

임상간호사의 그릿, 직무만족도와 재직의도와의 관계

박민희¹⁾ · 조숙희²⁾

¹⁾목포시의료원 간호사, ²⁾국립목포대학교 간호학과 교수

Relationships among Grit, Job Satisfaction, and the Intention to Stay of Clinical Nurses in Korea

Park, Min Hee¹⁾ · Cho, Sook Hee²⁾

¹⁾RN, Department of Nursing, Mokpocity Medical Center

²⁾Professor, Department of Nursing, Mokpo National University

Purpose: This descriptive study aimed to identify the relationships among grit, job satisfaction, and the intention to stay of clinical nurses in Korea. **Method:** Data collected from a total of 239 experienced nurses in four general hospitals of the Jeolla province. The t-test, ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient were performed using the IBM SPSS/WIN 21. **Results:** There were positive correlations between the grit and job satisfaction of the nurses ($r=.31, p<.001$), between their grit and intention to stay ($r=.25, p<.001$), and between their job satisfaction and intention to stay ($r=.49, p<.001$). **Conclusion:** Developing and adapting educational programs to enhance the grit enthusiasm, and patience can contribute to increasing the intention to stay of nurses in hospitals.

Key words: Grit, Job satisfaction, Intention, Nurses

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 인구구조 및 질병 양상의 변화, 생활수준 향상, 의료 기술의 발달, 보건의료제도의 개편 등으로 의료 수요가 급증하고 있다. 병원 조직의 가장 핵심적인 인적자원인 간호사는 병원의 경쟁력과 효율성을 증진시키는 데 영향을 미칠 수 있는 환자와 최접점에서 직접적으로 간호 서비스를 제공하는 중요한 역할을 담당하는 의료 서비스의 중추적인 역할을 담당하고 있는 가장 핵심적인 전문 인력이다[1]. 병원간호인력 배치현황 실태조사에서 간호사의 평균 이직률은 13.9%로 다른 직종에 비해 매우 높고, 상급종합병원 이직률이 10.1%

인 것에 비해 종합병원 간호사의 이직률은 18.1%로, 수도권 병원보다 지방병원에서, 대형병원보다 중소병원에서의 간호사 이직이 높다[2].

간호사의 이직 예방은 병원 인적자원 관리에 매우 중요한 과제이며, 보건의료 서비스 질을 보장하기 위한 충분한 수의 간호인력 확보는 필수적이다. 간호사의 재직의도는 간호사가 다른 새로운 직업을 찾으려는 것을 멈추거나 현재 간호 직무에 머무르려는 의도이다. 재직이라는 긍정적 행동의 동기 혹은 재직을 예측할 수 있는 전제조건으로서, 재직의도를 증가시켜 재직을 유지시키고, 유능한 간호사의 보유를 높일 수 있다[3]. 그러나 최근에는 대학을 갓 졸업한 신입 간호사들이 육체적, 정신적 어려움을 극복하지 못하고 쉽게 이직하는 것이 문제가 되면서 간호 핵심역량으로 끈기가 요구되고 있다[4].

주요어: 그릿, 직무만족, 재직의도, 간호사

Corresponding author: Cho, Sook Hee

Department of Nursing, Mokpo National University, 1666 Yeongsan-ro, Cheonggye-myeon, Muan 58554, Korea.
Tel: 82-61-450-2678, Fax: 82-61-450-2679, E-mail: chosh@mokpo.ac.kr

* 본 논문은 제1저자 박민희의 2018년 석사학위논문을 수정한 논문임.

투고일: 2019년 9월 30일 / 심사완료일: 2019년 10월 8일 / 게재확정일: 2019년 10월 25일

그릿(Grit)은 다양한 분야에서 탁월한 성취를 한 사람들이 공통으로 소유하는 성격특성으로 열정과 끈기 즉 흥미의 유지성과 노력의 지속성으로 구성된다. 먼저 열정에 해당하는 흥미의 유지성이란 목표와 흥미를 쉽게 또는 자주 바꾸지 않고 일관되게 지속하는 경향성을 뜻한다. 또한 끈기에 해당하는 노력의 지속성이란 목표 달성을 위한 열심뿐만 아니라 그 과정에서 마주하게 되는 실패나 좌절, 역경에도 불구하고 노력을 꾸준히 계속하는 경향을 말한다[5].

최근 그릿은 초임교사의 교수 효능성과 교직 유지율을 예측하는 요인[6]과 예비 유아교사의 자기효능감과 정적 상관관계 [7]이 있는 것으로 보고되면서 학계 및 교육계의 관심이 집중되고 있다. 따라서 장기적인 목표를 달성하기 위한 끈기와 열정[8]이라는 관점에서 간호사를 대상으로 그릿에 대한 연구를 시도할 필요성이 있다. 그러나 관련 연구는 해외에서도 시작단계에 불과하며, 국내에서도 간호사를 대상으로 아직 관련 연구가 부족한 수준이다. 따라서 본 연구는 그릿과 직무만족 및 재직의도와의 관계 연구를 통하여 그릿에 대한 이해를 높이고 간호현장에서의 재직의도와 관련한 유의미한 적용 가능성을 탐색해 보고자 하는 것에 중요한 의의가 있다고 본다.

간호사의 직무만족은 즐겁고 긍정적 태도로 조직의 목표를 달성하고 이직의도를 줄이며, 업무를 효율적으로 수행하여 병원 경쟁력에 영향을 미치며 수준 높은 의료 서비스로 환자 만족도를 높인다[9]. 하지만 간호사를 대상으로 그릿과 직무만족 및 재직의도의 관계를 확인한 연구는 거의 찾아볼 수가 없다. 장기적인 목적을 가지고 끈기와 열정을 느끼고 수행해가는 간호사의 그릿과 직무만족에 대한 이해는 간호사를 좀 더 명확히 파악하여 재직의도 향상에 기여할 수 있을 것이다.

