



대학병원 간호사의 그릿이 이직의도에 미치는 영향: 직무몰입의 매개효과

정지영¹ · 서연숙¹ · 최정훈¹ · 김성희¹ · 이민숙¹ · 홍성화² · 최정숙³ · 박다운⁴

¹성균관대학교 삼성창원병원 간호부, ²성균관대학교 삼성창원병원 이비인후과, ³성균관대학교 삼성창원병원 고객행복실, ⁴충북대학교 생활과학대학 아동복지학과

The Influence of Grit on Turnover Intention of University Hospital Nurses: The Mediating Effect of Job Involvement

Jeong, Ji Yeong¹ · Seo, Youn Sook¹ · Choi, Jung Hoon¹ · Kim, Seong Hee¹ · Lee, Min Sook¹ · Hong, Sung Hwa² · Choi, Jung Suk³ · Park, Da Eun⁴

¹Department of Nursing, Sungkyunkwan University Samsung Changwon Hospital, Changwon

²Department of Otorhinolaryngology, Sungkyunkwan University Samsung Changwon Hospital, Changwon

³Department of Counselling Center, Sungkyunkwan University Samsung Changwon Hospital, Changwon

⁴Department of Child Welfare, College of Human Etiology, Chungbuk National University, Cheongju, Korea

Purpose: This study aimed to confirm the mediating effect of job involvement in the relationship between grit and turnover intention among nurses working at university hospitals. **Methods:** Participants included 437 nurses from university hospitals located in C city, Gyeongnam. Data were collected from January 8 to 19, 2018, using self-report questionnaires. Data were analyzed using the t-test, analysis of variance, Scheffe's test, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression, with the SPSS/22.0 program. A mediation analysis was performed according to the Baron and Kenny, and bootstrapping methods. **Results:** There were significant relationships between grit and job involvement ($r=.40, p<.001$), grit and turnover intention ($r=-.29, p<.001$), and turnover intention and job involvement ($r=-.52, p<.001$). Job involvement showed partial mediating effects in the relationship between grit and turnover intention. **Conclusion:** Grit increased job involvement and lowered turnover intention. Therefore, to reduce nurses' turnover intention, it is necessary to develop a program and strategies to increase their grit.

Key words: Nurses; Grit; Job Syndromes; Personnel Turnover

서론

1. 연구의 필요성

최근 4차 산업혁명이 이슈화되고 인공지능의 발전에 따른 의료기술의 향상과 수명 연장 및 건강에 대한 관심이 증폭되어 의료 서비스 산업에 대한 사회적 기대가 점차 높아지고 있다. 이에 따라 의료

기관은 대형화, 기업화, 전문화되고 있으며, 의료기관 간의 경쟁 또한 날로 증가되고 있다[1]. 또한, 현재 우리나라 의료 환경은 보건의료정책에 따라 환자안전법이 2016년 7월 29일부터 시행되었으며, 의료기관평가 인증제도 정착, 의료 질 향상을 위한 감염관리와 환자안전 활동 강화, 2017년 12월 23일부터 적용된 전공의특별법의 수련기간 관련 조항 적용·실시 등[2], 중요한 변화가 이루어지고 있어, 임상

주요어: 간호사, 그릿, 직무몰입, 이직의도

Address reprint requests to : Jeong, Ji Yeong

Department of Nursing, Sungkyunkwan University Samsung Changwon Hospital, 158 Paryong-ro, Masanhoewon-gu, Changwon 51353, Korea

Tel: +82-55-233-6621 Fax: +82-55-233-6304 E-mail: jeongjy76@naver.com

Received: September 11, 2018 Revised: February 15, 2019 Accepted: February 18, 2019

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution NoDerivs License. (<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>)

If the original work is properly cited and retained without any modification or reproduction, it can be used and re-distributed in any format and medium.

현장에서도 간호사의 역할확대에 따른 수요의 증가가 절실한 실정이다.

하지만, 병원조직의 구성원 중 30.0% 이상을 차지하고 있는 간호사는 중요한 인적자원임에도 불구하고 근무기관의 특성이나 직무관련 특성 혹은 개인의 특성등의 이유로 임상현장을 떠나고 있으며, 국내 간호사의 이직률은 2015년도 12.4%, 2016년 13.8% [2]로 증가하는 추세에 있다. 간호사의 이직은 조직에 인력부족을 초래하고, 남아 있는 간호사의 업무량과 스트레스를 증가시키며, 환자에게는 불충분한 의료 서비스로 인한 불안감을 조성시켜 환자 안위에 좋지 않은 영향을 줄 뿐만 아니라 다양한 의료 사고로까지 이어질 수 있다[3]. 또한 간호사의 이직으로 양질의 인력확보가 위협받게 되며, 실질적인 직원 대체 비용이 신규 간호사를 모집하여 채용하고 훈련하는 비용을 훨씬 웃돌게 된다. 이는 보건 경제적 측면에서도 부정적인 영향을 미치게 되기에[4] 간호사의 이직은 병원만의 문제가 아니라 국가적 차원의 문제로 대두되고 있다. 이러한 이유로, 국내 많은 병원에서는 전략적인 인력관리 적용, 복지제도 개선, 업무과정 상의 낭비 요소 제거, 근무환경 조성[5], 희망부서 배치, 멘토링(후견인), 고충상담 등과 같은 내·외적 요인의 개선을 통해 간호사 이직률을 낮추고자 노력하고 있다. 더불어 간호인력 수급과 관련한 정책토론회, 공청회, 세미나 등[2] 간호사 이직을 줄이기 위한 정책이나 방법을 모색하고, 이직과 관련된 변인을 탐구하는 연구가 활발하게 이루어지고 있다.

선행연구에 따르면 간호사의 이직과 관련된 변수는 개인의 일반적 특성과 직무관련 특성, 심리적 특성으로 나누어 볼 수 있다. 일반적 특성으로는 연령[6], 경력, 결혼여부, 교육수준[6,7] 등이 있으며, 직무관련 특성으로는 직무만족과 조직몰입[6], 직무스트레스와 감정노동[7]이 있다. 더불어, 조직구성원들이 자신의 일상생활에서 직구가 얼마나 중심적인 가치로 자리 잡고 있으며, 현재 직무에 대해 자신과 얼마나 동일시하고 있는지를 뜻하는 직무몰입[8] 역시 간호사의 이직의도를 예측하는 변인으로 나타났다[9].

