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

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

[UCI]I804:24011-200000267176

2019년 2월
박사학위논문

병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구 개발

조선대학교 대학원

간 호 학 과

이 은 선

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구 개발

Development of a Job Crafting Scale for Hospital Nurses

2019년 2월 25일

조선대학교 대학원

간 호 학 과

이 은 선

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구 개발

지도교수 강 희 영

이 논문을 간호학 박사학위신청 논문으로 제출함.

2018년 10월

조선대학교 대학원

간 호 학 과

이 은 선

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이은선의 박사학위 논문을 인준함.

위원장	조선대학교 교 수	이 신 영 (인)
위 원	조선대학교 교 수	강 성 호 (인)
위 원	전북대학교 교 수	고 수 일 (인)
위 원	SN바이오로직스 연구소장	허 선 (인)
위 원	조선대학교 교 수	강 희 영 (인)

2018년 12월

조선대학교 대학원

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

목 차

ABSTRACT ····· vii

Ⅰ. 서론 ····· 1

A. 연구의 필요성 ····· 1

B. 연구 목적 ····· 5

C. 용어 정의 ····· 5

Ⅱ. 문헌고찰 ····· 6

A. 잡 크래프팅의 개념 ····· 6

B. 잡 크래프팅 구성요소 ····· 7

C. 잡 크래프팅 선행연구 ····· 11

1. 잡 크래프팅 예측요인 ····· 12

2. 병원간호사의 업무와 잡 크래프팅 ····· 21

3. 잡 크래프팅 측정도구 ····· 24

Ⅲ. 연구의 개념적 틀 ····· 32

Ⅳ. 연구 방법 ····· 36

A. 연구 설계 ····· 36

B. 도구개발 과정 ····· 36

1. 도구의 구성요인 도출과정 ····· 38

1) 문헌고찰 ····· 38

2) 심층면담 ····· 38

3) 개념적 틀 완성 ····· 41

2. 예비문항 작성 ····· 41

3. 도구의 척도 결정 ····· 41

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4. 전문가 타당도 검증 ····· 42
5. 예비조사 ····· 42
6. 도구적용 ····· 43
1) 연구대상자 ····· 43
2) 자료수집 방법 ····· 43
7. 도구평가 ····· 44
1) 구성타당도 검증 ····· 44
2) 준거타당도 검증 ····· 46
3) 신뢰도 검증 ····· 46
C. 연구 도구 ····· 47
D. 자료분석방법 ····· 47
E. 윤리적 고려 ····· 48

Ⅴ. 연구결과 ····· 49
A. 도구 개발과정 ····· 49
1. 병원간호사의 잡 크래프팅 구성요인 도출 ····· 49
2. 개념적 틀 확정 ····· 55
3. 예비문항 구성 ····· 56
4. 내용타당도 검증 결과 ····· 56
5. 문항검토 ····· 58
6. 예비조사 ····· 58
B. 도구의 타당도와 신뢰도 검증 ····· 62
1. 대상자의 일반적 특성 ····· 62
2. 구성타당도 검증 ····· 64
1) 문항분석 ····· 64
2) 탐색적 요인분석 ····· 66
3) 확인적 요인분석 ····· 74
(1) 적합도지수 확인 ····· 74
4) 집중타당도 ····· 78
5) 판별타당도 ····· 80

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 준거타당도 검증 ····· 81
4. 신뢰도 검증 ····· 81
C. 최종도구 평가 ····· 82

Ⅳ. 논의 ····· 84
A. 개발된 측정도구의 구성요인 ····· 84
B. 개발된 측정도구의 타당도와 신뢰도 검증 ····· 92
C. 간호학적 의의 ····· 94

Ⅴ. 결론 및 제언 ····· 94
A. 결론 ····· 94
B. 제언 ····· 95

참고문헌 ····· 96

부록 ····· 107

감사의 글 ····· 152

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 목 차

표 1. 잡 크래프팅 구성요소 ····· 10
표 2. 잡 크래프팅 예측요인 선행연구 분석 ····· 19
표 3. 국내외 잡 크래프팅 측정도구 개발 현황 ····· 29
표 4. 개별 심층면담 대상자 참여 정보 ····· 39
표 5. 문헌고찰과 면담을 통해 도출된 구성요소 ····· 51
표 6. 문헌고찰과 심층면담내용 비교 ····· 54
표 7. 본 조사를 위한 최종 예비문항 ····· 59
표 8. 병원간호사의 일반적 특성 ····· 63
표 9. 초기 문항의 기술 통계 결과 ····· 65
표 10. 1차 탐색적 요인분석 결과 ····· 68
표 11. 최종 탐색적 요인분석 결과 ····· 70
표 12. 개발된 측정도구의 요인별 문항 ····· 73
표 13. 개발된 측정도구 요인 별 상관관계 ····· 73
표 14. 개발된 측정도구 요인모형의 적합도 지수 ····· 75
표 15. 개발된 측정도구 확인적 요인분석 결과 ····· 75
표 16. 개발된 측정도구에 대한 집중 타당도 ····· 78
표 17. 개발된 측정도구에 대한 판별 타당도 ····· 80
표 18. 개발된 측정도구와 JCQ-K와의 상관분석 ····· 81
표 19. 개발된 측정도구의 신뢰도 분석 ····· 82
표 20. 개발된 측정도구의 점수분포 ····· 83

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

그 림 목 차

그림 1. 직무요구-직무자원 이론 ····· 32
그림 2. 본 연구의 초기 개념적 틀 ····· 35
그림 3. 본 연구의 도구개발 과정 ····· 36
그림 4. 병원간호사의 잡 크래프팅 개념적 틀 ····· 55
그림 5. 1차 요인분석 스크리 도표 ····· 66
그림 6. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구 확정 모형 ····· 77

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부 록 목 차

부록 1. 기존도구 및 선행연구 분류 ····· 107
부록 2. 심층면담 질문지 ····· 114
부록 3. 연구도구 사용승인 ····· 115
부록 4. 심층면담 내용분석 결과 ····· 116
부록 5. 1차 내용타당도 검증 결과 ····· 130
부록 6. 2차 내용타당도 검증 결과 ····· 136
부록 7. 병원간호사의 측정도구의 기술 통계 분석 결과 ····· 140
부록 8. IRB 승인서 ····· 142
부록 9. 본 조사용 설문지 ····· 143
부록 10. 최종 개발된 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구 ····· 150

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Development of a Job Crafting Scale for Hospital Nurses

Lee, Eun Seon
Directed by Prof. Kang, Hee Young, Ph.D.
Department of Nursing,
Graduate School of Chosun University

Purpose: The purpose of this study was to develop a instrument to measure job crafting reflecting the specificity of nurse job for hospital nurses and to test the validity and reliability of it.

Methods: In this study, construct factors were extracted and a conceptual framework was established by examining of a broad range of past studies and conducting Individual in-depth interviews with hospital nurses based on Wrzesniewski & Dutton's (2001) construct of job crafting and job demand-resources model. Under the conceptual framework, 64 preliminary items were constructed and a preliminary instrument tool of 53 items were completed after two rounds of expert content validity examination and item review. Furthermore, a pilot test was conducted by 20 hospital nurses to develop a scale composed of 53 item. From 15 to 30 September, 2018, a test was conducted to determine the validity and reliability of the instrument.

Participants were 471 staff nurses working in general hospitals over 500 beds and superior general hospitals located in Gwangju, Jeonnam. The Data were analyzed by SPSS win 22.0 and AMOS 22.0 program using item analysis, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, criterion-related validity(concurrent validity), and internal consistency.

Results: The results of this study are as follows.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

1. The study selected 36 item out of 64 item after testing the content validity, construct validity of a job crafting scale for hospital nurses.
2. Construct validity was evaluated using item analysis, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis. Two items were eliminated through the item analysis. After the exploratory factory analysis for 36 item, 7 factors(nursing job value pursuit, active working attitude, nursing task support request, using professional autonomy, burnout prevention, maintenance of emotional support relationship, nursing role clarification) with 36 items accounted for 61.8% of the variance. The confirmatory factor analysis for the 36 items resulting from the EFA indicated that the theoretical model consisted of the 36 items satisfied all goodness-of-fit parameters(CMIN/DE=2.80, RMSEA=.07, NFI=.78, TLI=.80, CFI=.83)
3. A correlation analysis showed that hospital nurses' job crafting scale and the job crafting questionnaire-korean(JCQ-K) had a positive relationship (r=.71, p<.01). The result strongly suggested that the standard was valid.
4. In order to verify the reliability, as a result of the measurement of internal consistency reliability Cronbach's alpha, Cronbach's alpha of the this scale of over all job crafting of hospital nurses was measured as .93. therefore, the reliability is secured.
Conclusions: As a scale developed in this study consisting of 36 items on seven factors and validity demonstration, it is suggested that it can be effectively used to evaluate job crafting of hospital nurses.

Key words: Crafting, Job, Hospital Nurses, scale

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅰ. 서 론

A. 연구의 필요성

조직에서는 구성원들이 긍정적인 마인드, 몰입, 활력 또는 에너지를 갖고 조직 생활을 할 수 있도록 여러 가지 방법을 모색하고 있다(고희정, 2018). 최근 자발적, 긍정적으로 자신의 일을 수행하여 태도와 신념을 변화시키는 개인의 자기 인식 전환 방법으로 잡 크래프팅(Job crafting) 개념이 대두되었다(김창호, 심원술, 2012). 잡 크래프팅은 직무 재창조, 직무의미창조, 직무 빚어내기 등으로 불리우며, 개인이 자신의 일에서 업무(task)의 경계를 물리적, 인지적으로 변화시킴으로서, 직무를 새롭게 형성, 변형 및 재정의하는 일련의 활동을 의미한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 즉, 잡 크래프팅은 자신의 직무에 대해 적극적으로 심리적 구성을 할 수 있다는 가정에서 출발하고, 직무기술서상에 주어진 업무 범위를 제한하지 않고 조직 구성원이 자신에게 주어진 직무의 특성과 자신이 보유한 역량(재능)을 스스로 독립적이면서도 자유롭고 적합하게 변화시켜 직무를 자신의 것으로 만들어 가는 것이다(Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008; Lyons, 2008). 조직 구성원들이 잡 크래프팅을 하게되면 업무를 수행할 때 내면적인 동기부여가 되어 즐겁고, 의미 있는 업무 경험을 통해 개인의 직무만족, 직무정체성, 관계구축을 향상시킬 뿐 아니라 서비스질과 생산성 향상 등의 직무효과를 통해 조직에도 이득을 줄 수 있다고 하였다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 또한 잡 크래프팅의 수준이 높으면 개인의 긍정적인 정서 및 직장에서의 행복 수준도 상승되고 그 영향이 조직의 수준으로 확산되므로, 조직의 발전, 개인의 성장과 행복을 위해 잡 크래프팅은 조직 구성원들에게 반드시 필요한 핵심 활동이라 할 수 있겠다(Slemp, Kern, & Vella-Brodrick, 2015).

현재 우리나라에서 간호사라는 직업은 취업률이 타 직종보다 높고, 안정성이 보장되어 고등학생 장래 직업 선호도에서 교사 다음으로 높은 것으로 보고되었다(동아일보, 2017). 그러나 직업선호도와는 달리 간호직의 꿈을 이룬 간호사들의 10명 중 7명이 자신의 직무에 만족하지 못하고, 3명은 이직을 생각하고 있었으며, 직업 불만족도는 한국이 68.5%로 미국 41%, 캐나다 32.9%에 비해 높은 수치를 나타내고 있다(정주호, 2010). 이와같이 직업선호도와는 달리 간호직에 대한 만족도가 낮은 이유는 과중

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

한 업무, 역할 갈등, 교대근무, 업무로 인해 발생되는 건강을 위협하는 증상, 간호사에 대한 사회적 인식부족, 감정노동, 수준 높은 간호를 요구하는 사회분위기 등이 작용하기 때문이다(고유경, 2009; 김미란, 2007). 이는 간호사 개인이 자신의 직무에 대해 열정을 다하기 어렵고, 자기실현을 포함한 일의 의미, 성취와 같은 내재적 직업가치를 찾기 힘든 상황이 되어 결과적으로 직무에 대한 만족도를 낮추고, 이직 의도에 영향을 주게 된다(김문정, 김소희, 2016; 민순 등, 2011; 박주영, 우정희, 2018). 실제 국내의 병원간호사 이직률은 다른 보건직 종사자들에 비해 상대적으로 높으며(손현미, 성경미, 2017) 숙련된 일반간호사의 이직률이 전체 간호사의 비율 중 2014년 93.5%에서 2016년 94.7%로 점점 증가하고 있는 실정이어서(병원간호사회, 2014; 병원간호사회, 2016), 병원조직차원에서는 시간과 비용을 투자한 인적자원의 손실을 가져올 뿐만 아니라 간호서비스의 질적 저하로 이어지게 된다(정복례, 한지영, 2014). 또한 간호사 개인차원에서는 첫 직장에 만족을 하지 못하고 조기에 떠나게 되고, 재취업을 한 경우에도 다시 떠나는 사람이 23.8%에 달한다(이건정, 황성우, 2015). 경력단절 후에는 다시 이전의 직종으로 진입하지 못하거나 진입하더라도 저숙련 직종으로 취업하는 것이 일반적인 현상으로(정 등, 2008), 간호사 개인들도 이직을 고려하기 이전에 현재 일터와 일에 더욱 의미를 부여해야 할 필요성이 있다(임명기, 2013).

병원조직차원에서는 외적 근무조건의 변화(급여, 교육, 훈련제도, 보상제도, 승진제도 등)를 통해 조직 구성원의 동기를 부여하여 간호사들의 직무만족도 및 직무몰입을 높이려는 노력을 하고 있다(오숙희, 문승태, 강희순, 2011). 하지만 병원간호사의 경우 부서특성에 따라 부서이동을 하게 되고 부서 이동시 신규처럼 다시 적응해야 하는 까닭에 직무에 대한 만족도와 몰입 정도에는 큰 변화가 생긴다(김정화, 이정섭, 2013). 또한 자신의 업무가 지니는 내재적 가치보다는 외재적 보상을 중시하는 경향이 보편화 되고 있어 조직차원에서의 외적인 동기 부여의 과정은 더 이상 효과를 갖기 힘들다(이현응, 정강욱, 2018). 더욱이 최근에는 간호사의 외적 근무조건의 변화와 더불어 자신의 직무에 대하여 능동적인 태도를 형성하는 내재적 동기부여에 대한 관심이 증대되고 있어(정민, 2017), 개인 차원에서 자신의 업무가 지니는 내재적 가치에 대한 재인식, 자발적으로 긍정적 동기를 갖게 할 수 있는 새로운 관점에서의 방법에 대한 모색이 필요하다(현미숙, 2017).

이에 병원간호사들이 주어진 일에 대해 스스로 의미를 부여하고 주도적으로 일을 하게 하여 직무에 대한 동기를 높일 수 있는 잡 크래프팅 중재전략이 필요하며, 중재전략에 필요한 요소를 파악하기 위해서 병원간호사의 잡 크래프팅 정도를 정량적

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

으로 측정할 수 있는 도구가 필요하다고 하겠다.

잡 크래프팅에 관한 선행연구를 살펴보면, 국외에서는 2005년까지 질적 연구가 주를 이루었고(Wrzesniewski, Dutton & Debebe, 2003), 이후에는 잡 크래프팅의 조작적 정의 규명 및 측정도구 개발에 대한 연구가 이루어졌다(Ghitulescu, 2006; Leana, Applebaum, & Shechuck, 2009; Petrou 등, 2012; Slemp & Vella-Brodick, 2013; Tims, Bakker, & Derks, 2012; van Wingerden, Bakker, & Derks, 2016). 이와같은 연구결과로 실증연구가 가능하게 되었고 잡 크래프팅의 선행 및 결과변인에 대한 연구가 해외에서 본격적으로 이루어졌다(Rudolph et al., 2017)

국내에서는 잡 크래프팅에 대해 김창호와 심원술(2012)이 처음 소개하면서 이와 관련된 연구가 급증하기 시작하였다. 일반근로자나 교원들을 대상으로 한 연구에서는 크게 개인, 직무, 관계측면의 특성들이 잡 크래프팅의 선행변인으로 밝혀졌으며(근소우, 권인수, 2017; 김성용, 안성익, 2016; 김창호, 심원술, 2012; 이상영, 양해술, 2017; 이성화, 고성훈, 문태원, 2016; 임명기 등, 2014; 신인용, 2015), 결과변인으로는 직무 만족, 직무 열의, 조직 몰입, 소진, 일의 의미 등의 연구가 활발히 진행되고 있다(강재안, 이형룡, 2016; 권나영, 김민수, 오인수, 2016; 김성용, 안성익, 2016; 서재현, 2015; 서아림, 정예슬, 손영우 2018).

한편, 병원간호사의 잡 크래프팅에 따른 연구는 사회적지지(현미숙, 2017; Gordon et al., 2015), 상사의 리더십(김인경, 2018; 윤선화, 김해룡, 2016; Esteves & Lopes, 2016), 직무자율성(현미숙, 2017), 긍정심리자본(현미숙, 2017), 직무성과(현미숙, 2017; Gordon et al., 2015), 직무열의(강정미, 2018), 조직유효성(김인경, 2018), 업무몰입(Bakker, 2018) 등으로 미비한 수준이었지만 최근들어 병원간호사 관련 연구들이 증가되고 있는 것은 전문직종인 의료인들의 잡 크래프팅에 대한 관심이 점차적으로 확대되고 있다는 것을 증명해준다.

지금까지 언급한 국내의 선행연구에서는 잡 크래프팅을 측정하기 위해 주로 Ghitulescu, 2006)의 측정도구, Leana 등(2009)의 측정도구, Tims 등(2012)의 잡 크래프팅 측정도구(Job Crafting Scale [JCS]), 임명기 등(2014)의 한국판 잡 크래프팅 소명척도(Job Crafting Questionnaire-Korean [JCQ-K])등을 사용하고 있다. Ghitulescu (2006)의 측정도구는 교사라는 특정 분야 조직 구성원을 대상으로 개발이 되어 업무적, 관계적 측면을 측정하는 문항들이 다른 분야에 종사하는 구성원을 대상으로 사용하기에는 한계가 있으며, 신뢰도가 낮고 타당화 과정을 거치지 못한 단점도 있었다(이현응, 2017). Leana 등(2012)의 측정도구는 어린이집 교사 및 보조교사를 대상

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

으로 개발이 되어, 개인차원과 집단차원에서의 잡 크래프팅을 측정할 수 있도록 제작되어 잡 크래프팅 과정에서 구성원의 협력이 중요한 역할을 할 수 있다는 것을 부각시켰으나, 어린이집 교사에게 적합한 문항으로 구성되어 있다(이현응, 2017). Tims 등(2012)의 측정도구(JCS)는 일반근로자를 대상으로 국·내외 연구들에서 가장 많이 사용되어지고 있으나, 이들이 개발한 측정도구는 잡 크래프팅의 핵심 개념인 자신의 일에 대한 가치와 의미를 부여하는 것, 즉 인지 크래프팅에 대한 개념을 포함하고 있지 않았다(조주연, 김명소, 2015). 간호사는 업무 중 직무요구에 대한 문제를 해결하기 위한 인지변화의 필요성이 업무적, 관계적인 측면의 변화를 유발하므로 (Wrzesniewski & Dutton, 2001), 병원간호사를 위한 잡 크래프팅 측정도구의 요소에는 인지적 측면이 반영되어야 할 필요성이 있다. 임명기 등(2014)의 측정도구(JCQ-K)는 다양한 직종에서 쓰일 수 있는 타당화된 도구라고 밝히고는 있으나(임명기 등, 2014), 이도 Slemp와 Vella-Brodrick (2013)의 측정도구(Job Crafting Questionnaire [JCQ])를 우리말로 번역하는 수준이었다(이현응, 2017). 또한 국내 기업 중 업무 부담이 과중한 조직구성원들에게 적용하기가 어려운 문항들이 존재하여, 해당 조직의 문화와 환경에 맞게 토착화 시키는 것이 문제점으로 지적되었다(이현응, 2017). 따라서 간호인력이 국제수준에 비해 절반 밖에 되지 않아(권혜경, 김신향, 박시현, 2017), 업무 부담이 많은 근무환경에서 일하고 있는 우리나라 병원간호사들에게 JCQ-K를 그대로 적용하는 것은 무리가 있을 것으로 사료된다. 또한 위의 측정도구들의 가장 큰 제한점은 어느 측정도구가 잡 크래프팅 수준을 측정하는데 보다 적절한지에 대한 연구도 미약하며(윤수진, 2018), 연구들마다 상이한 요인구조를 가진 측정도구를 사용함에 따라 일관된 연구결과를 축척해 나가는데 어려움이 있다.

최근 터키의 병원간호사를 대상으로 잡 크래프팅 측정도구의 타당화 연구가 수행되었지만(Feride et al., 2018), 이 측정도구도 Tims 등(2012)이 개발한 JCS에 대해 요인분석을 실시하여 적합하지 않은 문항만을 제거하는데에만 그쳤으며, 외국에서 타당화 시킨 도구를 우리나라 말로 번안해서 사용하는 것만으로는 도구의 타당도와 신뢰도를 보장 할 수 없다(이병숙, 어용숙, 이미애, 2018).

따라서 본 연구자는 문헌고찰과 병원간호사와의 심층면담을 통해 병원간호사의 잡 크래프팅을 측정할 수 있는 문항들을 도출한 뒤, 일련의 도구개발과정을 거쳐서 신뢰도와 타당도가 높은 병원간호사를 위한 잡 크래프팅 측정도구를 개발하고자 한다. 이러한 과정을 통해 개발된 도구는 우리나라 병원간호사의 잡 크래프팅을 보다 정확하게 측정해냄으로써 간호조직의 생산성 향상 및 인적자원관리를 위한 중재전략의

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

방향 제시에 기여할 수 있을 것이다.

B. 연구목적

본 연구의 목적은 병원간호사의 잡 크래프팅(Job crafting)을 측정할 수 있는 도구를 개발하기 위함이며, 구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

1. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정을 위한 도구의 구성요인을 도출한다.
2. 규명된 구성요인에 근거하여 잡 크래프팅 측정 예비도구의 문항을 개발한다.
3. 최종 개발된 도구의 타당도와 신뢰도를 검증한다.

C. 용어정의

1. 잡 크래프팅

· 이론적 정의: 자신의 직무에 대해 과업 혹은 관계적 경계에서 만드는 물리적 및 인지적 변화를 의미한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 즉, 조직 구성원이 능동적으로 자신의 일에 긍정적인 인식과 의미를 부여하고 과업이나 관계의 영역에서 자신에게 맞는 방식으로 일을 변화시키는 행동이다. 인지 크래프팅은 자신의 직무를 어떻게 볼 것인가에 대한 인식을 바꾸면서 재정의하려는 행동이다. 업무 크래프팅은 자신이 수행하고 있는 과업의 형태나 범위를 확장하는 것이다. 관계 크래프팅은 직무를 수행하는 동안 상호작용하는 사람들과의 관계를 바꾸는 것을 의미한다(Wrzesniewski & Dutton, 2001).

· 조작적 정의: 본 연구에서는 병원간호사의 잡 크래프팅을 측정하기 위해 연구자가 개발한 도구로 측정한 점수를 말하며, 점수가 높을수록 병원간호사의 잡 크래프팅 활동정도가 높음을 의미한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅱ. 문헌고찰

A. 잡 크래프팅의 개념

최근 들어 잡 크래프팅이 주목받는 이유 중 하나는 직장인들의 직업관 또는 일에 대한 인식의 변화 때문이다. 우리나라 대다수의 직장인들은 자신의 일은 단순히 돈을 벌기위한 수단으로 인식하고 있는데 이는 일에 대한 보람이나 자아성취와 같은 내재적 보상보다는 수입과 명예, 출세라는 외재적 보상을 중시하는 사회 전반적인 분위기 때문이다(임명기, 2013).

잡 크래프팅의 Craft는 Craftman (장인), Craftmanship (장인정신)에서 그 어원을 찾을 수 있는데, Craftnam은 자기가 하는 일에 고도로 숙달된 기능을 가진 사람이고 Craftmanship은 기능이 높은 단계에 도달하여 일단 일이 완숙해지면 자신이 하는 일을 느낌으로 알게 되고 일에 대한 생각도 깊어진 상태를 의미한다(이정원, 2017). 이러한 잡 크래프팅이란 개념은 2001년 Amy Wrzesniewski 교수에 의해 처음으로 용어와 개념이 만들어져 논문으로 발표되었고, 그 후 꾸준히 연구되기 시작했다. 잡 크래프팅은 조직구성원이 자신에게 보다 의미 있는 방식으로 자신의 직무를 재설계하고 관계 등을 재설정하는 활동이라 할 수 있다. 국내에는 아직 통용되어 사용되는 용어가 없으며 '직무가공' '장인적 직무 수행', '직무 재창조', '직무 의미 창조', '직무 개선', '직무 재조정', '직무 창조' 등의 용어가 혼용되고 있다(근소우, 권인수 2017). 최근 들어 연구자들은 번역하기 보다는 원래 용어 그대로 'job crafting' 혹은 '잡 크래프팅' 이라고 사용하고 있으므로(임명기 등, 2014), 본 연구에서도 번역 없이 '잡 크래프팅'이라는 용어를 그대로 사용하고자 한다. 잡 크래프팅은 일의 의미와 일의 정체성을 생산적으로 그리고 지속적으로 변화시키는 행동 개념으로 여러 학자들의 개념은 다음과 같다.

최초로 그 개념과 구성체를 정립한 Wrzesniewski와 Dutton (2001)은 잡 크래프팅은 하나의 행동이며, 수행 주체를 직무 크래프터라고 하면서 모든 업무 수행자들은 직무 크래프터로서의 잠재성을 본래부터 가지고 있다고 주장하였다. Wrzesniewski와 Dutton (2001)은 잡 크래프팅을 "자신들의 업무영역이나 관계 영역을 스스로 변화시켜 나가는 신체적, 인지적 행동"이라고 정의하였다. 즉 자신에게 주어진 업무를

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

스스로 변화시켜서 일을 더욱 의미 있게 하는 일련의 과정이고, 직무 기술서상에 주어진 업무 범위에 한정하지 않고 각각이 능동적으로 업무 범위와 관계를 변화시키거나, 업무에 관한 인지를 전환하려는 노력을 의미한다. 사람들은 자신들의 직무에 대한 잡 크래프팅에 의해 일하는 방식에 변화를 줄 수 있고, 자기 업무의 수나 종류를 일부 늘리거나 줄일 수 있으며, 일터에서 만나는 사람들과의 관계의 크기나 성격을 변화시킬수 있다는 것이다. 또한 잡 크래프팅을 위해 노력하는 사람들은 자신의 업무를 수행하는 과정에서 다양한 인식을 형성하기 위해 노력하며, 이해 관계자와 관계형성을 위해 차등적인 행동을 보여줌으로 뛰어난 업무수행 결과를 낳게 된다고 주장하고 있다(서재현, 2015). Ghitulescu (2006)은 개인이 업무를 개념화하고 직무를 완성하기 위해 관계자들과 관계를 맺고 자신이 맡은 직무가 의미가 있는 것으로 만드는 행동이라고 정의했다.

Tims와 Bakker (2010)는 직무 요구-자원 모델(Job Demands-Resource model [J-DR] model)을 바탕으로 직무 수행자가 자신의 능력과 필요에 따라 직무 요구와 직무 자원의 균형을 만들어 가는 행동이 잡 크래프팅 활동이라고 정의하였다.

Grant와 Ashford(2008), Lyons(2008)는 구성원이 그들 직업의 물리적, 인지적, 사회적 특징에 대한 변화를 시작하는데 있어 적극적인 역할을 하는 방식이라고 정의하여, 자신의 일을 늘리거나 관계의 정도를 깊게 하는 차원을 넘어 자신에게 부정적인 영향을 미칠 수 있는 부분을 줄이는 활동이라고 하였다. Petrou 등(2012)은 조직구성원이 주도적으로 자원을 찾거나, 도전적인 일을 찾고, 요구를 줄이는 자발적인 행동 정의하였다. 김창호와 심원술(2012)은 잡 크래프팅이 단지 창의적이라기보다는 자신의 일을 자신에게 좀 더 적합한 형태로 수행할 수 있도록 일의 내용, 관계 등을 변경하는 의미로 '장인적 직무수행'이라고 정의하였다.

