

임상간호사의 워라벨, 공감만족, 공감피로, 소진이 그릿(Grit)에 미치는 영향

정은¹, 정미라^{2*}

¹전남과학대학교 간호학과, ²한영대학교 간호학과

Effect of Work-life Balance, Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, and Burnout on Grit of Clinical Nurses

Eun Jeong¹, Mi Ra Jung^{2*}

¹Department of Nursing, Chunnam Techno University

²Department of Nursing, Hanyeong College University

요약 본 연구는 임상간호사의 워라벨, 공감만족, 공감피로, 소진의 관련성을 확인하고, 임상간호사의 그릿에 영향을 미치는 주요 변인들을 살펴보고자 시도된 서술적 조사연구이다. 자료수집은 Y시에 소재하고 있는 2개 종합병원에 근무하는 간호사 150명을 대상으로 2019년 2월 4일부터 2월 22일까지 설문조사를 통해 실시하였다. 자료분석은 SPSS Statistics 20.0 프로그램을 사용하여 기술통계, t-test, one-way ANOVA, 사후검정으로 Scheffe test, Pearson's correlation coefficient, multiple regression을 하였다. 연구결과 워라벨 평균점수는 $3.14 \pm .68$ 점, 공감만족 29.71 ± 4.89 점, 공감피로 28.88 ± 4.83 점, 소진 31.22 ± 5.32 점, 그릿 $3.11 \pm .40$ 점으로 나타났다. 대상자의 일반적 특성에 따른 그릿은 학력($t=2.370, p=.019$)에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다. 임상간호사의 그릿은 워라벨($r=.239, p=.003$), 공감만족($r=.371, p<.001$), 소진($r=-.493, p<.001$)에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 그릿에 영향을 미치는 요인은 소진, 학력으로 나타났으며, 가장 영향요인이 높은 것은 소진으로 나타났다. 이들의 설명력은 30.4%이었다($F=15.80, p<.001$). 본 연구결과를 바탕으로 임상간호사의 그릿을 증진시키기 위해서는 소진을 감소시키는 중재 프로그램 개발이 필요할 것으로 생각된다.

Abstract The purpose of this study was to examine the relationships among work-life balance, compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout on grit and to identify the factors that have an influence on the grit of clinical nurses. The participants in this study were 150 nurses in the two general hospitals located in Y city. The data was collected from February 4, 2019 to February 22, 2019, and it was analyzed by descriptive statistics, t-tests, one-way ANOVA, Scheffe test, Pearson correlation coefficient, and multiple regression analysis using the SPSS Win. 22.0 program. The average score for work-life balance was $3.14 \pm .68$, it was 29.71 ± 4.89 for compassion satisfaction, it was 28.88 ± 4.83 for compassion fatigue, it was 31.22 ± 5.32 for burnout, and it was $3.11 \pm .40$ for grit. Grit was significantly different according to educational level ($t=2.370, p=.019$). Grit in clinical nurses was significantly correlated with work-life balance ($r=.239, p=.003$) and compassion satisfaction ($r=.371, p<.001$), while grit was a negatively correlated with burnout ($r=-.493, p<.001$). The result of the multiple regression indicates that burnout and educational level predict 30.4% ($F=15.80, p<.001$) of grit. Therefore, it is necessary to develop a burnout treatment program to increase the grit in clinical nurses.

Keywords : Work-life Balance, Compassion Satisfaction, Compassion Fatigue, Burnout, Grit

*Corresponding Author : Mi-Ra Jung(Hanyeong Univ.)

email: kcc4977@hanmail.net

Received August 27, 2019

Revised September 30, 2019

Accepted March 6, 2020

Published March 31, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 장기적 목표에 대한 노력의 지속성과 열정의 성취를 예측하는 심리적 요소의 그릿(Grit)이 주목받고 있다. 그릿은 자신이 세운 목표를 장기적으로 달성하기 위해 끈기와 열정을 가지는 것을 의미한다[1]. 그릿은 국내에서 용어 통일이 이루어지지 못한 현실로 집념, 투지, 끈기 등의 단어로 번역하여 사용되어 왔으나[2,3] 최근 선행연구에서는 원어 그대로 그릿(Grit)으로 사용되고 있다[4,5].

그릿은 지속적 관심과 꾸준한 노력의 두 하위요인으로 구성되어있으며, 그릿수준이 높은 사람은 한 목표에 대해 오랫동안 관심을 유지하고 목표달성을 위한 노력과 더불어 그릿은 무엇을 성취하거나 성공하는데 있어서 지능과 같은 인지적 특성만큼 중요한 역할을 한다[6]. 그릿에 대한 메타분석결과[7], 다양한 연령층에서 관심이 높아지고 있으며, 심리적 안정요인에 대해 긍정적인 변인으로 작용하고 있어 20대, 30대보다 50대, 65세 이상으로 연령이 증가할수록 그릿이 높은 것으로 나타났다[6]. 또한 그릿은 학생들의 학업성공에 중요한 요소이고, 성공을 예측하는 요인으로 학교생활에서 중요한 자원의 변인으로 확인되었다[8,6]. 그릿이 개인으로 하여금 도전적인 상황에서 포기하지 않고 장기적인 목표를 향해 나아갈 수 있도록 한다는 점에서 3교대라는 특수한 업무환경 속에서 소진과 스트레스가 높은 간호사에게 중요한 특성으로 작용하며[4], 그릿은 간호사의 직무몰입과 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다[4]. 또한 임상간호사의 그릿은 열악한 근무환경에서도 자신의 직무를 능동적으로 긍정적인 방향으로 개선해 나가기 위해 노력하는 힘으로 나타났다[9]. 따라서 임상간호사에게 장기적인 목표를 달성하기 위해 열정과 끈기가 필요한 그릿은 중요한 변인으로 작용한다. 또한 자기목표를 달성함에 있어 끊임없이 노력하여 일을 통해 성장하고 자기개발을 실천함으로써 일과 삶의 균형은 필요하다.

