

임상간호사의 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량이 직무만족도에 미치는 영향

서보람¹⁾ · 강경림²⁾ · 박교연³⁾

¹⁾양산부산대학교병원 간호부, ²⁾부산대학교 간호대학 · 간호과학연구소, ³⁾부산대학교 간호대학

Effects of Clinical Nurses' Grit, Social Support, Job Crafting, and Evidence-Based Practice Competency on Job Satisfaction

Seo, Bo Ram¹⁾ · Kang, Kyoungrim²⁾ · Park, Kyo Yeon³⁾

¹⁾Department of Nursing, Pusan National University Yangsan Hospital

²⁾College of Nursing · Research Institute of Nursing Science, Pusan National University

³⁾College of Nursing, Pusan National University

Purpose: This descriptive survey study aimed to examine the effects of grit, social support, job crafting, and evidence-based practice competency on job satisfaction among nurses. **Methods:** The participants of this study were 211 clinical nurses with experience of more than six months. Data were collected using through an online survey from February 1 to February 17, 2023. The questionnaires was consisted of general characteristics, grit, social support, job crafting, evidence-based practice competency, and job satisfaction. Data were analyzed using descriptive statistics(frequency, percentage, mean, and standard deviation), t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis with the SPSS/WIN 28.0 program. **Results:** The average scores of the main variables were 3.08 ± 0.44 out of four for grits, 3.67 ± 0.52 out of five for social support, 4.20 ± 0.64 out of five for job crafting, 4.84 ± 0.71 out of seven for evidence-based practice competency, and 3.72 ± 0.55 out of five for job satisfaction. In the regression model, the factors affecting the nurses' job satisfaction were grit ($\beta=0.66, p<.001$) and social support ($\beta=0.11, p=.046$), which explained 78.7% of the variance in job satisfaction. Job crafting and evidence-based practice competency were correlated with job satisfaction; however, there was no statistically significant effects of these variables on job satisfaction. **Conclusion:** Based on the findings of this study, grit and social support showed the most significant effects on the job satisfaction of nurses. Therefore, active support is needed to develop a strategy to improve nurses' grit and to create a supportive work environment, which would be helpful to increase their job satisfaction.

Key words: Grit; Social Support; Job; Evidence-based Practice Competency; Job Satisfaction

I. 서 론

1. 연구의 필요성

간호사는 직무 특성상 고도의 업무 강도와 주의력을 필요

로 하며, 예기치 못한 긴박한 상황 발생과 관련하여 업무의 응급성 및 불규칙성에 대처할 수 있어야 한다[1]. 또한 간호사는 높은 직업 윤리 의식을 보유해야 하며, 신속한 업무 수행을 통한 간호 만족도와 효율성 향상을 증가시키는 경향을 보인다[3].

주요어: 그릿, 사회적 지지, 직무, 근거기반 실무역량, 직무만족도

Corresponding author: Kang, Kyoungrim

College of Nursing, Pusan National University, 49 Busandaehak-ro, Mulgeum-eup, Yangsan 50612, Korea.

Tel: 82-51-510-8346, Fax: 82-51-510-8308, E-mail: krkang@pusan.ac.kr

* 본 논문은 제1저자 서보람의 2023년 석사학위논문을 수정한 논문임.

투고일: 2024년 1월 23일 / 심사완료일: 2024년 2월 5일 / 게재확정일: 2024년 2월 27일

간호사의 직무만족은 직무에 대한 경험의 평가 시 간호사 개인이 느끼게 되는 정서적 반응이자 이를 통해 느끼게 되는 긍정적 정서 상태이다[4]. 직무만족도는 업무 수행능력과 높은 상관관계가 있다[5]. 간호사의 직무만족은 자신에게 사기를 진작시키는 동기가 되며, 환자에게 보다 나은 간호 서비스를 제공하고, 자신의 간호업무환경에 긍정적인 태도를 가지게 한다[4]. 높은 직무만족도는 간호사의 직무뿐만 아니라 간호에 대한 환자 결과에도 긍정적 효과를 나타낸다[4]. 따라서 임상간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인들을 파악하는 것은 중요하다.

간호사의 직무만족에 영향을 주는 요인은 크게 내적 요인과 외적 요인으로 나눌 수 있으며[6], 내적 요인인 그릿, 근거 기반 실무역량, 자기효능감이 높은 간호사는 직무만족이 높게 나타났고[7], 감정노동, 직무 스트레스의 수준이 높은 간호사의 직무만족은 낮게 나타났다[8]. 또한 외적 요인으로 간호 근무환경, 사회적 지지, 직무 자율성을 높게 인지한 간호사의 직무만족은 높게 나타났다[8]. 잡 크래프팅(job crafting)은 외적 요인인 업무 크래프팅(task crafting)과 관계 크래프팅(relational crafting), 내적 요인인 인지 크래프팅(cognitive crafting)으로 구성되어 복합적 요인으로서 잡 크래프팅 활동을 많이 할수록 직무만족도가 높게 나타났다[9,10].

임상간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 내적 요인 중 하나인 그릿(grit)은 목표 달성을 위한 장기적인 인내와 열정을 뜻하며, 그릿이 높아질 경우, 긍정 정서라는 내재적인 동기가 형성된다[11,12]. 이로 인해 자신의 업무를 더 나은 방향으로 변화시키고자 하며, 자신의 직무에 대한 만족감과 흥미를 느끼는 정도가 높아져 직무만족도가 높아진다[11,12]. 그릿은 노력의 꾸준함과 흥미의 지속성으로 구성된다. 노력의 꾸준함은 목표 달성을 위한 과정에서 마주치게 되는 좌절과 어려움에도 불구하고 노력을 지속하는 경향을 나타내며, 흥미의 지속성은 단기간에 국한된 것이 아닌 장기적인 시간에 걸쳐 목표와 흥미를 일관되게 유지하려는 특성을 나타낸다[11]. 그릿이 높은 간호사는 오랫동안 일관성 있게 목표에 집중하고, 목표를 이루기 위해 꾸준히 노력하기 때문에 직무만족에 긍정적 영향을 미치게 된다[13]. 최근 그릿의 개념이 중요하게 여겨져 여러 분야에서 연구가 이루어지고 있으며 간호사를 대상으로 한 그릿에 대한 연구도 점차 확대되어 가고 있다.