B. 잡 크래프팅의 구성요소

선행 연구에 의하면 잡 크래프팅의 구성요소는 대표적으로 두 가지로 구분할 수 있다. 하나는 Wrzesiniewski와 Dutton (2001)이 주장한 인지, 업무, 관계의 영역으로 잡 크래프팅을 세분화한 것이며, 다른 하나는 Tims 등(2012)의 직무자원-요구모델을 기반으로 잡 크래프팅 영역을 세분화한 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

잡 크래프팅을 제안한 Wrzesiniewski와 Dutton (2001)은 인지적 과업 경계의 변경(인지 크래프팅), 과업 경계의 변경(업무 크래프팅), 관계 경계의 변경(관계 크래프팅)의 3가지 형태의 구성요소를 제시하였고, 그 속성의 설명은 다음과 같다. 첫째, 인지적 과업 경계의 변경은 업무의 목적과 의미에 대한 자신의 관점을 변화시켜 자신이 하고 있는 업무를 더 의미 있게 해석하는 행동이다. 예를 들면, 병원에서 근무하는 청소부가 자기의 일을 청소하는 일로만 여기지 않고, 치료진의 일원으로서 환자의 회복에 도움을 주는 역할로 생각하는 경우가 해당된다. 또한 간호사가 환자에게 질 높은 간호를 제공하는 과정에서 사소한 업무들에 대한 책임감을 가지고 환자를 위한 헌신과 전인간호를 제공하는 것이다. 잡 크래프팅 행동은 개인이 주도하기는 하나, 직장의 그룹 내 동료들에게도 주요한 역할을 할 수 있다. 예를 들면, 임상간호사는 환자의 주요 증상변화를 면밀히 관찰하여 의사에게 환자의 진단 또는 치료계획을 변경해야 할 만한 중요한 정보를 제공하여 줌으로써 치료적인 맥락을 찾게 하는데 영향을 미치게 된다(현미숙, 2017). 둘째, 업무 경계의 변경은 과업의 수량, 유형, 특성 등 업무의 물리적인 경계를 변화시키는 것을 의미한다. 원래의 업무 외 다른 영역으로 업무의 범위를 확장하는 것이다(임명기 등, 2014). 예를 들면, 학교에서 교사가 수업을 위해 IT(Information Technology)기기 활용방법을 익히는 과정에서 이에 대한 흥미를 갖고 학교 내에서 IT관련 업무에도 관여하는 경우이다. 또한 임상현장에서 간호사는 직무기술서에 포함되어있는 간호업무 외에 환자관리를 개선하기 위해 타 직종, 타부서와의 추가적인 의사소통을 하거나 새로 입고된 의료장비에 대한 정보를 습득하고 공유하는 등의 업무를 자신의 업무로 추가시킨다(현미숙, 2017). 셋째, 관계 경계의 변경은 직장에서 동료와 서로 돕는 관계를 형성하거나 비슷한 관심사나 기술을 가지고 있는 사람과 관계를 형성하는 등 직무와 관련된 인간관계(동료, 상사, 고객 등) 및 상호작용의 범위를 변경시키는 것이다. 예를 들면, 직장에서 비슷한 관심과 기술을 가진 사람들과 가깝게 지내려고 하거나, 혹은 마케팅 담당자가 자기를 더 잘 이해해 주고 자신에게 도움을 주는 영업 담당자와 더욱 친밀한 관계를 가지는 경우이다. 또한 간호사는 환자의 요구사항이나 치료과정에서 발생하는 문제를 해결하는 과정에서 연계되는 다양한 관련부서와 협력적인 관계를 맺기 위해 업무와 연관된 실무자들과 적극적으로 교류한다(Berg et al., 2008).

Tims 등(2012)은 직무요구-자원 모델을 기반으로 잡 크래프팅을 설명하였다. Tims와 Bakker (2010)는 직무를 수행하는 과정에서 개인이 경험하는 요소를 요구와 자원으로 분류하여 잡 크래프팅 모델을 제시하였고, 이후 Tims 등(2012)은 이를 바탕으로

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

잡 크래프팅을 개인의 능력과 욕구에 따라 자신의 직무 요구와 직무 자원의 균형을 맞추기 위해 만드는 변화라고 정의하였다. 직무자원은 업무와 관련된 목표 성취를 지지하고 성장과 발전을 촉진하는 업무 특성으로, 상사와 동료의 지원, 의사결정 과정 참여, 성과에 대한 피드백, 자율성 등이 포함되며, 이는 직무요구에 부응하고 주어진 업무를 수행하기 위해 필요한 자원을 의미한다고 할 수 있다(Karasek Jr, 1979). 반면 직무요구는 업무와 관련된 요구와 시간적 제약뿐만 아니라 달성되어 질 수 있는 업무의 양, 조직 구성원에게 인지적, 정서적인 노력을 요구하는 것들로, 업무강도, 감정적 요구, 역할 갈등, 역할 모호성, 역할 과부하 등 일정한 비용을 수반한다. Tims 등(2012)은 조직 구성원은 자신의 능력과 선호에 따라 직무요구와 자원을 능동적으로 변화시키는 성향이 있다고 하고 잡 크래프팅을 3가지 하위차원으로 구분하였다가, 요인분석 후에 다시 4가지 하위차원(구조적 직무자원 증진, 사회적 직무자원 증진, 도전적 직무요구 증진, 방해적 직무요구 감소)으로 구분하였다(Tims 등, 2012). 구조적 직무자원 증진(increasing structural job resources)이란 개인적인 성장기회, 자율성 등을 증가시키는 것을 의미하고, 사회적 직무자원 증진(increasing social job resources)은 사회적지지, 상사로부터의 피드백, 관계 등을 증가시키는 것을 의미한다. 도전적 직무요구 증진(increasing challenging job demands)이란 직무요구 중 도전적 직무요구인 경우 이를 증가 시키는 것을 의미하는데, 예를 들면, 새로운 프로젝트를 시작하는 일은 현재의 업무 부담을 늘리지만 본인에게 도움이 되는 기회로서 이러한 도전적 직무요구를 증가시키는 것을 의미한다. 방해적 직무요구 감소(decreasing hindering job demands)란 일을 하면서 발생하는 다양한 인지적 및 감정적 스트레스 요인들을 줄이려는 행동을 의미한다. 다만 Tims 등(2012)이 주장한 잡 크래프팅 구성요소에는 Wrzesiniewski와 Dutton(2001)이 제안한 구성요소 중 '인지적 과업 경계 변경'의 개념을 포함하지 않았다. 이에 대해 연구자들은 업무수행에서 인지적 측면을 적극적인 대처라기보다는 수동적인 대처라고 인식하였기 때문에 인지적 과업 경계 변경(인지 크래프팅) 요인을 제외시켰다고 하였다(Tims et al., 2012), 최근들어 일의 의미를 인식하는 것이 현재 직업 유지에 많은 의미를 부여하고, 인간의 행복은 물리적 상황 자체보다 그에 부여한 심리적 의미에 의해서 결정되므로, Tims 등(2012)이 주장한 잡 크래프팅 구성요인에 인지 크래프팅 내용이 포함될 수 있어야 하겠다. 종합해보면 잡 크래프팅은 개인이 일과 자신의 관계를 둘러싼 다양한 환경 요소들을 더 나은 방향으로 개선시키기 위한 행동이라고 볼 수 있으며, 이상에서 언급한 잡 크래프팅 구성요소를 정리하면 다음의 (표 1)와 같다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 1. 대표적인 잡 크래프팅의 구성 요소

학자	구성 요소	내용	예
Wrzesin-iewski 와Dutton (2001)	업무 경계의 변화 (Changing task boundaries, 업무 크래프팅)	▸ 과업의 수량, 유형, 특성 등 과업의 물리적인 경계를 변화시키는 것을 의미	▸ 임상현장에서 간호사는 직무기술서에 포함되어있는 간호활동업무 외에 환자관리를 개선하기 위해 타 직종, 타부서와의 추가적인 의사소통을 하거나 새로 입고된 의료장비에 대한 정보를 습득하고 공유하는 등의 업무를 자신의 업무로 추가함. ▸ 방문한 환자의 병을 치료하는 업무에만 치중하는 것이 아니라 손씻기 교육에 더 많은 시간을 할애하여 질병을 예방하도록 돕는 간호사. ▸환자치료에만 국한하지 않고, 질병예방 캠페인을 홍보하는 소아과 의사.
	관계 경계의 변화 (Changing relational boundaries, 관계 크래프팅)	▸ 직장에서 동료와 서로 돕는 관계를 형성하거나 비슷한 관심사나 기술을 가지고 있는 사람과 관계를 형성하는 등 직무와 관련된 인간관계(동료, 상사, 고객 등) 및 상호작용의 범위를 변경	▸ 간호사가 환자의 요구사항이나 치료과정에서 발생하는 문제를 해결하는 과정에서 연계되는 다양한 관련부서와 협력적인 관계를 맺기 위해 업무와 연관된 실무자들과 적극적으로 교류함
	인지 업무 경계의 변화(Changing cog-nitive task bounda-ries, 인지 크래프팅)	▸ 업무의 목적과 의미에 대한 자신의 관점을 변화시켜 자신이 하고 있는 업무를 더 의미 있게 해석함	▸개별 간호사가 환자에게 질 높은 간호를 제공하는 과정에서 사소한 업무들에 대한 책임감을 가지고 환자를 위한 헌신과 전인간호를 제공함
Tims, Bakker 와 Derk (2012)	구조적 직무자원 증진 (Increasing structural job re-sources)	▸ 직무조건과 지식이나 발전기회를 높여 직무설계에 영향을 줌 : 발전에 대한 기회, 자율	▸끊임없이 새로운 지식을 습득하기 위해 노력함 ▸ 내 능력을 100% 발휘할 수 있는 방법을 모색함

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

학자	구성 요소	내용	예
		성, 의사결정 과정 참여, 자원의 다양성의 증가	▸ 스스로 업무 수행 역량과 전문성을 발굴하고, 일하면서도 새로운 것을 배우려고 노력함
	사회적 직무자원 증진 (Increasing social job resources)	▸ 사회적 자원의 증가를 통해 상호관계의 만족도를 향상시킴: 사회적지지, 상사의 코칭, 피드백의 증가	▸ 상사와 동료와의 관계를 돈독히 함 ▸ 어려운 업무 시 상사나 동료로부터 도움이나 피드백을 받음
	도전적 직무요구 증진 (Increasing challenging job demands)	▸성취감을 느끼게 해줄 수 있는 수준의 과업: 직무 책임감, 도전적 직무에 대한 선호	▸ 담당하고 있는 업무 외에 추가적으로 다른 동료의 업무나 상사의 업무를 자발적으로 대신 수행함 ▸ 현재의 업무 외에 새로운 프로젝트를 자발적으로 맡아 함으로써 현재의 업무 부담은 늘지만 자기향상의 기반의 기회를 갖음.
	방해적 직무요구 감소 (Decreasing hindering job demands)	▸ 신체적, 심리적 소모를 과중하게 만드는 직무 특성: 사람으로 인한 정신적 요구, 직무 관련 일반적인 정서적 요구, 직무 과부하 및 역할 갈등을 줄이는 노력	▸ 업무가 과중하다고 생각되면 직장 상사나 동료에게 도움을 요청하여 담당 업무의 수나 범위를 축소하는 방법을 모색함 ▸ 과중한 업무를 주는 사람과의 접촉을 최소화할 수 있게 상황을 변화시킴.

C. 잡 크래프팅 관련 선행연구

지금까지 발표된 잡 크래프팅에 관한 연구들은 대체로 잡 크래프팅의 긍정적 효과인 결과 변인에 대한 직무 만족, 직무 성과, 조직 몰입, 직무 열의, 일의 의미 등에 미치는 영향에 집중되어 있다. 연구대상이 된 일반근로자들은 영업사원, 청소노동자, 호텔 종사자 등이며, 교원은 특수학교 교사, 유아 및 보육교사, 방과 후 교사 등이 대부분을 차지하며, 그 외로 보건계열근로자는 간호사, 보건관리소 종사자가 있다. 이들이 수행하는 직무는 대체로 육체적, 정신적으로 힘든 일을 포함하고 있어서 일

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

의 의미와 자부심을 갖는데 제한이 있다고 볼 수 있다. 잡 크래프팅에 관한 연구는 아직 초기 단계이지만 잡 크래프팅 행동은 본인 뿐 만 아니라 조직에게 다양한 측면에서 긍정적인 효과들이 있는 것으로 연구되어져 왔다. 예를 들면, 포춘지 500대 기업에서부터 소규모 비영리단체에 근무하고 있는 근로자 중 잡 크래프팅을 시도한 개인은 자신의 직업생활에서 만족과 몰입이 크게 나타났으며, 더 높은 성과를 달성하였고, 개인의 회복탄력성이 더 높아진 것으로 나타났다(Berg et al., 2008). Tims 등(2012)은 적극적인 성격을 가진 구성원은 잡 크래프팅을 더 많이 하고, 잡 크래프팅이 업무 참여와 역할 내(in-role)성과를 예측한다고 제시하였다. Tims, Bakker, Derks와 Rhenen (2013)는 팀과 개인 수준의 잡 크래프팅이 개인과 팀 모두에게서 업무 몰입의 성과가 나타났다. Lyons (2008)의 연구에서는 잡 크래프팅이 자기 이미지, 통제감과 긍정적인 관계가 있음을 밝혔다. 또한 간호사를 대상으로 한 연구에서는 잡 크래프팅을 많이 하는 간호사가 조직과 자신의 동료를 대상으로 조직시민행동의 하위차원인 이타주의, 성실성, 스포츠맨십, 예의 및 시민덕목의 행2동을 보일 가능성이 높다고 보고하였다(Shusha, 2014). 최근에는 최초로 잡 크래프팅의 개념을 밝힌 Dutton과 Wrzesiewski (2001)이 주장한 잡 크래프팅의 궁극적인 결과로서의 일의 의미에 대한 초기 연구가 이루어지고 있다(서아림 등, 2018). Tims, Derks와 Bakker (2016)는 잡 크래프팅을 하는 사람일수록 개인-직무적합성(Person-job fit)을 높게 인식하였고, 이를 통해 일의 의미가 상승하였으며, 서아림 등(2018)의 연구에서는 잡 크래프팅을 하는 구성원은 과업정체성을 매개로 일의 의미에 영향을 미친다는 것을 밝혔다. 예전의 베이비붐 세대에서 X세대와 Y세대로 내려갈수록 타인 혹은 집단에서의 가치보다 나를 위한 일과 나의 삶의 가치를 더 중요하게 여기고 있는 사회적 분위기는 잡 크래프팅을 통해 자신의 일의 의미를 부여하는 것이 더 중요해진다고 할 수 있다. 잡 크래프팅에 대한 선행연구 분석은 (표 2)에 제시하였다.

1. 잡 크래프팅 예측요인

본 연구에서는 잡 크래프팅의 속성을 확인하고 구성 요인을 도출하기 위하여 잡 크래프팅 예측요인들에 대한 선행연구들을 고찰하였으며, 기존 연구를 통해서 개인의 적극적이고 능동적인 행동을 촉진하는 것으로 알려진 주요 요인을 중심으로 설명하고자 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

1) 개인적 측면

첫째, 주도적 성격은 자신을 둘러싼 환경에 영향을 미치기 위해 행동하려고 하는 개인의 안정적인 기질 또는 성향을 의미하며, 이러한 기질을 가진 사람은 상황적 제약을 극복하고 원하는 변화를 이루어내기 위해 적극적, 지속적으로 행동하는 경향이 있다(Crant, 2000). 이러한 사람은 자신의 성향을 토대로 본인이 근무하는 여건이나 상황을 바꾸어 본인에게 보다 적합하도록 만들기 위한 의지를 나타낼 가능성이 높으며, 본인의 직무를 수행하는 방식이나 범위에 대해서도 적극적으로 변화를 추진하고 완료하려는 모습을 보일 가능성이 높다(임명기 등, 2014; Tims & Bakker, 2010). 선행연구에서는 주도적 성격이 기업가적 행동, 조직 개선 작업 착수, 사회적 관계 구축과 같은 적극적이고 능동적인 속성을 내포한 다양한 결과들과 긍정적인 연관성을 갖는다는 것을 밝혔으며(Thompson, 2005), 실제 연구결과 주도적 성격을 가진 사람은 주도적 행동과 관련이 있는 잡 크래프팅을 더 많이 시도하는 것으로 나타났다(김한별, 2015; 박한규, 이찬, 2015; 신인용, 2015; 임명기 등, 2014; 조주연, 김명소, 2015; 한유진, 2015). 주도적 행동을 유발하는 요인에는 개인의 주도적 성격(기질)을 포함하여, 가치관, 통제에 대한 요구, 지식, 기술 등이 포함되며, 리더십, 조직풍토와 직무에서의 자율성, 복잡성, 통제력을 가진 수평적 직무 등이 있다(Parker, Williams, Turner, 2006). 즉, 주도적 행동은 개인의 기질적 측면과 환경적 측면 모두 관련되어 있다는 것을 알 수 있으므로, 잡 크래프팅 활동을 높이기 위해서는 주도적 행동과 관련되어 있는 요소들에 대해 주목할 필요가 있다.

둘째, 긍정심리자본은 긍정적 조직행동의 개념으로 구성원의 복합적이고 긍정적인 심리상태를 의미하며, 하위요인으로는 자기효능감, 희망, 낙관주의 및 회복탄력성으로 구성되어 있다(Luthans & Youssef, 2007). 과거에서부터 기업의 성과와 관련하여 많은 선행요인들이 연구되어왔지만, 긍정적 관점에서의 연구가 활발해지기 시작한 것은 얼마 되지 않았다. 조직 구성원의 행동 및 태도와 구성원이 직무성과를 연결하는 중요한 메커니즘으로 알려져 있는 긍정심리자본은 일로 인해 일어나는 미래를 희망적으로 보고, 일을 잘 수행할 수 있다고 생각하며, 일이 결과가 낙관적일 것으로 예상하면서, 설사 장애가 있더라도 그것을 잘 극복할 수 있다는 심리 상태를 가지고 있다면 구성원들의 잡 크래프팅에 긍정적인 영향을 미칠 가능성이 높다(박래효,

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2017). 또한 긍정심리자본은 조직 구성원의 사고 및 행동의 범위를 유연성 있게 확장시켜 본인의 직무기술서에 명시된 직무에만 집중하는 것이 아니라 자유롭고 개방적인 마음으로 다른 사람들과 더 많은 상호작용을 하게 되고 새로운 경험을 찾아 나서면 창조적인 도전을 하게 되는 잡 크래프팅을 촉진하게 된다(이성화 등, 2016). 긍정심리자본과 잡 크래프팅에 관한 일반 근로자와 간호사를 대상으로 한 선행연구들(박래효, 2017; 이성화 등, 2016; 현미숙,2017)에서 보여주는 결과들은, 조직구성원들의 잡 크래프팅 행동은 결국 구성원들의 긍정적 심리상태에 의해 결정적으로 영향을 받는다는 것을 입증한다. 간호사를 대상으로 한 긍정심리자본 관련 연구를 살펴보면, 임상경력 1년차 이상의 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호사의 긍정심리자본과 조직몰입은 유의한 상관관계가 있었으며(김인숙 등, 2015), 긍정심리자본이 증가할수록 조직몰입이 높아지고, 직무소진이 감소하였다(이승희 등, 2016). 또한 심리적 안녕감에는 긍정적, 스트레스에는 부정적인 영향을 미쳤다(이미영, 김계하, 2012).

셋째, 자기효능감은 긍정심리자본의 네 가지 하위요인들 중 하나로, 특정 상황에서 자신의 행동과정을 잘 조직하고 행할 수 있는가에 대한 믿음 또는 개인의 판단이다(Bandura, 1977), 사람들이 자신의 능력을 긍정적으로 평가하고 지각할수록 그 일을 선택하고, 스스로 동기를 부여하려고 노력하며 참고 버티어 일을 성공시킬 가능성이 높다는 점은 직관적으로 이해할 수 있다. 자기 효능감은 잡 크래프팅에 영향을 주는 중요한 개인적 요인(근소우, 권인수, 2017, 김성용과 안성익, 2017; 임수원, 최애경, 전지현, 2017; Tims & Bakker, 2010)으로 밝혀졌으며, 잡 크래프팅 요소 중 인지적인 부분과 연결된다. 예를 들면, 병원 청소부가 자기효능감이 높으면 자신의 일을 단지 청소부가 아닌 치료팀의 일원으로서 환자의 회복에 기여하는 역할자로 인식하며 일에 대한 가치를 다르게 여기게 된다. 즉 구성원이 더 포괄적이고 주도적인 업무를 담당하고 수행할 수 있다는 믿음을 가지게 되면 스스로 업무의 범위나 종류를 바꿔가며 일을 할 수 있고, 자신의 강점과 흥미를 잘 활용할 수 있는 새로운 일을 시도할 수 있다(근소우, 권인수, 2017).

넷째, 소명의식은 초기 종교적 의미에 국한하지 않고 자신의 일에 만족을 느끼고 사회적으로 의미 있는 헌신을 끌어가는 정신이며, 일에 의미를 부여하는 가치로 널리 받아들여지는 개념이다(김혜원, 유재은, 우정희, 2017). 이는 사람이 일에 대해 평가함에 있어 물질적인 수입이나 승진보다 자신의 일 자체에서 얻는 성취감이나 만족감을 중요하게 여기며, 자신의 정체성을 확립해 나가게 한다(임명기 등, 2014). 소명의식은 잡 크래프팅에 영향을 주는 요인이며(임명기 등, 2014), 간호사의 경우 병원

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

에 오래 머물게 하는 직무배태성이나 이직의도에 영향을 주는 중요한 요인으로 최근 그 연구가 증가하고 있다(김문정, 김소희, 2016; 박주영, 우정희, 2016)

2) 직무특성 측면

직무특성에 대한 의견은 학자마다 약간씩 다를 수 있겠지만 주로 다양성, 자율성, 복잡성, 난이성, 일관성 등으로 이해될 수 있다. 본 연구자는 직무의 질적 변화를 시도한 직무특성이론을 주장한 Hackman과 Oldham (1980)의 5가지 직무특성을 가지고 설명하고자 한다. Hackman과 Oldham (1980)은 직무재설계를 위한 구체적인 방안으로 기능 다양성, 업무 정체성, 업무 중요성, 업무 자율성 및 피드백 등의 5가지 핵심적인 직무특성들이 직무 동기나 직무만족, 생산성을 결정짓는다고 하였다. 주요내용은 직무의 기능이 다양하고, 과업이 처음부터 끝까지 한 사람에게 속하여 정체성을 이루고 있으며, 다른 사람들에 영향을 미칠 정도로 과업이 중요성을 갖추고 있고, 자율성이 확보되고, 일로부터 피드백이 주어지도록 직무를 재설계 해준다면 직무 수행자는 그 일을 매우 가치 있고 의미 있는 것으로 느끼게 된다는 것이다. 그 결과 내재적 동기, 작업성과의 질, 직무만족 등이 증가하고 결근과 이직이 감소하는 것으로 설명하고 있다. 또한 작업결과 및 개인의 조직에 대한 감정은 핵심직무차원에 의해 절대적으로 결정되는 것이 아니라 개인의 성장욕구강도, 지식과 기술, 상황에 대한 만족에 의해 조절된다고 하였다. 잡 크래프팅의 개념은 개인이라는 주관적인 요소를 포함하고 있는 반면, 직무특성은 직무재설계라는 객관적인 요소를 포함하고 있다는 사실에 주목하면(강혜원, 2010), 직무특성 요인이 작업결과 및 개인의 조직에 대해 갖는 감정인 잡 크래프팅이라는 주관적 요소의 조절작용에 의해 영향을 줄 수 있다는 것과 맥락을 같이 한다고 할 수 있다. 최근 이들 직무특성의 요소들이 잡 크래프팅에 영향을 주는 지 조사한 연구에서 기능다양성과 피드백은 잡 크래프팅에 유의한 영향을 미치지는 못하였으나, 업무 정체성(김그네, 2012) 및 업무 중요성(김그네, 2012; 한유진, 2015), 업무 자율성(김성용과 안성익, 2016; 박한규와 이찬, 2015; 신인용, 2015; Ghitulescu, 2006; Kim & Lee, 2016, Petrou et al, 2012; Slemp et al., 2015, Wrzesniewski & Dutton, 2001)이 잡 크래프팅에 유의하게 영향을 미치는 것으로 나타나, 직무에 있어서 조직 구성원들에게 독립성과 영향력, 재량과 자율이 보장될수록 잡 크래프팅 활동으로 연결됨을 알 수 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

잡 크래프팅과 연관된 직무특성을 살펴보면 첫째, 업무 정체성(task identity)이다. 업무 정체성이란, 직무가 요구하는 전체로서의 완결 정도를 의미하는 것으로, 직무의 전체 작업 중에서 차지하고 있는 범위의 정도를 말한다(Hackman & Oldham,1980). 조직 구성원은 직무의 어느 한 부분을 책임지는 것보다는 완전한 작업단위로서 직무 전체를 수행할 때 직무를 보다 의미 있는 것으로 지각하게 된다.

둘째, 업무 중요성(task significance)이란 직무 자체가 관련조직이나 일반사회의 다른 사람들의 생활에 실질적인 영향을 미치는 정도를 의미한다. 직무에 대한 의미의 경험은 보통 자신의 직무 수행결과가 다른 사람들의 육체적 혹은 심리적 안정에 중요한 영향을 미친다는 사람을 알고 있을 때 증가한다. 왜냐하면 자신의 직무결과가 다른 사람들의 행복이나 건강, 그리고 안전에 영향을 미친다는 사람을 알고 있을 때에는 그렇지 않을 경우보다 자신의 직무에 대해 더욱 관심을 갖기 때문이다. 김그네(2012)는 직무특성 중 업무 중요성과 업무 정체성, 업무 자율성이 잡 크래프팅 활동에 영향을 미친다는 연구결과를 밝혔고, 한유진(2015)은 업무 중요성, 변혁적 리더십, 조직지원의식을 잡 크래프팅의 예측요인으로 밝혔다. 따라서 구성원들의 잡 크래프팅을 통해 개인과 조직의성과를 향상시키고자하는 조직이나 관리자들은 구성원들이 자신의 직무에 대한 중요성과 영향력을 인식할 수 있도록 직무를 재설계해주는 등의 직무환경에 변화를 주도할 필요성이 있다(김그네, 2012).

셋째, 업무 자율성(task autonomy)은 처음에는 업무를 수행하는데 자유나 독립성의 정도로 정의되었지만, 최근 들어 이 개념을 확장하여 자율성을 구성원들이 직무를 수행하는데 있어서 의사결정이나 작업 스케줄 및 계획, 등에 대하여 독립, 자유권을 갖는 것으로 정의된다(Hackman & Oldham, 1980). 구성원에게 높은 수준의 자율성이 부여될 경우, 구성원은 직무상황의 외재적 요인(작업 절차 등)에 의존하기 보다는, 자신만의 작업절차 또는 작업계획에 따라 행동한다(Pierce & Rodgers, 2004). 다만 직무의 특성이 수명업무만 하달 받아서 수행하는 직무이거나, 지나친 감시 하에 수행되는 직무인 경우는 잡 크래프팅 활동을 기대하기 어렵다(강혜원, 2010). 실제로 직무 특성 하위요인의 업무 자율성과 잡 크래프팅과의 관계를 입증한 연구들의 대상자들은 대부분 스스로가 업무에서의 자율성의 정도가 낮고, 직무의 역할범위가 표준화, 공식화 되어 있는 환경에서 일을 한다고 느끼고 있었다(한유진, 2015, 김한별, 2015). 업무 자율성과 잡 크래프팅에 관한 연구를 살펴보면, Slemp 등(2015)은 직장 행복의 최고 수준이 잡 크래프팅과 자율성의 상호작용에 의해 상승되었음을 밝혔고, 자율성이 높은 직무를 수행하는 구성원이 업무 크래프팅의 활동에 많이 관여하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

신인용(2015)의 연구에서는 주도적 성격과 대인관계 피드백, 직무자율성 모두 높은 상태에서 잡 크래프팅 중 업무 크래프팅 활동이 유의하게 높게 나왔으며, 박한규와 이찬(2015)의 연구에서는 개인 수준의 변인에서 주도적 성격과 소명의식, 직무자율성이 잡 크래프팅에 긍정적인 영향을 미쳤음을 밝혔다. Petrou 등(2012)의 연구에서도 95명의 참가자를 대상으로 5일동안 업무활동 일지를 작성하게 하여 그 내용을 분석한 결과, 업무강도가 높고 직무자율성이 높은 상황에서 잡 크래프팅에 영향이 유의하게 높게 나타났음을 확인하였다. 간호사를 대상으로 한 현미숙(2017)은 직무자율성은 잡 크래프팅의 하위요인인 업무 크래프팅에 영향을 미치고 있음을 밝혔다, 자율성은 자신의 능력을 최대한 발휘하여 직무를 완수함과 동시에 간호활동을 효율적으로 수행하게 함으로써 환자에 대한 전인간호를 시행하는데 중요한 요소이므로(서문경애 등, 2006), 간호사 업무에 있어 어느 정도의 자율성을 부여하는 것은 간호사 스스로 자신의 직무 영역을 확장하고 새로운 업무를 창조하기 위한 행동(잡 크래프팅) 기회가 될 수 있다고 하였다. 또한 직무 특성 중 하나인 직무 복잡성도 인지 크래프팅에 영향을 미치고 있음을 밝혔다. 간호의 업무의 복잡성의 증가하고 시간적인 압박과 환자들의 새로운 요구사항, 해결해야 할 간호 문제의 난이도 등 증가된 직무요구에 의한 간호사의 인식된 지각이 인지 크래프팅을 유도한다(현미숙, 2017).