특히 교대근무가 많은 간호사는 일과 가정, 일과 교육을 병행하는 경우가 많고, 최근 여가생활이 중요해짐에 따라 임상간호사의 직장생활과 개인생활의 균형의 워라벨에 관심이 높아지고 있다[10]. 일과 삶의 균형(Work-Life Balance) 즉, 최근 신조어로 지칭되어지는 워라벨(WLB)은 일과 일 이외 영역에서 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶에 대한 통제감을 가지고 삶에 대해 만족스러워하는 상태를 의미한다

[11]. 제4차 근로환경조사 자료에 의하면, 국내 간호사의 일과 삶의 균형 즉, 워라벨에 영향을 미치는 요인으로 건강상태, 주당 근무시간, 야간근무, 근무시간의 유연성이 영향을 미치는 주요 변수임을 확인하였다[12]. 선행연구에 따르면, 교대근무 간호사의 워라벨은 일과 가정을 양립할 수 있고, 자기 개발에 도움이 되며 여가생활을 풍요롭게 보낼 수 있는 것으로 나타났으며[9], 서비스업종 교대근무자들은 일과 삶의 균형의 워라벨에 따라 직무만족과 삶의 질을 높게 인식하는 것으로 나타났다[13]. 특히 임상간호사의 경우 교대근무, 간호근무환경, 환자를 접하면서 워라벨을 유지하는 것이 직장과 가정생활에 필요하며 삶의 질을 높일 수 있는 전략이 모색되어야 한다.

임상간호사의 경우 전문직 삶의 질이 중요한 문제로 제기되고 있으며, 무엇보다도 환자에게 긍정적인 영향을 주어야 하는 간호사들이 삶의 질 저하로 인해 환자에 대한 관심이 줄고 그들에게 부정적인 영향을 줄 수 있다[14]. 전문직 삶의 질의 하위영역으로 긍정적인 측면의 공감만족과 부정적인 측면의 공감피로, 소진이 있다[15]. 공감만족은 타인을 도울 수 있다는 것에 기쁨을 느끼는 이타심을 근간으로 도움을 필요로 하는 사람에게 도움을 제공했을 때 느끼는 만족감을 뜻한다[15]. 공감피로는 반복적으로 물리적, 정서적 상해를 당하는 대상자를 돕는 과정에서 도움을 주는 사람이 간접적인 상해를 경험하게 되어 정서가 고갈되는 상태를 말하며, 소진은 전문직 돌봄 제공자가 다양한 대상자를 돌보면서 발생하는 공감피로가 진행되어 나타나는 것을 의미한다[15]. 긍정적인 감정의 공감만족은 부정적인 감정의 공감피로를 완충하거나 조절하는 효과가 있으며, 소진을 줄이는 중요한 요인이 될 수 있다[16]. 반면 공감피로는 간호사가 환자의 고통에 공감하며 환자 곁에서 환자의 고통을 함께 겪으며 발생하는 부정적인 면과 간호사들이 경험하는 전반적인 간호의 질을 저하시키고 환자에게 부정적인 영향을 주는 소진을 예방하고 경감시킬 수 있는 효과적인 방안의 마련이 필요하다[17,15]. 또한 임상간호사의 공감만족은 직업에 대한 소명감과 긍정적인 만족감의 긍정심리자본에 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 공감피로는 소진을 높이는 것으로 확인되었다[18].

선행연구에 따르면, 간호사를 대상으로 한 그릿에 대한 연구는 시작되는 단계로써 대학병원 간호사를 대상으로 한 Jeong 등[4] 한편으로 미흡한 실정이다. 임상간호사의 그릿은 노력을 지속하여 전문성 함양을 위한 행위를 하며, 흥미를 갖고 장기적인 목표를 달성해 나가는 힘의 개념 분석[19]으로 일과 삶의 균형인 워라벨과 전문직

삶의 질인 공감만족, 공감피로, 소진의 관계를 좀 더 살펴볼 필요가 있다.

이에 본 연구는 임상간호사의 그릿에 영향을 미치는 요인을 파악하여 임상간호사의 일과 삶의 균형을 유지하는 워라벨과 삶의 질을 증진시키기 위한 공감만족, 공감피로, 소진의 변인을 확인하여 그릿을 증진하기 위한 중재 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 임상간호사의 그릿에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이며, 이를 통해 그릿을 증진하기 위한 중재 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 한다. 구체적인 연구의 목적은 다음과 같다.

1. 대상자의 일반적 특성, 워라벨, 공감만족, 공감피로, 소진, 그릿의 정도를 파악한다.
2. 대상자의 일반적 특성에 따른 그릿의 차이를 파악한다.
3. 대상자의 워라벨, 공감만족, 공감피로, 소진, 그릿의 상관관계를 파악한다.
4. 대상자의 그릿의 영향요인을 파악한다.