사회적 지지는 직무만족도의 외적 요인으로서 함께 일하는 사람으로부터 신뢰와 위로를 주고받는 경험을 통해 얻을 수 있는 모든 긍정적인 지원이다[14]. 직장에서 상사와 동료의 지지를 받고 있음을 강하게 인지할수록 구성원의 사회적 지지는

증가한다[14]. 사회적 지지는 스트레스나 감정노동과 같은 부정적인 영향을 감소시키고, 긴장 감소와 안정감에 긍정적인 영향을 주게 되므로, 간호사들은 사회적 지지를 높게 인지할수록 직무만족도가 증가하게 된다[14].

간호사는 공식적인 간호업무에만 국한하지 않고 업무에 능동적이며[2], 고유 업무를 수행하는 동안에도 부가적인 활동을 수행한다[3]. 또한 간호사는 다양하고 넓은 간호업무의 범위에서 직무 경험을 재설계, 직무 요소들을 변경하는 과정에 초점을 둔다[3]. 잡 크래프팅은 개인이 자신의 역량에 맞게 자기 주도적으로 업무, 인지, 관계 영역을 스스로 변화시켜 직무를 재구성하는 신체적, 인지적 행동을 의미하며, 직무에 대한 정체성과 이해로 일과 삶의 가치 사이에서 균형을 유지하게 한다[10,15]. Wrzesniewski와 Dutton [10]은 잡 크래프팅을 업무의 수, 범위 또는 유형을 변경하여 업무의 물리적 영역을 변화시키는 업무 크래프팅, 업무에 대해 개별적 또는 통합된 전체적 관점으로 분석하여 업무의 인지적 영역을 변화시키는 인지 크래프팅, 직무를 중심으로 다양한 사람들과 관계를 맺고 조율하며 타인과의 상호작용 범위를 변경하는 관계적 영역을 변화시키는 관계 크래프팅 세 가지로 제시하였다. 잡 크래프팅을 통해 개인은 직무만족도를 높일 수 있고, 조직은 성과 향상 등 긍정적 효과를 이끌어낼 수 있다[10,15]. 잡 크래프팅과 관련된 연구는 경영학, 심리학, 인적자원개발학 등의 분야에서 논의가 확대되어 왔으며[16], 간호사를 대상으로 한 연구들은 미비하였으나 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구 개발[17]과 한국어판 간호사 잡 크래프팅 측정도구[18]가 개발됨에 따라 점차 관련 연구가 확대되어 가고 있다.

간호사의 직무만족도에 영향을 주는 다른 변인 중 하나는 근거기반 실무역량으로[19], 간호사가 임상에서 문제 해결을 위해 의사결정 시 최상의 근거를 도출하여 활용 가능한 자원을 통합하여 적용하는 과정이다. 간호사의 근거기반 실무수행은 수준 높은 간호실무를 제공하는 간호의 질 향상뿐만 아니라 간호의 적합한 기준점을 제시해 주는 임상에 반드시 필요한 역량이다[20]. 높은 근거기반 실무역량에 따라 간호사의 지식과 기술이 향상되어 소진을 줄이고 직업에 대한 만족도가 향상되며[19], 간호사로서의 직업 정신과 자아를 향상시켜 직무만족도에 긍정적 영향을 줄 수 있다.

이상의 선행연구[5,7,8,12-14]들을 통해 간호사의 직무만족도에 미치는 다양한 요인들을 확인할 수 있었다. 그러나 과중한 업무처리와 전문성이 요구되는 복잡하고 다양해진 간호 업무환경[3,18]에서 업무를 수행하는 임상간호사의 직무만족도에 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅 및 근거기반 실무역량

이 미치는 정도를 살펴본 연구는 부족하였다. 이에 본 연구는 간호사의 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량 및 직무만족도를 조사하고 이들이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하여 연구결과를 토대로 임상간호사의 직무만족도를 향상하기 위한 구체적인 방안 마련의 기초자료를 제시하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 간호사의 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량이 직무만족도에 미치는 영향을 알아보기 위한 것으로, 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성, 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량 및 직무만족도를 파악한다.
- 2) 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량 및 직무만족도의 차이를 파악한다.
- 3) 대상자의 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량 및 직무만족도 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

II. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호사의 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅 및 근거기반 실무역량이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구의 대상자는 Y시 소재 P병원과 B시 P병원에서 근무하는 간호사와 온라인 간호사 커뮤니티에서 모집한 간호사이다. 연구대상은 간호 관리자를 제외한 일반 간호사이며, 본 연구의 목적과 방법을 이해하고 연구의 참여에 동의하는 자로 선정하였고, 임상에 적응하여 독립적으로 환자 간호를 수행하는데 어려움이 있는 총 임상경력 6개월 미만인 간호사는 연구에서 제외하였다. 연구대상자 수는 G*Power 3.1.9.4 프로그램을 이용하여 유의수준 .05, 검정력 .90, 효과크기 .15, 예측요인 14개(성별, 연령, 최종학력, 현재 근무부서, 총 임상경력, 근무형태, 직위, 그릿, 사회적 지지, 업무 크래프팅, 인지 크래

프팅, 관계 크래프팅, 근거기반 실무역량 및 직무만족도)로 다중회귀분석에 필요한 대상자를 산출한 결과 최소 인원 166명이었으며, 탈락률 35.0%를 고려하여 총 255부의 자료수집이 필요하였다. 이 중 일반간호사 대상으로 227부가 수집되었고, 전체 문항 중 응답을 누락한 문항이 있는 설문지 16부를 제외한 211부를 자료분석에 이용하였다.

3. 연구도구

1) 일반적 특성 및 직무 관련 특성

대상자의 일반적 특성은 성별, 연령, 최종학력의 총 3문항으로 구성하였고, 직무 관련 특성은 현재 근무부서, 총 임상경력, 근무형태, 직위의 총 4문항으로 구성하였다.

2) 그릿

그릿은 Duckworth 등[11]이 개발한 그릿 측정도구를 기초로 국내 임상간호 환경을 반영하여 Park 등[21]이 개발한 임상간호사의 그릿 측정도구(Clinical Nurses Grit Scale, CN-GRIT)를 사용하였다. 본 도구는 총 14문항으로 3개의 하위 영역인 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기' 5문항, '간호전문가가 되기 위한 열정' 5문항, '환자 지향적 내적 동기' 4문항으로 구성되었으며, '항상 그렇지 않다' 1점에서 '항상 그렇다' 4점까지의 Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 간호사의 그릿이 높음을 의미한다. Park 등[21]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .91이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .89였다.

