creative commons
COMMONS DEED

저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:

저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.

비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.

변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 이용허락규약(Legal Code)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

Disclaimer

dCollection

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

간호사의 긍정심리자본과 간호근무환경이 직무열의에 미치는 영향: 잡크래프팅의 매개효과를 중심으로

연세대학교 간호대학원

간호관리와 교육

이 경 진

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

간호사의 긍정심리자본과 간호근무환경이 직무열의에 미치는 영향: 잡크래프팅의 매개효과를 중심으로

지도교수 이 승 은

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함

2024년 12월

연세대학교 간호대학원

간호관리와 교육

이 경 진

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

이경진의 석사 학위논문으로 인준함

심사위원 이승은 인

심사위원 강바다 인

심사위원 손영우 인

연세대학교 간호대학원

2024년 12월

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

감사의 글

설레는 마음과 긴장 속에서 시작하여 많은 것을 배우고 경험할 수 있었던 대학원의 졸업을 앞두고 있습니다. 공부할 수 있도록 도와주신 분들께 진심으로 감사의 마음을 전하고자 합니다. 가장 먼저, 이 모든 것을 허락하시고 인도해주신 하나님께 감사드립니다.

귀한 시간 내주셔서 연구계획서를 작성할 때부터 꼼꼼하게 살펴봐 주시고 발전할 수 있도록 이끌어주신 이승은 교수님께 감사드립니다. 어려움을 겪고 있을 때마다 교수님께서 방향을 잡아주시고, 따뜻하게 격려해 주신 덕분에 부족한 부분이 많았음에도 논문을 마무리 지을 수 있었습니다. 또한 바쁘신 중에도 부심을 허락해주시고, 논문을 발전시킬 수 있도록 아낌없이 조언해주신 손영우 교수님, 강바다 교수님께도 감사드립니다.

대학원에 진학하여 공부할 수 있도록 배려해주시고 신경써주신 박진경 차장님, 안선미 차장님과 심장혈관병원 수술실 선생님들께 정말 감사드립니다. 근무 조정을 비롯하여 순간순간 따뜻한 말씀으로 격려해주신 덕분에 논문과 석사 과정을 잘 마무리 할 수 있었습니다. 논문을 작성할 수 있도록 연구에 참여해주신 많은 간호사 선생님들께도 감사드립니다. 또한 함께 대학원 수업을 듣고 힘들 때마다 서로 격려해주었던 대학원 동기 선생님들께 감사드립니다. 함께 하지 않았다면 절대 석사 과정을 무사히 끝내지 못했을 거라는 생각이 듭니다. 그리고 힘들다고 하면 항상 이야기 들어주고 응원해준 민선이, 영진이, 대학교 교직 팀에게도 감사의 인사를 전합니다. 마지막으로, 힘들다고 투덜거리기만 하는 저를 위해 매일 기도해주시고 누구보다 전심으로 응원해주신 부모님과 세상에서 둘도 없는 가장 친한 친구인 언니에게 진심으로 가장 큰 감사의 말씀 전하고 싶습니다.

3년의 대학원 생활 및 논문 작성 과정에서 정말 많은 도움을 받은 것을 알고 있습니다. 항상 받은 도움과 응원 기억하면서 더 성장하고 발전하며 도움을 줄 수 있는 사람이 될 수 있도록 노력하겠습니다.

2024년 12월
이경진올림

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

차 례

차 례 · i
표 차 례 · iii
그 림 차 례 · iv
부 록 차 례 · v
국 문 요 약 · vi

제1장 서론 · 1
1. 연구의 필요성 · 1
2. 연구의 목적 · 4
3. 용어의 정의 · 4

제2장 문헌고찰 · 6
1. 직무열의 · 6
2. 긍정심리자본과 직무열의 · · · · · · · · · · · · · · · · · · · 9
3. 간호근무환경과 직무열의 · · · · · · · · · · · · · · · · · · · 10
4. 긍정심리자본과 잡크래프팅 · · · · · · · · · · · · · · · · · · 11
5. 간호근무환경과 잡크래프팅 · · · · · · · · · · · · · · · · · · 12
6. 잡크래프팅과 직무열의 · 13
7. 긍정심리자본과 직무열의, 간호근무환경과 직무열의의 관계에서
잡크래프팅의 매개효과 · 14

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

제3장 개념적 기틀 · 15
1. 본 연구의 개념적 기틀 · 15
2. 연구가설 · 16

제4장 연구 방법 · 17
1. 연구 설계 · 17
2. 연구 대상 · 17
3. 연구 도구 · 18
4. 자료수집방법 및 윤리적 고려 · · · · · · · · · · · · · · · · 20
5. 자료분석방법 · 21

제 5장 연구결과 · 22
1. 대상자의 일반적 특성 · 22
2. 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅과 직무열의의 정도 · 24
3. 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅과 직무열의 간
상관관계 · 25
4. 긍정심리자본, 간호근무환경과 직무열의의 관계에서 잡크래프팅의
매개효과 · 26

제 6장 논의 · 29

제 7장 결론 및 제언 · 33

참고문헌 · 34
부록 · 46
영문 요약 · 67

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

표 차례

Table 1 General Characteristics of the Participants · · · · · · · · · 23

Table 2 Means and Standard Deviations of Positive Psychological Capital, Nursing Work Environment, Job Crafting and Work Engagement · 24

Table 3 Correlations Between Positive Psychological Capital, Nursing Work Environment, Job Crafting and Work Engagement · 25

Table 4 Mediating Effects of Job Crafting on the Relationship Between Positive Psychological Capital, Nursing Work Environment and Work Engagement · 28

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

그림 차례

Figure 1 Conceptual Framework · · · · · · · · · · · · · · · · · · 15

Figure 2 Mediating Effect of Job Crafting on the Relationship Between Positive Psychological Capital, Nursing Work Environment and Work Engagement · 27

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

부록 차례

부록 1 기관생명윤리위원회 심의 결과 통보서 ····· 46
부록 2 연구도구 사용 승인 메일 ····· 52
부록 3 대상자 모집공고문 ····· 56
부록 4 대상자 설명문 ····· 57
부록 5 동의서 ····· 60
부록 6 설문지 ····· 61

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

국 문 요 약

간호사의 긍정심리자본과 간호근무환경이 직무열의에 미치는 영향: 잡크래프팅의 매개효과를 중심으로

본 연구는 간호사의 긍정심리자본과 간호근무환경이 직무열의에 미치는 영향을 확인하고, 긍정심리자본과 직무열의의 관계와 간호근무환경과 직무열의의 관계에서 잡크래프팅의 매개효과를 확인하기 위해 수행된 서술적 상관관계 연구이다. 본 연구는 기관생명윤리위원회의 승인 후, 수도권 소재의 상급종합병원과 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 수행되었다. 편의 표집, 눈덩이 표집법을 이용하여 2024년 4월 22일부터 5월 22일까지 자료를 수집하였고, 불성실한 응답 9개를 제외하여 총 243개의 응답을 최종 분석에 사용하였다. 측정도구는 Luthans 등(2007)이 개발한 긍정심리자본 질문지의 한국어판 도구, Lake(2002)가 개발하고 조은희 등(2011)이 번안한 한국어판 간호근무환경 측정도구, Slemp와 Vella-Brodrick(2013)이 개발하고 임명기 등(2014)이 번안한 한국판 잡크래프팅 척도, Schaufeli 등(2006)이 개발하고 Kim 등(2017)이 번안하여 타당도를 검증한 한국어판 직무열의 측정도구를 사용하였다. 수집한 자료는 IBM SPSS 27.0과 IBM SPSS AMOS 26.0 프로그램에서 기술통계, Pearson's correlation coefficient, 경로분석을 이용하여 분석하였다. 본 연구의 주요 결과는 다음과 같다.

1. 본 연구의 변수들 간의 상관관계는 모두 통계적으로 유의하였다. 긍정심리자본은 간호근무환경, 잡크래프팅, 직무열의와 양의 상관관계가 있었고, 간

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

호근무환경은 잡크래프팅, 직무열의와 양의 상관관계가 있었다. 그리고 잡크래프팅은 직무열의와 양의 상관관계가 있었다.

2. 간호사의 긍정심리자본이 증가할수록 직무열의는 증가하는 것으로 나타났다. 또한 간호근무환경을 좋게 인식할수록 간호사의 직무열의는 증가하는 것으로 나타났다.
3. 간호사의 긍정심리자본이 높아질수록 잡크래프팅은 증가하고, 간호근무환경을 좋게 인식할수록 잡크래프팅이 증가하는 것으로 확인되었다. 또한 잡크래프팅이 증가하면 직무열의가 증가하는 것으로 나타났다.
4. 잡크래프팅은 긍정심리자본과 직무열의의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다.
5. 잡크래프팅은 간호근무환경과 직무열의의 관계를 부분 매개하는 것으로 나타났다.

결과를 종합하면, 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅은 간호사의 직무열의와 관련이 있는 요인인 것으로 확인되었다. 또한 간호사의 높은 긍정심리자본 정도와 간호근무환경에 대한 긍정적 인식은 잡크래프팅을 증가시킬 수 있고, 이는 높은 직무열의와 관련이 있었다. 따라서 직무열의 향상을 위해서 간호사들이 잡크래프팅을 할 수 있도록 긍정심리를 향상시키는 방안을 마련하고 업무환경을 조성하는 것이 필요하다. 본 연구결과는 간호사의 직무열의를 향상시키기 위해서 조직 차원에서 전략을 수립하는 데 기초자료로 이용될 수 있다는 점에서 의의가 있을 것이다.

핵심되는 말: 간호사, 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅, 직무열의

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

1장 서론

1. 연구의 필요성

직무열의는 업무에 대한 긍정적 마음가짐을 의미하며(Schaufeli & Bakker, 2004), 조직 및 기업의 성과를 높이기 위해서는 직무열의 같은 구성원의 긍정적인 직무태도가 중요하다(오아라 & 박경규, 2014). 직무열의가 높으면 업무를 열정적으로 수행할 뿐만 아니라 긍정적인 피드백을 위해 소속감을 가지고 업무에 몰입하여 생산성과 효율성이 증가되기 때문이다(오아라 & 박경규, 2014). 간호사의 직무열의는 직무성과, 직무만족 및 재직의도에 영향을 미치며(García-Sierra et al., 2016; Keyko et al., 2016), 병원에서 제공하는 서비스의 질과 환자의 안전에 영향을 줄 수 있어(Perreira et al., 2018) 병원의 목표 달성에 있어서 긍정적인 핵심 요소이다(Slatten et al., 2022). 따라서 간호사의 직무열의를 촉진하기 위해 간호사의 직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이 중요하다(Flinkman et al., 2023). Bakker와 Demerouti(2008)는 직무열의가 자기효능감, 낙관성과 같은 개인자원과 사회적 지지와 같은 직무자원의 영향을 받는다고 보았다. 마찬가지로 직무열의에 대한 개념을 분석한 연구에서도 개인적 특성과 직무 및 조직과 관련된 요인들이 직무열의의 선행요인인 것으로 나타났다(남은숙 외, 2020).

여러 개인자원 중 긍정심리자본이 직무열의에 긍정적 영향을 주는 요소로 주목을 받고 있다(김진욱 & 조한용, 2020). 긍정심리자본은 자기효능감, 희망, 낙관주의, 회복력으로 이루어져 있으며, 개인의 긍정적인 강점에 초점을 둔 개념이다(Luthans et al., 2007). 사람들은 스스로를 긍정적으로 인식할수록 어려움 속에서도 목표를 이룰 수 있을 것으로 느끼고(Bakker & van Wingerden, 2021), 직무에 있어서 만족을 추구한다(Paliga et al., 2022). 직무에 만족하면 직업의 가치를 깨달아 업무에 더 집중하게 되며(Zhang et al., 2023) 직무열의는 높아질 것이다. 교사, 여행업 및 다양한 직군의 종사자들을 대상으로 한 연구에서는 긍정심리자본이 직무열의와 관계가 있는 것으로 나타났다(김미연 외, 2021; 박신희, 2022; García-Merino et al., 2023). 간호사를 대상으로 한 연구에서도 긍정심리자본은 직무열의와 유의미한 관련이 있었다(박미경 & 김원

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

화, 2023; 신현경 & 최혜란, 2022; Flinkman et al., 2023; García-Merino et al., 2023; Jin et al., 2022; Zhang et al., 2023).

직무자원으로 볼 수 있는 간호근무환경도 직무열의와 관계가 있는 것으로 보고되고 있다(Van Bogaert et al., 2014). 간호근무환경은 간호사의 업무를 촉진시키거나 제한하는 업무 환경의 조직적인 특성을 의미하며(Lake, 2002), 물리적인 환경, 개인들 간의 상호작용, 기관 정책 측면까지 포함하는 포괄적인 개념이다(Christmas, 2008). 간호사들은 조직의 지원을 받고 자율적인 권한이 주어졌다고 느낄 때, 직무에 대한 만족과 조직에 대한 유대감이 커지며 열의가 증가하게 된다(Cosme et al., 2021). 또한 간호사들은 근무환경을 지지적인 것으로 인식할수록 직무에 몰입하고자 하는 의지가 높아진다(Huang et al., 2021). 선행연구에 따르면 간호근무환경은 직무열의와 관련성이 있는 것으로 나타났다(Dan et al. 2023; Kato et al., 2023; Li et al., 2019; Ni et al., 2023).

이와 더불어 긍정심리자본과 간호근무환경이 잡크래프팅을 매개하여 직무열의에 영향을 줄 것으로 예상된다. 잡크래프팅은 직무의 의미를 스스로 부여하고 업무 및 타인과의 관계적 경계를 변화시키는 신체적, 인지적 행동을 의미한다(한수정 & 정은하, 2022). 긍정심리자본은 잡크래프팅의 선행요인으로서(한수정 & 정은하, 2022) 긍정심리자본이 클수록 근로자들은 역할과 직무 환경을 스스로 바꿀 수 있다고 느끼는 경향이 큰 것으로 보고되었다(윤성환, 2020). 또한, 간호근무환경을 좋게 인식할수록 잡크래프팅은 높아지는 경향이 있었다(한수정, 2022). 근로자들은 잡크래프팅을 통해서 의미 있는 경험을 하고 업무를 긍정적으로 여기게 된다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 스스로 일의 의미와 가치를 확신하게 될 때, 근로자는 직무에 대한 열의가 높아지므로(Berg et al., 2010) 잡크래프팅이 긍정심리자본과 직무열의, 간호근무환경과 직무열의의 관계를 매개할 것으로 예상할 수 있다. 선행연구를 살펴보면, 긍정심리자본은 잡크래프팅과 관련이 있고(Shin et al., 2018), 간호근무환경도 잡크래프팅과 관련이 있으며(Kato et al., 2023), 잡크래프팅은 간호사의 직무열의와 관계가 있는 것으로 나타났다(류정림 외, 2023; Topa & Aranda-Carmena, 2022).

이상을 종합해 보면 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅은 간호사의 직무열의에 영향을 미치는 중요한 요인임을 알 수 있다. 또한 긍정심리자본과 직무열의 간, 간호근무환경과 직무열의 간의 관계에서 잡크래프팅의 매개효과

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

가 나타날 것으로 예측할 수 있다. 이에 본 연구에서는 긍정심리자본, 간호근무환경이 직무열의에 미치는 영향을 확인하고, 긍정심리자본과 직무열의 간, 간호근무환경과 직무열의 간의 관계를 잡크래프팅이 매개하는지 확인해보고자 한다. 그리하여 본 연구 결과를 토대로 간호사들의 직무열의를 높일 수 있는 방안 마련을 위해서 기초자료를 제공하고자 한다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 간호사의 긍정심리자본, 간호근무환경이 직무열의에 미치는 영향을 분석하고, 긍정심리자본과 직무열의 간, 그리고 간호근무환경과 직무열의 간의 관계에서 잡크래프팅의 매개효과를 확인하는 것이다.

3. 용어의 정의

1) 긍정심리자본

- 이론적 정의 : 개인의 복합적인 긍정적 인지상태를 의미한다(Luthans et al., 2007).
- 조작적 정의 : 자기효능감, 희망, 회복탄력성, 낙관성으로 구성된 개념으로 Luthans 등(2007)이 개발한 긍정심리자본 질문지(Psychological Capital Questionnaire, PCQ)의 한국어판으로 측정한 점수이다.

2) 간호근무환경

- 이론적 정의 : 간호 업무 수행에 있어서 영향을 미치는 환경과 조직의 특성을 의미하며, 개인이 지각하는 물리적 환경, 개인 간의 상호작용, 조직의 정책적 측면 등을 포함한다(Lake, 2002).
- 조작적 정의 : 병원 운영에 간호사의 참여, 양질의 간호를 위한 기반, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지, 충분한 인력과 물질적 자원, 간호사와 의사의 협력관계로 구성된 개념으로 Lake(2002)가 개발한 간호근무환경 측정도구를 조은희 등(2011)이 번안한 한국어판 간호근무환경 측정도구(Korean Version of Practice Environment Scale of Nursing Work Index, K-PES-NWI)로 측정한 점수이다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

3) 잡크래프팅

- 이론적 적의 : 주어진 업무를 수행하며 업무 및 관계영역에서 물리적, 인지적인 변화를 만들어 직무를 재설계하는 행동을 의미한다(Wrzeniewski & Dutton, 2001).
- 조작적 정의 : 업무 크래프팅, 관계 크래프팅, 인지 크래프팅으로 구성되어 있으며(Wrzeniewski & Dutton, 2001), Slemp와 Vella-Brodrick(2013)이 개발한 잡크래프팅 척도를 임명기 등(2014)이 번안한 한국판 잡크래프팅 척도(Job Crafting Questionnaire-Korean Version, JCQ-K)로 측정한 점수이다.

4) 직무열의

- 이론적 정의 : 업무에 대한 성취 지향적이고 긍정적인 마음가짐을 의미한다(Schaufeli et al., 2002).
- 조작적 정의 : 활력, 헌신, 몰두 3가지 하위요인으로 구성된다(Schaufeli et al., 2002). Schaufeli 등(2006)이 개발한 직무열의 측정도구를 Kim 등(2017)이 번안하고 타당도를 검증한 한국어판 직무열의 측정도구(Utrecht Work Engagement Scale-Korean Version, UWES-K)로 측정한 점수이다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

제 2장 문헌고찰

1. 직무열의

열의는 소진에 반대되는 개념으로 직무와 관련된 긍정적이고 성취적인 마음가짐으로 정의된다(Schaufeli et al., 2002). 직무열의는 활력, 헌신, 몰두 3가지 요인으로 구성되어 있으며, 활력은 어려운 상황에도 높은 에너지와 회복력을 바탕으로 직무에 노력하고자 하는 의지를 유지하는 지속성이 높은 상태를 의미한다(Schaufeli et al., 2006). 헌신은 직무에 깊이 참여하며 열정, 영감, 자긍심, 도전 등을 경험하는 것을 의미하고, 몰두는 시간이 지나가는 것을 느끼지 못할 정도로 직무에 완전하게 집중하고 몰입하는 것으로 특징지어진다(Schaufeli et al., 2006). 간호 분야에서 직무열의는 자율성과 신뢰를 바탕으로 더 안전하고 효과적인 환자의 치료 결과를 이끄는 헌신적이며 활발한 간호 실천과 관련이 있다(Bargagliotti, 2012).

직무열의의 결과를 살펴보면, 일본 요양원의 간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무열의가 높을수록 직무몰입이 높아졌으며(Hara et al., 2021), 미국의 간호사와 간호학생을 대상으로 한 연구에서는 직무열의가 높을수록 소진이 감소하였다(Hetzel-Riggin et al., 2020). 또한 직무열의가 높을수록 간호사의 재직의도는 높아지고(Kameyama et al., 2022; Perreira et al., 2019), 이직의도는 감소하는 경향이 있었으며(Bargagliotti, 2012; Broetje et al., 2020) 직무열의는 환자의 사망률뿐만 아니라 간호사의 이직률도 감소시켜 병원과 기업의 경제적인 이익 증가로 이어졌다(Bargagliotti, 2012). 더불어서 직무열의가 높을수록 주어진 업무를 잘 수행하고 조직의 성과에 기여하는 역할 외의 행동도 수행하는 것으로 나타났다(Güner et al., 2023). 슬로베니아 간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무 열의가 높을수록 간호사는 변화에 개방적이고 미래지향적이며, 다양한 도구와 방법을 사용하여 업무를 수행해 업무의 질을 높이는 것으로 드러났다(Maze et al., 2023). Broetje 등(2020)과 Midje 등(2024)의 연구에서도 간호사의 직무열의가 증가할 경우 효율적이고 질 높은 서비스를 제공하는 것으로 나타났다.