2. 본론

2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사의 워라벨, 공감만족, 공감피로, 소진과 그릿의 관계를 파악하고 이들 요인이 그릿에 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 Y시에 소재하고 있는 2개 종합병원에 근무하는 150명의 간호사를 대상으로 하였다. 본 연구에 필요한 대상자 수는 G-power 3.1.9 program을 이용하여, 다중회귀분석에서 유의수준(α) .05, 중간효과크기(f^2) .15, 검증력($1-\beta$) .95, 독립변수 4개(워라벨, 공감만족, 공감피로, 소진)일 때 필요한 표본 수는 총 129명이 필요하였다. 탈락율을 고려하여 총 162부의 설문지를 배부하였고, 응답에 불성실한 설문지 12부를 제외한 150부를 본 연구의 최종 분석에 사용하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 워라벨

워라벨은 Kim과 Park[20]이 개발한 도구를 사용하였다. 하위요인으로 일-가족 균형(8문항), 일-여가 균형(8문항), 일-성장 균형(9문항), 전반적 평가(4문항)으로 총 4개의 하위영역 29문항으로 구성되었다. 문항은 5점 Likert 척도(1 = 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 측정되었으며, 점수가 높을수록 일과 삶의 균형이 높음을 의미한다. Kim과 Park[20]의 연구에서 Cronbach's α =.93, 본 연구에서의 Cronbach's α =.96이었다.

2.3.2 공감만족

공감만족은 Figley[21]가 개발한 Compassion satisfaction/Fatigue Self-test for Helpers를 Stamm[14]이 수정 보완한 Professional Quality of Life Scale(ProQOLS): Compassion satisfaction/fatigue subscale-version 5 도구를 사용하였다. 문항은 10문항으로 5점 Likert 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 측정되었으며, 점수가 높을수록 공감만족이 높음을 의미한다. Stamm[15]의 연구에서 Cronbach's α =.88, 본 연구에서의 Cronbach's α =.75이었다.

2.3.3 공감피로

공감피로는 Figley[21]가 개발한 Compassion satisfaction/Fatigue Self-test for Helpers를 Stamm[14]이 수정 보완한 Professional Quality of Life Scale(ProQOLS): Compassion satisfaction/fatigue subscale-version 5 도구를 사용하였다. 문항은 10문항으로 5점 Likert 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 측정되었으며, 점수가 높을수록 공감피로가 높음을 의미한다. Stamm[15]의 연구에서 Cronbach's α =.81, 본 연구에서의 Cronbach's α =.77이었다.

2.3.4 소진

소진은 Figley[21]가 개발한 Compassion satisfaction/Fatigue Self-test for Helpers를 Stamm[14]이 수정 보완한 Professional Quality of Life Scale(ProQOLS): Compassion satisfaction/fatigue subscale-version 5 도구를 사용하였다. 문항은 10문항으로 5점 Likert 척도(1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 측정되었으며, 점수가 높을수록 소진이 높음을 의미한다. Stamm[15]의 연구에서 Cronbach's α =.75, 본 연구에서의 Cronbach's α =.88이었다.

2.3.5 그릿

그릿은 Duckworth와 Quinn[22]이 개발하고 Lee와 Kwon[23]이 번안한 도구를 사용하였다. 하위요인으로 노력지속성(8문항), 흥미일관성(4문항)으로 총 2개의 하위영역 12문항으로 구성되었다. 문항은 5점 Likert 척도 (1 = 전혀 그렇지 않다, 5 = 매우 그렇다)로 측정되었으며, 점수가 높을수록 그릿이 높음을 의미한다. Lee와 Kwon[23]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.67-.87$, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.77$ 이었다.

2.4 자료수집 방법

자료수집 기간은 2019년 2월 4일부터 2019년 2월 22일까지였다. 먼저 병원 부서장과 파트장에게 연구의 목적 및 내용을 설명한 후 설문조사에 대한 허락을 받았다. 연구자가 직접 병동의 연구대상자에게 연구의 목적 및 방법, 개인정보의 비밀보장, 자발적인 연구 참여의 동의 및 언제라도 본인의 의사에 따라 연구참여를 철회할 수 있음을 설명하고 연구 참여에 동의한다는 서면 동의서를 작성한 후, 설문조사를 하였다. 설문지 작성 소요시간은 20분 정도였으며, 완성된 설문지는 비밀유지를 위해 바로 밀봉된 상태로 수거함에 넣도록 하였고, 개인정보를 위해 코드를 통해 대상자의 정보를 식별하였다. 설문조사가 끝난 연구대상자들에게 감사의 의미로 선물을 주었다.

2.5 자료분석

본 연구는 통계프로그램 SPSS 20.0을 이용하여 통계적 분석을 실시하였다. 첫째, 대상자의 일반적인 특성, 워라벨, 공감만족, 공감피로, 소진, 그릿은 기술통계를 이용하여 분석하였다. 둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 그릿의 차이는 t-test, one-way ANOVA, 사후검증으로 Scheffe test를 하였다. 셋째, 대상자의 워라벨, 공감만족, 공감피로, 소진, 그릿의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다. 마지막으로 대상자의 그릿에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석을 하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 본 연구에 참여한 임상간호사는 여자가 143명(95.3%)으로 남자 7

명(4.7%)보다 많았으며, 평균 나이는 30.77 ± 7.51 세로 나타났다. 결혼여부에서 미혼인 경우가 93명(62.0%)으로 결혼한 경우 57명(38.0%)보다 많았으며, 종교가 없는 경우가 109명(72.7%)으로 종교가 있는 경우 41명(27.3%)보다 많았다. 학력은 전문대졸 82명(54.7%), 대졸 68명(45.3%)의 순이었고, 직위는 일반간호사 110명(73.3%), 책임간호사 30명(20.0%), 수간호사 8명(5.3%), 팀장급 이상 2명(1.3%)으로 나타났다. 근무하는 부서는 병동이 72명(48.0%), 기타(수술실, 외래 등) 34명(22.7%), 응급실 30명(20.0%), 중환자실 14명(9.3%)순이었으며, 임상 경력은 1-3년 71명(47.3%), 4-10년 47명(31.3%), 11-20년 26명(17.3%), 21년 이상 6명(4.0%)의 순으로 나타났다. 근무형태를 보면 교대근무가 97명(64.7%)으로 고정근무 53명(35.3%)보다 많은 것으로 나타났고, 월 수입을 보면 200-250만원 78명(52.0%), 251-300만원 59명(39.3%), 301만원 이상 13명(8.7%)으로 나타났다.

