

구성원의 그릿(GRIT)과 잡 크래프팅, 조직효과성의 구조적 관계: 대학병원 종사자를 대상으로

현미숙

동국대학교의료원 수간호사 연구초빙교수

Structural Relationships of GRIT, Job Crafting and Organizational Effectiveness; Focusing on Medical Center Employees

Mi-Suk Hyun

Visiting Professor, Head Nurse, Dongguk University Medical Center

요약 본 연구는 대학병원에 근무하는 종사자를 대상으로 그릿과 잡 크래프팅이 직무몰입과 직무만족의 조직효과성 결과에 영향을 미치는 요인을 예측하고 관계를 검증하기 위한 구조모형 연구이다. 본 연구를 위해 일개 대학 부속병원에 근무하는 의사, 간호사, 행정직원, 기술보건의료인 등 450명을 대상으로 2020년 6월 1일부터 6월 15일까지 자료를 수집하였으며, 수집된 자료는 SPSS 26.0과 AMOS 26.0을 이용하여 분석하였다. 본 연구에서 대상자의 그릿이 높을수록 잡 크래프팅 활동이 더 활발하였으며($\beta=.751, p<.001$), 잡 크래프팅은 조직몰입($\beta=.297, p=.005$)과 직무만족($\beta=.353, p<.001$)에 긍정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서 병원종사자의 그릿은 조직효과성 지표인 조직몰입과 직무만족에 직접적인 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났으나, 구성원의 잡 크래프팅이 그릿과 조직효과성 간의 관계에 완전 매개역할을 하는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 대학병원 종사자의 인적자원관리 방안 설정에 유용한 정보로 활용될 것으로 기대된다.

주제어 : 그릿, 잡 크래프팅, 조직효과성, 조직몰입, 직무만족

Abstract This study explored a structural model that predicted the influencing factors of GRIT and job crafting on the organizational effectiveness of organizational commitment and job satisfaction of medical center employees and verified the relationship between them. This study was conducted on 450 subjects, including doctors, nurses, administrative staff, and technical health service staff working at a university-affiliated hospital, from June 1, 2020 to June 15, 2020, and collected data were analyzed using SPSS 26.0 and AMOS 26.0. The results of this study showed that the higher the GRIT, the more active the job crafting($\beta=.751, p<.001$), which appeared to have a positive effect on organizational commitment ($\beta=.297, p=.005$) and job satisfaction($\beta=.353, p<.001$). Although the GRIT of medical center employees did not show a direct effect on organizational commitment and job satisfaction, indicators of organizational effectiveness and employees' job crafting thoroughly played an intermediary role in the relationship between GRIT and organizational effectiveness. These results are expected to be utilized as useful information in developing measures for human resources management of medical center employees.

Key Words : GRIT, Job Crafting, Organizational Effectiveness, Organizational Commitment, Job Satisfaction

*This work was supported by the National Research Foundation of Korea(NRF) grant funded by the Korea government(MSIT)(No. 2019R1C1C1005502)

*Corresponding Author : Mi-Suk Hyun(mshyun@dumc.or.kr)

Received September 6, 2020

Accepted October 20, 2020

Revised October 5, 2020

Published October 28, 2020

1. 서론

병원 조직은 직접 의료행위를 하는 의사, 간호사 외에 의료지원, 행정직 등의 다양한 직종의 전문가들로 구성되어 구성원 개개인이 각자의 위치에서 환자를 치료하고자 하는 공동의 목표를 향해 맡은 바 직무를 효율적으로 수행할 수 있도록 설계되어 있다[1]. 최근 의료기관은 진료서비스 분야의 질적인 향상은 물론 행정 절차 및 서비스 개선, 설명 잘 해주는 병원, 친절한 병원 등을 우선으로 병원 경영의 목표를 제시하고 있다[2]. 또한 의료기관인증평가와 각종 의료 질 평가 등 외부 평가에 대한 경쟁이 높아져 병원종사자들의 업무 강도는 점점 더 커지고 있는 실정이다[1].

과거의 의료분야는 오랫동안 의사나 간호사 개인의 열정과 끈기에 의존했던 경향이 있었다. 개별 의료인이 스스로 강한 의욕과 열정이 있다 하더라도 혼자서 모든 것을 해결할 수는 없다. 즉, 의료기관의 각각의 구성원이 그들의 조직 단위에서 하나의 목표를 공유하고 함께 추구하여야 한다. Duckworth[3]는 개인의 성장(Growth), 회복력(Resilience), 내재적 동기(Intrinsic Motivation), 끈기(Tenacity)를 일컫는 용어로 그릿(GRIT)을 처음 제안하였다. 개인의 내재적 동기와 관련한 흥미유발은 직무에 대한 긍정적인 애착을 갖게 되고[4, 5], 나아가 자신의 직무영역을 확장하며, 조직몰입과 직무에 대한 만족감을 갖게 할 것이다[5].