그러나 개인이나 직무와 관련된 특성이 동일하다고 할지라도 모두가 이직을 고려하는 것은 아니다. 즉 도전적인 상황 속에서도 심리적 자원이 있는 개인은 이직을 덜 고려하는 것으로 나타났는데[10,11], 그 대표적인 심리적 특성에는 긍정심리자본[10]이나 자아탄력성[11] 등이 있다. 긍정심리자본은 힘든 간호 업무를 수행할 때 실수와 실패와 같은 역경 속에서도 다시 일어날 수 있는 탄력성과 낙관성을 가질 수 있게 한다[12]. 자아탄력성은 간호업무에서 오는 어려움과 스트레스를 극복하게 함과 동시에 일정수준 이상의 기능과 적응을 촉진함으로써 스트레스의 영향을 완화시켜[13] 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다[10,11].

최근 개인의 직업장에서의 성취를 예측하는 심리적 요소로 그릿

(Grit)이 주목받고 있다. 그릿이란, 장기적인 목표를 향한 일관된 관심(passion, interest)과 노력(effort)을 뜻하는 것으로, 목표를 달성하는 과정에서 실패, 역경, 좌절, 고원현상(plateau phenomenon)에도 불구하고 끊임없이 노력하면서 꾸준히 도전하는 것을 의미한다[14]. 그릿과 유사한 개념으로는 성실성(conscientiousness)이 있는데, 성실성과 그릿은 ‘끈기’ 혹은 ‘꾸준함’을 포함하는 개념이기에 두 개념의 상관관계는 .60~.80으로 높다[14]. 하지만 성실성은 그릿의 ‘열정’ 부분이 개념적으로 포함되어 있지 않고, 성실성을 통제하고도 그릿이 개인의 성취를 예측하는 것으로 나타나 두 개념이 유사하지만 동일한 개념은 아니라는 것이 밝혀졌다[14]. 그릿을 다룬 초기의 국내연구에서는 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[15].

Duckworth [16]는 그릿은 변화 가능한 개인의 특질이라고 언급하면서 몇 가지 방법으로 증진시킬 수 있다고 하였다. 그릿을 기르는 방법으로 ‘관심을 분명히 하기’, ‘질적으로 다른 연습을 하기’, ‘높은 목적의식을 가지기’, ‘다시 일어서는 자세, 희망을 품기’의 부분에서 구체적인 방법을 제시하고 있다. 이와 함께, 그릿을 길러주는 양육방식, 멘토·교사·관리자·지지자의 필요성과 그릿 문화 형성의 필요성을 강조하였다.

그릿은 다양한 직업장과 연령에서 개인의 성취, 진로, 삶의 만족도를 예측하는 것으로 나타났다. 그릿이 높은 학생들은 그릿이 낮은 학생들에 비해 학업성취도가 높았으며, 학교를 졸업할 확률도 높았다[14,17]. 또한 그릿이 높은 육군사관학교 생도들은 강도 높은 직업적 훈련을 포기하지 않고 완료하였으며, 그릿이 높은 남성일수록 이혼을 덜 경험하는 것으로 나타났다[14,17]. 그릿을 다룬 국내의 선행 연구에서도 그릿이 높은 학생들은 그릿이 낮은 학생들에 비해 성적이 높고[18], 대학생활 역시 적응을 잘 하였다[19].

그릿은 이직과도 관련이 있었는데, 그릿이 높은 영업사원일수록 회사에 남을 확률이 높고[17], 그릿이 높은 초임교사일수록 교직을 떠날 확률이 낮았으며[20], 국내의 보육교사를 대상으로 한 연구[15] 결과에서도 그릿이 높은 경우에 이직의도가 낮았다. 이는 그릿이 직업장에서 맞이할 수 있는 좌절과 시련을 극복할 수 있도록 도와준다는 것을 시사한다.

그릿이 개인으로 하여금 도전적인 상황에서 포기하지 않고 장기적인 목표를 향해 나아갈 수 있도록 한다는 점에서 3교대라는 특수한 업무환경 속에서 소진과 직무스트레스가 높은 간호사에게 중요한 특성으로 추정된다. 다시 말해, 그릿은 신체적, 심리적으로 소진을 경험하는 간호사의 직무몰입과 이직의도에도 중요한 영향을 미칠 것이라 예측할 수 있다. 그러나 현재까지 간호사를 대상으로 그릿을 다룬 연구는 국내외에서 찾아볼 수 없었고, 간호대학생을 대상으로 임

상실습에서 겪는 무례함과 자기효능감 및 자아존중감이 그릿에 미치는 영향을 조사하였거나[21] 그릿과 스트레스가 대학생할 적응에 미치는 영향을 확인한 연구[19]가 있었다. 이에 본 연구에서는 대학병원에 근무하는 간호사들의 그릿, 이직의도, 직무몰입의 정도를 알아보고, 그릿이 이직의도에 어떠한 영향을 미치는지, 직무몰입이 이들의 관계에 어떻게 매개하는지를 확인하여 간호사의 이직의도를 낮추기 위한 전략개발에 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 대학병원에 근무하는 간호사의 그릿과 이직의도 관계에서 직무몰입의 매개효과를 확인하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 간호사의 그릿, 직무몰입 및 이직의도 정도를 파악한다.

둘째, 간호사의 특성에 따른 그릿, 직무몰입, 이직의도의 차이를 파악한다.

셋째, 간호사의 그릿, 직무몰입, 이직의도의 관계를 파악한다.

넷째, 간호사의 그릿이 직무몰입을 매개변수로 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

연구 방법

1. 연구설계

본 연구는 대학병원에 근무하는 간호사의 그릿과 이직의도의 관계에서 직무몰입의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구대상

본 연구 대상자는 경남 C시에 소재하는 744 병상 규모의 S 대학병원에 근무하는 간호사로서 서면으로 본 연구의 목적을 설명한 후 그 내용을 이해하여 연구참여에 동의한 437명이었다. 대상자 수는 G*Power 3.1.7을 사용하여 산출하였다. 다중회귀분석을 위해 유의수준 .05, 검정력 .95, 효과크기 .15 (중간크기), 독립변수 2개(그릿, 직무몰입)일 때, 필요한 최소 표본수가 107명이며, 일원 배치 분산분석을 위해 유의수준 .05, 검정력 .95, 효과크기 .25 (중간크기)일 때 필요한 최소 표본수가 252명으로 산출되었으나, 일개 대학병원의 정책에 의한 간호사 실태파악 목적에 따라 504명 전수에게 설문지를 배포하였다. 이중 설문지 응답내용이 불충분한 67명을 제외하였다.

3. 연구도구

본 연구에서 사용한 도구는 원저자나 번역자로부터 사용에 대한 허락을 받았다.