3) 사회적 지지

사회적 지지는 O'Driscoll 등[22]이 개발하고 Kim과 Ryu [23]가 수정·변안한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 8문항으로 O'Driscoll 등[22]의 도구에서는 '가족의 지지' 4문항과 '동료의 지지' 4문항으로 구성된 것을 Kim과 Ryu [23]가 간호업무의 특성을 고려하여 '상사의 지지' 4문항과 '동료의 지지' 4문항으로 사회적 지지를 재구성하였다. '전혀 지원을 받지 않았다' 1점에서 '항상 지원을 받았다' 5점까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 대상자가 지각하는 사회적 지지의 수준이 높음을 의미한다. O'Driscoll 등[22]의 연구에서 '동료의 지지'의 Cronbach's α 값은 .89~.90이었고, Kim과 Ryu [23]의 연구에서 사회적 지지의 Cronbach's α 값은 .95였으며, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .83이었다.

4) 잡 크래프팅

잡 크래프팅은 Wrzesniewski와 Dutton [10]이 제시한

잡 크래프팅의 모델을 근거로 Slemp 등[24]이 개발한 잡 크래프팅 척도(Job Crafting Questionnaire, JCQ)를 Lim 등[15]이 한국어로 번안하여 타당도를 검증한 한국형 잡 크래프팅 척도(Job Crafting Questionnaire Korea, JCQ-K)를 사용하였다. 본 도구는 총 15문항으로 3개의 하위 영역인 '업무 크래프팅', '인지 크래프팅' 및 '관계 크래프팅'이 각각 5문항씩 구성되었으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 6점까지의 Likert 6점 척도로 점수가 높을수록 간호사의 잡 크래프팅 정도가 높음을 의미한다. Slemp 등[24]에서 Cronbach's α 값은 .91이었고 Lim 등[15]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .93이었으며, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .90이었다.

5) 근거기반 실무역량

근거기반 실무역량은 Upton과 Upton [25]이 개발한 근거기반 실무역량 척도(Evidence-Based Practice Questionnaire, EBPQ) 한국어판을 사용하였다. 본 도구는 총 24개 문항으로 3개의 하위 영역인 근거기반 실무에 대한 '수행' 6문항, '태도' 4문항, '지식과 기술' 14문항으로 구성되었으며, '전혀 수행 안함' 1점에서 '자주 수행함' 7점까지의 Likert 7점 척도로 점수가 높을수록 간호사의 근거기반 실무역량인 지식이 높으며 태도가 긍정적이고 근거기반 실무에 대한 수행이 많음을 의미한다. Upton과 Upton [25]의 Cronbach's α 값은 .87이었고, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .95였다.

6) 직무만족도

직무만족도는 Lee 등[4]이 개발한 임상간호사의 직무만족 측정도구(Job Satisfaction Scale for Clinical Nurses, JSS-CN)를 사용하였다. 본 도구는 총 33문항으로 6개의 하위 영역인 '조직적 차원의 지원과 인정' 9문항, '직업을 통한 인격적 성숙' 6문항, '존중 및 인정의 인간관계' 8문항, '전문직 간호사로서의 책무 완수' 4문항, '직업의 안정성과 보람' 3문항, '전문적 역량 발휘' 3문항으로 구성되었으며 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시 Lee 등[4]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .95였으며, 본 연구에서 Cronbach's α 값은 .95였다.

4. 자료수집방법

본 연구의 자료수집은 2023년 2월 1일부터 17일까지 이루어졌으며, Y시 P병원과 B시 P병원 간호부의 허가를 받은 후

진행하였다. 자료수집을 위해 해당 병원의 직원 그룹웨어 자유게시판을 통해 연구의 목적 및 방법, 참여기준이 기재된 모집 공고문을 게시하였으며, 모집 공고문에 기재된 Uniform Resource Locator (URL) 또는 Quick Response (QR)코드를 통한 온라인 설문 조사를 시행하였다. 또한, 온라인 간호사 커뮤니티 사이트 자유게시판에 연구의 목적 및 방법, 참여기준이 기재된 모집 공고문을 게시하여, 모집 공고문에 기재된 URL 또는 QR코드를 통한 온라인 설문 조사를 시행하였다. 설문에 소요되는 시간은 약 20~25분이었으며, 참여한 모든 대상자에게 모바일 기프트콘을 답례품으로 제공하였다.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 28.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 통계분석방법은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성, 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량 및 직무만족도에 대한 서술적 통계는 빈도, 백분율, 평균 및 표준편차 등의 기술 통계로 분석하였다.
- 2) 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성은 왜도와 첨도 값이 -2~2 사이로 정규분포함을 확인하였고, 이에 따른 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량 및 직무만족도의 차이는 Independent samples t-test와 One-way ANOVA로 분석하였으며, 사후 검정을 위해 Scheffé test를 시행하였다.
- 3) 대상자의 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량 및 직무만족도 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
- 4) 대상자의 직무만족도에 미치는 영향 요인으로 성별, 연령, 근무형태, 그릿, 사회적 지지, 업무 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅 및 근거기반 실무역량을 다중회귀분석으로 분석하였다.

6. 윤리적 고려

본 연구는 P대학교 생명윤리위원회(Institutional Review Board, IRB)의 승인(IRB No. PNU IRB/2022_178_HR)을 받았다. 온라인 접속 시 설문 첫 페이지에 연구의 목적, 응답 방법, 참여에 대한 보상 및 익명성 보장, 연구참여 도중 언제라도 연구참여 중단이 가능하며 연구에 참여하지 않더라도 아무런 불이익이 없음을 알리는 등의 내용에 대한 설명문을 읽고 이에 동의하는 경우에 동의 버튼을 클릭한 후 설문 참여가 가능

Table 1. General and Work-related Characteristics (N=211)

Variables	Categories	n (%) or M ±SD
Gender	F	190 (90.0)
	M	21 (10.0)
Age (yr)	< 30	125 (59.3)
	30~35	68 (32.2)
	> 35	18 (8.5)
		29.4 ±3.8
Educational background	Diploma	15 (7.1)
	Bachelor's degree	184 (87.2)
	Master's degree	12 (5.7)
Work department	General ward	192 (91.0)
	Other units	19 (9.0)
Clinical experience (yr)	< 3	100 (47.4)
	3~<5	68 (32.2)
	5~<7	21 (10.0)
	7~<10	10 (4.7)
	≥ 10	12 (5.7)
		3.62 ±2.92
Work type	Shift work	177 (83.9)
	Fixed work	34 (16.1)

M=mean; SD=standard deviation.

