



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

간 호 학 석사학위논문

간호사의 그릿과 긍정심리자본이
직무열의에 미치는 영향

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

울산대학교 산업대학원
임상전문간호학전공
신현경

간호사의 그릿과 긍정심리자본이
직무열의에 미치는 영향

지도교수 최혜란

이 논문을 간호학 석사학위 논문으로 제출함

2020년 8월

울산대학교 산업대학원

임상전문간호학전공

신현경

신현경의 간호학 석사학위 논문을 인준함

심사위원 박 정 윤 인

심사위원 정 영 선 인

심사위원 최 혜 란 인

울 산 대 학 교 산 업 대 학 원

2020년 8월

감사의 글

중환자실 간호사로 근무하면서 부족함을 채우기 위해 지원하였던 대학원 과정은 정말 많은 것들을 배울 수 있는 시간이었습니다. 매 학기 새로운 어려움으로 좌절하기도 했지만, 그 과정들을 겪어 나가면서 더 단단해지는 계기가 되었습니다. 지금의 경험들이 앞으로 제가 더 성장해 가는데 큰 힘이 될 것이라 믿으며, 무사히 졸업할 수 있도록 도와주신 많은 분들께 진심으로 감사 인사를 드립니다.

우선 부족한 제가 논문을 완성할 수 있도록 세심한 지도와 조언을 해주신 최혜란 교수님께 진심으로 감사드립니다. 교수님이 이끌어 주신 덕분에 막막했던 논문의 결실을 맺을 수 있었습니다. 논문의 방향을 잡을 수 있도록 조언해 주시고 응원해 주신 박정윤, 정영선 교수님께도 진심으로 감사의 인사를 드립니다.

그리고 EICU에 있는 동안 찾아갈 때마다 배려와 조언을 주시고, 저에 대해 잘 헤아려 주신 전선영 팀장님께 감사드립니다. 저의 프리셉티이자 멘토이신 은주선 생님, 선생님과 함께 시작해서 제가 지금 여기까지 올 수 있었습니다. 축스럽지만 감사의 인사를 전합니다. 대학원 진학부터 고민했던 저에게 많은 조언과 항상 저를 응원해 주시는 강륜선생님, 제 영혼의 단짝, 언제나 제게 힘이 되어주시고 제일 먼저 생각나는 민희선생님, 진심으로 감사드립니다. 부서이동으로 낯선 업무환경과 학업을 병행할 수 있도록 배려해 주신 윤진영 수선생님과 설문에 참여해 주셨던 선후배 간호사님들께도 감사의 인사를 전합니다.

5학기 동안 함께했던 다혜, 지혜, 이슬, 지현, 선영, 현주, 명숙선생님, 함께여서 무사히 마칠 수 있었습니다. 멀리서 온 저를 배려해 주셔서 감사했어요.

마지막으로 무뚝뚝한 큰딸, 바쁘다고 무심했던 저를 항상 믿어주시고 지지해 주시는 할머니, 아빠, 엄마께 진심으로 사랑과 감사를 전합니다.

2020년 7월

신현경 올림

국문 초록

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 대상자의 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 정도를 파악하고 간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다. 자료수집은 2020년 4월 9일부터 4월 21까지 강원도에 소재한 종합병원의 3교대 간호사 159명을 대상으로 하였다. 수집한 자료는 SPSS version 24.0 통계 프로그램을 이용하여 빈도와 백분율, 평균과 표준편차, t-test, ANOVA로 분석하였고 사후 검정은 Scheffé test로 분석하였다. 대상자의 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였으며, 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 회귀분석(Hierarchical multiple regression)을 실시하였다.

본 연구의 결과는 다음과 같다.

1) 본 연구 대상자의 연령은 평균 28.45 ± 5.58 세로, 25세 이하가 62명(39%)으로 가장 많았으며 성별은 여자가 143명(89.9%), 남자가 16명(10.1%)이었다. 미혼이 123명(78%)이었으며 학력은 학사가 119명(74.8%)으로 가장 많았다. 종교를 가지고 있지 않은 간호사가 106명(66.7%)이었으며 근무부서는 중환자실이 54명(34%), 내과계 병동 53명(33.3%), 외과계 병동 52명(32.7%)이었다. 총 임상경력의 평균은 5.72 ± 5.70 년으로 5년 이하가 99명(62.3%)으로 가장 많았고, 현 부서 임상경력은 평균 2.30 ± 2.23 년으로 5년 이하가 145명(91.2%)으로 가장 많았다.

2) 그릿의 평균점수는 2.98 ± 0.38 점(5점 만점), 긍정심리자본의 평균점수는 3.27 ± 0.42 점(5점 만점), 직무열의의 평균점수는 3.07 ± 0.48 점(5점 만점)이었다.

3) 대상자의 일반적 특성에 따른 그릿은 근무부서에 유의한 차이가 있었다($F=4.165, p=.017$).

4) 대상자의 일반적 특성에 따른 긍정심리자본은 연령($F=5.617, p<.001$), 결혼상태($t=-3.217, p<.001$), 종교($t=2.475, p=.014$), 총 임상경력($F=7.990, p<.001$)에 따라

유의한 차이가 있었다.

5) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무열의는 연령($F=4.552$, $p=.004$), 결혼상태 ($t=-2.196$, $p=.030$), 총 임상경력 ($F=3.577$, $p=.030$)에 따라 유의한 차이가 있었다.

6) 그릿의 하위영역 중 꾸준한 노력과 긍정심리자본의 모든 하위 영역에서 직무 열의와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 직무열의와 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 하위영역은 꾸준한 노력($r=.468$, $p<.001$), 자기효능감($r=.563$, $p<.001$), 희망($r=.578$, $p<.001$), 낙관주의($r=.541$, $p<.001$), 회복력($r=.498$, $p<.001$) 이었다.

7) 2단계의 위계적 회귀분석을 통해 직무열의에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 낙관주의($\beta=.263$, $p=.002$)가 유의한 영향을 주는 것으로 나타났으며 모형 2의 설명력은 46.4%였다.

본 연구 결과 그릿 중 꾸준한 노력과 긍정심리자본은 직무열의와 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 직무열의에 영향을 미치는 요인은 긍정심리자본의 하위 영역 중 낙관주의였다. 개발 및 개선이 가능한 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 실질적인 방안이 마련된다면 직무열의를 고취시키고 우수한 간호인력을 확보할 수 있을것으로 사료된다.

목차

감사의 글	i
국문초록	ii
I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	4
3. 용어 정의	4
II. 문헌고찰	6
1. 그릿	6
2. 긍정심리자본	9
3. 직무열의	11
III. 연구방법	14
1. 연구 설계	14
2. 연구 대상	14
3. 연구 도구	15
4. 자료 수집 방법 및 절차	17
5. 자료 분석 방법	17
6. 윤리적 고려	18
IV. 연구결과	19
V. 논의	30
VI. 결론 및 제언	35
참고문헌	36
부록	47
영문초록	62

Tables

Table 1. General Characteristics of Participants	20
Table 2. Scores of Grit, Positive Psychological Capital, and Job Engagement	23
Table 3. Grit, Positive psychological Capital, and Job Engagement according to General Characteristics	25
Table 4. Correlations among Grit, Positive Psychological Capital, and Job Engagement	27
Table 5. Influencing Factors on Job Engagement	29

I. 서론

1. 연구의 필요성

의료기관에서 간호사는 환자의 건강 결과와 만족도에 영향을 주는 중요한 역할을 담당하면서 의료기관 인력 가운데 가장 많은 수를 차지하여 병원 경영 측면에서도 중요성이 강조되는 인력이다(Hospital nurses association [HNA], 2010). 국내 간호사 이직률은 평균 13.9%로 전체 이직자 중 종합병원 간호사의 비율이 55.1%로 가장 많았고 평균 근무년수는 7년 7개월로 가장 적었다(HNA, 2018). 간호사의 높은 이직률은 조직의 안정성을 해치고, 간호의 질을 떨어뜨리며 (Squires, Jylhä, Jun, Ensio, & Kinnunen, 2017), 남아 있는 동료들의 업무 과부하와 사기 저하를 가져온다(Kim, Choi, & Kim 2009). 간호사의 이직에는 조직적 차원으로서 직무에 대한 개선이 필수적이거나, 같은 조직에서 동일한 업무를 수행하는 간호사 간에도 업무수행의 결과 및 이직 의도가 다르다(Kim & Yang, 2018). 따라서 조직적 차원의 개선과 함께 간호사가 조직을 이탈하지 않고 전문적 역량을 갖추기 위해 노력하도록 간호사의 개인적 차원 중 하나인 사회, 심리적 측면에도 관심을 기울여야 할 필요가 있다(Lee, Oh, Lee, & Hur, 2019).

직무열의는 반대 개념인 직무소진에서 시작하였는데(Maslach, Schaufeil, & Leiter, 2001) 이는 긍정 심리학의 영향으로 일에 대한 어두운 면보다 밝은 부분을 보려는 경향에서 비롯되었다(Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002). 직무열의는 업무에 대한 긍정적이고 성취적인 마음가짐을 말하는 것으로, 활력(vigour), 헌신(dedication), 몰두(absorption)의 하위영역이 있다(Schaufeli et al., 2002). 직무열의가 높은 사람은 일 자체에 즐거움을 느끼며, 건강하고 행복한 상태에서 일을 몰두하는 경향을 보인다(Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008). 간호사의 직무열의는 과중한 업무 중에서도 환자의 간호에 몰두할 수 있도록 도와주며(Abelhadi & Drach-Zahavy, 2012), 신체 · 정신적 건강상태에 영향을 주기 때문에 직무열의가 높은 간호사는 더 건강하고 효율적인 방식으로 업무를 수행할 수 있게 된다(Setti & Argentero, 2011). 지금까지는 간호사의 소진 및 이직 의도와 같은 부정적인 결과에 영향을 주는 요인을 파악하는 연구가 수행되었고,

긍정적인 의미를 나타내는 직무열의에 대한 연구는 미비한 실정이다. 간호사의 직무에 대한 열의는 간호의 질과 조직의 효율성에 영향을 주는 주요 속성으로 병원 조직뿐만 아니라 간호조직 측면에서도 매우 주요한 개념으로(Kang & Kwon 2017), 이에 대한 연구가 필요하다.

그릿(Grit)은 역경이나 실패에도 장기적인 목표를 위해 지속적으로 열심히 노력하는 성격의 특성으로, 목표를 향한 인내와 열정을 말한다(Robertson & Duckworth, 2014). 그릿의 하위요인인, 지속적 관심은 특정 목표와 관련된 관심을 오랫동안 유지하며 목표를 추구하는 것을 말하며, 꾸준한 노력은 목표 달성을 위해 인내하면서 지속해서 노력하는 정도를 의미한다(Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). 그릿은 특정 목표를 장기적으로 지향한다는 점에서 단기적 성실성과 차이가 있으며(Ryu, 2018), 목표들의 위계성이 뚜렷하고(Duckworth, 2016), 성실성을 제외하고도 개인의 성취를 예측하는 것으로 나타났다(Duckworth et al., 2007). 그릿이 높은 사람들은 업무성과가 좋고, 해당 분야에서 더 오래 근무했으며(Eskreis, Duckworth, Shulman, & Beal, 2014; Robertson & Duckworth, 2014; Shin, Koo, & Park, 2018), 직무 긍정 정서와 직업적 자기효능감이 높으며, 조직과 조직 내 타인을 이롭게 하는 조직시민행동이 높은 것으로 나타났다(Lee, 2017). 이처럼 그릿이 열정과 끈기를 갖고 목표를 포기하지 않으며 자신의 일을 끝까지 해내고, 직무 성과와 정서에 긍정적인 영향을 주는 것으로 미루어 볼 때, 그릿은 간호사의 직무열의에 미치는 요인으로 생각해 볼 수 있다. 또한, 그릿은 훈련을 통해 그 성향을 높일 수 있는 변화 가능한 특성으로, 예측하지 못한 임상 환경의 어려움에 직면했을 때 끈기와 인내를 가지고 문제를 찾고 해결해야 하는 간호사에게 필요한 특성으로 생각된다.

긍정심리자본은 개인이 경험하는 위해요소나 부정적 조건에도 불구하고, 유능하게 기능하여 부정적인 영향을 완화하고 긍정적인 발달을 촉진시키는 인간의 심리 속성을 말한다(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). 이러한 긍정적인 심리상태는 관리 가능하고, 개발 및 개선이 가능한 상태적(state-like)인 특성을 가지며, 상태적인 심리역량을 만족시키는 요소로는 희망, 자기효능감, 낙관주의, 복원력이 있다(Luthans & Youssef, 2007). 긍정심리자본은 간호사에게 간호업무를 수행함에 있어서 부정적인 생각을 감소시키게 하여 긍정적인 생각을 높임으로써 직무만족을 높이고 나아가 심리적, 정신적, 신체적 건강에 긍정적인 영향을 미치

는 요인으로 나타났다(Lee & Kim, 2012; Luthans, Youssef, & Avolo, 2015). 긍정심리자본은 간호사의 스트레스를 감소시키며 심리적 안녕감과 신체적 건강을 증진시키고(Lee & Kim, 2012) 직무소진(Lee et al., 2016)과 이직의도(Yim, Seo, Cho, & Kim, 2017)를 낮추는 것으로 나타났다. 또한, 신규간호사의 직무만족과 정신건강에 유의한 관계를 나타냈으며(Laschinger & Fida, 2014), 신규간호사의 적응에 긍정적 심리상태인 긍정심리자본이 영향을 미침을 확인할 수 있었다. 이처럼 긍정심리자본에 대한 개념은 간호사에게 단순한 긍정적인 심리상태가 아닌 하나의 심리적 역량으로서 매우 유용한 가치(Lee & Kim, 2017)이며 직무열의에 영향을 미치는 요인으로 생각해 볼 수 있다.