1) 그릿

그릿은 Duckworth 등[14]이 개발한 Original Grit Scale (Grit-O)를 Lee와 Sohn [18]이 번역한 도구로 측정하였다. 이 도구는 관심의 일관성(Consistency of interests), 노력의 꾸준함(Perseverance of effort)이라는 두 가지 하위영역으로 구성되어 있으며, 시작한 일을 끝까지 하는지, 오랜 시간이 걸리는 목표를 달성해 본 적이 있는지, 초반에 세워둔 계획이나 생각에 대한 관심이 지속적이지 등을 포함한다. 관심의 일관성은 '나는 몇 개월 이상 걸리는 일에 꾸준히 집중하기 어렵다.' 등의 문항으로 구성되며 정해진 목표를 얼마나 꾸준히 추구하는지 등을 측정한다. 노력의 꾸준함은 '나는 실패해도 쉽게 포기하지 않는다.' 등의 문항으로 이루어져 있는데, 정한 목표를 위해 꾸준히 노력하는 정도를 측정한다. 각 영역은 6문항으로 2개 영역 총 12문항으로 구성되어 있으며 모든 문항은 5점 척도로(1점 전혀 아니다~5점 매우 그렇다)로 응답하도록 되어 있으며, 점수가 높을수록 그릿이 높다는 것을 의미한다. Lee와 Sohn [18]의 연구에서는 12문항의 Cronbach's α =.79였으나, 본 연구에서는 12문항의 Cronbach's α 가 .63으로 나타나 신뢰도 분석시 항목이 삭제되면 Cronbach's α 가 높아지는 2문항('1번 문항-나는 한가지 목표를 세워놓고 다른 목표를 추구한 적이 종종 있다', '5번 문항-나는 몇 개월마다 새로운 목표나 관심사에 흥미를 갖는다')을 제외하고 총 10문항을 사용하였으며, 10문항의 Cronbach's α =.67로 나타났다.

2) 직무몰입

직무몰입은 Kanungo [8]가 개발하고 Kim [22]이 수정·보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 이 도구는 총 7문항으로 5점 척도로 점수가 높을수록 직무몰입도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Kim [22]의 연구에서 .74였으며, 본 연구에서는 .70이었다.

3) 이직의도

이직의도는 Lawler [23]가 개발하고 Park [24]이 수정·보완한 총 4문항의 5점 척도로 조사하였으며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 이 도구의 신뢰도 Cronbach's α 는 Park [24]의 연구와 본 연구 모두 .88이었다.

4. 자료수집방법 및 윤리적 고려

본 연구는 연구 대상자의 권리 보호를 위하여 S대학병원의 기관 윤리심의위원회의 승인(IRB No: 2017-10-004-004)을 받았으며, 2018년 1월 8일부터 1월 19일까지 자료를 수집하였다. 간호부서장의 허락을 받은 후 해당 병동 수간호사에게 연구의 협조를 구하였다. 연구자가 직접 간호사를 대상으로 연구목적, 응답의 익명성과 비밀

보장, 수집된 자료를 연구 목적으로만 사용할 것에 대해 설명하였으며, 언제라도 본인의 의사에 따라 연구참여를 철회할 수 있음을 설명한 후 대상자들로부터 서면동의를 받았다. 완성된 설문지는 비밀 유지를 위해 밀봉봉투에 넣을 수 있도록 하였다. 밀봉된 설문지는 병

동별로 봉투에 모아 연구자가 직접 회수하였다. 수집된 자료로부터 개인정보를 보호하기 위하여 코드를 통해 대상자의 정보를 식별하였다. 대상자에게 감사의 표시로 소정의 사례품을 제공하였다.

Table 1. Differences of Grit, Job Involvement, Turnover Intention according to General Characteristics of Participants (N=437)