따라서 본 연구는 임상간호사의 재직의도에 관심을 가지고 그릿, 직무만족 및 재직의도의 상관관계를 파악함으로써 임상간호사의 재직의도를 높이기 위한 방안을 모색하는데 이바지할 수 있는 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 그릿, 재직만족 및 재직의도의 상관관계를 파악하는 것이며, 구체적 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 그릿, 직무만족 및 재직의도 정도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 그릿, 직무만족 및 재직의도 정도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 그릿, 직무만족 및 재직의도 간의 상관관계를 파악한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구설계는 종합병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 그릿, 직무만족 및 재직의도와의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 표본은 100명 이상인 전라남도 일 지역 종합병원 4곳에서 근무하고 있는 경력 3개월 이상의 간호사로 목적과 취지를 이해하고 연구에 자발적으로 참여하기를 허락한 간호사를 선정하였다. 연구대상자 수는 G*Power 3.1.7 프로그램을 이용하여 상관관계를 검증하기 위해, 유의수준 .05, 검정력 .80, 효과크기 .25로 하여 산출한 결과 표본 집단의 대표성을 최소로 확보하기 위해 필요한 120명보다 충분히 많은 256명이었다. 그러나 응답이 부실하거나 회수되지 않은 16명을 제외하여 최종 분석에 이용된 것은 총 239명의 자료였다.

3. 연구도구

본 연구에 사용한 도구는 구조화된 자기 보고 기재 방법 설문지로, 그릿 척도 측정도구 8문항, 직무만족 측정도구 33개 문항, 재직의도 측정도구 6개 문항 및 일반적 특성에 관한 11개 문항을 포함하여 총 58개 문항으로 구성되어 있다.

1) 그릿

본 연구에서는 Duckworth 등[8]이 개발한 Original Grit Scale (Grit-O)을 Lim [10]이 수정, 번안한 총 8 문항의 도구를 승인 받아 사용하였다. 하위 요인은 흥미유지 4문항과 노력지속 4문항으로 구성, 5점 Likert 척도로 구성되어 있다. 흥미유지의 문항은 모두 역 코딩하였으며, ‘전혀 아니다’(1점), ‘아니다’(2점), ‘보통이다’(3점), ‘그렇다’(4점), ‘매우 그렇다’(5점)로 측정되며 점수가 높을수록 그릿이 높음을 의미한다. Lim [10] 연구에서의 도구 신뢰도 전체 Cronbach's α 는 .81, 각 하위 영역의 도구 신뢰도는 흥미유지 Cronbach's α 는 .70, 노력지속 Cronbach's α 는 .87이었으며, 본 연구에서는 신뢰도 전체 Cronbach's α 는 .66이었으며, 각 하위 영역의 도구 신뢰도 흥미유지 Cronbach's α 는 .62, 노력지속 Cronbach's α 는 .67이었다.

2) 직무만족

본 연구에서는 Slavitt 등[11]이 의사와 간호사, 보건인력의 직무만족을 측정하기 위해 개발하고, Lee [12]가 수정·보완한 도구로 1문항을 제외한 총 33문항으로 구성된 도구를 승인 받아 사용하였다. 하위 영역은 보수와 승진 5문항, 전문직업적 수준 8문항, 업무 요구 5문항, 대인관계 6문항, 행정 5문항, 자율성 4문항, 6개 영역의 총 33 문항으로, Likert 5점 척도로 구성되어 있다. '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '약간 그렇다' 3점, '대체로 그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점이다. 부정 문항은 역 환산하여 점수가 높을수록 직무만족도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lee [12]의 연구에서 Cronbach's α 는 .78이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 는 .87이었다.

3) 재직의도

본 연구에서는 Cowin [9]이 개발한 Nurses' Retention Index (NRI)를 Kim [13]이 한글 표준화한 도구를 승인 받아 사용하였다. 본 도구는 총 6개 문항으로 8점 Likert 척도로 구성되어 있으며, 재직의도 정도에 따라 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '그렇지 않다' 2점, '대체로 그렇지 않다' 3점, '약간 그렇지 않다' 4점, '약간 그렇다' 5점, '대체로 그렇다' 6점, '그렇다' 7점, '매우 그렇다' 8점까지로, 점수가 높을수록 재직의도 정도가 높은 것을 의미한다. 3번과 6번 문항은 역 환산하였다. 본 도구 신뢰도는 Cowin [9]의 연구에서 Cronbach's α 는 .97이었으며, Kim [13]의 연구에서 Cronbach's α 는 .89였다. 본 연구에서 Cronbach's α 는 .93이었다.

4. 자료수집방법

자료수집을 위해 기관 연구윤리심의위원회의 승인을 받아 연구자가 연구대상 병원의 간호부서장에게 연구의 목적과 방법을 설명하여 자료수집에 대한 승인을 받았다. 2019년 1월 1일부터 1월 20일까지 연구자가 직접 방문하여 간호단위 관리자와 간호사에게 연구목적과 연구대상자의 권리에 대해 설명하였다. 자필로 설문 조사지를 작성하게 하였으며 설문 작성 시간은 약 20분 정도 소요되었다. 설문 응답에 대한 충실성과 회수율을 높이기 위해 감사의 표시로 모든 대상자에게 소정의 상품을 전달했다.