간호사의 직무열의에 관한 선행연구를 살펴보면 직무열의에 영향을 미치는 변수로 구조적 임파워먼트(Kim, 2017), 코칭리더십(Park, 2018), 긍정심리자본과 심리적 웰빙(Kang & Kawn 2017), 회복탄력성(Moon, 2013), 도덕적 민감성과 심리적 안녕감(Son, 2018), 고객지향(Heo & Lee, 2016)이 있었으며, 직무열의에 긍정적인 영향을 미칠것으로 생각되는 그릿과 긍정심리자본에 대한 연구는 미비한 상태이다.

이에 본 연구에서는 그릿과 긍정심리자본을 주요 변수로 선정하여 종합병원 간호사의 그릿, 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 파악하고, 효율적인 인적자원 전략을 수립하는데 기초자료로 제공하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 파악하는 것이며 구체적 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성을 확인한다.

둘째, 대상자의 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 정도를 확인한다.

셋째, 대상자의 그릿, 긍정심리자본, 직무열의의 상관관계를 확인한다.

넷째, 대상자의 그릿, 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 확인한다.

3. 용어 정의

1) 그릿

이론적 정의 : 그릿은 장기적인 목표의 성취를 위한 인내와 노력, 열정으로 목표 달성을 위해 꾸준히 노력하며 동기를 부여하는 자기 통기력과 자신을 조절하는 자기 조절력을 말한다(Duckworth et al., 2007).

조작적 정의 : 본 연구에서는 Duckworth 등(2007)이 개발한 (Original Grit Scale [Grit-O])을 Lee와 Son (2013)이 변안한 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미한다. 측정된 점수가 높을수록 그릿 정도가 높음을 의미한다.

2) 긍정심리자본

이론적 정의 : 긍정심리자본은 성취와 성공을 향한 개인의 긍정적인 인지상태 정도로 자기 효능감, 희망, 낙관주의, 회복 탄력성 네 가지로 구성된 합성개념을 말한다(Luthans & Youssef, 2004).

조작적 정의 : 본 연구에서는 Luthans와 Youssef (2007)가 개발한 긍정심리역량 도구(Psychological Capital Questionnaire [PCQ])를 Lee와 Choi (2010)가 변안한 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미하며 점수가 높을수록 긍정심리자본 정도가 높은 것을 의미한다.

3) 직무열의

이론적 정의 : 직무열의란 업무에 대한 성취적, 긍정적인 마음 가짐이며, 열정적으로 자신의 일을 해내는 완전히 직무에 몰입되어 있는 상태이다 (Schaufeil et al., 2002).

조작적 정의 : 본 연구에서는 Schaufeli 와 Baker (2004)가 개발한 직무열의 척도 (Utrecht Work Engagement Scale [UWES])를 Yi 와 Shin (2006)이 번역한 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미하며 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다.

II. 문헌고찰

1. 그릿(Grit)

그릿(Grit)은 장기적 목적을 달성하기 위한 끈기와 열정(Duckworth et al., 2007)을 의미하는 개념으로서 자신이 세운 목표를 성공적으로 수행하려는 노력과 어떤 장애도 스스로 극복하며 포기하지 않는 힘과 능력의 원천이다. 개념적으로 그릿은 장기적인 지속성을 의미한다는 점에서 단기적 성실성과 차이가 있으며(Ryu, 2018), 특정한 관심사 및 목표 달성을 위하여 행동을 조절한다는 점에서 장기적 목적의식이 없는 자기-조절과도 구분되는 개념이다(Han, 2019). 그릿을 다룬 초기의 국내 연구에서는 그릿을 ‘투지’, ‘끈기’로 번역해서 사용하였으나 ‘투지’와 ‘끈기’는 장기적인 목표를 향한 열정의 의미를 포함하지 않아 최근 학계에서도 ‘그릿’이라는 단어를 그대로 사용하고 있다(Shin, Koo, & Park, 2018). 그릿은 지속적 관심(consistency of interest)과 꾸준한 노력(perseverance of effort)의 두 하위요인으로 구성되어 있는데, 지속적 관심은 특정 목표와 관련된 관심을 오랫동안 유지하며 목표를 추구하는 것을 말하며, 꾸준한 노력은 목표 달성을 위해 인내하며 지속해서 노력하는 정도를 의미한다(Duckworth et al., 2007). 지속적 관심은 열정, 꾸준한 노력은 끈기와 같은 개념이며, 열정은 단순히 관심 있는 일의 의미가 아니라 동일한 최상위 목표에 변함없이 성실하고 꾸준하게 관심을 둔다는 의미이다. 열정을 지속적으로 가지기 위해서는 목표의 위계화가 필요하며 하위 수준의 목표는 가장 구체적으로 목적을 달성하기 위한 수단이고, 상위 목표일수록 추상적이고 일반적이며 중요한 목표가 된다. 그릿의 두 하위 차원과 관련이 높은 네 가지 특성으로 관심, 연습, 목적, 희망이 있으며 성숙한 그릿을 보유한 사람들은 네 가지 심리적 자산을 보유하고 있었다(Duckworth, 2016). 그릿은 네 가지 특성을 통해 내부에서부터 길러나갈 수 있으며 첫 번째로, 관심사를 발견하고 흥미를 유발하는 것이다. 관심은 부모, 교사, 코치, 또래 등 여러 지지자들의 격려가 있을 때 깊어진다. 관심사가 같은 사람들을 찾고 격려해주는 멘토가 있다면 시간이 갈수록 더욱 능동적이고 정보가 많은 학습자가 될 수 있다. 두 번째로는 의식적인 연습을 하는 것이다. 도전적인 목표를 설정하고 잘하는 부분에

집중하기보다 약점을 개선하려고 노력하며, 피드백을 적극 수용하고 반복하여 이전의 부족한 부분을 능숙하게 해내어 자신감을 갖을 수 있다. 세 번째로 높은 목적의식을 가지는 것이며, 롤모델이 자신의 인생 목적을 달성해가는 모습을 관찰한 경험은 확신과 행동 의지를 얻는데 매우 중요한 역할을 한다. 네 번째로 다시 일어나는 자세, 희망을 품는 것이다. 적절한 기회와 지원이 있다면 열심히 노력해서 성취할 수 있다는 성장형 사고방식을 갖고, 낙관적인 자기 대화를 연습한다. 힘든 상황에 처했을 때 생각하고 느끼는 방식, 행동방식은 훈련과 지도를 통해 바꿀 수 있다(Duckworth, 2016).

선행 연구에서 그릿은 다양한 직업현장과 연령에서 개인의 성취, 진로, 삶의 만족도를 예측하는 것으로 나타났다(Jeong et al., 2019). 그릿이 높을수록 강도 높은 육군훈련을 포기하지 않았고(Duckworth, et al., 2007), 레지던트의 심리적 소진이 낮았으며(Salles, Cohen, & Mueller, 2014), 업무 성과가 좋고 이직률이 낮았다(Eskreis, Shulman, Beal, & Duckworth, 2014; Robertson & Duckworth, 2014; Shin, Koo, & Park, 2018). 대학생의 경우 대학 생활에 적응을 잘 하고(Lee, & Park, 2018), 성적이 높았다(Lee & Sohn, 2013). 국외의 선행 연구에서 간호리더의 그릿이 높을수록 성취감이 높고 소진이 낮았으며, 그릿을 측정하는 것이 소진을 겪고 장기적인 목적 달성에 취약한 리더들을 선별하여 지원하는데 도움이 된다고 하였다(Seguin, 2019). 그릿을 성장시키기 위한 전략으로 롤모델 선정, 한 두 개의 장기적인 목표선정, 성장 마인드 육성, 업무 목표 찾기가 있으며 개인적 측면과 직무환경이 공동의 목표를 갖어야 효과적이며 리더의 역할이 중요하다 하였다(Seguin, 2019). 또한, ‘환자와 가족의 요구에 따라 최적의 의료 시스템을 만드는’ 비전이 있는 조직에서, 그릿을 보유한 간호사는 최고의 근거 기반 간호를 제공하기 위해 새로운 전문지식과 기술을 축적하는 열정을 보이고, 팀 워크를 활용하여 환자 및 가족의 결과를 향상키는 목표를 달성하기 위해 지속적으로 노력한다고 하였다(Munro & Hope, 2019). 이처럼 조직의 비전과 미션을 통해 장기적인 목표를 설정하고, 이를 달성하기 위해 노력하는 그릿의 특성은 간호 업무와 밀접한 관련이 있으며 간호사의 직무열의에 미치는 요인으로 생각해 볼 수 있다.

국내 간호사를 대상으로 한 연구에서는 그릿이 높을수록 직무몰입이 높고 이직률은 낮았으며(Jeong et al., 2019) 직무 만족과 재직의도에 정적인 상관 관계

가 있었으나 영향을 미치는 요인은 아니었다(Park & Cho, 2019). 그 밖에도 그릿이 응급실 간호사의 재난분류에 미치는 영향(Yang, 2019), 표준주의 수행도에 미치는 영향(Kim, 2020), 통합병동 간호사의 재직의도에 미치는 영향(Lee, 2020)이 있었으나 그릿과 직무열의의 관계를 규명한 연구는 없었다. 타 직종에서 그릿이 직무열의와 정적 상관관계가 있다는 결과가 있었으며(Heo, 2019; Suzuki, 2015), 간호사를 대상으로 그릿이 직무열의에 영향을 미치는 영향을 파악해 볼 필요가 있겠다.

2. 긍정심리자본

인간의 긍정적 측면을 탐구하고 육성하며 인간이 가진 강점과 덕성을 강조하는 긍정심리학은 1990년대 후반 Seligman에 의해 시작되었다. 긍정적 조직행동(Positive Organization Behavior [POB]) 접근법과 심리적 자본(Psychological Capital [PsyCap])은 심리학에서 강조되고 있는 긍정심리학에 뿌리를 두고 있으며(Luthans, Avolio, Avey, & Norman, 2007), 긍정심리학의 조직적 적용으로 2000년대 이후부터 주목받기 시작한 새로운 연구 분야이다(Larson & Luthans, 2006). 긍정심리학은 보통사람의 강점과 미덕, 잠재력에 초점을 맞춰 그것을 개발하고 육성함으로써 개인이 삶과 직장에서 최고의 성과와 행복을 추구하는데 도움을 주고자 하는 과학적 접근이며(Seligman, 2002), POB는 조직적 맥락에서 평범한 구성원들의 강점을 개발하고 잠재력을 극대화하는 긍정적 지향의 연구로 정의된다(Luthans, 2002).

이러한 긍정적인 심리상태는 관리 가능하고, 개발 및 개선이 가능한 상태적(state-like)인 특성을 가지며 자기효능감, 희망, 낙관주의, 복원력의 네 가지 하위영역이 있다(Luthans & Youssef, 2007). 이들 하위요인은 개별적으로 이해되기 보다는 통합적인 자원으로 이해될 때, 개별 변수들의 상승작용이 더 잘 이해될 수 있으며, 궁극적으로 개인의 행동이나 동기부여를 더 잘 설명할 수 있다(Luthans et al., 2007). 첫 번째 하위요소인 자기효능감은 주어진 상황에서 특정한 과업을 성공적으로 수행하기 위해 필요한 행동의 과정이나 동기부여, 인지적 자원들을 동원할 수 있는 자신이 능력에 대한 믿음으로 정의되며(Bandura, 1997), 현재까지 POB이 포함기준을 가장 잘 만족시키는 변수로 논의되고 있다(Luthans & Youssef, 2007). 두 번째 희망은 목표가 성취 될 수 있고 계획들이 성공적으로 수행될 것이라는 믿음을 바탕으로 그것을 직접 추구하고자 하는 의지와 목표의 달성 경로에 대한 긍정적인 동기부여 상태로 정의된다(Snyder et al., 1991). 세 번째, 낙관주의는 문제의 원인을 일시적이고 특수한 상황으로 보는 것이며, 낙관론자는 ‘해결 가능성’이 있다고 생각하기 때문에 문제를 극복할 동기를 부여한다. 반대로 비관주의는 문제의 원인을 영구적이고 전반적인 상황을 탓하는 것이며, 비관론자는 사소한 문제도 대형 참사로 바라보며 포기해야 할 일처럼 생각한다(Duckworth, 2016). 네 번째 복원력은 역경과 갈등, 실패, 심지어 긍

정적인 사건들, 진전, 증가된 책임감으로부터 되돌아올 수 있는 혹은 급속히 회복될 수 있는 역량으로 정의된다(Luthans, 2002).

긍정심리자본의 선행요인은 기존의 연구에서는 지원적 조직 분위기(Luthans, Avey, Clapp-Smith, & Li, 2008) 와 웹기반 교육훈련(Luthans, Avey, & Patara, 2008)등의 일부 조직 차원 변수들이 긍정심리자본에 유의한 영향을 미치는 요인으로 고려되었다. 긍정심리자본은 개인적으로는 긍정적인 정서와 삶의 질을 높이며 직무와 관련된 몰입과 수행 및 조직시민행동을 향상시켜주는 것으로 나타났다(Avey, Wernis, & Luthans, 2008; Nguyen, 2012). 이처럼 긍정심리자본은 개인의 직무와 관련된 태도와 행동에 영향을 주어 결과적으로 긍정적인 조직의 변화까지 유도하고 있음을 알 수 있다(Lee & Kim, 2017).