이러한 직무열의는 조직적 측면의 직무자원과 지식, 가치, 기질 등 개인적

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

측면의 개인자원의 영향을 받는다(Bakker & Demerouti, 2017). 직무자원은 그 자체로도 직무열의를 예측하며(Schaufeli & Bakker, 2004), 직무의 난이도와 같은 직무요구보다 직무열의를 더 잘 예측하기 때문에(Bakker & Demerouti, 2008) 이와 관련된 연구가 많이 진행되었다. 구체적으로, 업무 환경이 직무열의에 영향을 미치며(Maze et al., 2023), 업무 방식, 대인 관계 등의 자원이 직무열의에 영향을 미치는 것으로 나타났다(Midje et al., 2023). 병동의 분위기, 물질과 장비의 접근성, 업무 구조 등과 같은 전문적인 자원도 직무열의를 증가시키는 것으로 드러났다(Midje et al., 2023). 국내 간호사들을 대상으로 직무열의의 선행요인을 살펴보았을 때 리더십, 권한 등을 포함한 조직분위기와 전문성, 자율성 등을 포함한 직무자원, 구성원의 역할과 관련 있는 조직구조가 주요한 직무자원 요인으로 분석되었다(남은숙 외, 2020).

개인의 특성도 직무열의의 중요한 선행요인이다(García-Sierra et al., 2016). 낙관성, 자기효능감, 자신감, 회복탄력성 등과 같은 개인적 자원이 풍부한 구성원은 대처 능력이 좋아 근무 환경을 효과적으로 통제하고 영향력을 발휘하게 된다(Luthans et al., 2007). 이는 구성원의 개인적인 자원에 따라 직무 자원 활용과 직무열의의 정도가 달라질 수 있음을 의미한다(Bakker & Demerouti, 2008). 선행 연구에 따르면, 긍정심리자본은 직무열의에 영향을 미치며 이와 함께 일의 의미와 사회적 가치에 대한 인식도 간호사의 직무열의와 연관이 있었다(Porter & Wang, 2022). 또한 구성원이 개인적 능력과 선호를 일치시키기 위해 스스로 직무를 재정의하는 것을 의미하는 잡크래프팅도 직무열의와 밀접하게 연관되어 서로를 강화시키는 것으로 나타났다(Demerouti, 2014). 국내 기업 구성원의 직무열의에 영향을 주는 요인을 파악한 메타분석 연구에서는 직무 적합성, 조직지원인식, 시스템, 조직문화, 상사와 동료의 지원 등과 더불어 잡크래프팅, 긍정심리자본이 직무열의에 영향을 주는 것으로 확인되었다(윤소겸, 2022).

직무열의에 영향을 미치는 간호사들의 일반적인 특성에는 연령, 결혼여부, 학력수준, 근무형태, 임상경력, 근무지 등이 있다(류정림 외, 2023; 문인오 외, 2013; 박미경 & 김원화, 2023; 신현경 & 최혜란, 2022). 연령이 많을수록 직무열의가 유의미하게 높고(송은정 외, 2019; 안성미 & 이현숙, 2020; Alkorashy & Alanazi, 2023) 교육수준이 높을수록(문인오 외, 2013; 송은정 외, 2019), 기혼이며 임상경력이 많을수록 유의미하게 높은 것으로 나타났다(류정림 외,

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

2023; 문인오 외, 2013; 송은정 외, 2019). 이에 따라 통제변수로 성별, 나이, 결혼여부, 교육수준, 재직기간 등을 설정하고 있었다(Dan et al., 2023). 하지만 연령의 경우 다수의 연구와 상반되게 연령이 낮을수록 직무에 더 열의가 있는 것으로 나타난 연구와(Maze et al., 2023) 연령과 직무열의 사이에 관계가 유의하지 않은 것으로 나타난 연구도 있었다(Topa & Aranda-Carmena, 2022). 또한 임상경력이 직무열의 정도에 영향을 미치지 않는다는 연구결과도 있었다(García-Sierra et al., 2016). 사우디아라비아 간호사들을 대상으로 한 연구에서는 연령과 임상경력, 위원회 참여여부가 직무열의와 유의미한 연관이 있는 것으로 나타났지만 교육수준은 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다(Alkorashy & Alanazi, 2023).

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

2. 긍정심리자본과 직무열의

자기효능감, 희망, 회복탄력성, 낙관성을 하위요인으로 둔 긍정심리자본은 성취와 발전을 추구하는 개인의 긍정적인 심리상태를 의미한다(Luthans et al., 2007). 자기효능감은 도전적인 과제 수행을 위해 노력을 기울이고 해낼 수 있다는 자신감이 있는 것을 의미하며, 회복탄력성은 위험을 직면했을 때 긍정적으로 대처하고 적응하는 능력을 의미한다(Luthans et al., 2007). 낙관성은 현재와 미래의 성공에 대한 긍정적인 전망을, 희망은 장애물에도 불구하고 목표와 성공을 추구하고 필요시 방안을 재조정하는 의지를 의미한다(Luthans et al., 2007). 각각의 하위요인들은 개별적으로 이해되는 것보다 통합적으로 이해될 때, 상승효과가 나타나 개인의 행동 및 동기부여를 더 잘 설명할 수 있게 된다(Luthans & Youssef, 2007). 긍정심리자본은 개인의 신체적·정신적 건강뿐만 아니라 동기부여와 긍정적 인지상태를 촉진하여 목표달성을 돕는다(이순늠 & 김정아, 2020).

직무열의의 개념은 개인의 제한점보다 강점에 초점을 둔 '긍정 심리'에서 시작하였다(Luthans et al., 2007). 긍정심리자본은 직무에 대한 긍정적인 태도를 유도하여 긍정심리자본이 높을수록 직무에 대한 만족이 상승된다(이순늠 & 김정아, 2020). 직무 만족을 경험할 경우 그 구성원들은 직업의 가치를 깨달아 활발하고 충만한 상태가 되어 스스로 직무에 더 집중하게 된다(Zhang et al., 2023). 또한 그들 스스로에 대해서 긍정적으로 인식할 때, 어려움이 존재하여도 직무적인 요구를 더 잘 충족시키고 목표했던 바를 달성할 수 있을 것으로 느낀다(Bakker & van Wingerden, 2021).

다양한 직군을 대상으로 한 국외 연구 결과 긍정심리자본은 대상자들의 직무열의와 유의한 관련이 있는 것으로 나타났다(García-Merino et al., 2023; Saleem et al., 2022). 또한 중국의 3차 병원에서 근무하는 간호사들을 대상으로 한 연구에서 간호사의 긍정심리자본과 직무열의는 유의한 관련이 있었다(Sun et al., 2023). 핀란드와 한국의 종합병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 한 연구에서도 간호사의 긍정심리자본이 높을수록 직무열의도 높아지는 것으로 나타났다(박미경 & 김원화, 2023; Flinkman et al., 2023) 따라서 간호사의 긍정심리자본은 직무열의에 양적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

3. 간호근무환경과 직무열의

조직의 분위기 및 자원과 같은 조직적인 요인은 직간접적으로 간호사들의 직무열의에 영향을 준다(Jiang et al., 2022). 이러한 조직적 요인 중 하나인 간호근무환경은 간호 업무 수행에 영향을 미치는 물리적 환경, 개인들의 상호작용, 조직의 정책적 측면 등을 포함한 환경 및 조직의 특성을 의미한다(Lake, 2002). 간호근무환경은 병원 운영에 간호사의 참여, 양질의 간호를 위한 기반, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한지지, 충분한 인력과 물질적 지원, 간호사와 의사의 협력관계를 요인으로 포함하여 측정하고 있다(Lake, 2002).

간호사들은 근무 환경과 관련하여 지원을 받는다고 느끼면 직무에 대한 만족과 열의가 증가하고 조직에 감정적 유대가 커지며 업무 효율성이 높아지게 된다(Cosme et al., 2021). Huang 등(2021)의 연구에서도 지지적인 근무 환경은 외적 동기로 작용하여 간호사들의 업무 몰입 의지를 증진시켜 직무열의의 정도를 높이는 것으로 나타났다. 또한 근무환경은 간호사의 자존감에도 영향을 미쳐(Trépanier et al., 2020), 간호사들은 감정적인 욕구가 충족됨에 따라 직무 수행에 자신감을 가지고 즐김으로써 더 높은 직무열의를 가지게 된다(Mukaihata et al., 2020; Jiang et al., 2022). Kohnen 등(2023)은 간호사들이 피드백, 직무자율성, 발전의 기회와 같은 직무자원이 충분하다고 인식할수록 내적으로 동기부여 되어서 직무열의가 높아지는 것으로 보고 있었다.

미국간호사자격심사센터(American Nurses Credentialing Center, ANCC)가 근무환경 및 간호 결과 등을 종합적으로 평가하여 기준을 충족 시 인증하는 마그넷 병원에서 근무하는 간호사는 인증을 받지 못한 병원에서 근무하는 간호사보다 상대적으로 직무열의가 높은 것으로 나타났다(Cosme et al., 2021). 일본 간호사들을 대상으로 한 연구에서 간호사들은 간호근무환경을 좋게 인식할수록 직무열의가 높아졌으며(Kato et al., 2023), 중국 간호사를 대상으로 한 연구에서도 병원이 충분한 지원을 제공할수록 간호사의 직무열의가 커지는 결과가 나타났다(Wang & Liu, 2015). 근무하는 환경을 지지적인 것으로 인식할수록 간호사들은 성취동기가 높아지고 이를 통해 직무열의도 증가하는 것으로 보고 있었다(Dan et al., 2023). 따라서 간호근무환경은 간호사의 직무열의에 양적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

4. 긍정심리자본과 잡크래프팅

잡크래프팅은 근로자가 스스로 주어진 업무를 변화시키고 의미 있게 만드는 일련의 활동으로, 업무의 범위와 관계를 조정하고 직무에 대한 인식을 전환하는 과정을 뜻한다(Wrzeniewski & Dutton, 2001). Wrzeniewski와 Dutton(2001)에 따르면 잡크래프팅은 업무의 난이도와 범위 등 물리적 영역을 변화시키는 업무 크래프팅, 일의 의미와 가치를 변화시키는 인지 크래프팅, 직무와 관련된 타인과의 관계 및 상호작용의 범위를 변화시키는 관계 크래프팅으로 구성된다. 잡크래프팅은 긍정적인 자아 이미지를 형성하고자 하는 욕구와 관련이 있다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 긍정적인 정체성을 형성하고자 하는 동기에 의해 맡은 일의 의미를 변화시키고 이를 통해 업무에 대한 의미도 증가하게 된다(Wrzesniewski & Dutton, 2001).

긍정적 심리상태에 따라 근로자들은 스스로 주어진 업무를 변화시켜 일을 의미 있게 만들려는 경향이 커지게 된다(강상묵 & 문상정, 2021). 심리적으로 동기부여가 되고, 심리적 역량 증진이 된 간호사들은 잡크래프팅이 높은 것으로 나타났다(Baghdadi et al., 2021). 잡크래프팅을 하는 과정이 쉽지 않기 때문에, 근로자들이 어려움을 극복할 수 있는 회복탄력성과, 성공할 수 있다는 희망 및 낙관성, 자기효능감을 가지는 것이 잡크래프팅에 영향을 미치는 것으로 보고 있었다(Adikara & Soetjipto, 2021).

영유아 교사의 경우 긍정심리가 높을수록 직무 과정에서 자발적으로 업무의 종류와 직무를 변경 및 확장하면서 자신의 목표를 성취하는 행동수준이 높아지는 것으로 밝혀졌다(천설화 & 이영은, 2023). 호텔 종사자를 대상으로 한 연구에서도 긍정심리자본은 잡크래프팅과 관련이 있었으며(강상묵 & 문상정, 2021), 국내 중소기업, 대기업의 근로자를 대상으로 한 연구에서 조직구성원의 긍정심리자본이 높을수록 잡크래프팅은 증가하는 것으로 나타났다(이성화 외, 2016; 이주석 & 송성숙, 2021). 따라서 간호사의 긍정심리자본은 잡크래프팅에 양적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

5. 간호근무환경과 잡크래프팅

간호근무환경과 잡크래프팅의 관계를 살펴보면, 국내 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 연구(Hwang & Shin, 2023)와 일본 정신과 간호사를 대상으로 한 연구(Kato et al., 2023)에서 간호근무환경과 잡크래프팅은 양적인 관련성이 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 직무자원을 비롯한 상황·환경적 요인들은 개인들이 잡크래프팅을 활발하게 하도록 자극하기 때문으로 해석될 수 있다(Demerouti, 2014). 조직적 측면에서 긍정적 근무환경과 같은 직무자원을 증가시키는 것은 구성원의 내적 동기부여를 일으키며, 구성원들은 조직에 일체감을 느끼며 헌신적으로 노력하는 태도를 보이게 된다(임명기 외, 2014).

환경적인 요소가 구성원들의 주도적 행동에 영향을 주기 때문에 잡크래프팅을 증진시키기 위해서는 이러한 근무 환경을 조성하는 것이 중요하다(Wang et al., 2020). 서아림 등(2018)의 연구에서는 조직지원인식과 잡크래프팅이 양적인 관련이 있는 것으로 나타났다. 교사들은 직무자율성이 높고, 조직이 근로자들의 안녕을 신경 쓰며 지원한다고 인식할수록, 직무와 관계의 범위 및 의미를 변화시키는 잡크래프팅을 하게 되는 것으로 보고되었다(Saragih et al., 2020). Baghdadi 등(2021)은 간호사들이 잡크래프팅을 적극적으로 할 수 있도록 건강한 근무 분위기를 형성하는 것과 함께 간호사들이 의사결정 과정에 참여하고 전문적인 발전 활동을 하도록 하는 것이 필요함을 강조하였다. 따라서 간호사들이 인식하는 간호근무환경은 잡크래프팅에 양적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

6. 잡크래프팅과 직무열의

업무 및 동료와의 관계 등을 변화시키는 능동적인 활동을 통해서 근무자들은 직무열의가 향상된다(Frederick & VanderWeele, 2020). 잡크래프팅은 일의 의미, 직무적합도, 웰빙을 증가시키는 등 개인에게 긍정적인 영향을 미칠뿐만 아니라 구성원들이 조직에 몰입하도록 하고 남아 있도록 하여 조직에게도 긍정적인 영향을 미치게 된다(Tims & Bakker, 2010). 구성원들이 잡크래프팅을 하도록 하는 것은 조직이 구성원들이 각자 다르고 그에 따라 직무를 형성할 수 있어야 한다는 점을 인정함으로써, 직원들의 동기를 자극하는 값진 수단이 될 수 있다(Tims & Bakker, 2010). 잡크래프팅을 하면서 구성원들은 일을 긍정적으로 인식하고 일에 대한 가치를 높게 여겨 직무 동기가 고양된다(임명기 외, 2014). 잡크래프팅을 많이 하는 구성원일수록 일의 의미를 긍정적으로 인식하는데, 이를 통해 더 높은 직무열의를 경험하는 것으로 나타났다(Letona-Ibañez et al., 2021).

Vogt 등(2016)의 연구에 따르면, 구성원들은 잡크래프팅을 하면서 더 높은 만족과 직무열의를 느끼게 된다. 제조 및 서비스 관련 중소업체 구성원을 대상으로 한 연구에서 잡크래프팅은 직무열의와 관련이 있었고(나기현, 2018), 대기업과 호텔 구성원들을 대상으로 한 연구에서는 잡크래프팅이 직무열의의 영향요인인 것으로 나타났다(김성용 & 안성익, 2021; 엄세포 외, 2021). 간호사를 대상으로 한 연구에서도 잡크래프팅이 높을수록 직무열의가 높아지는 것으로 나타났다(강정미 & 조헌하, 2020; 류정림 외, 2023; 한수정, 2023; Topa & Aranda-Carmena, 2022). 따라서 간호사의 잡크래프팅은 직무열의에 양적인 영향을 미칠 것으로 예상할 수 있다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

7. 긍정심리자본과 직무열의, 간호근무환경과 직무열의의 관계에서 잡크래프팅의 매개효과

자기효능감, 회복탄력성이 높고 희망적인, 즉 긍정심리자본이 높은 사람은 업무에 있어서 도전을 잘 받아들이고(Ishaque et al., 2023), 잡크래프팅 행동을 더 수행하여 직무열의도 높아지는 것으로 나타났다(Hussein & Amiruddin, 2020). 긍정심리자본이 높을수록 잡크래프팅이 높아지는 경향이 있고(이은아 & 하영미, 2022), 잡크래프팅이 높을수록 직무열의가 높아지므로(강정미 & 조헌하, 2020; 김성용 & 안성익, 2021) 긍정심리자본은 잡크래프팅을 통해 직무열의에 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다.

또한 동료 및 상사의 지지, 분위기, 의사 결정 참여와 같은 긍정적인 근무환경은 근로자가 잡크래프팅을 더 많이 하게하며, 높은 직무열의를 경험하게 한다(Tims & Bakker, 2010). 선행근거에 따르면, 간호근무환경이 좋을수록 잡크래프팅도 높아지며(한수정, 2022), 잡크래프팅이 높을수록 직무열의가 높아지므로(Topa & Aranda-Carmena, 2022) 간호근무환경은 업무 자체나 사람들과의 관계, 직무에 대한 인식을 변화시키는 잡크래프팅을 통해 직무열의에 영향을 미칠 것으로 가정할 수 있다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

제 3장 개념적 기틀

1. 본 연구의 개념적 기틀

문헌고찰을 바탕으로 본 연구의 개념적 기틀은 Figure 1과 같다. 개인과 조직의 성과에 영향을 미치는 직무열의는 조직적 측면의 직무자원과 지식, 가치, 기질 등 개인적 측면의 개인자원의 영향을 받는다(Bakker & Demerouti, 2017). 본 연구에서는 긍정심리자본을 개인자원으로, 간호근무환경을 직무자원으로 두어 살펴보았다. 더불어 잡크래프팅은 직무열의를 예측하는 요인으로(Tims & Bakker, 2010), 직무자원과 직무요구와 같은 환경적·상황적 예측변수와 주도적인 성격과 같은 개인적 예측변수의 영향을 받아 직무열의를 높일 수 있는 중요한 요인으로 간주된다(Demerouti, 2014). 따라서 잡크래프팅이 긍정심리자본과 직무열의 간의 관계와 간호근무환경과 직무열의 간의 관계를 매개할 것이라고 가정하여 개념적 기틀을 구성하였다.