잡 크래프팅이란 주어진 업무를 스스로 변화시켜 더욱 의미 있게 만드는 일련의 활동으로[6-8], 자신에게 주어진 업무범위를 제한하지 않고 스스로가 긍정적인 관점으로 업무의 범위와 관계를 조정하고 업무에 대한 인식을 전환하게 되는 것을 의미한다[7, 8]. 잡 크래프팅은 개인에게 주어진 업무 난이도와 범위 등의 물리적 영역을 변경하는 업무 크래프팅, 일의 의미와 가치인식에 대한 변화를 유발하는 인지 크래프팅 및 업무와 관련하여 타인과의 상호영역을 변경하는 관계 크래프팅으로 구분된다[9]. 개인 수준의 내재적인 특성을 나타내는 그릿은 일관된 흥미가 지속되는 노력으로 이뤄지는 개념으로 수립된 장기목표를 유지하려는 성향이 있다. 이러한 성향은 조직의 최상위 목표를 향해 자신의 직무영역을 확장하는 개인의 잡 크래프팅을 유발하는 동기가 되며, 이는 구성원의 직무만족과 조직몰입의 조직효과성으로 나타날 것으로 사료된다. 조직효과성은 조직의 성공 정도를 측정하는 지표로서 조직이 적합한 목표

를 달성할 수 있는 능력을 의미한다[10]. 조직효과성을 측정하기 위한 하위변수로는 직무만족과 조직몰입, 조직시민행동, 성과지각, 조직 내 갈등수준, 이직의도, 응집력 등 여러 가지가 사용되고 있으나[11] 본 연구에서는 의료기관 구성원의 직무결과를 평가할 수 있는 대표적이고 일반적인 변수로 직무만족과 조직몰입을 결과 변수로 선정하였다.

본 연구는 병원 경영의 효율적인 조직관리를 통해 의료기관 종사자들의 직무만족과 조직몰입을 향상하고자 하는 방안을 모색할 필요가 있다는 문제의식 속에서 출발하였다. 그동안 그릿에 대한 연구대상은 학생부터 군인, 일반 성인에 이르기까지 다양하게 조사되었다. 그러나 국내에서 의료기관의 다양한 병원종사자를 대상으로 그릿의 효과를 검증된 바가 없다. 잘 훈련된 구성원의 이직은 비용적으로도 큰 손실일 뿐 아니라 신규 직원으로 대체하여 정상적인 업무를 습득하게 하기까지의 공백 또한 간과할 수 없다. 따라서 병원마다 우수한 직원이 조직에 오래 잔류하도록 하는 방안이 필요하며, 이를 위해서는 자신의 업무에 긍정적인 동기를 갖도록 지지해주고 조직에 몰입할 수 있는 환경을 만들어 오랫동안 직장에 머무르게 하는 조직차원의 정책적인 방안이 요구된다.

본 연구의 목적은 대학병원의 인적 시스템 내 다양한 직군에서 개인 특성의 그릿이 잡 크래프팅의 선행변인인지 파악하고, 그릿과 잡 크래프팅이 직무몰입과 직무만족의 조직효과성 결과에 영향을 미치는 요인을 예측, 그 관계를 검증하기 위한 구조모형 연구이다.

2. 연구방법

2.1 연구대상 및 자료수집

본 연구를 위해 경기도에 소재한 800병상 규모의 D 대학 부속병원에 근무하는 의료종사자인 의사, 간호사, 행정직원, 기술보건의료인 등 450명을 대상으로 2020년 6월 1일부터 6월 15일까지 자료를 수집하였다. 연구대상자 모집을 위하여 연구의 목적, 의의, 프로그램의 특성 및 기대효과 등을 병원 내 인트라넷에 홍보하고 부서를 방문, 연구자가 직접 설명하여 연구 참여를 희망하는 대상자를 모집하였다. 또한 임상연구실시 기관의 소속으로 고용된 직원(취약한 환경에 놓인 피험자)을 연구에 등록하여 진행할 경우, 피험자가 자유롭게 본인

의 의견을 표현하면서 자발적인 동의를 이루어 낼 수 있도록 배려하고, 연구 참여시 본인의 의사에 따라 언제든지 철회할 수 있음을 알려주고 대상자의 익명성을 보장하며, 개인정보보호를 위한 피험자 식별코드 암호화 및 개인정보 접근을 제한하는 등, 추후에도 연구결과를 연구 이외의 목적으로 사용하지 않을것임을 설명하였다. 연구 참여자에게는 연구설문지와 함께 피험자 설명문 및 동의서를 함께 배포하고 연구 참여에 동의한 자에 한해 설문조사를 실시하였다.

2.2 측정 도구

2.2.1 그릿(GRIT)

연구에서 사용한 그릿 척도는 Duckworth 등[3]이 개발하고 타당도를 검증한 도구를 번역, 역번역 과정을 거쳐 전문가의 타당도 조사 후 사용하였다. Duckworth 등[3]의 도구 신뢰도(Cronbach's α)는 .85였으며, 본 연구에서의 신뢰도는 .78이었다.