긍정심리자본에 대한 개념은 주로 경영학, 관광학, 체육학 등 다양한 학문분야에서 긍정적인 효과를 검정하기 위해 이루어지고 있으며, 간호학 분야에서는 2010년대 초반부터 시작되어 연구보고가 증가하고 있다(Lee & Kim, 2017). 긍정심리자본은 간호사의 스트레스를 감소시키며 심리적 안녕감과 신체적 건강을 증진시키고(Lee & Kim, 2012) 직무만족을 높이며(Yang & Jeong, 2017), 이직의도(Yim, Seo, Cho, & Kim, 2017)를 낮추는 것으로 나타났다. 긍정심리자본이 높을수록 직무소진 (Ko, Park, & Lee, 2013; Lee et al., 2016)은 감소하였고, 직무열의는 증가하였다(Kang & Kwan, 2017)

선행연구를 통해 살펴본 긍정심리자본은 임상 현장에서 간호사의 부정적인 측면은 감소시키며, 긍정적인 측면을 강화하고 발전시키는 효과가 있으며 직무열의에 긍정적인 영향을 미치는 요인으로 생각해 볼 수 있다.

3. 직무열의

긍정심리학(positive psychology)의 출현과 함께 긍정적인 직무태도로 직무열의(work engagement)의 중요성이 대두되었다. 직무열의와 반대 개념인 직무소진에서 출발하였으며, 일에 대한 어두운 면(직무소진)대신 일의 밝은 부분(직무열의)을 보려는 경향에서 시작하였다(Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). 열의(engagement)에 대한 최초의 개념은 Khan (1990)에 의해 제시되었다. 열의는 인간의 인지 · 행동 · 정서를 개인이 선호하는 만족스럽고 활동적인 수행으로 연결하는 자아의 활용과 표현으로 정의하고, 개인적 비열(personal disengagement)를 반대 개념으로 제시하였다. Khan (1990)은 열의가 있는 조직 구성원들은 정서적으로 연결되어 있고, 인지적으로 경계하고, 육체적으로 몰입되어 있다고 주장하였다.

직무열의는 업무에 대한 긍정적이고 헌신적이며 성취 지향적인 마음가짐을 의미하며 높은 수준의 에너지 활력, 업무에 대한 헌신, 업무 활동에 대한 몰두의 하위영역으로 구성되어 있다(Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2002). 활력(vigor)은 업무 중의 높은 에너지 수준, 자신만의 업무에 노력하겠다는 의지, 정신적 회복력, 어려움에 직면했을 때 인내력을 갖고 지속성을 보이는 것을 의미한다. 직무에서 높은 수준의 활력을 느끼는 근로자는 직무에 의해 동기 부여되고 일터에 어려움, 혹은 혼란을 마주치게 되더라도 끈기를 보이는 경향이 있다(Schaufeli et al., 2002). 헌신(dedication)은 열정, 영감, 자긍심과 도전의식으로 자신의 일과 특별한 경험에 강하게 몰입된 상태로 안정적인 현상으로 설명되며, 보다 전통적인 개념인 직무몰입(job involvement)와 유사성을 띤다. 몰두(absorption)는 자신의 직무에 대해 즐거운 마음으로 완전히 집중하고 일에 빠져 시간가는 줄 모르며 일을 떠나서 자신을 생각하기 어려운 상태를 의미한다(Schaufeli et al., 2002).

Schaufeli와 Bakker (2004)는 직무소진 및 직무열의의 선행변인과 결과들을 통합적으로 설명하기 위하여 직무요구-자원모델(The Job Demand-Resources Model)을 제시하였다. 직무요구-자원모델에 따르면 직무요구(job-demand)는 육체적 · 정신적 노력을 유지하게 하는 직무의 조직적 · 물리적 · 사회적 측면을 의미하며, 역할 모호성, 역할갈등 및 시간적 압박 등이 있다고 하였다. 따라서 직

무요구는 직무소진과 양의 관계를 갖는다. 직무자원(job-resource)은 신체적·생리적 비용과 관련된 직무요구를 감소시키고, 구성원의 학습, 성장 및 발전을 자극하는 물리적, 사회적, 심리적 측면을 의미한다(Demerouti, Bakker, Nacheiner, & Schaufeli, 2001). 직무요구는 직무소진과 양의 상관관계를 갖고, 직무자원은 직무열의와 양의 관계를 가지며 다양한 직업과 국가들에서 실증적인 연구들을 통해 입증되었다(Bakker & Demerouti, 2008).

직무열의는 역할 외 행동, 자발적 행동이라기보다 자신에게 주어진 공식적인 역할 수행에 초점을 두는 개념으로, 조직과 개인의 태도 혹은 조직에 대한 애착을 보이는 조직몰입(organizational commitment)과는 다르며(Saks, 2006), 개인이 얼마나 자신의 직무에 헌신(dedication)하는가와 관련있기 때문에 직무에 대한 심리적 동일시인 직무관여(job involvement)와도 구별된다(Kanungo, 1982). 또한 직무열의가 높은 사람들은 일 자체에 즐겁게 빠져있고 몰두하는 경향이 있으며, 일을 하지 않을 때 죄책감을 느끼는 강박적인 일중독(workaholism)과도 구분된다(Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008).

직무열의에 대한 선행연구에서 직무자원(안전과 보상)은 직무열의와 유의한 관계를 보였고(Maslach et al., 2001), 직무열의가 높을수록 실질적인 성과(직무만족, 고객만족, 이익률, 생산성, 더 낮은 이직률)와 정적인 관계를 보였다(Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). 국내 연구에서 풍부한 직무자원은 직무열의를 증가시키고(Yi, Gim, & Shin, 2006), 이직의도와 직무불만족을 감소시키기 위해서는 직무소진을 감소시키는 것보다 직무열의를 증가시키는 것이 효과적이라 하였으며(Shin & Oh, 2004), 직무열의가 높을수록 업무성과에 직접적이고 긍정적인 결과를 나타냈다(Kim, Hyun, & Kim, 2013).

간호영역에서 직무열의에 영향을 미치는 일반적인 특성으로 연령, 결혼유무, 학력, 총 임상경력(Bae, Kim, Kim, & Kim, 2019; Kim, 2017; Park, 2010; Shin, 2012; Son, 2018)이 있었고 전문직으로서의 지위가 높은 경우(Simpson, 2009) 직무열의가 높은 것으로 나타났다. 직무열의에 영향을 미치는 요인으로 긍정심리자본과 심리적 웰빙 (Kang & Kwon, 2017), 회복탄력성(Moon, Park, & Jeong, 2013), 구조적 임파워먼트(Kim, 2017), 코칭리더십(Park, 2018), 도덕적 민감성과 심리적 안녕감(Soon, 2018), 고객지향성(Heo & Lee, 2016)이 있었다.

이상의 문헌고찰을 통해 직무열의는 업무에 대해 열정적이며 헌신하고 몰입하

는 마음가짐으로, 직무열의가 높은 사람은 직무수행을 효율적으로 해내고 직무성과는 향상되며 이직의도는 감소한다고 하였다. 조직의 성과에 긍정적인 요인을 주는 직무열의의 영향요인을 파악하여 향상시키기 위한 방법을 모색한다면, 병원 간호사의 효율적인 인적자원 관리에 기여할 것으로 생각된다.

Ⅲ. 연구방법

1. 연구 설계

본 연구는 종합병원 간호사를 대상으로 대상자의 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 정도를 파악하고 간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구 대상

본 연구는 강원도 G시에 소재한 A 종합병원에 근무하는 간호사를 연구 대상으로 선정하였다. 중환자실, 내과, 외과 병동 3교대 근무 간호사를 대상으로 하며 수간호사와 진료지원 간호사는 제외하였다.

연구에 필요한 표본의 산출은 Cohen의 표본 추출 공식에 따른 표본 수 계산 프로그램인 G*power program 3.1.9.4 version을 이용하여 산출하였으며(Faul, Erdfelder, Buchner, & Lang, 2009) 다중회귀분석을 기준으로 유의수준(α) 0.05, 검정력($1-\beta$) 0.95, 중간 효과크기(f^2) 0.15, 선행 문헌 고찰을 통해 유의할 것으로 예상되는 변수를 6개(연령, 결혼 유무, 학력, 총 임상경력, 그릿, 긍정심리자본)로 하였을 때 연구에 필요한 대상자수는 146명이었고, 탈락율 20%를 고려하여 183명의 대상자에게 설문지를 배포하였다. 총 183부가 회수되어 100%의 응답률을 얻었으나 무응답 항목이 있거나 불성실한 응답이 있는 설문 24부가 제외되어 159부가 수집되었다.

3. 연구 도구

1) 그릿

본 연구는 Duckworth 등 (2007)이 개발하고 Lee와 Son (2013)이 번안한 Original Grit Scale (Grit-O)을 개발자와 번역자의 동의를 구한 후 사용하였다. 본 도구는 관심의 지속성 6문항, 노력의 꾸준함 6문항의 2개 하위영역으로 구성된 총 12문항으로 구성되어 있다. 이 중 1, 3, 5, 7, 10, 12번 문항은 역 문항으로 역산 처리하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 측정되며, 점수가 높을수록 그릿이 높음을 의미한다. Duckworth 등 (2007)의 연구에서 그릿의 내적 일관성 신뢰도 Cronbach’s α 값은 .85이었으며, Lee와 Son (2013)의 연구에서는 .79였다. 본 연구에서 Cronbach’s α 값은 .65였다. Duckworth 등 (2007)의 연구에서 하위 개념에 대한 Cronbach’s α 값은 관심의 지속성 .85, 노력의 꾸준함 .78 이었다. 본 연구에서 Cronbach’s α 값은 관심의 지속성 .65, 노력의 꾸준함 .64였다.

2) 긍정심리자본

본 연구는 Luthans와 Youssef (2007)가 개발하고 Lee와 Choi (2010)가 번안한 Psychological Capital Questionnaire (PCQ)를 도구가 등록된 기관과 번역자의 동의를 구한 후 사용하였다.

이 도구는 긍정심리자본의 하위 영역인 자기 효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성 4개의 하위영역으로 총 24 문항으로 구성되어 있다. 이 중 3, 8, 19번 문항은 역 문항으로 역산 처리하였다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 측정되며, 점수가 높을수록 긍정심리자본 수준이 높다는 것을 의미한다. Luthans와 Youssef (2007)의 연구에서 긍정심리자본 내적 일관성 신뢰도 Cronbach’s α 값은 .89이었으며, Lee와 Choi (2010)의 연구에서는 .93이었다. 본 연구에서는 .90이었다. Luthans와 Youssef (2007)의 연구에서 하위 개념에 대한 Cronbach’s α 값은 희망 .72~.80 회복력 .66~.72 자기효능감 .75~.85 낙관주의 .69~.79이었다. 본 연구에서 Cronbach’s α 값은 자기효능감 .79, 희망

.74, 낙관주의 .72, 회복력 .70이었다.

3) 직무열의

본 연구는 Schaufeli 와 Baker (2004)가 개발하고 Yi 와 Shin (2006)이 번안한 직무열의 척도 Utrecht Work Engagement Scale (UWES)를 원저자는 연락이 닿지 않아 번역자의 동의를 구한 후 사용하였다. 측정 도구는 활력 6문항, 헌신 5문항, 몰두 6문항 등 총 17문항, 3개의 하위요인으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 측정되며, 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. Schaufeli와 Baker (2004)의 연구에서 직무열의 내적 일관성 신뢰도 Cronbach’s α 값은 .93이었으며 Yi와 Shin (2006)의 연구에서는 .85였다. 본 연구에서는 .87이었다. Schaufeli 와 Baker (2004)의 연구에서 하위 개념에 대한 Cronbach’s α 값은 활력 .83 헌신 .92 몰두 .82이었다. 본 연구에서는 Cronbach’s α 값은 활력 .82, 헌신 .83, 몰두 .68이었다.

4) 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 연령, 성별, 결혼 여부, 종교, 최종학력, 현재 근무부서, 총 임상경력, 현 부서 임상경력을 측정하였다.

4. 자료수집방법 및 절차

본 연구의 자료수집은 연구자가 속한 G 시에 소재한 A 종합병원 기관생명윤리위원회의 승인(승인번호 2020-01-007)을 받았다. 중환자실, 외과 병동, 내과 병동에 근무하는 간호사를 대상으로 설문지를 배포하였으며, 설문지 배포 전 대상자가 속한 간호부에 협조 공문과 연구 진행에 대한 승인을 받고 연구를 진행하였다. 설문지는 연구자가 연구의 목적 및 방법, 연구 참여로 인한 위험 및 혜택, 개인 정보의 기밀 유지에 대해 알린 후 설문지를 배포하고 이에 동의하는 간호사가 자가 보고형식으로 작성하도록 하였다. 작성된 설문지는 설문지와 함께 제공된 봉투에 넣어 밀봉된 채로 별도의 수거함에 담으면 연구자가 직접 회수하였다.