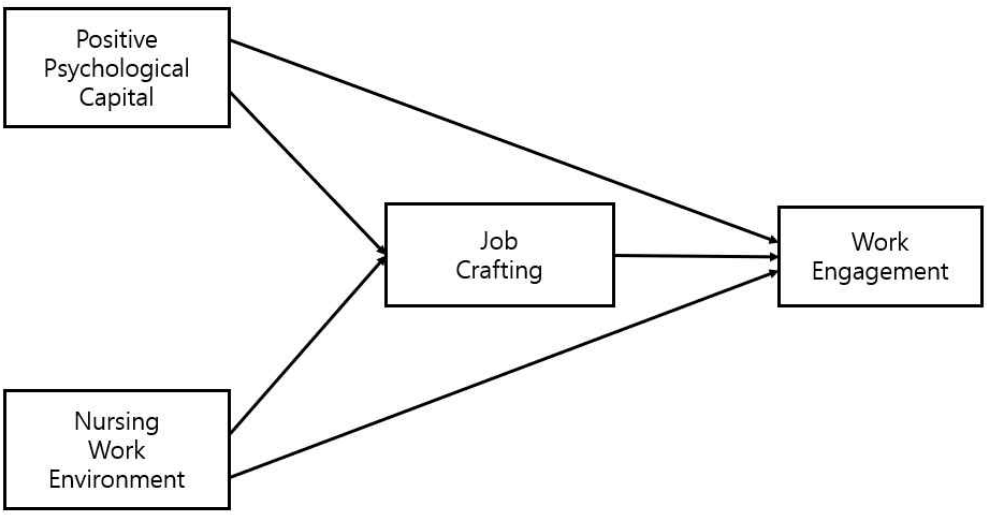


Figure 1. *Conceptual Framework*

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

2. 연구 가설

가설 1. 긍정심리자본은 직무열의에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 2. 간호근무환경은 직무열의에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 3. 긍정심리자본은 잡크래프팅에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 4. 간호근무환경은 잡크래프팅에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 5. 잡크래프팅은 직무열의에 양(+)의 영향을 미칠 것이다.
가설 6. 잡크래프팅은 긍정심리자본과 직무열의의 관계를 매개할 것이다.
가설 7. 잡크래프팅은 간호근무환경과 직무열의의 관계를 매개할 것이다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

제 4장 연구 방법

1. 연구 설계

본 연구는 간호사의 긍정심리자본, 간호근무환경이 직무열의에 미치는 영향을 분석하고, 긍정심리자본과 직무열의 간, 그리고 간호근무환경과 직무열의 간의 관계에서 잡크래프팅의 매개효과를 확인하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2. 연구 대상

본 연구의 대상자는 수도권 소재의 상급종합병원과 종합병원에서 근무하는 일반 간호사이다. 임상경력이 1년 미만일 경우 전문성 발휘가 어렵기 때문에(장금성, 2000) 해당 기관에서의 근무 경력이 1년 미만의 신규 간호사는 제외하였다. 또한 직급이 높을수록 직무열의가 높다는 선행연구 결과에 따라(문인오 외, 2013) 파트장 이상의 직급을 가진 간호 관리자는 제외하였다. 환자에게 직접적인 간호를 제공하지 않는 부서의 간호사도 근무환경과 업무의 차이로 인해 연구의 타당성에 영향을 미칠 수 있으므로 제외하였다. 구체적인 선정기준은 다음과 같다.

1) 포함기준
- 재직 중인 병원에서 1년 이상 근무하고 있는 정규직 간호사
- 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여에 동의한 자

2) 제외기준
- 근무 조건의 차이로 인해 직무열의에 영향을 미칠 수 있는 비정규직 간호사
- 파트장 이상의 직급을 가진 간호 관리자
- 환자에게 직접적인 간호를 제공하지 않는 부서의 간호사

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

본 연구에 필요한 대상자 수는 경로분석 등의 구조방정식 모형분석의 정확한 결과 도출을 위해서 분석 표본의 수가 최소 200개 이상이 필요하다는 가이드라인(Hair et al., 2006)에 따랐다. 본 연구에서는 총 243명의 표본을 분석에 포함시켰다.

3. 연구 도구

자료 수집은 구조화된 온라인 설문지를 사용하여 이루어졌다. 설문문항은 일반적 특성, 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅, 직무열의로 구성되어 있다.

1) 일반적 특성

일반적 특성은 인구사회학적 특성(연령, 성별, 결혼상태, 학력)과 임상관련 특성(총 임상경력, 근무하는 병원의 위치와 종류, 근무부서)으로 구성하였다.

2) 긍정심리자본

긍정심리자본은 Luthans 등(2007)이 개발한 심리자본척도(Psychological Capital Questionnaire, PCQ)의 저작권을 가진 미국의 Mind Garden사(http://www.mindgarden.com)에서 번역하여 제공하는 한국어판 긍정심리자본 척도를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 자기효능감, 희망, 회복탄력성, 낙관성, 각각 6문항씩 총 24문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 6점까지 Likert 6점 척도로 되어 있다. 평균 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 전체 Cronbach's α는 .88~.89였으며(Luthans et al., 2007). 한국어판 도구를 사용한 김여난(2022)의 연구에서 Cronbach's α는 .91이었다. 본 연구에서 Cronbach's α는 .92였다.

3) 간호근무환경

간호근무환경은 Lake(2006)가 개발한 간호근무환경 측정도구(Practice Environment Scale of Nursing Work Index, PES-NWI)를 조은희 등(2011)이 번역하고 타당도와 신뢰도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구(K-PES-NWI)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 병원 운영에 간호사의 참여

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

9문항, 양질의 간호 제공을 위한 기반 9문항, 간호 관리자의 능력, 리더십 및 간호사를 향한 지지 4문항, 충분한 인력과 물질적 자원 4문항, 간호사와 의사의 협력 3문항으로 총 29개 문항으로 구성되어 있다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지 Likert 4점 척도로 되어 있으며 평균 점수가 높을수록 간호근무환경에 대한 인식이 좋은 것을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's α는 .82(Lake, 2002), 한국어판 PES-NWI의 Cronbach's α는 .93이었다(조은희 외, 2011). 본 연구에서의 Cronbach's α는 .92였다.

4) 잡크래프팅

잡크래프팅은 Slemp와 Vella-Brodrick(2013)이 개발한 잡크래프팅 척도(Job Crafting Questionnaire, JCQ)를 임명기 등(2014)이 번역하여 검증한 한국판 잡크래프팅 척도(JCQ-K)로 측정하였다. 본 도구는 업무 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅, 각각 5문항씩 총 15문항으로 구성되어 있다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 6점까지 Likert 6점 척도로 되어 있으며 평균 점수가 높을수록 잡크래프팅의 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구 전체의 Cronbach's α는 .91이었고, 업무 크래프팅 .87과 인지 크래프팅 .89, 관계 크래프팅 .83이었다(Slemp & Vella-Brodrick, 2013). 한국판 도구의 Cronbach's α는 업무 크래프팅 .81, 인지 크래프팅 .85, 관계 크래프팅 .81이었다(임명기 외, 2014). 본 연구에서의 Cronbach's α는 .87이었다.

5) 직무열의

직무열의는 Schaufeli 등(2006)이 개발한 직무열의 측정도구(Utrecht Work Engagement Scale, UWES-9)를 Kim 등(2017)이 번안하고 타당도를 검증한 한국어판 직무열의 측정도구(UWES-K)를 사용하여 측정하였다. 본 도구는 활력, 헌신, 몰두 각각 3문항씩 총 9문항으로 구성되어있다. '한 번도 없음' 0점에서 '항상 느낌' 6점까지 Likert 7점 척도로 되어 있으며 평균 점수가 높을수록 직무열의가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's α는 .93(Schaufeli et al., 2006), 한국어판 UWES의 Cronbach's α는 .91이었다(Kim et al., 2017). 본 연구에서의 Cronbach's α는 .91이었다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

4. 자료수집방법 및 윤리적 고려

본 연구는 세브란스병원 생명윤리 위원회(Institutional Review Board; IRB)의 승인을 받은 후(4-2024-0256) 2024년 4월 22일부터 5월 22일까지 편의 표집 방법과 눈덩이 표집법으로 자료를 수집하였다. 서울 및 경기도 소재의 3개의 병원(상급종합병원 2곳과 종합병원 1곳)에서 근무하고 있는 간호사를 대상으로 병원들의 행정 경로에 따라 자료 수집 허가를 받은 후 서면으로 작성된 연구 모집 공고 안내문을 제공하였다. 또한 이후에, 눈덩이 표집법을 사용하여 3개 이외의 병원의 간호사를 대상으로 자료를 수집하였다. 연구 참여자들의 소개로 연구 참여 의사를 밝힌 간호사들에게 모집 공고 안내문을 문자로 전송하였고, 궁금한 점은 연구자에게 질문하도록 하였다. 모집 공고 안내문 내 QR 코드를 제시하여 온라인으로 설문조사를 진행하였다.

온라인 설문지 링크(Google survey) 또는 QR코드로 접속하였을 때 첫 화면에 연구 설명문과 대상자 선정기준을 확인하는 질문을 두어 본 연구의 선정기준에 부합하지 않는 응답을 한 경우 설문이 종료되도록 설정하였다. 연구 대상자가 연구의 목적 및 취지를 충분히 이해한 후에 사전 동의하도록 설명문에 연구의 목적과 내용을 상세히 명시하고 동의하는 경우에만 자료를 수집하였다. 설문 작성과 참여는 의사에 따라 중도 철회가 가능함과 이에 따른 불이익은 전혀 없을 것임을 고지하였고, 연구내용은 연구 외에 다른 목적으로는 사용하지 않을 것임을 명시하였다. 또한 연구에 대한 문의사항이 발생할 경우 문의가 가능하도록 연락 가능한 연락처를 기재하였다. 선정기준에 부합하는 대상자가 연구 참여에 자발적으로 동의하면 설문 조사가 시작될 수 있도록 설정하였다. 익명성을 보장하기 위하여 로그인을 하지 않고도 설문에 참여할 수 있도록 하였으며 설문을 제출할 수 있는 인원수에 제한을 두어 필요한 수만큼의 대상자를 모집하였다.

작성이 완료된 설문지는 연구 종료 후에 암호가 설정되어 있는 연구자의 개인 컴퓨터에 암호화된 파일 형태로 3년 동안 보관 후 폐기할 것이다. 수집한 개인 정보 중 핸드폰 번호는 답례품의 지급 목적으로만 수집하였으며 답례품 발송 후에 폐기하였다. 본 연구에서는 총 252명의 간호사가 참여하였고, 불성실한 응답 9개를 제외하고 243개의 응답 자료를 최종 분석에 이용하였다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

4. 자료분석 방법

수집된 자료는 IBM SPSS 27.0과 IBM SPSS AMOS 26.0을 활용하여 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 파악하였다.
2) 대상자가 지각하는 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅, 직무열의 정도는 평균과 표준편차로 파악하였다.
3) 대상자가 지각하는 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅, 직무열의 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다.
4) 긍정심리자본과 직무열의, 간호근무환경과 직무열의의 관계에서 잡크래프팅의 매개효과는 경로분석을 이용하여 분석하였다. 매개효과의 유의성은 95%의 신뢰구간을 적용하고 5,000회의 부트스트래핑(boot-strapping)을 실행하여 검정하였다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

제 5장 연구 결과

1. 대상자의 일반적 특성

본 연구의 대상자 243명의 일반적 특성은 **Table 1**에 제시하였다. 평균 연령은 31.36±5.99세였고, 성별은 88.1%(n=214)가 여성이었다. 결혼 상태는 미혼(n=167, 68.7%)이 기혼(n=74, 30.5%)보다 많았으며, 최종 학력은 학사가 215명(88.5%)으로 가장 많았다. 대상자의 임상경력은 94.79±70.27개월이었고, 대부분 상급종합병원(n=221, 90.9%)에서 근무하고 있는 것으로 나타났다. 연구 대상자의 대부분은 서울(n=215, 88.5%)과 경기도(n=23, 9.5%)에 위치한 병원에서 근무하였고, 근무부서는 일반 병동이 84명(34.6%), 응급실, 중환자실, 수술실 등의 특수부서가 159명(65.4%)이었다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

Table 1. *General Characteristics of the Participants* *(N=243)*

Characteristics	Categories	n(%)	Mean±SD
Age(year)			31.36±5.99
Gender	Male	29(11.9%)	
	Female	214(88.1%)	
Marital status	Married	74(30.5%)	
	Single	167(68.7%)	
	Others	2(0.8%)	
Education level	Diploma	9(3.7%)	
	Bachelor	215(88.5%)	
	Master or higher	19(7.8%)	
Nursing experience(month)			94.79±70.27
Hospital type	Advanced general	221(90.9%)	
	General	22(9.1%)	
Hospital location	Seoul	215(88.5%)	
	Gyeonggi-do	23(9.5%)	
	Others	5(2.1%)	
Work unit	General unit	84(34.6%)	
	Specialty unit†	159(65.4%)	

Note. SD = Standard deviation, † Specialty unit includes intensive care unit, emergency department, operating room, and others

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

2. 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅과 직무열의의 정도

대상자가 인식하는 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅, 직무열의의 정도는 Table 2에 제시하였다. 긍정심리자본의 전체 평균 점수는 6점 만점에 4.01±0.56점이었고, 간호근무환경의 전체 평균 점수는 4점 만점에 2.42±0.44점이었다. 잡크래프팅의 전체 평균 점수는 6점 만점에 4.04±0.67점이었고, 직무열의의 전체 평균 점수는 6점 만점에 2.96±0.91점이었다. 연구 변수들의 정규성을 확인한 결과, 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅, 직무열의의 왜도는 -0.65~0.14, 첨도는 -0.86~1.29로 나타났다. 정규분포 기준인 |왜도|<3, |첨도|<10(Kline, 2011)에 적합한 것으로 확인되어 정규분포를 이루고 있는 것으로 나타났다.

Table 2. *Means and Standard Deviations of Positive Psychological Capital, Nursing Work Environment, Job Crafting, and Work Engagement (N=243)*

Variables	Mean±SD	Min	Max	Range
Positive psychological capital	4.01±0.56	1.75	5.67	1.00~6.00
Nursing work environment	2.42±0.44	1.07	3.50	1.00~4.00
Job crafting	4.04±0.67	2.07	5.80	1.00~6.00
Work engagement	2.96±0.91	0.44	5.33	0.00~6.00

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

3. 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅과 직무열의 간 상관관계

긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅과 직무열의의 상관관계는 Table 3에 제시하였다. 긍정심리자본은 간호근무환경(r=0.422, p<.001), 잡크래프팅(r=0.650, p<.001), 직무열의(r=0.648, p<.001)와 모두 유의한 양(+)의 상관관계가 있었다. 간호근무환경은 잡크래프팅(r=0.372, p<.001), 직무열의(r=0.526, p<.001)와 유의한 양(+)의 상관관계가 있었다. 잡크래프팅은 직무열의(r=0.599, p<.001)와 유의한 양(+)의 상관관계가 있었다.

Table 3. *Correlations Between Positive Psychological Capital, Nursing Work Environment, Job Crafting, and Work Engagement* *(N=243)*

Variables	Positive psychological capital	Nursing work environment	Job crafting	Work engagement
	r(p)	*r(p)*	*r(p)*	*r(p)*
Positive psychological capital	1			
Nursing work environment	0.422 (<.001)	1		
Job crafting	0.650 (<.001)	0.372 (<.001)	1	
Work engagement	0.648 (<.001)	0.526 (<.001)	0.599 (<.001)	1

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

4. 긍정심리자본과 직무열의, 간호근무환경과 직무열의의 관계에서 잡크래프팅의 매개효과

경로분석에 앞서서 회귀분석의 기본 가정을 검토하였다. 독립변수 간 분산팽창인자(Variation Inflation Factor)는 1.24~1.85로 10미만으로 나타나 다중공선성에 문제가 없는 것으로 나타났다. Durbin-Watson 통계량은 2에 근사한 1.94로 나타나 잔차의 독립성 가정에 문제가 없는 것을 확인하였다. 잔차그림(Residual plot)으로 잔차의 산점도를 살펴보았을 때, 잔차들이 0을 중심으로 고르게 흩어져 있는 것으로 나타나 등분산성 가정을 만족한 것을 확인하였다. 정규확률그림(Normal probability plot)에서 잔차가 45도 직선에 근접하게 나타나는 것을 확인하여 오차의 정규성을 만족하는 것을 확인하였다.

긍정심리자본 간호근무환경, 잡크래프팅, 직무열의의 관계를 확인하고 긍정심리자본, 간호근무환경과 직무열의의 관계에서 잡크래프팅의 매개효과를 확인하기 위해서 AMOS의 경로분석을 활용하였다. 나이와 근무부서에 따라 직무열의가 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타나 나이, 근무부서를 통제변수로 삽입하였으며, 근무부서는 일반 병동을 기준으로(일반병동=0, 특수부서=1) 더미변수로 처리하여 포함하였다. 연구 모형의 적합도 지수(참고치)는 x^2=2.484, p=.289(>0.05), df=2, x^2/df=1.242, GFI=.997(≥0.9), AGFI=.964(≥0.9), RMSEA=.032(≤0.06), NFI=.994(≥0.9), CFI=.999(≥0.9), TLI=.990(≥0.9)로 적합도 수용기준(허준, 2013; Hu & Bentler, 1999)을 만족하는 것으로 나타났다.

긍정심리자본은 직무열의(β=.376, p<.001)에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 간호근무환경도 직무열의(β=.279, p<.001)에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 1과 가설 2는 지지되었다. 또한 긍정심리자본은 잡크래프팅(β=.600, p<.001)에 통계적으로 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났고, 간호근무환경도 잡크래프팅(β=.119, p<.05)에 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 3과 가설 4는 지지되었다. 마지막으로 잡크래프팅은 직무열의(β=0.245, p<.001)에 유의한 양(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 따라서 가설 5도 지지되는 것으로 확인되었다. 앞서 나타난 결과를 그림으로 나타내면 **Figure 2**와 같다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

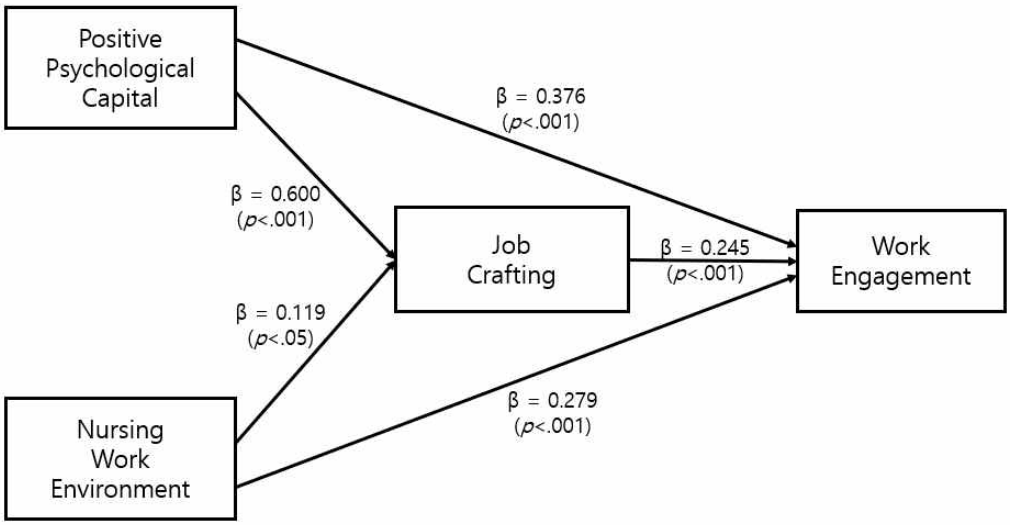


Figure 2. *Mediating Effect of Job Crafting on the Relationship Between Positive Psychological Capital, Nursing Work Environment and Work Engagement*

긍정심리자본, 간호근무환경과 직무열의의 관계에서 잡크래프팅의 매개효과를 검증하기 위해서 부트스트래핑 5,000회를 지정하고 95%의 신뢰구간을 적용하였다. 그 결과는 Table 4에 제시하였다. '긍정심리자본→잡크래프팅→직무열의' 경로의 95% 신뢰구간 안에 0이 포함되지 않아 긍정심리자본과 직무열의 사이에서 잡크래프팅은 매개 역할을 하는 것으로 확인되었다(β=.147, 95% CI[0.086, 0.221]). '간호근무환경→잡크래프팅→직무열의' 경로의 95% 신뢰구간 안에도 0이 포함되지 않아 간호근무환경과 직무열의 사이에서 잡크래프팅은 매개 역할을 하는 것으로 확인되었다(β=.029, 95% CI[0.004, 0.070]). 긍정심리자본과 간호근무환경은 모두 직무열의에 직접적으로 유의한 영향을 미치므로, 잡크래프팅은 긍정심리자본과 직무열의, 간호근무환경과 직무열의의 관계를 부분 매개하는 것으로 확인되었다. 따라서 가설 6과 가설 7은 지지되었다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

Table 4. *Mediating Effects of Job Crafting on the Relationship Between Positive Psychological Capital, Nursing Work Environment and Work Engagement (N=243)*

Variables	Indirect Effect			
	Estimate	Boot SE	95% CI	
			LLCI	ULCI
Positive Psychological Capital → Job Crafting → Work Engagement	.147	.034	0.086	0.221
Nursing Work Environment → Job Crafting → Work Engagement	.029	.017	0.004	0.070

Note. SE = Standard error, CI = Confidence interval, LLCI = Lower level of confidence interval, ULCI = Upper level of confidence interval

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

제 6장 논의

본 연구는 국내의 상급종합병원과 종합병원에서 근무하는 간호사 243명을 대상으로 간호사의 긍정심리자본과 간호근무환경이 간호사의 직무열의에 미치는 영향을 확인하고, 긍정심리자본과 직무열의 간, 간호근무환경과 직무열의 간의 관계에서 잡크래프팅의 매개효과를 분석하기 위하여 수행되었다. 본 연구 결과를 중심으로 논의한 내용은 다음과 같다.