2.2.2 잡 크래프팅

Wrzesniewski와 Dutton [8]이 제시한 잡 크래프팅의 모델을 근거로 업무 크래프팅, 인지 크래프팅 및 관계 크래프팅을 구분하여 Slepck와 Vella-Brodrick [9]이 개발한 도구를 임명기 등[6]이 한국형 잡 크래프팅 척도로 타당화 검증을 통해 완성한 도구를 사용하였다. Slepck와 Vella-Brodrick [9] 연구에서의 도구 신뢰도는 .91이었으며, 본 연구에서의 도구 신뢰도는 .87이었다.

2.2.3 조직몰입

조직몰입 측정 도구는 Meyer와 Allen [12]이 개발하고, 채순화[13]가 보완하여 사용한 조직몰입 측정 도구로 측정하였다. Meyer와 Allen [12]의 연구에서 신뢰도는 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이 각각 .87, .75, .79였고, 본 연구에서의 신뢰도는 정서적 몰입, 지속적 몰입, 규범적 몰입이 각각 .80, .81, .81이었으며, 전체문항의 신뢰도는 .88이었다.

2.2.4 직무만족

직무만족도 측정은 Weiss 등[14]이 개발하고, 박아이린[15]이 번안하여 타당화 한 직무만족도 측정 도구로 측정하였다. 박아이린[15]의 연구에서 도구 신뢰도

는 .87이었으며, 본 연구에서의 신뢰도는 .90이었다.

2.3 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 26.0과 AMOS 26.0을 이용하여 분석하였다. 대상자의 인구학적 특성과 연구변수의 특성은 서술적 통계와 t-검정, 일원배치분산분석을 사용하였으며, 사후검증을 위해 Scheffe's test를 시행하였다. 연구도구의 타당도는 확인적 요인분석으로 검증하였고, 모형추정을 위해 다변량 정규성을 가정하는 최대우도법을 사용하였다. 구성개념 타당성을 검증하기 위해 확인적 요인분석을 통해 개념신뢰도(Composite Construct Reliability [CCR])와 AVE (Average Variance Extracted: 평균분산추출) 값을 산출하여 집중타당성과 판별타당성을 확인하였다. 모형적합도 평가는 일반적으로 추정되는 전반적 절대적합지수인 χ^2 (CMIN), Normed χ^2 (CMIN/DF), RMR, GFI, AGFI, RMSEA와 증분적합지수인 CFI를 이용하였으며, 경쟁 모형 중 적합한 모형을 선별하기 위해 간명적합지수(간절적합지수)인 PGIF를 이용하였다. 이론적 근거를 토대로 가설모형의 모수추정치 및 적합도 통계량을 참고하여 수정모형을 개발하고 수정모형의 경로 및 효과크기를 분석하였다. 모형의 간접효과와 총 효과의 통계적 유의성 검증은 Bootstrapping 방법을 이용하였으며, 가설검정은 유의수준 .05를 적용하여 판단하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성 및 변수의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 변수의 차이는 Table 1과 같다. 대상자 총 450명 중 여성이 296명(65.8%)로 남성보다 더 많았으며, 연령은 30대가 186명(41.3%)으로 가장 많았고, 20대 126명(28%), 40대 100명(22.2%), 50대 38명(8.4%) 순이었다. 직종은 간호사가 219명(48.7%)로 가장 많았고, 의사 77명(17.1%), 행정직원 75명(16.7%) 기술보건의직 79명(17.6%) 등이었다. 기술보건의직에는 임상병리사, 방사선사, 물리/작업치료사, 사회복지사, 영양사, 보건의료정보관리사 등을 포함하였다. 근무형태로는 상근근무자가 255명(56.7%)으로 교대근무자보다 더 많았다.

대상자의 일반적 특성에 따른 변수의 차이는 대부분의 그룹에서 유의한 차이를 보였다. 병원종사자의 그릿,

잡 크래프팅, 조직몰입 및 직무만족의 점수는 남성이 여성보다 더 높게 나타났고, 상근직 근무자가 교대근무자보다 높았다. 또한 대상자의 연령이 높아질수록 그릿, 잡 크래프팅, 조직몰입이 유의하게 높아졌으며, 근무기간이 길수록 그릿과 잡크래프팅의 점수가 더 높게 나타났다. 직종별로는 간호사가 다른 직종에 비해 그릿과 직무만족의 점수가 더 낮게 나타났으며, 의사와 간호사의 조직몰입은 행정직원과 기술보건의직원 보다 더 낮게 나타났다.

그릿과 조직효과성의 관계에서 잡 크래프팅의 역할과 각 변인간의 관계를 검증하고 타당성을 판단하기 위해 상관 분석을 실시한 결과, Table 2에서 보여지는 바와 같이 대상자의 그릿은 잡 크래프팅($r=.39, p<.001$)과 조직몰입($r=.23, p<.001$), 직무만족도($r=.30, p<.001$)와 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 잡 크래프팅과 조직몰입($r=.42, p<.001$), 직무만족도($r=.49, p<.001$)와도 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 조직몰입과 직무만족($r=.55, p<.001$)이 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다.