3) 관계적 측면

첫째, 리더십은 조직구성원에 대한 영향력을 의미한다. 그리고 그 영향력은 리더가 조직구성원에게 보여주는 행동에서 시작되며, 리더의 행동을 통하여 리더가 추구하는 가치와 신념들을 인지하고 그에 영향을 받으면서 조직에 필요한 행동을 보여주거나 실천한다 (Avolio & Gardner, 2005). 리더십을 이와 같은 관점으로 정의할 경우 리더십은 상사와 부하간의 단순한 이익과 의무를 주고받는 교환관계를 넘어서는 관계로 이해할 수 있으며, 리더 자신이 보여주는 인격적, 가치적 행동특성들에 따라 부하들은 리더나 조직을 위해 자신의 역할과 책임을 좀 더 확장할 수도 있고 줄일 수도 있으며, 철회할 수 있다. 리더십을 갖춘 상사는 자아인식과 점검을 통해 조직에 진정으로 필요한 것이 무엇인지를 점검하며, 조직구성원들에게는 그들 자신의 판단을 믿고 그에 입각하여 자기 주도적으로 작업할 수 있도록 장려할 가능성이 높다 (Avolio & Gardner, 2005; Ilies, Morgeson & Nahrgang, 2005). 또한 리더의 모습을

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

현장 가까이에서 자주 목격한 조직 구성원의 직무에 긍정적인 변화가 일어난다(김창호, 심원술 2012). 따라서 조직구성원의 잡 크래프팅 활동이 촉진되기 위해서는 상사가 조직구성원에게 보여주는 리더십이 중요하다고 할 수 있다. 간호사 대상의 잡 크래프팅 연구로 Esteves와 Lopes (2016)의 연구에서는 임상간호사를 대상으로 상사의 행동유형에 따른 리더십 인지와 잡 크래프팅 행동을 연구한 결과, 상사와 동료의 강력한 지지가 잡 크래프팅에 유의한 영향을 미쳤으며, 특히 강력한 권한을 가진 리더에 대한 긍정적인 인식이 업무환경을 변화하고 동료와 상사 간의 관계를 견고히 발전해 나갈 수 있다고 하였다. 국내 종합병원 간호사대상으로 한 윤선화와 김해룡(2016)의 연구에서는 상사의 진성리더십이 신뢰와 장인적 직무수행(잡 크래프팅)간의 정적인 상관관계가 있었다. 그 외 여러 직업군에서 상사의 리더십은 잡 크래프팅에 영향을 미친다고 보고하였다(김창호, 심원술, 2012; 김현철, 김해룡, 2016, 이상영. 양해술, 2017).

둘째, 사회적 지지는 스트레스 상황에서 받는 부정적 영향을 완화시켜주는 행위로서 개인이 대인관계에서 얻을 수 있는 긍정적 자원이다. 사회적 지지는 구성원의 안녕을 증진하고, 근무환경과 관련된 스트레스와 소진의 수준을 감소시키며 업무생산성과 심리적 만족을 향상시켜준다. 직장에서의 사회적 지지는 대부분 상사와 동료들과의 관계에서 비롯되며, 상사와 동료와의 관계가 돈독할 때 사람들은 자신의 능력에 자신감을 가질 수 있으며, 상사의 지지와 동료들과의 신뢰를 높게 지각할수록 구성원은 자신감을 갖게 되고 잡 크래프팅에 영향을 미친다(근소우, 권인수, 2017). 간호사 대상의 잡 크래프팅 연구로 Gordon 등(2015)의 연구에서는 간호사의 사회적 지지가 잡 크래프팅에 영향을 미쳤으며, 잡 크래프팅은 직무성과와 창의적 업무성과에 영향을 주었다. 또한 현미숙(2017)의 연구에서도 상사와 동료의 사회적 지지는 잡 크래프팅의 하위차원인 인지 크래프팅과 관계 크래프팅에 영향을 미쳤으며, 사회적 지지는 관계 크래프팅을 매개로 하여 조직몰입에 영향을 미쳤다. 긍정적인 피드백을 포함한 상사와 동료의 지지는 개인이 잡 크래프팅 행동을 수월하게 할 수 있게 하는 기회가 될 수 있다. 따라서 관리자는 구성원들이 잡 크래프팅 행위를 수월하게 하는데 있어서 필요한 조건이 무엇인지를 인식하고 이를 활성화 할 수 있는 방안에 적극적인 관심을 기울일 필요가 있겠다(현미숙, 2017).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 2. 잡 크래프팅 예측요인 선행연구 분석

구분	영역	연구자 (년도)	연구대상	주요결과
개인적 측면	주도적 성격	박한규와 이찬 (2015)+	대기업 직원	▶ 개인의 주도적 성격은 팀 다양성과의 상호작용을 통해 잡 크래프팅에 긍정적 영향 ▶ 직무 자율성은 잡 크래프팅에 긍정적 영향.
		신인용(2015)+	호텔 서비스업 종사자	▶ 주도적 성격, 직무특성, 대인적 피드백요인은 각각 잡 크래프팅에 긍정적 영향. ▶ 주도적 성격, 직무특성, 대인적 피드백의 상호작용 효과로 잡 크래프팅에 긍정적 영향.
		임명기 등 (2014)	기업 직장인	▶ 주도성, 소명의식이 잡 크래프팅에 긍정적 영향
		조주연과 김명소 (2015)	정규직 직장인	▶ 주도적 성격은 잡 크래프팅에 긍정적 영향(도전적 직무요구 증진, 인지적 직무자원 증진, 구조적 직무지원 증진, 사회적 지무자원 증진, 방해적 직무요구 감소 순)
		한유진(2015)	일반 근로자	▶ 주도적 성격, 핵심자기평가는 직접적으로 잡 크래프팅에 긍정적 영향
		김한별(2015)+	IT 서비스 환경의 근로자 IT 활용 수준 상위	▶ 주도적 성격 과 자기효능감은 잡 크래프팅 하위차원(업무, 관계 크래프팅)에 긍정적 영향 ▶ 사회적지지는 잡 크래프팅 하위차원(관계 크래프팅)에 긍정적 영향
			IT 서비스 환경의 근로자 IT 활용 수준 하위	▶ 주도적 성격은 잡 크래프팅 하위차원(업무 크래프팅)에 영향 ▶ 사회적지지는 잡 크래프팅 하위차원(관계 크래프팅)에 긍정적 영향
	긍정심리자본	이성화 등 (2016)	기업 직장인	▶ 조직의 미덕은 긍정심리자본과 잡 크래프팅간의 관계에서 매개역할 함
		박래효(2017)+	일반 근로자	▶ 긍정심리자본은 직접적으로 잡 크래프팅에 긍정적 영향 ▶ 상사의 진정성리더십은 부하들의 조직에 대한 태도 및 잡 크래프팅에 긍정적 영향.
		현미숙(2017)+	상급종합병원 종합병원 근무 간호사	▶ 긍정심리자본은 잡 크래프팅에 긍정적 영향 ▶ 직무자율성은 잡 크래프팅의 하위차원(업무 크래프팅)에 긍정적 영향 ▶ 직무복잡성은 잡 크래프팅의 하위차원(인지 크래프팅)에 긍정적 영향

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

구분	영역	연구자 (년도)	연구대상	주요결과
				▸ 사회적지지(상사, 동료)는 잡 크래프팅의 하위차원(인지, 관계 크래프팅)에 긍정적 영향
	자기효능감	근소우와 권인수 (2017)+	중국 직장인	▸ 자기효능감은 상사의 지지적 감독, 동료의 신뢰와 잡 크래프팅간의 관계에서 부분매개 역할을 함
		임수원 등 (2017)+	기업 사무직원	▸ 자기효능감은 부하직원의 잡 크래프팅에 긍정적 영향 ▸ 자기효능감은 상사의 동기부여언어 중 방향제시언어와 잡크래프팅의 하위차원(인지, 직무)간에 부분매개 역할함 ▸ 자기효능감은 상사의 동기부여언어 중 감정이입언어와 잡크래프팅간의 부분매개 역할을 함
		Tims와 Bakker (2010)+	문헌연구	▸ 직무특성과 자기효능감은 잡 크래프팅의 조절효과를 통해 업무몰입, 복원력, 활력, 직무성과, 직무만족에 긍정적 영향
		김성용과 안성익 (2017)+	대기업 직원	▸ 자기효능감과 자율성은 잡 크래프팅을 긍정적 영향 ▸ 잡 크래프팅은 자기효능감, 자율성과 직무열의간의 관계에서 매개 역할을 함
직무특성적측면	업무중요성	김그네(2012)	보험회사영업 직원	▸ 직무특성 하위요인 중 업무정체성, 업무중요성, 자율성이 잡 크래프팅에 긍정적 영향
	자율성	Ghitulescu (2006)	특수학교 교원	▸직무자율성과 직무복합성은 잡 크래프팅에 긍정적 영향
		권나영 등(2016)	기업 근로자 (제조업, 금융업 등)	▸직무자율성 직무개선(잡 크래프팅)에 긍정적 영향 ▸직무개선(잡 크래프팅)과 일 열의는 직무자율성과 직무만족간의 관계에서 매개 역할 함
관계적	리더십	김창호와 심원술 (2012)	기업 근로자	▸상사의 진실리더십은 초월리더십에 직접적 영향 ▸조직동일시와 직무 소명감은 초월리더십과 잡 크래프팅간의 관계에서 매개 역할.
		이상영과 양해술 (2017)	서비스업, 건설업 제조업 종사자	▸ 잡 크래프팅은 리더십과 조직몰입, 직무만족, 조직시민행동간의 관계에서 부분매개역할

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

구분	영역	연구자 (년도)	연구대상	주요결과
측면	사회적 지지	Wang, Demerouti와 Le Blanc (2017)	서비스업 종사자	▸ 변혁적 리더십은 적응력을 매개로 잡 크래프팅의 하위차원(직무자원 추구하기)에 영향을 미침
		김현철과 김해룡 (2016)	공공기관 근로자	▸ 윤리적 리더십은 잡 크래프팅에 긍정적 영향. ▸ 잡 크래프팅은 윤리적리더십과 직무열의간의 관계에서 부분매개 역할.
		윤선화와 김해룡 (2016)	종합병원 간호사	▸ 간호관리자의 진성성리더십은 장인적 직무수행(잡 크래프팅)에 긍정적 영향
		Esteves와 Lopes (2016)	포르투칼 간호사	▸ 권한부여형 리더(empowering leader)는 잡 크래프팅의 하위 자원(도전적 직무요구 증가)에 영향 ▸ 지시형리더(directive leader)는 잡 크래프팅의 하위 차원(방해적 직무요구 감소)에 영향
		김인경(2018)	종합병원 일반간호사	▸ 간호관리자의 진성리더십은 긍정심리자본과 직무재창조(잡 크래프팅)에 긍정적 영향 ▸ 직무재창조(잡 크래프팅)는 간호관리자의 진성리더십과 조직유효성간의 매개 역할을 함.

+ 예측요인이 타 영역과 중복된 논문은 한 영역에 함께 기술함

2. 병원간호사의 업무와 잡 크래프팅

간호사의 경우 병원의 복잡하고 다양한 업무를 수행하기 위해 간호교육 과정에서 습득한 지식과 기술을 활용하여 자율적 판단과 의사결정을 통해 직무를 수행하고 있으며, 간호전문지식과 기술을 발전시키기 위해 교육훈련에 대한 요구가 높고 자신의 경력을 개발하려는 특성이 있어 강한 자존심과 함께 소명의식, 직무몰입의 특징을 가지고 있다(홍지연, 2007). 하지만 간호윤리에 입각하여 업무를 수행해야 하며, 예측하지 못한 상황에 자주 노출되고, 행하는 업무량에 비해 환자간호나 행정적 성과가 나지 않아 간호사는 좌절과 갈등을 겪게 된다(허정, 이희천, 2015). 또한 병원간호사의 업무와 관련된 근무 환경은 직무 특성상 높은 업무 강도와 집중력을 요구하며, 응급성과 불규칙성을 지니고 있다. 그러한 근무 환경은 간호사의 신체적, 정신적 건강을 위협시

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

킬 수 있는 요인이 될 수 있으며, 이에 타 의료인과 환자나 보호자와의 관계에서 발생하는 갈등이 더해져 간호사의 스트레스원으로 작용하는 한편 삶의 질을 저하시키고(윤정원, 박영숙, 2013), 이직 의도에 영향을 준다(박주영, 우정희, 2018). 최근에는 환자와 가족들이 자신의 권리를 주장하고 질적인 간호에 대한 요구가 점점 커짐으로 경험과 능력 있는 간호사의 중요성은 더욱 커져가고 있지만(이명선 등, 2003), 간호사의 이직은 아직도 다른 보건직 종사자들에 비해 상대적으로 높으며(손현미, 성경미, 2017), 수간호사나 책임간호사를 포함한 전체 간호사중 가장 많은 이직률을 보인 간호사는 일반간호사로 2014년 93.5%에서 2016년 94.7%로 증가되고 있는 실정이다(병원간호사회, 2014; 병원간호사회, 2016). 또한 근무하고 있는 간호사들조차도 6개월 이내에 이직을 계획하고 있다고 응답한 간호사 비율이 상급종합병원 16.9%, 종합병원 25.6%으로 조사되어(한국보건산업진흥원, 2014) 간호사들을 병원에 오래 머물게 하기 위해서는 행정적 뒷받침 및 간호사들이 자신의 일에 대한 긍정적인 동기를 갖게 하는 것이 시급하다고 할 수 있다(현미숙, 2017). 긍정적 동기부여를 하기 위해 간호사 개인이 근무환경을 바꾼다는 것은 제한적이다. 나와 맞지 않은 상사를 내 마음대로 바꿀 수 없고, 내가 맡기 싫은 환자를 대하지 않을 수도 없으며, 맡기 싫은 업무도 해야 하며, 업무량에 따라 급여를 내 마음대로 올릴 수도 없다. 이런 외부적인 요인을 쉽게 바꿀 수 없기에, 스스로 변화 시킬 수 있는 요인들에 집중해 볼 필요가 있으며, '피할 수 없는 간호업무'이자 '기대와는 다른 간호업무'를 가능한 즐길 수 있는 방법은 무엇이 있는지 생각해볼 필요가 있다.

Berg, Grant와 Johnson (2010)에 따르면 개인들은 직무기술서와 같은 업무와 역할 일지라도 모두가 그것을 동일하게 받아들이지도 않는다고 하였고, Wrzesniewski와 Dutton (2001)은 동일한 직업이라고 해도 일에 대한 태도를 어떻게 갖는가에 따라 일의 의미를 생산적으로 혹은 파괴적으로 할 수 있다고 주장하면서 모든 조직 구성원들은 자신의 직무를 더 큰 목적과 가치실현에 의미를 두고 주도적으로 바꾸어 나아갈 수 있는 잠재성을 가지고 있다고 하였다. 이는 어떤 의미 있는 일을 하느냐 보다 일의 의미를 어떻게 스스로 찾을 것인가가 중요하며, 그리고 일의 종류보다, 구성원이 일과 관련된 어떤 관계를 가지고 있는가라는 관계 측면이 더 중요함을 의미하는 것이라고 할 수 있다. 병원조직 인력의 대부분을 차지하고 있고, 환자들과 가장 근접한 거리에서 간호업무를 하는 이들의 일에 대한 태도가 긍정적으로 바뀌고, 이 긍정적인 태도가 지속성을 유지할 때 간호사의 이직이 줄어들게 되고, 환자에게는 질 높은 간호 서비스를 제공할 수 있을 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Steger (2012)의 연구에 따르면 자신이 하고 있는 일이 의미 있으며 자신 및 타인 모두의 공공의 선을 위한 것으로 지각될 때 그 개인의 심리적 적응 수준은 높았다. 또한 서재현(2015)의 연구에서 자신의 일에 조화열정을 보여주는 조직구성원들이 더 많은 일에 대한 의미를 찾기 위해 노력하며 이것이 일을 제공하는 조직에 대한 몰입으로 이어진다고 하였다. 얼마 전부터 잡 크래프팅은 일에서 경험하는 의미를 증진하도록 조직 구성원을 돕는 도구로 활용되기 시작하였다. Wrzesniewski와 Dutton (2001)이 제시한 과업, 인지, 관계 크래프팅의 기본 개념을 바탕으로 Berg, Grant 와 Johnson (2010)은 일터에서 사용할 수 있는 잡 크래프팅 방법을 제시하고 있다. 또한 Wrzesniewski, Dutton과 Debebe (2003)는 과업 변화를 통한 잡 크래프팅 방법으로 과업 추가하기, 과업 강조하기, 과업 재구성하기를 제시하였다. 인지 변화를 통한 잡 크래프팅 방법으로 지각 확장하기, 지각에 초점 맞추기, 지각 연결하기를, 관계 변화를 통한 잡 크래프팅 방법으로 관계 맺기, 관계 재구성하기, 유익한 관계 형성하기를 제시하고 있다. 또한 스스로에게 적합하도록 잡 크래프팅 하려면 개인의 동기, 강점, 흥미를 강화시키는 방법을 제시하고 있고, 이를 통한 유의미한 결과들이 밝혀지고 있는데, Tims 등(2016)의 연구에서 3주간 종단연구를 실시한 결과 잡 크래프팅을 하는 사람일수록 개인-직무적합성을 높게 인식하였고 이를 통해 일의 의미가 상승함을 확인할 수 있었다. 또 다른 연구로는 3주간 종단연구를 통해 잡 크래프팅과 의미 부여의 관계에서의 직업적 역할에 대한 중요성의 조절효과를 확인하였는데, 잡 크래프팅의 하위요인인 구조적 직무 요구 증진에 긍정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다(Petrou et al., 2012). 잡 크래프팅에 대한 관심이 늘어나면서 국내에서도 간호사들을 대상으로 잡 크래프팅 관련 연구가 미비하나마 시도되고 있다(강정미, 2018; 김인경, 2018; 윤선화, 김해룡, 2016; 현미숙, 2017).

직무 특성을 중심으로 연구한 현미숙(2017)은 상급종합병원 및 종합병원간호사들을 대상으로 간호사의 동기부여의 요소인 직무자율성, 직무 복합성, 긍정심리자본, 사회적 지지가 잡 크래프팅과 직무효과에 어떤 영향을 주는지에 대한 연구를 수행하였다. 이 연구에서 상급종합병원에 근무하는 간호사들이 종합병원에 근무하는 간호사들보다 잡 크래프팅 활동이 유의하게 높았고, 학력, 경력, 연령, 직위가 높을수록 잡 크래프팅 활동이 유의하게 높았다는 연구 결과는 잡 크래프팅은 일반적 특성에 따라 다양하게 영향을 받는다는 선행연구들의 결과를 뒷받침 해주었다(김창호, 심원술, 2012; 근소우, 2016, 박한규, 2015,). 자율성, 직무복합성이 높을수록 잡 크래프팅의 구성요인 중 업무 크래프팅이 높았다. 조직 구성원 스스로가 긍정적인 심리 상태를 가지고 자율적으

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

로 행동할 때 잡 크래프팅의 기회에 더욱 가까워질 수 있으며(Wrzesniewski와 Dutton ,2001), 업무 수행과정에서 복잡함을 인식한 개인은 업무에 필요한 추가적인 장비를 필요하거나 기존과 다른 전략을 구사하기 위해 새로운 시도를 하게 된다는 것이다(Ghitulescu, 2006). 이러한 일련의 과정이 간호사의 인지 크래프팅을 유발하게 되는 것으로 해석할 수 있는데, 간호업무의 복잡성이 증가하고 시간적인 압박과 환자들의 새로운 요구사항, 해결해야 할 간호 문제의 난이도 등 증가된 직무요구에 의한 간호사의 인식된 지각이 인지 크래프팅의 변화를 유도하게 된다(현미숙, 2017). 또한 개인의 긍정적인 자아이미지 추구인 긍정심리자본과, 상사와 동료의 사회적 지지가 잡 크래프팅에 영향을 주었다. 개인이 얼마나 긍정적으로 자아를 생각하느냐에 따라 일에 의미와 정체성이 변화하며(Wrzesniewski & Dutton ,2001), 직장에서의 관계형성 및 피드백은 더 많은 기회를 창출하게 되고, 타인과의 관계에서 더 의미있는 관계경로를 얻을 수 있다(Duffty, Douglass & Autin, 2015). 이 연구에서는 잡 크래프팅의 하위 요인인 인지 크래프팅과 관계 크래프팅은 조직몰입에 영향을 미쳤으나, 업무 크래프팅에는 영향을 미치지 못하였다. 이것은 간호사가 자신이 수행할 업무와 간호행위에 대한 스스로의 인식변화 없이 단순히 간호 업무량이나 간호활동의 범위를 변화시키는 것만으로는 조직에 몰입한다는 것은 한계가 있다라고 해석할 수 있다. 따라서 간호사의 잡 크래프팅에서 가장 중요하게 생각해야 할 요소는 인지적인 변화 측면이라고 할 수 있겠다.

3. 잡 크래프팅 측정도구

문헌고찰을 통해 선별된 연구들에서의 잡 크래프팅을 측정하는 도구들은 대부분 교원이나 일반 근로자 등을 대상으로 개발되거나 또는 국외도구를 번안한 도구를 이용하고 있었다. 국내·외에서 개발된 잡 크래프팅 측정도구들의 특징, 구성요소, 신뢰도 및 타당도를 분석하였다(표 3).

맨 처음 잡 크래프팅의 개념을 주장한 Wrzesiniewski와 Dutton (2001)은 업무, 관계, 인지의 3가지로 잡 크래프팅을 설명하였으나, 개념만을 설명했을 뿐, 측정도구를 제시하지는 않았다. 이후 Ghitulescu (2006)가 실제적으로 잡 크래프팅 측정도구를 개발하여 사용이 되었는데, 이는 교원을 대상으로 수행되었으며, 포커스 그룹(focus group interwiew)에 의해 도구가 개발이 되어 타당성 확보가 되지 않았다. 이를 최초로 국내에서 김창호와 심원술(2012)이 번안하여 측정도구로 사용하였으

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

나, 교원이 아닌 일반 근로자를 대상으로 측정하였기 때문에 신뢰성에 한계를 가지고 있다. 그러나 김창호와 심원술(2012)의 연구에서의 측정도구는 Wrzesiniewski와 Dutton(2001)이 제시한 구성 개념을 반영하여 인지 크래프팅 4문항, 업무 크래프팅 4문항, 관계 크래프팅 4문항의 3개의 영역으로 구성하였다는 점에서 의의가 있다(조주연, 김명소, 2015). 이후 Leana 등(2009)은 보육시설 교사를 대상으로 학급 내에서 이루어지는 잡 크래프팅을 측정하는 도구를 개발하였고, 도구는 개인적 크래프팅 6문항, 협력적 크래프팅 6문항으로 이루어져 있다. 하지만 Leana 등(2009)이 개발한 측정도구는 보육 시설 교사라는 특정 직업에서만 적용할 수 있다는 한계점을 가지고 있다.

다음으로 유럽권의 Tims 등(2012)의 잡 크래프팅 도구이다. Tims와 그의 동료들은 잡 크래프팅과 관련한 실증연구가 제한적으로 수행되고 있는 것은 견고한 척도의 부재로 인한 것이라는 점을 지적하였다. Tims와 Bakker (2010)는 직무요구-자원 모델을 기반으로 한 잡 크래프팅 개념 모델를 제시하였고, 이후 Tims 등(2012)에 의해 잡 크래프팅 측정도구(JCS)가 개발되었다. 이들은 잡 크래프팅을 구성원들이 그들의 직무 자원을 극대화하고 직무요구를 최소화하도록 추구하는 과정으로 보았고, 이 두 개념을 활용하여 잡 크래프팅의 세 가지 하위요인인 직무자원의 증가, 도전적인 직무요구의 증가, 방해가 되는 직무요구의 감소로 설정하고 문항을 개발하였다. 이후 요인분석을 직무자원의 증가가 두 개의 하위요인으로 나뉘어져 최종적으로 4개의 하위요인을 확정지었다. 이들에 의해 개발된 도구는 사회적 직무자원 증진 5문항, 구조적 직무자원 증진 5문항, 도전적 직무요구 증진 5문항, 방해적 직무요구 감소 6문항으로 이루어져 있다. 하지만 이 도구는 Wrzesniewski와 Dutton(2001)이 제안한 잡 크래프팅의 핵심 요소인 '일의 의미 변화'에 대한 내용 즉, 인지 크래프팅 부분이 도구에 반영되지 않은 한계를 지니고 있다. 최근들어 일의 의미의 중요성이 부각되는 상황에서 인지적 요인을 누락시킨 점은 구성개념 타당도의 문제점이 있다는 것을 시사한다(조주연, 김명소, 2015). 또한 일부 문항들은 직무에서의 심리적, 정서적 부담을 줄이려는 조직 구성원의 노력을 측정하고 있지만(예를 들어, '나는 일을 할 때 정서적 부담의 강도가 높지 않도록 노력한다') 이러한 문항들이 조직 구성원의 행동을 언급하는 것인지, 인식을 언급하는 것인지가 명확하지 않다(Slemp & Vella-Brodrick, 2013). Petrou 등(2012)은 직무요구-자원 모델을 기반으로 Tims 등(2012)이 개발한 도구의 차원을 유지하되, 21개의 문항에 대해 예비 요인적재치의 결과를 기반으로 문항을 선정하고, 새로운 문항을 추가하

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

거나 수정하였다. 직무자원 추구하기는 목표달성 및 임무완수를 위해 피드백, 상사 혹은 동료의 조언, 자율성과 같은 자원을 추구함으로서 직무요구에 대처하려는 행동을 의미하고 이는 6문항으로 이루어져 있다. 직무도전 추구하기는 성장과 발전의 기회를 가지기 위해 더 많은 책임을 가지거나 근무시간 동안 바쁘게 지내려고 하는 행동을 의미하며 3문항으로 구성되어 있다. 마지막으로 직무요구 감소시키기는 건강을 보호하기 위해 직무의 정서적, 정신적, 신체적 요구를 줄이려는 행동을 의미하며 4문항으로 구성되어 있다. 이 도구의 특징은 직무요구-자원을 기본으로 Wrzesniewski와 Dutton (2001)이 주장한 업무 크래프팅과 관계 크래프팅의 개념이 표현될 수 있도록 문항이 만들어졌다.

Nielsena와 Abildgaard (2012)은 Tim 등(2012)의 연구를 바탕으로 기존의 측정도구가 블루칼라 근로자들에게는 부적절하다고 주장하며, 블루칼라 근로자용 잡 크래프팅 도구를 개발하였다. 이 도구는 Tims 등(2012)의 도구의 척도와 동일하게 방해적 요구를 최소화하고(즉, 회피전략), 도전적 요구를 증가시키는 행동을 포함하고 있다. 이 도구의 특징은 감소 요인이 Tims 등(2012)의 도구에 비해 두 개의 요인(사회적 직무요구 감소, 방해적 직무요구 감소)으로 분리되었다는 점이다. 또한, 하위 요인에 양적 직무요구 증진이 추가되었다. 이 도구는 도전적 직무요구 증진 4문항, 사회적 직무요구 감소 3문항, 사회적 직무자원 증진 3문항, 양적 직무요구 증진 3문항, 방해적 직무요구 감소 2문항으로 이루어져있다.

Slemp 와 Vella-Brodick (2013)은 Tim 등(2012)의 측정도구가 잡 크래프팅을 직무요구-자원 모형을 토대로 재해석한 점에 대해서는 연구의 가치를 인정하였지만, Wrzesniewski와 Dutton (2001)이 제안한 모델의 핵심적인 부분인 인지 크래프팅이 제외되는 결과를 가져왔다는 한계점을 지적하면서, 인지 크래프팅은 특정 직업에서는 더 중요하게 작용할 수 있으며, 자신이 직무를 통해 삶의 가치를 발견할 수 있게 해준다고 주장했다. 실제로 Tims 등(2012)의 JCS에서 인지 크래프팅과 연결될 수 있는 영역은 방해적 직무요구 감소 차원 측정문항인데, 이 문항들은 인지적 관점의 변화보다는 스트레스를 줄이는 방향으로 직무를 재설계하는데 초점이 맞춰져 있다(이현웅, 2017). 그리하여 이들은 Wrzesniewski와 Dutton(2001)이 주장한 개념을 적용하여 JCQ를 개발하였고, 이 도구는 인지 크래프팅 5문항 업무 크래프팅 5문항, 관계 크래프팅 5문항 으로 구성되어 있다.

임명기 등(2014)은 외국에서 개발된 JCQ의 문항을 번안하고, 타당화 검증을 하여 한국판 잡 크래프팅 소명척도(JCQ-K)를 개발하였다. 하지만, JCQ-K의 경우 외국 도

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

구를 그대로 번안한 도구이기 때문에, 국내기업 근로자를 대상으로 사용하기에 적절하지 않은 문항들이 있으며, 업무 부담이 과중한 직업인 경우, 과업을 선택하는데 있어 자율성이 충분히 주어지지 않은 조직 환경 내에서 실행하기 어려운 문항들이 포함되어 있는 것이 한계점으로 지적이 되었다(이현응, 2017).