긍정심리자본과 직무열의는 양적인 상관관계가 있는 것으로 나타나 선행 연구와 일치하는 결과를 보였다(강정미 & 권정옥, 2017; Flinkman et al., 2023; Sun et al., 2023). Sun 등(2023)의 연구에 따르면 긍정심리자본이 높은 간호사들은 업무 중 어려움을 직면했을 때 해결책을 찾는 것에 낙관적이며, 결말을 희망적으로 바라보는 경향이 있었다. 이러한 긍정적인 심리적 특성들은 간호사들이 끈기를 가지고 직무에 몰입하도록 자극하고 스트레스 상황에서도 효과적으로 대처하도록 하여 직무열의를 높이게 된다(Zhang et al., 2023). 스스로를 긍정적으로 인식하는 개인일수록 직무 제약과 시간 압박에 대한 참을성이 높고 긍정적인 방식으로 직무 요구에 대처하기 때문에, 긍정심리자본이 높은 사람들은 업무 수행 시 시간적 압박이 높아지더라도 직무열의가 증가하는 것으로 나타났다(Sheng et al., 2019). 긍정심리자본은 개발 가능한 상태적인 특성을 가지고 있다(Luthans, 2002). 그러므로 긍정심리자본을 높이기 위해서, 긍정심리자본에 긍정적인 영향을 미치는 일에 대한 소명의식(조은솔 & 안동근, 2022)과 같은 요인들을 파악하고 높이는 것이 필요하다.

또한 간호근무환경과 직무열의는 양적인 상관관계가 있는 것으로 나타났는데, 이는 기존의 선행연구과 일치하는 결과였다(Dan et al., 2023; Huang et al., 2020; Wan et al., 2018). 자율성이 높고 지지적이며 만족도가 높은 긍정적 근무환경은 직무열의의 예측요인으로(Addimando, 2019), 좋은 근무환경은 간호사들이 직무를 받아들일 뿐만 아니라 소중히 여기도록 하며, 조직에 대한 믿음, 감사, 책임감과 같은 긍정적인 감정을 가지게 한다(Cheng et al., 2020). 이에 간호사들은 직무에 더욱 열의를 가지고 몰입할 수 있을 것이다. 실제로 병원이 좋은 근무환경을 제공할 때, 간호사들은 개인적인 심리적 욕구가 충족되며 조직에 애착을 가지고 몰입하게 되어 직무열의가 높아지는 것으로 나타

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

났다(Ni et al., 2023). 충분한 물질적·정신적 자원을 갖춘 근무환경은 간호사들이 업무에 자신의 노력과 능력을 들여 헌신하려는 의지를 높이고, 이는 조직에 대한 애착으로도 이어졌다(Li et al., 2019). 그러므로 병원 운영에 간호사들의 참여를 증가시키거나 충분한 물질적 지원을 제공하고, 상호 협력적인 근로자와 기관의 관계를 형성하는 등의 호의적인 근무환경 조성이 필요하다(Ni et al., 2023).

본 연구는 긍정심리자본과 간호근무환경이 잡크래프팅을 높이는 요인임을 확인하였다. 이는 긍정심리자본이 잡크래프팅과 양적인 상관관계가 있다고 보고한 선행연구의 결과와 일치한다(이성화 외, 2016; Cenciotti et al., 2017). 삶에 대한 내적인 만족이 높은 간호사일수록 역할과 직무에 대한 크래프팅 활동에 적극적인 태도를 보이는 것으로 나타났다(Chang et al., 2020). 긍정심리자본의 수준이 높을수록 구성원들은 주어진 업무에 대한 자신감과 도전정신을 가지며, 쉽게 좌절하지 않고 낙관적으로 상황을 전망하면서 문제를 해결하기 위해 다양한 대안을 탐색하기 때문에(이동섭 & 최용득, 2010) 그러한 과정이 잡크래프팅으로 이어질 수 있다. 선행연구와 일치하게(한수정, 2022; Hwang & Shin, 2023), 본 연구에서도 간호근무환경이 잡크래프팅과 양적인 상관관계가 있다는 것이 확인되었다. Chen 등(2024)의 연구에 따르면 잡크래프팅은 인력, 보상, 참여 등을 포함한 근무 체계와 주도적인 근무 분위기와 관련이 있다. 간호근무환경은 의사결정 참여, 동료와의 관계, 물질적인 자원 등을 포함한 것으로 근무환경에 대한 긍정적으로 인식할수록 간호사들은 직무에 대해서 통제력을 가지고 있다고 느끼며 적극적으로 변화를 시도할 것이다. 근로자들은 직무에 대해서 변화시킬 기회나 자유가 없다고 느끼면 변화를 시도하기 어렵기 때문에, 생각과 바람을 실행시킬 수 있는 기회가 있다고 생각하도록 근로자들이 직무에 대한 충분한 통제력을 가지고 있는 것이 잡크래프팅을 높이기 위해서는 중요하다(Tims & Bakker, 2010). 이와 더불어, 잡크래프팅은 직무열의와 양적인 상관관계가 있는 것으로 나타났으며, 이 결과는 선행연구의 결과와 일치한다(권서현 & 이태화, 2022; Aung et al., 2024; Baghdadi et al., 2021; Topa & Aranda-Carmena, 2022). 본인의 직무를 바꿀 수 있다고 여기는 능동적인 태도와 주도적 행동은 일에 대한 주인의식과 직무완결성을 높임으로써 업무에 대한 인식 또한 변화시킨다(서아림 외, 2018). 잡크래프팅은 근로자들이 직무에 대해서 가지고 있던 인식을 재정립하고 직무를 더 의미 있는

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

것으로 이해하도록 만들기 때문에 업무, 인지, 동료와의 관계에서 변화가 더 높은 직무열의로 이어지게 된다(Letona-Ibañez et al., 2021).

본 연구에서 잡크래프팅은 긍정심리자본과 직무열의의 관계와 간호근무환경과 직무열의의 관계를 부분적으로 매개하는 것으로 확인되었다. 이는 긍정심리자본과 간호근무환경이 직무열의에 직접적으로 영향을 미치기도 하지만, 잡크래프팅을 통하여 간접적으로 직무열의에 영향을 줄 수 있음을 뜻한다. 이러한 결과는 개인자원과 직무자원은 잡크래프팅에 긍정적 영향을 미치고, 이를 통해 직무열의를 높여 조직유효성에 긍정적인 영향을 주는 것으로 나타난 이은영과 김은경(2023)의 연구와 일치하는 결과이다. 긍정심리자본이 높을수록 간호사들은 소속된 조직에 계속해서 머무르고자 하는 경향이 있으며, 그 과정에서 업무와 대인관계를 포함한 환경을 더욱 변화시키는 잡크래프팅이 매개역할을 하는 것으로 나타났다(Yun et al., 2024). 현미숙(2020)의 연구에서도 긍정심리자본은 간호사의 업무, 관계, 인지 크래프팅을 증가시키며 이를 통하여 일과 조직에 대한 몰입의 정도와 조직에 남으려는 의지에 영향을 주는 것으로 확인되었다. 간호근무환경을 좋게 인식할수록 간호사들은 자신감 있게 중요한 의사결정을 내리고 업무를 수행하며, 이러한 과정을 통하여 적극적으로 몰입하게 되는 것으로 나타났다(이다윤 외, 2020; Wang & Liu, 2015). 한수정(2022)의 연구에서도 간호사들의 간호업무환경에 대한 긍정적인 인식은 간호사의 잡크래프팅을 높이고 이를 통해 조직몰입이 강화되며 직무만족을 높이는 것을 확인하였다. 이는 잡크래프팅이 긍정심리자본과 간호근무환경이 직무열의에 영향을 미치는 과정에서 중요한 매개역할을 하고 있는 것을 보여준다.

간호사의 잡크래프팅을 증가시키기 위해서 병원조직과 관리자들은 잡크래프팅의 선행요인에 해당하는 긍정심리자본과 같은 개인적 특성을 간호사들이 함양할 수 있도록 하고 조직적인 특성으로 직무환경과 지지체계를 마련해야 한다(한수정 & 정은하, 2022). 간호사의 잡크래프팅을 방해하는 요인에는 관리자의 지원 부족, 개인적인 경험 부족, 간호사 역할의 제한, 과도한 업무량, 불충분한 인력 등이 있었으므로(Harbridge et al., 2022) 간호사들이 잡크래프팅을 할 수 있도록 적절한 인력 배치와 관리자의 지지를 제공하는 환경을 마련해야 한다. 잡크래프팅은 훈련으로 강화될 수 있으므로(장경원 & 고수일, 2019) 잡크래프팅 중재 프로그램이 마련된다면 간호사들의 잡크래프팅 향상에 도움이 될 수 있으리라 사료된다. 예를 들어 잡크래프팅 개념 이해, 직무 분석, 시각

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

적 다이어그램 구상, 일에 대한 의미부여 및 공유 등의 내용으로 구성된 중재 프로그램은 간호사의 잡크래프팅을 효과적으로 향상시켰다고 보고되었다(현미숙, 2021). 이에 간호 관리자나 교육자에게 잡크래프팅을 향상시킬 수 있는 간호사를 대상으로 한 중재 프로그램을 개발하고 적용할 것을 제언한다.

본 연구는 간호사의 긍정심리자본과 간호근무환경이 직무열의에 양적인 영향을 미치는 것을 확인하였다. 또한 간호사의 긍정심리자본과 직무열의의 관계와 간호근무환경과 직무열의의 관계를 잡크래프팅이 부분 매개한다는 것을 확인하였다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

제 7장 결론 및 제언

본 연구를 통하여 간호사의 긍정심리자본과 간호근무환경이 직무열의에 중요한 영향요인임을 확인하였고, 잡크래프팅이 긍정심리자본과 직무열의 간, 간호근무환경과 직무열의 간의 관계를 부분 매개하는 것을 확인하였다. 이러한 연구 결과는 스스로에 대해 긍정적으로 생각하고, 근무환경을 좋게 인식할수록 간호사들은 잡크래프팅을 활발하게 하고, 이를 통해 직무에 대한 열의가 증가한다는 것을 의미한다. 간호사의 직무열의를 증가시키기 위해서는 그들이 잡크래프팅을 할 수 있도록, 개인의 긍정심리자본을 높이고 긍정적인 간호근무환경을 조성할 필요가 있다.

본 연구는 개인자원의 긍정심리자본과 직무자원인 간호근무환경이 직무열의에 영향을 줄 수 있는 요인임을 확인하였다는 점에서 의의가 있다. 또한 긍정심리자본, 간호근무환경과 직무열의 관계에서 잡크래프팅의 부분매개효과를 밝혀냄으로써 해당 매커니즘에 대한 설명력을 높였다는데 의의가 있다. 본 연구결과는 간호사의 직무열의를 향상시키기 위해서 조직 차원에서 전략을 수립하는 데 기초자료로 이용될 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점은 다음과 같다. 첫째, 본 연구는 횡단적, 서술적 상관관계 연구로 간호사의 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅, 직무열의 간의 인과관계는 규명하지 못하는 한계가 있다. 둘째, 본 연구는 편의표집과 눈덩이 표집 방법을 사용하였고, 수도권 지역의 상급종합병원과 종합병원의 간호사를 대상으로 수행되어 연구의 결과를 일반화하기에는 제한이 있다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 종단적 연구를 수행하여 간호사의 긍정심리자본, 간호근무환경, 잡크래프팅과 직무열의 간의 인과관계를 검증할 것을 제언한다. 둘째, 여러 지역에서 다양한 규모의 의료기관에서 근무하는 간호사를 대상으로 반복연구를 수행할 것을 제언한다.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

참고문헌

강상묵, & 문상정. (2021). 호텔 종사원의 그릿과 잡크래프팅의 관계에서 긍정심리자본의 매개효과. *한국관광산업학회, 46*(3), 1-19.

강정미, & 권정옥. (2017). 중소병원 간호사의 긍정심리자본과 심리적웰빙이 직무열의에 미치는 융합적 영향. *한국융합학회논문지, 8*(4), 89-99.

강정미, & 조헌하. (2020). 잡 크래프팅 모델에 근거한 아동간호사의 직무열의 구조모형. *아동간호학회지, 26*(2), 201-211.

권서현, & 이태화. (2022). 공공기관 간호사의 잡 크래프팅이 경력관리행동에 미치는 영향: 직무열의의 매개효과. *간호행정학회지, 28*(3), 261-272.

김미연, 천덕희, & 이영관. (2021). 여행업 종사원의 긍정심리자본이 심리적 주인의식과 직무열의 및 직무성과에 미치는 영향. *관광연구저널, 35*(7), 171-184.

김성용, & 안성익. (2021). 자기주도 직무설계(Job Crafting) 행위가 일중독에 미치는 영향에서 심리적분리의 조절효과. *대한경영학회지, 34*(1), 69-93.

김여난. (2022). *병원간호사의 긍정심리자본과 간호근무환경이 재직의도에 미치는 영향* [석사학위논문, 창원대학교 대학원].

김진욱, & 조한용. (2020). 간호사의 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향: 의사결정 협력의 매개를 중심으로. *창조와 혁신, 13*(2), 33-62.

나기현. (2018). 잡크래프팅, 성과몰입, 직무성과 간의 영향관계 : 직무자율성의 조절효과. *전문경영인연구, 21*(4), 439-460.

남은숙, 김이활, & 김주현. (2020). 간호직무열의에 대한 개념분석(간호 직군 중심으로). *근관절건강학회지, 27*(2), 112-121.

류정림, 홍소형, & 양윤서. (2023). 간호사의 그릿이 간호업무성과에 미치는 영향: 직무열의와 잡크래프팅의 매개효과를 중심으로. *간호행정학회지, 29*(4), 468-477.

문인오, 박숙경, & 정정미. (2013). 임상간호사의 회복탄력성이 직무열의와 소진에 미치는 영향. *간호행정학회지, 19*(4), 525-535.

박미경, & 김원화. (2023). 간호사의 그릿이 직무열의에 미치는 영향:

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

긍정심리자본과 소진의 매개효과. *한국간호교육학회지, 29*(2), 161-169.

박신희. (2022). 학교장의 서번트 리더십이 교사 직무열의에 미치는 영향에서 긍정심리자본의 매개효과. *인문사회 21, 13*(6), 4331-4346.

서아림, 정예슬, & 손영우. (2018). 잡크래프팅과 과업정체성이 일의 의미에 미치는 영향: 조직지원인식의 조절된 매개효과. *한국심리학회지: 산업 및 조직, 31*(1), 149-173.

송은정, 김미정, & 고명숙. (2019). 간호사의 직무열의와 조직시민행동의 관계에서 경력몰입의 조절효과. *간호행정학회지, 25*(3), 167-174.

신현경, & 최혜란. (2022). 병원 간호사의 그릿과 긍정심리자본이 직무열의에 미치는 영향 . *디지털융복합연구, 20*(3), 497-505.

안성미, & 이현숙. (2020). 간호사의 세대 차이에 관한 연구 - 직업가치관과 직무열의를 중심으로 - . *디지털융복합연구, 18*(9), 199-210.

엄세포, 박철호, & 한수정. (2021). 긍정심리자본이 자발적 직무 설계와 직무열의에 미치는 영향: 서울시내 5성급 호텔직원을 대상으로. *호텔관광연구, 23*(4), 158-173.

오아라, & 박경규. (2014). 긍정심리자본과 직무열의 및 구성원의 직무행동과의 관계에 관한 연구. *한국경영학회 통합학술발표논문집, 8*, 1311-1344.

윤성환. (2020). 진성리더십, 긍정심리자본, 잡크래프팅, 직무성과 간의 구조적 관계에 관한 분석-재중 한국기업 중국현지 종업원을 대상으로. *중국학연구, 93*, 279-313.

윤소겸. (2022). 국내 기업 조직 구성원의 직무열의에 영향을 미치는 요인에 관한 메타분석. *HRD연구(구 인력개발연구), 24*(3), 167-210.

이다윤, 조옥희, & 황경혜. (2020). 중소병원 수술실 간호사의 간호근무환경이 직무몰입에 미치는 영향: 심리적 임파워먼트의 매개효과. *디지털융복합연구, 18*(10).

이동섭, & 최용득. (2010). 긍정심리자본의 선행요인과 결과에 관한 연구. *경영학연구, 39*(1), 1-28.

이성화, 고성훈, & 문태원. (2016). 조직구성원에게 인식된 조직의 미덕이 직무성과와 잡크래프팅에 미치는 영향-긍정심리자본의 매개효과를

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

중심으로-. *정영과 정보연구, 35*(5), 81-108.

이순늠, & 김정아. (2020). 간호사의 간호업무성과 예측모형-긍정심리자본을 중심으로. *한국간호과학회, 50*(1), 1-13.

이은아, & 하영미. (2022). 병원간호사의 긍정심리자본, 잡 크래프팅, 직무만족이 재직의도에 미치는 영향. *간호행정학회지, 28*(5), 586-595.

이은영, & 김은경. (2023). 직무요구-자원모델에 기반한 병원간호사의 잡크래프팅이 조직유효성에 미치는 효과. *대한간호학회지, 53*(1), 129-143.

이주석, & 송성숙. (2021). 대기업 안전직 근로자의 직무재창조와 직무열의, 무형식학습 및 긍정심리자본의 구조적 관계. *사회융합연구, 5*(5), 9-21.

임명기, 하유진, 오동준, & 손영우. (2014). 한국판 잡 크래프팅 척도(JCQ-K)의 타당화 연구. *기업경영연구, 21*(4), 181-206.

장경원, & 고수일. (2019). 교사용 직무재창조 프로그램 개발. *교육문화연구, 25*(6), 227-251.

장금성. (2000). *간호사의 임상경력개발 모형구축에 관한 연구* [박사학위논문, 연세대학교 대학원].

조은솔, & 안동근. (2022). 유아교사의 소명의식이 긍정심리자본과 직무재창조를 매개로 혁신행동에 미치는 영향. *교육과학연구, 53*(4), 153-172.

조은희, 최모나, 김은영, 유일영, & 이남주. (2011). 한국어판 간호근무환경 측정도구의 타당도와 신뢰도. *한국간호과학회, 41*(3), 325-332.

천설화, & 이영은. (2023). 영유아 교사의 개인-직무 적합성, 긍정심리자본, 소명의식, 관계적 에너지와 잡크래프팅 간의 구조모형 분석. *유아교육연구, 43*(2), 53-78.

한수정. (2022). 간호사가 인식한 간호업무환경, 잡크래프팅과 조직몰입이 직무만족에 미치는 영향. *간호행정학회지, 28*(1), 9-19.

한수정. (2023). 임상간호사가 인식한 관리자의 임파워링 리더십이 직무열의에 미치는 영향과 잡크래프팅의 매개효과. *간호행정학회지, 29*(1), 22-31.

한수정, & 정은하. (2022). 간호사의 잡 크래프팅에 대한 개념분석. *기본간호학회지, 29*(3), 375-387.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

허준. (2013). *허준의 쉽게 따라하는 Amos 구조방정식모형*. 한나래출판사.

현미숙. (2020). 잡 크래프팅 모델에 근거한 간호사의 동기부여와 직무효과의 구조적 관계. *간호행정학회지, 26*(3), 192-204.

현미숙. (2021). 병원간호사를 위한 잡 크래프팅 중재 프로그램 개발 및 적용: 조직몰입, 직무배태성, 조직웰빙 효과 평가. *간호행정학회지, 27*(5), 366-378.

Addimando, L. (2019). The effect of positive working conditions on work engagement and teaching classroom practices: A large cross-sectional study in Switzerland. *Frontiers in Psychology, 10*, 2129.

