

# 상급종합병원 간호사의 그릿, 긍정심리자본 및 간호근무환경이 직무열의에 미치는 영향

안근영\*, 임효남\*\*, 김두리\*\*, 이미향\*\*

\*건양대학교 간호학과

\*\*건양대학교 간호학과 교수

e-mail:mello1115@gmail.com

## The Effects of Grit, Psychological Capital, and Nursing Work Environment on Work Engagement among Nurses in a Tertiary General Hospital

Ahn Geunyeong\*, Lim HyoNam\*\*, Lee MiHyang\*\*, Kim DooRee\*\*

\* Department of Nursing at Konyang University

\*\* Professor of Nursing at Konyang University

### 요약

본 연구는 상급종합병원 간호사를 대상으로 그릿, 긍정심리자본 및 간호근무환경이 직무열의에 미치는 영향을 파악하고자 수행된 서술적 상관관계 조사연구이다. 연구대상자는 D광역시 소재 상급종합병원 간호사 165명이었으며, 자료수집은 2025년 9월 17일부터 9월 25일까지 이루어졌다. 수집된 자료는 SPSS 24.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 연구결과 그릿은  $3.16 \pm 0.44$ 점, 긍정심리자본은  $3.55 \pm 0.55$ 점, 간호근무환경은  $2.82 \pm 0.43$ 점, 직무열의는  $3.59 \pm 0.12$ 점으로 나타났다. 직무열의는 그릿, 긍정심리자본 및 간호근무환경과 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 다중회귀분석 결과 그릿, 긍정심리자본, 간호근무환경이 모두 직무열의에 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 모형의 설명력은 64.7%였다. 본 연구는 상급종합병원이라는 높은 직무요구 환경에서 개인자원인 그릿과 긍정심리자본, 조직자원인 근무환경이 간호사의 직무열의와 유의하게 관련됨을 확인하였으며, 간호사의 직무열의 향상을 위해 개인적·조직적 자원을 통합적으로 강화할 필요가 있음을 시사한다.

개인자원이 직무요구의 부정적 영향을 완화하고 직무열의를 촉진하는 요인으로 추가되었다[7]. 본 연구는 이 확장된 JD-R 모형을 이론적 틀로 하여, 개인자원(그릿, 긍정심리자본)과 조직자원(간호근무환경)이 직무열의에 미치는 영향을 통합적으로 살펴보고자 한다.

그릿은 장기적 목표를 향한 지속적인 노력과 열정을 의미하며 [8], 간호사를 대상으로 한 연구에서 그릿 수준이 높을수록 직무열의가 높은 것으로 보고되고 있다[9]. 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성으로 구성된 심리적 자원으로 [10], 직무열의에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인되고 있다 [9].

간호근무환경은 간호사의 직무수행을 지원하는 조직적 자원으로, 직무만족과 번아웃 감소와 관련이 있으며[11], 국내 연구에서도 간호근무환경이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다 [12].

기존 국내 연구들은 개별 변수 중심으로 이루어진 경우가 많아 개인자본과 조직자본을 통합적으로 분석한 연구는 부족한 실정이다. 또한 병원 유형을 구분하지 않거나 일반·종합병원을 대상으로 한 경우가 많아, 상급종합병원이라는 특수한 직무환경에 초점을 맞춘 연구는 미흡하다. 상급종합병원은 전체 간호인력의 약

### 1. 서론

최근 인구 고령화와 만성질환 증가로 간호서비스에 대한 수요가 증가하고 있으며, 이에 따라 간호사의 역할과 책임 또한 확대되고 있다[1]. 특히 상급종합병원은 중증 환자를 대상으로 고난도 의료서비스를 제공하는 기관으로, 높은 수준의 전문성과 환자안전이 요구되는 환경이다[2]. 이러한 환경은 간호사에게 높은 직무요구를 발생시키며, 이는 직무스트레스와 소진을 유발하고, 나아가 이직의도로 이어질 수 있다[3].

직무열의는 업무에 대한 긍정적인고 몰입된 심리상태로, 활력, 헌신, 몰두로 구성되며[4], 선행연구에 따르면 직무열의가 높을수록 간호사의 진취성이 증가하고 이직의도가 감소하며, 병원 차원에서는 재정 효율성 향상과 사망률 감소에 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다[5].