조주연과 김명소(2015)는 직무 자원-요구 모델을 기반으로 개발한 Tim 등(2012)의 JCS 도구의 구성개념 문제(인지 크래프팅가 제외됨)를 보완하기 위해 기존의 4개 요인에 '인지적 직무자원 증진'을 추가하여 5개 하위요인으로 구성된 측정도구(JCS-K)를 개발하였다. 또한 이들은 JCS 문항들이 잡 크래프팅 구성요인들을 포괄적으로 다루지 못하고 단편적으로 치중된 내용이 많다는 문제점을 보완하기 위해 문항을 대폭 수정하고, 국내 일반근로자들을 대상으로 타당화 작업을 수행하였다. 이 후 윤수진(2018)의 연구에서 JCQ-K와 JCS-K의 관련 모형검증을 통해 두 측정도구의 타당도를 비교한 결과, 조주연과 김명소(2015)가 개발한 JCS-K가 임명기 등(2014)이 개발한 JCQ-K보다 직무 열의에 대한 준거타당도가 높았고, 모형검증에서도 JCS-K가 더 나은 모형적합도를 보여, 직무-요구자원 이론을 토대로 개발된 도구의 타당성을 입증하였다. 하지만 최근 국내 병원 간호사들을 대상으로 한 연구들에서는 대부분 JCQ-K가 쓰이고 있었다(현미숙, 2017, 김인경, 2018).

이현응(2017)은 Wrzesniewski와 Dutton (2001)의 개념을 바탕으로, 임명기 등(2014)이 개발한 JCQ-K의 한계점을 보완하여, 국내 일반근로자들의 문화적 배경에 맞는 잡 크래프팅을 개발하였다. 이 도구는 업무 크래프팅 6문항, 인지 크래프팅 4문항, 관계 크래프팅 5문항으로 구성되어 있다.

Feride 등(2018)은 Tims 등(2012)에 의해 개발된 JCS를 대학병원 및 공공기관 병원에 근무하는 터키 간호사를 대상으로 하여 타당화 연구를 진행하였다. 간호사를 대상으로 JCS의 타당성 검증 결과 기존도구의 도전적 직무요구 증진 영역과 사회적 직무 자원 영역이 동일 영역으로 묶여졌으며, 방해적 직무요구 감소영역이 방해적 관계 감소 영역과 방해적 직무요구 감소 영역으로 분리되었다는 점이다. 또한 간호사들의 직무특성에 맞지 않은 문항들은 탐색적 요인분석시 제거되었다. 이 도구는 사회적 직무 자원 및 직무요구 증진 8문항, 구조적 직무 자원 증가 3문항, 방해적 관계 감소 2문항, 방해적 직무요구 감소 2문항으로 구성되어 있으나, 이는 기존 도구를 수정·보완하는 수준으로, 병원간호사의 잡 크래프팅이 정확하게 반영되는었는가에 대한 한계가 있다.

최근 간호사들을 대상으로 한 잡 크래프팅 연구가 증가함에 따라 일반 근로자를

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

대상으로 개발된 도구를 활용하여 간호사의 잡 크래프팅 정도를 파악하는데는 타당성과 신뢰도가 결여되어 있다고 보인다. 따라서 병원간호사의 직무와 관련된 특수성이 반영되고, 국내 병원 실정과 문화가 반영된 타당하고 신뢰도 있는 잡 크래프팅 측정도구가 개발될 필요가 있다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 3. 국내·외 잡 크래프팅 측정도구 개발 현황

구분	저자 (연도)	이론적 기틀	연구대상	측정도구	영역(문항 수)		신뢰도	타당도
교원	Ghitulescu (2006)	Wrezniewski와 Dutton(2001)	특수 교육학교 교사	질적 연구를 통한 잡 크래프팅 측정도구 개발	인지조형(3)		Cronbach's=.43	-
					업무조형	업무조정(9)	Cronbach's=.80	
						업무범위(4)	Cronbach's=.71	
					관계조형(1)		x	
	Leana 등(2009)	Wrezniewski와 Dutton(2001)	어린이집 교사 및 보조교사	보육시설 교사용 잡 크래프팅 측정도구 개발	개인적 크래프팅(6)		Cronbach's=.79	확인적 요인분석
					협력적 크래프팅(6)		Cronbach's=.89	
	Slemp와 Vella-Brodick (2013)	Wrezniewski와 Dutton(2001)	교육관련 종사자	Wrezniewski& Dutton 모델기반 잡 크래프팅 측정도구(Job Crafting Questionnaire [JCQ]) 개발	인지 크래프팅(5)		Cronbach's=.89	탐색적·확인적 요인분석, 수렴·판별타당도
					업무 크래프팅(5)		Cronbach's=.87	
					관계 크래프팅(5)		Cronbach's=.83	
일반근로자	김창호와 심원술 (2012)	Wrezniewski와 Dutton(2001)	제조, 건설, 정보, 물류, 서비스, 관공서 근로자	국내 최초로 Ghitulescu(2006)도구를 번안하고 수정 보안함.	인지 크래프팅(4)		Cronbach's=.89	확인적요인분석 수렴·판별타당도
					업무 크래프팅(4)			
					관계 크래프팅(4)			
	Tims 등(2012)	Tims와 Bakker(2010)	보건, 서비스업, 교육, 공공기관 근로자	직무요구-자원 모델 기반 잡 크래프팅 측정도구(Job Crafting Scale [JCS]) 개발	사회적 직무자원 증진(5)		Cronbach's=.77	탐색적·확인적 요인분석, 수렴·판별타당도
					구조적 직무자원 증진(5)		Cronbach's=.82	
					도전적 직무요구 증진(5)		Cronbach's=.75	
					방해적 직무요구 감소(6)		Cronbach's=.79	

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 3. 국내·외 잡 크래프팅 측정도구 개발 현황

구분	저자 (연도)	이론적 기틀	연구대상	측정도구	영역(문항 수)	신뢰도	타당도
	Petrou 등(2012)	Tims와 Bakker(2010)	기업 근로자	JCS를 수정 보완함	직무자원 추구(6)	Cronbach's=.70	확인적 요인분석 수렴타당도
					도전적 직무추구(3)	Cronbach's=.76	
					직무요구 감소(4)	Cronbach's=.69	
	Nielsen & Abildgaard (2012)	Tims와 Bakker(2010)	우편 배달원	블루칼라 근로자용 크래프팅 측정도구 개발	도전적 직무요구 증진(4)	Cronbach's=.85	예측타당도 판별타당도
					사회적 직무 요구 감소(3)	Cronbach's=.76	
					사회적 직무자원 증진(3)	Cronbach's=.75	
					양적 직무요구 증진(3)	Cronbach's=.74	
					방해적 직무요구 감소(2)	Inter-item correlation=.51	
	임명기 등(2014)	Wrezniewski와 Dutton(2001)	사무, 영업, 생산, 연구직 근로자 등	JCQ를 한국말로 번안. 한국판 잡 크래프팅 소명척도(JCQ-K) 개발	인지 가공(5)	Cronbach's=.85	확인적 요인분석, 수렴·판별타당도
					업무 가공(5)	Cronbach's=.81	
					관계 가공(5)	Cronbach's=.81	
	조주연과 김명소 (2015)	Tims와 Bakker(2010)	사무, 영업, 생산, 연구직 근로자 등	잡 한국판 직무의미창조(JCS-K) 측정도구 개발	인지적 직무자원 증진(9)	Cronbach's=.92	확인적·탐색적 요인분석, 수렴·판별타당도 준거 타당도
					구조적 직무자원 증진(9)	Cronbach's=.90	
					사회적 직무자원 증진(9)	Cronbach's=.90	
					도전적 직무요구 증진(6)	Cronbach's=.89	
					방해적 직무요구 감소(11)	Cronbach's=.80	

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 3. 국내·외 잡 크래프팅 측정도구 개발 현황

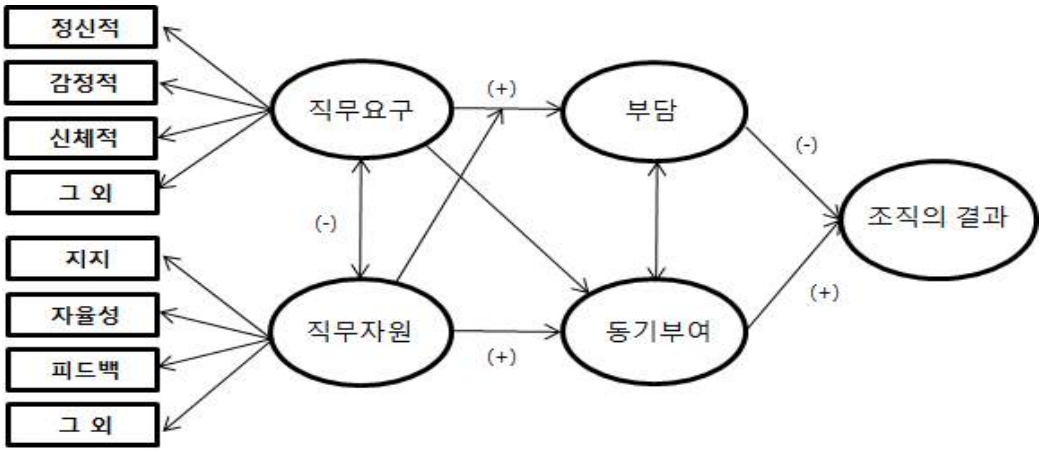
구분	저자 (연도)	이론적 기틀	연구대상	측정도구	영역(문항 수)	신뢰도	타당도
	이현응(2017)	Wrezniewski와 Dutton(2001)	사무, 연구, 판매, 생산 기술직, 근로자 등	한국판 잡 크래프팅 측정도구 (Korean Job Crafting Scale) 개발	인지조형(4)	Cronbach's=.80	탐색적·확인적 요인분석, 수렴·판별타당도
					업무조형(6)	Cronbach's=.91	
					관계조형(5)	Cronbach's=.70	
간호사	Feride 등 (2018)	Tims와 Bakker(2010)	터키 병원 간호사	JCS를 수정보완함	구조적 직무 자원 증가(3)	Cronbach's=.95	탐색적·확인적 요인분석 준거타당도
					사회적 직무 자원 및 직무요구 증진(8)	Cronbach's=.95	
					방해적 관계 감소(2)	Cronbach's=.80	
					방해적 직무요구 감소(2)	Cronbach's=.83	

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅲ. 연구의 개념적 틀

본 연구의 개념적 틀은 Wrzesniewski와 Dutton (2001)의 '잡 크래프팅 구성요소와 Tims 등 (2012)이 잡크래프팅 측정도구를 개발 시 참고하였던 직무요구와 자원이론(그림1)을 바탕으로 하였다.



출처: Bakker, A. B, Demerouti, E., (2007). The job demands-resources model: State of the art, Journal of Managerial Psychology, 22:309-328. p.313.

그림 1. 직무요구-자원 이론.

잡 크래프팅의 개념을 처음으로 정립한 Wrzesniewski와 Dutton (2001)은 직무를 하는 구성원을 잡 크래프터(Job crafter)라고 명명하며, 자신들의 직무를 형성하고 재정의하기 위해 행하는 모든 행동을 '잡 크래프팅'이라고 보았다. Wrzesniewski와 Dutton (2001)은 잡 크래프팅을 잡 크래프터들에 의해 나타나는 하나의 심리적, 사회적, 물리적인 활동으로 개념화하였고, 자신의 과업 또는 업무와의 관계영역에서 만드는 물리적 및 인지적 변경으로 정의하였다. 여기서 물리적 변경이란 직무 과제의 형태, 범위, 양의 변화 또는 직장에서의 관계를 바꾸는 것을 의미하고, 인지적 변경은 자신의 직무에 관한 인식을 변화를 말한다. 또한, 잡 크래프팅을 직무수행 및 대인관계 시 자신의 마음에 대한 변화와 일의 의미 변화라고 보았다, Wrzesniewski와 Dutton(2001)는 직무에 대한 자율성이 없으면 잡 크래프팅은 이루어지지 않는다고 간주하였지만, 실제 연구결과, 잡 크래프팅은 직무자율성의 정도, 직급과 역할

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

의 차이를 넘어 공통적으로 실행된다. 자율성이 낮고 단순반복적인 일 조차도 자신의 직무 경험을 긍정적으로 바꿀 수 있다는 것이다(Berg et al,. 2010).

일에 대한 태도는 직무에 대한 혹은 단념케하는 동기부여 요소로 상호작용 할 수 있는데, 일을 수행하도록 하는 내재적 동기부여가 있을 때 자기결정 및 역량의 표현을 허용하는 더 광범위한 잡 크래프팅에 관여하기 쉽다고 한다. 반면에, 일과는 별도로 일을 하는 외재적 동기부여가 있을 때는 잡 크래프팅을 제한하다고 주장하였다(Wrzesniewski & Dutton, 2001). 즉, 잡 크래프팅 활동은 인지, 업무, 관계측면에서 내 업무에 대한 개선을 목표로 하며, 이와 관련된 요구가 충족이 되면, 일에 대한 몰입이 증가하여 일에 대한 의미 변화와 자신에 대한 정체성이 형성 된다. Wrzesniewski와 Dutton (2001)는 동일한 직업이라고 해도 일에 대한 태도를 어떻게 갖는가에 따라 일의 의미를 생산적으로 혹은 파괴적으로 할 수 있다고 주장하면서 모든 조직 구성원들은 자신의 직무를 더 큰 목적과 가치실현에 의미를 두고 주도적으로 바꾸어 나아갈 수 있는 잠재성을 가지고 있다고 하였다. 이는 어떤 의미 있는 일을 하느냐 보다 일의 의미를 어떻게 스스로 찾을 것인가가 중요하며, 그리고 일의 종류 보다는 구성원이 업무와 관련되어 어떤 관계를 가지고 있는가의 관계 측면이 더 중요함을 의미하는 것이라고 할 수 있다.

직무요구-자원(Job Demands-Resources [JD-R]) 이론은 직무 특성을 요구(Demands)와 자원(Resources)이라는 두 가지 상반되는 요인들로 구분하며 직무요구는 개인이 일할 때 필요한 모든 물리적 혹은 정신적 노력을 필요로 하는 과업 자체나 수행 과정에서의 장애 요소들을 의미한다(Bakker & Demerouti, 2017). 이는 주로 업무량, 시간 압력 등 양적인 실제 직무 내용과 직무 과부하, 역할 갈등, 역할 모호성, 조직 불공정성을 포함하고 있다(Bakker et al, 2003). 반면 직무자원은 심리적, 신체적, 사회적, 조직적 측면과 관련되며 이는 직무 목표 달성에 도움이 되고, 직무 요구를 감소시키고, 개인 경력개발에 자극을 제공한다. 또한 직무 자원은 직원의 몰입 수준을 높이는 것과 성과를 보장하는 역할을 한다. 직무 자원은 조직 수준(보상, 직무 안전성, 경력 개발 기회 등), 대인관계 수준(상사-동료 지지, 조직 풍토 등), 조직 직무 수준(역할 명료성, 의사결정 참여도 등), 직무 수준(기술 다양성, 과업 정체성, 자율성, 피드백 등)을 모두 포함한다(Bakker et al, 2003). 직무 요구-자원 이론에서는 세 가지를 전제로 하는데, 첫째, 조직 구성원은 직무를 수행하는데 필요한 만큼 직무 자원을 증가시키며, 둘째, 과업의 복잡성이 높은 직무처럼 도전성을 부여하는 직무 요구일 때, 구성원은 직무 요구를 증가시킨다. 셋째, 잘못된 재료를 가지고 일하는 등 스트레스를 주는 직무 요구일 때, 조직 구성원은 직무를 수행하는 데 필요한 만큼 직무 요구를 감소시킨다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Tim 등(2012)은 조직 구성원이 직무 수행 시, 직무 요구와 자원 결정에 대한 적극적인 역할을 한다는 전제를 두고 4영역(구조적 직무자원 증가, 사회적 직무자원 증가, 도전적 직무요구 증가, 방해적 직무요구 감소)으로 잡 크래프팅을 세분하였다. 자원은 사회적 지원, 자발성, 의사결정에의 참여과 같이 구성원에게 유익이 되는 잠재적인 자원으로서, 구성원에게 동기를 부여하고 구성원이 직무요구에 대처할 수 있도록 도와준다. 자원이 고갈되어 직무요구에 대처하지 못할 때를 대비하기 위해, 구성원은 자원을 축적하고 보호하고 유지할 필요가 있다(Demerouti & Cropanzano, 2010). 사회적 직무자원은 업무에 있어서 상사와 동료가 제공할 수 있는 자원이며, 구조적 직무자원은 업무에 있어서 자율성을 발휘하고, 자신의 역량과 전문 기술을 개발하려는 노력과 관련이 있는 특징을 가지고 있는 것이다. 직무요구에서 도전적 직무요구는 자신에게 성취감을 느끼게 해줄 수 있는 수준의 업무특성 의미하고, 방해적 직무요구는 신체적, 심리적 소모를 과중하게 만드는 업무 특성을 말한다. 도전적 직무요구 증가는 직무수행에 있어서 새로운 업무 및 추가 업무에 있어서 능동적으로 행동하며, 그러한 업무요구는 자신에게 있어서 성취감을 느끼게 할 수 있는 요소가 되고(Tims et al. 2012), 개인이 성장과 직무만족을 높이는데 중요한 역할을 한다(Berg et al., 2008). 따라서 적당한 수준의 도전적 직무 경험은 구성원들의 동기를 유발하며 어려운 목표를 달성하고, 지식과 기술을 적극적으로 개발하도록 돕는다(Lepne, Podsakoff, & Lepine, 2005). 방해적 직무요구 감소는 직무를 수행하는 데 있어 나타날 수 있는 신체적, 심리적 부담을 낮추고 소진을 막기 위해 과도한 업무를 조정하는 등 자신의 직무를 스스로 변화시키는 노력과 관련이 있는 특징을 가지고 있는 것이다. 업무 과부하와 같은 과도한 직무요구와 낮은 수준의 직무자원에 장기적으로 노출된 경우 건강문제, 이직 등과 같은 부정적인 결과를 유발할 수 있다. 따라서 구성원들은 높은 직무요구와 낮은 직무자원에 노출될 경우, 스스로 직무요구를 낮추려고 시도한다(Tims et al, 2012). 이 과정에서 구성원 스스로가 긍정적인 심리 상태를 가지고 행동할 때 잡 크래프팅의 기회에 더욱 가까워질 수 있어(Wrzesniewski & Dutton, 2001), 잡 크래프팅의 핵심요소인 인지적 변화 부분이 강조되어야 할 필요성이 있다(조주연, 김명소, 2015; Slemp & Vella-Brodirick, 2013).

또한 잡 크래프팅 행동은 개인이 주도하기는 하나, 직장의 그룹 내 동료와의 관계를 통해 주요한 역할을 할 수 있다. 예를 들면, 임상현장에서 간호사는 환자의 주요 증상 및 징후를 면밀히 관찰하여 의사에게 환자의 진단 또는 치료계획을 변경해야 할 만한 중요한 정보를 제공하여 줌으로써 치료적인 맥락을 찾게 하는데 영향을 미치게 한다(현미숙, 2017). 또한 전문직 내 관계 형성에 있어서 상호 협동적이고 동등하며 지지적인 동료 간의 관계는 전문인의 활력에 기초가 된다(조남옥, 홍여신, 김현숙, 2001). 따라서 본 연구에서의 개념적 틀은 인지

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

적, 업무적, 관계적 측면에서의 변화로 영역을 구성하고, 업무와 관련된 변화측면에서는 직무요구와 직무자원 이론을 기반으로 구성하였다(그림 2). 각 영역의 하위 구성 요소를 파악하기 위하여 국내외에서 개발된 기존도구와 선행연구들을 분석하여 구성요인을 도출하였다(부록 1)

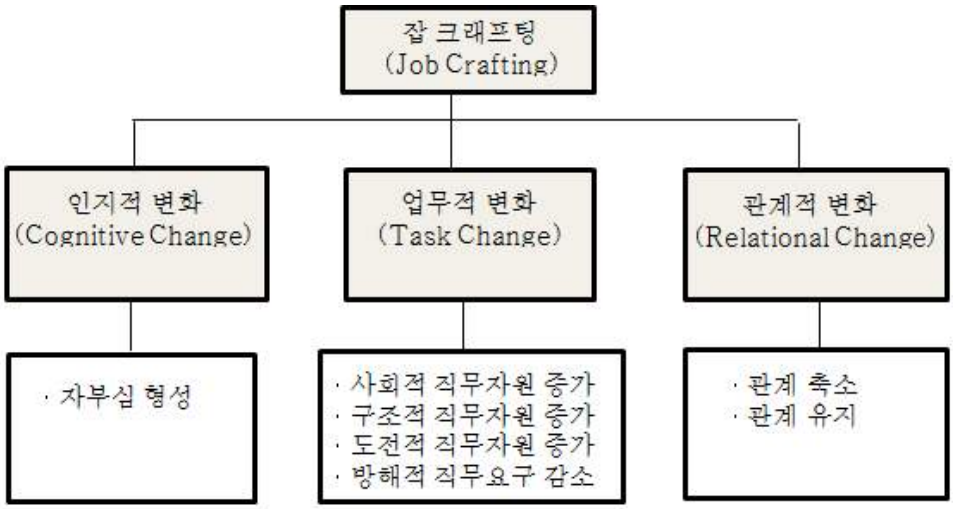


그림 2. 본 연구의 초기 개념적 틀.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅳ. 연구 방법

A. 연구설계

본 연구는 병원간호사의 업무 특성을 반영한 잡 크래프팅 측정도구를 개발하고, 개발한 도구의 신뢰도와 타당도를 검증하는 방법론적 연구(methodological research)이다.

B. 도구개발 과정

잡 크래프팅 도구개발 과정은 DeVellis (2016)제시한 도구개발 지침에 근거하여 8단계로 진행하였고 이는 도구항목을 개발하는 과정과 타당도와 신뢰도 검증으로 최종 도구를 확정하는 과정으로 구분할 수 있다(그림 3). 1단계는 도구의 구성요소를 확인하는 단계로, 문헌고찰 및 9명의 병원 일반간호사들의 심층면담을 통해 병원간호사의 잡 크래프팅의 속성을 파악하고 구성요소를 확인하여 개념적 틀을 구성하였다. 2단계는 문항을 작성하는 단계이며 간호사의 잡 크래프팅을 측정할 수 있는 잠재적 문항을 제작하였다. 3단계는 도구의 척도를 결정하는 단계이며 2단계와 동시에 진행되었다. 4단계는 구성된 예비문항이 측정하고자 하는 개념과 얼마나 연관되어 있는지와 부적절한 단어와 어휘로 작성된 문항을 어떻게 수정할지를 결정하는 단계이며, 구체적으로 도구의 내적일관성을 확보하기 위해 전문가 자문을 통한 내용타당도 시행한 후, 국문학자의 자문을 거쳐 예비문항을 완성하였다. 5단계는 예비조사로, 본 조사를 시행하기 전에 20명의 병원간호사를 대상으로 문항구성의 적절성, 이해하기 힘든 문장과 반응, 설문 응답 소요시간 등을 확인하고 문항 수정 후, 최종 예비문항을 결정하였다. 6단계는 도구 적용의 본 조사 단계로 개발된 도구를 471명의 병원간호사들에게 시범 적용하였고, 7단계는 도구를 평가하는 단계로 타당도 및 신뢰도를 검증해 봄으로서 본 조사에서 수집된 자료를 분석하여 평가하였다. 8단계는 최종 도구를 완성하는 단계로, 7단계의 평가결과를 바탕으로 신뢰도와 타당도를 위협하는 문항을 제거하여 도구를 연구목적에 맞게 최적화하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

과정	단계	구성내용	참여자 또는 검증	문항수
도구개발	1. 도구의 구성요인 도출	• 문헌고찰	• 연구자	
		• 심층면담 • 개념적 틀 구성	• 일반간호사 9인	
	2. 예비문항 작성	↓ • 예비문항 결정	• 교수1인 • 일반간호사 2인 • 연구자	64개
	3. 도구의 척도 결정	↓ • Likert 척도 결정	• Likert 5점 척도	
도구검증	4. 예비 문항에 대한 전문가 타당도	↓ • 1차 전문가 내용타당도 검증	• 전문가 6인	55개
		• 2차 전문가 내용타당도 검증	• 전문가 6인	53개
		↓ • 문항어휘 검토	• 국어학자 1인	
	5. 예비조사	↓ • 가용성 검토	• 일반간호사 20인	53개
	6. 도구 적용	↓ • 본 조사	• 일반간호사 471인	53개
	7. 도구 평가	↓ • 구성타당도 검증 • 준거타당도 검증	• 문항분석 • 요인분석 (탐색적, 확인적) • 집중·판별 타당도 • 동시타당도	36개
		↓ • 신뢰도 검증	• 내적일관성	
	8. 도구의 최적화	↓ • 최종 도구 완성		36개

그림 3. 본 연구의 도구개발 과정.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

1. 도구의 구성요인 도출과정

본 연구에서는 병원간호사의 잡 크래프팅 수준을 측정하기 위한 구성요인을 도출하기 위해 기존도구와 선행연구, 개별 심층면담을 실시하여 관련된 속성을 확인하였다.

1) 문헌고찰

본 연구에서는 국내외 학술지, 석·박사 학위논문과 단행본과 인터넷 검색을 통해 2001년~2018년까지의 선행연구 및 기존에 개발되어 있는 측정도구를 위주로 문헌고찰을 하였으며, 국외 데이터베이스는 PubMed 및 Science Direct 등이었다. 국내 데이터베이스는 RISS, 국회도서관, 한국학술정보원(KISS), DBpia의 검색엔진을 중심으로 하였다. 국외 데이터베이스 검색어는 'Job crafting' 'Job crafting scale development' 'Nurse job crafting' 이었으며, 국내 데이터베이스 검색어는 '잡 크래프팅', '간호사 잡 크래프팅', '직무 의미창조', '직무 재창조', '직무 빚어내기'이었다. 잡 크래프팅에 대한 개념이 국내에 소개 된지 얼마되지 않았다는 점과 선행연구들이 교원 및 일반 근로자를 대상으로 조사한 연구들이 대부분을 차지하고 있었으며, 간호사를 포함한 의료종사자들을 대상으로 한 국내외 석. 박사 논문 및 학술지 연구는 미비하였다. 따라서 인력관리가 절실히 필요한 의료종사자들을 대상으로 한 잡 크래프팅 연구의 필요성이 요구되고 있다. 문헌고찰에서는 기존 도구의 구성요소, 타당도, 신뢰도를 확인하고, 문항들을 분석하여 잡 크래프팅 속성을 파악하였다. 또한 선행연구에서 잡 크래프팅에 대한 개념과 속성을 파악하였다.

2) 개별 심층면담

본 연구에서는 대상자 관련 선행연구의 부족으로 인한 한계점 극복과 측정도구의 현실성을 높이고, 인지적, 업무적, 관계적 변화 영역이 실제 간호사들의 직무현장에서는 어떻게 반영되는지 알아보기 위해 상급종합병원에서 직접 환자간호의 경험이 있으며, 근무경력이 7년 이상, 외래, 병동, 특수부서 등 다양한 부서에서 근무하고 있는 일반간호사 9명을 선정하였다. 2018년 7월~8월에 개별 심층면담을 실시하여 간

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

호사의 잡 크래프팅 속성을 파악하였다. 연령과 총임상경력, 현부서경력, 현부서, 최종학력, 결혼상태를 기초설문지에 포함하여 작성하도록 하였고, 면담은 반복된 자료가 나오지 않을 때까지 실시하였다.

(1) 면담을 위한 대상자 선정과정

본 연구에서의 대상자 선정은 간호사의 경력이 많을수록 잡 크래프팅 정도가 높았다는 선행연구(현미숙, 2017; Shusha, 2014))와 장금성(2000)의 연구를 토대로 임상경력 7년 이상 된 상급종합병원간호사를 중심으로 모집하였다. 대상자 모집은 간호사의 잡 크래프팅의 구성요인을 가장 잘 보여줄 수 있는 일반간호사로 해당 병원의 수간호사의 추천이나, 지인의 추천을 받아 자유의사에 따라 연구참여에 동의한 일반간호사들을 면담하였다(표 4). 장금성(2010)의 연구에서는 직무에 대한 자신감, 환자에 대한 이해 역량을 스스로 발휘할 수 있는 단계임을 고려하였을 때, 잡 크래프팅의 속성을 반영해 줄 수 있는 임상경력 7년 이상으로 선정하였다.

표 4. 개별 심층면담 대상자 참여 정보

ID	성별	연령	총임상경력	현부서경력	현부서	최종학력	결혼상태
1	여	37	11년	4년6개월	내과병동	대졸	기혼
2	여	40	16년5개월	10년	암센터	석사수료	기혼
3	여	40	17년4개월	10년2개월	소아과 외래	석사	기혼
4	여	34	11년4개월	2년7개월	감염관리실	석사수료	기혼
5	여	36	12년	2년	외과병동	대졸	기혼
6	여	38	13년9개월	12년11개월	외과병동	대졸	기혼
7	여	32	10년4개월	3년	외과계 중환자실	대졸	기혼
8	여	40	16년8개월	4년	내과병동	대졸	기혼
9	여	32	9년3개월	6년	신생아 중환자실	대졸	미혼

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

(2) 면담 방법

심층면담 진행은 면담을 시작하기 전 연구의 목적, 면담 진행방법, 면담 시간에 대하여 먼저 설명하고 자발적인 참여 동의를 구한 후 진행하였다. 면담은 대상자와 개별적으로 장소 및 날짜와 시간을 사전협의 하여 조용하고 안정된 분위기의 장소에서 일대일로 진행되었다. 면담은 1회 진행되었고 새로운 진술이 더 이상 발견되지 않는다고 생각되는 시점까지 진행하였다. 1회당 면담 시간은 30-60분까지였으며, 주제에 관한 면담을 시행하기 전 수집된 자료는 본 연구이외는 사용되지 않으며, 연구가 종료된 시점으로부터 3년간 보관 후 폐기하고, 최종 연구보고서에는 익명으로 인용될 것임을 설명하였다. 대상자와의 면담 내용은 녹음과 현장 기록하였고, 대상자가 정확하게 질문을 이해하지 못하거나 주제와 관련 없는 대화를 계속 할 경우 다시 주제와 질문내용을 확인시켜주고, 면담 내용을 요약해주는 등 대상자가 대화에 몰입할 수 있도록 하였다. 면담 종료 후 면담내용을 분석하는 중에 생긴 추가질문 가능성에 대해 양해를 구하고 대상자의 연락처와 이메일 주소를 건네받았으며, 성의 있는 답변의 고마움을 표시하고자 소정의 감사품을 제공하였다. 면담 내용은 대상자의 동의를 얻어 녹취하였으며, 녹음된 면담내용은 전환하여 컴퓨터에 기록하고 분석하였다. 심층면담을 위한 개방형의 질문지 작성은 잡 크래프팅 전문가 1인에게 자문을 구한 후, 문유희(2017)의 연구를 참조하여 작성하였다. 주요 질문은 다음과 같으며, 상세한 질문 내용은 (부록2)에 제시되어 있다.