Characteristics	Categories	n (%) M±SD	Grit (M±SD)	t/F (p) Scheffe' test	Job Involvement	t/F (p) Scheffe' test	Turnover Intention	t/F (p) Scheffe' test		
Gender	Male	10 (2.3)	3.10±0.23	0.21 (.836)	2.87±0.60	0.63 (.530)	3.87±0.92	-0.63 (.528)		
	Female	427 (97.7)	3.12±0.37						2.98±0.54	3.71±0.78
Age (yr)	≤24 ^a	130 (29.7)	3.10±0.36	11.28 (<.001) a,b,c<d	2.82±0.48	42.94 (<.001) a,b,c<d	3.66±0.72	13.20 (<.001) a,b,c>d		
	25~29 ^b	167 (38.3)	3.05±0.33						2.83±0.52	3.94±0.68
	30~34 ^c	43 (9.8)	3.06±0.36						2.84±0.48	3.89±0.67
	≥35 ^d	97 (22.2)	3.30±0.40						3.36±0.51	3.31±0.92
		29.76±8.08								
Religion	Yes	149 (34.1)	3.19±0.39	2.83 (.005)	3.07±0.57	2.50 (.013)	3.60±0.79	-2.24 (.025)		
	No	288 (65.9)	3.10±0.36						2.93±0.52	3.77±0.78
Marital status	Married	126 (28.8)	3.21±0.41	-3.39 (.001)	3.21±0.58	-6.02 (<.001)	3.44±0.91	4.67 (<.001)		
	Single	311 (71.2)	3.08±0.35						2.88±0.50	3.82±0.71
Type of residence	One's own	305 (69.8)	3.14±0.39	1.71 (.088)	3.03±0.55	3.51 (<.001)	3.65±0.83	-2.43 (.015)		
	Rent	132 (30.2)	3.07±0.33						2.84±0.51	3.85±0.67
Education level	College ^a	101 (23.2)	3.10±0.31	9.22 (.001) a,b<c	2.87±0.56	20.97 (<.001) a,b<c	3.85±0.74	16.84 (<.001) a,b>c		
	University ^b	272 (62.2)	3.10±0.36						2.93±0.48	3.76±0.72
	≥Master ^c	64 (14.6)	3.30±0.44						3.37±0.65	3.30±0.99
Job position	Staff ^a	370 (84.7)	3.09±0.35	16.38 (<.001) a,b<c	2.90±0.51	71.18 (<.001) a<b<c	3.80±0.72	50.69 (<.001) a,b>c		
	Charge ^b	49 (11.2)	3.23±0.41						3.22±0.51	3.50±0.90
	Head ^c	18 (4.1)	3.60±0.41						3.86±0.32	2.50±0.72
Nursing job choice motivation	One's own	300 (68.6)	3.11±0.38	0.15 (.804)	2.99±0.54	0.84 (.361)	3.73±0.79	0.12 (.721)		
	Other's suggestion	122 (27.9)	3.14±0.36						2.95±0.57	3.68±0.77
	Other	15 (3.5)	3.10±0.23						2.90±0.37	3.75±0.84
Clinical training hospital	Yes	212 (48.5)	3.11±0.36	-0.41 (.682)	2.98±0.52	0.04 (.966)	3.69±0.81	-0.58 (.560)		
	No	225 (51.5)	3.13±0.38						2.97±0.56	3.74±0.77
Department	Medical	108 (24.7)	3.11±0.41	0.59 (.989)	3.04±0.56	3.27 (.071)	3.71±0.76	0.03 (.860)		
	Surgical	100 (22.9)	3.14±0.35						3.00±0.51	3.70±0.76
	Others	229 (52.4)	3.12±0.36						2.93±0.55	3.72±0.82
Hope department	Yes	195 (44.6)	3.15±0.40	1.41 (.161)	3.00±0.56	0.85 (.391)	3.62±0.81	-2.11 (.035)		
	No	242 (55.4)	3.10±0.35						2.95±0.53	3.79±0.76
Work experience (month)	≤11 ^a	78 (17.8)	3.09±0.39	8.68 (<.001) a,b,c<d	3.04±0.44	20.37 (<.001) a,b,c<d	3.44±0.72	4.09 (.044) a,d<b,c		
	12~60 ^b	172 (39.5)	3.08±0.33						2.81±0.50	3.95±0.67
	61~120 ^c	78 (17.8)	3.04±0.34						2.85±0.54	3.91±0.66
	≥121 ^d	109 (24.9)	3.28±0.41						3.28±0.54	3.39±0.91
		88.72±99.43								
Department satisfaction	Satisfaction ^a	165 (37.8)	3.17±0.42	2.44 (.028)	3.20±0.53	43.81 (<.001) a>b,c	3.36±0.80	76.18 (<.001) a<b<c		
	Neutral ^b	178 (40.7)	3.12±0.31						2.86±0.46	3.81±0.68
	Dissatisfaction ^c	94 (21.5)	3.10±0.38						2.80±0.58	4.12±0.68
Pay satisfaction	Satisfaction ^a	25 (5.7)	3.06±0.46	4.87 (.074)	3.26±0.45	34.64 (<.001) a,b>c	3.13±0.93	84.74 (<.001) a,b<c		
	Neutral ^b	178 (40.7)	3.19±0.36						3.12±0.51	3.41±0.76
	Dissatisfaction ^c	234 (53.6)	3.08±0.36						2.84±0.54	4.01±0.66
Nursing job satisfaction	Satisfaction ^a	73 (16.7)	3.32±0.45	18.44 (<.001) a>b>c	3.47±0.49	128.11 (<.001) a>b>c	3.08±0.78	142.41 (<.001) a<b<c		
	Neutral ^b	214 (49.0)	3.14±0.39						3.00±0.47	3.59±0.73
	Dissatisfaction ^c	150 (34.3)	3.01±0.33						2.69±0.49	4.20±0.56

M=Mean; SD=Standard deviation.

5. 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS Statistics 22.0 Program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 일반적 특성 및 측정변수들은 서술적 통계로 분석하였다. 대상자의 특성에 따른 그릿, 직무몰입, 이직의도의 차이는 independent t-test, one-way ANOVA, Scheffé test로 확인하였다. 대상자의 그릿, 직무몰입, 이직의도와와의 관계는 Pearson correlation으로, 그릿과 이직의도와와의 관계에서 직무몰입의 매개효과는 다중회귀분석법을 활용한 Baron과 Kenny의 3단계 매개효과 검증 [25] 절차를 이용하여 파악하였다. 매개변수를 통한 간접효과의 통계적 유의성을 검증하기 위하여 부트스트래핑(bootstrapping)을 실시하였다.

연구 결과

1. 대상자의 특성

대상자의 성별은 여성이 427명(97.7%)이었고, 연령은 '25~29'세가 167명(38.3%)으로 가장 많았으며, 평균연령은 29.76세이었다. 종교는 '없음'이 288명(65.9%)으로 많았고, 결혼상태는 '미혼'이 311명(71.2%)으로 많았다. 거주형태는 '자택'이 305명(69.8%)으로 많았으며, 교육정도는 '4년제 졸업'이 272명(62.2%)으로 가장 많았고, '전문대학 졸업'이 101명(23.2%), '석사재학 이상'이 64명(14.6%) 순이었다. 직위는 '일반간호사'가 370명(84.7%)이었고, 간호직 선택동기는 '자의'가 300명(68.6%)이었고, 임상실습병원이 아닌 경우가 225명(51.5%)이었다. 근무부서는 '기타(중환자실, 응급실, 수술실, 분만실, 투석실, 신생아실)'가 229명(52.4%)이었고, 희망하는 부서가 아닌 경우가 242명(55.4%)였다. 근무경력은 '12~60개월'이 172명(39.5%)이었고, 다음은 '121개월 이상'으로 109명(24.9%)이었고, 평균 근무경력 88.72개월로 나타났다. 부서 만족도는 '보통'이 178명(40.7%)으로 가장 많았으며, 보수 만족도는 '불만족'이 234명(53.6%)이었고, 간호직에 대하여 보통으로 만족하는 경우가 214명(49.0%)이었다(Table 1).

2. 대상자의 그릿, 직무몰입, 이직의도 정도

대상자의 그릿은 5점 만점에 평균 3.12점이었으며, 하위영역별로는 '관심의 일관성'이 2.82점, '노력의 꾸준함'은 3.33점이었다. 직무몰입은 5점 만점에 평균 2.98점이었고, 이직의도는 5점 만점에 평균 3.72점이었다(Table 2).

3. 대상자의 특성에 따른 그릿, 직무몰입, 이직의도의 차이

대상자의 그릿은 24세 이하군(3.10점)과 25~29세군(3.05점),

30~34세군(3.06점)이 35세 이상군(3.30점)보다 낮았다($p<.001$). 종교가 없는 군(3.10점)은 있는 군(3.19점)보다 그릿정도가 낮았으며 ($p=.005$), 미혼군(3.08점)이 기혼군(3.21점)보다 낮았고($p=.001$), 전문대학 졸업군(3.10점)과 4년제 졸업군(3.10점)은 석사재학 이상군(3.30점)보다 낮았다($p=.001$). 일반간호사군(3.09점)과 책임간호사군(3.23점)의 그릿정도는 수간호사군(3.60점)보다 낮았으며($p<.001$), 근무경력 11개월 이하군(3.09점)과 12~60개월군(3.08점), 61~120개월군(3.04점)은 121개월 이상군(3.28점)보다 낮았다($p<.001$). 부서에 대하여 불만족하는 군($p=.028$)과 간호직에 불만족하는 군($p<.001$)의 그릿정도가 가장 낮았다.