5. 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS version 24.0 통계 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 간호사의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준 편차로 산출하였다.
- 2) 간호사의 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 정도는 평균과 표준편차로 산출하였다.
- 3) 간호사의 일반적 특성에 따른 그릿, 긍정심리자본, 직무열의는 t-test, ANOVA로 분석하였고 사후 검정은 Scheffé test로 실시하였다.
- 4) 간호사의 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 간의 관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 5) 간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 실시하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 대상자의 보호를 위하여 기관생명윤리위원회의 승인을 받은 후 자료를 수집하였다. 연구 참여를 위한 서면 동의서에 연구의 목적 및 방법, 연구 참여로 인한 위험 및 혜택, 연구의 자발적 참여 및 동의 철회 가능 여부와 연구자와의 연락처 등에 대해 명시하고 대상자가 자발적으로 참여를 결정할 수 있도록 동의서에 자필 서명을 받았다. 신원을 알 수 있는 개인 정보를 삭제한 후 임의의 연구 대상자 번호를 부여하여 관리하였다. 연구 자료, 설문지 등 관련된 모든 서류는 연구자만이 접근할 수 있는 컴퓨터에 보안 암호를 책정하여 보관하고 관리하였다.

IV. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 일반적 특성은 다음과 같다(Table 1).

연령은 평균 28.45 ± 5.58 세로, 25세 이하가 62명(39%)로 가장 많았으며 26~29세가 48명(30.2%), 30~34세가 30명(18.9%) 순으로 나타났다. 성별은 여자가 143명(89.9%), 남자가 16명(10.1%)이었으며 결혼상태는 미혼이 123명(78%), 기혼이 35명(22%)이었다. 학력은 학사가 119명(74.8%)으로 가장 많았으며, 전문학사 30명(18.9%), 석사 10명(6.3%) 순이었다. 종교를 가지고 있지 않은 간호사가 106명(66.7%)으로 종교를 가지고 있는 간호사 53명(33.4%)보다 많았으며, 근무부서는 중환자실이 54명(34%), 내과계 병동 53명(33.3%), 외과계 병동 52명(32.7%)이었다. 총 임상경력의 평균은 5.72 ± 5.70 년으로 5년 이하가 99명(62.3%)으로 가장 많았으며, 6~10년이 33명(20.8%), 11년 이상이 27명(17%) 순이었다. 현 부서 임상경력은 평균 2.30 ± 2.23 년이었으며 5년 이하가 145명(91.2%)으로 가장 많았고 6~10년이 12명(7.5%), 11년 이상이 2명(1.3%)이었다.

Table 1. General Characteristics of Participants

(N=159)

Characteristics	Categories	n (%) or M±SD
Age (yr)		28.45±5.58
	≤25	62 (39.0)
	26~29	48 (30.2)
	30~34	30 (18.9)
	≥35	19 (11.9)
Gender	Female	143 (89.9)
	Male	16 (10.1)
Marital status	Unmarried	123 (78.0)
	Married	35 (22.0)
Level of education	Associate	30 (18.9)
	Bachelor	119 (74.8)
	≥Master	10 (6.3)
Religion	Yes	53 (33.4)
	No	106 (66.6)
Department	Medical ward	53 (33.3)
	Surgical ward	52 (32.7)
	Intensive care unit	54 (34.0)
Total length of clinical career (yr)		5.72±5.70
	≤5	99 (62.3)
	6~10	33 (20.7)
	≥11	27 (17.0)
Present clinical career (yr)		2.30±2.23
	≤5	145 (91.2)
	6~10	12 (7.5)
	≥11	2 (1.3)

2. 대상자의 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 정도

본 연구 대상자의 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 정도는 다음과 같다(Table 2). 그릿의 평균점수는 2.98 ± 0.38 점(5점 만점)으로 나타났다. 그릿의 하위 영역별 점수를 살펴보면 지속적 관심 2.84 ± 0.53 점, 꾸준한 노력 3.12 ± 0.50 점이었다. 문항별 평균을 살펴보면 지속적 흥미는 모두 역문항으로 '나는 달성하는데 몇 개월 걸리는 일에 꾸준히 집중하기 어렵다' 문항이 2.98 ± 0.88 점으로 가장 높게 나타났고, '나의 관심사는 매년 바뀐다' 문항이 2.69 ± 0.88 점으로 가장 낮게 나타났다. 꾸준한 노력은 '나는 열심히 하는 사람이다' 문항이 3.56 ± 0.78 점으로 가장 높게 나타났고, '나는 부지런하다' 문항이 2.89 ± 0.82 점으로 가장 낮게 나타났다(부록3).

긍정심리자본의 평균점수는 3.27 ± 0.42 점(5점 만점)이었으며 하위영역별 점수는 낙관주의가 3.39 ± 0.50 점으로 가장 높았고, 희망 3.34 ± 0.47 점, 회복력 3.25 ± 0.49 점, 자기효능감 3.11 ± 0.53 점 순이었다. 문항별 평균을 살펴보면 자기효능감의 하위영역 중 '나는 동료들에게 내가 가진 정보를 자신 있게 전달할 수 있다' 문항이 3.48 ± 0.74 점으로 가장 높았고, '나는 장기적 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다' 문항이 2.81 ± 0.81 점으로 가장 낮게 나타났다. 희망의 하위영역은 '어떤 문제든 그것을 해결하는 방법은 많다' 문항이 3.75 ± 0.64 점으로 가장 높았고, '나는 현재 직장에서의 나의 목표를 열성적으로 추구하고 있다' 문항이 3.18 ± 0.76 점으로 가장 낮았다. 낙관주의의 하위영역 중 '나는 항상 내 직무에 있어서 밝은 면을 보려고 한다' 문항이 3.60 ± 0.74 점으로 가장 높았고, '내가 맡고있는 일들은 내가 원하는 방식으로 풀려나가지 않는다' 문항이 3.27 ± 0.75 점으로 가장 낮았다. 회복력의 하위영역은 '나는 근무 시 필요하다면 혼자 힘으로도 일을 처리할 수 있다' 문항이 3.57 ± 0.71 점으로 가장 높았고, '나는 보통 직장에서 스트레스를 주는 일들을 잘 이겨낸다' 문항이 3.02 ± 0.82 점으로 가장 낮았다(부록4).

직무열의의 평균점수는 3.07 ± 0.48 점(5점 만점)이었고 하위 영역별 점수는 헌신이 3.54 ± 0.60 점으로 가장 높았으며 몰두 3.09 ± 0.52 점, 활력 2.66 ± 0.63 점 순이었다. 문항별 하위영역을 살펴보면 활력의 하위영역 중 '일을 할 때, 일이 뜻대로 되지 않아도 나는 언제나 인내심을 갖는다' 문항이 3.11 ± 0.78 점으로 가장 높았고, '아침에 일어났을 때, 나는 회사에 가고 싶다' 문항이 1.94 ± 0.82 점으로 가장 낮았다. 헌신의 하위영역은 '내 일은 매우 의미있고 가치있는 일이다' 문항이 4.01 ± 0.67 점으

로 가장 높았고, ‘내가 생각할 때 나의 일은 도전적이다’ 문항이 3.29 ± 0.94 점으로 가장 낮았다. 몰두의 하위영역 중 ‘직무를 수행할 때, 나는 일에 매우 몰입해서 한다’ 문항이 3.53 ± 0.67 점으로 가장 높았고, ‘나는 나의 직무에 푹 빠져있다’ 문항이 2.57 ± 0.78 점으로 가장 낮았다(부록5).

Table 2. Scores of Grit, Positive Psychological Capital, and Job Engagement
(N= 159)

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

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 정도

본 연구 대상자의 일반적 특성에 따른 그릿, 긍정심리자본, 직무열의 정도는 다음과 같다(Table 3).

그릿은 근무부서에 유의한 차이가 있었다($F=4.165, p=.017$). 사후분석 결과 내과계 병동보다 집중치료실에 그릿이 높은 것으로 나타났다. 이외의 나이, 성별, 결혼상태, 학력, 종교, 총 임상경력, 현 부서 임상경력은 그릿에 유의한 차이가 없었다.

긍정심리자본은 연령에 따라 유의한 차이를 보였다($F=5.617, p<.001$). 결혼상태에서 미혼인 간호사보다 기혼인 간호사가 긍정심리자본이 유의하게 높았으며($t=-3.217, p<.001$), 종교가 있는 간호사가 무교인 간호사보다 긍정심리자본의 유의하게 높았다($t=2.475, p=.014$). 총 임상경력에 유의한 차이가 나타났고($F=7.990, p<.001$) 사후분석 결과 5년 이하보다 11년 이상 근무한 간호사가 긍정심리자본이 높은 것으로 나타났다. 이외의 성별, 학력, 근무부서, 현 부서 임상경력에는 유의한 차이가 없었다.

직무열의는 연령에 따라 유의한 차이가 나타났다($F=4.552, p=.004$). 결혼상태에서도 유의한 차이를 보였으며($t=-2.196, p=.030$) 미혼보다 기혼인 간호사가 직무열의가 높았다. 총 임상경력에 따라서도 유의한 차이가 있었으며($F=3.577, p=.030$) 사후분석 결과 5년 이하보다 11년 이상 근무한 간호사가 직무열의가 높은 것으로 나타났다. 이외의 성별, 학력, 종교, 근무부서, 현 부서 임상경력에서는 유의한 차이가 없었다.

Table 3. Grit, Positive Psychological Capital, and Job Engagement according to General Characteristics (N=159)

Characteristics	Grit	F or t	Positive psychological capital	F or t	Job engagement	F or t
	M±SD	(p)	M±SD	(p)	M±SD	(p)
Age (yr)						
≤25 ^a	2.93±0.39	2.385	3.15±0.41	5.618	2.99±0.45	4.552
26~29 ^b	2.96±0.39	(.071)	3.23±0.44	(.001)	2.98±0.47	(.004)
30~34 ^c	3.15±0.40		3.45±0.39	a<c,d	3.24±0.44	
≥35 ^d	2.97±0.30		3.49±0.34		3.33±0.51	
Gender						
Female	2.93±0.39	-0.426	3.16±0.41	-1.028	2.99±0.46	-1.62
Male	2.96±0.39	(.671)	3.24±0.44	(.306)	2.98±0.47	(.871)
Marital state						
Unmarried	2.97±0.37	-1.206	3.22±0.44	-3.217	3.03±0.50	-2.196
Married	3.06±0.43	(.229)	3.48±0.31	(.002)	3.23±0.39	(.030)
Level of education						
Associate	3.00±0.36	0.145	3.24±0.52	1.041	3.06±0.54	0.208
Bachelor	2.98±0.40	(.865)	3.27±0.41	(.356)	3.07±0.45	(.813)
≥Master	3.03±0.42		3.46±0.31		3.17±0.69	
Religion						
Yes	2.98±0.44	-0.144	3.39±0.45	2.475	3.16±0.54	1.477
No	2.99±0.36	(.886)	3.21±0.41	(.014)	3.04±0.45	(.142)
Department						
Medical ward	2.88±0.41	4.165	3.23±0.43	0.929	3.05±0.50	1.702
Surgical ward	2.99±0.34	(.017)	3.26±0.40	(.397)	3.00±0.46	(.186)
ICU	3.09±0.39	a<c	3.34±0.45		3.17±0.48	
Total length of clinical career (yr)						
≤5 ^a	2.94±0.40	2.443	3.19±0.43	7.990	3.00±0.44	3.577
6~10 ^b	3.10±0.37	(.090)	3.33±0.42	(<.001)	3.12±0.56	(.030)
≥11 ^c	3.03±0.36		3.54±0.32	a<c	3.27±0.47	a<c
Present clinical career (yr)						
≤5	2.96±0.39	2.345	3.26±0.43	2.340	3.05±0.47	1.399
6~10	3.14±0.33	(.099)	3.46±0.36	(.100)	3.23±0.61	(.250)
≥11	3.42±0.24		3.71±0.12		3.47±0.25	

ICU=Intensive care unit.

4. 그릿, 긍정심리자본과 직무열의의 상관관계

그릿의 하위영역 중 꾸준한 노력과 긍정심리자본의 모든 하위영역에서 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4). 직무열의와 통계적으로 유의한 상관관계가 있는 하위영역은 꾸준한 노력($r=.468, p<.001$), 자기효능감($r=.563, p<.001$), 희망($r=.578, p<.001$), 낙관주의($r=.541, p<.001$), 회복력($r=.498, p<.001$) 이었다.

Table 4. 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	.128 (.107)	1					
(c) Self efficacy	.067 (.401)	.568 (<.001)	1				
(d) Hope	-.049 (.583)	.516 (<.001)	.767 (<.001)	1			
(e) Optimism	.065 (.419)	.414 (<.001)	.478 (<.001)	.609 (<.001)	1		
(f) Resilience	.124 (.120)	.449 (<.001)	.661 (<.001)	.762 (<.001)	.596 (<.001)	1	
(g) Job engagement	-.011 (.887)	.468 (<.001)	.563 (<.001)	.578 (<.001)	.541 (<.001)	.496 (<.001)	1

5. 대상자의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향

대상자의 직무열의에 미치는 요인을 확인하기 위해 2단계 위계적 회귀분석(hierarchical multiple regression analysis)을 실시하였다(Table 5). 1단계에서는 일반적 특성 중 유의한 관련성을 가진 나이, 결혼상태, 임상경력을 투입하였고, 2단계에서는 그릿의 하위요소 중 꾸준한 노력과 긍정심리자본의 하위요소인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력을 투입하여 직무열의에 미치는 요인을 확인하였다. 일반적 특성 중 나이와 임상경력은 더미 변수로 전환하여 분석하였다. 회귀분석을 실시하기 전 기본가정을 검토한 결과, 변수들간의 상관관계가 .80 이상인 변수가 없어 예측 변수들간의 독립성이 확인되었고, Durbin-Watson 통계량은 1.86으로 자기상관성이 없었다. 다중공선성 여부를 확인하기 위해 공차한계(Tolerance), 분산 팽창인자(variance inflation factor [VIF])를 확인하였고, 공차한계는 0.17~.673으로 0.1이하인 값은 없었으며, VIF는 1.485~5.765로 10미만으로 나타나 다중공선성의 문제가 없음을 확인하였다. 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과 정규성, 등분산성, 선형성의 가정도 만족하였다.