첫째, 일은 선생님의 삶에서 어떤 의미입니까?
둘째, 간호사로서 직분을 다하고 환자들을 잘 돌보기 위하여 새로운 방식을 시도해 본적이 있습니까? 있었다면 무엇이었고, 느낌은 어떠하였나요?
셋째, 직장에서 동료들과의 관계는 어떠합니까? 그리고 동료들과의 관계는 어때야 한다고 생각하십니까?

(3) 면담 분석

면담의 내용분석은 3단계로 진행하엿다. 1단계에서는 면담내용을 필사한 후 자료를 반복적으로 읽고 의미있는 진술들을 도출 하였다. 2단계에서는 병원간호사의 잡 크래

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

프팅과 관련있는 의미있는 내용의 구절이나 문장을 선택하여 이를 대표할 수 있는 주제(Theme)로 도출하였다. 3단계는 유사하고 관련되는 주제 내용을 묶어 이를 범주화(Category)시켰다.

3) 개념적 틀 확정

문헌고찰과 면담을 분석한 내용을 확인하여 이를 토대로 연구의 개념적 틀을 완성하였다. 문헌고찰과 심층면담을 통해 도출된 병원간호사의 잡 크래프팅의 속성은 인지적, 업무적, 관계적 변화의 3개의 영역으로 구성하고, 인식전환, 자부심 형성, 구조적 직무자원 증가, 사회적 직무자원 증가, 도전적 직무요구 증가, 방해적 직무요구 감소, 관계조절, 관계유지의 8개의 요소를 구성하고 문항을 개발하여 타당도와 신뢰도를 검증하였다.

2. 예비문항 작성

문헌고찰과 심층면담을 토대로 개념적 틀을 구성하였고, 1차적으로 총 64개의 예비문항을 작성하였다. 가독성을 위해 중복되는 예비문항은 포함하나, 중의적인 해석이나 비문법적인 진술 등 모호한 문항을 제외하였으며, 한 문항이 여러 가지의 상황을 질문 하지 않도록 유의하였다(DeVellis, 2016).

3. 도구의 척도 결정

Likert 척도는 일반적으로 사회과학분야에 가장 많이 사용되고 있으며, 기존 잡 크래프팅 측정도구는 대부분 Likert 5점 척도로 도구를 구성하고 있었다. 본 연구에서는 연구자가 조사하고자하는 현상과 연구목적에 따라 반응범위의 수가 결정될 수 있는 Likert 5점 척도로 결정하였다(DeVellis, 2016). 척도는 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통 이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 구성되어있으며, 점수가 높을수록 잡 크래프팅 활동정도가 높음을 위미한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4. 전문가 타당도 검증

작성된 예비문항에 대한 내용타당도 검증은 Lynn (1986)의 기준에 따라 내용타당도 평가 지수(Content Validity Index, [CVI])를 사용하여 검증하였다. 내용타당도 검증을 위한 전문가 인원은 3명~10명이 바람직하다고 한 Lynn (1986)의 주장에 따라, 간호관리학 교수1인, 상급종합병원 간호 관리자 경험이 있는 간호학 교수 2인, 도구개발 경험이 있는 간호학 교수 2인과 잡 크래프팅에 관한 연구 및 교육을 진행하고 있는 경영학 교수 1인을 포함하여, 총 6인으로 구성하였다. 선정된 전문가 집단에게 2018년 9월에 연구자가 이메일(e-mail) 또는 방문을 통하여 연구의 목적, 잡 크래프팅 개념 및 도구개발 근거를 설명한 후, 예비문항에 대한 내용의 적절성을 총 2회에 걸쳐 조사하였다. 자문 내용은 예비 문항의 내용이 병원간호사의 잡 크래프팅 구성요인에 따른 자료가 타당한지 여부를 판단하도록 하였고, 이해하기 어렵거나, 개념적 틀의 하부 영역에 부합되지 않거나, 수정이 필요한 문항에 대한 의견을 기록할 수 있도록 질문지를 구성하였다. 예비문항의 내용타당도 지수를 산출하기 위해 각 문항별로 '전혀 타당하지 않다'1점, '타당하지 않다' 2점, '타당하다'3점, '매우 타당하다' 4점 중 해당점수를 표기하도록 하였으며, 수정이 필요한 경우 수정방안에 대한 의견을 수집하였다. 내용타당도 검증 후, 예비문항에 대한 문법의 정확성, 가독성 등을 국어국문학 교수 1인에게 자문을 구해 의미가 바뀌지 않은 범위에서 어법이나 전체적인 흐름을 수정 보완하였다.

5. 예비조사

본 조사를 시행하기 전에 개발된 도구의 이해도, 글자 크기 및 문항길이의 적절성, 설문지 소요시간 등 도구의 가용성을 검증하기 위해 예비조사를 실시하였다. DeVellis (2016)는 도구의 적용에 대한 오류를 감소시키고, 수정하기 위한 예비조사로 20-40명의 대상자가 적절하다고 하였다. 본 연구에서는 DeVellis (2016)의 제안에 따라 G광역시 소재 상급종합병원 2곳을 선정하여 간호부서장의 협조 하에 연구참여에 동의한 일반간호사 20명을 대상으로 2018년 9월에 예비조사를 실시하였다. 예비조사에서는 현재 병원에 근무한지 3개월 미만인 간호사와 환자, 보호자와 접촉이 없는 행정부서의 간호사는 대상자에서 제외하였다. 예비도구의 각 문항에 따른 이해정

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

도는 '매우 어렵다', '대체로 어렵다', '대체로 쉽다', '보통이다', '매우 쉽다'의 5점 척도로 측정하였다. 또한, 일반적 특성, 설문지 작성 소요시간, 글자 크기 적절성, 문항 길이 적절성, 기타 보완사항 등을 수집하였다.

6. 도구 적용

전문가 검증과 문항검토를 통해 선정된 예비문항을 최종문항으로 결정하고 타당도와 신뢰도를 검증을 위해 본 조사를 시행하였다.

1) 연구 대상자

예비도구의 검증을 위한 자료수집은 G광역시 소재 2개의 상급종합병원과 G광역시와 J도 소재 500병상 이상 2개의 종합병원의 병동 및 특수부서, 외래 등에 근무하는 일반 간호사로, 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의 한 간호사를 대상으로 편의표집하였다. 도구의 검증을 위한 대상자 수는 개발된 문항의 5~10배수(DeVellis, 2016), 요인분석을 위해 필요한 표본 수는 최소 300명 이상(Tabachnick & Fidell, 2007)이 만족되도록 해야한다는 것에 근거하여, 예비도구의 문항 수(53문항)를 고려하여 문항의 8~9배 수준인 450명을 계획하였으며, 탈락률을 고려하여 510명을 선정하였다.

(1) 제외기준 : 임상경력 3개월 미만의 일반간호사
주임/책임급 이상의 간호부서 관리자
심층면담 및 예비조사에 참여한 간호사

2) 자료수집 방법

J도 소재 C대학교병원 임상연구심의위원회의 승인(CNUHH-2018-106)을 얻어 2018년 9월 15부터 9월 30일까지 자료를 수집하였다. 자료수집을 위해 편의 추출된 대상기관의 일반간호사를 대상으로 설문지를 배부하였다. 사전에 대상기관의 간호부

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

에 연락하여 연구의 목적과 방법을 설명하고 연구계획서와 설문지를 작성하여 직접 방문 또는 이메일로 발송하여 자료수집 허가 절차를 밟았다. 설문지는 연구자가 직접 방문하여 연구목적을 설명하고 배부하거나, 교대 근무의 특성 상 간호단위(팀)별 관리자에게 전달 배부하였다. 연구의 목적, 연구의 참여기간, 절차 및 방법, 연구 참여에 따른 혜택과 위험, 개인정보 보호, 개인 정보 제공, 동의철회, 특히 임상연구실시 기관의 소속으로 고용된 직원(취약한 환경에 놓인 피험자)을 포함하여 연구를 진행함에 있어, 피험자가 자유롭게 본인의 의견을 표현하면서 자발적인 동의를 이루어 낼 수 있도록 배려하고, 연구에 참여하지 않는다고 해서 인사상의 불이익 또는 경제적 불이익을 받게 하는 일이 발생하지 않음을 충분히 설명하였다. 설문조사 후에는 모든 대상자에게 참여에 대한 성의표시로 소정의 답례품을 제공하였다. 배부된 설문지는 총 510부였으며, 이 중 회수된 설문지는 489부(95.9%)이었으며, 회수된 설문지 중 응답에 불성실한 설문지 18부를 제외한 471부(92.3%)가 자료 분석에 사용되었다.

7. 도구의 평가

예비도구는 471명의 대상자부터 자료를 수집하여 문항분석, 탐색적 요인분석, 확인적 요인분석, 집중타당도, 판별타당도, 준거타당도, 도구의 신뢰도 검증이 이루어졌다

1) 개발된 도구의 구성타당도 검증

구성타당도(Construct validity)는 내적 구조에 기초한 근거를 의미하며 조작적 정의에서 규명한 구인을 제대로 측정하는지를 검증한다. 대체로 상관관계나 탐색적 요인분석, 확인적 요인 분석을 통해 근거를 도출하는 방법이 사용되며, 그 중 검증을 위해서 도구전체에 대한 문항분석 후 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하였다.

(1) 문항분석

문항의 타당도를 검증하기 위해 개발된 도구의 각 문항의 평균, 표준편차, 왜도와 첨도, 각 문항과 전체 문항과의 상관계수(corrected item and total correlation coefficient)를 검토하였다. 개발한 도구의 평균값이 지나치게 높거나 낮은 문항과 표

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

준편차가 매우 작은 문항은 변별력을 떨어뜨리므로(탁진국, 2014), 이에 해당하는 문항을 확인하였다. 또한 왜도와 첨도의 표준화값(Z-score)의 절대값이 왜도의 경우 3.0보다 크거나 첨도의 경우 8.0보다 크면 심각한 편중의 문제가 있다고 봄으로(Kline, 2010), 왜도와 첨도의 값을 확인하여 문항 별 정규성을 검토하였다. 또한 각 문항과 전체 문항과의 상관계수가 .30이상이면서 .80미만인 문항만을 선정기준으로 하였다(Tabachnick & Fidell, 2007)

(2) 요인 분석

탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis [EFA])은 도구의 근본적인 구조를 결정하기 위하여 시행하며, 확인적 요인분석은 예측된 요인들간의 관계를 확인하기 위해 실시한다(Tabachnick & Fidell, 2007). 탐색적 요인분석 전, 표준 형성적절성(Kaiser-Myer-Olkin[KMO])과 Bartlett의 구형성 검증(Bartlett's test of sphericity)으로 수집된 자료가 적합한지를 확인 후, Varimax 회전에 의한 주성분분석(Principle Component Analysis [PCA])으로 요인분석을 시행하였다. 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis [CFA])에서 모형의 적합도를 판단하기 위해 절대적합지수와 상대적 적합지수를 확인하였다. 본 연구에서 개발된 측정도구인 경우 기존 도구들의 문항들을 수정하고, 우리나라 병원간호사들의 직무와 관련된 특수성이 반영될 수 있는 문항들을 추가한것을 고려하였을 때, 상호보완적 방법으로서 동일 대상자로 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하였다(Tabachnick & Fidell, 2007).

(3) 문항의 집중타당도와 판별타당도

집중타당도는 잠재변수를 측정하는 관측 변수들의 일치성 정도를 나타낸다. 측정항목들이 구성개념을 일관성 있게 측정하였다면 높은 상관성이 있고, 이럴 경우 집중타당도가 높다고 할 수 있다. 확인적 요인분석에서 표준분산추출(Averaged Variance Extracted [AVE])값과 개념신뢰도(Construct Reliability [CR])값이 각각 .5과 .7이상이면 집중타당도가 있는 것으로 판단한다(배병렬, 2014). 판별타당도는 서로 다른 잠재 변수 간의 차이를 나타내는 정도이며, 잠재변수 간의 낮은 상관을 보인다면 판별타당도가 있는 것이며, 잠재 변수 간 높은 상관을 보인다면 두 구성 개념간의 차별성이 떨어지는 것을 의미하므로 판별타당도가 낮은 것을 의미한다(배병렬,

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2014). 판별타당도 검증은 표준분산추출(AVE)와 요인들 간의 상관계수 제곱과의 관계에서 표주분산추출 값이 요인들 간의 상관계수 제곱 값 보다 큰 경우, 판별타당도가 있다고 판단한다.

2) 개발된 도구의 준거타당도 검증

준거타당도(criterion-related validity)는 새로 개발한 측정도구의 측정결과와 연구자가 신뢰할 수 있다고 판단하는 기존의 다른 측정도구의 측정결과 사이에 상관관계가 높은 경우 개발한 측정도구의 타당도가 확보되었다고 판단할 수 있는 방법이다(최성재, 2005). 그 중 동시 타당도는 기존의 타당도를 보장받고 있는 검사와의 유사성 혹은 연관성에 의해 타당도를 검정하는 방법이다. 준거 도구 선정에 앞서 병원간호사대상 잡 크래프팅과 관련한 선행연구를 검토한 결과, 병원 간호사 대상의 잡 크래프팅 관련 유사 측정도구를 찾아보기 힘들었다. 따라서 병원간호사를 대상으로 잡 크래프팅을 연구를 수행함에 있어 인용 정도(현미숙, 2017, 김인경)와, 본 연구에서 개발된 측정도구의 항목이 기존 측정도구를 수정하고 새롭게 추가된 문항들로 보완되어 이루어져 있는 점, 구성개념이 인지적, 업무적, 관계적 영역으로 나뉘어져 있는 공통점을 고려하여 한국형 잡 크래프팅 소명척도(JCQ-K) 준거도구로 선정하여, 예비도구와의 상관관계를 분석하였다.

3) 개발된 도구의 신뢰도 검증

신뢰도(Reliability)는 특정 도구를 사용하여 측정한 측정값의 일관성을 의미한다. 어떤 도구를 통해 반복적으로 측정한 결과가 일정하다면 그 결과는 안정적인 결과로 예측이 가능하고 정확하다. 이런 때 측정 도구는 신뢰도가 높다고 한다(이은옥 등, 2009). 신뢰도 측정방법에는 재조사범, 반분법, 내적 일관성법 등이 있는데, 본 연구에서는 문항 간 내적 일관성법을 사용하여 신뢰도 검증하였다. 내적 일관성법이란 문항 상호간의 일관성 정도를 가지고 신뢰성을 추정하는 방법으로 동일한 요인을 측정하기 위해 여러 개의 문항을 측정한 후 신뢰도를 저해하는 문항을 찾아내어 측정도구에서 제외시키는 방법으로 문항 간 내적 일관성 신뢰도는 각 요인의 문항과 전체문항의 Cronbach's α값으로 분석하였다. 신뢰도 계수의 범위는 0에서 1사이의 값

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

을 가지며, 사회과학 분야에서는 신뢰도는 .60이상은 되어야 하고, .70이상이 되어야 실제 측정도구로 활용하는데 어려움이 없다(김문실 등, 2011).

C. 연구 도구

1. 준거타당도 측정

1) 한국판 잡 크래프팅 소명척도(JCQ-K)

Slemp 와 Vella-Brodick (2013)의 잡 크래프팅 측정도구(JCQ)를 임명기 등(2014)이 번안하여 타당성을 인정받은 한국형 잡 크래프팅 소명척도(JCQ-K)는 총 3개 영역(인지 크래프팅, 업무 크래프팅, 관계 크래프팅)의 6점 Likert 척도로 되어 있으며, 총 15문항으로 구성되어 있다. 원도구의 Cronbach's α값은 인지 크래프팅 .89, 업무 크래프팅 .87, 관계 크래프팅 .83이었고, 전체 문항의 Cronbach's α값은 .91었다. 임명기 등(2014)의 연구에서는 Cronbach's α값은 인지 크래프팅 .85, 업무 크래프팅 .81, 관계 크래프팅 .81이었다. 도구 사용에 앞서 이메일을 통해 도구 원저자에게 사용허락을 받았다(부록 3).

D. 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS 22.0 program, AMOS 22.0 program을 이용하여 다음과 같이 분석하였으며, 구체적인 방법은 다음과 같다.

1. 연구대상자의 일반적 특성은 기술 통계를 이용하여 백분율과 빈도, 평균과 표준편차로 산출하였다.
2. 본 연구의 내용 타당도는 전문가 타당도를 이용하여 내용타당도지수(CVI)을 산출하였다
3. 본 도구의 구성 타당도는 문항분석, 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석으로 확인하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

1) 본 연구도구의 예비문항에 대한 왜도, 첨도값을 산출하였고, 문항분석을 실시하여 문항-총점 상관계수가 0.3이상인 문항을 선정하였다.

2) 탐색적 요인분석에서는 적절한 자료인지를 판단하기 위한 KMO와 Bartlett의 구형성 검정을 분석하였다. 요인분석은 주성분분석과 베리맥스(Varimax)회전을 이용하여 요인을 추출하였다.

3) 확인적 요인분석에서는 모형의 추정방법을 최대 우도법으로 모형적합도 및 표준화된 요인부하량을 확인하였다.

4) 집중 타당도의 검증을 위해 확인적 요인분석을 통해 얻어진 표준분산추출과 개념신뢰도 값을 확인하였고, 판별 타당도의 검증을 위해 표준분산추출(AVE)값 > 상관계수 제곱 값을 확인하였다.

4. 준거타당도를 검증하기 위해 한국형 잡 크래프팅 소명척도(JCQ-K)를 시차 없이 동시에 측정하여 Pearson 상관관계 분석을 하였다.

5. 신뢰도 검증을 위하여 내적 일관성을 나타내는 Cronbach's α계수를 이용하여 분석하였다.

G. 윤리적 고려

본 연구는 연구 대상자의 윤리적 고려를 위해 자료수집에 앞서 J도에 위치한 C대학교 병원의 생명윤리심의위원회(Institutional Review Board [IRB])의 심의를 거친 후 승인을 얻었다(CNUHH-2018-106). 개별 심층면담 및 설문조사시 연구 목적에 대해 이해하고 자발적으로 참여하겠다고 동의한 대상자에게만 자료수집을 하였다. 연구에 대한 설명문을 제공하고 구두로 연구의 목적과 과정, 연구를 통해 위해가 발생되지 않고 비밀유지가 된다는 점, 본인의 의사에 따라 참여를 철회할 수 있고 참여를 철회한 경우에는 어떠한 불이익도 발생하지 않는다는 점을 설명한 후 연구동의서에 서명을 받고 연구를 진행하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

V. 연구결과

A. 도구 개발

1. 병원간호사의 잡 크래프팅 구성요인 도출

문헌고찰을 통해 잡 크래프팅을 구성하는 속성을 파악하고, 심층면담을 실시하여 병원간호사들이 근무하면서 직접 경험하고 인식하고 있는 잡 크래프팅의 속성을 탐색하여, 업무특성 측면에서 타 직종과의 공통점과 차별성을 이해하고자 하였다. 이를 위해 잡 크래프팅과 관련된 선행연구와 잡 크래프팅 기존도구의 문항의 내용들을 분석하여, 잡 크래프팅을 구성하고 있는 속성들을 추출하고, 심층면담내용을 분석하였다.

기존도구는 각 각의 연구마다 잡 크래프팅을 구성하는 속성에 대한 분류기준이 상이하고, 분류의 세밀함에 있어서도 정도의 차이가 있어 하나의 분류기준 틀로 분석하는 데에는 한계가 있었다. 따라서 인지적, 업무적, 관계적 변화 영역을 기준으로 하여 기존 도구들에서 공통적인 개념들이 속해있는 유사한 문항들을 묶어 그 속성에 적합한 제목으로 명명하였다. 또한 선행연구에서 도출된 잡 크래프팅의 속성들과 심층면담 내용을 참고하여 최종적으로 병원간호사의 잡 크래프팅 구성요인을 인식 전환, 자부심 형성, 사회적 직무자원 증가, 구조적 직무자원 증가, 도전적 직무요구 증가, 방해적 직무요구 감소, 관계조절, 관계유지로 도출하였다(표 5).

심층면담의 내용분석은 범주, 하위범주, 주제, 의미있는 진술로 분류하였다. 인지적 변화 범주에서 의미있는 진술로부터 도출된 주제는 간호업무성과 및 일을 하는 궁극적 목적에 대해 생각하고, 일을 통해 나를 발견하는 과정이며, 간호사는 소명이며, 전문직에 대한 자부심을 경험하고, 간호직에 대한 보람을 경험하려는 노력이었다. 도출된 주제 중 유사하고 관련있는 주제 내용을 묶어 인식 전환과 자부심 형성으로 범주화 하였다. 업무적 변화 범주에서 의미있는 진술로부터 도출된 주제는 간호업무성과향상을 위한 피드백 및 조언 요청, 상사의 지지, 간호업무 신장을 위한 노력, 전문직 자율성과 관련된 의사와의 협동적 상호의존, 의사결정과 관련된 대상자 옹호, 효율적 간호업무 방법의 시도, 추가업무에 대해 자발적으로 간호업무를 수용하고 처리하는 폭넓은 수용성, 체력관리, 과중한 간호업무에 대한 대처방법을 강구, 간호업무

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

수행에 있어서 역할모호성이 발생하였을 때 조정 노력, 정신적·정서적 부담감 감소를 위한 노력이 도출되었다. 도출된 주제 중 관련있는 내용을 묶어 사회적 직무요구 증가, 구조적 직무요구 증가, 도전적 직무요구 증가, 방해적 직무요구 감소로 범주화 하였다. 관계적 변화 범주에서 의미있는 진술로부터 도출된 주제는 불필요한 관계에서는 적당한 선을 유지, 업무에 있어서 관계 갈등이 발생했을 때의 갈등을 해소 하려고 하는 노력, 정서적 지지와 관련된 동료와의 만남을 유지, 간호업무 관련된 대인관계 유지, 정보탐색을 위한 정기모임 참석, 부서 적응 및 병원 생활에 관련된 도움을 제공하는 노력들이 도출되었다. 도출된 주제 내용 중 관련있는 내용을 묶어 관계조절, 관계유지로 범주화 시켰다(부록4).

문헌고찰에서 도출된 잡 크래프팅 관련속성들이 심층면담을 통해서도 많은 부분이 공통적으로 도출되었으며, 면담을 통해 각 영역별로 차별화되는 부분이 존재하였다. 인지적 변화 영역에서는 심층면담을 통해 전문직에 대한 자부심 느끼고 간호사로 일을 하면서 느끼는 보람은 일에 대한 마음가짐의 변화를 유발할 수 있다는 의미있는 진술들이 도출되어 자부심 형성의 하위영역을 새롭게 구성하였다. 자부심은 개인의 자기 가치를 강화할 뿐 아니라, 미래 행동을 유도할 수 있다(서재현, 2015). 다만, 업무적 변화 영역의 도전적 직무요구 증가의 '새로운 업무 선호', '업무 요청'에 대한 구성요인과 관련되어 심층면담에서는 의미있는 진술들이 도출되지 않았다. 또한 자율성 발휘 구성요인에서는 전문직 자율성(대상자 옹호 및 협동적 상호 의존)을 포함한 의미있는 진술들이 도출되었다. 간호사들이 발휘하는 전문직 자율성은 돌봄과 옹호를 기본으로 하는 간호대상자와의 관계와 다른 건강팀과의 협동적 관계와 관련된 독특한 현상이며, 일상적인 기본 업무의 수행이나 정서적인 것이 아닌 간호지식에 근거한 자유재량의 의사결정이다(wade, 1999). 관계적 변화영역에서는 심층면담에서 타인과의 갈등이 생긴 경우 적당한 선 긋기 및 갈등을 해결하려고 하는 노력 등 의미있는 진술들이 도출이 됨에 따라 관계 갈등에 대한 해소 노력이 하위 구성요인이 새롭게 추가되었다. 따라서 관계적 변화영역의 초기 개념적 틀에서 구성하였던 관계 축소를 관계 조절로 변경하였다. 이에 대한 상세한 내용은 (표 6)에 제시되어 있으며, 이러한 결과를 종합적으로 정리하여 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 개념적 틀을 확정하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 5. 문헌고찰과 심층면담을 통해 도출된 병원간호사의 잡 크래프팅 구성요소

영역	하위영역	선행연구	선행도구	심층면담
인지적 변화	자부심 형성			• 전문직에 대한 자부심을 경험 • 간호직에 대한 보람을 경험
	인식 전환	• 자신의 직무를 어떻게 볼 것인가에 대한 인식을 바꾸면서 재정의 하려는 행동(Wrzesniewski & Dutton, 2001). • 직무목적을 개인적 열망이나 목표와 결합시키는 것이며, 어려운 상황을 극복하기 위해서 직무에 대한 개인의 생각과 신념을 변화시키는 행동(강혜선, 서배배과 구자숙, 2015).	• 일의 성과 변경하기 • 일의 의미 변경하기 • 일의 목적 변경하기	• 간호업무 성과에 대해 생각함 • 일은 나를 발견하는 과정이며, 소명이라고 생각함 • 일의 궁극적 목적에 대해 생각함
업무적 변화	사회적 직무 자원 증가	• 업무에 있어서 상사와 동료가 제공하는 자원을 늘리기 위하여 노력함(Tims et al., 2012). • 목적 달성에 즉각적으로 영향을 미치는 요인으로, 직무 요구를 잘 수행할 수 있도록 도와주며 직무에 필요한 자원을 지원해 줌(Margot Ban der Doef & Maes, 1999).	• 업무성과에 대한 피드백 요청 • 조언 요청 • 사회적 지지	• 간호업무와 관련된 조언 요청 • 업무성과에 향상시키기 위한 피드백 • 새로운 간호업무 시 조언 요청 • 상사의 지지
	구조적 직무 자원 증가	• 직무와 관련된 자원으로서 자율성, 개인의 역량 개발과 같이 직무의 구조적 특징을 가지고 있는 것들을 이용함(Tims 등, 2012).	• 업무능력 신장노력 • 자율성 발휘 • 성과 향상을 위한 다양 한 방법 시도	• 간호업무능력 신장을 위해 노력함 • 전문직 자율성발휘(협동적 상호의존성 발휘, 대상자 옹호) • 효율적 간호업무 방법 시도

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 5. 문헌고찰과 심층면담을 통해 도출된 병원간호사의 잡 크래프팅 구성요소

영역	하위영역	선행연구	선행도구	심층면담
	도전적 직무 요구 증가	• 책임감, 시간압박 등과 같은 업무요구를 적절 수준으로 끌어올려, 동기를 부여하고 개인적 성장을 이끌어내려는 행동(Tims & Bakker,2010). • 성장과 발전의 기회를 가지기 위해 더 많은 책임을 가지거나 근무시간 동안 바쁘게 지내려고 하는 행동(Petrou et al, 2012). • 어렵거나 스트레스가 되는 업무이지만, 업무를 완료한 후 역량개발과 성장에 기여한다 생각하여 수행함(Crawford, Leofrd, LePine, & Rich, 2010).	• 새로운 업무 선호 • 추가업무의 적극적 참여 • 업무 요청	• 폭 넓은 수용성을 보임 (추가적 업무를 스스로 맡음) • 업무책임감을 갖음
	방해적 직무 요구 감소	• 역할 모호성, 역할갈등, 직무불안정성과 같은 방해적 직무요구가 목표달성에 방해가 되고 부담이 된다고 느끼므로, 이러한 요구의 수준을 낮추고자 하는 행동(Tims et al, 2012) • 구성원이 목표를 달성하는데 방해가 되는 것으로 개인의 웰빙과 성과를 저하시키는 특징을 가지고 있는 것을 줄이려고 함(Crawford et al., 2010). • 건강을 보호하기 위해 직무의 정서적, 정신적, 신체적 요구를 줄이려는 행동(Petrou et al, 2012). • 방해적 직무 요구는 부정적 정서와 심리적 위협과 관	• 신체적 부담감 감소 노력 • 업무 과부하 감소 노력 • 역할갈등조정 노력 • 정신적 부담감 감소 노력 • 정서적 부담감 감소 노력	• 체력 관리 • 간호업무 과중에 대한 대처방법을 강구 • 역할모호성에 대한 간호업무 조정 노력 • 정신적 부담감 감소 노력 • 간호 업무와 관련된 감정조절