하도록 하였다. 연구자료로 개인식별정보를 수집하지 않았으나 설문에 참여한 대상자에게 보상으로 모바일 기프티콘 발송을 위해 수집하는 연락처는 설문과 분리하여 수집하였으며, 답례품 보상 완료 후 즉각 폐기 처리하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성, 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량 및 직무만족도

본 연구의 평균 연령은 29.4 ±3.8세이며 30세 미만이 59.3%로 가장 많았다. 여성이 90.0%로 최종학력은 학사가 87.2%로 가장 많았다. 근무부서는 일반병동이 91.0%로 가장 많았고, 총 임상경력은 평균 3.62 ±2.92년으로 3년 미만이 47.4%로 가장 많았으며, 근무형태는 교대근무가 83.9%로 나타났다 (Table 1).

그릿의 평균 점수는 3.08 ±0.44점으로 나타났으며, '간호전문가가 되기 위한 열정'이 3.12 ±0.48점으로 가장 높게 나타난 반면 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기'가 3.02 ±0.48점으로 가

Table 2. The Degree of Grit, Social Support, Job Crafting, Evidence-based Practice Competency, and Job Satisfaction (N=211)

Variables (n)	Total score		Item	
	M ±SD	Range	M ±SD	Range
Grit (14)	43.10 ±6.12	14~56	3.08 ±0.44	1~5
Persistence to achieve long-term goals (5)	15.09 ±2.41	5~20	3.02 ±0.48	
Passion to become a nursing expert (5)	15.62 ±2.40	5~20	3.12 ±0.48	
Patient-oriented intrinsic motivation (4)	12.40 ±2.03	4~16	3.10 ±0.51	
Social support (8)	29.37 ±4.12	8~40	3.67 ±0.52	1~5
Support from superiors (4)	14.55 ±2.13	4~20	3.64 ±0.53	
Support from colleagues (4)	14.82 ±2.30	4~20	3.71 ±0.57	
Job crafting (15)	63.03 ±9.57	15~90	4.20 ±0.64	1~5
Work crafting (5)	20.56 ±3.44	5~30	4.11 ±0.69	
Cognitive crafting (5)	21.30 ±3.65	5~30	4.26 ±0.73	
Relationship crafting (5)	21.17 ±3.33	5~30	4.23 ±0.67	
Evidence-based Practice Competency (24)	116.20 ±17.01	24~168	4.84 ±0.71	1~5
Performance (6)	28.67 ±5.32	6~42	4.78 ±0.89	
Attitude (4)	19.01 ±2.95	4~28	4.75 ±0.74	
Knowledge and skills (14)	68.52 ±9.78	14~98	5.24 ±0.75	
Job satisfaction (33)	122.65 ±18.11	33~165	3.72 ±0.55	1~5
Organizational-level support and recognition (9)	32.75 ±5.61	9~45	3.64 ±0.62	
Personal maturity through occupation (6)	22.55 ±3.81	6~30	3.76 ±0.64	
Human relationships of respect and recognition (8)	29.65 ±4.47	8~40	3.71 ±0.56	
Fulfilling responsibilities as a professional nurse (4)	14.86 ±2.83	4~20	3.72 ±0.71	
Job stability and reward (3)	11.11 ±1.64	3~15	3.70 ±0.55	
Demonstrate professional competency (3)	11.72 ±2.09	3~15	3.91 ±0.70	

M=mean; SD=standard deviation.

장 낮게 나타났다. 사회적 지지의 평균 점수는 3.67 ±0.52점으로 '동료의 지지'가 3.71 ±0.57점으로 '상사의 지지' 3.64 ±0.53점보다 더 높게 나타났다. 잡 크래프팅의 평균 점수는 4.20 ±0.64점으로, 그중 '인지 크래프팅'이 4.26 ±0.73점으로 가장 높게 나타난 반면 '업무 크래프팅'이 4.11 ±0.69점으로 가장 낮게 나타났다. 근거기반 실무역량은 4.84 ±0.71점으로 나타났으며, 그중 '지식과 기술'이 5.24 ±0.75점으로 가장 높게 나타난 반면, '태도'가 4.75 ±0.74점으로 가장 낮게 나타났다. 직무만족도의 평균 점수는 3.72 ±0.55점으로 '전문적 역량 발휘'가 3.91 ±0.70점으로 가장 높게 나타났다(Table 2).

2. 대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성에 따른 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량 및 직무만족도의 차이

그릿은 연령($F=5.90, p=.003$), 성별($t=-2.83, p=.005$)에서 유의한 차이를 보였으며, Scheffé 검정 결과 30~35세가 30세 미만보다 그릿이 더 높은 것으로 나타났다. 사회적 지지는 성별($t=-2.19, p=.030$), 근무부서($t=-2.54, p=.012$), 근무형태($t=-3.41, p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었고, 여성이 남성보다, 특수부서, 외래 등 기타 부서가 일반병동보다, 상근근무가 교대근무보다 사회적 지지가 더 높은 것으로 나타

Table 3. Differences in Grit, Social Support, Job Crafting, Evidence-based Practice Competency, and Job Satisfaction ($N=211$)

Variables	Categories	Grit		Social support		Job crafting		Evidence-based practice competency		Job satisfaction	
		M ±SD	t or F (p)	M ±SD	t or F (p)	M ±SD	t or F (p)	M ±SD	t or F (p)	M ±SD	t or F (p)
Age (yr)	<30 ^a	42.54 ±6.34	5.90	29.13 ±4.45	0.65	62.69 ±9.69	0.39	115.99 ±18.02	0.06	121.46 ±19.69	4.34
	30~35 ^b	44.91 ±5.19	(.003)	29.84 ±2.92	(.522)	63.87 ±8.57	(.675)	116.75 ±14.27	(.946)	127.06 ±13.72	(.014)
	>35 ^c	40.11 ±6.23	a < b*	29.33 ±5.50		62.28 ±12.41		115.61 ±19.98		114.28 ±17.86	a < b*
Gender	F	43.49 ±5.98	-2.83	29.58 ±4.16	-2.19	63.65 ±9.14	-2.36	117.11 ±16.24	-2.36	123.71 ±17.09	-2.57
	M	39.57 ±6.41	(.005)	27.52 ±3.31	(.030)	57.43 ±11.68	(.027)	108.00 ±21.62	(.019)	113.14 ±24.05	(.011)
Educational background	Diploma	41.67 ±5.78	0.45	27.93 ±3.94	1.21	59.20 ±7.79	1.43	110.67 ±12.88	0.90	118.07 ±16.89	0.73
	Bachelor' degree	43.23 ±6.18	(.636)	29.43 ±4.16	(.300)	63.24 ±9.70	(.243)	116.53 ±17.45	(.407)	122.79 ±18.45	(.482)
	Master' s degree	42.92 ±5.85		30.25 ±3.60		64.67 ±9.10		118.08 ±13.99		126.33 ±13.76	
Work department	General ward	43.03 ±6.16	-0.55	29.15 ±4.05	-2.54	62.78 ±9.39	-1.22	115.96 ±16.95	-0.67	122.71 ±18.52	0.18
	Other units	43.84 ±5.88	(.581)	31.63 ±4.31	(.012)	65.58 ±11.21	(.225)	118.68 ±17.86	(.506)	122.11 ±13.64	(.861)
Clinical experience (yr)	<3	42.09 ±6.70	2.35	28.87 ±4.45	0.76	62.17 ±9.82	0.81	116.13 ±17.96	0.37	120.31 ±20.70	1.86
	3~<5	44.76 ±4.96	(.056)	29.78 ±3.46	(.549)	64.19 ±7.59	(.523)	117.15 ±13.47	(.830)	127.38 ±12.11	(.120)
	5~<7	43.19 ±6.47		30.05 ±3.11		64.90 ±10.95		117.52 ±18.80		120.19 ±21.27	
	7~<10	44.00 ±4.88		29.40 ±4.99		60.80 ±12.01		111.60 ±22.33		123.80 ±15.95	
	≥10	41.17 ±5.94		30.08 ±5.47		63.03 ±9.57		113.00 ±20.55		118.75 ±16.19	
Work type	Shift work	42.79 ±6.25	-1.90	28.96 ±4.04	-3.41	62.43 ±9.20	-2.11	115.15 ±16.09	-2.07	121.66 ±18.64	-2.22
	Fixed working hours	44.71 ±5.20	(.063)	31.53 ±3.89	(<.001)	66.18 ±10.91	(.036)	121.68 ±20.57	(.040)	127.85 ±14.11	(.031)