Adikara, W., & Soetjipto, B. W. (2021). The impacts of leader‐member exchange, psychological capital, and job crafting on innovative behavior: Evidence from the public sector. *Intellectual Economics, 15*(1), 31-48.

Alkorashy, H., & Alanazi, M. (2023). Personal and job-related factors influencing the work engagement of hospital nurses: A cross-sectional study from Saudi Arabia. *Healthcare*, *11*(4), 572.

Aung Po, W.W., Wichaikhum, O.-A., Abhicharttibutra, K. & Suthakorn, W. (2024) Factors predicting job performance of nurses: A descriptive predictive study. *International Nursing Review, 71*, 563‐570.

Baghdadi, N. A., Farghaly Abd-El Aliem, S. M., & Alsayed, S. K. (2021). The relationship between nurses' job crafting behaviours and their work engagement. *Journal of Nursing Management, 29*(2), 214-219.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13*(3), 209-223.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273-285.

Bakker, A. B., & van Wingerden, J. (2021). Do personal resources and strengths use increase work engagement? The effects of a training intervention. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*(1), 20-30.

Bargagliotti L. A. (2012). Work engagement in nursing: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, *68*(6), 1414-1428.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. (2010). When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, *21*(5), 973-994.

Broetje, S., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2020). The key job demands and resources of nursing staff: An integrative review of reviews. *Frontiers in Psychology*, *11*, 84.

Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2017). Psychological capital and career success over time: The mediating role of job crafting. J*ournal of Leadership & Organizational Studies, 24*(3), 372-384.

Chang, S., Han, K., & Cho, Y. (2020). Association of happiness and nursing work environments with job crafting among hospital nurses in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(11), 4042.

Chen, Y.-L., Chen, S.-J., & Nguyen, T.-D. (2024). How organizations and leaders can nurture employee job crafting: Modeling the antecedents of job crafting. *Human Resource Development Quarterly*, 1-23.

Cheng, L., Cui, Y., Chen, Q., Ye, Y., Liu, Y., Zhang, F., Zeng, W., & Hu, X. (2020). Paediatric nurses' general self-efficacy, perceived organizational support and perceived professional benefits from class A tertiary hospitals in Jilin province of China: The mediating effect of nursing practice environment. *BMC Health Services Research, 20*(1), 12.

Christmas K. (2008). How work environment impacts retention. *Nursing Economics, 26*(5), 316–318.

Cosme, S., DeGarmo, S., Graebe, J., Horahan, M., Lal, M. M., & Pabico, C. G. (2021). A framework for nursing excellence. *The Journal of Nursing Administration*, *51*(2), 55-57.

Dan, X., Huang, Y., Ren, J. H., Tian, Y. L., & He, Y. L. (2023). Professional nursing practice environment and work engagement: The mediating roles of self-efficacy and achievement motivation. *The Journal of Nursing Research, 31*(4), e285.

Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European*

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

Psychologist, 19(4), 237-247.

Flinkman, M., Rudman, A., Pasanen, M., & Leino-Kilpi, H. (2023). Psychological capital, grit and organizational justice as positive strengths and resources among registered nurses: A path analysis. *Nursing Open, 10*(8), 5314-5327.

Frederick, D. E., & VanderWeele, T. J. (2020). Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement. *Cogent Psychology*, *7*(1), 1746733.

García-Merino, S., Martín, N., & Alcover, C. M. (2023). The role of job crafting and psychological capital in the relationship between job autonomy and work engagement: A serial mediation model. *The Spanish Journal of Psychology, 26,* e17.

García-Sierra, R., Fernández-Castro, J., & Martínez-Zaragoza, F. (2016). Work engagement in nursing: An integrative review of the literature. *Journal of Nursing Management, 24*(2), E101–E111.

Güner, B., Kibaroğlu, G. G., & Basim, H. N. (2023). The role of job crafting and job engagement in the effect of organizational commitment on job performance. *Ege Academic Review*, *23*(3), 457-470.

Hair, J., Black, B., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate Data Analysis*(6th ed). Upper Saddle River, Prentice-Hall.

Harbridge, R., Ivanitskaya, L., Spreitzer, G., & Boscart, V. (2022). Job crafting in registered nurses working in public health: A qualitative study. *Applied Nursing Research, 64*, 151556.

Hara, Y., Asakura, K., Sugiyama, S., Takada, N., Ito, Y., & Nihei, Y. (2021). Nurses working in nursing homes: A mediation model for work engagement based on job demands-resources theory. *Healthcare*, *9*(3), 316.

Hetzel-Riggin, M. D., Swords, B. A., Tuang, H. L., Deck, J. M., & Spurgeon, N. S. (2020). Work engagement and resiliency impact the relationship between nursing stress and burnout. *Psychological Reports*, *123*(5), 1835-1853.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Eequation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.

Huang, X., Wang, L., Dong, X., Li, B., & Wan, Q. (2021). Effects of nursing work environment on work related outcomes among psychiatric nurses: A mediating model. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 28*(2), 186-196.

Hussein, N., & Amiruddin, N. S. (2020). Job crafting, psychological capital and work engagement: An empirical evidence of a sustainable high-performance GLC. *Journal of Emerging Economies and Islamic Research, 8*(2), 60-72.

Hwang, J., & Shin, S. (2023). The influence of critical reflection competency, nursing work environment and job crafting on person-centered care in tertiary hospital nurses: A cross-sectional study. *Korean Journal of Adult Nursing, 35*(3), 245-253.

Ishaque, S., Mahmood, K. K., Luqman, R., & Khakwani, M. S. (2023). Testing the reciprocal relationship between work engagement and job crafting behavior with the mediating role of psychological capital. *Journal of Accounting and Finance in Emerging Economies, 9*(3), 355-368.

Jiang, M., Zeng, J., Chen, X., Rao, Q., & Liao, M. (2022). Construction of a model of nurse engagement in long-term care facilities: A moderated-mediation model. *Frontiers in Psychology*, *13*, 798624.

Jin, M., Zhang, Y., Wang, F., Huang, J., Feng, F., Gong, S., Wang, F., Zeng, L., Yuan, Z., & Wang, J. (2022). A cross sectional study of the impact of psychological capital on organisational citizenship behaviour among nurses: Mediating effect of work engagement. *Journal of Nursing Management, 30*(5), 1263-1272.

Kameyama, J., Hashizume, Y., Takamura, Y., Nomura, S., Gomi, T., & Yanagi, H. (2022). Work engagement, well-being, and intent to continue working based on educational support among foreign care workers in Japan. *Environmental Health and Preventive Medicine, 27*, 4-4.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

Kato, Y., Chiba, R., Shimazu, A., Hayashi, Y., & Sakamoto, T. (2023). Antecedents and outcomes of work engagement among psychiatric nurses in Japan. *Healthcare, 11*(3), 295.

Keyko, K., Cummings, G. G., Yonge, O., & Wong, C. A. (2016). Work engagement in professional nursing practice: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies, 61*, 142-164.

Kim, W. H., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Work engagement in South Korea: Validation of the Korean version 9-item Utrecht work engagement scale. *Psychological Reports, 120*(3), 561-578.

Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*(3rd ed.). The Guilford Press.

Kohnen, D., De Witte, H., Schaufeli, W. B., Dello, S., Bruyneel, L., & Sermeus, W. (2023). What makes nurses flourish at work? How the perceived clinical work environment relates to nurse motivation and well-being: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies, 148,* 104567.

Lake E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the Nursing Work Index. *Research in Nursing & Health, 25*(3), 176-188.

Letona-Ibañez, O., Martinez-Rodriguez, S., Ortiz-Marques, N., Carrasco, M., & Amillano, A. (2021). Job crafting and work engagement: The mediating role of work meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(10), 5383.

Li, B., Li, Z., & Wan, Q. (2019). Effects of work practice environment, work engagement and work pressure on turnover intention among community health nurses: Mediated moderation model. *Journal of Advanced Nursing, 75*(12), 3485-3494.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*(3), 541-572.

Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management, 33*(3), 321-349.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

Maze, H., Zorič, S., Rosi, B., & Lobnikar, B. (2023). Interdependence of nursing staff work engagement, quality of workplace relationships and patient safety. *Organizacija, 56*(2), 125-137.

Midje, H. H., Nyborg, V. N., Nordsteien, A., Øvergård, K. I., Brembo, E. A., & Torp, S. (2024). Antecedents and outcomes of work engagement among nursing staff in long-term care facilities-A systematic review. *Journal of advanced nursing, 80*(1), 42-59.

Mukaihata, T., Fujimoto, H., & Greiner, C. (2020). Factors influencing work engagement among psychiatric nurses in Japan. *Journal of Nursing Management, 28*(2), 306-316.

Ni, Y. X., Wen, Y., Xu, Y., He, L., & You, G. Y. (2023). The relationship between work practice environment and work engagement among nurses: The multiple mediation of basic psychological needs and organizational commitment a cross-sectional survey. *Frontiers in Public Health, 11*, 1123580.

Paliga, M., Kożusznik, B., Pollak, A., & Sanecka, E. (2022). The relationships of psychological capital and influence regulation with job satisfaction and job performance. *PloS one, 17*(8), e0272412.

Perreira, T. A., Berta, W., Laporte, A., Ginsburg, L., Deber, R., Elliott, G., & Lum, J. (2019). Shining a light: Examining similarities and differences in the work psychology of health support workers employed in long-term care and home and community care settings. *Journal of Applied Gerontology : the Official Journal of the Southern Gerontological Society*, *38*(11), 1595-1614.

Perreira, T. A., Perrier, L., & Prokopy, M. (2018). Hospital physician engagement: A scoping review. *Medical Care, 56*(12), 969-975.

Porter, M., & Wang, J. (2022). Personal resources and work engagement: A literature review. *The Journal of Continuing Education in Nursing, 53*(3), 115-121.

Saleem, M. S., Isha, A. S. N. B., Benson, C., Awan, M. I., Naji, G. M. A., & Yusop, Y. B. (2022). Analyzing the impact of psychological capital and

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

work pressure on employee job engagement and safety behavior. *Frontiers in Public Health, 10*, 1086843.

Saragih, S., Margaretha, M., & Situmorang, A. P. (2020). Analyzing antecedents and consequence of job crafting. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences, 9*(2), 76-89.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior, 25*(3), 293-315.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701-716.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92.

Sheng, X., Wang, Y., Hong, W., Zhu, Z., & Zhang, X. (2019). The curvilinear relationship between daily time pressure and work engagement: The role of psychological capital and sleep. *International Journal of Stress Management, 26*(1), 25-35.

Shin, I., Hur, W. M., & Kang, S. (2018). How and when are job crafters engaged at work?. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*(10), 2138.

Slåtten, T., Lien, G., & Mutonyi, B. R. (2022). Precursors and outcomes of work engagement among nursing professionals-A cross-sectional study. *BMC Health Services Research, 22*(1), 21.

Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, *3*(2), 126-146.

Sun, X., Yin, H., Liu, C., & Zhao, F. (2023). Psychological capital and perceived supervisor social support as mediating roles between role stress and work engagement among Chinese clinical nursing teachers: A cross-sectional study. *BMJ Open*, *13*(8), e073303.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology, 36*(2), 1-9.

Topa, G., & Aranda-Carmena, M. (2022). Job crafting in nursing: Mediation between work engagement and job performance in a multisample study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(19), 12711.

Trépanier, S. G., Vallerand, R. J., Ménard, J., & Peterson, C. (2020). Job resources and burnout work motivation as a moderator. *Stress and Health, 36*(4), 433-441.

Van Bogaert, P., van Heusden, D., Timmermans, O., & Franck, E. (2014). Nurse work engagement impacts job outcome and nurse-assessed quality of care: Model testing with nurse practice environment and nurse work characteristics as predictors. *Frontiers in Psychology, 5*, 1261.

Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016). The consequences of job crafting: A three-wave study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 25*(3), 353-362.

Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing, 74*(6), 1332-1341.

Wang, H., Li, P., & Chen, S. (2020). The impact of social factors on job crafting: A meta-analysis and review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(21), 8016.

Wang, S., & Liu, Y. (2015). Impact of professional nursing practice environment and psychological empowerment on nurses' work engagement: Test of structural equation modelling. *Journal of Nursing Management*, *23*(3), 287-296.

Wei, H., Sewell, K. A., Woody, G., & Rose, M. A. (2018). The state of the science of nurse work environments in the United States: A systematic review. *International Journal of Nursing Sciences*, *5*(3), 287-300.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

as active crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179-201.

Yun, M. S., Lee, M., & Choi, E. H. (2024). Job crafting, positive psychological capital, and social support as predictors of job embeddedness on among clinical nurses- A structural model design. *BMC Nursing, 23*(1), 192.

Zhang, M., Chen, H., Wang, N., Li, Y., Li, X., & Liu, Y. (2023). The mediating role of job satisfaction between psychological capital and work engagement among Chinese nurses during COVID-19 outbreak: A comparative study between nurse specialists and general nurses. *Frontiers in Psychiatry*, *13*, 990216.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

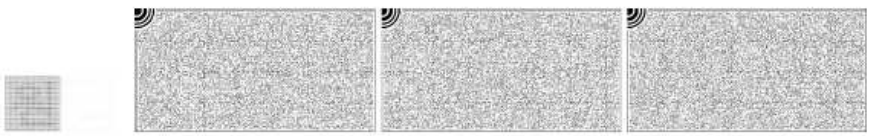
부록 1. 기관생명윤리위원회 심의 결과 통보서

연세의료원 세브란스병원 연구심의위원회
Yonsei University Health System, Severance Hospital, Institutional Review Board
서울특별시 서대문구 연세로 50-1 (우) 03722
Tel.02 2228 0430-4, 0450-4 Fax.02 2227 7888-9 Email. irb@yuhs.ac

심 의 일 자	2024년 4 월 23 일
접 수 번 호	2024-0181-002
과제승인번호	4-2024-0256

세브란스병원 연구심의위원회의 심의 결과를 다음과 같이 알려 드립니다.

Protocol No.	
연 구 제 목	잡크래프팅, 긍정심리자본, 간호근무환경이 간호사의 직무열의에 미치는 영향
연 구 책 임 자	이승은 / 세브란스병원 간호학과
의 뢰 자	세브란스병원
연구예정기간	2024.04.23 ~ 2025.04.22
지속심의 빈도	12개월마다
과 제 승 인 일	2024.04.23
위 험 수 준	Level I 최소위험
심 의 방 법	신속
심 의 유 형	질의답변 + 계획변경
심 의 내 용	- '본 연구는 간호사의 직무열의의 영향요인을 파악하기 위한 연구로 적정 표본 크기를 산출하기 위해 G*Power 3.1.9.7를 이용하였다. 다중회귀분석을 기반으로 유의수준 0.05, 검정력 80%로 하였고, 효과크기는 병원 간호사의 직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 회귀분석을 실시한 허희선 (2023)의 연구를 토대로 0.15로 하였다.' 는 내용을 기술하였습니다. - '점수산정 방법은 측정 도구 별 전체 항목의 평균값을 이용한다. 잡크래프팅은 1~6점 (Likert 6점 척도)의 15문항으로 구성되어 있으며, 평균 점수가 높을수록 잡크래프팅의 정도가 높음을 의미한다. 긍정심리자본은 1~6점 (Likert 6점 척도)의 24문항으로 구성되어 있으며, 평균 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 간호근무환경은 1~4점 (Likert 4점 척도)의 29문항으로 구성되어 있으며, 평균 점수가 높을수록 간호근무환경에 대한 인식이 좋은 것을 의미한다. 직무열의는 0~6점 (Likert 7점 척도)의 9문항으로 구성되어 있으며, 평균 점수가 높을수록 직무열의가 높은 것을 의미한다.' 는 내용을 기술하였습니다. - '눈덩이 표집 방법을 포함하여 대상자를 모집 시, 연구진과 승진, 인사평가 등의 상하관계가 있는 경우 대상자로 모집하지 않을 것이다.' 는 내용을 기술하였습니다. - 수집하는 개인정보(성별, 연령, 결혼 여부, 학력, 근무하는 병원의 종류, 간호사 임상경력, 근무지, 핸드폰 번호)의 굵기를 굵게하여 다른 내용보다 알아보기 쉽게 표기하였습니다.

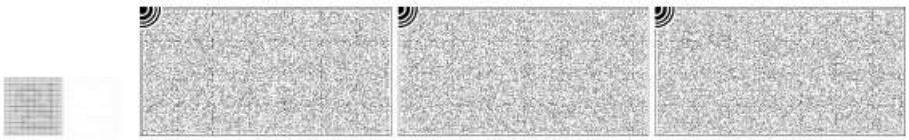


연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

- 중도에 연구에 참여를 철회하실 경우 설문이 완료되지 않아 귀하의 정보는 수집 되지 않을 것임을 추가적으로 기술하였습니다.
- 8. 개인정보 및 기록에 대한 비밀보장에 '또한 귀하가 본 동의서에 서명함으로써, 귀하는 이 연구를 모니터/점검하는 자, 연구심의위원회, 관계부처 등이 귀하의 비밀 보장을 침해하지 않고 관련 규정이 정하는 범위 안에서 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 귀하의 기록을 열람하는 것에 대하여 동의하게 됩니다.' 는 내용을 추가하였습니다.
- [변경후] 임상 연구계획서(국문) : 삭제
- [변경후] 대상자 설명문 및 동의서 : : 대상자 설명문 및 동의서(2).pdf 삭제
- [변경후] 임상 연구계획서(국문) : 추가
- [변경후] 대상자 설명문 및 동의서 : : 대상자 설명문 및 동의서(4).pdf 추가
- [변경전] 대상자 산출 근거 :
  [변경후] 대상자 산출 근거 : 변경내용이 있습니다.
- [변경전] 연구 방법 : 1. 표본 추출 및 자료 수집
  본 연구의 모집단은 병원에서 근무하는 간호사이다. 본 연구는 연구자가 소속된 병원의 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받아 진행할 것이며, 대상자 모집을 위해 서울, 경기 소재의 연구 대상 병원 3곳의 허락을 받고 간호부서로부터 자료수집을 할 수 있는 부서를 지정받을 것이다. 지정 받은 부서의 게시판과 간호사 탈의실에 모집공고문을 붙이고, 연구에 관심이 있는 간호사가 자발적으로 참여하도록 할 것이다. 연구에 참여하고자 하는 대상자는 모집공고문에 명시된 QR코드 혹은 링크를 통해 접속하게 되며, 연구에 대한 설명문을 읽고 동의서를 작성한 후 설문조사에 참여하게 될 것이다. 또한 연구대상 병원이자 연구자가 소속된 Y대학병원에서의 근무 경험을 바탕으로 연구자와 신뢰 관계를 형성하고 있고, 대상자 선정기준에 부합하며, 연구에 자발적으로 참여한 간호사의 소개로 눈덩이 표집 방법을 활용할 것이다. 이들의 소개로 연구 참여 의사를 밝힌 대상자들에게 개별로 모집공고문을 전송하고 궁금한 점을 질문하도록 할 것이다. 모집공고문에 명시된 QR코드 혹은 링크로 접속하여 설명문을 읽고 자발적으로 연구에 참여하기 원하는 대상자는 동의서를 작성한 후 설문조사에 참여하게 될 것이다.
  자료 수집은 IRB 승인일로부터 3개월동안 이루어질 것이며, 연구자가 선정한 서울, 경기 소재의 종합병원 1곳과 상급종합병원 2곳 총 3곳의 간호부서에 문의할 것이다. 연구 목적과 내용, 자료 수집 방법에 대해서 설명하고 동의를 얻어 자료를 수집할 수 있는 부서들을 지정 받을 것이며 눈덩이 표집 방법도 병행하여 자료를 수집할 것이다. 설문조사는 온라인에서 구글폼(google form)을 이용하여 실시하고 QR코드 혹은 링크를 통해 설문조사에 참여하도록 할 것이다. 익명성 보장을 위해 로그인을 하지 않고도 설문에 참여가 가능하도록 하고, 설문을 제출할 수 있는 인원수에 제한을 두어 필요한 만큼의 설문조사만 이루어지도록 할 것이다. 연구 대상자가 QR코드 혹은 링크를 통해 접속하면 차례대로 연구에 대한 설명문, 동의서, 선별 질문이 제시될 것이다. 대상자가 동의서에서 '동의함'을 선택하면, 대상자가 연구에 대한 설명을 이해하고 참여에 대해 충분히 고민한 후 참여에 동의하는 것으로 간주할 것이다. 선별 질문에서 대상자 해당 여부를 스스로 확인하고, 해당되지 않는 경우 설문은 종료되며, 대상자에 해당하는 경우에만 설문조사 참여가 가능하다. 이후 대상자는 총 84문항의 설문 문항에 응답하게 되고, 설문이 완료된 후에 답례품(5,000원 상당의 음료 상품권)을 수령할 핸드폰 번호를 입력하게 될 것이다.