대상자의 직무몰입은 24세 이하군(2.82점)과 25~29세군(2.83점), 30~34세군(2.84점)이 35세 이상군(3.36점)보다 낮았다($p<.001$). 종교가 없는 군(2.93점)은 있는 군(3.07점)보다 직무몰입정도가 낮았으며($p=.013$), 미혼군(2.88점)이 기혼군(3.21점)보다 낮았고($p<.001$), 거주형태가 자가가 아닌 군(2.84점)은 자가군(3.03점)보다 낮았으며($p<.001$), 전문대학 졸업군(2.87점)과 4년제 졸업군(2.93점)은 석사재학 이상군(3.37점)보다 낮았다($p<.001$). 일반간호사군(2.90점)의 직무몰입 정도는 책임간호사군(3.22점), 수간호사군(3.86점)보다 낮았으며($p<.001$), 근무경력 12~60개월군(2.81점)이 가장 낮았다($p<.001$). 또한 부서에 대하여 불만족하는 군($p<.001$)과 보수에 불만족하는 군($p<.001$) 및 간호직에 불만족하는 군($p<.001$)의 직무몰입 정도가 가장 낮았다.

대상자의 이직의도는 24세 이하군(3.66점)과 25~29세군(3.94점), 30~34세군(3.89점)이 35세 이상군(3.31점)보다 높았다($p<.001$). 종교가 없는 군(3.77점)은 있는 군(3.60점)보다 이직의도가 높았으며 ($p=.025$), 미혼군(3.82점)이 기혼군(3.44점)보다 높았고($p<.001$), 거주형태가 자가가 아닌 군(3.85점)은 자가군(3.65점)보다 높았으며 ($p=.015$), 전문대학 졸업군(3.85점)과 4년제 졸업군(3.76점)은 석사재학 이상군(3.30점)보다 높았다($p<.001$). 일반간호사군(3.80점)과 책임간호사군(3.50점)의 이직의도는 수간호사군(2.50점)보다 높았으며($p<.001$), 현재 희망하지 않았던 부서에서 근무하는 군(3.79점)은 희망부서에서 근무하는 군(3.62점)보다 높았고($p=.035$), 근무경력

Table 2. Level of the Grit, Job Involvement, Turnover Intention

(N=437)

Variables (range)	M±SD
Grit (1~5)	3.12±0.37
Consistency of Interests (1~5)	2.82±0.46
Perseverance of Effort (1~5)	3.33±0.49
Job Involvement (1~5)	2.98±0.55
Turnover Intention (1~5)	3.72±0.79

M=Mean; SD=Standard deviation.

12~60개월군(3.95점)과 61~120개월군(3.91점)이 높았다($p=.044$). 또한 부서에 대하여 불만족하는 군($p<.001$)과 보수에 불만족하는 군($p<.001$) 및 간호직에 불만족하는 군($p<.001$)의 이직의도가 가장 높았다(Table 1).

4. 대상자의 그릿, 직무몰입, 이직의도의 관계

대상자의 그릿은 직무몰입($r=.40, p<.001$)과 이직의도($r=-.29, p<.001$)와 유의한 상관관계가 있었다. 즉 그릿이 높을수록 직무몰입은 높았고 이직의도는 낮았다. 또한 직무몰입은 이직의도와 유의한 부적 상관관계가 있어($r=-.52, p<.001$) 직무몰입이 높을수록 이직의도는 낮았다(Table 3).

5. 대상자의 그릿과 이직의도에서 직무몰입의 매개효과

매개효과를 검증하기 전 회귀분석의 가정을 검증한 결과는 아래의 조건을 충족하는 것으로 나타났다. 자기상관에 대한 Durbin-waston 지수는 1.88~1.91으로 2에 가까워 독립적으로 나타났고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor)는 1.00~1.19로 10미만이므로 독립변수간의 다중공선성은 없는 것으로 나타났다.

본 연구에서 그릿이 직무몰입을 통해 이직의도에 영향을 미친다는 매개효과를 검증하기 위해 Baron과 Kenny [25]의 3단계로 검증을 실시하였다.

본 연구결과, 그릿이 이직의도에 영향을 미치는 과정에서 직무몰입의 매개효과가 있는 것으로 검증되었다(Figure 1, Table 4). 1단계의 분석결과, 독립변수인 그릿이 매개변수인 직무몰입($\beta=.40, p<.001$)에 유의한 영향을 주었고 설명력은 16.0%였다. 2단계의 분석결과, 독립변수인 그릿이 종속변수인 이직의도($\beta=-.29, p<.001$)에 유의한 영향을 미쳤고, 설명력은 9.0%로 나타났다. 3단계의 분석결과, 그릿과 매개변수인 직무몰입을 함께 독립변수로, 이직의도를 종속변수로 투입한 결과, 그릿($\beta=-.10, p=.021$)과 직무몰입($\beta=-.48, p<.001$)이 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 3단계에서 직무몰입을 매개변수로 했을 때 그릿이 이직의도에 유의한 것으로 나타났으나 회귀계수가 2단계의 $-.29$ 에서 $-.10$ 으로 감소하여 직무몰입이 부분매개하는 것으로 나타났다. 이들 변수가 이직의도를 설명하는 정도는 28.0%로 나타났다. 간접효과의 통계적 유의

Table 3. Correlation Relationships of the Grit, Job Involvement, Turnover Intention (N=437)

Variables	Grit r (p)	Job Involvement r (p)	Turnover Intention r (p)
Grit	1		
Job Involvement	.40 (<.001)	1	
Turnover Intention	-.29 (<.001)	-.52 (<.001)	1

성을 검증하기 위해 부트스트래핑을 실시한 결과, 95% 신뢰구간 하·상한 값이 각각 $-.54 \sim -.28$ 로 0을 포함하지 않아 유의한 것으로 나타났다(Table 4).

논 의

본 연구는 대학병원에 근무하는 간호사의 그릿이 이직의도에 미치는 영향에 있어서 직무몰입의 매개효과를 확인하여 간호사의 직무몰입을 높이고 이직의도를 낮추기 위한 방안을 모색하고자 시도되었다.