Table 1. General characteristics of participants (N=150)

Characteristics (M±SD)	Categories	n(%)
Gender	Male	7(4.7)
	Female	143(95.3)
Age(yr) (30.77±7.51)	22-26	36(24.0)
	27-30	59(39.3)
	31-40	39(26.0)
	≥41	16(10.7)
Marital status	Married	57(38.0)
	Unmarried	93(62.0)
Religion	Yes	41(27.3)
	No	109(72.7)
Educational level	College	82(54.7)
	Bachelor or above	68(45.3)
Job position	Staff nurse	110(73.3)
	Charge nurse	30(20.0)
	Head nurse	8(5.3)
	Team manager	2(1.3)
Work unit	Ward	72(48.0)
	Emergency room	30(20.0)
	Intensive care unit	14(9.3)
	Others	34(22.7)
Clinical career (6.83±6.54)	1-3	71(47.3)
	4-10	47(31.3)
	11-20	26(17.3)
	≥21	6(4.0)
Work pattern	Fixed work	53(35.3)
	Shift	97(64.7)
Monthly allowance	200-250	78(52.0)
	251-300	59(39.3)
	≥301	13(8.7)

3.2 대상자의 워라벨, 공감만족, 공감피로, 소진과 그릿의 정도

대상자의 워라벨 평균점수는 3.14±.68점(범위 1-5)이었으며 워라벨의 하위영역인 일-가족 균형 2.84±.67점, 일-여가 균형 3.24±.85점, 일-성장 균형 3.24±.80점, 전반적 평가 3.34±.76점으로 나타났다. 공감만족 평균점수는 29.71±4.89점(범위 10-50), 공감피로의 평균점수는 28.88±4.83점(범위 10-50), 소진의 평균점수는 31.22±5.32점(범위 10-50)으로 나타났다. 그것의 평균점수는 3.11±.40점(범위 1-5)이었고, 그것의 하위영역인 노력지속성 2.87±.46점, 흥미일관성 2.72±.59으로 나타났다(Table 2).

Table 2. Degree of work-life balance, compassion satisfaction, compassion fatigue, burnout, grit (N=150)

Variables	Categories	M±SD	Range
Work-life balance	Total	3.14±.68	1-5
	Work-family	2.84±.67	
	Work-leisure	3.24±.85	
	Work-growth	3.24±.80	
	Work-life evaluation	3.34±.76	
Compassion satisfaction		2.97±.48 (29.71±4.89)	1-5 (10-50)
Compassion fatigue		2.88±.48 (28.88±4.83)	1-5 (10-50)
Burnout		3.12±.53 (31.22±5.32)	1-5 (10-50)
Grit	Total	3.11±.40	1-5
	Persistence of effort	2.87±.46	
	Consistency of interests	2.72±.59	

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 그것의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 그것은 학력(t=2.370, p=.019)에 따라 유의미한 차이가 있는 것으로 나타났다(Table 3).

Table 3. Differences of grit by general characteristics of participants (N=150)

Characteristics	Categories	M±SD	t/F(p)
Gender	Male	3.14±0.42	1.752 (.082)
	Female	2.86±0.40	
Age(yr)	22-26	2.96±0.36	1.378 (.252)
	27-30	2.87±0.41	
	31-40	2.88±0.43	
	≥41	2.71±0.36	
Marital status	Married	2.82±0.39	-1.253 (.212)
	Unmarried	2.91±0.40	
Religion	Yes	2.88±0.51	0.103 (.918)
	No	2.87±0.36	

Educational level	College	2.95±0.37	2.370 (.019)
	Bachelor or above	2.79±0.43	
Job position	Staff nurse	2.92±0.38	1.531 (.209)
	Charge nurse	2.76±0.45	
	Head nurse	2.72±0.40	
	Team manager	2.91±0.47	
Work unit	Ward	2.91±0.35	0.736 (.532)
	Emergency room	2.91±0.45	
	Intensive care unit	2.77±0.47	
	Others	2.82±0.43	
Clinical career (6.83±6.54)	1-3	2.89±0.39	0.362 (.781)
	4-10	2.89±0.44	
	11-20	2.86±0.38	
	≥21	2.72±0.45	
Work pattern	Fixed work	2.90±0.47	1.629 (.107)
	Shift	2.83±0.35	
Monthly allowance	200-250	2.90±0.45	0.541 (.583)
	251-300	2.83±0.34	
	≥301	2.92±0.38	

3.4 워라벨, 공감만족, 공감피로, 소진과 그것의 상관관계

대상자의 그것은 워라벨(r=.239, p=.003), 공감만족(r=.371, p<.001), 소진(r=-.493, p<.001)에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한 소진은 워라벨(r=-.369, p<.001)과 공감만족(r=-.666, p<.001), 공감피로는 워라벨(r=.421, p<.001)과 공감만족(r=.546, p<.001), 공감만족은 워라벨(r=.623, p<.001)에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 4).