3.2 대상자의 그릿, 잡 크래프팅, 조직몰입, 직무만족도의 상관관계

Table 1. Differences in Variables according to Participants' General Characteristics (N=450)

Characteristics	Categories	n	%	GRIT		Job Crafting		Organizational commitment		Job Satisfaction	
				Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F	Mean±SD	t/F
Gender	Male	154	34.2	3.55±.52	5.952***	4.22±.65	2.685**	4.52±.95	4.765***	3.53±.49	5.465***
	Female	296	65.8	3.25±.49		4.04±.67		4.08±.90		3.26±.52	
Age (yr)	≤29 ^{a)}	126	28	3.12±.48	19.468***	3.95±.66	4.830**	3.88±.90	14.632***	3.21±.56	4.466**
	30~39 ^{b)}	186	41.3	3.37±.49		4.09±.69		4.19±.94		3.42±.52	
	40~49 ^{c)}	100	22.2	3.49±.52		4.20±.62		4.57±.78		3.37±.48	
	≥50 ^{d)}	38	8.4	3.72±.40		4.37±.60		4.70±.96		3.44±.46	
Job classification	Doctor ^{a)}	77	17.1	3.47±.53	17.001***	4.00±.76	3.308*	3.77±.93	34.447***	3.49±.51	13.759***
	Nurse ^{b)}	219	48.7	3.21±.50		4.04±.66		4.00±.88		3.20±.52	
	Administrative staff ^{c)}	75	16.7	3.49±.49		4.28±.60		4.78±.76		3.55±.46	
	Technical health staff ^{d)}	79	17.6	3.51±.47		4.18±.62		4.78±.75		3.45±.52	
Job position	Specialist Dr. ^{a)}	40	8.9	3.50±.52	17.717***	4.21±.69	6.917***	4.01±.90	13.159***	3.58±.49	3.357**
	Resident ^{b)}	37	8.2	3.44±.55		3.78±.79		3.51±.90		3.40±.52	
	Administrator, Manager ^{c)}	33	7.3	3.78±.36		4.47±.55		4.87±.84		3.44±.50	
	Senior ^{d)}	84	18.7	3.47±.53		4.24±.61		4.52±.84		3.38±.49	
	Staff ^{e)}	256	56.9	3.22±.48		4.03±.65		4.19±.91		3.28±.54	
Total career (yr)	<2 ^{a)}	81	18	3.30±.50	10.529***	4.06±.65	5.205***	4.24±.98	19.436***	3.46±.55	3.876**
	2~4 ^{b)}	108	24	3.21±.51		3.90±.73		3.73±.82		3.19±.51	
	5~9 ^{c)}	83	18.4	3.21±.48		4.09±.61		4.06±.87		3.34±.56	
	10~14 ^{d)}	103	22.9	3.47±.52		4.19±.60		4.50±.83		3.38±.51	
	≥15 ^{e)}	75	16.7	3.61±.47		4.32±.67		4.77±.88		3.42±.47	
Working form	Full time work	255	56.7	3.49±.50	6.786***	4.22±.64	4.511***	4.49±.89	7.010***	3.49±.49	6.764***
	Shift work	195	43.3	3.17±.49		3.94±.67		3.89±.90		3.17±.52	

* $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

post hoc analysis of Scheffe's method

Table 2. Descriptive Statistics and Construct Validity of Measured Variables (N=450)

Variables	Mean±SD	Skewness	Kurtosis	CCR	AVE	r(p)			
						1	2	3	4
GRIT	3.35±.52	-.05	-.41	.731	.600	1			
Job crafting	4.10±.67	-.32	.79	.829	.618	.390***	1		
Organizational commitment	4.23±.94	-.16	-.09	.975	.952	.231***	.419***	1	
Job Satisfaction	3.35±.53	-.16	-.22	.941	.842	.301***	.492***	.546***	1

* $p<.05$, *** $p<.001$

β =Standardized coefficients; CCR=Composite construct reliability; AVE=Average variance extracted.

3.3 구조모형 분석

3.3.1 확인적 요인분석과 타당성 검증

본 연구의 잠재변인인 변수들의 집중타당성 분석결과, 표준화계수(β)가 .42-.99로 대부분 기준치(.50) 이상이었으며, 개념신뢰도(CCR)는 .73-.98로 적합기준인 .70 보다는 높아 집중타당성에 문제가 없는 것으로 확인되었다[16].

서로 다른 잠재변수 간의 차이를 나타내는 정도로 판별타당성을 검증하기 위해서는 구성개념 간 각각의 AVE 값과 두 구성개념 간 상관계수 제곱을 비교하여 AVE 값이 상관계수의 제곱보다 클 경우[AVE > ρ^2] 판별타당성이 있는 것으로 간주한다[14]. 분석 결과 변수간 상관성이 가장 높은 직무만족도와 조직몰입 간의 상관계수는 .55로 제곱값이 $(.55)^2=.30$ 으로 측정변수들의 AVE 값이 상관계수의 제곱 값 보다 모두 크기 때문에 판별타당성이 있는 것으로 최종 확인하였다. 결과는 Table 2와 같다.