5. 자료분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 통계 프로그램

를 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성, 그릿, 직무만족 및 재직의도 정도는 기술통계로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성에 따른 그릿, 직무만족 및 재직의도 차이는 t-test, One-way ANOVA로 분석하였고, Scheffé test로 사후 검증하였다.
- 3) 대상자의 그릿, 직무만족 및 재직의도 간의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficients로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 연구대상자의 윤리적 보호를 위하여 자료수집 전 M 대학교 생명윤리심의위원회의 승인(MNUIRB-20181217-SB-016-01)을 받은 후 진행하였다. 대상자에게는 설명문을 통해 연구의 목적과 개인의 비밀을 보장할 것과 연구 이외에 사용하지 않을 것을 설명하고, 언제든지 중단할 수 있으며 중단에 따른 어떠한 불이익도 없음을 명시하며, 연구참여 동의서를 받은 후에 대상자가 직접 설문지에 기재하는 자기 보고식 설문방법으로 진행하였다. 작성한 설문지는 개인정보 보호를 위해 응답 후 설문지를 넣을 수 있는 회수 봉투를 제공하여 밀봉한 후 연구자가 직접 회수하고, 수집된 자료는 대상자 보호를 위해 개인적 신상정보를 제외한 상태로 보관하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 평균 연령은 30.8 (± 0.4)세였으며, 연령별로는 20~29세는 132명(55.2%)으로 가장 많은 분포를 보이고, 성별은 여성이 231명(93.7%)이었고, 결혼상태는 미혼 149명(62.3%)이었다. 최종학력은 학사가 152명(63.6%)으로 전문학사 77명(32.2%), 석사 10명(4.2%)이었고, 건강상태는 보통 157명(65.7%), 좋음 77명(32.2%), 나쁨 5명(2.1%)의 순으로 나타났다. 근무형태는 3교대 근무가 184명(77.0%)으로 가장 많았다. 타 부서 이동을 희망하지 않는 간호사는 196명(82.0%)으로 타 부서 이동을 희망하는 간호사 43명(18.0%)보다 많았다. 근무부서는 외과계 병동 72명(30.1%), 내과계 병동 57명(23.8%), 특수부서 50명(20.9%), 기타 60명(25.1%) 순으로 나타났다. 총 임상 근무 경력 평균은 88.04 \pm 85.25개월, 현 부서 경력 평균은 40.73 \pm 40.15개월 이었다. 간호직 만족도는 보통 176명(73.6%), 좋음 40명(16.7%), 나쁨 23명(9.6%) 순으로 나타났고, 현재 병원을 퇴사할 경우 다른 근무지로의 재취업 의도가 있는 경우가 125

명(52.3%)으로 가장 많았다(Table 1).

2. 대상자의 그릿, 직무만족 및 재직의도 정도

대상자의 그릿은 평균 3.05 ± 0.41 점(5점 만점)이었으며, 하위 영역별 평균은 노력 지속이 3.27 ± 0.51 점, 흥미유지는 2.83 ± 0.55 점이었다. 직무만족 평균은 3.21 ± 0.38 점(5점 만점)이었으며, 하위 영역별 평균은 자율성 3.50 ± 0.55 점, 전문직업적 수준 3.50 ± 0.51 점, 대인관계 3.49 ± 0.49 점, 행정 3.06 ± 0.51 점, 업무요구 2.88 ± 0.59 점, 보수와 승진 2.65 ± 0.61 점 순이었다. 재직의도 평균은 4.87 ± 1.59 점(8점 만점)으로 나타났다(Table 2).

3. 일반적 특성에 따른 그릿, 직무만족 및 재직의도 정도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 그릿은 최종학력($F=8.61, p<.001$), 건강상태($F=5.70, p=.004$), 근무형태($F=8.13, p<.001$), 간호직 만족도($F=12.83, p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족은 연령($F=4.82, p=.009$), 건강상태($F=9.24, p<.001$), 부서 이동 희망 여부($t=-4.39, p<.001$), 근무부서($F=4.38, p=.005$), 총 경력($F=2.89, p=.036$), 현 부서 경력($F=4.82, p=.003$), 간호직 만족도($F=31.57, p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도는 성별($t=-2.65, p=.009$), 연령($F=9.38, p<.001$), 결혼($t=3.87, p<.001$), 최종학력($F=3.94, p=.021$), 건강상태($F=11.92, p<.001$), 근무형태($F=10.95, p<.001$), 근무부서($F=5.34, p=.001$), 총 경력($F=4.60, p=.004$), 간호직 만족도($F=43.05, p<.001$)에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

4. 대상자의 그릿, 직무만족 및 재직의도 간의 상관관계

대상자의 그릿과 직무만족($r=.31, p<.001$), 그릿과 재직의도($r=.25, p<.001$)는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 직무만족과 재직의도($r=.49, p<.001$)는 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

IV. 논 의

그릿은 변화 가능한 특성으로 장기적 목적을 달성하기 위

Table 1. Characteristics of Participants (N=239)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Gender	M	8 (6.3)
	F	231 (93.7)
Age (yr)	20~29	132 (55.2)
	30~39	72 (30.1)
	≥40	35 (14.6)
		30.8±0.4
Marital status	Married	90 (37.7)
	Single	149 (62.3)
Education	College	77 (32.2)
	University	152 (63.6)
	≥ Master	10 (4.2)
Perceived health status	Bad	5 (2.1)
	Moderate	157 (65.7)
	Good	77 (32.2)
Type of work shift	3-shift	184 (77.0)
	2-shift	2 (0.8)
	Daytime fixed	53 (22.2)
Need for work unit rotation	Yes	43 (18.0)
	No	196 (82.0)
Current work unit	Surgical unit	72 (30.1)
	Medical unit	57 (23.8)
	OPD	60 (25.1)
	Others*	50 (20.9)
Total clinical career (month)	< 12	30 (12.6)
	12~< 60	102 (42.7)
	60~< 120	43 (18.0)
	≥ 120	64 (26.8)
		88.04±85.25
Clinical experience at present unit (month)	< 12	56 (23.4)
	12~< 60	131 (54.8)
	60~< 120	38 (15.9)
	≥ 120	14 (5.9)
		40.73±40.15
Job satisfaction	Bad	23 (9.6)
	Moderate	176 (73.6)
	Good	40 (16.7)
Turnover intention	No	19 (7.9)
	Moderate	95 (39.7)
	Yes	125 (52.3)

*Operation room, intensive care unit, emergency room; OPD=outpatient department.