1단계에서는 대상자의 일반적 특성 중 나이, 결혼상태, 임상경력을 독립변수로 투입하였다. 그 결과, 모형 1의 설명력은 8.7%, 모형적합성은 유의하였다($F=2.399, p=.030$). 2단계에서는 모형 1에 그릿의 하위요인인 꾸준한 노력과 긍정심리자본의 하위요인인 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력을 추가로 투입하였다. 모형 2의 설명력은 46.4%로 모형1에 비해 37.7% 설명력이 증가하였고 모형적합성도 유의하였으며($F=11.584, p<.001$), 직무열의에 유의한 설명력을 갖는 변수는 낙관주의($\beta=.263, p=.002$)로 나타났다.

Table 5. Influencing Factors on Job Engagement

(N=159)

Variables	Model 1				Model 2			
	B	β	t	p	B	β	t	p
(Contrast)	2.992		50.146	<.001	0.587		2.346	.020
Age (ref. group: ≤ 25)								
26~29	0.008	.008	0.083	.934	-0.056	-.053	-0.707	.481
30~34	0.354	.288	2.075	.040	0.192	.156	1.425	.156
≥ 35	0.545	.368	2.090	.038	0.443	.299	2.103	.037
Marital status (ref. group: unmarried)								
Married	0.013	.012	0.114	.909	-0.020	-.017	-0.213	.832
Total length of clinical career (ref. group: ≤ 5)								
6~10	-0.082	-.069	-0.615	.539	-0.096	-.081	-0.916	.361
≥ 11	-0.216	-.169	-0.945	.346	-0.359	-.281	-1.937	.055
Perseverance of effort					0.136	.141	1.848	.067
Self-efficacy					0.181	.201	1.919	.057
Hope					0.190	.185	1.536	.127
Optimism					0.253	.263	3.190	.002
Resilience					0.006	.007	0.066	.947
R ²		.087				.464		
Adjusted R ²		.050				.424		
F (p)		2.399 (.030)				11.584 (<.001)		

V. 논의

본 연구는 종합병원 간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 파악하고, 직무열의를 증가시키기 위한 방안을 모색함으로써 효율적인 인적자원 수립의 기초자료로 제공하고자 수행되었다.

본 연구에서 그릿은 2.98점으로 나타났다. 국내 간호사를 대상으로 한 연구에서 3.02~3.30점을 보였다(Kim, 2020; Lee, 2020; Yang, 2019). 점수가 다소 낮은 이유는 기존의 그릿 측정도구가 학생이나 일반인을 대상으로 측정하여 전문직으로서의 임상간호사의 직업적 특성을 포함하지 못한 결과로 사료된다. 국내 임상에서 그릿 연구는 초기 단계로, 외국의 도구를 사용함으로써 문화적 맥락의 차이, 지속적 관심의 차이점이 발견됨에 따라 한국형 그릿에 대한 고찰 필요성이 제시되었고(Kim, Lee, & Yang, 2018), 임상간호사의 그릿 측정도구(Clinical Nurses Grit [CN-GRIT])가 개발되었다(Park, Lee, & Shin, 2020). ‘장기적인 목표 달성을 위한 끈기’, ‘간호 전문가가 되기 위한 열정’, ‘환자 지향성 내적 동기’ 세 요인으로 임상 간호사의 끈기, 열정, 내적 동기를 측정하여 타당성을 검증하였다. 본 연구는 CN-GRIT이 개발되기 전 진행되어 Original Grit Scale (GRIT-O)를 사용하였으므로 추후 임상 간호사의 그릿을 측정할 수 있는 신뢰도와 타당도가 검증된 그릿 척도를 통한 반복 연구가 필요할 것으로 사료된다.

그릿의 하위영역별 평균점수는 지속적 관심 2.84점, 꾸준한 노력 3.12점이었다. 지속적 관심이란 목표와 흥미를 쉽게 바꾸지 않으며 상위 목표를 설정하고 이를 이루기 위해 꾸준히 노력하는 열정이며, 선행연구에서 그릿을 보유한 간호사는 근거기반 간호를 제공하기 위해 새로운 전문지식과 기술을 습득하는 열정을 보였다(Munro & Hope, 2019). 본 연구에서는 지속적 관심이 꾸준한 노력에 비해 낮은 점수를 보였는데 이는 국내 간호사를 대상으로 그릿을 측정한 결과와 같았다(Jeong et al., 2020; Lee, 2019; Park & Cho, 2019; Yang, 2019). 그릿은 변화 가능한 개인의 특질이며(Duckworth, 2016), 간호사 스스로 열정과 흥미를 지속하고 장기적 목표를 세워 성공적으로 수행할 수 있도록 조직의 지원이 필요하다. 간호사 개인의 목표를 설정하는데 있어 조직의 비전과 같은 방향의 목표를 설정한다면, 하위 목표들을 구체적으로 위계화 할 수 있을 것으로 사료된다. 롤모델

은 미래의 간호전문가가 되기위해 자신의 노력이 헛되지 않을 것이라는 확신과 끈기를 갖는데 중요한 역할을 하며, 동료 간호사, 멘토의 지지는 업무의 흥미를 제공해주는 자극이 될 것이다. 또한 역경에 부딪혔을 때 낙관적인 사고방식을 갖고 끈기있게 도전하는 성장형 사고방식이 필요하며(Duckworth, 2016) 간호조직에서는 이를 훈련시키기 위한 프로그램의 마련이 필요하다고 생각된다.

본 연구에서 긍정심리자본은 3.27점으로 나타났다. 간호사를 대상으로 한 연구에서 3.10~3.33점으로 비슷하였으며(Jenong & Jeong, 2018; Kang & Kwon, 2017; Kim, Seo, Kim, & Min, 2015; Lee et al., 2016; Yang & Jeong, 2017), 회사원을 대상으로 한 3.65~3.68점보다는 낮았다(Park, 2015; Ryu, 2012). 이는 개인의 긍정적인 심리상태를 뜻하는 긍정심리자본이 조직의 업무환경, 스트레스, 소진과 관련이 있기 때문에 병원마다 조금씩 다른 것으로 생각되며, 간호사는 환자의 생명과 직결된 업무를 수행하는 직무관련 특성이 있어, 직종 및 조직 특성에 따른 결과라 사료된다.

본 연구에서 긍정심리자본의 하위영역 중 가장 높게 나타난 것은 낙관주의였으며 희망, 회복력, 자기효능감 순으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 선행연구와 같은 결과이다(Jeong & Jeong, 2018; Lee & Lee, 2018; Yang, Han, & Jeong, 2018). 낙관주의는 주어진 상황에 대하여 적극적인 점검을 통해 동기를 부여하거나 긍정적인 감정을 가지고 미래는 전망하는 것으로(Luthas et al., 2002) 임상현장에서 환자 상태가 나아질 것이라는 긍정적인 마음가짐으로 간호를 제공하는 것이 간호사의 낙관주의에 영향을 주었을 것으로 생각된다. 본 연구에서 상대적으로 자기효능감이 낮게 나타났는데 이는 연구 대상자 중 5년 이하의 근무경력을 가진 간호사가 62.3%로 업무를 수행하는데 있어 자신감 부족과 동기부여의 능력이 다소 부족함을 반영하는 결과라고 사료된다. 자기효능감은 긍정적 피드백, 사회적 지지, 격려, 존경 같은 긍정적인 사회적 영향력의 효과를 통해 직접적으로 일어나기도 하고, 간접적으로는 자신의 가능한 행동 범위를 넓힐 수 있는 긍정적인 인지와 감정, 심리적 환기를 통해서도 일어날 수 있다(Luthans, Avey, Avolio, Norman, & Combs, 2006). 간호조직에서는 간호사의 자기효능감의 높이기 위해 존중과 칭찬을 받을 수 있는 협력적인 조직문화를 만들어야 하며, 동기들간의 성공체험을 공유할 수 있는 기회를 제공하고, 롤모델 선정, 멘토링 활동을 통해 자기 역량에 대한 인식과 자신감을 높여 자기효능감을

강화시킬 수 있는 관리 전략이 필요하다고 생각된다.

일반적 특성에 따른 긍정심리자본은 나이, 결혼상태, 임상경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 선행연구와 같은 결과이다 (Jeong & Jeong, 2018; Kang & Kwon, 2017). 연령과 경력이 낮은 간호사일수록 업무에 대한 부담감과 자신감 부족으로 긍정심리자본이 낮은 것으로 생각되며, 연령과 경력이 많을수록 업무의 숙련도가 높아지고 그에 따른 승진과 적절한 보상으로 긍정심리자본이 높게 나타난 것으로 추정된다. 기혼자의 경우 미혼자에 비해 업무외의 공간에서 지지해주는 가족이라는 울타리가 심리적 안녕감을 주어 긍정심리자본이 높게 나타난 것으로 보이며 결혼한 간호사들이 임상에서 지속적으로 일 할 수 있는 업무환경의 마련이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구 결과 직무열의는 3.07점이었다. 간호사를 대상으로 한 연구 결과 2.95~4.29점으로 병원 규모에 따라 다양하게 나타났으며(Kang & Kwon, 2017; Kim, 2017; Moon, 2013; Soon, 2018), 영업직원과 회사원을 대상으로 한 연구에서는 3.33~3.42점으로 나타났다(Ann, 2016; Kim, M. S, 2015; Kim, C. K, 2015). 직무열의는 사회적지지, 직무자율성, 코칭과 같은 다양한 직무자원에 따라 차이를 보이기에(Bakker, Euwema, & Van Emmerik, 2006), 연구 대상자의 직종, 근무 조건 등과 같은 직무자원 수준에 따라 직무열의에 차이가 발생했을 것으로 생각된다.

일반적 특성에 따른 직무열의는 연령, 결혼상태, 임상경력에 따라 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 선행연구와 유사한 결과이다(Kang & Kwon, 2017; Moon, 2013). 연령과 임상경력이 높아질수록 업무에 대한 숙련성이 증가하며, 업무 및 병원 조직에서 일어나는 다양한 상황에 탄력적으로 대처하게 되므로 직무열의가 높게 나타난 것으로 사료된다. 기혼자의 경우 결혼으로 인하여 가정과 사회에서 역할이 증가하나, 가족의 지지를 통해 심리 사회적인 안정을 찾으며 이로 인해 긍정적 심리와 직무에 대한 열의가 높아진 것으로 추정된다.

본 연구에서 그릿과 긍정심리자본, 직무열의의 상관관계를 분석한 결과 그릿은 꾸준한 노력만이 직무열의와 양적 상관관계를 보였다. 다른 직종에서 전체의 그릿이 직무열의와 양적 상관관계가 있다는 선행연구가 있었으나(Heo, 2019; Suzuki, 2015), 간호사를 대상으로 그릿의 각 하위요인과 직무열의의 관계를 조

사한 연구가 없어, 추후 간호사를 대상으로 한 후속 연구가 필요하다 사료된다. 긍정심리자본은 모든 하위영역에서 직무열의와 양적 상관관계가 나타났으며, 하위영역별로 희망, 자기효능감, 낙관주의, 회복력 순이었다. 이는 선행연구와 같은 결과이다(Kang & Kwon, 2017; Oh & Lee, 2016). 긍정심리자본이 높을수록 직무에 대한 열의가 높다는 결과는 개인 자원과 직무열의 관계에 대한 Bakker와 Demerouti (2007)의 연구 결과와 일맥상통하며, 긍정심리자본의 보유 정도가 높으면 조직구성원으로서 개인의 긍정적인 조직행동이 증대되고 직무에 대한 동기부여 정도가 높다는 Luthans 등 (2007)의 결과를 지지한다. 긍정심리자본은 간호 업무를 수행하는데 있어 목표달성을 위해 필요한 긍정적 인지와 동기부여를 촉진함으로써 업무나 환자에 대한 부정적인 태도를 감소시키며(Ko, Park, & Lee, 2013), 긍정심리자본이 높으면 다양한 외상과 충격적인 임상 상황에서도 스스로 가치와 행복을 증진시키는 이점이 있다(Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005). 따라서 긍정심리자본을 향상시키기 위해 적극적인 간호 리더십을 통한 동기부여, 지원적 조직환경 조성(Lee & Kim, 2017) 교육, 훈련 프로그램의 개발이 필요하다.

위계적 회귀분석을 한 결과, 긍정심리자본의 하위영역 중 유의한 차이가 있었던 변수는 낙관주의였다. 낙관주의는 대체적으로 모든 일들의 결과가 좋을 것으로 기대하며, 실패나 난관에도 좌절하지 않고 실패의 원인을 파악하고 재도전하는 마음가짐이 강한 것으로(Yang, Han, & Jeong, 2018), 낙관적인 사람은 스트레스 상황을 긍정적으로 해석하고, 스트레스 자체를 극복하려고 하며 문제를 보다 적극적으로 해결하려고 하는 경향이 강하다(Seligman, 2002). 직무열의는 조직구성원이 심리적으로 안정되고, 정서적으로 만족이 있는 환경에서 향상된다고 하였다(Khan, 1990). 간호 업무를 수행하는 간호사에게 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 실질적인 방안이 마련된다면 직무에 대한 긍정적인 성취감을 향상시킴으로서 직무열의를 고취시키고 우수한 간호인력의 유지와 확보를 통해 효율적인 인적관리를 할 수 있을 것으로 사료된다.