3.3.2 연구모형의 검증과 경로분석

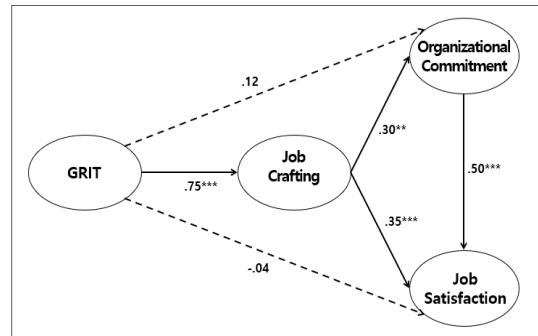
연구모델의 적합도 지수를 확인한 결과, $\chi^2=136.10(df=29)$, $p=.000$, $RMR=.033$, $GFI=.944$, $AGFI=.894$, $PGFI=.498$, $CFI=.967$, $RMSEA=.091$ 로 나타났다. 절대적합지수인 RMR 값이 .05이하, GFI 값이 .9이상, RMSEA 값이 .1 이하로 양호하고, 간명적합지수인 PGFI 값이 낮으며, 증분적합지수인 CFI 값이 .9 이상으로 양호하게 나타나 연구모형이 표본자료에 적합하다고 판단되어 수정모델 없이 분석을 진행하였다.

모형의 경로분석 결과 가설모형 총 6개의 경로로 분석되었으며, 이중 가설모형에서 유의하지 않은 2개의

경로(그릿 → 조직몰입, 그릿 → 직무만족)를 제외한 4개의 경로는 모두 통계적으로 유의한($p<.05$) 수준으로 나타났다.

외생변수인 그릿은 잡 크래프팅으로의 경로추정에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고($\beta=.751$, $p<.001$), 잡 크래프팅은 조직몰입($\beta=.297$, $p=.005$)과, 직무만족($\beta=.353$, $p<.001$)에 각각 정(+)의 영향을 미치는 경로로 확인되었다. 또한 조직효과성의 종속변수인 조직몰입은 최종변수인 직무만족에 정(+)의 유의한 경로임을 확인할 수 있었다($\beta=.499$, $p<.001$). 그러나, 조직효과성으로의 경로추정에서 그릿은 조직몰입에 통계적인 유의성($\beta=.116$, $p=.293$)을 나타냈지 못했으며, 직무만족에도 통계적으로 유의하지 않았다($\beta=-.04$, $p=.653$).

주요변수의 경로분석결과는 Table 3과 같고, 모형의 검증 결과를 표준화 경로계수를 사용하여 그림과 같이 도식화하였다.



** $p<.01$, *** $p<.001$

Fig. 1. Path diagram for the modified model

Table 3. Standardized Direct, Indirect, and Total Effects of the Final Mode (N=450)

Endogenous variables	Exogenous variables	B*	$\beta \dagger$	SE	CR	P	SMC (R ²)	Direct effect $\beta(p)$	Indirect effect $\beta(p)$	Total effect $\beta(p)$
Job crafting	GRIT	.829	.751	.129	6.432	<.001	.564	.751 (.004)		.751 (.004)
Organizational commitment	GRIT	.320	.116	.305	1.052	.293	.153	.116 (.313)	.223 (.042)	.339 (.004)
	Job crafting	.747	.297	.267	2.797	.005		.297 (.042)		.297 (.042)
Job Satisfaction	GRIT	-.043	-.040	.097	-0.45	.653	.476	-.040 (.704)	.434 (.008)	.394 (.004)
	Job crafting	.346	.353	.090	3.869	<.001		.353 (.008)	.148 (.008)	.502 (.008)
	Organizational commitment	.195	.499	.017	11.36	<.001		.499 (.004)		.499 (.004)

*Unstandardized coefficient; †Standardized coefficient; CR=Critical ratio; SE=Standard error; SMC=Squared multiple correlations.

3.3.3 모형의 효과 분석 및 잡 크래프팅의 매개효과 분석
본 연구 결과 선행요인인 그릿이 조직효과성의 종속 변수인 조직몰입과 직무만족도에 직접적인 영향을 미치지 못해, 추가적으로 조직효과성 변수에 잡 크래프팅의 매개 효과가 존재하는 지 확인하기 위한 매개효과 검증 실험을 실시하였다. 구조방정식 모델은 변수 간 직접효과, 간접효과 및 총효과를 보기 쉽게 도출해 낼 수 있는 장점을 지니고 있다[16]. 본 연구에서는 외생변수인 그릿이 잡 크래프팅을 매개로 최종 종속변수인 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는지 살펴보기 위해 직접효과, 간접효과, 총효과를 알아보았다. 간접효과의 유의성은 부트스트래핑 방법(Bootstrapping)을 사용하였다.

분석결과 Table 3에서와같이 외생변수인 그릿은 잡 크래프팅으로의 경로에서 유의한 영향을 미쳤으며 ($p < .001$), 부트스트래핑 효과분석에서도 직접적인 효과를 나타냈다($\beta = .751, p = .004$), 그릿은 잡 크래프팅을 56.4% 설명하는 것으로 나타났다.