  2. 윤리적 고려
  본 연구는 연구자가 소속된 병원의 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받아 진행할 것이며 연구 대상자가 연구의 목적 및 취지를 충분히 이해한 후에 사전 동의하도록 설명문에 연구의 목적과 내용, 연구에 참여함으로써 예상되는 이익과 불편함을 상세히 명시하고 동의하는 경우에만 자료를 수집할 예정이다. 설문 작성과 참여는 의사에 따라 중도 철회가 가능함과 이에 따른 불이익은 전혀 없을 것임을 고지하고, 연구내용은 본 연구를 비롯한 기타 학술연구의 목적 이외의 목적으로는 사용하지 않을 것임을 명시할 것이다. 또한 연구에 대한 문의사항이 발생할 경우 문의가 가능하도록 연락 가능한 연락처를 기재할 것이다. 자료수집은 익명으로 이루어지며, 대상자의 개인정보를 보호하고 익명성을 보장하기 위해 연구 중 얻은 자료는 암호화된 파일 형태로 암호가 설정되어 있는 연구자 개인의 컴퓨터에 저장하고 3년의 보관기간이 지나면 폐기할 것이다. 수집된 자료는 본 연구의 목적을 비롯한 기타 학술연구의 목적으로만 사용할 것이다. 연구에 참여하는 대상자에게 답례품을 제공하기 위한 목적으로 수집한 핸드폰 번호는 답례품을 발송한 후 폐기할 것이고, 이에 대한 내용을 대상자도 알 수 있도록 명시할 것이다.

  3. 연구 도구



연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

설문문항은 일반적 특성 8문항, 잡크래프팅 15문항, 긍정심리자본 24문항, 간호근무환경 29문항, 직무열의 9문항으로 구성된다.

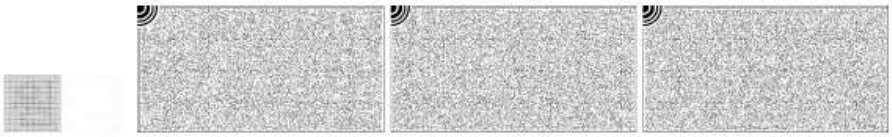
1) 일반적 특성
일반적 특성은 인구사회학적 특성으로 연령(만 나이), 성별, 결혼상태(기혼, 미혼, 기타), 학력(전문학사, 학사, 석사이상) 4문항과 임상관련 특성으로 임상경력(개월), 병원의 위치(서울, 경기, 인천, 기타), 병원의 종류(상급종합병원, 종합병원), 근무부서(병동, 중환자실, 응급실, 수술실, 기타) 4문항으로 구성할 예정이다.

2) 잡크래프팅
잡크래프팅은 Slemp와 Vella-Brodrick(2013)이 개발한 잡크래프팅 척도(Job Crafting Questionnaire, JCQ)를 임명기 등(2014)이 번역하여 검증한 한국판 잡크래프팅 척도(JCQ-K)로 측정할 예정이다. 인지 크래프팅, 관계 크래프팅, 업무 크래프팅 각각 5문항씩 총 15문항으로 구성되어 있다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 6점까지 Likert 6점 척도로 되어 있으며 평균 점수가 높을수록 잡크래프팅의 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구 전체의 Chronbach's α는 0.91이었고, 업무 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅 각각 0.87, 0.89, 0.83이었다. 한국판 도구의 Chronbach's α는 업무 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅 각각 0.81, 0.85, 0.81이었다.

3) 긍정심리자본
긍정심리자본은 Luthans 등(2007)이 개발한 심리자본척도(Psychological Capital Questionnaire, PCQ)의 한국어판을 사용하여 측정할 예정이다. 자기효능감, 희망, 낙관성, 회복탄력성 각각 6문항씩 총 24문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 6점까지 Likert 6점 척도로 되어 있으며, 평균 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 13, 20, 23번 문항은 역문항이어서 역환산 처리할 예정이다. 도구 개발 당시 Chronbach's α는 자기효능감, 희망, 회복탄력성, 낙관성 각각 0.89, 0.88, 0.89, 0.89였다.

4) 간호근무환경
간호근무환경은 Lake(2006)가 개발한 간호근무환경 측정도구(Practice Environment Scale of Nursing Work Index, PES-NWI)를 조은희 등(2011)이 번역하고 타당도와 신뢰도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구(K-PES-NWI)를 사용하여 측정할 예정이다. 충분한 인력과 물질적 자원 4문항, 병원 운영에 간호사의 참여 9문항, 양질의 간호 제공을 위한 기반 9문항, 간호 관리자의 능력, 리더십 및 간호사를 향한 지지 4문항, 간호사와 의사의 협력 3문항으로 총 29개 문항으로 구성되어 있다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지 Likert 4점 척도로 되어 있으며 평균 점수가 높을수록 간호근무환경에 대한 인식이 좋은 것을 의미한다. 개발 당시 Chronbach's α는 0.82, 한국어판 PES-NWI의 Chronbach's α는 0.93이었다.

5) 직무열의
직무열의는 Schaufeli 등(2006)이 개발한 직무열의 도구(Utrecht Work Engagement Scale, UWES-9)를 Kim 등(2017)이 번안하고 타당도를 검증한 한국어판 직무열의 측정도구(UWES-K)를 사용하여 측정할 예정이다. 활력, 헌신, 몰두 각각 3문항씩 총 9문항으로 구성되어있다. '한 번도 없음' 0점에서 '항상 느낌' 6점까지 Likert 7점 척도로 되어 있으며 평균 점수가 높을수록 직무열의가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 Chronbach's α는 0.93, 한국어판 UWES의 Chronbach's α는 0.91이었다.
[변경후] 연구 방법 : 1. 표본 추출 및 자료 수집
본 연구의 모집단은 병원에서 근무하는 간호사이다. 본 연구는 연구자가 소속된 병원의 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받아 진행할 것이며, 대상자 모집을 위해 서울, 경기 소재의 연구 대상 병원 3곳의 허락을 받고 간호부서로부터 자료수집을 할 수 있는 부서를 지정받을 것이다. 지정 받은 부서의 게시판과 간호사 탈의실에 모집공고문을 붙이고, 연구에 관심이 있는 간호사가 자발적으로 참여하도록 할 것이다. 연구에 참여하고자 하는 대상자는 모집공고문에 명시된 QR코드 혹은 링크를 통해 접속하게 되며, 연구에 대한 설명문을 읽고 동의서를 작성한 후 설문조사에 참여하게 될 것이다. 또한 연구대상 병원이자 연구자가 소속된 Y대학병원에서의 근무 경험을 바탕으로 연구자와 신뢰 관계를 형성하고 있고, 대상자 선정기준에 부합하며, 연구에 자발적으로 참여한 간호사의 소개로 눈덩이 표집 방법을 활용할 것이다.



연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

이들의 소개로 연구 참여 의사를 밝힌 대상자들에게 개별로 모집공고문을 전송하고 궁금한 점을 질문하도록 할 것이다. 눈덩이 표집 방법을 포함하여 대상자를 모집 시, 연구진과 승진, 인사평가 등의 상하관계가 있는 경우 대상자로 모집하지 않을 것이다. 모집공고문에 명시된 QR코드 혹은 링크로 접속하여 설명문을 읽고 자발적으로 연구에 참여하기 원하는 대상자는 동의서를 작성한 후 설문조사에 참여하게 될 것이다.

자료 수집은 IRB 승인일로부터 3개월동안 이루어질 것이며, 연구자가 선정한 서울, 경기 소재의 종합병원 1곳과 상급종합병원 2곳 총 3곳의 간호부서에 문의할 것이다. 연구 목적과 내용, 자료 수집 방법에 대해서 설명하고 동의를 얻어 자료를 수집할 수 있는 부서들을 지정 받을 것이며 눈덩이 표집 방법도 병행하여 자료를 수집할 것이다. 설문조사는 온라인에서 구글폼(google form)을 이용하여 실시하고 QR코드 혹은 링크를 통해 설문조사에 참여하도록 할 것이다. 익명성 보장을 위해 로그인을 하지 않고도 설문에 참여가 가능하도록 하고, 설문을 제출할 수 있는 인원수에 제한을 두어 필요한 만큼의 설문조사만 이루어지도록 할 것이다. 연구 대상자가 QR코드 혹은 링크를 통해 접속하면 차례대로 연구에 대한 설명문, 동의서, 선별 질문이 제시될 것이다. 대상자가 동의서에서 '동의함'을 선택하면, 대상자가 연구에 대한 설명을 이해하고 참여에 대해 충분히 고민한 후 참여에 동의하는 것으로 간주할 것이다. 선별 질문에서 대상자 해당 여부를 스스로 확인하고, 해당되지 않는 경우 설문은 종료되며, 대상자에 해당하는 경우에만 설문조사 참여가 가능하다. 이후 대상자는 총 84문항의 설문 문항에 응답하게 되고, 설문이 완료된 후에 답례품(5,000원 상당의 음료 상품권)을 수령할 핸드폰 번호를 입력하게 될 것이다.

2. 윤리적 고려

본 연구는 연구자가 소속된 병원의 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인을 받아 진행할 것이며 연구 대상자가 연구의 목적 및 취지를 충분히 이해한 후에 사전 동의하도록 설명문에 연구의 목적과 내용, 연구에 참여함으로써 예상되는 이익과 불편함을 상세히 명시하고 동의하는 경우에만 자료를 수집할 예정이다. 설문 작성과 참여는 의사에 따라 중도 철회가 가능함과 이에 따른 불이익은 전혀 없을 것임을 고지하고, 연구내용은 본 연구를 비롯한 기타 학술연구의 목적 이외의 목적으로는 사용하지 않을 것임을 명시할 것이다. 중도 철회 시 대상자의 정보는 수집되지 않을 것이다. 또한 연구에 대한 문의사항이 발생할 경우 문의가 가능하도록 연락 가능한 연락처를 기재할 것이다. 자료수집은 익명으로 이루어지며, 대상자의 개인정보를 보호하고 익명성을 보장하기 위해 연구 중 얻은 자료는 암호화된 파일 형태로 암호가 설정되어 있는 연구자 개인의 컴퓨터에 저장하고 3년의 보관기간이 지나면 폐기할 것이다. 수집된 자료는 본 연구의 목적을 비롯한 기타 학술연구의 목적으로만 사용할 것이다. 연구에 참여하는 대상자에게 답례품을 제공하기 위한 목적으로 수집한 핸드폰 번호는 답례품을 발송한 후 폐기할 것이고, 이에 대한 내용을 대상자도 알 수 있도록 명시할 것이다.

3. 연구 도구

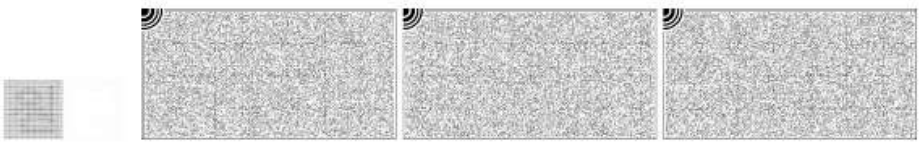
설문문항은 일반적 특성 8문항, 잡크래프팅 15문항, 긍정심리자본 24문항, 간호근무환경 29문항, 직무열의 9문항으로 구성된다.

1) 일반적 특성

일반적 특성은 인구사회학적 특성으로 연령(만 나이), 성별, 결혼상태(기혼, 미혼, 기타), 학력(전문학사, 학사, 석사이상) 4문항과 임상관련 특성으로 임상경력(개월), 병원의 위치(서울, 경기, 인천, 기타), 병원의 종류(상급종합병원, 종합병원), 근무부서(병동, 중환자실, 응급실, 수술실, 기타) 4문항으로 구성할 예정이다.

2) 잡크래프팅

잡크래프팅은 Slemp와 Vella-Brodrick(2013)이 개발한 잡크래프팅 척도(Job Crafting Questionnaire, JCQ)를 임명기 등(2014)이 번역하여 검증한 한국판 잡크래프팅 척도(JCQ-K)로 측정할 예정이다. 인지 크래프팅, 관계 크래프팅, 업무 크래프팅 각각 5문항씩 총 15문항으로 구성되어 있다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 6점까지 Likert 6점 척도로 되어 있으며 평균 점수가 높을수록 잡크래프팅의 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구 전체의 Chronbach's α는 0.91이었고, 업무 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅 각각 0.87, 0.89, 0.83이었다. 한국판 도구의 Chronbach's α는 업무 크래프팅, 인지 크래프팅, 관계 크래프팅 각각 0.81, 0.85, 0.81이었다.



연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

3) 긍정심리자본
긍정심리자본은 Luthans 등(2007)이 개발한 심리자본척도(Psychological Capital Questionnaire, PCQ)의 한국어판을 사용하여 측정할 예정이다. 자기효능감, 희망, 낙관성, 회복탄력성 각각 6문항씩 총 24문항으로 구성되어 있으며, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 6점까지 Likert 6점 척도로 되어 있으며, 평균 점수가 높을수록 긍정심리자본이 높음을 의미한다. 13, 20, 23번 문항은 역문항이어서 역환산 처리할 예정이다. 도구 개발 당시 Chronbach's α는 자기효능감, 희망, 회복탄력성, 낙관성 각각 0.89, 0.88, 0.89, 0.89였다.

4) 간호근무환경
간호근무환경은 Lake(2006)가 개발한 간호근무환경 측정도구(Practice Environment Scale of Nursing Work Index, PES-NWI)를 조은희 등(2011)이 번역하고 타당도와 신뢰도를 검증한 한국어판 간호근무환경 측정도구(K-PES-NWI)를 사용하여 측정할 예정이다. 충분한 인력과 물질적 자원 4문항, 병원 운영에 간호사의 참여 9문항, 양질의 간호 제공을 위한 기반 9문항, 간호 관리자의 능력, 리더십 및 간호사를 향한 지지 4문항, 간호사와 의사의 협력 3문항으로 총 29개 문항으로 구성되어 있다. '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지 Likert 4점 척도로 되어 있으며 평균 점수가 높을수록 간호근무환경에 대한 인식이 좋은 것을 의미한다. 개발 당시 Chronbach's α는 0.82, 한국어판 PES-NWI의 Chronbach's α는 0.93이었다.

5) 직무열의
직무열의는 Schaufeli 등(2006)이 개발한 직무열의 도구(Utrecht Work Engagement Scale, UWES-9)를 Kim 등(2017)이 번안하고 타당도를 검증한 한국어판 직무열의 측정도구(UWES-K)를 사용하여 측정할 예정이다. 활력, 헌신, 몰두 각각 3문항씩 총 9문항으로 구성되어있다. '한 번도 없음' 0점에서 '항상 느낌' 6점까지 Likert 7점 척도로 되어 있으며 평균 점수가 높을수록 직무열의가 높은 것을 의미한다. 개발 당시 Chronbach's α는 0.93, 한국어판 UWES의 Chronbach's α는 0.91이었다.

심 의 위 원 회	제6위원회
참 석 위 원	제6위원회 신속심의자
심 의 결 과	승인(동의 취득,동의서 면제)
심 의 의 견	-

※ 본 통보서에 기재된 사항은 세브란스병원 연구심의위원회의 기록된 내용과 일치함을 증명합니다.
※ 세브란스병원 연구심의위원회는 국제 임상시험 통일안(ICH-GCP), 임상시험 관리기준(KGCP), 생명윤리 및 안전에 관한 법률을 준수합니다.
※ 연구책임자 및 연구담당자가 IRB위원인 경우, 해당 위원은 위 연구의 심의과정에 참여하지 않았습니다.

연세의료원 세브란스병원

연구심의위원회 위원장

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

*** 유의사항 ***

1. 세브란스병원 임상연구보호프로그램 규정 준수

세브란스병원에서 수행되는 모든 임상연구는 임상연구보호프로그램 규정을 준수하여야 합니다.
연구책임자께서는 모든 연구관련자들이 규정을 이행할 수 있도록 협조하여 주시기 바랍니다.

2. 이의신청

연구자는 심의결과에 이의가 있을 경우 이의신청을 통해 심의관련 의견제시가 가능합니다.
관련 질의에 대한 의견과 충분한 근거를 제출하여 주시기 바라며, 자료 미흡 또는 근거가 불충분할 경우 연구자에게 추가 자료를 요청할 수 있습니다.

3. 질의답변

승인 통보받지 않은 과제는 연구를 진행할 수 없습니다. 시정승인 또는 보완 결과를 받은 과제는 관련 질의에 대한 답변서와 그에 따른 변경 및 수정된 자료를 심의일로부터 6개월 이내에 제출하여야 합니다.

4. 대상자 동의

IRB 승인을 받은 동의서를 사용하여야 하며, 강제 혹은 부당한 영향이 없는 상태에서 충분한 설명에 근거하여 동의절차가 진행되어야 합니다. 또한, 대상자에게 연구참여여부를 고려할 수 있도록 충분한 시간을 제공하여야 합니다.
대상자 모집공고문을 사용하는 경우에는 모집공고문과 게시방법에 대해 IRB의 사전 승인을 받아야 합니다.

5. 중간보고

관련 법령에 따라 연구의 승인 유효기간은 최대 1년을 넘을 수 없습니다.
IRB가 결정한 심의 빈도에 따라 승인 만료일 최소 6주전에 중간보고를 제출하여 승인 유효기간을 갱신하셔야 합니다.

6. 계획변경

연구진행 시, 대상자 보호를 위해 불가피한 경우를 제외하고 연구절차, 대상자 수 등 IRB로부터 승인받은 내용에 변경이 있을 경우에는 반드시 IRB의 승인을 득한 이후에 적용할 수 있으며, 대상자 보호를 위해 취해진 응급상황에서의 변경도 즉시 IRB에 보고하여 주시기 바랍니다.

7. 안전성 정보 보고

대상자의 안전이나 임상연구에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 새로운 정보에 대해 신속히 IRB에 보고하여야 합니다.

8. 종료보고

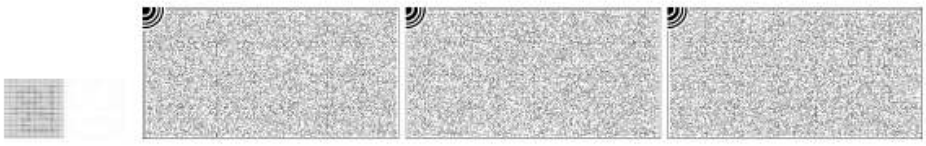
대상자의 관찰이 종료되고 자료 수집이 완료된 후 20일 이내에 보고하여야 합니다.

9. 결과보고

종료보고 이후, 자료분석 결과에 대해 보고하여야 합니다.

10. 내부점검 시 협조 요청

대상자 보호와 계획서 및 관련 규정 준수를 확인하기 위해 점검을 실시하는 경우, 원활한 점검절차 진행을 위해 연구진행과 관련된 서류를 준비하고 협조하여 주시기 바랍니다.



연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

부록 2. 연구도구 사용 승인 메일

1. 긍정심리자본

Re: [Mind Garden] Message from contact form - General Questions 인쇄 번역

보낸사람 Mind Garden Inc <info@mindgarden.com>

받는사람 zcindyz@naver.com

2024년 3월 9일 (토) 오전 12:55

영어 → 한국어 번역하기

Hello Kyungjin Lee,

Thank you for your interest in the PCQ.

