교 연구가 필요할 것으로 사료된다.

본 연구에서 대상자의 그릿은 평균점수가 4점 만점에 2.97점이었다. 이 점수는 종합병원에 근무하는 신규간호사[4]의 3.18점(5점 만점), 간호사[9]의 3.11점(5점 만점)과 대학병원에 근무하는 간호사[6]의 3.12점(5점만점)과 유사하였다. 이는 측정도구가 달라서 직접적인 비교는 어려웠으며 추후 동일한 측정도구로 반복적인 연구를 통해 이를 재확인할 필요가 있다.

본 연구에서 대상자의 일과 삶의 균형은 5점 만점에 평균 2.77점이었으며, 이는 동일한 도구로 조사한 종합병원 간호사[17]의 2.55점, 대학병원 간호사[14]의 2.82점인 것과 유사한 결과를 보였다. 이는 '보통이다'의 3점보다

낮은 결과로 간호사들의 일과 삶은 불균형에 가까운 것으로 해석할 수 있으며 추후 일과 삶의 균형을 높이는 방안을 고려할 필요가 있다.

본 연구에서 간호사의 그릿, 직무착근도와 일과 삶의 균형 간의 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그릿이 강한 간호사는 현 직장에 재직의도가 높다는 선행연구 [4, 5]와 일맥상통하는 결과이다. 따라서 직무착근도에 영향을 미치는 간호사 개인의 그릿을 높이기 위해서 병원에서는 그릿의 핵심 요소인 열정과 끈기를 성장시키도록 해야 하며, 장기적인 목표를 설정하고 달성할 수 있도록 중재 전략을 개발하여야 한다. 추후 간호사의 그릿이 직무착근도에 미치는 영향을 반복 연구할 필요가 있다. 또한 그릿이 높은 간호사는 자신의 일과 삶에서 통제력을 갖고 균형을 이루어 일과 삶의 균형이 높아지는 것[14]과 일치하는 결과이다. 간호사의 일과 삶의 균형의 유지를 위해서는 그릿을 증진시킬 수 있는 방안을 모색할 필요가 있다. 간호사의 일과 삶의 균형은 직무착근도에 영향을 미치는 변수[19]로 본 연구결과를 지지하였다. 열악한 근무 환경 속에서도 간호사 개인의 일과 삶의 균형이 잘 배분될 수 있도록 하여 일과 삶의 균형 증진을 통해 간호사의 직무착근도 증진을 도모해야 할 것이다.

본 연구는 그릿과 직무착근도와 관계에서 일과 삶의 균형은 부분매개를 하는 것으로 확인되었다. 연구 결과를 통해 간호사의 일과 삶의 균형이 높고 낮음에 따라 그릿이 간호사의 직무착근도에 다른 정도로 영향을 줄 수 있다고 할 수 있다. 그러나 간호사의 일과 삶의 균형의 매개효과를 검증한 연구가 활발하게 진행되지 않아 이를 밀반침할 선행연구를 찾기는 어려웠다. 따라서 일과 삶의 균형이 개인의 삶뿐 아니라 간호 조직의 인력 관리를 향상할 수 있으므로 이를 규명하기 위한 후속 연구가 실시되어야 할 것으로 생각된다.

본 연구는 일부 지역의 간호사를 편의 표집 하여 연구 결과를 일반화하는데 제한점이 있다. 그러나 본 연구는 최근에 대두되고 있는 간호사의 그릿이 직무착근도에 미치는 영향력을 검증하였다는데 그 의의가 있다. 또한, 그릿과 직무착근도의 관계에서 일과 삶의 균형의 역할을 확인함으로써 향후 직무착근도를 향상하기 위해서는 그릿과 일과 삶의 균형을 개선해야 함을 제시하였다는 데 의의가 있다.

5. 결론

본 연구는 임상간호사를 대상으로 그릿과 직무착근도의 관계에서 일과 삶의 균형의 매개효과를 확인하였다. 본 연구결과를 통해 그릿과 일과 삶의 균형은 직무착근도에 중요한 영향요인이며, 그릿과 직무착근도의 관계에서 일과 삶의 균형이 부분 매개 역할을 하는 것으로 나타났다. 따라서 임상간호사의 직무착근도를 높이기 위한 프로그램 개발 시 그릿과 일과 삶의 균형 요소를 포함한다면 임상간호사의 직무착근도를 향상시키는데 더 효과적일 것이다. 본 연구결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 향후 연구에 포함된 간호사의 지역을 확대하여 반복연구를 실시하여야 한다. 둘째, 본 연구 결과를 바탕으로 간호사의 직무착근도를 높이기 위하여 그릿과 일과 삶의 균형의 요소를 포함한 프로그램의 개발이 필요하다.