Table 4. Correlations among work-life balance, compassion satisfaction, compassion fatigue, burnout, grit (N=150)

Variables	Work-life balance	Compassion satisfaction	Compassion fatigue	Burnout	Grit
	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)	r(p)
Work-life balance	1				
Compassion satisfaction	.623 (<.001)	1			
Compassion fatigue	.421 (<.001)	.546 (<.001)	1		
Burnout	-.369 (<.001)	-.666 (<.001)	-.068 (.412)	1	
Grit	.239 (.003)	.371 (<.001)	.103 (.211)	-.493 (<.001)	1

3.5 대상자의 그릿에 미치는 영향요인

대상자의 그릿에 미치는 영향요인을 규명하기 위해 일반적 특성 중 학력은 가변수 처리하여 통제하였고 워라밸, 공감만족, 소진을 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 하였다. 다중공선성 확인 결과 공차한계는 0.55에서 0.98로 0.1보다 큰 것으로 나타났으며, 분산팽창인자(VIF)는 1.01-2.55의 범위로 10을 넘지 않아 다중공선성 문제를 배제할 수 있었다. 잔차의 독립성 검정을 위해 Durbin-Watson 값을 구한 결과 1.761로 2에 가까워 자기 상관의 문제는 없었다. 분석결과 그릿에 소진($\beta = -.45, p < .001$)과 학력($\beta = .61, p = .001$)은 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 총 설명력은 30.4%였다 ($F = 15.80, p < .001$) (Table 5).

Table 5. Influencing factors on grit (N=150)

Variables	B	SE	β	t	(p)
(Constant)	3.62	.41		8.750	(<.001)
Educational level (dummy College)	.19	.05	.23	3.41	(.001)
Work-life balance	.04	.05	.07	0.84	(.398)
Compassion satisfaction	.03	.09	.04	0.36	(.715)
Burnout	-.34	.07	-.45	-4.89	(<.001)
Adjusted R ² = .304 (F=15.80, P<.001)					

4. 논의

본 연구는 임상간호사의 그릿에 영향을 미치는 요인을 파악하여 임상간호사의 일과 삶의 균형을 유지하는 워라밸과 전문직 삶의 질을 증진시키기 위한 공감만족, 공감피로, 소진의 변인을 확인하여 그릿을 증진하기 위한 중재 프로그램 개발의 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구결과 임상간호사의 그릿은 3.11점(범위 1-5)으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 이용하여 대학병원간호사를 대상으로 한 Jeong 등[4]의 연구에서 그릿은 3.12점, 간호대학생을 대상으로 한 연구에서 3.31점[24], Jeong과 Jung[5]의 연구에서는 3.18점으로 높거나 낮게 나타났다. 본 연구의 결과 그릿의 하위영역인 노력지속성 2.87점, 흥미일관성 2.72점으로 나타나 선행연구에서 대학병원 간호사를 대상으로 한 연구의 결과와 유사하였고

[4], 미국 아이다호 주 전문의를 대상으로 한 연구에서도 노력지속성이 흥미일관성 보다 높은 것으로 나타났다 [25]. 노력지속성은 장기적인 목표를 위해 인내하여 지속적으로 노력하는 것을 의미하며 흥미일관성은 장기적인 목표와 관련된 관심을 오랫동안 유지하며 목표를 추구하는 것을 의미한다[1]. 임상간호사는 즉각적인 의뢰서비스 제공과 동시에 응급상황에 대처해야 하는 업무부담감, 3교대의 특수성, 대인관계로 인한 감정노동 등으로 유발되는 신체적, 정신적 소진으로 한 가지 일에 관심을 오랫동안 유지하는 것이 어렵기 때문에[4] 이러한 결과가 나온 것으로 생각된다. 그릿은 자신이 세운 목표를 달성하기 위해 온갖 어려움을 극복하고 장기적인 목표를 달성하기 위한 끈기와 열정을 의미하는데[1], 선행연구에서 간호사의 그릿이 높을수록 직무몰입을 높여 이직의도를 감소시키는 것으로 나타나[4] 간호사의 이직률이 높은 현 상황에서 임상간호사의 그릿이 높아진다면 이직의도를 감소시킬 수 있는 것으로 나타나 병원에서는 자체적으로 다양한 프로그램의 개발을 통해 지속적인 임상간호사의 그릿을 높일 수 있는 방안이 필요할 것으로 생각된다.

본 연구결과 대상자의 워라밸의 평균점수는 3.14점(범위 1-5)이었으며 고정근무가 3.32점, 3교대가 3.04점으로 나타났고, 워라밸의 하위영역인 일-가족 균형 2.84점, 일-여가 균형 3.24점, 일-성장 균형 3.24점, 전반적 평가 3.34점으로 나타났다. 대부분 선행연구에서는 일과 삶의 균형으로 표현되었으며, 본 연구의 워라밸과 같은 도구를 이용하여 상급종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 Shin 등[10]의 연구에서 워라밸의 평균점수는 3.18점, 2교대 근무 간호사는 3.37점, 3교대 근무 간호사는 2.99점으로 나타나 본 연구와 비슷한 결과를 보였다. 이러한 결과는 3교대보다 고정근무가 규칙적인 생활패턴으로 인해 가족들과 함께 휴일을 보내면서 자기개발도 함께 할 수 있어 긍정적인 일과 삶의 균형 점수를 보인 것으로 생각된다. 워라밸의 하위영역 중 일-가족 균형이 가장 낮은 것으로 나타났는데 국내 병원 조직 종사자를 대상으로 한 Kim과 Kim[26]의 연구에서도 일-가정 갈등은 직장생활로 인해 가사와 양육을 위한 가정생활에 부담이 커지는 것으로 본 연구를 뒷받침하고 있다. 2004년부터 주 40시간 근무제가 시행되고 있지만 2017년 통계청 경제활동인구조사[27]에 따르면 보건의로 종사자의 주당 평균 노동시간은 2010년 46.4시간에서 2015년 49.8시간으로 오히려 늘어나고 있어 2017년 주당 평균 노동시간은 47시간으로 나타났다. 이러한 현 상황에서 임상간호사의 일과 삶의 균형인 워라밸을 높이기