한 끈기와 열정이며 전문적인 수행에 있어 중요한 요소이다 [14]. 본 연구는 종합병원에 근무하는 임상간호사를 대상으로 그릿, 직무만족 및 재직의도 정도를 파악하고 그릿과 직무만족 및 재직의도의 상관관계를 파악하기 위해 이루어졌다. 이를 통하여 임상간호사가 간호직에 오래 머무르려는 의도와 관련된 핵심요건을 충족시켜 주기 위한 기초자료를 제공하고자

Table 2. Descriptive Statistics of Study Variables

(N=239)

Characteristics	M±SD	Min	Max	Range
Grit	3.05±0.41	1.63	4.13	1~5
Consistency of interest	2.83±0.55	1.25	4.00	1~5
Perseverance of effort	3.27±0.51	2.00	4.75	1~5
Job satisfaction	3.21±0.38	2.24	4.30	1~5
Pay	2.65±0.61	1.00	4.40	1~5
Professional position	3.50±0.51	2.13	4.88	1~5
Work requirement	2.88±0.59	1.40	4.60	1~5
Relationship	3.49±0.49	2.17	4.83	1~5
Administration	3.06±0.51	1.20	4.60	1~5
Autonomy	3.50±0.55	1.50	5.00	1~5
Intention to stay	4.87±1.59	1.00	8.00	1~8

Table 3. Differences in Grit, Job Satisfaction and Intentions to Stay according to Characters of Participants

(N=239)

Characters	Categories	Grit		Job satisfaction		Intentions to stay	
		M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé	M±SD	t or F (p) Scheffé
Gender	M	2.88±0.35	-1.18	3.08±0.38	-0.95	3.42±1.37	-2.65
	F	3.05±0.42	(.236)	3.21±0.38	(.340)	4.92±1.58	(.009)
Age (yr)	20~29 ^a	3.01±0.37	1.43	3.20±0.35	4.82	4.54±1.48	9.38
	30~39 ^b	3.06±0.45	(.240)	3.14±0.41	(.009)	5.01±1.52	(<.001)
	≥40 ^c	3.15±0.49		3.38±0.41	a, b < c	5.78±1.79	a, b < c
Marital status	Married	3.06±0.48	.51	3.23±0.41	0.81	5.37±1.63	3.87
	Single	3.04±0.37	(.606)	3.19±0.37	(.414)	4.56±1.50	(<.001)
Education	College ^a	3.02±0.36	8.61	3.19±0.37	2.61	4.83±1.59	3.94
	University ^b	3.03±0.42	(<.001)	3.20±0.38	(.075)	4.80±1.54	(.021)
	≥ Master ^c	3.56±0.39	a, b < c	3.48±0.50		6.23±1.91	a, b < c
Perceived health status	Bad ^a	2.90±0.35	5.70	2.84±0.53	9.24	3.20±0.74	11.92
	Moderate ^b	2.99±0.41	(.004)	3.15±0.35	(<.001)	4.61±1.43	(<.001)
	Good ^c	3.17±0.41	b < c	3.34±0.41	a < c	5.50±1.73	a < c
Type of work shift	3-shift ^a	2.99±0.40	8.13	3.19±0.37	1.09	4.62±1.51	10.95
	2-shift ^b	3.00±0.00	(<.001)	3.45±0.21	(.337)	6.42±1.30	(<.001)
	Daytime fixed ^c	3.24±0.43	a < c	3.26±0.44		5.68±1.61	a < c
Need for work unit rotation	Yes	2.97±0.44	-1.31	2.98±0.40	-4.39	4.52±1.70	-1.60
	No	3.06±0.41	(.191)	3.26±0.36	(<.001)	4.94±1.56	(.111)
Current work unit	Surgical unit ^a	3.07±0.42	1.72	3.30±0.31	4.38	4.94±1.54	5.34
	Medical unit ^b	2.99±0.38	(.162)	3.17±0.43	(.005)	4.46±1.63	(.001)
	OPD ^c	3.13±0.43		3.25±0.41	d < a	5.48±1.56	b, d < c
	Others ^{d*}	2.98±0.42		3.06±0.35		4.51±1.47	
Total clinical career (month)	< 12 ^a	3.07±0.30	2.04	3.35±0.34	2.89	5.23±1.54	4.60
	12~ < 60 ^b	2.98±0.39	(.108)	3.18±0.36	(.036)	4.53±1.45	(.004)
	60~ < 120 ^c	3.05±0.42		3.11±0.40	(c < a)	4.66±1.54	b < d
	≥ 120 ^d	3.14±0.48		3.25±0.42		5.37±1.74	
Clinical experience at present unit (month)	< 12 ^a	3.04±0.38	0.92	3.35±0.31	4.82	5.24±1.48	2.11
	12~ < 60 ^b	3.03±0.42	(.431)	3.19±0.39	(.003)	4.69±1.60	(.100)
	60~ < 120 ^c	3.05±0.39		3.08±0.44	c < a	4.74±1.70	
	≥ 120 ^d	3.22±0.54		3.12±0.28		5.36±1.52	
Job satisfaction	Bad ^a	2.82±0.42	12.88	2.78±0.28	31.57	2.93±1.19	43.05
	Moderate ^b	3.02±0.40	(<.001)	3.20±0.33	(<.001)	4.81±1.40	(<.001)
	Good ^c	3.31±0.38	a, b < c	3.49±0.40	a < b < c	6.24±1.33	a < b < c
Turnover intention	No	2.98±0.42	0.25	3.34±0.31	1.39	4.78±1.93	0.06
	Moderate	3.05±0.38	(.772)	3.21±0.36	(.251)	4.84±1.51	(.938)
	Yes			3.18±0.40		4.90±1.62	

*Operation room, intensive care unit, emergency room; OPD=outpatient department.