앞서 결과에서 나타났듯이 종속변수인 조직효과성으로의 경로추정에서 그릿은 조직몰입에 통계적인 유의성 ($p = .293$)을 나타냈지 못한 경로로 직접적인 효과도 없는 것으로 나타났다($p = .313$). 그러나 잡 크래프팅을 매개로 한 간접효과($\beta = .223, p = .042$)가 유의하였고, 총효과도 유의하게 나타나($\beta = .339, p = .004$), 그릿과 조직몰입의 경로에서 잡 크래프팅의 완전매개 역할을 확인할 수 있었다. 또한 매개변수인 잡 크래프팅은 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 경로로 확인되었으며($p = .005$), 직접효과가 입증되었다. 이들 그릿과 잡 크래프팅은 조직몰입을 15.3% 설명하는 것으로 나타났다.

조직효과성의 또 다른 종속변수인 직무만족은 그릿과의 경로추정에서 통계적으로 유의하지 않았으며 ($p = .653$), 직접적인 효과도 없는 것으로 나타났다 ($p = .704$). 그러나 잡 크래프팅을 매개로 한 간접효과($\beta = .434, p = .008$)가 더해져서 조직몰입에의 총효과는 유의하였다($\beta = .394, p = .004$). 즉, 그릿과 직무만족의 경로에서 잡 크래프팅의 완전매개 효과가 있음을 확인하였다($\beta = .353, p < .001$).

최종적으로 직무만족에 대한 잡 크래프팅과 조직몰입의 경로에서는 직접효과($\beta = .353, p = .008$), 간접효과($\beta = .148, p = .008$), 총효과($\beta = .502, p = .008$) 모두 유의하게 나타남으로써 잡 크래프팅에서 직무만족으로의 경로에서 조직몰입의 부분매개 역할을 확인할 수 있었

다. 이들 그릿과 잡 크래프팅, 조직몰입 등의 선행요인들에 의한 직무만족의 설명력은 47.6%였다.

4. 결론

4.1 연구결과의 요약 및 의의

본 연구는 대학 부속병원에 근무하는 의사, 간호사, 행정직원, 기술보건의료인 등의 의료종사자의 그릿이 잡 크래프팅과 조직효과성에 미치는 영향을 파악하고, 중간 변인인 잡 크래프팅의 역할과 각 변인간의 관계를 확인하여 병원종사자의 조직몰입을 높이고 직무만족을 향상시키기 위한 방안을 모색하고자 시도되었다. 즉, 개인의 내재적인 특성에 해당하는 그릿이 구성원으로 하여금 업무, 인 및 관계의 영역을 확장하는 잡 크래프팅을 촉진하고 더 나아가 잡 크래프팅 활동이 직무만족과 조직몰입의 조직효과성에 미치는 영향을 검증하였다. 검증결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 병원종사자의 그릿은 연령이 높을수록, 근무경력이 많을수록 다른 그룹에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다. Duckworth와 Peterson[3]의 연구에서도 대상자의 연령이 증가할수록 그릿의 평균점수가 높게 나타났으며, 교사를 대상으로 한 Duckworth 등 [17]의 다른 연구에서 그릿이 높을수록 전문 분야에서 일을 지속하는 사람이 많았으며, 직장, 직업의 적응과도 관련이 있다는 것을 증명하고, 교사를 선발하고 훈련하는 과정에서 초임교사들의 그릿을 높일 필요가 있다고 주장하였다. 반면에 그릿과 관련변인의 메타분석 연구 [18]에서 그릿과 연령은 유의한 평균효과 크기의 차이가 없는 것으로 나타나 본 연구 결과와 일치하지 않는 결과이다. 본 연구에서 병원종사자의 그릿은 3.35점으로 나타났으며, 직종별로는 간호사 그룹이 3.21점으로 전체 대상자 그룹 중 가장 낮게 나타났다($p < .001$). 이는 동일한 척도로 측정된 일개 대학병원 간호사의 3.12점 [19]보다는 높았으나, 병원종사자의 다양한 직종을 대상으로 한 선행연구가 미미하여 직접 비교할 수는 없는 제한점이 있다.

둘째, 대상자의 그릿이 높을수록 잡 크래프팅 활동이 더 활발하였다. 이는 국내 기업과 외국계 기업에서 근무하는 직장인을 대상으로 한 연구에서도 동일하였다 [19]. 개인의 내재적인 특성에 해당하는 그릿은 구성원으로 하여금 자신의 일과 관련된 영역을 확장하고 일을

더욱 의미 있게 만드는 잡 크래프팅 활동을 촉진하고 활성화하게 한다. 따라서 그릿이 높은 사람은 업무, 인지 및 관계적인 영역의 적극적인 경계 확장을 통해 잡 크래프팅을 더욱 더 활발하게 하는 것이라 예측할 수 있다. 연구결과 대상자의 잡 크래프팅은 조직몰입에 유의한 긍정적인 영향을 미쳤으며, 직무만족에도 유의한 영향을 미쳤다. 조직의 구성원은 스스로가 의미 있는 일을 하고 있다고 인식할 때 개인의 행복도가 높아질 뿐만 아니라 조직 성과에도 매우 긍정적인 효과를 나타낸다[20]. 선행연구에서도 잡 크래프팅은 직무만족과 조직몰입의 직무태도에 유의한 영향을 미치고[21, 22], 직무성과 등의 직무결과에도 의미있는 상관관계를 보였다[22].