위해서는 일과 가족의 균형을 이루기 위한 탄력적인 근무제도 개선과 더불어 의료인력을 확충하여 전문직 삶의 질을 개선할 필요가 있다.

본 연구결과 전문직 삶의 질의 하위영역인 공감만족은 총점 29.7점, 공감피로는 28.8점, 소진은 31.22점으로 중간이상의 결과가 나타났다. 동일한 도구를 이용하여 임상간호사의 전문직 삶의 질을 측정한 Jeong과 Jung[18]의 연구에서도 공감만족 33점, 공감피로 29점, 소진 32점으로 나타나 본 연구와 유사한 결과를 보였으며, Lee와 Lee[28]의 연구에서도 간호사의 전문직 삶의 질에서 공감만족 29.9점, 공감피로 29.1점, 소진 30.2점으로 소진이 가장 높은 것으로 나타나 본 연구결과를 뒷받침하였다. 또한 본 연구에서 소진의 중증도 정도가 92.7%로 가장 높은 것으로 나타났으며, Stamm[29]은 27점 이상이면 높은 수준의 소진으로 고위험군의 분류대상이 되는데, 본 연구에서 소진의 총점은 31.22점으로 고위험군에 해당하는 것으로 볼 수 있다. 소진은 근무의욕과 능률감 소로 전반적인 간호의 질을 저하 시킬 수 있기 때문에 [30], 소진을 감소시키기 위한 노력이 필요하다.

본 연구대상자들의 그릿은 학력에 따라 차이를 보여 전문대학 졸업 대상자가 4년제 대학 졸업 대상자보다 그릿이 높은 것으로 나타났다. 선행연구에서 Jeong 등[4], Sung[9]의 연구에서는 학력이 높을수록 그릿이 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 상이한 결과를 보였는데, 학위 취득을 통해 학문에 대한 긍정적인 관심을 가지며 난관을 극복하고 목표달성을 위해 노력을 지속하게 되는 것으로 나타났다[9]. 반면, 본 연구결과에서는 전문대졸인 임상간호사는 54.7%로 간호교육제도가 4년제 일원화 정책을 추진하면서 지역병원에서는 기존 전문대학을 졸업한 간호사들이 비정규 학사교육인 RN-BSN 과정, 독학사 제도, 학점 인정제도 등의 장기적인 목표를 향해 학습을 지속적으로 유지하며 자기개발에 힘쓰는 것으로 생각된다.

본 연구의 대상자인 임상간호사의 그릿은 워라벨, 공감만족, 소진에 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 국내 간호사를 대상으로 한 선행연구가 없어 직접 비교할 수 없으나 고등학생을 대상으로 한 연구[31]에서 여가활동 만족도와 삶의 만족도와 그릿은 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타나 본 연구결과를 지지하였다. Choi와 Yang[31]의 연구에서 학생들이 열정과 끈기에 대한 지표인 그릿의 수준이 높은 것으로 나타났으며 삶의 만족도가 높을수록 그릿이 높은 것으로 나타나 자신이 목표한 바에 대해 어려움이 닥치더라도 노력하게 되

는 그릿을 형성하는 것으로 나타났다. 본 연구에서 임상간호사의 워라벨이 높을수록 삶의 모든 영역에서 만족스러운 경험을 통해 많은 업무량과 환자와 보호자들을 돌보는 응급한 임상현장에서 힘든 상황이 있더라도 일을 포기하지 않고 끝까지 완수하게 하는 그릿을 높이는 것으로 해석할 수 있다.

본 연구결과 그릿에 영향을 미치는 변수는 소진과 학력으로 임상간호사의 그릿에 통계적으로 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대상자의 그릿에 영향을 미치는 요인으로 확인된 학력은 선행연구가 없어 직접 비교는 어렵지만, Sung[9]의 연구에서 학위 취득을 통해 그릿의 정도가 높은 간호사는 개인적 발전 및 조직의 성과 향상을 위해 지속적인 학위 취득을 장려하여 그릿을 높일 수 있도록 해야 한다.