Table 4. Correlations between Study Variables (N=239)

Variables	Grit	Job satisfaction	Intentions to stay
	r (p)	r (p)	r (p)
Grit	1	1	
Job satisfaction	.31 (<.001)	1	
Intentions to stay	.25 (<.001)	.49 (<.001)	1

시도하였다.

대상자의 일반적 특성에 따른 간호사의 그릿은 최종학력, 건강상태, 근무형태, 간호직 만족도에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 이는 석사가 전문학사나 학사에 비해 직무만족이 높은 것으로 나타나 학력이 높을수록 개인에 대한 자신감이 높아짐에 따라 그릿이 높아지는 것으로 생각된다. 이는 학위 취득을 위해 몇 년간의 학위과정을 포기하지 않고 끝까지 마치기 위해 오랫동안 노력하는 등 한 목표에 대해서 꾸준히 노력하는 성향으로도 볼 수 있다. 즉, 학업 성취, 조직 및 학교 적응 등과 같은 성공은 단기간에 얻어 낼 수 없고, 장기간의 노력을 요구하며, 오랫동안 노력하는 과정에서 다른 유혹에 흔들리지 않는 목표에 대한 열정이 일관적으로 나타나야만 한다. 그릿에 따른 학력의 차이는 도전적인 환경 속에서 그릿이 성취를 예측하는 것으로 밝혀졌고, 그릿이 높은 사람은 동일한 재능을 지닌 사람보다 더 열심히 일하고, 그들이 선택한 목적을 위해 더 오래 헌신한다는 선행연구[8]를 지지하는 결과로 볼 수 있다. 따라서 추후 반복 연구를 통해 간호사의 그릿이 재직의도에 미치는 영향을 좀 더 명확히 할 필요가 있다.

직무만족은 연령이 높을수록, 건강상태가 좋을수록, 부서 이동 희망여부가 없는 경우, 근무부서, 총 경력, 현 부서 경력, 간호직 만족도가 높을수록 직무만족이 높았다

이러한 결과는 40대 이상의 연령이 직무만족도가 가장 높았다는 결과는 Lee [12]의 결과와 유사하였다. 이는 연령과 임상경력이 높아질수록 직무만족이 높았는데 이는 병원 업무환경이 익숙하고 간호업무수행에 권한이 많이 주어지기 때문에 스스로 자율적인 간호활동을 수행함으로써 직무만족도가 높아진 것으로 생각된다. 따라서 간호부에서 신규 간호사나 경력 간호사의 업무의 성격이나 업무가 요구하는 의무와 책임 등의 적성을 고려하여 근무부서를 배치할 필요가 있다.

총 임상 경력이 5~9년인 군에 비해 1년 미만인 군과 10년 이상인 군이 유의하게 높은 직무만족도를 보이는 결과와 임상경력 1년 이하 간호사의 직무만족이 임상경력 2~10년 간호사보다 유의하게 높다고 한 선행연구결과[15,16]와 일부 유사하다. 해당부서에서 2년 이상 근무를 하는 경우 직무만족이 저하

되는 것은 익숙해진 업무로 성취감이 낮아지고, 새로운 자극을 받지 못하는 것에서 일부 기인한 것으로 생각한다. 이에 조직적 차원에서 동일부서에 1년 이상 근무 경험을 가진 간호사들에게 직무 자체에 만족을 느낄 수 있도록 개인의 관심 분야를 고려하여 새로운 업무나 전문화된 역할을 수행할 수 있는 업무 기회나 교육 프로그램을 제공하고, 자기 계발을 위한 계획을 세워 실천할 수 있도록 지원함으로써 직무만족을 증가시킬 수 있는 조직의 노력이 필요하다. 간호직 만족도가 높아질수록 직무만족이 높았는데, 현부서 만족도가 높을수록 직무만족에 영향을 미치는 Lee 등[17]의 결과를 지지한다. 반면에 본 연구에서 임상경력이 1년 미만인 경우가 다른 경우에 비해 직무만족도가 높게 나타났는데 이는 Nam [18]의 결과와 비슷하며, 사회초년생인 신규 간호사로 입사하여 부서에 적응하고, 배우려는 의지를 나타내는 결과로 생각된다.