본 연구는 강원도 소재의 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 시행되었기 때문에 표본의 크기나 응답자들의 인구 통계학적 특성 등이 제한적이므로 연구 결과를 일반화하는데 신중을 기해야 한다. 본 연구에서 그릿의 Cronbach's α 값은 .65였으며 Duckworth 등 (2007)의 연구에서 Cronbach's α 값인 .85 보다 낮았

고, 국내 간호사의 그릿을 측정한 Cronbach's α 값 .66~.67과 비슷한 결과였다 (Jeong et al., 2019; Park & Cho, 2019). 이는 그릿을 측정하는 문항이 기존의 일을 멈추고 유연하게 대처해야하는, 응급상황이 빈번하게 발생하는 간호업무의 상황과 대치되는 대상을 측정하고 있어(Park, Lee, & Shin, 2020) 나타난 결과로 생각되며, 임상 간호사의 직업적 특성을 포함해 개발된 그릿 측정도구를 통한 후속연구가 필요하다 사료된다.

본 연구는 '그릿'이라는 역량을 주제로 간호사의 직무열의와의 관계를 처음으로 시도하였으며, 직무열의에 영향요인은 아니었으나 관련성을 검증하였다는 데 의의가 있다. 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 확인하였으며 긍정심리자본과 직무열의 증진을 위한 프로그램 개발 및 효과에 대한 후속 연구가 필요하다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 종합병원 간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 파악하고, 직무열의를 증가시키기 위한 방안을 모색함으로써 효율적인 인적자원 수립의 기초자료로 제공하고자 수행되었다. 연구 결과 그릿 중 꾸준한 노력과 긍정심리자본은 직무열의와 상관관계가 있는 것으로 나타났으며 직무열의에 영향을 미치는 요인은 긍정심리자본의 하위영역 중 낙관주의였다. 개발 및 개선이 가능한 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 확인하였으며 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 실질적인 방안이 마련된다면 직무에 대한 긍정적인 성취감을 향상시킴으로서 직무열의를 고취시키고 우수한 간호인력의 유지와 확보를 통해 효율적인 인적관리를 할 수 있을 것으로 사료된다. 본 연구의 결과를 바탕으로 임상 간호사의 긍정심리자본을 향상시킬 수 있는 프로그램의 개발 및 적용이 필요 하겠다.

2. 제언

첫째, 임상 간호사에게 적합한 수정·보완된 그릿 측정도구를 사용한 후속 연구가 필요하다.

둘째, 다양한 집단, 병원의 간호사를 대상으로 그릿을 측정하는 반복 연구가 필요하다.

셋째, 간호사를 대상으로 그릿과 긍정심리자본을 개발하고 개선할 수 있는 프로그램 개발 및 효과에 대한 연구가 필요하다.

참고문헌

- Abdelhadi, N., & Drach Zahavy, A. (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.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05834.x>
- Ahn, J. Y. (2106). *The effects of job autonomy on job engagement and the mediating effects of perceived organizational support and achievement need*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Bae, D. Y., Kim, H. S., Kim, S. S., & Kim, Y. J. (2019). The convergence influence of nurse's emotional intelligence, job engagement and interpersonal relationship on moral sensitivity. *Journal of The Korea Convergence Society*, 10(3), 93-103.
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2019.10.3.093>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). "The job demands-resources model: state of the art." *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Emmerik, H. V., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations*, 33(4), 464-489.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The

- job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Duckworth, A. L. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. New York: Simon and Schuster.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Eskreis-Winkler, L., Duckworth, A. L., Shulman, E. P., & Beal, S. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 5, 36.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). *Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses*. *Behavior Research Methods*, 41(4), 1149-1160.
- Han, S. J. (2019). *The effects of grits on organizational commitment and job performance*. Unpublished master's thesis, Chung-Ang University, Seoul.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Heo, C. H., & Lee, E. K. (2016). The moderating role of leader-member exchange in the relationships between customer orientation and job engagement in nurses. *Korean Journal Health Community*, 11(1), 9-16.
<http://dx.doi.org/10.15715/kjhcom.2016.11.1.9>
- Heo, S. R. (2019). *A study on effects of grit on turnover intention-focusing on the mediating effect of job engagement*. Unpublished master's thesis, Pusan National University, Busan.

- Hospital Nurses Association. (2010). Hospital nursing personnel deployment and working condition trend analysis. Retrieved September 4, 2019, from <https://khna.or.kr>
- Hospital Nurses Association. (2018). Hospital nurse manpower survey. Retrieved September 4, 2019, from <https://khna.or.kr>
- Jeong, J. Y., Seo, Y. S., Choi, J. H., Kim, S. H., Lee, M. S., Hong, S. H., & Park, D. E. (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.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.2.181>
- Jung, M. R., & Jeong, E. (2018). Effects of nursing practice environment and positive psychological capital in clinical nurses on turnover intention. *Journal of Digital Convergence, 16*(2), 277-285.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.2.277>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kang, J. M., & Kwon, J. O. (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.
<https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.4.089>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*(3), 341.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Kim, B. M., & Yang, S. J. (2018). The structural relationship among personality traits, passion, emotional happiness, and Grit. *Annual Conference of Korean Psychological Association, 1*(1), 282-282.
- Kim, C. K. (2015). *Moderation effects of self-directed learning ability on the relationship between HRD consultant's job crafting and work*

- engagement*. Unpublished master's thesis, Inha University, Incheon.
- Kim, E. J. (2020). *The influences of grit, patient safety culture, environment for infection control and awareness of standard precautions on performance of standard precautions in hospital nurses*. Unpublished master's thesis, Cha University, Gyeonggi.
- Kim, H. J., Hyun, S. H., & Kim, I. S. (2013). Research articles: Examining the relationships among hotel employees Job demands, job resources, work engagement, self efficacy, and department performance. *Journal of Tourism Sciences*, 37(8), 33-53.
- Kim, I. S., Seo, R. B., Kim, B. N., & Min, A. R. (2015). The effects of positive psychological capital, organizational commitment, customer orientation in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 10-19.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.10>
- Kim, J. E., Lee, S. R., & Yang, S. J. (2018). A study of the characteristic of Korean grit: examining multidimensional clustering of grit. *Korean Journal of Culture and Social Issues*, 24, 131-151.
<http://dx/doi.org/10/20406/kjcs.2018.5.24.2.131>
- Kim, M. S. (2015). *Antecedents and consequences of job engagement*. Unpublished doctoral dissertation, Soongsil University, Seoul.
- Kim, M. S. (2017). *The effects of structural empowerment of clinical nurses in job engagement*. Unpublished master's thesis, Changwon University, Gyeong-nam.
- Kim, Y. H., Choi, J. H., & Kim, K. E. (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.
- Ko, J. O., Park, S. K., & Lee, M. H. (2013). Factors affecting burnout among clinical nurses according to positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(2), 304-314.

<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.304>

Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 45–62.

<https://doi.org/10.1177/10717919070130010701>

Laschinger, H. K. S., & Fida, R. (2014). New nurses burnout and workplace wellbeing: The influence of authentic leadership and psychological capital. *Burnout Research*, 1(1), 19–28.

<https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.03.002>

Lee, D. Y. (2020). *The influences of grit, emotional labor and team intimacy on nurses' intention to stay in comprehensive nursing care service units*. Unpublished master's thesis, Cha University, Gyeonggi.

Lee, J. W. (2010). Development and prospects of work engagement studies. *Korean Cost Engineering Society*, 43(1), 167–191.

Lee, J. Y, Oh, J. E, Lee, W. J, & Hur, Y. J. (2019). A concept analysis of nurses' grit. *Crisisonomy*, 15, 35–48.

<http://doi.org/10/14251/crisisonomy.2109.15.5.35>

Lee, M. H., & Lee, J. Y. (2018). Mediation effects of positive psychological capital in the relationship between nurse organization culture and retention intention. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 8(8), 255–268.

<http://dx.doi.org/10.21742/AJMAHS.2018.08.06>

Lee, M. Y., & Kim, K. H. (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. <https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.166>

Lee, S. H., Park, J. Y., Lee, K. M., Shin, E. H., Park, J. M., & Nam, H., 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.
<http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.6.335>
- Lee, S. J., & Park, J. Y. (2018). The effects of grit and stress on nursing student's adjustment to college life. *Journal of Digital Convergence*, 16(2), 269–276. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.2.269>
- Lee, S. N., & Kim, J. A. (2017). Concept analysis of positive psychological capital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(2), 181–190.
<http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.181>
- Lee, S. R., & Sohn, Y. W. (2013). What are the strong predictors of academic achievement?—deliberate practice and grit. *The Korean Journal of School Psychology*, 10(3), 349–366.
- Lee, Y. J. (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*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695–706.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.
- Luthans, F., Avey, J. B., & Patera, J. L. (2008). Experimental analysis of a web-based training intervention to develop positive psychological capital. *Academy of Management Learning & Education*, 7(2), 209–221.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: toward a micro intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393.
- Luthans, F., Avey, J. B., Clapp-Smith, R., & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers' psychological capital: A potentially unlimited competitive resource? *The International Journal of Human*

- Resource Management*, 19(5), 818-827.
<https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/154>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). Psychological capital and beyond. New York: Oxford University Press
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Of Psychology*, 52(1), 397-422.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Moon, I. O., Park, S. K., & Jung, J. M. (2013). Effects of resilience on work engagement and burnout of clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 19(4), 525-535.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.4.525>
- Munro, C. L., & Hope, A. A. (2019). Grit makes us unstoppable. *American Journal Critical Care*, 28(5) 334 - 336.
<https://doi.org/10.4037/ajcc2019871>
- Nguyen, T. D., & Nguyen, T. T. (2012). Psychological capital, quality of work life, and quality of life of marketers: Evidence from Vietnam. *Journal of Macromarketing*, 32(1), 87-95.
- Oh, A. R., & Lee, T. H. (2016). A Study on employees' positive psychological capital and job engagement and job behavior. *Korean Management Consulting Review*, 16(4) 1-17.
- Park, H. G. (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.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.09.260>
- Park, H., Lee, K., & Shin, N. (2020). Development and validation of the clinical nurses grit scale (CN-GRIT). *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(1),55-64.

<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.55>

Park, M. H., & Cho, S. H. (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.

<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.3.285>

Park, W. (2015). *The mediating effects of self-directed learning on the relationship between HRD consultant's positive psychological capital and subjective career success*. Unpublished master's thesis, Inha University, Incheon.

Robertson-Kraft, C., & Duckworth, A. L. (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).

Ryu, H. J. (2012). *The relationship among positive psychological capital, job characteristics and organizational characteristics of large corporation employees*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.

Ryu, Y. J. (2018). *How grit develops and shows: on the relationship with effort-reward imbalance, pre-task trial, and re-challenge in unsolvable task*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.

<https://doi.org/10.1108/02683940610690169>

Salles, A., Cohen, G. L., & Mueller, C. M. (2014). The relationship between grit and resident well-being. *The American Journal of Surgery*, 207(2), 251-254. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2013.09.006>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

<https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Seguin, C. (2019). A survey of nurse leaders to explore the relationship between grit and measures of success and well-being. *Journal of Nursing Administration*, 49(3), 125-131.
<http://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000725>
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of Positive Psychology*, 2(2002), 3-12.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Setti, I., & Argentero, P. (2011). Organizational features of workplace and job engagement among Swiss healthcare workers. *Nursing & Health Sciences*, 13(4), 425-432.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1442-2018.2011.00636.x>
- Shin, G. H., & Oh, H. S. (2004). The importance of job engagement in predicting job satisfaction and turnover intention. *In The Korean Journal of Psychology*, 2004(1), 244-245.
- Shin, Y., Koo, M., & Park, D. (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.
<https://doi.org/10.5723/kjcs.2018.39.2.15>

- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012–1024.
<https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003>
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., et al., (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality Social Psychology*, 60(4), 570–585.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.60.4.570j>
- Son, J. H. (2018). *The effect moral sensitivity and psychological well-being on job engagement of clinical nurses*. Unpublished master's thesis, Kyungpook National University, Daegu
- Squires, A., Jylhä, V., Jun, J., Ensio, A., & Kinnunen, J. (2017). A scoping review of nursing workforce planning and forecasting research. *Journal of Nursing Management*, 25(8), 587–596.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12510>
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PloS One*, 10(9), e0137501.
<http://doi:10.1371/journal.pone.0137501>
- Yang, I. S., Han, J. H., & Jeong, S. E. (2018). An empirical study on intention of hospital nurses to keep nursing job: focused on positive psychological capital and organizational wellbeing. *Asia-Pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 8(5), 523–535.
<http://dx.doi.org/10.21742/AJMAHS.2018.05.20>
- Yang, J. N. (2019). *The impact of the strategic thinking, problem solving skills and grit of emergency room nurses on their disaster triage ability*. Unpublished master's thesis, The Ewha Womans University, Seoul.
- Yang, S. K., & Jeong, E. (2017). Convergence effects of positive psychological capital and self-leadership in clinical nurses on job satisfaction.

Journal of Digital Convergence, 15(6), 329-337.

<https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.6.329>

Yi, R., Gim, W, S., & Shin, H. K. (2006). The role of emotional labor strategies in the job demand–resource model with burnout and engagement–call center employees case. *Korean Journal of Industrial and Organization Pysychology*, 19(4), 573–596.

Yim, H. Y., Seo, H. J., Cho, Y., & Kim, J. (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.