또한 연구결과 중 소진은 대상자의 그릿에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 나타났다. 간호사를 대상으로 선행연구가 없어 비교하기는 어렵지만 유아교사를 대상으로 한 연구에서[32] 그릿 수준에 따라 소진을 낮추는데 중요한 요소로 작용 되는 것으로 나타났다. 또한 그릿은 실패나 어려움과 같은 부정적 요인에 대해 완충작용을 하므로 그릿 수준이 높을수록 스트레스와 심리적 소진을 완화시키는 것으로 나타났다[33]. 임상간호사는 업무특성 상 소진에 민감한 직업이므로 간호사의 소진은 높은 이직율과 간호의 질 저하로 이어지므로 지속적인 관리가 필요하며[34, 35] 소진을 예방하고 경감시킬 수 있는 효과적인 방안을 마련하는 것은 간호사의 인적관리와 간호의 질 관리를 위해서 매우 중요하다[18]. 그릿이 높은 사람은 상황의 변화에도 개의치 않고 꾸준히 노력하여 목표달성을 함으로써 심리적 안정감을 느끼므로[33] 그릿을 증진시켜 소진을 감소시킬 수 있는 방안을 임상현장과 조직 내에서의 체계적인 인력관리를 통해 다각적인 중재방안이 모색되어야 할 것으로 생각된다. 최근 간호학 분야에서 그릿이 대학생을 대상으로 학습과 관련하여 많이 연구가 되고 있지만 임상간호사를 대상으로 직장뿐만 아니라 가정으로 다양한 분야에서 그릿의 효용성이 증명될 수 있는 연구가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구는 국내에서 아직 활발하게 연구되지 않은 임상간호사를 대상으로 그릿에 영향을 미치는 요인을 살펴 보았다는 점에서 그 의미가 있으며 최근 전 세계적으로 직장인들의 직업선택의 가치로 중요한 요소로 대두가 되는 워라벨과 그릿의 관계를 확인하였다는 데 의미가 있다.

5. 결론

본 연구는 임상간호사를 대상으로 워라벨, 공감만족, 공감피로, 소진이 그릿에 미치는 요인을 규명하기 시도되었다. 임상간호사의 그릿에 영향을 미치는 요인은 소진, 학력이었으며 이들의 설명력은 30.4%였다. 따라서 임상간호사의 그릿을 증진시키기 위해서는 소진을 감소시키기 위한 중재 프로그램이 필요할 것으로 생각된다.

이상의 결과를 바탕으로 제안한다. 첫째, 본 연구는 지역종합병원 임상간호사를 대상으로 하였으므로 본 연구 결과를 전체 간호사에게 일반화하기에는 한계가 있다. 따라서 지역종합병원 뿐만 아니라 상급병원 임상간호사를 대상으로 반복적인 후속연구를 제안한다. 둘째, 본 연구는 임상간호사를 대상으로 그릿의 미치는 영향 요인을 확인하였으므로 추후 연구에서는 다양한 대상과 분야에서 그릿의 효용성이 증명될 수 있는 연구를 제안한다. 셋째, 마지막으로 임상간호사의 그릿을 높이기 위한 중재 프로그램 개발과 그 효과를 검증하는 연구를 제안한다.

References

- [1] Duckworth, A. Grit: The Power of Passion and Perseverance. New York: Scribner, 2016.
- [2] J. I. Jim, N. C. Kim, "Grit, academic resilience, and psychological well-being in nursing students", *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, Vol.23, No.2, pp.175-183, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2017.23.2.175>
- [3] H. S. Ha, H. J. Lim, M. H. Hwang, "The role of grit, goal perception, conscientiousness and resilience in academic adjustment", *Korean Journal of Counseling*, Vol.18, No.1, pp.371-388, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.15703/kjc.18.1.201702.371>
- [4] J. Y. Jeong, Y. S. Seo, J. H. Choi, S. H. Kim, M. S. Lee, S. H. Hong etc, "The influence of grit on turnover intention of university hospital nurses: The mediating effect of job involvement", *Journal of Korean academy of nursing*, Vol.49, No.2, pp.181-190, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2019.49.2.181>
- [5] E. Jeong, M. R. Jung, "Effects of positive psychological capital, academic stress and academic achievement in nursing student on grit", *Journal of digital convergence*, Vol.16, No.9, pp.309-317, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2018.16.9.309>
- [6] A. L. Duckworth, C. Peterson, M. D. Matthews, D. R. Kelly, "Grit: Perseverance and passion for long-term goals", *Journal of personality and social psychology*, Vol.92, pp.1087-1101, 2007.
- [7] M. O. Suh, "A meta-analysis on the relationships between Grit and related variables", *Korean Journal of Educational Research*, Vol.57, No.1, pp.105-130, 2019. DOI: <http://dx.doi.org/10.30916/KERA.57.1.105>
- [8] A. L. Duckworth, M. E. P. Seligman, "Self-discipline outdoes IQ in predicting academic performance of adolescents", *Psychological Science*, Vol.16, No.9, pp.39-944, 2005.
- [9] C. A. Sung, *Factors related to nursing performance among intensive care unit nurses*, Master's thesis, Ewha womans university, Seoul, Korea, 2018.
- [10] Y. H. Shin, E. Y. Choi, E. H. Kim, Y. K. Kim, Y. S. Im, S. S. Seo, K. S. Kim, Y. J. Kim, "Comparison of work-Life balance, fatigue and work errors between 8-Hour shift nurses and 12-hour shift nurses in hospital general wards", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol.24, No.2, pp.170-177, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.22650/JKCN.2018.24.2.170>
- [11] C. W. Kim, C. Y. Park, Y. M. Sohn, H. Jang, "The conceptual understanding on 'work-life balance' and its effectiveness", *Journal of Leisure Studies*, Vol.2, No.3, pp.29-48, 2005.
- [12] M. S. Jung, H. L. Kim, Y. J. Lee, "Factors influencing work-life balance in Korean registered nurses", *Korean journal of occupational health nursing*, Vol.26, No.2, pp.114-123, 2017. DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2017.26.2.114>
- [13] J. H. Lee, *The Relationship between work-life balance and quality of life in shift workers- Focusing on the mediating effect of job satisfaction*, Master's thesis, Yonsei university, Seoul, Korea, 2017.
- [14] Y. H. Bae, T. H. Lee, "Relationship of experience of violence and professional quality of life for hospital nurses", *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.21, No.5, pp.489-500, 2015. DOI : <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.489>
- [15] B. H. Stamm, "The concise ProQOL manual", 2010,[cited 2016 Mar 20], Available From: <http://www.proqol.org/>(accessed Mar, 20, 2016)
- [16] P. L. Burtson, J. F. Stichler, "Nursing work environment and nurse caring: relationship among motivational factors", *Journal of Advanced Nursing*, Vol.66, No.8, pp.1819-1831, 2010. DOI : <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05336.x>
- [17] K. J. June, S. W. Byun, "Nurse's burnout research throughout the past 10 years in Korea", *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.15, No.3, pp.305-313, 2009.
- [18] E. Jeong, M. R. Jung, "Influences of compassion satisfaction, compassion fatigue, and burnout on positive psychological capital of clinical nurses", *The Journal of the Korea Contents Association*, Vol.18, No.3, pp.246-255, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2018.18.03.246>
- [19] J. Y. Lee, J. E. Oh, W. J. Lee, Y. J. Hur, "A concept