The authors are making the PCQ available to researchers who meet specific requirements. A key requirement is that you will only use the PCQ for non-commercial unsupported research purposes and not for consulting, training, or any similar function, and you agree to not use the content for profit-seeking or other financial or commercial motivations. If this is your situation, you can order the free PCQ Research Permission document: https://www.mindgarden.com/psychological-capital-questionnaire/740-pcq-new-research-permission.html
Translations are listed on the product page for you to request.

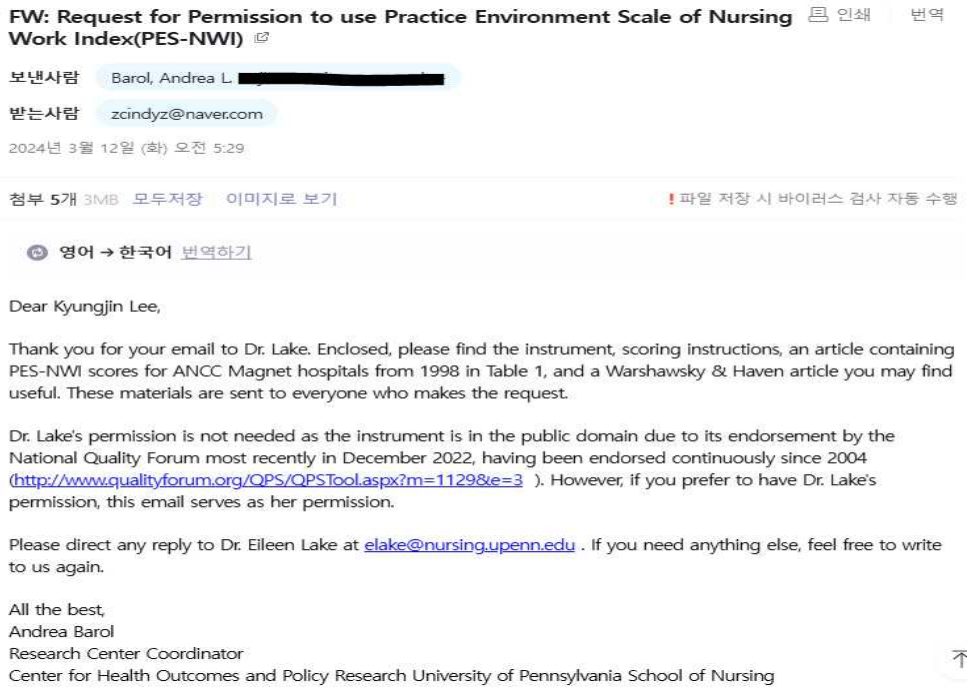
You may also be interested in the PCQ Manual ($50)
https://www.mindgarden.com/psychological-capital-questionnaire/205-pcq-manual.html

Best wishes,

Katherine
Mind Garden, Inc.

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

2. 간호근무환경



FW: Request for Permission to use Practice Environment Scale of Nursing Work Index(PES-NWI)

인쇄 번역

보낸사람 Barol, Andrea L. [redacted]

받는사람 zcindyz@naver.com

2024년 3월 12일 (화) 오전 5:29

첨부 5개 3MB 모두저장 이미지로 보기 파일 저장 시 바이러스 검사 자동 수행

영어 → 한국어 번역하기

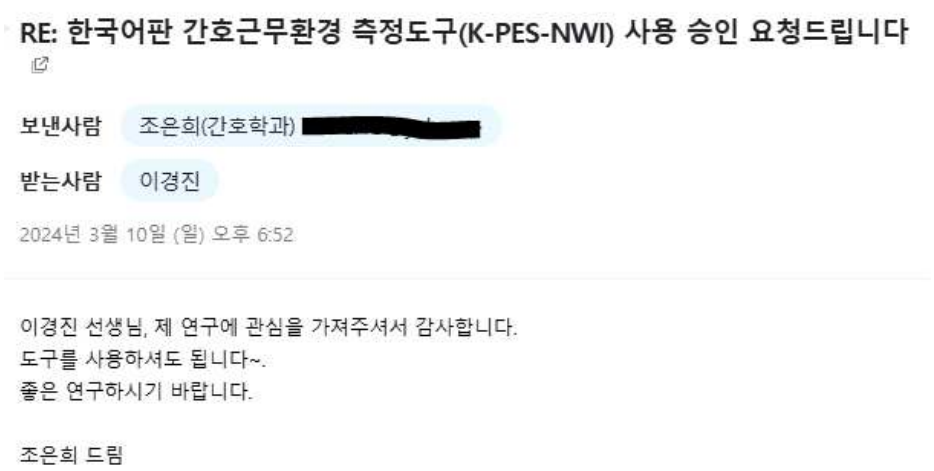
Dear Kyungjin Lee,

Thank you for your email to Dr. Lake. Enclosed, please find the instrument, scoring instructions, an article containing PES-NWI scores for ANCC Magnet hospitals from 1998 in Table 1, and a Warshawsky & Haven article you may find useful. These materials are sent to everyone who makes the request.

Dr. Lake's permission is not needed as the instrument is in the public domain due to its endorsement by the National Quality Forum most recently in December 2022, having been endorsed continuously since 2004 (http://www.qualityforum.org/QPS/QPSTool.aspx?m=1129&e=3). However, if you prefer to have Dr. Lake's permission, this email serves as her permission.

Please direct any reply to Dr. Eileen Lake at elake@nursing.upenn.edu . If you need anything else, feel free to write to us again.

All the best,
Andrea Barol
Research Center Coordinator
Center for Health Outcomes and Policy Research University of Pennsylvania School of Nursing



RE: 한국어판 간호근무환경 측정도구(K-PES-NWI) 사용 승인 요청드립니다

보낸사람 조은희(간호학과) [redacted]

받는사람 이경진

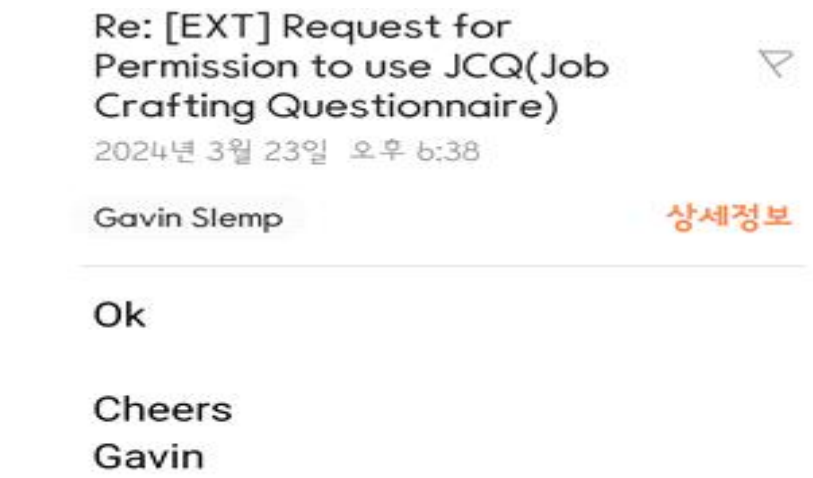
2024년 3월 10일 (일) 오후 6:52

이경진 선생님, 제 연구에 관심을 가져주셔서 감사합니다.
도구를 사용하셔도 됩니다~.
좋은 연구하시기 바랍니다.

조은희 드림

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

3. 잡크래프팅

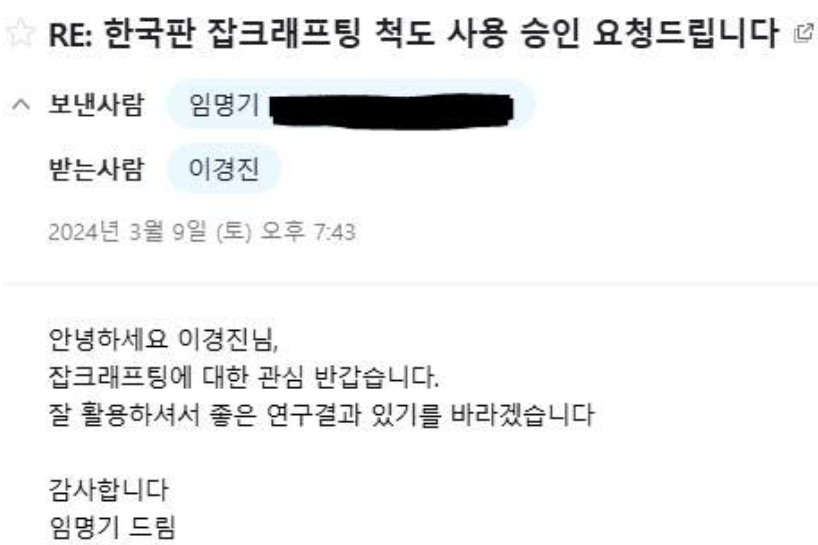

Re: [EXT] Request for Permission to use JCQ(Job Crafting Questionnaire)

2024년 3월 23일 오후 6:38

Gavin Slemp 상세정보

Ok

Cheers
Gavin


RE: 한국판 잡크래프팅 척도 사용 승인 요청드립니다

보낸사람 임명기 [redacted]

받는사람 이경진

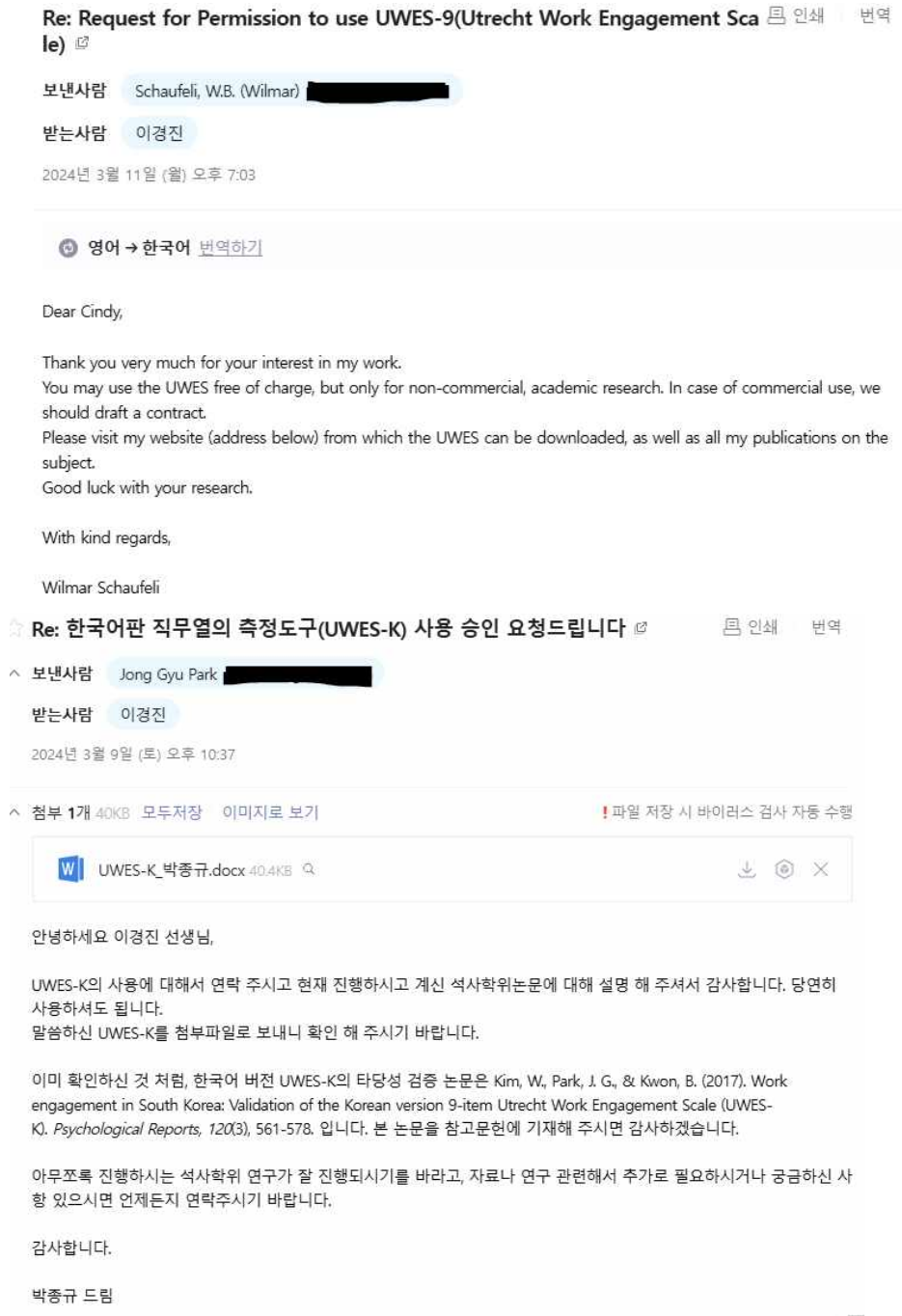
2024년 3월 9일 (토) 오후 7:43

안녕하세요 이경진님,
잡크래프팅에 대한 관심 반갑습니다.
잘 활용하셔서 좋은 연구결과 있기를 바라겠습니다

감사합니다
임명기 드림

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

4. 직무열의



Re: Request for Permission to use UWES-9(Utrecht Work Engagement Scale) 인쇄 번역

보낸사람 Schaufeli, W.B. (Wilmar) [redacted]

받는사람 이경진

2024년 3월 11일 (월) 오후 7:03

영어 → 한국어 번역하기

Dear Cindy,

Thank you very much for your interest in my work.
You may use the UWES free of charge, but only for non-commercial, academic research. In case of commercial use, we should draft a contract.
Please visit my website (address below) from which the UWES can be downloaded, as well as all my publications on the subject.
Good luck with your research.

With kind regards,

Wilmar Schaufeli

Re: 한국어판 직무열의 측정도구(UWES-K) 사용 승인 요청드립니다 인쇄 번역

보낸사람 Jong Gyu Park [redacted]

받는사람 이경진

2024년 3월 9일 (토) 오후 10:37

첨부 1개 40KB 모두저장 이미지로 보기 ! 파일 저장 시 바이러스 검사 자동 수행

UWES-K_박종규.docx 40.4KB

안녕하세요 이경진 선생님,

UWES-K의 사용에 대해서 연락 주시고 현재 진행하시고 계신 석사학위논문에 대해 설명 해 주셔서 감사합니다. 당연히 사용하셔도 됩니다.
말씀하신 UWES-K를 첨부파일로 보내니 확인 해 주시기 바랍니다.

이미 확인하신 것 처럼, 한국어 버전 UWES-K의 타당성 검증 논문은 Kim, W., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Work engagement in South Korea: Validation of the Korean version 9-item Utrecht Work Engagement Scale (UWES-K). *Psychological Reports, 120*(3), 561-578. 입니다. 본 논문을 참고문헌에 기재해 주시면 감사하겠습니다.

아무쪼록 진행하시는 석사학위 연구가 잘 진행되시기를 바라고, 자료나 연구 관련해서 추가로 필요하시거나 궁금하신 사항 있으시면 언제든지 연락주시기 바랍니다.

감사합니다.

박종규 드림

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

부록 3. 대상자 모집공고문

Version 6.0

대상자 모집 공고

1. 연구 제목 : 잡크래프팅, 긍정심리자본, 간호근무환경이 간호사의 직무열의에 미치는 영향

2. 연구 목적

본 연구는 간호사의 직무열의를 예측할 수 있는 요인에 대해서 알아보고자 합니다. 간호사의 개인적인 특성과, 병원의 조직적인 특성이 직무열의에 미치는 영향을 확인하고, 그 관계에 대해서 알아보고자 합니다.

3. 연구 대상자수, 기간 및 선정기준

본 연구는 252 명의 간호사를 대상으로 합니다. 대상자의 모집과 자료수집은 IRB 승인일로부터 3 개월간 진행되고, 전체 연구 기간은 IRB 승인일로부터 12 개월간 진행될 예정입니다. 귀하가 연구에 동의하실 경우 자료수집 기간 내에 1 회의 설문에 참여하시게 됩니다.

연구 대상자 선정기준 - 임상경력 1 년 이상의 정규직 간호사
- 환자에게 직접적인 간호를 제공하는 부서의 간호사
- 본 연구의 목적을 이해하고 참여하기를 자발적으로 동의한 간호사

4. 연구방법

연구에 참여하기를 원하시면 아래의 링크나 QR 코드로 접속하여 온라인 동의서 양식에 서명 후 총 85 문항의 설문에 응답하시게 됩니다(잡크래프팅 15 문항, 긍정심리자본 24 문항, 간호근무환경 29 문항, 직무열의 9 문항, 일반적 특성 8 문항). 서명 전 연구와 관련하여 궁금하신 사항이 있다면 연구자에게 문의하여 주십시오. 모든 과정은 익명으로 진행되고 수집된 자료는 연구 목적으로만 사용될 것입니다.

5. 연구 참여 시 보상

본 연구에 참여하여 설문 마지막 항목에 핸드폰 번호를 입력하시면 해당 번호로 소정의 답례품을 지급하여 드립니다. 답례품은 설문이 종료되고 1 주일 이내로 발송될 것입니다.

6. 실시기관 연구책임자 또는 담당자의 연락처

본 연구에 관하여 궁금한 점이 있거나 연구와 관련하여 문제가 발생한 경우에는 아래의 연구자에게 연락하여 주십시오.

지도교수 : 이승은(연세대학교 간호대학)
연 구 자 : 이경진(연세대학교 간호대학 석사과정)
연락처 : 010-5127-9767/ 이메일주소 kjlee619@yuhs.ac

참여 링크와 QR 코드 : https://forms.gle/FWPLmFj8EMXo4QTn6

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

부록 4. 대상자 설명문

대 상 자 설 명 문

연구 제목 : 잡크래프팅, 긍정심리자본, 간호근무환경이 간호사의 직무열의에 미치는 영향

연구 책임자 : 이승은(연세대학교 간호대학 부교수)
연구 담당자 : 이경진(연세대학교 간호대학 석사과정)

본 연구는 잡크래프팅, 긍정심리자본, 간호근무환경이 간호사의 직무열의에 미치는 영향에 대한 연구입니다. 설명문을 읽고 충분히 이해하고 생각하신 후에 참여 여부를 결정해주시기 바랍니다. 이 연구는 자발적으로 참여 의사를 밝히신 분에 한하여 수행될 것입니다. 필요하신 경우 가족이나 그 외의 사람들과 의논하셔도 됩니다. 귀하께서는 본 연구에 참여하지 않기로 결정할 수 있으며, 참여하지 않기로 결정하더라도 어떠한 불이익도 없을 것입니다.

1. 연구의 배경과 목적

간호사는 보건의료인력 중에서 가장 많은 수를 차지하기 때문에 충분한 간호 인력은 의료서비스의 질과 지속성에 영향을 미치게 됩니다. 더불어 급격한 인구 증가와 고령화로 인해 간호에 대한 수요는 증가하고 있지만 높은 이직률로 간호사 부족 현상은 세계적으로 이어지고 있습니다. 이에 조직에 남아 있는 간호사들을 유지하고 그들이 직무에 몰입할 수 있도록 관리하는 것이 필요합니다. 직무열의는 업무에 대한 긍정적인 마음가짐을 의미하며 직무성과, 직무 만족, 재직의도에 영향을 미칩니다. 또한 병원의 목표 달성에 있어서 긍정적인 핵심요소로, 스스로 일에 전념하고 몰두할 수 있도록 간호사의 직무열의를 촉진하는 전략이 필요합니다. 이를 위한 간호사의 직무열의에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것은 의미 있는 연구가 될 것입니다. 본 학위논문 연구에서는 간호사의 직무열의에 영향을 미치는 요인들과 그 관계를 파악하고, 이를 토대로 간호사들이 자발적으로 업무에 몰입하여 업무를 수행하고, 개인적인 성취와 업무성과를 향상시킬 수 있도록 방안 마련에 기초가 되고자 합니다.

2. 연구에 참여하는 대상자의 수 및 참여 기간

본 연구는 국내 종합병원과 상급종합병원에서 근무 중인 간호사 총 252 명을 대상으로 합니다. 대상자 모집과 자료수집은 IRB 승인일로부터 3 개월간 진행될 예정이며, 전체 연구 기간은 IRB 승인일로부터 12 개월간 진행될 예정입니다. 귀하가 연구 참여에 동의하실 경우 위의 자료수집 기간 내에 1 회 설문에 참여하시게 됩니다.