본 연구에서 간호사의 그릿은 평균점수가 3.12점으로 나타났다. 이는 동일한 도구로 측정한 간호대학생의 3.31점[19]보다 낮았으나 임상실습을 경험한 간호대학생의 3.01점[21]보다 높았다. 간호사를 대상으로 한 선행연구가 없어서 비교할 수는 없으나 다양한 의료상황이나 예기치 않게 발생하는 응급상황으로 인한 스트레스, 정해진 시간 내에 완수해야 하는 업무로 인한 압박감, 소진 등이 간호사의 그릿과 관련이 있는 것으로 추정된다. 그러나 추후 임상실무 현장의 경험이 그릿에 영향을 미치는지에 대한 연구가 필요하다고 생각한다.

본 연구의 결과 그릿의 하위영역인 관심의 일관성은 노력의 꾸준함보다 낮았는데, 이는 간호대학생을 대상으로 한 연구[19]의 결과와 유사하였다. 관심의 일관성은 관심 있는 일이 있다는 의미가 아니라 동일한 최상위 목표에 변함없이 관심을 둔다는 것을 의미한다. 관심의 일관성의 원천은 흥미이다[16]. 지속적인 흥미는 관심의 일관성이 되고 상위목표를 설정하고 목표를 이루기 위해 노력의 꾸준함을 가지고 노력할 때 그릿이 성장할 수 있다. 하지만 간호사는 짧은 훈련 기간이 지나면 많은 임무를 스스로 수행해야하고, 즉각적인 의료서비스 제공과 동시에 응급상황에 대처해야하는 업무부담감, 3교대의 특수성, 대인관계로 인한 감정노동 등으로 유발되는 신체적, 정신적 소진 역시 한가지 일에 지속적인 관심을 유지하는 것을 어렵게

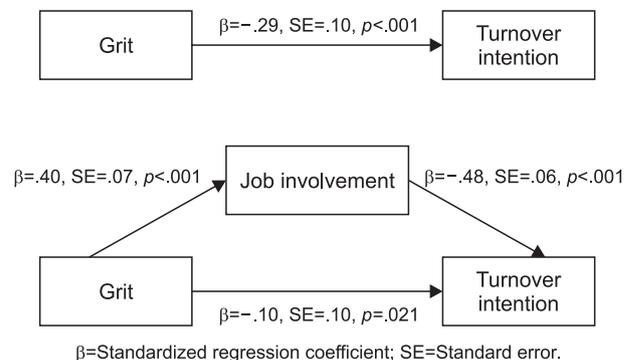


Figure 1. Mediating effects of job involvement between grit and turnover intention.

Table 4. Mediating Effects of Job Involvement on the Relationship between Grit and Turnover Intention (N=437)

Variables	B (SE)	β	t (p)	R ² (Adj.R ²)	F (p)
Step 1. Grit → Job Involvement	.59 (.07)	.40	9.00 (p<.001)	.16 (.16)	81.04 (p<.001)
Step 2. Grit → Turnover Intention	-.63 (.10)	-.29	-6.41 (p<.001)	.09 (.08)	41.05 (p<.001)
Step 3. Grit, Job Involvement → Turnover Intention					
1) Grit → Turnover Intention	-.22 (.10)	-.10	-2.32 (.021)	.28 (.28)	85.14 (p<.001)
2) Job Involvement → Turnover Intention	-.70 (0.6)	-.48	-10.87 (p<.001)		

B=Unstandardized regression coefficient; SE=Standard error; β =Standardized regression coefficient; Adj=Adjusted.

하는 것으로 사료된다. 따라서 관심의 일관성을 높이기 위해서 병원과 간호조직은 간호사가 간호직에 대한 자부심을 통한 열정을 가질 수 있도록 끊임없이 지지하고 격려해야 하며, 간호업무개선을 위해 적극 지원해야 할 것이다. 또한, 간호사 스스로도 열정을 지속적으로 이어나가기 위해 관심분야에 대해 장기적 목표를 세우고 자신이 세운 목표를 성공적으로 수행하기 위한 의식적 연습을 지속해야 한다.

본 연구에서 간호사의 그릿은 연령, 교육정도, 직위가 낮을수록, 근무경력이 짧을수록, 간호직에 불만족 할수록 낮았다. 간호대학생을 대상으로 한 연구[19]에서는 대상자의 일반적 특성에 따른 그릿 정도에 차이가 없었으나 Duckworth [16]는 그릿이 연령과 비례한다고 하였다. 아직까지 간호사의 그릿을 다룬 연구가 없으므로 앞으로 많은 연구를 시도할 필요가 있다고 생각한다.

본 연구에서 간호사의 직무몰입은 평균 2.98점으로 나타났다. 이는 동일한 도구를 조사한 종합병원 간호사의 2.99점[27]과 유사하였다.

선행연구에서는 간호업무 현장에서 역할 과다가 직무몰입을 낮추는 요인이라고 하였으므로[9], 의료기관은 간호사들이 환자에게 양질의 의료서비스를 제공하는 것에만 전념할 수 있도록 간호업무를 간소화하기 위한 제도과 문화를 개선하는 노력을 하는 것이 필요하다고 생각한다.

본 연구의 결과에서 연령이나 교육정도, 직위가 낮을수록, 부서와 보수 및 간호직에 대해 불만족할수록 직무몰입 정도가 낮았다. 이는 Sung과 Lee [27], Seo와 Kim [9]의 연구결과와 유사하였다. 그러므로 직무몰입을 높이기 위해서는 간호사 개인의 적성을 고려한 희망 부서 배치와 간호수가 체계의 현실화를 통한 적정임금 보장 및 개개인의 능력을 인정하는 조직분위기 조성, 간호직에 대한 긍지 및 직업적 성취를 위한 동기부여, 셀프 리더십 강화와 자율적 의사결정 능력 향상을 위한 교육 프로그램 실시 등의 적극적인 전략이 필요하다고 생각한다.

본 연구의 결과에서 간호사의 이직의도는 평균 3.72점으로 선행연구[7,10]의 결과와 같이 평균 이상으로 높았다. 본 연구에서 간호사의 이직의도는 연령, 교육정도, 직위가 낮을수록, 근무경력이 12~120개월에 해당하는 중간 연차일수록, 부서와 보수 및 간호직에

불만족할수록 높았다. 이는 Song [7]이나 Jung과 Jeong의 연구[10]와 유사하였다.