재직의도는 성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 건강상태, 근무형태, 근무부서, 총 경력, 간호직 만족도에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 여성이 남성보다, 연령이 높고, 기혼인 경우, 학력이 높을수록, 건강상태는 좋을수록, 주간 고정근무형태가, 근무부서에서 외래가, 총 경력 10년 이상, 간호직 만족이 좋음과 직무만족이 높은 경우에 재직의도가 높아짐을 확인할 수 있었다. 이와 같은 결과는 여성 간호사의 재직의도가 남성 간호사의 재직의도보다 유의한 결과를 보인 Kim [19]의 결과를 지지한다. 연령, 결혼상태, 현 직위에서 유의한 결과를 보인 Kim [13]의 연구와 연령, 결혼 여부, 임상경력에 따라 재직의도에 따라 차이가 있다는 Choi와 Kim [20] 결과를 지지한다. 이는 일반적으로 간호사의 연령에 따라 근무환경 내의 지위가 상승하고 업무에 대한 숙련도가 변화하는 점을 생각할 때 이에 영향을 받은 결과일 것으로 여겨진다. 이러한 결과로써 연령과 임상경력이 높은 간호사를 효율적으로 관리하는 것은 간호사 보유의 문제를 극복할 수 있는 하나의 방안이 될 것이다. 결혼은 변화와 새로운 경험을 추구하는 젊은 세대인 미혼보다는 안정된 생활을 추구하는 기혼 간호사가 조직에 잔류하려는 의도가 높은 것으로 생각된다. 최종학력에서 석사 이상의 교육 수준을 가지고 있는 간호사들의 재직의도가 전문학사나 학사 간호사들보다 높은 것으로 나타났다. 이는 국내에서 교육 수준이 높은 간호사의 재직의도가 높은 것으로 보고한 선행연구[3]와 일치하였다. 건강상태가 재직의도에 유의한 영향을 준다는 선행연구[21]의 결과처럼 건강상태의 저하는 육체적인 에너지의 소모뿐만 아니라 정신적 감정적 측면에서도 간호사 개인과 그들의 가족뿐 아니라 나아가 환자와 환자를 둘러싼 모든 것에 부정적으로 작용하기 때문에 간호사의 재직의도에 영향을 준 것으로 생각된다. 근

무부서는 외래부서가 재직의도에 유의한 차이가 있음을 파악하게 되었다. 이는 안정적인 주간 고정근무형태가 간호사 재직의도에 영향을 미친다고 생각한다. 간호직 만족도에서는 간호사의 경력과 연륜이 쌓이면서 업무 수행 시 자신감이 생기고 능력과 기술이 향상되어 조직에 잔류하려는 경향이 높아져 나타나는 결과로 보인다. 본 연구가 편의 선정된 일 지역의 종합병원에서 이루어졌으며 다른 연구들의 병원 환경과 규모, 간호사의 업무에 대한 전문성, 근무부서, 근무형태 등과 관련하여 재직의도 평균은 차이가 나타난 결과라고 볼 수 있고, 재직의도에 영향을 미치는 요인들에 대해서는 재직의도에 대한 반복적인 연구가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구대상자의 그릿은 평균 3.05점(5점 만점)으로 중간 정도의 수준으로 나타났다. 본 연구에 나타난 간호사의 그릿 점수는 임상실습을 경험한 간호대학생[22] 3.01점, 예비 유아교사[7]의 3.07점과 유사한 수준이다. 그러나 Duckworth [5]가 미국 성인 16,000명을 대상으로 그릿 척도를 타당화 하는 과정에서 나타난 그릿 점수의 백분위와 비교해 보면, 그릿 점수가 평균 3.0이면 하위 20%의 수준에 해당하는 것으로 나타나, 종합병원 간호사의 그릿 수준은 미국 성인에 비하여 낮은 수준이었다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구가 없어서 비교할 수는 없으나 다양한 의료상황이나 예기치 않게 발생하는 응급상황으로 인한 스트레스, 정해진 시간 내에 완수해야 하는 업무로 인한 압박감, 소진 등이 간호사의 그릿과 관련이 있는 것으로 추정된다. 그러나 추후 임상실무 현장의 경험이 그릿에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 연구가 필요하다고 생각된다.

본 연구의 결과 그릿의 하위 영역인 흥미유지 평균은 2.83점으로 노력의 지속성 평균 3.27점보다 훨씬 낮게 나타났다. 이러한 결과는 흥미유지가 오랫동안 일관성 있게 목표에 집중하는 노력의 지속성보다 더 어려운 일이라고 밝힌 Duckworth [5]의 견해와 유사하며, 간호대학생을 대상으로 한 연구[22]의 결과와 유사하다. 흥미유지는 흥미 있는 일이 있다는 의미가 아니라 동일한 최상위 목표에 변함없이 관심을 둔다는 것을 의미한다. 즉 지속적인 흥미는 관심의 일관성이 되고 상위목표를 설정하고 목표를 이루기 위해 노력의 꾸준함을 가지고 노력할 때 그릿이 성장할 수 있다[5]. 하지만 간호사는 짧은 훈련기간이 지나면 많은 임무를 스스로 수행해야 하고, 즉각적인 의료 서비스 제공과 동시에 응급상황에 대처해야 하는 업무 부담감, 3교대의 특수성, 대인관계로 인한 감정노동 등으로 유발되는 신체적, 정신적 소진 역시 한 가지 일에 지속적인 관심을 유지하는 것을 어렵게 하는 것으로 생각된다. 따라서 관심의 일관성 즉 흥미유지를 높이기 위해서는 병원과 간호조직은

간호사가 간호직에 대한 자부심을 통한 열정을 가질 수 있도록 끊임없이 지지하고 격려해야 하며, 간호업무 개선을 위해 적극 지원해야 할 것이다. 또한 간호사 스스로도 열정을 지속적으로 이어나가기 위해 관심 분야에 대해 장기적 목표를 세우고 자신이 세운 목표를 성공적으로 수행하기 위한 의식적 연습을 지속해야 할 것이다.

또한 본 연구에서 간호사의 그릿을 조사한 도구의 내적 신뢰도가 .66으로 낮았다. 도구의 신뢰도 계수는 일반적으로 .60 이상이면 신뢰도가 있는 것으로 간주되며[23] 본 연구에 사용된 측정도구의 신뢰도 계수가 .60 이상으로 기준에 부합된다. 그러나 후속 연구에서는 신뢰도 향상을 위해 간호사를 대상으로 한 그릿 측정도구의 개발 및 타당화 연구가 이루어져야 할 것으로 생각된다.