직무요구-자원 모형(JD-R model)은 직무열의를 설명하는 대표적인 이론으로, 직무요구는 개인의 자원을 소모시켜 소진을 유발하는 반면, 직무자원은 동기부여 과정을 통해 직무열의를 촉진한다고 설명한다[3, 6]. 이후 확장된 모형에서는

26.7%가 종사하는 주요 의료기관으로[13], 교대근무·중증환자 간호·감정노동이 복합적으로 작용하여 소진과 이직률이 높게 유지되는 환경이다[14]. 특히 숙련된 간호사의 이탈은 전문성 저하로 이어져 환자 건강성과에 직접적인 위협을 초래할 수 있어[14], 이 집단의 직무열의 증진은 간호인력 관리를 넘어 환자안전과 직결되는 문제다.

이에 본 연구는 상급종합병원 간호사를 대상으로 그릿, 긍정심리자본 및 간호근무환경이 직무열의에 미치는 영향을 JD-R 모형의 이론적 틀 안에서 통합적으로 규명하고, 간호인력 관리 전략 수립을 위한 실증적 근거를 제시하고자 한다.

## 2. 본론

본 연구는 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 서술적 상관관계 조사연구이다. 연구대상자는 임상경력 6개월 이상 간호사 165명이며, 구조화된 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 측정도구는 그릿(CN-GRIT), 긍정심리자본(PCQ), 간호근무환경(K-PES-NWI), 직무열의(UWES)를 사용하였다. 자료분석은 SPSS 24.0 프로그램을 이용하여 빈도, 평균, 표준편차, t-test, ANOVA, Pearson 상관계수 및 다중회귀분석을 실시하였다.

연구결과 그릿은 3.16±0.44점, 긍정심리자본은 3.55±0.55점, 간호근무환경은 2.82±0.43점, 직무열의는 3.59±0.12점으로 나타났다. 대상자의 일반적 특성에 따른 차이에서 그릿은 연령(F=3.44, p=.034), 학력(F=6.01, p=.001), 직위(F=4.56, p=.012)에서 유의한 차이가 있었고, 긍정심리자본은 학력(F=6.88, p=.001)과 직위(F=7.03, p=.001)에서 유의한 차이가 있었다. 간호근무환경은 근무부서(F=3.35, p=.021)에서 유의한 차이가 있었고, 직무열의는 직위(F=6.03, p=.003)에서 유의한 차이가 있었다. 상관관계 분석 결과, 직무열의는 그릿(r=.74, p<.001), 긍정심리자본(r=.72, p<.001), 간호근무환경(r=.53, p<.001)과 유의한 양의 상관관계를 나타냈으며, 특히 그릿과 가장 높은 상관을 보였다. 다중회귀분석 결과, 직무열의에 영향을 미치는 요인은 그릿( $\beta=.42$ , p<.001), 긍정심리자본( $\beta=.30$ , p=.028) 및 간호근무환경( $\beta=.21$ , p<.001)로 나타났으며 전체 설명력은 약 64.7%로 나타났다.

## 3. 논의 및 결론

본 연구는 상급종합병원 간호사의 직무열의에 개인자원과 조직 자원이 미치는 영향을 통합적으로 분석하였으며, 그 결과 그릿, 긍정심리자본 및 간호근무환경이 모두 직무열의에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 그릿이 가장 큰 영향요인으로

확인되었다는 점에서 중요한 의의를 가진다.

본 연구에서 그릿은 직무열의에 가장 큰 영향을 미치는 변수로 나타났다. 이는 그릿이 높은 간호사일수록 업무에 대한 지속적인 노력과 열정을 유지하며 직무에 더욱 몰입한다는 선행연구 결과와 일치하며[9], 간호사가 장기적인 목표를 향해 끊임없이 노력하고 열정을 유지하는 성향이 직무수행 과정에서 몰입과 헌신을 높이는 데 중요한 역할을 한다는 점을 시사한다. 그릿은 단순한 성격적 특성이 아니라 조직 내에서 강화 가능한 '심리적 지속력'으로, 반복적 과업 경험을 통해 향상될 수 있음이 확인된 바 있어[15], 간호실무에서도 경험을 통한 발달 가능성이 시사된다. 따라서 직무열의를 높이기 위해서는 단기 교육에 그치지 않고, 임상 현장에서 자연스럽게 도전하고 스스로 조절해볼 수 있는 경험을 지속적으로 제공하는 실무교육이 필요하다.