*Scheffé test; M=mean; SD=standard deviation.

Table 4. Correlation Between Grit, Social Support, Job Crafting, Evidence-based Practice Competency, and Job Satisfaction ($N=211$)

Variables	Grit	SS	WC	CC	RC	EPC	JS
	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)	r (p)
Grit	1	.63 (<.001)	.58 (<.001)	.68 (<.001)	.57 (<.001)	.64 (<.001)	.86 (<.001)
SS		1	.72 (<.001)	.78 (<.001)	.70 (<.001)	.75 (<.001)	.69 (<.001)
WC			1	.76 (<.001)	.77 (<.001)	.85 (<.001)	.64 (<.001)
CC				1	.77 (<.001)	.81 (<.001)	.72 (<.001)
RC					1	.83 (<.001)	.61 (<.001)
EPC						1	.70 (<.001)
JS							1

CC=cognitive crafting; EPC=evidence-based practice competency; RC=relationship crafting; JS=job satisfaction; SS=social support; WC=work crafting.

Table 5. Factors Affecting Job Satisfaction

(N=211)

Variables	B	SE	Standardized B	t	p	Tolerance	VIF
(Constant)	9.80	7.05		1.39	.166		
Age (year)	-0.30	0.16	-.06	-1.87	.063	.88	1.14
Gender*	-0.90	2.01	-.02	-0.45	.655	.92	1.09
Work type [†]	0.57	1.67	.01	0.34	.734	.88	1.14
Grit	1.94	0.13	.66	14.51	<.001	.50	2.02
Social support	0.50	0.25	.11	2.07	.046	.32	3.16
Work crafting	0.21	0.34	.04	0.62	.534	.25	4.03
Cognitive crafting	0.50	0.33	.10	1.50	.136	.23	4.36
Relationship crafting	-0.24	0.33	-.04	-0.72	.471	.27	3.68
Evidence-based practice competency	0.12	0.08	.12	1.53	.128	.18	5.57

F=87.06, p<.001, R²=.80, Adjusted R²=.79, Durbin-Watson=2.19

Reference group; *Male; [†]Shift work; SE=standard error; VIF=variance inflation factor.

났다. 잡 크래프팅은 성별(t=-2.36, p=.027), 근무형태(t=-2.11, p=.036)에서 통계적으로 유의하였으며, 근거기반 실무역량은 성별(t=-2.36, p=.019), 근무형태(t=-2.07, p=.040)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 직무만족도는 연령(F=4.34, p=.014), 성별(t=-2.57, p=.011), 근무형태(t=-2.22, p=.031)에서 유의한 차이가 보였는데, Scheffé 검정 결과 30~35세가 30세 미만보다 직무만족도가 더 높은 것으로 나타났다(Table 3).

3. 대상자의 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량 및 직무만족도 간의 상관관계

직무만족도는 그릿(r=.86, p<.001), 사회적 지지(r=.69, p<.001), 잡 크래프팅의 하위 구성요소인 업무 크래프팅(r=.64, p<.001), 인지 크래프팅(r=.72, p<.001), 관계 크래프팅(r=.61, p<.001), 근거기반 실무역량(r=.70, p<.001)과 유의한 양의 상관관계로 나타났다(Table 4).

4. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

대상자의 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅 및 근거기반 실무역량이 직무만족도에 미치는 영향 요인을 파악하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀분석을 수행하기 전 오차의 자기상관이 있는지 확인하기 위한 Durbin-Watson 결과 2.19로 2에 가까워 잔차의 독립성 및 자기상관에 문제가 없는 것으로 확인되었다. 공차한계는 0.18~0.92로 0.1 이상으로 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF) 값은 잡 크래프팅이 하위 영역과 상관

관계가 높고 VIF값이 30.04로 기준인 10 이상으로 나타나 다중공선성에 문제가 있으므로 제외하였으며, 나머지 변수들의 VIF값은 1.09~5.57로 기준인 10보다 크지 않아 다중공선성의 문제는 없었다.

임상간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 회귀 모형은 유의한 것으로 나타났다(F=87.06, p<.001). 직무만족도에 영향을 미치는 요인은 그릿(Standardized B=.66, t=14.51, p<.001), 사회적 지지(Standardized B=.11, t=2.07, p=.046)로 나타났으며, 이들 요인의 설명력은 79.0%였다. 즉, 그릿과 사회적 지지가 높을수록 임상간호사의 직무만족도가 높은 것으로 나타났다(Table 5).