간호사의 이직의도는 교대근무, 조직 내 문화 부적응, 환자와 보호자로 인한 감정노동, 응급상황에 대한 긴장감을 비롯하여 갈수록 높아지는 환자의 중증도와 다양하고 복합적인 질병 양상, 최첨단 의료기술의 개발과 도입 등과 관련하여 끊임없이 변화에 직면하고 대처해야 하는 환경적 요인 등에 의한 것으로 추정된다. 이에 간호사의 이직의도를 감소시키기 위해서는 간호사의 업무환경과 조직의 문화를 개선하기 위한 기관차원의 노력이 필요하다고 생각한다. 특히 본 연구의 대상자 중 근무경력이 12~120개월인 간호사의 이직의도가 높았는데, 이 시기는 프리셉터 활동을 포함하여 중추적으로 병동의 업무를 수행해야 할뿐만 아니라, 개인적으로 결혼이나 임신, 육아 등의 역할을 병행하는 등 신체적으로나 심리적으로 부담이 가중되는 것으로 추정된다. 이에 간호사의 근무경력별로 부담감을 완화할 수 있는 전략을 모색하는 것이 필요하다고 생각한다. 즉 임신한 간호사를 보호하는 직장분위기 조성과 3교대 근무자들을 위한 직장 내 어린이집 운영 등과 같은 육아 지원정책 등이 병원 차원에서 다양하고 적극적으로 추진될 필요가 있다.

본 연구에서 간호사의 그릿이 높을수록 이직의도가 낮았다. 이는 보육교사의 그릿이 높을수록 이직의도가 낮았다는 연구[15]와 그릿이 초등학교 교사의 교직 유지율을 예측한 결과[20]와 맥락을 같이 하였다.

또한, 본 연구에서 간호사의 그릿이 높을수록 직무몰입이 높은 것으로 나타났다. 이는 나이, 직업을 불문하고 그릿이 강한 성인은 몰입을 더 많이 경험한다고 한 Von Culin 등[28]의 연구와 유사하였다. 또한 간호사의 직무몰입이 높을수록 이직의도는 낮았다. 이는 직무몰입과 이직의도는 유의한 상관관계가 있다는 Han 등[29]의 연구와 일치하는 결과이다. 따라서 직무몰입을 높이고 이직의도를 낮추기 위해서는 그릿이 중요한 변수이므로 간호사의 심리적 특성을 고려하여 그릿 증진 교육 프로그램을 개발할 필요가 있다.

본 연구에서 간호사의 그릿은 직무몰입을 매개로 이직의도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉, 간호사의 그릿이 높을수록 직무몰입을 높여 궁극적으로 이직의도를 감소시킨다는 것을 의미하며 이들

변수가 이직의도를 설명하는 설명력은 28.0%로 나타났다. 이는 국내 간호사 대상의 연구는 없어 비교할 수 없으나 보육교사를 대상으로 한 연구[15]에서 그릿과 이직의도의 관계에서 매개변수는 다르지만 그릿이 이직의도에 영향을 미친다고 한 것과 일부 유사하였다. 그릿과 몰입은 서로 관련성이 있으며, 그릿은 삶에 대한 장기적인 몰입도를 증대시켜 주고 삶에 있어서 그 목적성을 뚜렷하게 만들어 준다[30]. 또한, 몰입 역시 '명확한 목표'와 '전적인 집중'이라는 특성을 포함하기에, 이러한 특성은 그릿이 높은 사람들이 장기적인 명확한 목표를 가지고 그 목표를 달성하기 꾸준한 노력을 기울이는 것과 유사하다고 할 수 있다[16]. 따라서 간호사의 그릿을 성장시킬 수 있는 프로그램을 적용하여 자신의 직무에 대한 몰입도를 향상시켜 이직의도를 낮추도록 해야 할 것이다.

본 연구의 결과를 바탕으로 간호사의 이직의도를 감소시키기 위하여 그릿을 증진시킬 수 있도록 임상현장과 간호교육과정에서 방안을 모색할 필요가 있다. Duckworth [16]는 그릿을 증진시킬 수 있는 첫 번째 방법으로 자신의 관심사를 찾고 집중할 수 있어야 된다고 언급한 바 있다. 이에 병원에서는 신입간호사에게 임상 직무교육을 원하는 몇 개의 부서를 순환하게 함으로써 자신의 흥미와 적성에 부합하는 부서를 탐색할 수 있는 기회를 제공하고 원하는 부서에 배치되도록 하여, 간호사들이 직무에 관심과 열정을 가질 수 있도록 해야한다. 더불어 단계별 'Best nurse'가 될 수 있는 경력관리제도를 운영하여 장기적인 목표를 설정하고 끈기있게 목표달성을 위하여 노력할 수 있도록 지원하는 것이 필요하다고 생각한다. 또한, Duckworth [16]는 그릿을 공유하고 지향하는 문화가 개인의 그릿을 향상하는데 도움이 된다고 하였는데, 간호조직에서는 신입간호사의 열정이 지속되고 증가할 수 있도록 실패를 공유하고 어려움을 같이 고민하고 해결책을 모색하는 것이 필요하다. 또한 관리자에게는 올바른 조직문화를 형성하기 위한 리더십, 주의깊은 경청과 개방적인 소통능력, 간호사를 옹호하는 후견인 역할 등 간호사를 이끌어 주는 전문가로서의 역량을 강화하는 교육을 실시하는 것이 필요하다고 생각한다.

본 연구는 최근에 대두되고 있으나 아직까지 연구가 미흡한 그릿을 처음으로 간호사 대상으로 이직의도에 대한 영향력을 검증하였다는 데 의의가 있다. 또한, 그릿과 이직의도의 관계에서 직무몰입의 매개효과가 있다는 것을 검증함으로써 향후 이직의도를 낮추기 위해 직무몰입을 동시에 관리해야 하는 중요성을 제시하였다는 점에서도 의의가 있다.

그러나 본 연구는 일 지역 대학병원 간호사를 대상으로 하였기 때문에 연구결과를 일반화 하는데 주의가 필요하다. 또한, 간호사의 그릿을 조사한 도구의 내적 신뢰도가 .67로 낮았는데, 이는 국내 임상 실습을 경험한 간호대학생을 대상[21]으로 한 연구(77), 보육교사를 대상[15]으로 한 연구(74), 간호대학생을 대상으로 한 연구[19]의 신

뢰도(.79)보다 낮은 수치이다. 비교적 낮은 내적 신뢰도는 그릿을 측정하는 몇몇 문항들이(예: '때때로 새로운 생각이나 일 때문에 기존에 하고 있는 생각이나 일이 방해를 받는다,' '나는 내가 시작한 것은 뭐든지 끝낸다.') 기존의 일들을 멈추고 유연하게 대처해야 되는 응급상황이 빈번하게 일어나는 간호직의 특성과 대치되는 특징을 측정하기 때문일 것이라 사료된다. 따라서 후속 연구에서는 의료기관 분류별 간호사를 대상으로 한 반복연구와 간호사를 대상으로 한 그릿 측정도구의 타당화 연구가 이루어져야 할 것이다.