다음으로 긍정심리자본은 직무열의에 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 긍정심리자본은 간호사의 업무몰입, 조직적응, 직무만족도 및 성과 향상과 관련이 있으며[16], 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복탄력성과 같은 하위요인이 도전적 상황에서 긍정적으로 대응하고 실패로부터 빠르게 회복하도록 돕는 심리적 완충기제로 작용한다[17]. 특히 긍정심리자본은 비교적 단기간에 교육과 훈련을 통해 개발 가능한 특성을 지니고 있으므로[18], 간호사의 직무열의 향상을 위해 조직적 차원에서 적극적으로 강화할 필요가 있는 내적 요인으로 볼 수 있다.

간호근무환경 또한 직무열의에 유의한 영향을 미치는 조직적 요인으로 나타났으나, 그릿과 긍정심리자본에 비해 상대적으로 영향력이 낮았다. 본 연구에서 간호근무환경 평균이 비교적 낮게 나타난 점은 상급종합병원의 높은 업무강도와 인력 부족이라는 구조적 현실을 반영하는 결과로 볼 수 있다. 이는 간호사들이 열악한 근무환경 속에서도 개인의 내적 자원에 의존해 직무열의를 유지하고 있음을 시사하며, 조직적 개선 없이 개인 역량에만 의존하는 현재의 구조적 한계를 드러내는 것으로 해석된다. 따라서 직무열의 증진을 위해서는 개인 차원의 접근과 함께 인력배치, 관리자 지지 등 조직 차원의 근무환경 개선이 병행되어야 한다. 일반적 특성에 따른 분석에서 직위에 따라 직무열의에 유의한 차이가 나타났으며, 파트장이 책임간호와 일반간호사보다 직무열의 수준이 높았다. 이는 직위 자체가 직무열의에 직접적인 영향을 주기보다는, 직위에 따라 달라지는 의사결정 참여 기회와 리더십 역할 경험 등이 그릿이나 긍정심리자본과 같은 개인자원의 축적으로 이어진 결과로 해석된다. 따라서 직위 간 위계 차이에 주목하기보다, 직위별 특성에 맞는 심리적·조직적 자원을 강화하는 맞춤형 지원 전략이 필요하다.

종합적으로 본 연구는 상급종합병원이라는 높은 직무요구 환경을 전제로 하여 그릿과 긍정심리자본이 개인자원으로, 간호근무환경이 조직자원으로 각각 기능하며 직무열의에 유의한 영향을 미침을 확인하였다. 이는 개인자원과 조직자원이 직무열의를 함

게 설명한다는 JD-R 모형의 확장된 구조를 실증적으로 지지하는 결과이다. 특히 개인자원인 그릿과 긍정심리자본이 조직자원인 간호근무환경에 비해 상대적으로 높은 영향력을 보인 것은, 열악한 근무환경 속에서도 간호사들이 내적 자원에 의존하여 직무열의를 유지하고 있음을 반영하는 결과로 볼 수 있다. JD-R 모형에서는 개인자원과 직무자원이 상호보완적으로 직무열의를 촉진한다고 설명하므로[19], 그릿 및 긍정심리자본 향상을 위한 교육 프로그램 개발과 간호근무환경 개선을 위한 조직적 지원을 통합적으로 병행하는 전략이 필요하며, 이는 궁극적으로 환자안전과 간호의 질 향상에 기여할 수 있을 것이다.