REFERENCES

- [1] K. Christmas. (2008). "How work environment impacts retention". *Nursing Economic*, 26(5), 316-318. DOI : 10.22000/JDC.2018.7.1.001
- [2] Hospital Nurses Association. (2021). Hospital Nurses Association. Survey on the status of hospital nursing staff placement [Internet].
- [3] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski, & M. Erez. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121. DOI : 10.5465/3069391 <https://scholarlycommons.pacific.edu/esob-fac-articles/209>
- [4] J. H. Ko, & M. O. Gu. (2020). Convergence Study on Mediating Effect of Clinical Competence on the Relationship between Grit and Retention Intention among New Graduate Nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 11(4), 369-380. DOI : 10.15207/JKCS.2020.11.4.369
- [5] M. H. Park, & S. H. Cho. (2019). Relationships among Grit, Job Satisfaction, and the Intention to Stay of Clinical Nurses in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(3), 285-293. DOI : 10.22650/JKCN.2019.25.3.285
- [6] 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. DOI : 10.4040/jkan.2019.49.2.181
- [7] N. H. Kim. (2018). Relationships among Nursing Work Environment, Job Embeddedness, and Intention of Retention of Nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 8(11), 349-358. DOI : 10.21742/AJMAHS.2018.11.45
- [8] S. K. Lee, S. N. Park, & S. H. Jeong. (2012). Nursing core competencies needed in the fields of nursing practice for graduates in nursing. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 460-473. DOI : 10.11111/jkana.2012.18.4.460
- [9] E. Jeong, & M. R. Jung. (2020). Effect of Work-life Balance, Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout on Grit of Clinical Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 21(3), 438-446. DOI : 10.5762/KAIS.2020.21.3.438
- [10] A. Duckworth. (2016). Grit: The power of passion and perseverance. *New York: Scribner*: 1-416.
- [11] L. Eskreis-Winkler, E. P. Shulman, S. A. Beal, & A. L. Duckworth. (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
- [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*, 116(3). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4211426/>
- [13] Y. Shin, M. Koo, & D. Park. (2018). The mediating effect of childcare teacher's job stress on the relationship between grit and turnover intention. *Korean Journal of Child Studies*, 39(2), 15-26. DOI : 10.5723/kjcs.2018.39.2.15
- [14] S. Lee, & Y. H. Shin. (2020). Social Support, Grit, Health Status, and Work-Life Balance of Nurses Korean. *Journal Health Promot*, 20(4), 194-202. DOI : 10.15384/kjhp.2020.20.4.19
- [15] J. O. Kwon, & J. M. Kang. (2019). The Effect of Person-Environment Fit(Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Person-Supervisor Fit) and Job Embeddedness on Turnover Intention in Clinical Nurses. *Journal of Korea Convergence Society*, 10(3), 307-317. DOI : 10.15207/JKCS.2019.10.3.307
- [16] http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/1/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=384858&pageNo=12&rowNum=10&navCount=10&currPg=&searchInfo=&sTarget=title&sTxt=
- [17] Y. B. Kwak, & S. H. Kim. (2021). Relationships among Nursing Practice Environment and Turnover Intention of Hospital Nurses: The Mediating Effect of The Work-Life Balance. *Journal of Digital Convergence*. 19(3), 263-272. DOI : 10.14400/JDC.2021.19.3.263
- [18] I. O. Kim, S. H. Kim, & H. S. Roh. (2021). The Relationship among Work-Family, Work-Leisure, Work-Growth and Turnover Intention of Nurses. *Korean Journal of Hospital Management*, 26(4), 1-11. <https://kiss.kstudy.com/journal/journal-view.asp?key1=25478&key2=3203>
- [19] Y. R. Lim, & W. J. Park. (2021). The Effect of Job Embeddedness and Work-life Balance of Trauma Center Nurses on Secondary Trauma Stress Response. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 23(4). 1907-1922. DOI : 10.37727/jkdas.2021.23.4.1907
- [20] 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
- [21] H. S. Park, K. M. Lee, & N. Y. Shin. (2020). Development and Validation of the Clinical Nurses Grit Scale (CN-GRIT). *Korean Academy of Nursing Administration*, 26(1), 55-64. DOI : 10.11111/jkana.2020.26.1.55
- [22] O. E. Reitz. (2014). The job embeddedness instrument: an evaluation of validity and reliability, *Geriatric Nursing*, 35(5), 351-356. DOI : 10.11111/jkana.2012.18.4.460
- [23] S. M. Choi, & S. J. Lee. (2017). Validity and

- Reliability of the Korean Version of the Job Embeddedness for Korean Nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 19(4), 2145-2157. <http://www.riss.kr/link?id=A105082655>
- [24] C. W. Kim, C. Y. Park. (2008). A study on the development of a Work-life Balance Scale. *Journal of Leisure Studies*, 5(3), 53-69. UCI : G704-002221.2008.5.3.00
- [25] R. M. Baron, & D. A. Kenny. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. DOI : 10.1037/0022-3514.51.6.1173
- [26] A. F. Hayes, & N. J. Rockwood. (2017). Regression-based statistical mediation, moderation, and conditional process analysis: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour Research and Therapy*, 98, 39-57. DOI : 10.1016/j.brat.2016.11.001
- [27] J. A. Bennett. (2000). Mediator and moderator variables in nursing research: Conceptual and statistical difference. *Research in Nursing & Health*, 23, 415-420. DOI : 10.1002/1098-240X(200010)23:5<415::AID-NUR8>3.0.CO;2-H
- [28] E. J. Seo, S. H. Yun, H. J. Kim, & E. H. Hong. (2021). The Effect of Millennials Generation Nurse's Nursing Work Environment, Job Embeddedness and Job Esteem on Retention. *Journal of Korea Safety Management & Science*, 23(2), 1-8. DOI : 10.12812/ksms.2021.23.2.001
- [29] H. J. Kim, & G. Y. Cho. (2018). The Influences of Preceptors Nurse's Self-leadership on Self Efficacy and Job-embeddedness. *The Journal of fisheries and marine sciences education*, 30(3), 873-884. DOI : 10.13000/JFMSE.2018.06.30.3.873
- [30] I. S. Hyeon, & S. Y. Lee. (2020). Factors Influencing Job Embeddedness Toward Nurses in Small-and Medium-Sized Hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial*, 21(6), 425-431. DOI : 10.5762/KAIS.2020.21.6.425

조 정 화(Jeong-Hwa Cho)

[정회원]



- 2018년 2월 : 충남대학교 간호학과 (간호학박사)
- 2019년 3월~현재 : 대전과학기술대학교 간호학과 교수

- 관심분야 : 간호교육, 만성질환관리
- E-Mail : jhcho@dst.ac.kr