부록 1. 연구대상자 설명문 및 동의서

연구 대상자 설명문 및 동의서

연구 대상자 설명문

- 연구제목: 종합병원 간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향
- 연구자: 강릉아산병원 신현경
- 전화번호: 010-3691-2705

이 설명문 및 동의서는 연구 대상자에게 이번 연구에 대한 정보를 제공하기 위해 작성되었습니다. 아래의 설명을 신중하게 읽어보시고 궁금하신 점이 있을 경우 연구자에게 문의하시면 답변을 얻으실 수 있습니다. 본 연구의 참여 결정은 귀하의 자유의사에 달려 있으며 연구 참여를 원해서 자발적으로 서명 및 동의를 하신 분에 한하여 연구를 진행하게 됩니다.

1. 연구의 목적

그릿(Grit)은 역경이나 실패에도 장기적인 목표를 위해 지속적으로 열심히 노력하는 성격의 특성으로, 목표를 향한 인내와 열정을 말합니다(Robertson & Duckworth, 2014). 본 연구의 목적은 종합병원 간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 파악하고, 효율적인 인적자원 전략을 수립하는데 기초자료로 제공하기 위함입니다.

2. 연구 참여 대상자

본 연구는 강원도 G시에 소재한 A종합병원에 근무하는 중환자실, 내과, 외과 병동 3교대 근무 간호사를 대상으로 하며, 총 대상자는 183명입니다.

3. 연구방법

본 연구에 참여를 동의하시면 동의서를 작성한 후 그릿, 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 파악하기 위한 설문조사를 실시할 예정입니다. 설문지의 내용은 그릿, 긍정심리자본, 직무열의, 일반적 특성 총 4개 항목, 61문항으로 이루어져 있으며 소요시간은 약 20분으로 예상됩니다.

4. 연구 참여로 인한 잠재적 위험과 이익

본 연구로 인하여 귀하에게 미치는 어떠한 위험도 없으며, 귀하께서 참여하는 동안 주신 정보는 종합병원 간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향을 파악하여 효율적인 인적관리를 위한 기초자료로 쓰일 것입니다.

본 연구로 인하여 귀하가 얻을 수 있는 금전적인 보상은 없습니다. 그러나 연구 참여에 감사드리는 의미로 소정의 선물을 드립니다.

5. 개인정보의 기밀 유지

본 연구는 연구 대상자의 비밀 보장을 침해하지 않고 이름이나 개인정보는 일체 수집하지 않으며 일반적 특성(연령, 성별, 결혼 유무, 최종학력, 종교, 현재 근무 부서, 총 임상경력, 현 부서 임상경력)이 자료 분석에 이용될 예정이며 신원을 알 수 있는 개인정보는 비밀로 보장될 것입니다.

귀하가 본 연구에 참여한다는 동의서에 서명할 경우, 이러한 정보의 사용을 허용함을 의미합니다.

수집된 정보는 연구자만이 알 수 있는 노트북에 보완 암호를 책정하여 보관하고 연구 종료 후 최대 3년까지 보관하였다가 전자 문서는 영구적으로 삭제하고 종이 문서는 분쇄 폐기 될 것입니다.

6. 자발적 참여

본 연구에 참여하기로 결정하는 것은 전적으로 귀하의 자발적 의사에 따라야 합니다. 또한, 연구에 참여하겠다고 동의한 경우라도 언제든지 동의를 철회하고 귀하의 참여를 중단할 수 있으며, 참여를 거절하거나 동의를 철회한 경우라도 그에 따른 어떠한 불이익이나 차별은 없습니다.

7. 연구에 관한 질문에 연구자가 직접 답변을 할 것이며, 연구 기간 중 언제든지 질문을 하실 수 있으며 모든 의문점에 대하여 연락을 주시기 바랍니다.

• 연구자: 신현경 전화번호: 010-3691-2705

또한, 연구에 참여하는 동안 연구 대상자로서의 복지 및 권리에 대한 질문이 있는 경우 또는 연구와 직접적으로 관련되지 않는 누군가와 상담을 원하는 경우 아래의 번호로 연락하시기 바랍니다.

• 강릉아산병원 기관생명윤리위원회 전화번호: 033-610-3018

동의서

연구제목: 종합병원간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향

1. 나는 본 연구의 설명문을 읽었으며 담당 연구원과 이에 대하여 의논하였습니다.
2. 나는 위험과 이득에 관하여 들었으며 나의 질문에 만족할 만한 답변을 얻었습니다.
3. 나는 이 연구에 참여하는 것에 대하여 자발적으로 동의합니다.
4. 나는 이 연구에서 얻어진 나에 대한 정보를 현행 법률과 강릉아산병원 기관생명윤리위원회의 규정이 허용하는 범위 내에서 연구자가 수집하고 처리하는데 동의합니다.
5. 나는 담당 연구자나 위임 받은 대리인이 연구를 진행하거나 결과 관리를 하는 경우와 보건 당국, 학교 당국, 점검을 실시하는 자, 강릉아산병원 기관생명윤리위원회 및 식품의약품안전처장이 실태 조사를 하는 경우에는 비밀로 유지되는 나의 개인 신상 정보를 직접적으로 열람하는 것에 동의합니다.
6. 나는 언제라도 이 연구의 참여를 철회할 수 있고 이러한 결정이 나에게 어떠한 해도 되지 않을 것이라는 것을 압니다.
7. 나의 서명은 이 동의서의 사본을 받았다는 것을 뜻하며 연구 참여가 끝날 때까지 사본을 보관하겠습니다.

연구대상자 성명: 서명: 서명일:

연구책임자 성명: 서명: 서명일:

부록2. 설문지

1) 일반적 특성

※ 다음은 귀하의 일반적인 특성에 관한 질문입니다. 해당 사항에 기입하거나 (V) 표를 해주시기 바랍니다.

1. 연령 : 만 ()세

2. 성별 : ① 여자 ② 남자

3. 결혼 유무 : ① 미혼 ② 기혼

4. 최종학력 : ① 전문대학 ② 대학교 ③ 대학원 이상

5. 종교 : ① 기독교 ② 불교 ③ 천주교 ④ 무교 ⑤기타

6. 현재 근무부서 : ① 내과계 병동 ② 외과계 병동 ③ 중환자실

7. 총 임상경력 : ()년 ()개월

8. 현 부서 임상경력 : ()년 ()개월

2) 그릿

※ 다음은 그릿에 대한 문항입니다. 문항을 잘 읽으시고 각 문항별로 가장 적절하다고 생각되는 곳에 체크 (V)해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 종종 목표를 세우지만, 나중에 그것과 다른 일을 하곤 한다.	①	②	③	④	⑤
2	나는 부지런하다.	①	②	③	④	⑤
3	나의 관심사는 매년 바뀐다.	①	②	③	④	⑤
4	좌절은 나의 의욕을 꺾지 못한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 몇 개월마다 새로운 목표나 관심사에 흥미를 갖게 된다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 수년의 노력을 요구하는 목표를 달성해 본 적이 있다.	①	②	③	④	⑤
7	때때로 새로운 생각이나 일 때문에 기존에 하고 있는 생각이나 일이 방해를 받는다.	①	②	③	④	⑤
8	나는 내가 시작한 것은 뭐든지 끝낸다.	①	②	③	④	⑤
9	나는 열심히 하는 사람이다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 한동안 새로운 생각이나 계획에 사로잡히지만 곧 관심을 잃게된다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 중요한 도전을 위해 좌절을 극복해왔다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 달성하는데 몇 개월 걸리는 일에 꾸준히 집중하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤

부록 2. 설문지

3) 긍정심리자본

※ 다음은 긍정심리자본에 대한 문항입니다. 문항을 잘 읽으시고 각 문항별로 가장 적절하다고 생각되는 곳에 체크 (V)해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 장기적 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤
2	내가 직장에서 난관에 부딪혔을 때 그것을 벗어날 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3	내가 직장에서 좌절을 겪었을 때 그것을 떨쳐버리고 회복하는데 어려움을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
4	나와 관련된 업무상 일들의 전망이 불확실 할 때 나는 보통 최선을 결과를 기대한다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 상사들과의 회의에서 자신있게 나의 직무분야를 대표할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 현재 직장에서의 나의 목표를 열성적으로 추구하고 있다.	①	②	③	④	⑤
7	나는 보통 직장에서 겪게 되는 어려움을 여러 가지 방식으로 잘 대처한다.	①	②	③	④	⑤
8	나와 관련된 직무에 문제가 생길 경우 그 일이 잘 안될것이라고 받아들이는 편이다.	①	②	③	④	⑤
9	우리 직장의 전략에 대한 논의가 있다면 거기에 내가 자신있게 공헌할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10	어떤 문제든 그것을 해결하는 방법은 많다.	①	②	③	④	⑤
11	나는 근무시 필요하다면 혼자 힘으로도 일을 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
12	나는 항상 내 직무에 있어서 밝은면을 보려고 한다.	①	②	③	④	⑤
13	나는 지금 현재 직장에서 꽤 성공한 것으로 스스로 평가한다.	①	②	③	④	⑤
14	나는 보통 직장에서 스트레스를 주는 일들을 잘 이겨낸다.	①	②	③	④	⑤
15	나는 내가 하고있는 일의 미래의 전망에 대해 낙관적이다.	①	②	③	④	⑤

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
16	나의 업무 분야에 목표설정을 도울 수 있는 자신감이 있다.	①	②	③	④	⑤
17	나의 업무 목표를 달성하기 위한 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
18	나는 과거에 경험이 있기 때문에 직장에서의 힘든 시간들을 잘 극복해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤
19	내가 맡고 있는 일들은 내가 원하는 방식으로 풀려나가지 않는다.	①	②	③	④	⑤
20	나는 문제를 논의하기 위해 공급자와 소비자 같은 회사 외부사람들을 자신있게 접촉할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
21	나는 현재 직장에서 내 스스로 설정한 목표를 만족시키고 있다.	①	②	③	④	⑤
22	나는 현재 직무에서 한번에 많은 일들을 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
23	나는 힘든일이 있으면 좋은 일도 있을것이라는 믿음으로 나의 직무를 대한다.	①	②	③	④	⑤
24	나는 동료들에게 내가 가진 정보를 자신있게 전달할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

부록 2. 설문지

4) 직무열의

※ 다음은 직무열의에 대한 문항입니다. 문항을 잘 읽으시고 각 문항별로 가장 적절하다고 생각되는 곳에 체크 (V)해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	아침에 일어났을 때, 나는 회사에 가고 싶다.	①	②	③	④	⑤
2	일을 할 때, 나는 넘치는 힘을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3	일을 할 때, 일이 뜻대로 되지 않아도 나는 언제나 인내심을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
4	나는 한번에 장시간동안 일을 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5	나는 일을 하면서 정신적으로 쉽게 원기를 회복한다.	①	②	③	④	⑤
6	나는 일을 하면서 원기 왕성함을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
7	내가 생각할 때 나의 일은 도전적이다.	①	②	③	④	⑤
8	나의 일은 나를 열심히 일하도록 만든다.	①	②	③	④	⑤
9	나의 직무를 수행하는데 있어서 나는 열정적이다.	①	②	③	④	⑤
10	나는 내 일에 대해 자부심을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
11	내 일은 매우 의미 있고 가치 있는 일이다.	①	②	③	④	⑤
12	직무를 수행할 때, 나는 직무 이외의 주변의 모든 것을 잇는다.	①	②	③	④	⑤
13	직무를 수행할 때, 시간가는줄을 모른다.	①	②	③	④	⑤
14	직무를 수행할 때, 나는 일에 매우 몰입해서 한다.	①	②	③	④	⑤
15	나 자신을 직무와 분리시켜 생각하기 어렵다.	①	②	③	④	⑤
16	나는 나의 직무에 푹 빠져있다.	①	②	③	④	⑤
17	나는 집중해서 일을 할 때면 행복감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤

부록 3. 대상자의 그릿 정도

(N=159)

Variables	Category	M±SD
Consistency of interest	나는 종종 목표를 세우지만, 나중에 그것과 다른 일을 하곤 한다.	2.75±0.85
	나의 관심사는 매년 바뀐다.	2.69±0.88
	나는 몇 개월마다 새로운 목표나 관심사에 흥미를 갖게 된다.	2.93±0.95
	때때로 새로운 생각이나 일 때문에 기존에 하고있는 생각이나 일이 방해를 받는다.	2.82±0.87
	나는 한동안 새로운 생각이나 계획에 사로잡히지만 곧 관심을 잃게 된다.	2.91±0.86
	나는 달성하는데 몇 개월 걸리는 일에 꾸준히 집중하기 어렵다.	2.98±0.88
Perseverance of effort	나는 부지런하다.	2.89±0.82
	좌절은 나의 의욕을 꺾지 못한다.	2.89±0.83
	나는 수년의 노력을 요구하는 목표를 달성해 본 적이 있다.	3.06±0.99
	나는 내가 시작한 것은 뭐든지 끝낸다.	3.23±0.78
	나는 열심히 하는 사람이다.	3.56±0.78
	나는 중요한 도전을 위해 좌절을 극복해왔다.	3.13±0.79

부록 4. 대상자의 긍정심리자본 정도

(N=159)