본 연구대상자의 직무만족은 평균 3.21점(5점 만점)으로 보통 수준이었으며, 서울 소재 대학병원 근무 간호사를 대상으로 연구한 Han과 Lee [24]의 3.25점과 유사한 수준이다. 직무만족도를 구성하고 있는 6개의 하위 영역 중에서 본 연구에서 만족도가 가장 높은 영역은, 자율성, 전문직업적 수준 순으로 나타났다. 반면 보수와 승진에 대한 만족도는 가장 낮은 것으로 나타났다. 이것은 전문직업적 수준에 대한 만족도가 가장 높고, 자율성이 가장 낮게 나온 Han과 Lee [24]의 연구와는 다른 결과인데, 종합병원 간호사의 가장 낮은 직무만족이 보수와 승진이 타사에 비해 가장 낮았다. 2017년 국민보건의료실태조사 결과[25]에서 종합병원에 근무하고 있는 간호사 월평균 임금을 살펴보면, 300명상 이하에서 2,860,093원, 300~500명상 미만에서 2,957,413원, 500명상 이상에서 3,338,777원이었다. 본 연구의 대상자의 낮은 급여는 300명상 이상 병원 간 차이의 미하므로 간호사로 하여금 상대적 박탈감을 극심하게 경험하게 할 것으로 생각된다. 또한 Cowin [9]에 의하면 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 직무만족은 외적인 면에서 임금과 전문직에 대한 지위와 연관되고 내적으로 간호사의 자율성과 연관되기 때문에 종합병원 간호사의 직무만족도를 향상시키기 위해서는 직무 성과에 대한 평가기준의 개발, 일의 보람과 성취감뿐만 아니라 능력을 인정하는 보수와 승진 및 다양한 보상제도의 합리적 개선이 이루어 질 수 있도록 방법을 모색해야 할 필요성을 제시하였다.

본 연구대상자의 재직의도는 평균 4.87점(8점 만점)으로 같은 도구를 사용한 서울, 경기, 충청 지역의 500명상 이상의 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Kim [13]의 연구의 4.64점과 유사하였다. 이는 본 연구가 일 지역의 종합병원에서 이루어졌으며, 다른 연구들이 이루어진 병원의 규모와 환경과는 차이가 있을 수 있기 때문에 나타난 결과라 여겨지며, 재직의

도의 차이에 영향을 미치는 요인들에 대해서는 추후 연구가 필요할 것이라 생각된다.

본 연구대상자의 그릿, 직무만족 및 재직의도간의 상관관계 살펴보면, 그릿과 재직의도($r=25, p<.001$), 직무만족과 재직의도($r=.49, p<.001$), 그릿과 직무만족($r=.31, p<.001$) 모두 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그릿과 재직의도의 상관 정도는 다소 있는 것으로, 직무만족과 재직의도 및 그릿과 직무만족의 상관 정도는 상당히 높은 것으로 나타났다. 이는 종합병원 간호사의 직무만족과 그릿과의 상관관계 분석한 결과, 유아교사의 그릿과 직무만족도의 차이를 알아본 연구[26]에서 유의미한 차이가 있는 것으로 선행연구결과를 지지한다. 즉, 조직 내 본인이 관심 갖는 업무를 수행하거나 혹은 수행 업무에 대한 지속적인 관심을 가지고, 수행 과정 도중에 포기하지 않고 끝까지 꾸준히 노력하는 종합병원 간호사들이 결과적으로 목표에 대해 자발적으로 노력함을 의미한다. 그릿이 높은 사람은 목표에 대한 흥미를 일관적으로 유지하고 목표 달성을 위해 필요한 행동은 충분히 바꾸어가면서 지속해서 노력하기 때문에 직무만족과 그릿이 긍정적인 영향을 미칠 수 있다. 자신이 속한 조직의 발전을 위해 노력하고 조직 구성원으로서 자부심을 가질 수 있도록 보다 적극적인 관심과 교육이 필요할 것으로 생각된다. 또한 직무만족 정도가 높을수록 재직의도 정도가 높음을 확인할 수 있었는데, 이러한 결과는 직무만족이 높을수록 재직의도가 높다는 Lee 등[3]의 결과를 지지한다. 따라서 임상간호사의 직무만족 및 재직의도를 높이기 위해서는 그릿이 중요한 변수이므로 간호사의 그릿 특성을 반영한 그릿 증진과 강화를 위한 다양한 접근과 중재가 필요하다고 생각된다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 서술적 조사연구로 전라남도 일 지역 소재 100병상 이상의 종합병원 4곳에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 그릿, 직무만족 및 재직의도 정도를 파악하고 그릿과 직무만족 및 재직의도의 상관관계를 파악함으로써 임상간호사의 재직 향상을 위한 효율적인 전략 마련에 기초자료를 제공하고 자 시행되었다.