- 선정기준 및 제외기준은 다음과 같습니다.
- 선정기준 : 임상경력 1 년 이상의 정규직 간호사
  본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 참여에 동의한 자

VALID DURATION
2024-04-23 ~ 2025-04-22
SEVERANCE IRB

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

- 제외기준 : 근무 조건의 차이로 인해 직무열의에 영향을 미칠 수 있는 비정규직 간호사
  파트장 이상의 간호 관리자
  환자에게 직접적인 간호를 제공하지 않는 부서의 간호사

3. 연구 방법

귀하가 연구에 참여하기로 결정하시면, 다음과 같은 과정이 진행될 것입니다. 귀하는 제공되는 링크 혹은 QR 코드를 통해 온라인 동의서 양식에 서명하시게 되고 이 후 설문 조사에 참여하시게 됩니다. 설문조사는 약 15 분 정도 시간이 소요됩니다. 설문지는 잡크래프팅 15 문항, 긍정심리자본 24 문항, 간호근무환경 29 문항, 직무열의 9 문항, 개인적 특성 8 문항으로 총 85 문항으로 이루어져 있습니다.

4. 연구에 참여 하여 기대할 수 있는 이익

귀하가 이 연구에 참여하시는 것에 있어서 직접적인 이득은 없으며, 답례품 외에 어떠한 금전적 보상도 없습니다. 그러나 귀하가 제공하는 정보는 간호사의 직무열의에 영향을 미치는 개인적, 조직적 요인을 파악하는 데 도움이 될 것입니다. 뿐만 아니라 병원 조직의 역량 강화 전략 마련을 위한 기초 자료가 될 것입니다.

5. 연구에 참여하여 예상되는 위험 및 불편

본 연구와 관련하여 예상되는 위험과 부작용은 없으나, 설문참여로 인하여 시간이 소요되는 불편과 피로가 발생할 수는 있습니다. 피로 발생 시 설문 중간에 휴식을 취할 수 있으며, 자발적으로 설문을 중단할 수 있습니다.

6. 연구 참여에 따른 보상

귀하가 본 연구에 참여하여 설문의 마지막 항목에 핸드폰 번호를 입력하신다면 해당 번호로 소정의 답례품(5000 원 상당의 상품권)을 지급하여 드립니다. 답례품은 설문이 종료된 후 1 주일 이내에 발송될 것입니다. 핸드폰 번호는 답례품 지급을 위한 목적으로만 수집되는 개인정보이며, 답례품을 지급한 후에 폐기될 것입니다.

7. 정보 수집 및 제공

본 동의서에 서명함으로써 귀하는 연구자가 귀하의 **개인정보(성별, 연령, 결혼 여부, 학력, 근무하는 병원의 종류, 간호사 임상경력, 근무지, 핸드폰 번호)**를 수집하고 사용하는 것에 동의하게 됩니다. 본 연구에서 수집한 귀하의 개인정보는 본 연구를 비롯한 기타 학술연구의 목적 이외의 목적으로 사용하지 않을 예정이며 제 3 자에게 제공하지 않을 것입니다. 귀하의 개인정보는 연구를 위해 3 년간 이용되며 수집된 개인정보는 개인정보보호법에 따라 적절하게 관리될 것입니다. 귀하는 위의 개인정보의 수집 및 이용,

VALID DURATION
2024-04-23 ~ 2025-04-22
SEVERANCE IRB

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

제공에 대한 수락 여부를 자유롭게 결정할 수 있습니다. 귀하가 수락하지 않는 경우에도 귀하에 대한 어떠한 불이익도 발생하지 않습니다.

8. 개인정보 및 기록에 대한 비밀보장

본 연구에서 수집되는 귀하의 개인정보는 개인정보보호법에 따라 적절하게 관리될 것입니다. 연구의 결과가 보고서로 작성되거나 학회지에 공개될 때 귀하의 신원을 파악할 수 있는 정보는 비밀 상태로 유지될 것입니다. 연구 목적으로 수집된 개인정보는 연구가 종료된 후 암호가 설정된 연구자 개인의 컴퓨터에 암호화된 파일의 형태로 연구자 이외에 접근이 불가능하도록 할 것이며 3 년 동안 보관 후 폐기될 것입니다. 단, 수집된 개인정보 중에서 휴대폰 번호는 답례품을 지급할 목적으로만 사용 후 폐기될 것입니다. 귀하가 본 동의서에 서명하는 것은 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있었으며 이를 허용한다는 의사로 간주될 것입니다. 또한 귀하가 본 동의서에 서명함으로써, 귀하는 이 연구를 모니터/점검하는 자, 연구심의위원회, 관계부처 등이 귀하의 비밀 보장을 침해하지 않고 관련 규정이 정하는 범위 안에서 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 위해 귀하의 기록을 열람하는 것에 대하여 동의하게 됩니다.

9. 참여/철회의 자발성

귀하는 본 연구에 참여하지 않으셔도 되며, 귀하가 본 연구에 참여하지 않더라도 귀하에게는 어떠한 불이익도 없습니다. 연구에 참여하였다 하더라도 중도에 연구 참여에 대한 동의를 철회할 수 있습니다. 중도에 연구에 참여를 철회하실 경우 설문이 완료되지 않아 귀하의 정보는 수집되지 않을 것입니다. 그러나 설문이 완료되어 제출한 후에는 자료 수집을 익명으로 진행하는 관계로 동의 철회가 불가함을 말씀드립니다.

10. 연락처

본 연구에 관하여 궁금한 점이 있거나 연구와 관련하여 문제가 발생한 경우에는 아래의 연구자에게 연락하여 주십시오.

지도교수 : 이승은(연세대학교 간호대학)
연 구 자 : 이경진(연세대학교 간호대학 석사과정)
연락처 : 010-5127-9767/ 이메일주소 kjlee619@yuhs.ac

대상자로서 귀하의 권리에 대하여 질문이 있는 경우에는 연구자에게 말씀하시거나 다음의 번호로 문의하실 수 있습니다.

세브란스병원 연구심의위원회(IRB) ☎ 02-2228-0430~5
세브란스병원 임상연구보호센터(HPC) ☎ 02-2228-0450~4

VALID DURATION
2024-04-23 ~ 2025-04-22
SEVERANCE IRB

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

부록 5. 동의서

대 상 자 동 의 서

연구제목 : 잡크래프팅, 긍정심리자본, 간호근무환경이 간호사의 직무열의에 미치는 영향

※ 아래 항목을 모두 확인 후 서명하시면, 귀하가 본 연구에 대한 설명을 이해하고 연구 참여에 동의하는 것으로 간주됩니다.

□ 본인은 이 설명문을 읽었으며, 본 연구의 목적, 방법, 기대효과, 가능한 위험성 등에 대한 충분한 설명을 듣고 이해하였습니다.
□ 본인은 연구 목적의 개인(민감)정보 수집·이용·제공 등에 관한 설명을 이해하였습니다.
□ 본 연구에 동의한 경우라도 연구 도중 동의를 철회하거나 참여를 중단할 수 있으나, 설문이 종료된 후에는 동의를 철회하는 것이 불가함을 확인하였습니다.
□ 충분한 시간을 가지고 생각한 결과, 본인은 본 연구에 자발적으로 참여하는 것에 동의합니다.
□ 모든 궁금한 사항에 대해 질문하였고, 충분한 답변을 들었습니다.

아래 질문은 동의 전 본 연구에 참여하실 수 있는지 여부를 확인하기 위한 선별 질문입니다.

1. 귀하는 정규직 간호사로서 근무하고 있습니까?
   ① 예 ② 아니오 (->본 연구의 대상자에 해당하지 않아 여기서 설문이 종료됩니다. 관심을 가져 주셔서 감사합니다.)
2. 귀하는 부서의 관리자(예 : 파트장) 이상의 직책을 맡고 있지 않습니까?
   ① 예 ② 아니오 (->본 연구의 대상자에 해당하지 않아 여기서 설문이 종료됩니다. 관심을 가져 주셔서 감사합니다.)
3. 귀하는 직접적인 간호를 제공하고 있는 부서(예 : 병동, 중환자실, 응급실, 수술실 등)에서 근무하고 있습니까?
   ① 예 ② 아니오 (->본 연구의 대상자에 해당하지 않아 여기서 설문이 종료됩니다. 관심을 가져주셔서 감사합니다.)
4. 귀하는 충분한 시간을 가지고 생각한 결과, 본 연구에 자발적으로 참여하는 것에 동의합니까?
   ① 동의함 ② 동의하지 않음 (->여기서 설문이 종료됩니다.)

VALID DURATION
2024-04-23 ~ 2025-04-22
SEVERANCE IRB

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

부록 6. 설문지

1. 긍정심리자본

다음 질문은 긍정적인 심리상태를 의미하는 긍정심리자본에 대한 설문입니다.
각 항목에 대한 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 동의하지 않는다	상당히 동의하지 않는다	별로 동의하지 않는다	약간 동의한다	상당히 동의한다	완전히 동의한다
1	나는 장기적 문제를 분석하고 해결책을 찾는 일에 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
2	나는 상사들과의 회의에서 내 업무분야를 대표해 말하는 것에 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
3	나는 우리 조직의 전략에 관하여 논의할 때 기여할 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
4	나는 업무 분야에서 목표 설정에 도움을 줄 수 있다는 자신감이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
5	나는 외부 사람(예: 협력업체, 타부서, 대상자)들과 현안을 논의하는 일에 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
6	나는 동료들에게 필요한 정보를 발표하는 데 자신이 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
7	나는 업무 상 난관에 부딪혔을 때, 이를 해결할 수 있는 여러 방법들을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
8	현재, 나는 업무상의 내 목표를 열성적으로 추구하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
9	어떤 문제라도 해결할 수 있는 방법들은 다양하다.	①	②	③	④	⑤	⑥
10	현재, 나는 업무적으로 꽤 성공했다고 스스로 평가한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
11	나의 업무 목표를 달성하기 위한 다양한 방법들을 생각해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
12	현재, 나는 업무 측면에서 스스로 설정한 목표를 달성하고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
13*	나는 직장에서 좌절을 겪었을 때, 이를 떨치고 회복하기가 어렵다.	①	②	③	④	⑤	⑥
14	나는 보통 직장에서 겪게 되는 어려움을 여러 가지 방식으로 잘 대처한다.	①	②	③	④	⑤	⑥

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

15	나는 업무 중에 필요하다면 혼자 힘으로 일을 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
16	나는 직장에서 스트레스를 주는 일들을 보통 잘 이겨낸다.	①	②	③	④	⑤	⑥
17	나는 과거에 어려움을 겪었던 경험이 있기 때문에, 직장에서의 힘든 시간을 잘 극복해 낼 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
18	나는 현재 업무와 관련된 여러 일을 동시에 잘 처리할 수 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
19	나는 업무적으로 불확실한 상황에서도 대체로 좋은 결과가 나올 것을 기대한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
20*	업무적으로 문제가 생길 것 같은 경우, 실제로도 문제가 생긴다.	①	②	③	④	⑤	⑥
21	나는 항상 내가 맡은 일의 긍정적인 면을 보려고 한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
22	나는 내가 하는 일에 대해 낙관적인 전망을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤	⑥
23*	내가 맡고 있는 일들은 결코 내가 원하는 방식으로 풀리지 않는다.	①	②	③	④	⑤	⑥
24	나는 힘든 일이 있으며 좋은 일도 있을 것이라는 믿음으로 일한다.	①	②	③	④	⑤	⑥

2. 간호근무환경

다음 질문은 간호 업무 수행에 영향을 미치는 환경과 조직의 특성을 의미하는 ‘간호근무환경’에 대한 설문입니다.

각 항목 별로 근무하고 있는 곳에 대한 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	별로 그렇지 않다	약간 그렇다	매우 그렇다
1	충분한 지원서비스(직접간호 외에 병동업무 지원서비스)가 있어서 환자와 보낼 시간이 많다.	①	②	③	④
2	업무에 있어서 의사와 간호사의 관계는 좋다.	①	②	③	④

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

3	관리자는 간호사에게 지지적이다.	①	②	③	④
4	간호사를 위한 적극적인 전문성 개발 및 평생교육 프로그램이 있다.	①	②	③	④
5	경력개발 및 발전의 기회가 제공된다.	①	②	③	④
6	일반 간호사가 정책결정에 참여할 수 있는 기회가 있다.	①	②	③	④
7	동료간호사들과 함께 환자간호와 관련된 문제를 논의할 수 있는 충분한 시간과 기회가 주어진다.	①	②	③	④
8	양질의 간호를 제공할 수 있도록 간호사의 수가 충분하다.	①	②	③	④
9	간호관리자(수간호사 이상)는 행정능력과 지도력을 잘 갖추었다.	①	②	③	④
10	일반간호사가 간호부장을 만나기 쉽고 접근이 용이하다.	①	②	③	④
11	업무수행에 필요한 충분한 인력이 있다.	①	②	③	④
12	우수한 업무수행에 대한 칭찬과 인정을 받는다.	①	②	③	④
13	경영진(CEO 등)이 높은 수준의 간호를 기대한다.	①	②	③	④
14	간호부장은 다른 부서의 최고관리자들과 동일한 권력과 권위를 가진다.	①	②	③	④
15	간호사와 의사의 팀워크가 잘 이루어진다.	①	②	③	④
16	승진기회가 주어진다.	①	②	③	④
17	환자간호에 밑거름이 되는 명확한 간호철학이 공유된다.	①	②	③	④
18	임상능력이 뛰어난 동료간호사와 함께 일한다.	①	②	③	④
19	간호관리자(수간호사 이상)는 의사와의 갈등이 있어도 의사결정시에 간호사를 지지한다.	①	②	③	④
20	경영진(CEO 등)은 간호사의 관심사를 경청하고 그에 반응한다.	①	②	③	④
21	활발한 질 관리 프로그램이 있다.	①	②	③	④
22	병원/조직 내부의 운영결정에 간호사가 참여한다.(예, 임상 및 정책위원회)	①	②	③	④

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

23	의사와 간호사는 서로 협력한다.	①	②	③	④
24	신규 간호사를 위한 프리셉터 프로그램이 있다.	①	②	③	④
25	간호사 의학모델이 아닌 간호학에 기초한다.	①	②	③	④
26	일반간호사들은 병원/조직 및 간호위원회에 참여할 기회를 가진다.	①	②	③	④
27	간호관리자(수간호사 이상)는 일상의 문제와 업무수행에 대하여 직원과 대화를 나눈다.	①	②	③	④
28	모든 환자를 위해서 서면화된 간호계획이 업데이트 된다.	①	②	③	④
29	간호사에게 같은 환자를 지속적으로 배정하여 간호의 연속성을 확보한다.	①	②	③	④

3. 잡크래프팅

다음 질문은 주어진 업무를 스스로 변화시키고 일을 더욱 의미 있게 만드는 일련의 과정을 뜻하는 '잡크래프팅(Job Crafting)'에 대한 설문입니다.
각 항목에 대한 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	조금 그렇지 않다	조금 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1. 나는 일을 더 잘하기 위해 새로운 방식을 시도해 본다.	①	②	③	④	⑤	⑥
2. 필요에 따라 맡은 업무의 범위나 종류를 변경해 가며 일한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
3. 내 능력이나 흥미를 더 잘 활용할 수 있는 새로운 업무를 시도해 본다.	①	②	③	④	⑤	⑥
4. 일을 할 때 추가적인 업무를 기꺼이 맡는다.	①	②	③	④	⑤	⑥
5. 내 능력이나 흥미가 잘 반영될 수 있는 업무를 우선시한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
6. 내 일이 내 삶의 목적과 어떻게 연결될 수 있는지 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
7. 내가 맡은 업무가 조직의 성공을 위해 중요하다는 것을 되새긴다.	①	②	③	④	⑤	⑥
8. 내 일이 우리 사회에 기여하는 바를 생각한	①	②	③	④	⑤	⑥

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

다.						
9. 내 일이 내 삶에 어떤 긍정적인 영향을 미칠 수 있는지 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
10. 내 일이 내 삶의 행복에 어떤 역할을 하는지 생각한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
11. 직장에서 사람들과 잘 지내려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
12. 업무와 관련된 친목활동과 모임 등을 주도하거나 적극적으로 참석한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
13. 직장에서 특별한 이벤트(예, 동료의 생일파티)를 주도한다.	①	②	③	④	⑤	⑥
14. 공식적으로나 비공식적으로 기꺼이 후배나 신입직원의 멘토가 된다.	①	②	③	④	⑤	⑥
15. 회사에서 나와 유사한 기술이나 흥미를 가진 사람들과 가깝게 지내려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤	⑥

4. 직무열의

다음 질문은 업무에 대한 성취 지향적이고 긍정적인 마음가짐을 의미하는 '직무열의'에 대한 설문입니다.

각 항목에 대한 귀하의 생각과 가장 가까운 곳에 표시해 주시기 바랍니다.

번호	문항	한번도 없음	거의 없음	매우 드묾	때때로 느낌	자주 느낌	매우 자주 느낌	항상 느낌
1	직장에서 나는 에너지가 넘쳐나는 것 같다.	⓪	①	②	③	④	⑤	⑥
2	나는 내 업무에서 힘차고 활기 있다고 느낀다.	⓪	①	②	③	④	⑤	⑥
3	나는 아침에 일어나면 일하러 가고 싶다.	⓪	①	②	③	④	⑤	⑥
4	나는 내 업무에 열중해 있다.	⓪	①	②	③	④	⑤	⑥
5	내 업무는 나에게 영감을 준다.	⓪	①	②	③	④	⑤	⑥
6	나는 내가 하는 일이 자랑스럽다.	⓪	①	②	③	④	⑤	⑥
7	나는 집중해서 일할 때 행복을 느낀다.	⓪	①	②	③	④	⑤	⑥

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

8	나는 내 일에 푹 파묻힌다.	⓪	①	②	③	④	⑤	⑥
9	나는 일할 때 완전히 빠져든다.	⓪	①	②	③	④	⑤	⑥

5. 일반적 특성

다음은 귀하의 일반적 특성과 임상관련 특성과 관련된 질문입니다.
귀하가 해당되는 곳에 표시해주시고 빠짐없이 작성해주시기 바랍니다.

1) 나이

만 _____세

2) 성별

(1) 남성 (2) 여성

3) 결혼상태

(1) 기혼 (2) 미혼 (3) 기타(이혼, 사별 등)

4) 학력

(1) 전문학사 (2) 학사 (3) 석사이상

5) 임상경력

만 _____년 _____개월

6) 현재 근무하고 있는 병원의 위치

(1) 서울 (2) 경기 (3) 인천 (4) 기타

7) 현재 근무하고 있는 병원의 종류

(1) 상급종합병원 (2) 종합병원

8) 현재 근무하고 있는 부서

(1) 병동 (2) 중환자실 (3) 응급실 (4) 수술실 (5)기타

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

ABSTRACT

The Effects of Nurses' Positive Psychological Capital and Nursing Work Environment on Work Engagement: The Mediating Effect of Job Crafting

Lee, Kyungjin
Nursing Management and Education
The Graduate School of Nursing
Yonsei University

This descriptive correlation study aimed to investigate the effects of nurses' positive psychological capital and nursing work environment on work engagement. Additionally, it examined the mediating role of job crafting in the relationships between positive psychological capital and work engagement, as well as between nursing work environment and work engagement. Data were collected from nurses working in hospitals in South Korea. After excluding nine incomplete responses, a total of 243 valid responses were included in the final analysis. The data were analyzed using descriptive statistics, Pearson's correlation coefficient, and path analysis, employing IBM SPSS 27.0 and IBM SPSS AMOS 26.0 programs.

The results demonstrated that both positive psychological capital and nursing work environment had significant, positive effects on nurses' work engagement. Moreover, job crafting was found to partially mediate the relationship between positive psychological capital and work engagement, as well as between nursing

연세대학교
YONSEI UNIVERSITY

work environment and work engagement. These findings provide meaningful insights for developing organizational strategies to enhance nurses' work engagement by fostering positive psychological capital, improving nursing work environment, and promoting job crafting.

Keywords : Nurse, Positive psychological capital, Nursing work environement, Job crafting, Work engagement