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 5. 문헌고찰과 심층면담을 통해 도출된 병원간호사의 잡 크래프팅 구성요소

영역	하위영역	선행연구	선행도구	심층면담
		련이 됨(May, Gilson, & Harter, 2004). 직무 요구가 직무 목표가 자신의 통제에서 벗어난 것이라 인식하면서 업무에 투입하는 노력을 줄임(Ghitulescu, 2013).		
관계적 변화	관계 조절	• 불필요한 관계를 지양하고, 관계 속에서 경험하는 다양한 갈등을 대응하는 과정에서 상대방의 의견을 인정하고 받아들여 갈등을 극복하려함(문유희, 2017)	• 소모적 관계 축소	• 적당한 선 유지 • 대인관계 갈등을 해소 위해 상대방에 대한 이해 또는 소통하려고 노력함.
	관계 유지	• 동료들과 적극적인 관계를 형성하고자 노력함(문유희, 2017) • 동료의 믿음을 지각하는 과정으로, 다른 업무 영역과 접촉하면서 실수하더라도 비난을 받지 않으면서 폭넓고 적극적인 행동의 수행이 가능하게 함(근소우, 권인수, 2017) • 일시적이고 순간적인게 아니라 장시간 지속되는 것으로 긍정적 정서를 오랜 시간 동안 경험하는 관계를 형성함 (Bakker et al, 2003)	• 정서적 관계 형성 • 사회적 관계 형성 • 네트워크 형성 • 도움 제공	• 정서적 지지를 주는 동료와의 만남 유지 • 간호업무 관련 대인관계 유지 노력 • 정보탐색을 위한 정기모임 참석 • 부서 적응 및 병원 생활과 관련된 도움을 줌

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 6. 병원간호사의 잡 크래프팅 구성요인의 문헌고찰 내용과 심층면담내용 비교

영역	하위영역	구성요인	문헌고찰								면담
			기존도구++							선행연구	
			1	2	3	4	5	6	7		
인지적 변화	자부심 형성	전문직으로서 자부심 느끼기									(o)
		간호직에 대한 보람 느끼기									(o)
	인식전환	일의 성과 변경하기	o	o				o	o	o	o
		일의 의미변경하기	o	o				o	o	o	o
		일의 목적 변경하기	o					o	o	o	o
업무적 변화	사회적 직무자원 증가	조언 요청			o	o	o	o	o	o	o
		업무성과에 대한 피드백			o	o	o	o	o	o	o
		지지, 지원요청						o		o	o
	구조적 직무자원 증가	업무 능력 신장 노력			o	o		o		o	o
		자율성 발휘		o	o			o	o	o	(o)
		성과 향상 방법 시도	o					o		o	o
	도전적 직무요구 증가	새로운 업무 선호	o		o		o	o		o	-
		추가업무의 적극적 참여	o		o		o	o		o	o
		업무 요청				o				o	-
	방해적 직무요구 감소	신체적 부담감 감소							o		o
		업무 과부하 감소			o	o	o	o		o	o
		역할 모호성 감소							o	o	o
		정신적 부담감 감소			o	o	o	o	o	o	o
		정서적 부담감 감소			o	o		o		o	o
관계적 변화	관계 조절	소모적 관계 축소			o		o	o			o
		관계 갈등해소 노력									(o)
	관계 유지	정서적 관계 형성	o						o	o	o
		사회적 관계 형성	o	o				o		o	o
		네트워크 형성	o							o	o
		도움 제공	o				o			o	o

++ 1. Slemp와 Bella-Bradick의 JCQ(2013) 및 임명기 등(2014)의 JCQ-K
2. 김창호와 심원술 (2012)의 장인적 직무수행 척도
3. Tim 등(2012)의 JCS
4. Petrou 등(2012)의 잡 크래프팅 측정도구
5. Nielsen와 Abildgaard (2012)의 블루칼라 근로자용 잡 크래프팅 측정도구
6. 조주연과 김명소(2015)의 직무의미창조 척도
7. 이현응(2017)의 한국판 잡 크래프팅 척도

(O) : 심층면담을 통해 새롭게 도출되었음. 자율성 발휘에서는 전문직 자율성(대상자 옹호 및 협동적 상호 의존)을 포함한 의미단위가 새롭게 도출됨.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 개념적 틀 확정

병원간호사의 잡 크래프팅 구성요인으로 문헌고찰과 심층면담을 통해 도출된 속성을 분석, 통합하여 영역에 따른 하위영역을 구성하였다. 잡 크래프팅은 인지적 변화, 업무적 변화, 관계적 변화 영역에서 확인되었으며, 심층면담을 통해 도출된 구성요인을 추가하여 개념적 틀을 확정하였다(그림 4).

첫째, 인지적 변화는 자부심 형성과 인식 전환 이다. 이는 간호사직에 대한 자부심을 느끼고, 자신의 직무에 대한 관점과 신념 등을 변화시키려고 노력하는 것이다.

둘째, 업무적 변화는 사회적 직무자원 증가, 구조적 직무자원 증가, 도전적 직무요구 증가, 방해적 직무요구 감소이다. 간호사의 업무는 특성상 일정한 시간의 압박 속에서 환자간호 및 그와 관련된 업무처리를 한꺼번에 수행해야 하는 특징이 있으므로, 다양한 업무적 변화가 필요하며, 이 과정에서 직무자원과 직무요구의 균형을 맞추려고 노력하는 것이다.

셋째, 관계적 변화는 관계 조절과 관계 유지이다. 이는 불필요한 관계를 지양하고, 대인갈등과정에서 의사소통과 상대방에 대한 인정을 통해 갈등을 극복하는 노력을 하며, 상사 및 동료들과 적극적으로 관계를 유지하려고 노력하는 것이다.

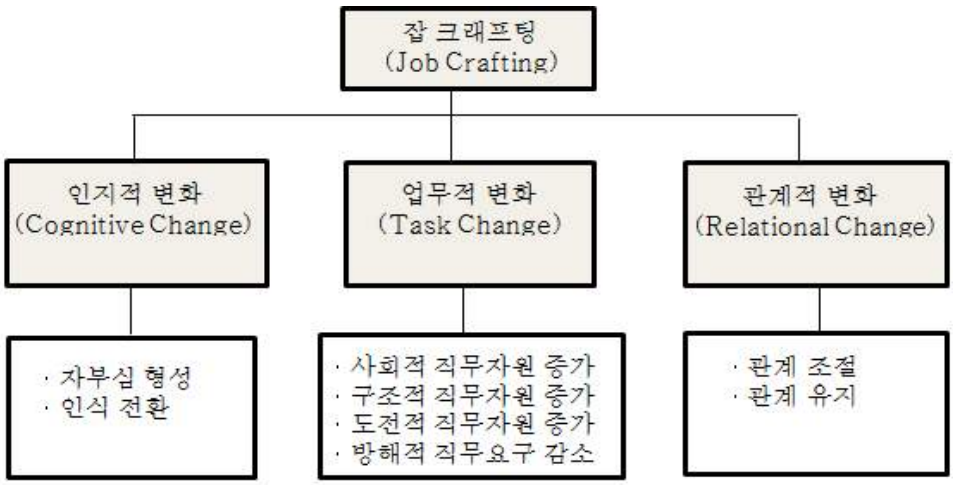


그림 4. 병원간호사의 잡 크래프팅 개념적 틀.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 개념적 틀에 따른 예비문항 구성

문헌고찰, 개별 심층면담 자료를 근거하여 측정도구의 구체적인 예비문항을 개발하였다. 예비문항 구성 시 연구의 개념적 틀에 근거하여 문항을 추출하였고, 문헌고찰, 면담 등을 통해 반복적으로 언급된 내용을 위주로 추출하였다. 또한 개념을 측정할 수 있는 주요 내용을 추출하였으며 설문 작성자인 병원간호사의 입장에서 서술표현이 되도록 노력하였다. 초기 예비문항 구성 이후 간호학과 교수 1인과 임상경력 15년차 이상의 일반 간호사 2인의 자문을 얻어 비슷하거나 중복되는 문항을 선별하고, 간호사로 근무하면서 행동 가능성이 미미할 수 있는 문항 일부를 삭제하였다. 또한 난해한 어휘와 문장들을 일부 수정하는 등 수정· 보완 과정을 거쳐 64개의 예비문항을 완성하였다. 인지적 변화 영역에 해당하는 문항은 자부심 형성 3문항, 인식전환 12문항으로 총 15문항이며, 업무적 변화 영역에 해당하는 문항은 사회적 직무자원 증가 6문항, 구조적 직무자원 증가 12문항, 도전적 직무요구 증가 6문항, 방해적 직무요구 감소 12문항으로 총 36문항으로 구성되었다. 또한 관계적 변화 영역에 해당하는 문항은 관계 조절 5문항, 관계 유지 8문항으로 총 13문항으로 구성되었다.

본 도구의 척도는 병원간호사의 잡 크래프팅 정도를 수량활 할 수 있는 Likert 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '보통 이다' 3점, '그렇다' 4점, '매우 그렇다' 5점으로 구성하였다.

4. 내용타당도 검증 결과

1) 1차 내용타당도 검증

본 연구에서 구성한 64개의 에비 문항에 대하여 1차 내용타당도를 검증하였다. 1차 내용타당도 검증 결과, 문항수준 내용타당도 지수(Item level-Content Validation Index [I-CVI]) 값이 .80 미만인 10문항은 삭제하고 그 외 문항들은 전문가들의 의견을 반영하여 문항의 내용을 수정하였다(부록5). 삭제된 문항들은 간호사들이 업무를 함에 있어 '과도한 간호업무를 요구하는 동료 또는 상사의 접촉을 피한다'거나 '예의없게 행동하는 사람과는 가능한 접촉을 최소화하려고 한다', '감정적으로 힘들게 하

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

는 동료나 상사와의 접촉을 최소화 할 수 있게 상황을 변화시킨다'는 것은 현실적으로 실행하기 어려운 부분이 문항에 반영되었다는 의견이 있었다. 또한 일부의 문항은 다른 문항과 중복되어 낮은 지수를 받았다고 분석됐다. 그 외 문항들에 대해 전문가의 의견을 종합한 결과, 소수의 문항에서 이중 질문을 하고 있다는 의견이 있어, 한 문항에 한 가지 질문만 포함되도록 문항을 수정하였으며, 소수의 문항이 다른 영역의 구성요인을 반영하고 있거나 같은 영역일지라도 다른 구성요인을 반영하고 있다는 의견이 있어 문항분석을 통해 해당 구성요인의 영역으로 자리를 재배치하였다. 또한 의미의 명료화를 위해 일부 단어를 구체적으로 수정하였고, 두 문항이 유사하다고 의견을 준 문항에 대해서는 의미가 달라지지 않는 범위 안에서 한 문항으로 수정하였다. 이러한 과정을 통해 기존 문항에 대한 내용이 명료화 차원에서 수정되었으며, 1문항이 새롭게 추가되어 총 55문항이 작성되었다.

2) 2차 내용타당도 검증

1차 내용타당도 검증 결과에 따라 수정한 55문항의 예비 문항에 대하여 동일한 전문가 6인에게 의뢰하여 2차 내용타당도를 검증하였다. 2차 검증은 1차 예비문항에서 I-CVI가 .80이하로 제거된 문항, 어휘를 수정한 문항에 대한 내용적절성을 검증받았다. 2차 내용타당도 검증 결과 I-CVI .80이상이었지만 유사문항에 대한 의견을 받은 2문항은 삭제하고, 1문항에 대해서는 의미를 상세화 하였다. '환자 간호 수행결과에 대해 함께 근무하는 동료나 상사에게 피드백을 구한다(16번).'와 '간호업무에 대한 새로운 방법을 시도한 후에 동료나 상사에게 피드백을 구한다(17번).'라는 문장은 그 의미가 유사하며, 16번 문항은 환자 간호를 시행한 후 시행 결과를 단순히 다른 간호사들에게 파악하게 하는 것으로 의미전달이 될 가망성이 있으며, 이는 잡 크래프팅의 속성에 적합하지 않는 내용이므로 16번 문항을 삭제한 후, 17번 문항을 '간호업무에 대한 새로운 방법을 시도한 후 수행결과에 대해 동료나 상사에게 피드백을 구한다'로 상세화하였다. 또한 31번 문항 '간호업무의 원활한 흐름을 위해 나에게 주어진 업무외의 역할도 자발적으로 맡는다' 와 26번 문항 '내가 할 일이 아니더라도 간호 업무를 수행하는데 필요한 일을 스스로 찾아 실행한다'도 유사 문항으로 판단되어 31번 문항을 삭제하였다. 또한 35번 문항 '체력이 간호업무에 영향을 미치므로, 평소에 체력관리를 위한 노력을 한다'는 다른 문항에서 휴식, 업무 시 소진 감소 등

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

의 내용이 반영되었고, 면담에서도 반복적으로 언급된 운동에 관련한 단어 추가하여 '평소에 체력관리를 위해 운동을 하려고 노력한다'로 내용을 상세화 하였다. 그 외 문항들에 대해서는 전문가들의 의견을 반영하여 해당 문항의 문장, 단어나 어구 등을 수정하여 총 53문항이 작성되었다(부록6).

5. 문항 검토

1) 국어학자 자문

2차 전문가 내용타당도 이후 작성된 53문항을 토대로 국어학자에게 자문을 받은 후, 예비도구 9문항의 서술적 표현 일부분을 수정하였다. '나는 간호사로 일하는 것을 소명으로 생각한다(4번).'는 '간호사로 일하는 것을 소명으로 생각한다'로, '간호 업무에 필요한 지식을 쌓기 위해 전문 서적, 학술 논문을 찾아보거나 세미나를 참가하려고 노력한다(21번).'은 '간호 업무에 필요한 지식을 쌓기 위해 전문 서적, 학술 논문을 찾아보거나 세미나에 참석하려고 노력한다.'로, '간호 업무 수행 시 내가 가진 능력을 최대한 발휘하고자 노력한다(22번).'는 '간호 업무 수행 시 자신의 능력을 최대한 발휘하고자 노력한다.'로 '의사 처방이 부적절하다고 판단되면, 간호전문성에 준하여 생각한 다음 내가 무엇을 해야 하는지 결정한다(25번).'는 '의사의 처방이 부적절하다고 판단되면, 간호전문성에 준하여 생각한 다음 내가 무엇을 해야 하는지 결정한다.'로 '병원의 행사나 세미나가 업무와 관련이 없다고 해도 최대한 적극적으로 참여한다(31번).'는 '업무와 관련이 없다고 해도 병원의 행사나 세미나에 최대한 적극적으로 참여한다.'로 '간호 업무와 관련된 내 역할이 불분명할 경우 역할을 명확하게 하기 위해 상사에게 확인한다(39번).'는 '간호 업무와 관련된 자신의 역할이 불분명할 경우 역할을 명확하게 하기 위해 상사에게 확인한다.'로 '간호 업무로 인해 발생하는 정신적 부담감을 낮추기 위해 다양한 노력(긍정적 생각, 취미생활)을 한다(44번).'는 '간호 업무로 인해 발생하는 정신적 부담감을 낮추기 위해 다양한 노력(긍정적 사고, 취미생활)을 한다.'로 '간호 업무에 대한 이해와 공감을 해 주는 동료와의 사적인 만남을 갖는다(42번).'는 '간호업무에 대한 이해와 공감을 해 주는 동료와 사적인 만남을 갖는다.'로 '업무 특성이 동질한 동료들과의 모임에 적극적으로 참여한다(49번).'는 '업무 특성이 비슷한 동료들과의 모임에 적극적으로 참여한다.'로 수정하였다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

6. 예비조사

국어학자 자문을 통해 수정된 문항으로 병원간호사 20명에게 예비조사를 실시한 경과, 설문지 작성의 소요시간은 5~10분, 평균 7.05±0.56점 이었고, 문항의 이해정도는 4.85±0.48점, 글씨 크기의 적절성은 2.10±3.11점, 문항의 길이 적절성은 4.24±2.32점이었다. 문항에 대해 특별히 수정해야 할 내용은 없었으나, 글씨 크기의 적절성이 낮게 평가되고, '글씨 크기가 작다'라는 의견이 많아, 본 조사용 설문지 구성 시 글씨의 크기를 조절하여 배치하였다. 국어학자 자문과 예비조사 결과를 토대로 본 조사용 설문지는 인지적 변화 영역에서 자부심 형성 3문항, 인식 전환 9문항, 업무적 변화 영역에서 사회적 직무자원 증가 6문항, 구조적 직무자원 증가 11문항, 도전적 직무요구 증가 4문항, 방해적 직무요구 감소 11문항, 관계적 변화 영역에서 관계 조절 2문항, 관계 유지 8문항으로 총 53문항을 최종 본 조사를 위한 예비문항으로 확정하였다(표 7).

표 7. 본 조사(병원간호사의 잡 크래프팅 측정 도구)를 위한 최종 예비문항

영역	하위영역	연번	문 항
인지적 변화	a	1	나는 간호사라는 직업에 자부심을 느낀다.
		2	나는 간호사인 것을 가족, 친구, 지인들에게 자랑스럽게 말한다.
		3	간호사로 일한다는 것은 내 삶에 자신감을 갖게 해 준다.
	b	4	간호사로 일하는 것을 소명으로 생각한다.
		5	내가 속해 있는 부서에서 나의 역할이 중요하다고 생각한다.
		6	나의 의지에 따라 현재 하고 있는 간호업무의 결과가 달라질 수 있다고 생각한다.
		7	추가적인 업무를 맡는 것도 나를 성장시키는 기회라고 생각한다
		8	내가 맡고 있는 간호 업무는 매우 의미 있는 일이라고 생각한다.
		9	내가 현재 하고 있는 일은 나에게 행복감을 준다고 생각한다.
		10	간호사로 일하는 것은 나의 자아실현을 위해 중요하다고 생각한다.
		11	간호사로 일하는 것은 내 생활에 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.
		12	간호사로 일하는 것은 나에게 심리적인 만족감을 준다고 생각한다.
	c	13	간호 업무와 관련해서 조언해 줄 수 있는 사람을 적극적으로 찾는다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 7. 본 조사(병원간호사의 잡 크래프팅 측정 도구)를 위한 최종 예비문항

영역	하위영역	연번	문 항
업무적 변화	d	14	간호 업무 수행 중 어려움이 생긴 경우 해당업무의 선임자에게 어려움을 알리고, 조언을 구한다.
		15	간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도하기 전에 동료나 상사에게 조언을 구한다.
		16	간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도한 후 수행결과에 대해 동료나 상사에게 피드백을 구한다.
		17	간호 업무에 대해 같은 부서의 동료나 상사에게 지원을 받으려고 노력한다.
		18	간호 업무 수행 중 어려움이 생긴 경우 타 부서나 타 직종 사람들에게 지원을 요청한다.
		19	간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 같은 부서 사람들과 의사소통한다.
		20	간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 타 부서나 타 직종 사람들과 의사소통한다.
		21	간호 업무에 필요한 지식을 쌓기 위해 전문 서적, 학술 논문을 찾아보거나 세미나에 참석하려고 노력한다.
		22	간호 업무 수행 시 자신의 능력을 최대한 발휘하고자 노력한다.
		23	간호 업무 수행 시 스스로 우선순위를 정하여 수행한다.
		24	의사의 처방이 부적절하다고 판단되면, 간호 전문성에 준하여 생각한 다음 내가 무엇을 해야 하는지 결정한다.
		25	내가 할 일이 아니더라도 간호 업무를 수행하는 데 필요한 일을 스스로 찾아 실행한다.
		26	최신 근거기반 간호 방법을 임상에 적용하고자 노력한다.
		27	전문적인 지식과 경험을 바탕으로 환자나 보호자의 의사 결정을 돕기 위해 노력한다.
		28	간호의 질 향상이라는 성과를 도출하기 위해 스스로 새로운 방법들을 탐색하고 시도한다.
		29	간호 업무 효율성을 향상시키기 위한 의견을 적극적으로 제시한다.
	e	30	시간과 노력이 요구되는 추가적인 업무(QI활동, 부서 교육자료 제작 등)도 자발적으로 맡아 수행하려고 한다.
		31	업무와 관련이 없다고 해도 병원의 행사나 세미나에 최대한 적극적으로 참여한다.
		32	타 부서나 타 직종과 협업을 해야 하는 경우, 적극적으로 참여한다.
	f	33	평소에 체력관리를 위해 운동을 하려고 노력한다.
		34	근무를 하지 않을 때는 충분한 휴식을 취하려고 노력한다.
		35	간호 업무 수행 시 신체적으로 소진이 되지 않도록 노력한다.
		36	간호 업무를 적절하게 배분하여 수행하려고 노력한다.
		37	과중한 업무로 인한 압박이 있는 경우 효율적으로 일을 하기 위한 방법을 찾는다.
		38	과중한 간호 업무로 인해 시간적 압박이 생기면 상사 또는 동료에게 도움을 요청한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 7. 본 조사(병원간호사의 잡 크래프팅 측정 도구)를 위한 최종 예비문항

영역	하위영역	연번	문 항
		39	간호 업무와 관련된 자신의 역할이 불분명할 경우 역할을 명확하게 하기 위해 상사에게 확인한다.
		40	업무 분담이 명확하지 않을 경우, 업무 조정에 대한 의견을 제시한다.
		41	근무가 끝난 후에는 되도록 간호업무에 대한 생각은 하지 않으려고 한다.
		42	간호 업무로 인해 발생하는 정신적 부담감을 낮추기 위해 다양한 노력(긍정적 사고, 취미생활)을 한다.
		43	간호업무 시 감정적으로 소진되지 않으려고 노력한다.
관계적 변화	g	44	같은 부서의 동료나 상사와 갈등이 생긴 경우, 의사소통을 통한 관계 개선을 위해 노력한다.
		45	타 부서나 타 직종 직원들과 업무로 인한 갈등이 생긴 경우 상대편 입장에서 긍정적으로 이해하려고 노력한다.
	h	46	간호 업무에 대한 이해와 공감을 해 주는 동료와 사적인 만남을 갖는다.
		47	간호 업무 수행에 어려움이 있는 경우 정서적 지지를 받을 수 있는 상사와 연락을 취한다.
		48	직장 내에서 능력이나 관심 사항이 비슷한 사람들과 친분을 쌓으려고 노력한다.
		49	업무 특성이 비슷한 동료들과의 모임에 적극적으로 참여한다.
		50	같은 부서에 근무하는 동료들과 좋은 팀웍을 갖기 위해 노력한다.
		51	간호 업무와 관련된 타 부서나 타 직종 직원들과 유대관계를 맺고 적극적으로 교류한다.
		52	간호 업무 시 함께 일하는 동료나 후배에게 관심을 가지고 도와준다.
		53	동료나 후배에게 직·간접적으로 도움이 될 수 있는 정보나 조언을 해준다.

a. 자부심 형성; b. 인식 전환; c. 사회적 직무자원 증가; d. 구조적 직무자원 증가;
e. 도전적 직무자원 증가; f. 방해적 직무자원 감소; g. 관계 조절; h. 관계유지

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

B. 도구의 타당도와 신뢰도 검증

1. 본 조사 대상자의 일반적 특성

본 연구에서 대상자의 성별은 여자가 456명(96.8%)로 대부분이었고, 연령은 평균 29.26세로 20대가 305명(64.8%), 30대가 135명(29.1%), 40대가 29(6.1%)순으로 분포 되어있고, 결혼 상태는 미혼이 359명(75.7%)으로 기혼보다 3배가량 많았다. 4년제 대학졸업의 최종학력자가 313명(66.5%)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 RN-BSN이나 방송통신대학 졸업이 79명(16.8%), 3년제 대학 졸업이 57명(12.1%), 대학원 이상도 22명(4.6%)으로 나타났다. 현재 근무하고 있는 병원의 규모는 상급종합병원이 337명(71.5%), 종합병원 134명(28.5%)순 이었으며, 병상 수는 700-1000병상 미만이 227명(71.5%)으로 가장 많았다. 총임상근무경력은 1-3년 미만 근무자가 173명(36.8%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 5-10년 미만 근무자가 106명(22.6%), 3-5년 미만은 80명(17.0%), 10-15년 미만은 51(10.9), 1년 미만은 25(5.3%), 15년 이상은 35명(7.4%)으로 나타났다. 현재 근무하고 있는 부서경력은 1-5년 미만이 326명(69.45%)으로 가장 많았고, 그 다음으로 1년 미만이 83명(17.0), 5-10년이 54명(11.5%), 10년 이상도 10명(2.1%)으로 나타났다. 현부서에서의 근무형태는 3교대 근무가 451명(95.8%)로 대부분을 차지하였고, 현재 근무하고 있는 부서는 외과병동이 150명(31.9)으로 가장 많았으며, 그 다음으로 내과병동 117명(24.9%), 특수부서 149명(31.6%), 기타 35명(7.4%), 외래 20명(4.2%) 순이었다(표 8).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 8. 대상자의 일반적 특성

(N=471)

특성	구분	빈도(%)	평균±표준편차
성별	남	15(3.2)	
	여	456(96.8)	
연령	20-29세	305(64.8)	29.26±4.79
	20-39세	135(29.1)	
	40세 이상	29(6.1)	
결혼상태	기혼	112(24.3)	
	미혼	359(75.7)	
최종학력	3년제	57(12.1)	
	RN-BSN/방송통신 대학	79(16.8)	
	4년제	313(66.5)	
	대학원 이상	22(4.6)	
병원규모	종합병원	134(28.5)	
	상급종합병원	337(71.5)	
병상수	500-700병상 미만	150(31.8)	
	700-1000병상 미만	227(58.7)	
	1000병상 이상	44(9.3)	
총임상근무경력	1년 미만	25(5.3)	66.47±59.49(개월)
	1-3년 미만	173(36.8)	
	3-5년 미만	80(17.0)	
	5-10년 미만	106(22.6)	
	10-15년 미만	51(10.9)	
	15년 이상	35(7.4)	
현부서경력	1년 미만	83(17.0)	31.77±58.67(개월)
	1-5년 미만	326(69.4)	
	5-10년 미만	54(11.5)	
	10년 이상	10(2.1)	
근무형태	상근근무	20(4.2)	
	3교대	451(95.8)	
근무부서	내과병동	117(24.9)	
	외과병동	150(31.9)	
	특수부서[1)]	149(31.6)	
	외래	20(4.2)	
	기타[2)]	35(7.4)	

1) 응급실, 중환자실, 수술실, 회복실, 분만실

2) 특실병동, 간호간병통합서비스 병동, 응급병동

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

2. 구성타당도 검증

1)문항분석

(1) 문항의 평균, 표준편차, 왜도와 첨도

문항의 타당도를 검증하기 위하여 개발된 도구의 각 문항의 평균, 표준편차, 왜도와 첨도를 검토하였다. 왜도는 분포의 모양이 좌우대칭인지 한 쪽으로 치우침이 있는지를 나타내고, 첨도는 분포의 보양이 얼마나 뾰족하게 높은가를 나타내는 것으로, 정규성 가정의 검증을 위해 왜도 및 첨도의 절대값을 분석할 수 있다(배병렬, 2014). 왜도와 첨도의 표준화값(Z-score)의 절대값이 왜도의 경우 3.0보다 크거나 첨도의 경우 8.0보다 크면 심각한 편중의 문제가 있다고 보는데(배병렬, 2014), 본 연구에서는 왜도와 첨도의 절대값이 모두 이 범위 내에 있어 분포의 정규성 가정을 충족한 것으로 판단하였다(표 9).