셋째, 그릿은 조직효과성 지표인 조직몰입과 직무만족에 직접적인 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 병원종사자를 대상으로 조직효과성과 그릿의 관계를 연구한 보고는 매우 드물어 직접 비교하기는 어려우나, 의료기관이 아닌 공공조직구성원을 대상으로 한 선행 연구에서 그릿은 조직몰입의 하위 변인인 정서적 몰입에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났으며[23], 그릿의 근접유형별로 비교 분석한 연구에서도 그릿의 점수가 높은 집단이 조직몰입의 정도가 높은 것으로 나타났다[24]. 직무만족도 또한 그릿의 점수가 높은 집단에서 더 높았으며 그릿이 높은 보육교사가 그릿이 낮은 보육교사보다 자신의 직무에 대해 느끼는 긍정적인 감정이 높았다[25]는 선행연구와도 일치하지 않는 결과이다. 이는 본 연구가 대학병원의 종사자인 의사, 간호사, 행정직, 기술보건의 등 다양한 직종을 대상으로 한 결과 해석의 제한점이기도 하다. 추후 직종을 구분하여 추가적인 분석이 필요한 부분으로 사료된다.

넷째, 그릿과 조직효과성의 관계에서 추가적으로 잡 크래프팅의 매개역할을 확인하였다. 연구결과 대상자의 그릿은 조직효과성에 직접적으로 영향을 미치지 못하였으나 잡 크래프팅을 매개로 하여 조직몰입과 직무만족에 영향을 주었다. 이러한 잡 크래프팅의 매개효과는 국내 직장인을 대상으로 한 연구에서 조직의 고성과 작업 시스템과 직무만족 및 조직몰입 간의 관계에서 잡 크래프팅의 매개역할을 확인하였으며[26], 상급종합병원 간호사의 조직몰입에 직접적인 영향을 주지 못했던 긍정심리자본이 잡 크래프팅을 매개로 조직몰입의 간접효과와 총효과에 유의한 영향을 미쳤다[27]는 연구에

서도 확인할 수 있었다. 결과적으로 구성원 개인의 내재적인 열정과 끈기의 특성만으로는 조직의 효과성을 이끌어내기 어려우나, 구성원 스스로 주어진 업무를 의미 있게 만드는 잡 크래프팅의 활동을 통해 구성원의 조직몰입과 직무만족 등의 조직효과성을 개선하는데 의미가 있을 것으로 사료된다.

마지막으로 병원종사자의 잡 크래프팅은 조직몰입을 매개로 직무만족에도 긍정적인 영향을 주었으며, 잡 크래프팅과 직무만족과의 관계에서 조직몰입의 부분매개 역할을 확인할 수 있었다. 이는 잡 크래프팅의 영향으로 조직몰입과 직무만족에 직접적인 긍정 영향을 미치는 것은 물론 조직몰입을 매개로 하여 직무만족이 향상될 수 있음을 시사한다. 즉, 병원과 관리자는 구성원 개인의 그릿을 키울 수 있는 방안을 모색하고, 조직내 직원의 잡 크래프팅 행위를 유발할 수 있는 동기부여 요소를 찾아내어 조직의 분위기에 맞는 잡 크래프팅을 함양할 수 있는 다양한 중재 활동을 제공, 훈련함으로써 조직의 긍정적인 분위기를 이끌어 직원의 조직에 대한 몰입과 만족을 높여 충성도를 강화할 수 있는 기반을 만들어 줄 수 있을 것으로 기대된다.

4.2 연구의 제한점 및 제언

본 연구는 단위 병원종사자를 대상으로 표본 추출하여 연구 결과를 일반화하기에는 어려운 제한점이 있다. 또한 다양한 직종의 병원종사자를 대상으로 하여 대상자 군의 개별적, 전문적 특성의 변인을 표현하기에는 한계가 있었다. 따라서 향후 연구에서는 이러한 점을 감안하여, 대상자의 폭을 넓히고 병원종사자의 개별 직종의 특성을 세분화하여 추가적으로 검증해 볼 것을 제언한다.

REFERENCES

- [1] U. S. Son. (2012). *The effect of hospital employees' job satisfaction and organizational commitment on turnover intention and organizational conflict*. Doctoral dissertation. Wonkwang University, Iksan.
- [2] W. Lee. (2006). Hospital human resource management improvement direction to achieve organizational goals. *Journal of the Korean Hospital Association* 35(2), 73-83.
- [3] A. L. Duckworth, C. Peterson, M. D. Matthews & D. R. Kelly. (2007). Grit: perseverance and