IV. 논 의

본 연구는 간호사의 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량 및 직무만족도를 확인하고, 이들 변수가 직무만족도에 미치는 영향을 파악하여 간호사의 직무만족도 증진을 위한 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하고자 하였다. 본 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

직무만족도는 5점 만점에 평균 3.72점으로 중간 정도의 점수로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 종합병원 임상경력 3년 이상 간호사를 대상으로 한 Lee 등[4]의 연구에서 3.30점보다 높았다. 연구마다 직무만족도가 다른 이유는 병원 규모별, 병원 환경, 간호사의 경력 등의 차이로 인하여 다르게 나타난 것으로 보인다. 본 연구에서 근무형태에 따른 직무만족도는 상근근무를 하는 경우, 교대근무를 하는 경우보다 직무만족도가 높았다. 이에 근무형태에 따라 차별화된 보상체계

를 마련하고 효율적인 교대 근무환경을 지원하는 전략의 조직적 접근이 필요하다. 또한 연령에 따라 경력이 쌓이면서 숙련도가 올라가고 지위가 상승하면서, 조직환경에 익숙해지기 때문에 직무만족도 증가에 영향을 미치는 것으로 볼 수 있다. 이에 직무만족도가 낮고 근무기간이 짧은 연령이 낮은 간호사들을 대상으로 직무만족도를 높이기 위한 동기부여 프로그램과 지속적인 경력개발을 지원하기 위한 관리 전략이 요구된다.

첫 번째로 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 변수는 그릇으로 나타났다. 목표를 달성하기 위한 과정에서 마주치게 되는 좌절과 어려움에도 불구하고 노력을 지속하고 장기간에 걸쳐 목표와 흥미를 일관되게 유지하려는 그릇의 특성이 직무만족도에 큰 영향을 미친 것으로 볼 수 있다[11]. 그릇이 높은 간호사는 환자에 대한 관심이 높고[4], 환자를 돌봄으로써 긍정적이라는 내재적인 동기가 형성되어 자신의 업무를 뚜렷한 목표를 가지고 더 나은 방향으로 변화시키고자 한다[12]. 이로 인해 자신의 직무에 대한 만족감과 흥미를 느끼는 정도가 높아져 직무만족도가 높아진다고 간주된다[11,12]. 또한 목표를 이루기 위한 끈기와 열정을 유지하는 그릇을 통하여 전문직 간호사로서의 역량을 발휘함으로써 직무만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다[21]. 이에 직무만족도를 높이기 위해서는 관심을 분명히 하고 높은 목적의식을 가지며 노력의 꾸준함과 흥미의 지속성 등을 키우는 그릇 역량 강화 프로그램 개발이 필요하다. 또한 복잡하고 힘든 간호업무환경에도 불구하고 노력을 지속할 수 있는 환경 조성 및 물질적 보상체계 등의 조직적 지원과 간호사의 그릇 역량을 향상시킬 수 있는 방안 마련이 필요하다.

그릇은 4점 만점에 평균 3.08점으로 나타나 중간보다 다소 높았다. 이는 동일한 도구를 사용하여 임상간호사를 대상으로 한 Kang [26]의 연구 2.94점, Lee [27]의 연구 2.92점보다 높게 나타났다. 이는 본 연구에서는 대상자를 임상간호사뿐만 아니라 행정 간호사를 포함하였기에 그릇이 높게 나타난 것으로 보인다. 그릇의 하위 영역 중 '간호전문가가 되기 위한 열정' 영역이 가장 높게 나타났고 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기'가 가장 낮게 나타났다. 이는 Kang [26]의 연구와 유사하다. 이러한 결과는 임상현장 최일선에서 직접 간호를 수행하고 있는 간호사는 근거기반의 지식과 최신 정보를 자발적으로 수용하고자 함을 알 수 있다. 또한 간호 전문직에 대한 열정이 높으나, 예측하지 못하는 임상 환경과 이에 따른 육체적, 정신적 어려움으로 인해 장기적인 목표 달성을 이루기가 힘들다고 고려될 수 있다.

그릇은 30세 이상 35세 미만에서 가장 높았고, 일반병동보다 기타(특수 부서, 외래 등)에서 더 높게 나타났다. 이는 Park

과 Cho [13]의 임상간호사 대상 연구에서 연령이 높을수록 그릇이 증가하였으며, 근무부서 중에서 외래가 가장 높게 나타난 결과와 일치하였다. 이는 연령이 높을수록 임상경력과 비례하여 나타나는 결과이며, 임상경력이 쌓이는 만큼 오랜 시간 간호 활동에 전념하여 포기하지 않고 꾸준히 노력하는 성향으로도 볼 수 있다. 또한 이와 같은 결과는 일에 대한 집중도와 피로도를 고려하였을 때 상근 근무형태를 가진 부서에서 자기 통제력을 가지고 균형을 이루며 근무하는 그릇이 증가한다고 볼 수 있다.

두 번째로 직무만족도에 영향력이 있는 변수는 사회적 지지로 나타났다. 사회적 지지는 사람들과의 관계를 통하여 지지받을 수 있는 긍정적 자원으로써, 스트레스나 감정노동과 같은 부정적인 영향을 감소시키고 긴장 감소와 안정감에 긍정적인 영향을 주게 되므로, 직무만족도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되었다[14]. 본 연구에서 직무만족도의 하위 영역을 살펴보면 '전문적 역량 발휘' 영역이 가장 높게 나타났고 '조직적 차원의 지원과 인정' 영역이 가장 낮았는데, 이는 같은 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee 등[4]의 연구결과와 유사하다. 이러한 결과는 전문직 간호사로서 역량을 발휘하여 받는 신뢰감에 대한 직무만족은 높으나, 조직 내에서 능력을 인정받고 중요한 역할을 맡고 있다는 자부심과 선후배 간의 지원과 존경이 부족하면 직무만족이 저하될 수 있음을 나타낸다[4]. 따라서 직무만족도를 높이기 위해서는 상호 간의 활발한 아이디어와 경험, 피드백 공유에 대해 긍정적이고 수용적인 조직문화 형성으로 사회적 지지를 향상시킬 필요가 있으며[2], 이해하고 격려하는 상사나 동료의 지지가 충분히 이루어지는 등의 분위기 조성이 필요하다[14]. 또한 업무와 환경 적응에 필요한 각종 교육이나 프리셉터 제도 등과 같은 다양한 조직적 접근이 필요하다.

사회적 지지는 5점 만점에 평균 3.67점으로 중간 이상으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 사용하여 종합병원 및 대학병원의 일반병동 및 특수 부서에서 근무하는 임상간호사를 대상으로 한 Kim과 Ryu [23]의 연구에서의 3.48점보다 약간 높았고, Hyun [9]의 연구에서 종합병원 간호사 대상 3.59점, 상급 종합병원 간호사 대상 3.67점과 비슷하였다. 이는 간호사의 근무환경에 따라 사회적 지지가 다를 수 있을 것으로 고려된다. 사회적 지지의 하위 영역을 살펴보았을 때, '상사의 지지'보다 '동료의 지지'가 더 높은 것으로 나타났다. 이는 Kim과 Ryu [23]의 연구결과에서 동료 간호사의 지지가 더 높게 나타난 것과 유사하다. 이는 상사와의 수직적 관계로 인해 친밀감이 저하되는 반면, 상사의 지지에 비해 유대감이 더 큰 동료 간호사의 지지가 더 영향을 미쳤을 것으로 고려된다.