(2) 문항-총점 간의 상관관계

문항-총점 간의 상관관계는 상관성이 너무 낮은 경우 해당변수가 요인분석에 적합하지 않고, 상관성이 낮은 것으로 평가할 수 있으며, .80이상일 경우 중복된 문항일 가능성이 높은 것으로 평가할 수 있어 다중공선성의 문제를 해결하기 위하여 각 문항과 전체 문항과의 상관계수가 .30이상이면서 .80미만인 문항만을 선정기준으로 하였다(Tabachnick & Fidell, 2007). 예비문항으로 선정된 53문항의 문항-총점 상관 계수를 측정하여 문항분석을 실시한 결과 34번 문항 '근무를 하지 않을 때는 충분한 휴식을 취하려고 노력한다.' 41번 문항 '근무가 끝난 후에는 되도록 간호업무에 대한 생각은 하지 않으려고 한다.'의 상관계수 값이 .30이하로 낮아 문항을 삭제하였다. 2문항을 제외한 나머지 문항의 상관계수는 .32~.63이었으며, 문항 제거 후 Cronbach's α는 .94이었다(표 9).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 9. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구 초기 문항의 기술 통계 결과

(N=471)

문항	평균	표준편차	왜도	첨도	문항-총점의 상관계수(r)	문항 제거 시 신뢰도 (Cronbach's α)	비고
1	3.45	0.70	-0.49	0.71	.56	.94	
2	3.44	0.70	-0.56	0.95	.57	.94	
3	3.26	0.74	-0.36	0.26	.57	.94	
4	3.09	0.81	-0.19	-0.05	.58	.94	
5	3.35	0.68	-0.41	0.85	.61	.94	
6	3.73	0.72	-0.92	1.76	.48	.94	
7	3.50	0.74	-0.95	0.91	.42	.94	
8	3.58	0.68	-0.72	0.87	.63	.94	
9	2.92	0.80	-0.33	-0.14	.53	.94	
10	3.12	0.78	-0.41	0.19	.61	.94	
11	2.96	0.81	-0.27	-0.01	.50	.94	
12	2.94	0.83	-0.32	0.05	.57	.94	
13	3.31	0.82	-0.36	0.16	.52	.94	
14	3.88	0.69	-0.83	1.80	.41	.94	
15	3.82	0.68	-0.70	1.43	.44	.94	
16	3.63	0.67	-0.66	0.81	.47	.94	
17	3.67	0.66	-0.54	0.61	.44	.94	
18	3.42	0.81	-0.63	0.60	.41	.94	
19	3.73	0.69	-0.63	1.30	.49	.94	
20	3.39	0.70	-0.44	0.31	.51	.94	
21	2.95	0.78	-0.12	0.36	.49	.94	
22	3.73	0.60	-0.98	2.45	.51	.94	
23	3.90	0.55	-0.81	3.03	.46	.94	
24	3.61	0.61	-0.46	0.02	.41	.94	
25	3.52	0.63	-0.32	-0.21	.44	.94	
26	3.27	0.66	-0.15	0.35	.47	.94	
27	3.57	0.63	-0.51	0.94	.48	.94	
28	3.20	0.65	-0.23	0.15	.54	.94	
29	3.14	0.68	-0.18	0.08	51	.94	
30	2.62	0.81	0.02	-0.31	.45	.94	
31	2.66	0.84	0.19	-0.17	.57	.94	
32	3.04	0.73	-0.06	0.31	.55	.94	
33	2.91	0.94	-0.12	-0.64	.39	.94	
34	3.87	0.75	-0.37	0.14	.21	.94	문항삭제
35	3.19	0.77	-0.10	-0.21	.41	.94	
36	3.53	0.58	-0.33	-0.47	.47	.94	
37	3.57	0.61	-0.25	-0.19	.43	.94	

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

38	3.48	0.75	-0.60	0.09	.48	.94	
39	3.44	0.72	-0.41	-.20	.46	.94	
40	3.17	0.73	-0.24	-.32	.49	.94	
41	3.21	0.97	-0.29	-.42	.29	.94	문항삭제
42	3.20	0.80	-0.16	-.03	.43	.94	
43	3.41	0.72	-0.42	.47	.38	.94	
44	3.46	0.67	-0.51	.66	.57	.94	
45	3.42	0.66	-0.46	.37	.51	.94	
46	3.59	0.75	-0.69	.84	.36	.94	
47	3.37	0.73	-0.50	.03	.53	.94	
48	3.56	0.68	-0.65	.51	.47	.94	
49	3.30	0.74	-0.39	-.08	.52	.94	
50	3.69	0.59	-0.37	.10	.32	.94	
51	3.30	0.71	-0.36	.31	.54	.94	
52	3.64	0.58	-0.32	-.79	.51	.94	
53	3.58	0.61	-0.23	-.21	.59	.94	
전체 Cronbach's α					53문항	.94	문항제거 전
					51문항	.94	문항제거 후

2) 탐색적 요인분석

본 연구에서 개발된 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 타당도를 검증하기 위해 문항 분석을 통해 선정된 51문항에 대해 탐색적 요인분석을 실시하고, 요인을 확인하였다.

(1) 1,2,3차 탐색적 요인분석

수집된 자료가 요인분석을 하기에 적절한 자료인지 확인하기 위하여 KMO와 Bartlett의 구형성검정을 실시하였다. 정보의 손실은 최소화하면서 보다 적은 수의 요인을 구하고자 할 때 사용되는 주성분 분석, 요인 간 상관이 가정되지 않는 경우에 사용되는 직각회전방법인 Varimax 회전방식을 이용하였다.

KMO값은 표본적합도를 나타내는 것으로 .90보다 클 경우를 훌륭한, .80~.89인 경우를 가치 있는, .70~.79인 경우를 중급 정도, .60~.69인 경우를 평범한, .50~.59인 경우를 빈약한 정도로 분류한다(Kaiser, 1974). 본 연구에서 KMO값은 .92이었으므로

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표본의 크기가 적합하다고 할 수 있다. Bartlett의 구형성 검정은 문항들이 서로 독립적인지 아닌지를 살펴보는 것으로 문항 간의 상관행렬이 단위행렬과 같은 지를 검정하여 통계적으로 유의하면 요인분석을 시행할 수 있다(강현철, 2013). 본 연구에서 Bartlett의 구형성 검정값은 χ^2= 11714.15(p<.001)으로 통계적으로 유의하여 요인분석을 수행하기에 자료가 적합함이 확인되었다. 요인분석을 시행한 결과, 요인이 설명할 수 있는 영역들의 분산크기를 나타내는 고유값(eigen value)이 1.0을 기준으로 하였을 때 요인수가 9개에서 부터 도표의 기울기가 완만해지는 것으로 보였으나(그림 5), 고유값이 1이상으로 나온 10개의 요인영역을 추출하였다(표 10).

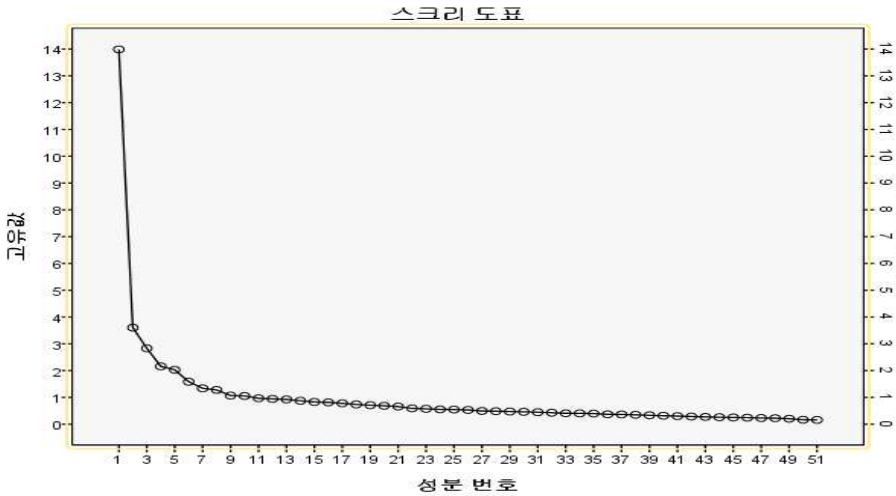


그림 5. 1차 요인분석 스크리 도표.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 10. 1차 탐색적 요인분석 결과

(N=471)

문항	공통성	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7	요인 8	요인 9	요인 10
9	.75	.82	.19	.06	.04	.11	.13	-.02	.05	-.11	-.02
12	.72	.78	.21	.08	.01	.17	.16	.06	.04	-.06	-.02
3	.76	.78	.08	.09	.12	.08	-.05	.27	.04	.15	.15
10	.73	.77	.23	.05	.13	.11	.16	.12	.09	-.05	-.05
11	.70	.76	.16	.09	.01	.13	.23	-.09	.01	-.02	-.14
1	.69	.72	-.01	.15	.19	.05	-.02	.26	.09	.16	.10
2	.71	.69	.02	.21	.20	.04	-.07	.22	.04	.29	.14
4	.64	.66	.25	.05	.15	.10	-.01	.31	.00	.12	.09
30	.67	.16	.79	.06	.02	.11	-.02	.01	.07	.04	.02
31	.70	.21	.76	.01	-.04	.16	.12	.13	-.08	.02	-.05
32	.56	.19	.62	.16	.06	.14	.08	.13	.19	.11	-.11
28	.62	.21	.58	.08	.28	.05	-.01	-.02	.20	.27	.20
29	.61	.22	.57	.04	.25	-.02	.03	-.05	.29	.24	.15
21	.54	.19	.60	.12	.12	.13	.18	.18	.03	-.18	-.07
26	.52	.01	.53	.12	.42	.08	.12	.04	.04	.14	.02
17	.63	.07	.01	.75	.00	.06	.13	.11	.10	.13	.09
15	.62	.13	-.02	.72	.13	.05	-.03	.07	.11	.20	.10
18	.59	.04	.24	.68	.11	.07	.08	.05	.04	-.21	.02
14	.57	.12	-.12	.66	.10	.07	.01	.19	.18	.14	-.05
16	.57	.10	.17	.64	.12	-.01	.15	-.08	.20	.17	.11
19	.57	.09	.06	.62	.23	.08	.15	.22	.10	.03	-.19
20	.56	.09	.33	.61	.11	.07	.17	.10	.07	-.11	.03
23	.66	.15	-.04	.13	.74	.14	.15	.13	.03	.12	-.04
24	.61	.12	.10	.14	.72	.07	.08	-.05	.15	-.09	.10
27	.59	.14	.24	.05	.66	.08	.02	.05	.18	.19	.02
22	.54	.24	-.01	.24	.58	.11	.14	.23	.03	.06	.03
25	.55	.04	.39	.13	.57	.03	.09	.19	-.10	.05	-.01
43	.60	.12	.03	.08	.19	.72	.03	-.08	.04	.04	.10
42	.63	.27	.16	.01	.03	.68	.07	-.10	.02	.01	.24
35	.53	.09	.18	.06	-.03	.65	.13	.16	.12	.02	-.12
36	.64	.10	.00	.03	.22	.56	.14	.29	.25	.15	-.28
37	.60	.04	.05	.07	.25	.45	-.01	.21	.34	.27	-.30
44	.53	.06	.20	.23	.21	.43	.31	.04	.24	.11	.17
33	.41	.13	.28	.03	.01	.39	.24	.09	.07	-.15	.24
45	.43	.15	.29	.22	.07	.38	.18	.03	.00	.30	.07
48	.63	.11	.08	.14	.12	.04	.69	.04	.13	.26	.09
49	.63	.16	.18	.09	.08	.15	.69	.05	.12	.17	.12
46	0.54	0.08	-0.03	.08	.15	.20	.68	.06	.02	-.03	-.05
47	0.59	0.10	0.26	0.30	0.09	0.00	.54	.04	.34	.02	.08

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 10. 1차 탐색적 요인분석 결과

(N=471)

문항	공통성	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7	요인 8	요인 9	요인 10
6	.60	.22	.07	.16	.17	.04	.04	.66	.18	.10	.09
7	.51	.28	.15	.21	.04	.05	.03	.59	-.06	-.01	.10
8	.68	.50	.11	.15	.21	.09	.15	.55	.10	.03	.04
5	.59	.45	.12	.13	.23	.05	.09	.48	.20	.16	.06
13	.48	.31	.22	.35	-.01	.05	.23	.39	-.02	.08	-.04
39	.67	.05	.06	.28	.14	.08	.13	.09	.73	.05	.05
40	.63	.08	.26	.16	.08	.15	.22	.02	.65	-.01	.19
38	.65	.12	.07	.27	.04	.23	.10	.12	.66	.09	-.18
52	.69	.12	.13	.21	.19	.11	.35	.11	.04	.66	-.09
53	.66	.07	.28	.17	.25	.17	.31	.14	.16	.56	-.03
51	.57	.09	.35	.19	-.03	.08	.35	.24	.15	.38	.22
50	.49	.08	-.01	.07	.09	.11	.15	.17	.05	.01	.63
고유값		13.99	3.60	2.84	2.15	2.03	1.59	1.34	1.28	1.07	1.03
변량(%)		11.38	8.47	8.15	6.37	5.63	5.49	4.73	4.51	3.63	2.30
누적변량(%)		11.38	19.85	28.0	34.77	40.0	45.49	50.22	54.73	58.35	60.65

그러나 요인분석에서 추출된 요인에 의해 설명되는 비율을 나타내는 공통성과 변수의 중요도 정도를 나타내는 요인적재량(factor roading)은 낮을수록 중요도가 낮다는 것을 의미하며 일반적으로 .40이하 일 때는 변수를 제거하는 것이 바람직하다(DeVellis, 2016). 탐색적 요인분석결과 공통성은 모든 문항에서 .41~.76으로 만족하였으나, 최대 요인적재량 값이 .40미만인 13번, 33번, 45번, 51번과 다른 문항들과 묶이지 않은 50번을 제거하였다. 또한 교차적재(cross-loading)되어 있는 문항(5번, 8번, 26번)도 이 문항들을 삭제하였을 경우에도 Cronbach's α값의 변화는 미미하였으므로 인자 복합성(factor complexity)에 의해 삭제하였다(한상숙, 이상철, 2011).

1차 탐색적 요인분석 결과로 2차, 3차 요인분석을 시행하였으며, 6번, 7번, 18번, 20번, 37번, 52번, 53번 문항이 추가로 제거되었다. 최종 탐색적 요인분석결과 7개 요인으로 추출되었고, 각 요인을 (표 11)에 배치하였다. KMO값은 .91이었고, Bartlett의 구형성 검정값은 χ^2= 8053.30(p<.001)으로 통계적으로 유의하여 요인분석을 수행하기에 자료가 적합하였다. 각 문항의 공통성은 .47~.72이었으며, 요인적재량은 .43~.83이었다. 또한 총 누적 설명변량의 비율도 61.08%로 나타나 도구의 설명력이 60%이상 되어야 한다는 기준을 충족하였다(이은옥 등, 2009).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 11. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 최종 탐색적 요인분석 결과

(N=471)

문항	내 용	공통성	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7
3	간호사로 일한다는 것은 내 삶에 자신감을 갖게 해 준다.	.75	.83	.08	.11	.19	.07	-.02	.06
9	내가 현재 하고 있는 일은 나에게 행복감을 준다고 생각한다.	.70	.79	.20	-.01	-.01	.10	.13	.06
12	간호사로 일하는 것은 나에게 심리적인 만족감을 준다고 생각한다.	.70	.77	.22	.03	-.02	.18	.17	.06
10	간호사로 일하는 것은 나의 자아실현을 위해 중요하다고 생각한다.	.70	.76	.23	.03	.11	.14	.14	.10
1	나는 간호사라는 직업에 자부심을 느낀다.	.70	.76	.02	.23	.25	.06	.01	.06
2	나는 간호사인 것을 가족, 친구, 지인들에게 자랑스럽게 말한다.	.68	.72	.05	.29	.27	.03	-.03	.04
4	간호사로 일하는 것을 소명으로 생각한다.	.63	.72	.23	.07	.22	.08	.01	.02
11	간호사로 일하는 것은 내 생활에 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.	.61	.71	.18	.04	-.06	.14	.22	.03
30	시간과 노력이 요구되는 추가적인 업무(QI활동, 부서 교육자료 제작 등)도 자발적으로 맡아 수행하려고 한다.	.71	.13	.83	.04	.04	.09	.02	.06
31	업무와 관련이 없다고 해도 병원의 행사나 세미나에 최대한 적극적으로 참여한다.	.71	.22	.79	.02	-.03	.16	.11	-.08
32	타 부서나 타 직종과 협업을 해야 하는 경우, 적극적으로 참여한다.	.56	.19	.66	.17	.09	.17	.08	.17
21	간호 업무에 필요한 지식을 쌓기 위해 전문 서적, 학술 논문을 찾아보거나 세미나에 참석하려고 노력한다.	.48	.20	.60	.12	.11	.17	.15	-.01
28	간호의 질 향상이라는 성과를 도출하기 위해 스스로 새로운 방법들을 탐색하고 시도한다.	.57	.20	.59	.04	.35	.01	.07	.24
29	간호 업무 효율성을 향상시키기 위한 의견을 적극적으로 제시한다.	.58	.20	.58	-.01	.31	-.05	.12	.31
17	간호 업무에 대해 같은 부서의 동료나 상사에게 지원을 받으려고 노력한다.	.63	.09	.05	.76	.01	.04	.17	.14
15	간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도하기 전에 동료나 상사에게 조언을 구한다.	.64	.11	.06	.77	.14	.03	.04	.10
14	간호 업무 수행 중 어려움이 생긴 경우 해당업무의 선임자에게 어려움을 알리고, 조언을 구한다.	.62	.13	-.05	.75	.11	.08	.02	.13
19	간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 같은 부서 사람들과 의사소통한다.	.54	.10	.10	.66	.23	.12	.12	.07
16	간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도한 후 수행결과에 대해 동료나 상사에게 피드백을 구한다.	.56	.06	.24	.63	.10	-.03	.22	.20
23	간호 업무 수행 시 스스로 우선순위를 정하여 수행한다.	.66	.15	-.04	.18	.74	.17	.16	-.01
27	전문적인 지식과 경험을 바탕으로 환자나 보호자의 의사 결정을 돕기 위해 노력한다.	.57	.13	.23	.07	.68	.06	.07	.16
24	의사의 처방이 부적절하다고 판단되면, 간호 전문성에 준하여 생각한 다음 내가 무엇을 해야 하는지 결정한다.	.52	.10	.08	.06	.68	.07	.09	.18
25	내가 할 일이 아니더라도 간호 업무를 수행하는데 필요한 일을 스스로 찾아 실행한다.	.53	.06	.37	.11	.61	.05	.07	-.04
22	간호 업무 수행 시 자신의 능력을 최대한 발휘하고자 노력한다.	.54	.26	.01	.28	.60	.15	.13	.01

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 11. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 최종 탐색적 요인분석 결과

(N=471)

문항	내 용	공통성	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7
43	간호업무 시 감정적으로 소진되지 않으려고 노력한다.	.59	.08	.07	.05	.17	.74	.07	.03
35	간호 업무 수행 시 신체적으로 소진이 되지 않도록 노력한다.	.57	.11	.18	.08	-.02	.71	.08	.12
42	간호 업무로 인해 발생하는 정신적 부담감을 낮추기 위해 다양한 노력(긍정적 사고, 취미생활)을 한다.	.51	.25	.19	-.04	.02	.64	.11	.04
36	간호 업무를 적절하게 배분하여 수행하려고 노력한다.	.53	.15	-.03	.11	.26	.60	.11	.23
44	같은 부서의 동료나 상사와 갈등이 생긴 경우, 의사소통을 통한 관계 개선을 위해 노력한다.	.52	.06	.22	.19	.22	.43	.35	.29
48	직장 내에서 능력이나 관심 사항이 비슷한 사람들과 친분을 쌓으려고 노력한다.	.65	.11	.09	.17	.13	.03	.75	.13
46	간호 업무에 대한 이해와 공감을 해 주는 동료와 사적인 만남을 갖는다.	.59	.06	-.01	.11	.12	.22	.71	-.06
49	업무 특성이 비슷한 동료들과의 모임에 적극적으로 참여한다.	.61	.18	.16	.06	.13	.13	.69	.18
47	간호 업무 수행에 어려움이 있는 경우 정서적 지지를 받을 수 있는 상사와 연락을 취한다.	.59	.09	.27	.27	.07	.02	.57	.32
39	간호 업무와 관련된 자신의 역할이 불분명할 경우 역할을 명확하게 하기 위해 상사에게 확인한다.	.72	.07	.03	.28	.17	.09	.10	.77
40	업무 분담이 명확하지 않을 경우, 업무 조정에 대한 의견을 제시한다.	.63	.07	.26	.11	.08	.15	.23	.68
38	과중한 간호 업무로 인해 시간적 압박이 생기면 상사 또는 동료에게 도움을 요청한다.	.61	.12	.06	.30	.05	.27	.08	.65
	고유값		10.14	3.21	2.44	1.88	1.79	1.38	1.16
	설명 변량(%)		14.39	9.95	9.00	8.30	6.76	6.71	5.97
	누적 변량(%)		14.39	24.33	33.34	41.64	48.40	55.11	61.08

KMO= .91, Bartlett' test χ^2= 8053.30(p<.001)

(2) 요인의 명명

병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 탐색적 요인분석 결과 도출된 제 1 요인은 8개 문항이 추출되었다. 전체 변량의 14.39%를 설명하는 하위요인으로, 요인적재량이 가장 큰 문항은 '간호사로 일 한다는 것은 내 삶에 자신감을 갖게 해준다.' 이다. 이에 '간호직무 가치추구'로 명명하였다. 제 2요인은 6개 문항이 추출되었으며, 전체 변량의 9.95%를 설명하는 요인이며 요인 적재량이 가장 큰 문항은 '시간과 노력이 요구되는 추가적인 업무(Quality Improvement[QI] 활동, 부서 교육자료 제작 등)도 자발적으로 맡아 수행하려고 한다.'이며 이에 '적극적 업무태도'로 명명하였다. 제 3요

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

인은 5개 문항이 추출되었으며, 전체 변량의 9.00%를 설명하는 요인이다. 요인 적재량이 가장 큰 문항은 '간호업무에 대해 같은 부서의 동료나 상사에게 지원을 받으려고 노력한다.'이며, 이에 '간호업무 지원 및 지지요청'으로 명명하였다. 제 4요인은 5개 문항이 추출되었으며 전체 변량의 8.30%를 설명하는 요인으로 분석되었다. 요인적재량이 가장 큰 문항은 '간호 업무 수행 시 스스로 우선순위를 정하여 수행한다.' '전문직 자율성 발휘'로 명명하였다. 제 5요인은 5개의 문항이 추출되었으며 전체 변량의 6.76%를 설명하는 요인으로 요인 적재량이 가장 큰 문항은 '간호업무 시 감정적으로 소진되지 않으려고 노력한다.'로 '소진 예방' 으로 명명하였다. 제 6요인은 4개의 문항이 추출되었으며 전체 변량의 6.71%를 설명하는 요인이다. 요인 적재량이 가장 큰 문항은 '직장 내에서 능력이나 관심 사항이 비슷한 사람들과 친분을 쌓으려고 노력한다.'이며, '정서적 지지관계 유지'로 명명하였다. 제 7요인은 3개의 문항이 추출되었으며 전체 변량의 5.97%를 설명하는 요인으로 분석되었다. 요인 적재량이 가장 큰 문항은 '간호 업무와 관련된 자신의 역할이 불분명할 경우 역할을 명확하게 하기 위해 상사에게 확인한다.'로 '간호업무 역할 명확화'로 명명하였다(표 12).

병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 요인분석 결과로, 직무 가치추구, 적극적 업무태도, 간호업무 지원 및 지지요청, 전문직 자율성 발휘, 소진 예방, 정서적 지지관계 유지, 간호업무 역할 명확화가 요인으로 도출되었다. 제 2요인인 '적극적 업무태도'에 '구조적 직무자원 증가'의 문항인 '간호 업무에 필요한 지식을 쌓기 위해 전문서적, 학술 논문을 찾아보거나 세미나에 참석하려고 노력한다.' '간호의 질 향상이라는 성과를 도출하기 위해 스스로 새로운 방법들을 탐색하고 시도한다.' '간호 업무 효율성을 향상시키기 위한 의견을 적극적으로 제시한다.' 의 3개 문항이 제 2요인의 하위문항으로 수렴되었다. 제 3요인인 '간호업무 지원 및 지지요청'에서는 '구조적 직무자원 증가'의 하위 문항인 '간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 같은 부서 사람들과 의사소통한다.'의 한 문항이 제 3요인의 하위문항으로 수렴되었다. 제 5요인인 '소진 예방'에서는 '관계 조절'의 하위 문항인 '같은 부서의 동료나 상사와 갈등이 생긴 경우, 의사소통을 통한 관계 개선을 위해 노력한다.'의 한 문항이 제 5요인의 하위문항으로 수렴되었다. 제 1요인 '간호직무 가치추구', 제 4요인' 전문직 자율성 발휘', 제 6요인 '정서적 지지관계 유지', 제 7요인 '간호업무 역할 명확화'는 수렴된 문항이 없었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 12. 병원간호사의 잡 크래프팅 별 요인과 문항

요인	문항 수	문항번호
간호직무 가치추구	8	1,2,3,4,9,10,11,12
적극적 업무태도	6	21,28,29,30,31,32
간호업무 지원 및 지지요청	5	14,15,16,17,19
전문직 자율성 발휘	5	22,23,24,25,29
소진 예방	5	35,36,42,43,44
정서적 지지관계 유지	4	46,47,48,49
간호업무 역할 명확화	3	38,39,40

(3) 측정도구의 요인 별 상관관계

본 연구에서 도출된 7개의 하위 요인이 각각의 독립성을 유지하면서 구성요인을 측정하고 있는지 판단하기 위해 하위 요인 간 상관관계를 확인하였다. 요인별 변별타당도는 하위 요인 간 상관계수가 .85 미만이면 다른 요인으로 판단할 수 있다(문수백, 2009). 본 연구에서는 하위 요인 간 상관계수가 .85 미만으로 나타났으므로 각 요인은 특성을 가지면 변별력이 있는 요인이라고 해석할 수 있다(표 13).

표 13. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 요인 별 상관관계 (N=471)

	간호직무 가치추구	적극적 업무태도	업무지원 요청	전문직 자율성 발휘	소진 예방	정서적 지지관계 유지	간호업무 역할 명확화
간호직무 가치추구	1						
적극적 업무태도	.472*	1					
업무지원 요청	.31**	.26**	1				
전문직 자율성 발휘	.41**	.42**	.41**	1			
소진 예방	.39**	.41**	.28**	.39**	1		
정서적 지지 관계 유지	.33**	.39**	.40**	.37**	.44**	1	
간호업무 역할 명확화	.28**	.36**	.49**	.36**	.44**	.44**	1

** $p<.01$

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3) 확인적 요인분석

(1) 도구 적합도 지수 확인

탐색적 요인분석에서 추출된 하위 요인을 근거로 하여 모형에 대한 구조를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였다 구조모형을 위한 문항구성 적합도를 보기 위해 한 가지 지수만을 가지고 적합도를 판단하는 것이 아니라 모든 지수값을 판단하여 적합 여부를 판단하므로, 본 연구에서는 모형이 자료와 부합되는지를 절대적으로 평가하는 절대적합도지수인 카이제곱(Chi-square=χ^2), 근사평균오차제곱근(Root Mean Square Error of Approximation [RMSEA])과 모형이 실제 자료와 얼마나 부합하지를 평가하는 상대적합지수인 표준합치도(Normed Fit Index [NFI]), 터커-루이스지수(Tucker-Lewis Index [TLI]), 비교적합지수(Comparative Fit Index [CFI])를 활용하여 검증하였다(표 14). 카이제곱 통계량(χ^2)은 모형의 완전성, 즉 모형이 자료에 완전하게 적합한지 여부를 검토할 때 사용되는 수치로서 χ^2을 이용하는 경우 χ^2이 작을수록 *p*-value가 커지게 되며, *p*-value가 .05보다 크면 일반적으로 적합도가 높은 것으로 받아들인다. 그러나 일반적으로 *p*-value가 .05보다 적을 경우에도 CMIN/DF(χ^2/df)가 3보다 적을 경우 문항이 적합하다는 기준을 사용할 수 있다. 또한 χ^2 는 표본의 크기에 따라 값의 변화가 민감하여 과대 추정되는 가능성이 높기 때문에 더 이상 널리 쓰이지 않으며, 대신 적합 지수(goodness of fit)로 주로 이용하여 판단한다(홍세희, 2000). 본 연구에서도 확인적 요인분석에서 적합도 χ^2 =1888.121(p<.001) 나타났으나, 표준카이제곱 값인 CMIN/DF(χ^2/df)는 2.805(기준 3.0 이하)로 나타나 적합한 것으로 평가하였다. RMSEA값은 .05이하이면 좋은 적합도이며, .05~.08 사이이면 양호한 적합도로 평가할 수 있으며, .1이상은 좋지 않은 적합도로 분류된다. 또한 상대접합지수 중 CFI, NF, TLI 값은 대체로 0과 1.0범위에 있으며, .9이상이면 모형의 적합도가 좋은 것으로 간주하며(홍세희, 2000), .8이상이면 양호로 판단한다(김원표, 2006). 본 연구에서 나타난 모형 적합도 결과에 의하면 RMSEA값은 .07로 나타나 양호한 적합도로 판단할 수 있으며, CFI, NFI, TLI값이 .78~.83로 나타나 적합도 면에서 대체로 양호한 것으로 평가할 수 있으며, 최소 기준치 .70이상 범위에 있어 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구는 모델의 적합성을 보인다고 판단하였다. 또한 측정도구의 각 하위 요인별 요인계수의 비표준화 및 표

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

준화 추정치, 그리고 유의성(Critical Ratio [C. R.]) 값을 고려할 때 모든 요인계수들의 p값이 유의수준 .05보다 작은 값을 가지고 있어 모형이 안정성이 있었으며, 표준화된 요인부하량(standardized regression weight)을 나타내는 표준화 추정치가 모두 .50이상으로 높게 나타나, 삭제를 고려해야 할 문항은 없었다(표 15). 이에 7요인 모형을 최종 모형으로 채택하였다(그림 6).