- passion for long-term goals. *Journal of personality and social psychology*, 92(6), 1087-1101.
DOI : 10.1037/0022-3514.92.6.1087
- [4] K. M. Sheldon & A. J. Elliot. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(5), 546-557.
DOI : 10.1177/0146167298245010
- [5] S. M. Kwon. (2009) Positive Psychology. Seoul : Hakjisa Publishing Co.
- [6] M. K. Lim, Y. J. Ha, D. J. Oh & Y. W. Sohn. (2014). Validation of the Korean Version of Job Crafting Questionnaire (JCQ-K). *Korean Corporation Management Review*, 21(4). 181-206.
UCI : G704-002085.2014.21.4.010
- [7] J. M. Berg, J. E. Dutton & A. Wrzesniewski. (2013). Job crafting and meaningful work. *Purpose and Meaning in the Workplace*, 81-104.
DOI : 10.1037/14183-005
- [8] A. Wrzesniewski & J. E. Dutton. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review*, 26(2), 179-201.
DOI : 10.5465/amr.2001.4378011
- [9] G. R. Slemp & D. A. Vella-Brodrick. (2013). The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
DOI : 10.5502/ijw.v3i2.1
- [10] B. J. Hodge, W. P. Anthony & L. M. Gales. (1996). *Organization Theory: A Strategic Approach, 5th Edition*. Hoboken NJ : Pearson.
- [11] J. Min. (2003). A Review of Conceptualizations and Re-conceptualizations of Organizational Effectiveness. *Korean Public Administration Review*, 37(2), 83-104.
UCI : G704-000298.2003.37.2.019
- [12] N. J. Allen & J. P. Meyer. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
- [13] S. W. Chae & S. H. Bae. (2004). Transformational leadership, empowerment, trust and organizational commitment : multidimensional approach. *Korean Association of Industrial Business Administration*, 1-35.
- [14] D. J. Weiss, R. V. England, W. George & L. H. Lofquist. (1967). *Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire, in Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII*. Industrial Relations Center, University of Minnesota: Minneapolis, Minnesota, U.S.A.
- [15] I. J. Park. (2005). *A Validation study of the minnesota satisfaction questionnaire(MSQ)*. Master's thesis. Seoul University, Seoul.
- [16] J. P. Yu. (2012). *Structural equation model concept and understanding*. Seoul : Hannarae Publishing Co. 160-176.
- [17] A. L. Duckworth, P. D. Quinn & M. E. Seligman. (2009). Positive predictors of teacher effectiveness. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 540-547.
DOI: 10.1080/17439760903157232
- [18] M. O. Suh. (2019). A meta-analysis on the relationships between Grit and related variables. *Korean Journal of Educational Research*, 57(1), 105-130.
DOI : 10.30916/KERA.57.1.105
- [19] H. Jung, S. B. Jang & J. K. Tak. (2018). The Mediation Effect of Positive Emotion on the Relationship between Grit and Job Crafting. *Korean Journal of Resources Development* 21(1), 31-51.
DOI : 10.24991/KJHRD.2018.3.21.1.31
- [20] M. K. Lim. (2013. 3. 7). Job crafting, A change that makes things fun. *Samsung Economic Research Institute*, 179, 1-10.
- [21] O. J. Choi. (2014). The Effect of Workers' Job Crafting on Job Attitude. Doctoral dissertation. Korea Aerospace University, Goyang.
- [22] J. C. Cheng, C. Y. Chen, H. Y. Teng & C. H. Yen. (2016). Tour leaders' job crafting and job outcomes: The moderating role of perceived organizational support. *Tourism Management Perspectives*, 20, 19-29.
DOI : 10.1016/j.tmp.2016.06.001
- [23] A. J. Hong, M. H. Won, G. M. Park, J. H. Lee & Y. S. Jo. (2017). Effects of GRIT on Affective Commitment and a Mediating Effect of Reflective Learning. *The Journal of Business Education*, 31(5), 33-58.
DOI : 10.34274/krabe.2017.31.5.002
- [24] S. Y. Kang & H. J. Moon. (2020). Difference of Job Satisfaction and Organizational Commitment According to Grit Cluster Type in Early Childhood Teachers. *Korea Journal of Child Care*

and Education, 121, 41-67.

DOI : 10.37918/kce.2020.03.121.41

- [25] J. E. Kim, S. R. Lee & S. J. Yang. (2018). A Study of the Characteristic of Korean Grit: Examining Multidimensional Clustering of Grit, *Korean Journal of Culture and Social Issues*, 24(2), 131-151.
DOI : 10.20406/kjcs.2018.5.24.2.131
- [26] M. J. Kim & J. H. Kim. (2020). The Effect of HRM System on Organizational Effectiveness : Focused on the Mediating Effect of Job Crafting and the Moderating Effect of Coaching Leadership, *Korean Journal of Resources Development*, 23(1), 99-129.
DOI : 10.20406/kjcs.2018.5.24.2.131
- [27] M. S. Hyun. (2020). Structural Relationship between Nurses' Occupational Motivation and Effectiveness based on the Job Crafting Model, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(3), 192-204.
DOI : 10.11111/jkana.2020.26.3.192

현 미 숙(Mi-Suk Hyun)

[정회원]



- 1993년 8월: 가톨릭대학교 보건학석사
- 2017년 8월: 중앙대학교 간호학박사
- 2005년 2월-현재: 동국대학교의료원 수간호사
- 2018년 5월 ~ 현재: 동국대학교의료원 연구초빙교수

- 관심분야 : 간호관리, 조직인사관리, 간호교육
- E-Mail : mshyun09@gmail.com