잡 크래프팅의 하위 영역인 업무 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅과 직무만족도는 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났으나, 잡 크래프팅이 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타나지 않았다. 잡 크래프팅이 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타나지 않은 이유는 Wrzesniewski와 Dutton [10]이 제시한 잡 크래프팅 모델에서 동기부여 요인은 잡 크래프팅에 영향을 미치고 잡 크래프팅은 직무 효과에 영향을 미치는 매개변수로 나타났으며, 대학병원에 근무하는 종사자를 대상으로 잡 크래프팅과 직무만족의 관계를 검증한 Hyun [9]의 연구에서 그릿은 잡 크래프팅에 영향을 미치고, 잡 크래프팅은 직무만족에 매개변수로 나타났다. 이로써 잡 크래프팅은 직무만족에 직접적인 영향을 미치기보다 매개 역할을 하는 변수라고 볼 수 있다. 또한 다른 직종에 비해 간호업무는 의료법 혹은 간호 윤리에 근거한 간호업무를 수행해야 하는 특성으로 업무의 자율적인 변화가 어려워 직무만족도에 직접적인 영향을 미치지 않았을 것으로 생각된다[9].

잡 크래프팅은 6점 만점에 평균 4.20점으로 중간보다 다소 높게 나타났으며, 하위 영역에서 평점 평균은 '인지 크래프팅' 4.26점, '관계 크래프팅' 4.23점, '업무 크래프팅' 4.11점 순으로 나타났다. 이에 같은 도구를 사용하여 간호사를 대상으로 한 Hyun [9]의 연구에서는 잡 크래프팅이 3.83점, 하위 영역에서 '인지 크래프팅', '관계 크래프팅' 및 '업무 크래프팅' 순으로 높게 나타난 결과와 일치하였다. 잡 크래프팅이 높은 간호사는 업무에 대해 긍정적인 관점으로 동기부여되어 주어진 업무를 능동적으로 변화시켜 업무를 재정의하고 새로운 정체성을 구축한다고 볼 수 있다[15]. 또한 보육교사를 대상으로 한 Jung 등[28]의 연구에서 '인지 크래프팅' 3.97점, '업무 크래프팅' 3.75점, '관계 크래프팅' 3.75점 순으로 나타났으며, 보육교사와 비교하여 간호사의 잡 크래프팅 점수가 더 높게 나타났다. 이는 간호사의 직무 특성상 업무가 복잡하고 동시다발적으로 처리하는 경우가 많고[1], 신속한 업무 수행을 통한 효율성 향상과 간호 만족도를 필요로 하여[2] 간호사의 개인의 능력을 최대한 활용한 '인지 크래프팅' 역량이 높게 요구된다. 또한 환자의 치료 단계에서 발생하는 문제 해결 과정에 다양한 분야와 상호작용을 하는 등[3]의 '관계 크래프팅' 역량이 강조되어 높게 나타난 것으로 고려된다.

본 연구에서 근거기반 실무역량이 높아질수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났으나, 근거기반 실무역량이 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타나지 않았다. 이는 근거기반 실무역량을 향상시키고 발휘하기 위해서는 아직까지 국내에서 근거기반 실무를 적용할 수 있는 학회나 세미나의 기회 제공 등 조직적 지원과 임상현장에서 임상 질문과 관련된 근거

를 확인하는 등의 환경 조성이 어려워 직무만족도에 직접적인 영향을 미치지 않았을 것으로 간주된다[29].

근거기반 실무역량은 7점 만점에 평균 4.84점으로 중간보다 다소 높게 나타났으며, 같은 도구를 사용하여 중소병원 간호사를 대상으로 한 Jung과 Jeong [29]의 연구에서 4.27점보다 높게 나타났다. 근거기반 실무역량의 하위 영역을 살펴보면 '지식과 기술' 5.24점, '수행' 4.78점, '태도' 4.75점 순으로 나타났으며, '지식과 기술' 영역이 가장 높게 나타난 것은 선행 연구와 일치한다[29]. 이는 간호사의 업무 특성상 빠른 업무 수행에 대한 부담감으로 새로운 문제 해결 방법 탐구나 시도보다는 업무의 우선순위에 따른 간호와 의사결정을 함으로써 [30] '지식과 기술' 영역이 높게 나타난 것으로 보인다. 이에 비해 비교적 낮게 나타난 '수행' 영역과 '태도' 영역을 향상시키기 위해서는 조직적 차원에서 새로운 아이디어 수용과 창의적인 시도를 격려하는 등의 문화 조성 및 지속적인 교육, 멘토링 등 근거기반 실무역량을 향상시킬 수 있는 적극적 지원이 필요하다[29,30].

연구의 제한점으로는 연구에 참여한 대상자들의 근무 지역, 병원 규모 등 근무환경 특성이 상이하야 본 연구결과를 일반화하기에는 무리가 있다. 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 간호사 대상 잡 크래프팅 관련 연구가 미비한 가운데 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅 및 근거기반 실무역량이 간호사의 직무만족도에 미치는 영향을 종합적으로 분석하여 관련 요인을 확인한 연구라는 점에서 의의가 있다. 본 연구결과를 토대로 직무만족도를 높이기 위해서는 관심사를 분명히 하고 높은 목적의식을 가지며 노력의 꾸준함과 흥미의 지속성 등을 키우는 그릿 역량 강화 프로그램 개발 및 그릿과 관련 있는 다양한 요인에 대한 연구를 통해 간호사의 그릿 역량을 향상시킬 수 있는 방안 마련과 지지적인 간호업무환경을 조성할 수 있도록 적극적인 지원이 필요하다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 간호사의 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하고자 시행된 서술적 조사연구이다. 본 연구결과, 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅의 하위 구성요소인 업무 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅, 근거기반 실무역량이 직무만족도와 양의 상관관계가 있었으며, 이 중 그릿과 사회적 지지가 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다.

이러한 연구결과를 바탕으로 직무만족도를 높이기 위해서는 관심사를 분명히 하고 높은 목적의식을 가지며 노력의 꾸준

준함과 흥미의 지속성 등을 키우는 그릿 역량 강화 프로그램을 개발하는 것이 필요하다. 또한 그릿과 관련 있는 다양한 요인에 대한 연구를 통해 간호사의 그릿 역량을 향상시킬 수 있는 방안 마련과 지지적인 간호업무환경을 조성할 수 있도록 적극적인 지원이 필요하며, 이는 직무만족도를 향상시키는 데 도움이 될 것이다.