연구대상 및 표집방법은 2019년 1월 1일부터 1월 20일까지 전라남도 일 지역 종합병원 4곳의 간호사 총 239부의 자료를 최종 분석하였다. 연구결과, 대상자의 그릿은 평균 3.05 ± 0.41 점으로, 하위 영역인 흥미유지는 평균 2.83 ± 0.55 점, 노력 지속은 평균 3.27 ± 0.51 점으로 나타났다. 대상자의 직무만족은 평균 3.21 ± 0.38 점, 대상자의 재직의도는 평균 4.87 ± 1.59 점으로 나

타났다. 대상자의 그릿, 직무만족 및 재직의도 간의 상관관계 분석 결과, 그릿과 직무만족도는 유의한 양의 상관관계($r=.31, p<.001$), 그릿과 재직의도는 유의한 양의 상관관계($r=25, p<.001$), 그리고 직무만족과 재직의도도 유의한 양의 상관관계($r=.49, p<.001$)가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 기존의 간호사 직무만족 및 재직의도 연구가 개인 심리적 특성인 자기효능감 등에 국한되었던 것을 열정과 끈기와 관련이 있는 그릿과 양의 상관관계가 있는 것을 확인함에 의의가 있다. 이와 같은 결과를 토대로 볼 때, 임상간호사의 재직의도를 증진시키기 위해 비인지적 특질인 그릿의 증진과 강화를 위한 다양한 접근과 중재를 적극적으로 모색한다면 그릿과 직무만족을 높여 재직의도 향상에 기여할 수 있을 것으로 여겨진다. 본 연구결과를 해석함에 있어 유의해야 할 제한점을 짚어보고 이러한 제한점을 극복할 수 있는 후속 연구를 제안해보면 다음과 같다.

첫째, 본 연구는 대상자를 일 지역의 종합병원 간호사에 국한하였기 때문에 본 연구의 결과를 일반화하는 것에 신중을 기해야 하며, 대상 지역과 기관을 확대한 반복 연구를 제안한다.

둘째, 본 연구에서 사용한 그릿 도구가 종합병원 간호사의 그릿 내용을 완전히 반영하였다고 볼 수 없으므로 향후 간호사를 대상으로 한 그릿 측정도구의 개발이 필요하다.

셋째, 종합병원 간호사의 그릿과 재직의도와의 관계를 파악하는 선행연구가 없으므로 이후 그릿이 재직의도에 미치는 영향을 규명하는 반복 연구가 필요함을 제안한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

참고문헌

1. Ko HJ, Kim JH. Relationships among nursing work environment, job embeddedness, and turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2016; 22(3):279-291. <https://doi.org/10.11111/jkana.2016.22.3.279>
2. Lee SS, Nam SJ, Kim YA, Shin SJ, Choi HR, Cheon MH, et al. Survey of working condition of hospital nurse [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; c2018 [cited 2018 Sep 30]. Available from: https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8037&page=2.
3. Lee EH, Cho KS, Son HM. A study of hospital nurse's intention to keep nursing job. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2014;20(1):15-27. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2014.20.1.15>.

4. Lee SK, Park SM, Jeong SH. Nursing core competencies needed in the fields of nursing practice for graduates in nursing. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2012; 18(4):460-473. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.460>
5. Duckworth A. *Grit: The power of passion and perseverance*. New York, NY, Scribner; 2016.
6. Robertson-Kraft C, Duckworth A. True grit: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record*(1970). 2014;116(3). <http://www.tcrecord.org/Content.asp?ContentId=17352>.
7. Lee MR, Lee HW, Tak JH. The mediating effect of resilience on the relationship between the self-efficacy and grit of pre-service early childhood. *The Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2017;17(2):491-512. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2017.17.2.491>
8. 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>
9. Cowin L. The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*. 2002;32(5):283-291.
10. Lim HJ. An exploratory study on grit's structure and its validity. *Asian Journal of Education*. 2017;18(2):169-192.
11. Slavitt DB, Stamps PL, Piedmont EB, Haase AM. Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*. 1978; 27(2):114-120.
12. Lee YM. Activities, stress and job satisfaction of triage nurses working in university affiliated hospitals [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2009. p. 1-59.
13. Kim MJ. The Effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention [master's thesis]. Seoul: Hanyang University; 2006. p. 1-66.
14. Eskreis-Winkler L, Shulman EP, Beal SA, Duckworth AL. The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *The Journal of Frontiers in Psychology*. 2014;5(36):1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036>
15. Kim MH, Jung MS. The effect of head nurse's emotional leadership on nurse's job satisfaction & organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2010;16(3):336-347. <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.336>
16. Han HY, Lee JY, Jang I. The moderating effects of social support between emotional labor and job satisfaction in clinical nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2015; 24(4):331-339. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.331>
17. Lee JH, Jin SJ, Ju HJ. Impact of the organizational commitment and organizational culture of nursing and turnover intention on the job satisfaction of public hospital nurses. *Health and Social Science*. 2011;30:205-230.
18. Nam HA. Exploration of the relations with emotional labor of clinical nurses, social support, and job satisfaction. *The Journal of Korea Society for Wellness*. 2014;9(4):69-79.
19. Kim YS. The factors affecting advanced beginner-stage nurse's intention of retention. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2018;19(4):221-228. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2018.19.4.221>
20. Choi SO, Kim J. Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*. 2013;27(1):142-152. <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2013.27.1.142>
21. Yom YH, Yang IS, Han JH. Effects of workplace bullying, job stress, self-esteem, and burnout on the intention of university hospital nurses to keep nursing job. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2017;23(3):259-269. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.3.259>
22. Park JY, Woo CH, Kim JE. Convergence factors affecting the grit of nursing students experiencing clinical practice. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(1):165-175. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.6.055>
23. Tak J. *Psychological testing*. 2nd ed. Seoul, Hakjisa; 2007.
24. Han SY, Lee YM. The effect of emotional intelligence on organization communication satisfaction and job satisfaction. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2011;12(12):5493-5499.
25. Korea Health Industry Development Institute. The 2017 survey on national health care resources [Internet]. Cheongju: Korea Health Industry Development Institute; 2017 [cited 2018 Jun 20]. Available from: http://www.mohw.go.kr/react/jb/sjb030301vw.jsp?PAR_MENU_ID=03&MENU_ID=032901&page=1&CONT_SEQ=344184
26. Kang HM, Park SY. Difference of job satisfaction and turnover intention according to grit duster type in early childhood teachers. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2018;18(21):787-806. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2018.18.21.787>