#### 참고문헌

- [1] Y. J. Ko, and G. R. S. Hong, "Development and evaluation of nursing work environment scale of clinical nurses," *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 28, no. 5, pp. 576-585, 2022.  
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2022.28.5.576>
- [2] G.-C. Lee, "Perception and response to tertiary hospital designation system: Focusing on the health service area," *Korean Association of Health and Medical Sociology*, Aug. 30, 2020.  
DOI: <https://doi.org/10.37243/kahms.2020.54.73>
- [3] E. Demerouti, A. B. Bakker, F. Nachreiner, and W. B. Schaufeli, "The job demands-resources model of burnout," *Journal of Applied Psychology*, vol. 86, no. 3, pp. 499-512, 2001.  
DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- [4] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. González-Romá, and A. B. Bakker, "The measurement of engagement and burnout: A two-sample confirmatory factor analytic approach," *Journal of Happiness Studies*, vol. 3, no. 1, pp. 71-92, 2002.  
DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- [5] E. S. Nam, R. W. Kim, and J. H. Kim, "Work engagement in nursing: A concept analysis (focusing on nursing professional group)," *Journal of Muscle and Joint Health*, vol. 27, no. 2, pp. 112-121, 2020.  
DOI: <https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.2.112>
- [6] A. B. Bakker, and E. Demerouti, "The job demands-resources model: State of the art," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no. 3, pp. 309-328, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- [7] D. Xanthopoulou, A. B. Bakker, E. Demerouti, and W. B. Schaufeli, "The role of personal resources in the job demands-resources model," *International Journal of Stress Management*, vol. 14, no. 2, pp. 121-141, 2007.  
DOI: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- [8] A. L. Duckworth, C. Peterson, M. D. Matthews, and D. R. Kelly, "Grit: Perseverance and passion for long-term goals," *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 92, no. 6, pp. 1087-1101, 2007.  
DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- [9] H.-K. Shin, and H.-R. Choi, "The influences of hospital nurses' grit and positive psychological capital on job engagement," *Journal of Digital Convergence*, vol. 20, no. 3, pp. 497-505, 2022.  
DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2022.20.3.497>
- [10] F. Luthans, C. M. Youssef, and B. J. Avolio, *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York, NY, USA: Oxford University Press, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- [11] L. H. Aiken, S. P. Clarke, and D. M. Sloane, "Effects of hospital care environment on patient mortality and nurse outcomes," *Journal of Nursing Administration*, vol. 38, no. 5, pp. 223-229, 2008.  
DOI: <https://doi.org/10.1097/01.NNA.0000312773.42352.d7>
- [12] Y. Lee, and G.-A. Seomun, "Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention," *Journal of Digital Convergence*, vol. 14, no. 6, pp. 355-362, 2016. DOI: <https://doi.org/10.14400/JDC.2016.14.6.355>
- [13] Ministry of Health and Welfare, *Healthcare*

*Workforce Survey Report*, 2022. Available From:  
[http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT\\_171110\\_E006&tmprScrId=20260426051627753\\_233e8722eeld461d](http://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=117&tblId=DT_171110_E006&tmprScrId=20260426051627753_233e8722eeld461d) (assisted April., 15, 2026)

[14] J. Song, and M. An, “Factors affecting turnover intention of clinical nurses in a tertiary hospital: Focusing on fatigue, nursing professionalism, and compassion satisfaction,” *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, vol. 25, no. 1, pp. 40–48, 2022.

DOI: <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2022.40>

[15] H. Park, and H.-J. Jang, “The effect of a major-intensive overseas program on culture nursing competence and grit in nursing students,” *The Journal of the Convergence on Culture Technology*, vol. 11, no. 4, pp. 455–465, 2025.

DOI: <https://doi.org/10.17703/JCCT.2025.11.4.455>

[16] J. B. Avey, R. J. Reichard, F. Luthans, and K. H. Mhatre, “Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance,” *Human Resource Development Quarterly*, vol. 22, no. 2, pp. 127–152, 2011.

DOI: <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>

[17] J. M. Kang, and J. O. Kwon, “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*, vol. 8, no. 4, pp. 89–99, 2017. DOI:

<https://doi.org/10.15207/JKCS.2017.8.4.089>

[18] M. R. Im, *Development of positive psychological capital improvement program for long-term care hospital nurses*, Ph.d dissertation, Keimyung University, 2019, p. 61.

[19] A. B. Bakker, and E. Demerouti, “Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward,” *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 22, no. 3, pp. 273–285, 2017.

DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>