결론

일 지역 대학병원 간호사를 대상으로 그릿과 이직의도와의 관계에서 직무몰입의 매개효과를 확인하고자 한 본 연구결과 그릿은 직무몰입과 이직의도에, 직무몰입은 이직의도와 유의한 상관관계가 있었다. 간호사의 그릿과 이직의도와의 관계에서 직무몰입은 부분매개효과를 보였으며 이직의도를 28.0% 설명하였다. 즉, 그릿이 직무몰입을 높여 이직의도를 낮추는 것으로 나타났다. 따라서, 간호사가 관심의 일관성을 지속적으로 이어나갈 수 있도록 간호조직에서는 간호사의 희망 근무지 배정과 단계별 경력관리 제도를 운영하고, 간호사의 심리적 자원을 향상시키기 위한 그릿 증진 프로그램을 개발, 적용하여 직무에 몰입하도록 하는 노력이 필요하다.

향후 병원에서 근무하는 간호사의 그릿과 이직의도와의 관계를 명확히 하기 위한 추후연구를 다음과 같이 제안한다.

첫째, 병원에서 근무하는 간호사에게 적합한 그릿 측정도구의 개발이 필요하다.

둘째, 의료기관 분류별 간호사의 그릿이 차이가 있을 수 있으므로 후속연구가 필요하다.

셋째, 그릿과 이직의도와의 관계에서 직무몰입이 부분 매개효과가 있는 것으로 나타나 그릿과 이직의도간에 영향을 미칠 수 있는 다른 변수에 대한 연구가 필요하다.

넷째, 간호사에게 적합한 그릿 증진 프로그램을 개발 및 적용하고 효과를 검증하는 연구가 필요하다.

CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

REFERENCES

1. Choi EH. Structure model which influence the turnover intention and job burnout by job stress, work-family conflict and

- coping strategies for the nurse [master's thesis]. Seoul: Kyung Hee University; 2014. p. 1-71.
2. Hospital Nurses Association. Survey on the status of hospital nursing staff placement [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; c2017 [cited 2018 Jul 1]. Available from: <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>.
 3. Liou SR. Nurses' intention to leave: Critically analyse the theory of reasoned action and organizational commitment model. *Journal of Nursing Management*. 2009;17(1):92-99. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2008.00873.x>
 4. Shin HR, Cho YC. Relationship between job stress and turnover intention among nurses in university hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2013;14(8):3958-3970. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.8.3958>
 5. Hospital Nurses Association. Survey on the status on hospital nursing working conditions [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; c2017 [cited 2018 Jul 1]. Available from: <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>.
 6. Kim JK, Kim MJ. A review of research on hospital nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2011;17(4):538-550. <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.538>
 7. Song MS. Influence of emotional labor on job involvement, job satisfaction, and turnover intention of clinical nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*. 2014;15(6):3741-3750. <https://doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.6.3741>
 8. Kanungo RN. Work alienation and involvement: Problems and prospects. *Applied Psychology*. 1981;30(1):1-15. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1981.tb00976.x>
 9. Seo YS, Kim YC. A study on factors affecting the turnover intention and job involvement of nurses. *Journal of Korean Business Education*. 2007;12:151-172.
 10. Jung MR, Jeong E. Convergence influence of clinical nurses' resilience to the job stress, turnover intention and vitality. *Journal of Digital Convergence*. 2017;15(6):305-314. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.6.305>
 11. Hwang KH, Yoo YS, Cho OH. The impact of career-focused nurses' ego-resilience and career planning on turnover intention. *Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing*. 2017;24(3):284-291. <https://doi.org/10.22705/jkashcn.2017.24.3.284>
 12. Luthans F, Youssef-Morgan CM, Avolio BJ. *Psychological capital and beyond*. New York: Oxford University Press; 2015. p. 1-336.
 13. Tusaie K, Dyer J. Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice*. 2004;18(1):3-8; quiz 9-10.
 14. 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>
 15. Shin Y, Koo M, Park D. The mediating effect of child-care teacher's job stress on the relationship between grit and turnover intention. *Korean Journal of Child Studies*. 2018;39(2):15-26. <https://doi.org/10.5723/kjcs.2018.39.2.15>
 16. Duckworth A. *Grit: The power of passion and perseverance*. New York: Scribner; 2016. p. 1-416.
 17. Eskreis-Winkler L, Shulman EP, Beal SA, Duckworth AL. The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*. 2014;5:36. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036>
 18. Lee S, Sohn YW. What are the strong predictors of academic achievement?-deliberate practice and grit. *The Korean Journal of School Psychology*. 2013;10(3):349-366. <https://doi.org/10.16983/kjsp.2013.10.3.349>
 19. Lee SJ, Park JY. The effects of grit and stress on nursing student's adjustment to college life. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(2):269-276. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.2.269>
 20. Robertson-Kraft C, Duckworth AL. True grit: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record*. 2014;116(3). Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4211426/>.
 21. Park JY, Woo CH, Kim JE. Convergence factors affecting the grit of nursing students experiencing clinical practice. *Journal of Digital Convergence*. 2018;16(1):165-175. <https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.1.165>
 22. Kim JA. The relationship between the nurse's reward fit and job involvement-organizational commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 1997;3(2):41-59.
 23. Lawler EE. Satisfaction and behavior. In: Hackman JR, Lawler EE, Porter LW, editors. *Perspectives on Behavior in Organizations*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; 1983. p. 287-301.
 24. Park HS. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics and turnover among nurses [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2002. p. 1-67.
 25. Baron RM, Kenny DA. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986;51(6):1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
 26. Shrout PE, Bolger N. Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*. 2002;7(4):422-445. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.7.4.422>
 27. Sung MH, Lee MY. Effects of self-leadership, clinical competence and job satisfaction on nurses' job involvement. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2017;23(1):1-8.

- <https://doi.org/10.22650/JKCNr.2017.23.1.1>
28. Von Culin KR, Tsukayama E, Duckworth AL. Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*. 2014;9(4):306-312. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898320>
29. Han YH, Sohn IS, Park KO, Kang KH. The relationships between professionalism, job involvement, organizational commitment and turnover intention among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2010;16(2):17-31.
30. Scheier MF, Wrosch C, Baum A, Cohen S, Martire LM, Matthews KA, et al. The life engagement test: Assessing purpose in life. *Journal of Behavioral Medicine*. 2006;29(3):291. <https://doi.org/10.1007/s10865-005-9044-1>