Variables	Category	M±SD
Self efficacy	나는 장기적 문제를 분석해서 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.	2.81±0.81
	나는 상사들과의 회의에서 자신 있게 나의 직무 분야를 대표할 수 있다.	2.91±0.85
	우리 직장의 전략에 대한 논의가 있다면 거기에 내가 자신 있게 공헌할 수 있다.	3.04±0.75
	나의 업무 분야에서 목표설정을 도울 수 있는 자신감이 있다.	3.32±0.67
	나는 문제를 논의하기 위해 공급자와 소비자 같은 회사 외부 사람들을 자신있게 접촉할 수 있다.	3.11±0.76
	나는 동료들에게 내가 가진 정보를 자신 있게 전달할 수 있다.	3.48±0.74
	내가 직장에서 난관에 부딪혔을 때 그것을 벗어날 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	3.35±0.74
Hope	나는 현재 직장에서의 나의 목표를 열성적으로 추구하고 있다.	3.18±0.76
	어떤 문제든 그것을 해결하는 방법은 많다.	3.75±0.64
	나는 지금 현재 직장에서 꽤 성공한 것으로 스스로 평가한다.	3.19±0.78
	나의 업무 목표를 달성하기 위한 많은 방법들을 생각해 낼 수 있다.	3.40±0.69
	나는 현재 직장에서 내 스스로 설정한 목표를 만족시키고 있다.	3.21±0.68
	나와 관련된 업무상 일들의 전망이 불확실할 때 나는 보통 최선의 결과를 기대한다.	3.29±0.72
Optimism	나와 관련된 직무에 문제가 생길 경우 그 일이 잘 안될 것이라고 받아들이는 편이다.	3.41±0.80
	나는 항상 내 직무에 있어서 밝은 면을 보려고 한다.	3.60±0.74
	나는 내가 하고있는 일의 미래의 전망에 대해 낙관적이다.	3.30±0.79
	내가 맡고있는 일들은 내가 원하는 방식으로 풀려나가지 않는다.	3.27±0.75

	나는 힘든 일이 있으면 좋은 일도 있을 것이라는 믿음으로 나의 직무를 대한다.	3.50±0.83
	내가 직장에서 좌절을 겪었을 때 그것을 떨쳐버리고 회복하는데 어려움을 느낀다.	3.11±0.88
	나는 보통 직장에서 겪게 되는 어려움을 여러 가지 방식으로 잘 대처한다.	3.33±0.69
	나는 근무 시 필요하다면 혼자 힘으로도 일을 처리할 수 있다.	3.57±0.71
Resilience	나는 보통 직장에서 스트레스를 주는 일들을 잘 이겨낸다.	3.02±0.82
	나는 과거에 경험이 있기 때문에 직장에서의 힘든 시간들을 잘 극복해 낼 수 있다.	3.42±0.79
	나는 현재 나의 직무에서 한 번에 많은 일들을 처리할 수 있다.	3.10±0.74

부록 5. 대상자의 직무열의 정도

(N=159)

Variables	Category	M±SD	
Vigor	아침에 일어났을 때, 나는 회사에 가고 싶다.	1.94±0.82	
	일을 할 때, 나는 넘치는 힘을 느낀다.	2.61±0.91	
	일을 할 때, 일이 뜻대로 되지 않아도 나는 언제나	3.11±0.78	
	인내심을 갖는다.	3.03±0.90	
	나는 한 번에 장시간동안 일을 할 수 있다.	2.68±0.90	
	나는 일을 하면서 정신적으로 쉽게 원기를 회복한다.	2.65±0.89	
	나는 일을 하면서 원기 왕성함을 느낀다.	3.29±0.94	
	Dedication	내가 생각할 때 나의 일은 도전적이다.	3.37±0.78
		나의 일은 나를 열심히 일하도록 만든다.	3.30±0.78
		나의 직무를 수행하는데 있어서 나는 열정적이다.	3.75±0.72
나는 내 일에 대해 자부심을 느낀다.		4.01±0.67	
내 일은 매우 의미있고 가치있는 일이다.		3.19±0.92	
Absorption	직무를 수행할 때, 나는 직무 이외의 주변의 모든 것	3.52±0.83	
	을 잊는다.	3.53±0.67	
	직무를 수행할 때, 나는 시간가는 줄을 모른다.	2.92±0.89	
	직무를 수행할 때, 나는 일에 매우 몰입해서 한다.	2.57±0.78	
	나 자신을 직무와 분리시켜 생각하기 어렵다.	2.82±0.93	
	나는 나의 직무에 푹 빠져있다.	2.82±0.93	
	나는 집중해서 일을 할 때면 행복감을 느낀다.		

부록 6. IRB 심의결과 통지서

통지서 (정식심사)

* 본 과제외 문서보존기간은 3 년입니다.

수신	의뢰기관	없음
연구책임자	EI OI 신현경	
IRB File No.	GNAH 2020-01-007	심사내용
	연구심의신청서	통지일자
		2020년 02월 19일
연구 과제명	국문	종합병원 간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무몰입에 미치는 영향
	영문	The Effects of Grit and Positive Psychological Capital on Job Engagement in General Hospital Nurses
임상시험코드		Study Nick Name
연구 분류	분류1	<input type="checkbox"/> 약물 <input type="checkbox"/> 생물학적 제제 <input type="checkbox"/> 세포치료제 <input type="checkbox"/> 건강기능식품 <input type="checkbox"/> 의료기술 <input type="checkbox"/> 의료기기 (<input type="radio"/> 1등급 <input type="radio"/> 2등급 <input type="radio"/> 3등급 <input type="radio"/> 4등급) <input checked="" type="checkbox"/> 해당사항 없음
	분류2	<input checked="" type="checkbox"/> 인간대상연구 <input type="checkbox"/> 인체유래물(검체)연구 <input type="checkbox"/> 의무기록 연구 <input type="checkbox"/> 유전자 연구 <input type="checkbox"/> 유전자 치료 <input type="checkbox"/> 배아 연구 <input type="checkbox"/> 체세포복제배아연구 <input type="checkbox"/> 줄기세포주연구 <input type="checkbox"/> 기타
	분류3	<input checked="" type="radio"/> 전향적 연구 <input type="radio"/> 후향적 연구 <input type="radio"/> 전향적 & 후향적 병행연구
	분류4	<input type="checkbox"/> 중재연구 <input checked="" type="checkbox"/> 설문조사 <input type="checkbox"/> 자료분석 및 분석연구 <input type="checkbox"/> 기타 <input type="checkbox"/> 관찰연구 (<input type="checkbox"/> 단면연구 <input type="checkbox"/> 환자대조군연구 <input type="checkbox"/> 코호트 연구)
	분류5	<input type="checkbox"/> 인간을 대상으로 하지 않는 연구 Non-clinical study (in vitro, in vivo preclinical study)
일반명		상품명
피험자증례수	전체	183 명
	국내	183 명
	본원	183 명
연구승인기간	2020년 02월 04일 ~ 2021년 02월 03일	
지원(의뢰)기관	기관명	없음
	대표	
	직위	
제출 서류	목록	(첨부) 연구계획서 [] [] (첨부) 연구계획서 요약 [] [] (첨부) 연구대상자 설명문 및 동의서 [] [] (첨부) 연구자 최근 이력서 [] [] (첨부) 연구자 교육이수증 [] [] (첨부) 중재기록서 [설문지] [] (첨부) 생명윤리준수 서약서 [] [] (첨부) 이해상충공개 서약서 [] [] (첨부) 보완답변서 [] [] (첨부) 변경대비표 [] []
	추가기술	
관련근거	대면회의	2020.02.04
중간보고시기	2021년 02월 03일까지	비고
심사결과	내용	<input checked="" type="radio"/> 승인 <input type="radio"/> 시정승인 <input type="radio"/> 보완 <input type="radio"/> 반려 승인합니다. 승인일로부터 1년 이내에 지속심의 받으시기 바랍니다.
	추가기술1	
첨부파일		

본 위원회는 생명윤리및안전에관한법률 및 의약품임상시험관리기준 / 의기기임상시험실시기준(KGCP)을 준수합니다.

연구자는 연구계획의 승인 이전에 연구를 진행할 수 없으며 계획서에 따라 연구를 수행하여야 합니다. 위원회의 승인을 받은 피험자 동의서를 사용하여야 합니다. 연구 중에 중대한 유해사례 발생 시 연구책임자는 본 위원회에 즉시 보고하여야 합니다. 피험자의 안전에 유해한 영향을 줄 수 있는 어떠한 새로운 정보도 즉각적으로 위원회에 보고하여야 합니다. 위원회의 요구가 있으면 연구의 진행과 관련된 보고서를 위원회에 제출하여야 합니다. 피험자에게 발생한 즉각적 위험 요소의 제거가 필요한 경우를 제외하고는 변경계획서에 대한 승인이 내려지기 이전에 원 계획서와 다르게 연구를 진행하는 것을 금지합니다.

강릉아산병원 기관생명윤리위원회

부록 7. 연구도구 사용 동의서

1) 그릿

Re: Hello, I'm Hyeonkyeong shin (Contact us to use Grit-O tools) [↗](#)

보낸 사람 [VIP](#) Angela Duckworth <aduckworth@characterlab.org>

받는 사람 신현경 <hksin88@naver.com>

참조 Angela Lee Duckworth <angela_duckworth@yahoo.com>

You're welcome to use my scales! See my Penn website below. There are no restrictions for non-commercial uses for research, translation, or education.

With grit and gratitude,

Angela

Angela Duckworth

Re: 안녕하세요. 저는 울산대학교 산업대학원 임상전문간호학 대학원생 신현경 입니다. [↗](#)

보낸 사람 [VIP](#) 손영우 <ysohn@yonsei.ac.kr>

받는 사람 신현경 <hksin88@naver.com>

신현경 선생님,
안녕하세요.
물론 편하게 사용하세요.
감사합니다.

손영우 드림

2) 긍정심리자본

Your Research Permission for the Psychological Capital Questionnaire PCQ Research Permission report is ready on Transform. [↗](#)

보낸 사람 [VIP](#) MindGarden, Inc. <invite@mindgarden.com>

받는 사람 hyeonkyeong shin <hksin88@naver.com>

Dear hyeonkyeong shin,

Psychological Capital has made available your Research Permission for the Psychological Capital Questionnaire PCQ Research Permission report for you. You can go to your login page on Transform <https://transform.mindgarden.com/login/738058/740400>

to view your PCQ Research Permission report.

Your login email address is: hksin88@naver.com

Sincerely,

The Mind Garden Team

RE: 안녕하세요. 울산대학교 대학원생 신현경 입니다. PCQ 도구 사용문의드립니다.

보낸 사람 **VIP** 최용득<ydchoi@chonnam.ac.kr>

받는 사람 hksin88@naver.com<hksin88@naver.com>

참조 Dongseop Lee<dongseoplee@korea.ac.kr>

안녕하세요,

저는 말씀하신 논문의 공저자 최용득입니다.

긍정심리자본 도구사용 요청과 관련하여 아래의 내용을 공유하고자 합니다.

이 도구는 Mindgarden.com이라는 회사에서

Psychological Capital Questionnaire의 저작권을 소유하고 있습니다.

따라서, 절차상 먼저 해당 홈페이지에 접속해서서 영어로 된 원도구 사용에 대해 승인을 받으셔야 합니다.

학술적 목적을 위한 연구의 경우, 몇 가지 정보를 입력하시면 큰 어려움 없이

긍정심리자본의 사용 승인을 메일로 받으실 수 있습니다.

이후, 저희가 번안한 긍정심리자본 측정도구를 참고하시면 될 것 같습니다.

3) 직무열의

📧 Re: 안녕하세요. 울산대학교 산업대학원 임상전문간호학 대학원생 신현경입니다. 📧

보낸 사람 **VIP** 신강현<khs9933@ajou.ac.kr>

받는 사람 신현경<hksin88@naver.com>

예 사용하십시오

신강현 드림

Abstract

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

Shin, Hyeon Kyeong

Department of Clinical Nursing

The Graduate School of Industry

Directed by Professor

Choi, Hye Ran, RN, MPH

Purpose: This study aimed to investigate the grit, positive psychological capital, and job engagement in a general hospital and to identify the effect of the nurses' grit and positive psychological capital on job engagement.

Methods: The data were collected from 159 nurses at a general hospital located in Gangwon-do from April 9 to 21, 2020. The Data were analyzed using the frequency and percentage, average and standard deviation, t-test, ANOVA, Scheffe's test, Pearson's correlation coefficient, and hierarchical multiple regression with the SPSS/24.0 program.

Result:

1. The average scores of the grit, positive psychological capital, and job engagement were 2.98 ± 0.38 , 3.27 ± 0.42 , and 3.07 ± 0.48 , respectively.
2. The grit had significant difference in the work department ($F=4.165$, $p=.017$).

3. The positive psychological capital showed significant differences according to age ($F=5.617$, $p<.001$), marital status ($t=-3.217$, $p<.001$), religion ($t=2.475$, $p=.014$), and a total length of clinical career ($F=7.990$, $p<.001$).

4. The job engagement had significant differences according to age ($F=4.552$, $p=.004$), marital status ($t=-2.196$, $p=.030$), and a total length of clinical career ($F=3.577$, $p=.030$).

5. Sub-domains that had a statistically significant correlation with job engagement were perseverance efforts ($r=.468$, $p<.001$), self-efficacy ($r=.563$, $p<.001$), hope ($r=.578$, $p<.001$), optimism ($r=.541$, $p<.001$) and resilience ($r=.498$, $p<.001$).

6. The factor influencing job engagement was optimism ($\beta=.263$, $p=.002$) with two-step hierarchical regression analysis.

Conclusion: As a result of this study, perseverance efforts and positive psychological capital were correlated with job engagement. The factor influencing job engagement was optimism. A positive psychological capital improvement strategy is needed to increase job engagement for a good nursing workforce.

Key word : Nurses, Grit, Positive psychological capital, Job engagement