본 연구의 결과를 토대로 간호사의 직무만족도에 미치는 영향 요인에 대해 병원 규모별, 간호사의 경력 등에 따른 차이를 확인하기 위한 비교 연구를 시행하고, 간호사의 직무만족도를 향상시키기 위해 그릿 역량 강화를 위한 프로그램 개발 등의 방안 마련과 사회적 지지를 높이기 위해 사회연결망 분석 및 사회적 지지자에 대한 분석연구를 시행할 것을 제언한다. 또한 간호사의 직무만족도를 향상시키기 위해 그릿, 사회적 지지, 잡 크래프팅, 근거기반 실무역량 외 다양한 변인들을 탐색하여 반복 연구를 시행할 것을 제언한다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

참고문헌

- Kim JS, So HS, Ko E. Influence of role conflict, nursing organizational culture and resilience on nursing performance in clinical nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*. 2019;26(3):195-204. <https://doi.org/10.5953/JMJH.2019.26.3.195>
- Yoon JW, Park YS. A predictive model of subjective quality life of clinical nurses. *Keimyung Journal of Nursing Science*. 2013;17(1):35-50.
- Bae IJ, Han JY. Job characteristics, organizational communication, job stress, and job satisfaction of rehabilitation and general ward nurses. *Health and Social Welfare Review*. 2023;43(1):157-173. <https://doi.org/10.15709/hswr.2023.43.1.157>
- Lee BS, Eo YS, Lee MA. Development of job satisfaction scale for clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2018;48(1):12-25. <https://doi.org/10.4040/jkan.2018.48.1.12>
- Kim MY, Lee HK. A study on the influence factors of self-efficacy, job performance, and job satisfaction of university hospital nurses. *Journal of the Korean Applied Science and Technology*. 2019;36(3):726-736. <https://doi.org/10.12925/jkocs.2019.36.3.726>
- Adams A, Bond S. Hospital nurses' job satisfaction, individual and organizational characteristics. *Journal of Advanced Nursing*. 2000;32(3):536-543. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01513.x>
- Kim HO. Influence of nursing practice readiness, job stress, and self-efficacy on the Job satisfaction in novice nurses. *Korean Journal of Safety Culture*. 2023;21:249-267. <https://doi.org/10.52902/kjsc.2023.21.249>
- Nam HA. Exploration of the relations with emotional labor of clinical nurses, social support, and job satisfaction. *Journal of Korean Society for Wellness*. 2014;9(4):69-79.
- Hyun MS. Structural relationships of grit, job crafting and organizational effectiveness: Focusing on medical center employees. *Journal of Convergence for Information Technology*. 2020;10(10):259-267. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2020.10.10.259>
- Wrzesniewski A, Dutton JE. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*. 2001;26(2):179-201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>
- 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>
- Yang SY, Jung MJ. The effect of clinical nurses' grit, job stress, and nursing managers' authentic leadership on job satisfaction among clinical nurses. *Journal of the Korea Contents Association*. 2023;23(3):373-383. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2023.23.03.373>
- Park MH, Cho SH. Relationships among grit, job satisfaction, and the intention to stay of clinical nurses in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2019;25(3):285-293. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.3.285>
- Lee SY, Kim DH. The effect of emotional labor, job stress and social support on nurses' job satisfaction. *Korean Journal of Stress Research*. 2019;27(3):215-223. <https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.3.215>
- Lim MK, Ha YJ, Oh DJ, Sohn YW. Validation of the Korean version of job crafting questionnaire (JCQ-K). *Korean Corporation Management Review*. 2014;21(4):181-206.
- Kim MJ, Park YH. An integrative literature review of job crafting: Focused on empirical studies in South Korea. *Journal of the Korea Contents Association*. 2019;19(11):234-246. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.11.234>
- Lee ES. Development of a job crafting scale for hospital nurses [dissertation]. Gwangju: Chosun University; 2019. p. 1-153.
- Kwon JO, Kang JM. Validity and reliability of a Korean version of nurse job crafting. *Journal of Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2021;22(12):813-821. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.12.813>
- Maljanian R, Caramanica L, Taylor SK, MacRae JB, Beland DK. Evidence-based nursing practice, Part 2: Building skills through research roundtables. *Journal of Nursing Administration*. 2002;32(2):85-90. <https://doi.org/10.1097/00005110-200202000-00006>
- Crable J, Highfield ME, Patmon F. Evidence-based practice knowledge, attitudes, practices, and barriers: A nurse survey. *Nursing Critical Care*. 2020;15(5):24-32. <https://doi.org/10.1097/01.CCN.0000694076.73284.a3>
- Park HS, Lee KM, Shin NY. Development and validation of

- the clinical nurses grit scale (CN-GRIT). *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2020;26(1):55-64.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.55>
22. O'Driscoll MP, Brough P, Kalliath TJ. Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*. 2004;23(1/2):36-56.
<https://doi.org/10.1108/02610150410787846>
23. Kim MJ, Ryu EJ. Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses based on the culture-work-health model. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2015;45(6): 879-889. <https://doi.org/10.4040/jkan.2015.45.6.879>
24. Slemp GR, Kern ML, Vella-Brodrick DA. Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-being*. 2015;5:7.
<https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
25. Upton D, Upton P. Development of an evidence – based practice questionnaire for nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 2006;53(4):454-458.
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.03739.x>
26. Kang SY. The effect of compassion competence and grit on job satisfaction of clinical nurses [master's thesis]. Busan: Catholic University of Pusan; 2022. p. 1-51.
27. Lee CJ. The influence of grit, nursing practice environment on turnover intention of general hospital nurses [master's thesis]. Busan: Catholic University of Pusan; 2023. p. 1-57.
28. Jung JH, Park SM, Lee JH, Kim JH. The structural relationships between social support, job crafting, and innovative behavior for childcare teachers. *Society for Constructivist Early Childhood Education*. 2022;9(1):83-101.
<https://doi.org/10.23197/scece.2022.9.1.004>
29. Jung MR, Jeong E. Influences of job crafting, and grit on evidence based practice competency of nurses: For small and medium hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 2021;22(10):575-584.
<https://doi.org/10.5762/KAIS.2021.22.10.575>
30. Park JA, Kim BJ. Critical thinking disposition and clinical competence in general hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2009;39(6):840-850.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2009.39.6.840>