- analysis of nurses' grit", *Crisisonomy*, Vol.15, No.5, pp.35-48, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.14251/crisisonomy.2019.15.5.35>
- [20] C. W. Kim, C. Y. Park, "A study on the development of a 'work-life balance' scale", *Journal of Leisure Studies*, Vol.5, No.3, pp.53-69, 2008.
- [21] C. R. Figley, *Compassion fatigue: coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. p.107-119, New York: Brunner/Mazel, 1995.
- [22] A. L. Duckworth, P. D. Quinn, "Development and validation of the short grit scale(Grit-S)", *Journal of Personality Assessment*, Vol.91, pp.166-174, 2009.
DOI: <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- [23] J. L. Lee, D. H. Kwon, "An Analysis of Structural Relationship among Locus of Control, Mindset, Grit, and Academic Achievement", *Korean Journal of Youth Studies*, Vol.23, No.11, pp.245-264, 2016.
DOI: <http://dx.doi.org/10.21509/KJYS.2016.11.23.11.245>
- [24] S. J. Lee, J. Y. Park, "The effects of grit and stress on nursing student's adjustment to college life", *Journal of Digital Convergence*, Vol.16, No.2, pp.269-276, 2018.
DOI: <http://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.2.269>
- [25] A. J. Reed, D. Schmitz, E. Baker, A. Nukui, T. Epperly, "Association of "grit" and satisfaction in rural and nonrural doctors. *The Journal of the American Board of Family Medicine*, Vol.25, No.6, pp.832-839, 2012.
DOI: <http://doi.org/10.3122/jabfm.2012.06.110044>
- [26] O. S. Kim, H. S. Kim, "Hospital workers' work-family interface: Demand and resource approach", *Journal of Organization and Management*, Vol.36, No.2, pp.85-120, 2012.
- [27] Statistics Korea. Economically active population survey, Statistics Korea, 2017. <http://kostat.go.kr/>
- [28] Y. B. Lee, H. K. Lee, "The convergence factors of nursing organizational culture on the nurses' professional quality of life", *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.9, No.11, pp.491-500, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2018.9.11.491>
- [29] B. H. Stamm, *Measuring compassion satisfaction as well as fatigue: Developmental history of the compassion fatigue and satisfaction test*. In C. R. Figley (Ed.), *Psychosocial stress series*, No.24. Treating compassion fatigue(pp. 107-119). New York, NY, US: Brunner-Routledge, 2002.
- [30] J. M. Lee, Y. H. Yom, "Effects of work stress, compassion fatigue, and compassion satisfaction on burnout in clinical nurses", *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.19, No.5, pp.689-697, 2013.
- [31] H. S. Choi, S. J. Yang, " Mediating effects of grit and positive psychological capital on the relationship between leisure activities and life satisfaction in high school students", *The Korean Journal of Developmental Psychology*, Vol.31, No.2, pp.105-123, 2018.
DOI: <http://dx.doi.org/10.18333/KPAR.52.1.293>
- [32] S. Y. Park, H. A. Seo, "Study of Creativity and Burnout according to the grit level of early childhood teachers", *Journal of children's Literature and Education*, Vol.20, No.1, pp.357-373, 2019.
DOI: <http://dx.doi.org/10.22154/JCLE.20.1.15>
- [33] A. Salles, G. L. Cohen, C. M. Mueller, "The relationship between grit and resident well-being", *The American Journal of Surgery*, Vol.207, No.2, pp.251-254, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.amisurg.2013.09.006>
- [34] K. J. June, S. W. Byun, "Nurse's burnout research throughout the past 10 years in korea", *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.15, No.3, pp.305-313, 2009.
- [35] M. Y. Han, M. S. Lee, J. Y. Bae, Y. S. Kim, "Effects of nursing practice environment, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout in clinical nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.21, No.2, pp.193-202, 2015.
DOI : <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.193>

정 은(Eun Jeong)

[정회원]



- 2014년 2월 : 경상대학교 간호대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2016년 8월 : 경상대학교 간호대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2020년 3월 ~ 현재 : 전남과대학 교 간호학과 교수

<관심분야>

정보역량, 교수학습

정 미 라(Mi-Ra Jung)

[정회원]



- 2013년 8월 : 우석대학교 간호대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2016년 8월 : 경상대학교 간호대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 한영대학교 간호학과 교수

<관심분야>

ICT, 웰니스