표 14. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구 요인모형의 적합도 지수

	χ^2	df	p	χ^2/df	RMSEA	NFI	TLI,	CFI
7요인 모형	1888.121	673	<.001	2.80	.07	.78	.80	.83

표 15. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 확인적 요인분석 결과

경로			비표준화 추정치	표준오차	C.R.	표준화 추정치
문항		요인				
3	←···	간호직무 가치추구	1.00			.83
9	←···	간호직무 가치추구	1.00	.051	19.57***	.78
12	←···	간호직무 가치추구	1.04	.053	19.64***	.78
10	←···	간호직무 가치추구	.99	.049	20.09***	.79
1	←···	간호직무 가치추구	.87	.045	19.63***	.78
2	←···	간호직무 가치추구	.85	.046	18.56***	.75
4	←···	간호직무 가치추구	1.00	.052	18.85***	.69
11	←···	간호직무 가치추구	.91	.055	16.66***	.69
30	←···	적극적 업무태도	1.00			.76
31	←···	적극적 업무태도	1.00	.066	15.22***	.74
32	←···	적극적 업무태도	.84	.058	14.48***	.70
21	←···	적극적 업무태도	.76	.062	12.33***	.60
28	←···	적극적 업무태도	.71	.052	13.72***	.66
29	←···	적극적 업무태도	.74	.054	13.70***	.66
17	←···	간호업무 지원 및 지지요청	1.00			.72
15	←···	간호업무 지원 및 지지요청	1.08	.074	14.53***	.75
14	←···	간호업무 지원 및 지지요청	1.00	.074	13.49***	.69
19	←···	간호업무 지원 및 지지요청	.85	.069	12.40***	.63

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

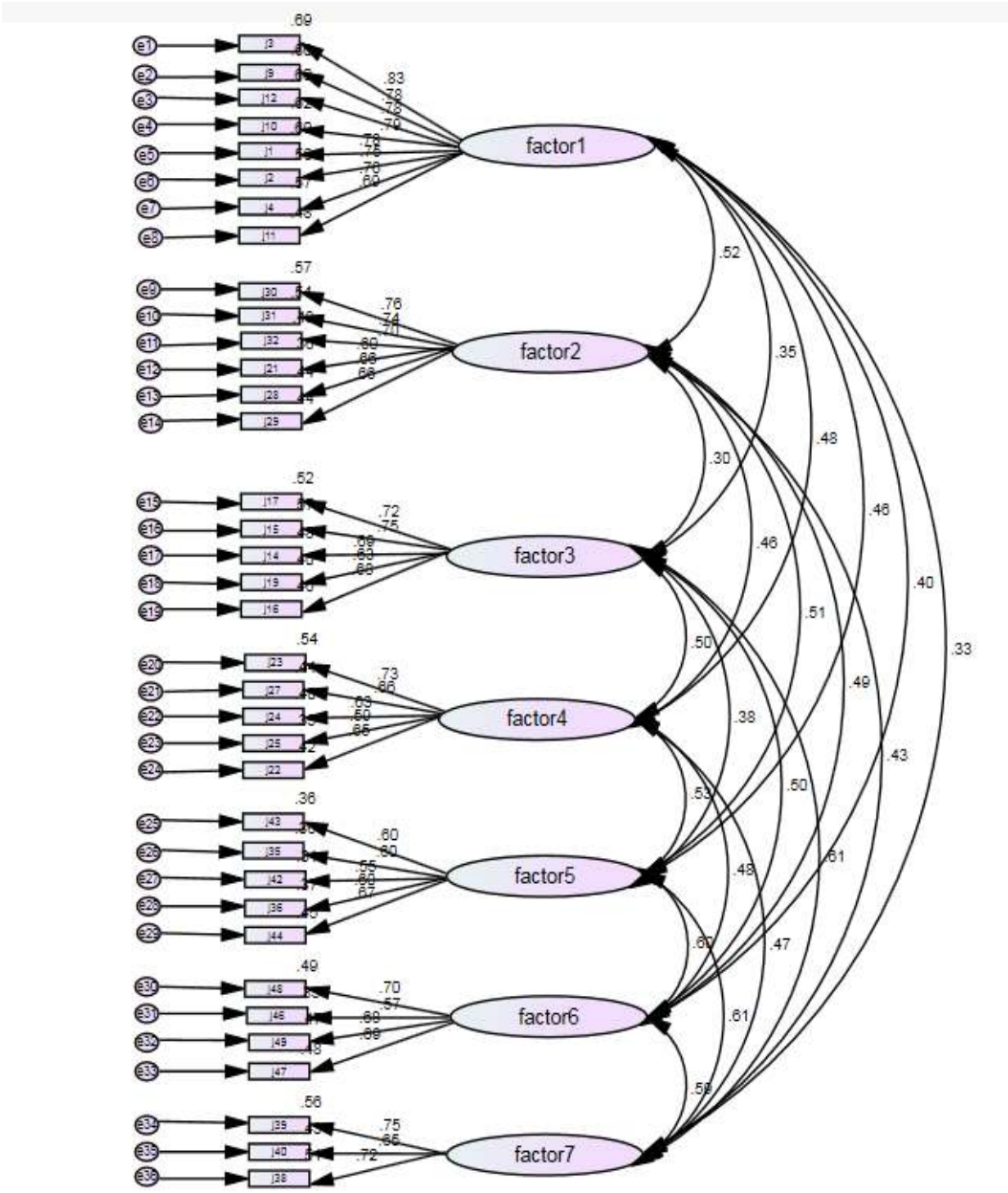
표 15. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 확인적 요인분석 결과

경로			비표준화 추정치	표준오차	C.R.	표준화 추정치
문항		요인				
16	←---	간호업무 지원 및 지지요청	.96	.072	13.29***	.68
23	←---	전문직 자율성 발휘	1.00			.73
27	←---	전문직 자율성 발휘	1.04	.082	12.64***	.66
24	←---	전문직 자율성 발휘	.95	.079	12.07***	.63
25	←---	전문직 자율성 발휘	.92	.081	11.32***	.59
22	←---	전문직 자율성 발휘	.97	.078	12.39***	.65
43	←---	소진 예방	1.00			.60
35	←---	소진 예방	1.07	.109	9.84***	.60
42	←---	소진 예방	1.04	.111	9.28***	.55
36	←---	소진 예방	.81	.082	9.88***	.60
44	←---	소진 예방	1.05	.099	10.56***	.67
48	←---	정서적 지지관계 유지	1.00			.70
46	←---	정서적 지지관계 유지	.90	.086	10.51***	.57
49	←---	정서적 지지관계 유지	1.08	.089	12.19***	.68
47	←---	정서적 지지관계 유지	1.07	.087	12.29***	.69
39	←---	간호업무 역할 명확화	1.00			.75
40	←---	간호업무 역할 명확화	.89	.073	12.18***	.65
38	←---	간호업무 역할 명확화	1.00	.077	13.06***	.72

***$p<.001$

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY



factor1. 간호직무 가치추구; factor2. 적극적 업무태도; factor 3. 간호업무지지 및 지원요청; factor4. 전문직 자율성 발휘; factor 5. 소진 예방; factor 6. 정서적 지지관계 유지; factor 7. 간호업무 역할 명확화,

그림 6. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구 확정 모형.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

4) 집중 타당도

탐색적 요인분석에서부터 확인적 요인분석에 걸쳐 도출된 요인들에 대하여 측정항목들이 구성개념을 일관성있게 설명하는지를 확인하기 위한 집중타당도(convergent validity)를 검증하기 위하여 표준분산추출(AVE)과 개념신뢰도(CR)의 분석을 실시하였다. AVE값은 표준화된 요인부하량(표준화 추정치)의 제곱한 값들의 합을 표준화된 요인부하량의 제곱의 합과 오차분산의 합으로 나눈 값을 말하여, .50이상이면 집중타당도가 있는 것으로 해석할 수 있다. CR은 표준화된 요인부하량의 합의 제곱을 표준화된 요인부하량 합의 제곱과 오차분산의 합으로 나눈 값을 말하며 .70이상이면 집중타당도가 있다고 판단할 수가 있는데(송지준, 2014), 본 연구에서는 AVE는 .53~.70이었으며, CR은 .85~.95로 나타나 모든 요인 영역에서 이들 기준을 충족하는 것으로 집중타당도가 검증되었다(표 16).

표 16. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구에 대한 집중 타당도

구성요인	문항	내용	요인부하량	오차	표준분산추출	개념신뢰도
간호직무가치추구	3	간호사로 일한다는 것은 내 삶에 자신감을 갖게 해 준다.	.83	.167	.70	.95
	9	내가 현재 하고 있는 일은 나에게 행복감을 준다고 생각한다.	.78	.253		
	12	간호사로 일하는 것은 나에게 심리적인 만족감을 준다고 생각한다.	.78	.270		
	10	간호사로 일하는 것은 나의 자아실현을 위해 중요하다고 생각한다.	.79	.226		
	1	나는 간호사라는 직업에 자부심을 느낀다.	.78	.192		
	2	나는 간호사인 것을 가족, 친구, 지인들에게 자랑스럽게 말한다.	.75	.219		
	4	간호사로 일하는 것을 소명으로 생각한다.	.69	.280		
	11	간호사로 일하는 것은 내 생활에 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.	.69	.280		
적극적 업무태도	30	시간과 노력이 요구되는 추가적인 업무(QI활동, 부서 교육자료 제작 등)도 자발적으로 맡아 수행하려고 한다.	.76	.345	.61	.90
	31	업무와 관련이 없다고 해도 병원의 행사나 세미나에 최대한 적극적으로 참여한다.	.74	.319		
	32	타 부서나 타 직종과 협업을 해야 하는 경우, 적극적으로 참여한다.	.70	.273		
	21	간호 업무에 필요한 지식을 쌓기 위해 전문 서적, 학술 논문을 찾아보거나 세미나에 참석하려고 노력한다.	.60	.393		
	28	간호의 질 향상이라는 성과를 도출하기 위해 스스로 새로운 방법들을 탐색하고 시도한다.	.66	.237		
	29	간호 업무 효율성을 향상시키기 위한 의견을 적극적으로 제시한다.	.66	.262		
간호업무	17	간호업무에 대해 같은 부서의 동료나 상사에게 지원을 받으려고 노력한다.	.72	.205	.68	.92

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 16. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구에 대한 집중 타당도

구성 요인	문항	내용	요인 부하량	오차	표준 분산 추출	개념 신뢰도
지원 및 지지 요청	15	간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도하기 전에 동료나 상사에게 조언을 구한다.	.75	.200		
	14	간호 업무 수행 중 어려움이 생긴 경우 해당업무의 선임자에게 어려움을 알리고, 조언을 구한다.	.69	.244		
	19	간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 같은 부서 사람들과 의사소통한다.	.63	.244		
	16	간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도한 후 수행결과에 대해 동료나 상사에게 피드백을 구한다.	.68	.239		
전문직 자율성 발휘	23	간호 업무 수행 시 스스로 우선순위를 정하여 수행한다.	.73	.140	.67	.91
	27	전문적인 지식과 경험을 바탕으로 환자나 보호자의 의사 결정을 돕기 위해 노력한다.	.66	.223		
	24	의사의 처방이 부적절하다고 판단되면, 간호 전문성에 준하여 생각한 다음 내가 무엇을 해야 하는지 결정한다.	.63	.223		
	25	내가 할 일이 아니더라도 간호 업무를 수행하는 데 필요한 일을 스스로 찾아 실행한다.	.59	.260		
	22	간호 업무 수행 시 자신의 능력을 최대한 발휘하고자 노력한다.	.65	.210		
소진 예방	43	간호업무 시 감정적으로 소진되지 않으려고 노력한다.	.60	.333	.53	.85
	35	간호 업무 수행 시 신체적으로 소진이 되지 않도록 노력한다.	.60	.376		
	42	간호 업무로 인해 발생하는 정신적 부담감을 낮추기 위해 다양한 노력(긍정적 사고, 취미생활)을 한다.	.55	.447		
	36	간호 업무를 적절하게 배분하여 수행하려고 노력한다.	.60	.212		
	44	같은 부서의 동료나 상사와 갈등이 생긴 경우, 의사소통을 통한 관계 개선을 위해 노력한다.	.67	.249		
정서적 지지 관계 유지	48	직장 내에서 능력이나 관심 사항이 비슷한 사람들과 친분을 쌓으려고 노력한다.	.70	.233	.60	.86
	46	간호 업무에 대한 이해와 공감을 해 주는 동료와 사적인 만남을 갖는다.	.57	.374		
	49	업무 특성이 비슷한 동료들과의 모임에 적극적으로 참여한다.	.68	.294		
	47	간호 업무 수행에 어려움이 있는 경우 정서적 지지를 받을 수 있는 상사와 연락을 취한다.	.69	.279		
간호 업무 역할 명확화	39	간호 업무와 관련된 자신의 역할이 불분명할 경우 역할을 명확하게 하기 위해 상사에게 확인한다.	.75	.228	.65	.85
	40	업무 분담이 명확하지 않을 경우, 업무 조정에 대한 의견을 제시한다.	.65	.306		
	38	과중한 간호 업무로 인해 시간적 압박이 생기면 상사 또는 동료에게 도움을 요청한다.	.72	.273		

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

5) 판별 타당도

본 연구에서 개발된 측정도구가 집중 타당도가 있음을 확인하여, 모델의 판별 타당도 검정을 실시하였다. 판별타당도를 검증하기 위한 이론은 각 요인 간 상관관계가 낮아야만 확보될 수 있기에 상관계수의 제곱값이 평균분산추출(AVE)를 상회하지 않아야 한다는 것이다(송지준, 2014). 본 연구에서 구성요인 간의 상관관계를 분석결과를 살펴보면, 각 요인의 평균분산추출(AVE)값이 구성요인 간의 상관계수 제곱근값보다 크게 나타나 있다. 따라서 본 연구에서 잡 크래프팅 개념을 구성하는 7개 요인이 서로 분리되었다고 할 수 있으며, 판별타당성을 지니고 있다고 판단하였다(표 17).

표 17. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구에 대한 판별 타당도

(N=471)

	간호직무 가치추구	적극적 업무 태도	업무 지원 요청	전문직 자율성 발휘	소진 예방	정서적 지지관계 유지	간호업무 역할 명확화
직무가치 추구	.70$^{\Phi}$						
적극적 업무태도	.27**	.61$^{\Phi}$					
업무지원 요청	.12**	.09**	.68$^{\Phi}$				
전문직 자율성 발휘	.23**	.22**	.25**	.67$^{\Phi}$			
소진 예방	.21**	.26**	.15**	.28**	.53$^{\Phi}$		
정서적 지지관계 유지	.16**	.24**	.25**	.23**	.36**	.60$^{\Phi}$	
간호업무 역할 명확화	.11**	.19**	.37**	.23**	.37**	.34**	.65$^{\Phi}$

$^{**}p<.01$

$^{\Phi\backslash}$ 각 요인의 평균분산추출임

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

3. 준거 타당도 검증

1) 동시 타당도

본 연구에서 개발한 병원간호사의 잡 크래프팅 측정 도구의 준거타당도를 검증하기 위해 Slemp 와 Vella-Brodick(2013)의 잡 크래프팅 측정도구(JCQ)를 임명기 등(2014)이 번안하여 타당성을 인정받은 한국형 잡 크래프팅 소명척도(JCQ-K)간의 상관관계를 검정하였다. 상관관계를 검정한 결과, 상관계수는 .71(p<.01)로 타당도가 높은 것으로 나타났으며, 7개 각 요인에 대해 모두 순상관관계가 있으며, 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(표 18).

표 18. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구와 JCQ-K와의 상관분석

(N=471)

	간호 직무 가치 추구	적극적 업무 태도	업무 지원 요청	전문직 자율성 발휘	소진 예방	정서적 지지관계 유지	간호업무 역할 명확화	Total
JCQ-K	.53**	.60**	.37**	.47**	.48**	.49**	.40**	.71**

**p<.01 (양측)

4. 도구의 신뢰도 검증

1) 내적 일관성 신뢰도

도구의 신뢰도는 내적일관성 신뢰도 계수(Cronbach's α)를 산출하여 검증하였다. 내적일관성은 신뢰도 계수가 새로운 도구일 경우 .70이상, 성숙된 도구일 경우 .80 이상이면 내적 일관성 신뢰도가 만족하는 것으로 판단한다. 개발된 도구의 내적 일관성 신뢰도 Cronbach's α 값은 .93로 높게 나타났으며, 각 하위 요인 별 신뢰도는 다음과 같다(표 19).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

표 19. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 신뢰도 분석

(N=471)

구분	문항 수	Cronbach's α
간호직무 가치추구	8문항	.92
적극적 업무태도	6문항	.84
간호업무 지원 및 지지요청	5문항	.82
전문직 자율성 발휘	5문항	.79
소진 예방	5문항	.75
정서적 지지관계 유지	4문항	.76
간호업무 역할 명확화	3문항	.75
병원간호사의 잡 크래프팅	36문항	.93

C. 최종도구 평가

본 연구에서 개발한 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구에 대해 통계분석을 실시하였다.

1. 평균과 표준편차

병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구 36문항 7요인의 기술 통계 분석 결과는 (부록 7)과 같으며, 각 함목별 점수범위는 1~5점이다. 항목의 평균을 구성요인별로 구분하였을 때, '간호업무 지지 및 지원요청' 요인의 평균이 7요인 중 가장 높은 3.75(±0.61)점이었다. 그 다음으로 '전문직 자율성 발휘'가 3.67(±0.44)점, '정서적 지지관계 유지'가 3.45(±0.55)점 순이었다.

2. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정 결과

본 연구에서 수행한 병원간호사 471명의 잡 크래프팅 측정 결과는 (표 20)과 같으며, 가능한 점수 범위는 36~180점이다. 점수 계산은 하위요인별 점수를 모두 합한 값을 총점으로 계산하며, 점수가 높을수록 잡 크래프팅 활동정도가 높음을 의미한다. 병원간호사의 잡 크래프팅 총점 평균은 180점 만점에 120.64(±13.54)점이었고, 백분율

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

점수로 환산하였을 때 67.02점이었다. 가장 낮은 점수는 '적극적 업무태도'요인으로 백점 환산 점수가 48.78점이었고, 가장 높은 점수의 구성요인은 '간호업무 지원 및 지지요청'으로 백점 환산 점수가 74.92점이었다.

표 20. 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 점수분포

(N=471)

하위요인		문항	가능한 점수범위	Mean±SD	백점 환산 점수
잡 크래프팅	간호직무 가치추구	8문항	8~40	22.24±4.34	55.60
	적극적 업무태도	6문항	6~36	17.61±3.36	48.78
	간호업무 지원 및 지지요청	5문항	5~25	18.73±2.55	74.92
	전문직 자율성 발휘	5문항	5~25	18.34±2.22	67.12
	소진 예방	5문항	5~25	16.78±2.51	67.12
	정서적 지지관계 유지	4문항	4~20	13.82±2.20	69.10
	간호업무 역할 명확화	3문항	3~15	10.09±1.79	37.27
총 계		36문항	36~180	120.64±13.54	67.02

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Ⅳ. 논의

숙련된 간호사의 이직은 비용적으로도 큰 손실일 뿐 아니라 신규간호사로 대체하여 정상적인 간호업무를 습득하게 하기까지의 공백 또한 간과할 수 없기에 병원마다 우수한 간호사가 조직에 오래 잔류하도록 하는 방안이 강구되어야 한다. 이를 위해 간호사는 자신의 직무에 긍정적인 동기를 갖고, 현재의 직장과 일에 더욱 의미를 부여할 수 있는 방법이 필요하다. 자신이 맡고 있는 업무들을 의미 있게 만들기 위한 노력은 간호사로 하여금, 자신의 직무를 더욱 가치있게 만들 것이다.

본 연구는 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구 개발을 목적으로 시도된 방법론적 연구이다. 이에 본 장에서는 개발된 도구의 구성요인과 도구의 검증과정에 대한 논의 및 연구의 의의에 대해 논의하고자 한다.

A. 개발된 측정도구의 구성요인

본 연구에서 도구개발은 Devellis (2016)가 제시한 도구개발 절차에 따라 도구개발을 하였으며, 병원간호사의 잡 크래프팅 구성요인을 규명하기 위해 선행연구 및 기존도구의 고찰과 병원간호사들을 대상으로 개별 심층면담을 시행하였다. 본 연구에서 문헌고찰과 개별 심층면담을 통하여 인지적, 업무적, 관계적 변화 영역의 8개의 요인을 지닌 개념적 틀을 도출하여 문항을 개발하였고, 신뢰도와 타당도 검증을 거쳐 간호직무 가치추구, 적극적 업무태도, 간호업무 지원 및 지지요청, 전문직 자율성 발휘, 소진 예방, 간호업무 역할 명확화, 정서적 지지관계 유지 7개의 요인으로 구성된 최종도구를 완성하였다.

본 연구에서 나타난 잡 크래프팅의 첫 번째 요인은「간호직무 가치추구」이다. 이 요인은 8개의 문항으로 14.38%의 설명력이 높은 중요한 요인으로 확인되었으며, 개념적 틀에서 인지적 영역의 인식전환과 간호사직에 대한 자부심이 합쳐져 분류되었다. 이는 인지적 요인이 조직 구성원이 일에 대해 부여하는 의미와 직무 정체성 형성의 과정에 가장 영향을 미친다는 선행연구 결과와 유사한 결과이다(Slemp & Vella-Brodrick, 2013). 간호직무 가치추구 요인은 간호사로서 일하는 것에 대한 '심리적 만족감', '자신감 및 자아실현의 계기', '소명', '생활에 있어 긍정적인 영향', '자

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부심' 등을 느끼는가를 묻는 문항들로 구성되어 있다. 일을 통해 성취감을 경험하기 위해서는 외부에서의 의미 부여보다 조직 구성원이 일에 대한 자발적인 인식 전환이 요구된다(Oldham & Hackman, 2010). 간호사의 성과체계, 급여수준 향상과 같은 외재적 보상보다는 스스로 자신이 하고 있는 일에 대한 내재적 가치에 대한 재인식의 과정, 그리고 자신의 목표와 병원조직의 목표 간의 연계성이 고려 되어야만 자신이 하고 있는 일 즉, 직무를 수행하는 것에 대한 의미를 찾을 수 있다(이현응, 정강욱, 2018). 또한 개인의 긍정적 심리상태는 조직으로 확장되어 조직 전반에 영향을 미치며(Seligmna, 2011), 조직의 목표인 간호업무의 성과를 넘어 질적인 환자간호, 병원의 서비스 질 향상에도 기여할 수 있으므로(한경선, 2015), 간호사로서의 직무의 가치를 인식하여 자신의 일에 대한 관점을 변화시키는 것은 중요하다 하겠다. 최근 병원 간호사의 직무배태성 및 이직 의도에 소명의식이 중요한 변인으로 대두되고 있다(김문정, 김소희, 2016; 박주영, 우정희, 2018;). 소명은 하나님으로부터 주어진 일이라는 의미로 종교적인 색체가 강했지만(임명기 등, 2014), 최근에는 물질이나 승진과 같은 외재적 직업가치보다 일의 과정에서 경험하는 성취감과 의미를 보다 소중하게 생각하는 내재적 직업가치를 느끼고, 직무에서의 일에 정체성을 확립해 나가게 하는 중요한 요소(박주영, 우정희, 2018)로서 간호 직업윤리의 근간을 이루고도 있다(김문정과 김소희, 2016). 소명은 심층면담에서도 잡 크래프팅의 속성으로 도출되었는데, 일이 삶에서 차지하는 중요한 의미를 되새김으로써 일에 대한 인식을 변화시킬 수 있다는 점에서 병원간호사의 잡 크래프팅의 구성요소인 간호직무 가치추구와 맥락을 같이 한다고 볼 수 있다. 또한 조직 구성원이 조직에 대해 갖게 되는 높은 자부심은 조직이 개인에게 제공하는 업무조차도 의미 있는 것으로 다가오게 되며, 개인의 자기 가치를 강화할 뿐만 아니라 가치있거나 또는 이익을 줄 수 있는 미래 행동을 유도한다(서재현, 2015). 따라서 병원간호사가 간호사직에 대한 자부심을 갖는 것은 자신의 직무를 더 가치있게 변화시키기 위한 밑거름이 될 수 있다고 사료되며, 일반 근로자와는 차별이 되는 병원간호사들의 잡 크래프팅을 구성하는 요소로 작용할 것이다.

두 번째 요인은「적극적 업무태도」로 6문항으로 구성되었으며, 9.95%의 설명력을 나타내었다. 이 요인은 업무적 변화 영역의 하위영역인 도전적 직무요구 증가' 문항과 구조적 직무자원 증가 문항에서 자신의 역량을 개발하고, 업무 효율성 증가를 위해 노력하는 3문항이 하나의 요인으로 합쳐져 '적극적 업무태도' 요인으로 도출되었다. 이 요인은 '추가업무의 자발적 수행', '협업에 대한 적극적 참여', '업무 역량 개

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

발', '간호 업무성과 도출 및 간호 업무 효율성을 위한 방법 탐색'에 대한 노력을 하고 있는가를 묻는 문항들로 구성되어 있다. 많은 연구에서 일반적으로 사용되는 기존 도구의 도전적 직무요구 증가 문항들(예, '직무가 적을 때에는 새로운 일을 시작할 기회라고 생각한다', '직무의 여러 측면을 고려해서 직무를 더 도전적으로 변화시킨다', '나는 주어진 업무를 끝내면 더 많은 일을 요청한다', '나는 더 많은 책임을 달라고 요청한다' 등)은 새로운 업무 선호 및 업무 요청에 대한 내용들이 많은 부분을 차지한다(Tims et al., 2012; Petrou et al., 2012). 적당한 수준의 도전적 직무 경험은 구성원들의 동기를 유발하며 어려운 목표를 달성하고, 지식과 기술을 적극적으로 개발하도록 돕는다(Lepine, Podsakoff, Lepine, 2005). 그러나, 현재 우리나라는 간호인력이 국제수준에 비해 절반 밖에 되지 않은 상황이며(권혜경 등, 2017), 다른 직종에 비해 이직률이 상대적으로 높아(손현미, 성경미, 2017) 인력부족으로 인해 업무 부담을 느끼는 근무환경에서 일하는 병원간호사들이 근무시간 중 새로운 업무에 대한 도전과 더 많은 업무를 요청하는 것은 현실적으로 쉽지가 않다. 또한 심층면담에서도 새로운 업무에 대한 선호 및 더 많은 업무에 대한 요청에 대한 의미있는 진술이 도출 되지는 않았다. 그러나, 심층면담 결과 의미도출이 되었던 QI 활동, 부서교육자료 제작, 학회발표, 세미나 및 병원행사의 참여 등과 같이 자신의 역량을 나타낼 수 있으며, 타인으로 부터 인정을 받고 성취감을 느낄 수 있는 추가업무는 자발적으로 수행하고 있는 것으로 나타났다. 추가 업무에 대한 적극적 참여 문항, 업무에 있어서 자신의 역량을 개발하기 위해 노력하는 문항, 간호 업무 성과 도출을 위한 방법 모색 문항, 간호 효율성을 위한 의견제시 문항, 협업할 시 적극적인 참여 등의 문항들은 업무와 관련되어 능동적으로 행동하며, 그러한 적극적 업무태도를 통해 자신에게 있어서는 자기향상의 기회를 갖고, 성취감을 느끼게 할 수 있는 요소가 되므로(Tims et al, 2012), 적극적 업무태도 요인은 개념적 틀에서 제시하였던 업무적 변화 영역의 하위영역인 도전적 직무요구 증가 요인과 유사한 맥락으로 해석할 수 있다.

상황의 힘에 제한받지 않고 처한 환경을 변화시키는 사람을 주도적 성격을 가진 사람이라고 하며, 현 상황을 개선하거나 새로운 것을 창조하기 위해 주도성을 갖고 행동하는 것은 주도적 행동(proactive behavior)라고 정의한다(Bateman & Crant, 1993). 구성원들은 주도적 행동을 통해 업무수행에 필요한 자원을 확보하고, 주도성을 지닌 구성원들은 적극적으로 행동하는 경향이 있으며, 주도적 행동을 통해 업무수행에 필요한 자원을 확보하며 더 나은 업무방식으로 학습하고 자기개발 하는데 시간과 노력을 들이곤 한다(Kim, Hon, & Crant, 2009). 이는 주도적 성격의 정도가 높

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

을수록 도전적 직무요구를 증가시킨다는 강혜선, 서배배와 구자숙 (2015)의 연구결과에서도 보여진다. 따라서 주도적 특성을 가지고 있는 간호사들은 잡 크래프팅의 요소인 적극적 업무태도 보이는 경향이 나타날 것이라 예상되고, 병원간호사의 잡 크래프팅을 향상시키기 위해 개별 간호사들의 주도적 성격과 관련된 요인에 주목해야 할 것으로 사료된다.

세 번째 요인은「간호업무 지원 및 지지요청」으로 5문항으로 구성되었으며, 9.00%의 설명력을 가졌다. 이 요인은 개념적 틀에서 제시하였던 업무적 변화 영역의 하위영역인 사회적 직무자원 증가의 문항과 구조적 직무자원 증가의 문항에서 업무에 필요한 정보습득을 위한 의사소통 1문항이 하나의 요인으로 합쳐져 '간호업무 지원 및 지지요청' 요인으로 도출되었다. 이 요인은 '상사나 동료의 간호업무 지원 및 지지요청', '간호 업무 시 새로운 방법 조언 요청', '간호업무의 새로운 방법 후 피드백 요청', '정보습득을 위한 부서사람들과 의사소통', '간호 수행 중 어려움이 있을 시 조언요청' 등 주로 업무 수행에 있어서 동료 또는 상사에게 피드백이나 조언을 요청하는지를 묻는 문항들로 구성되어 있다. 조직 구성원들은 정보에 수동적으로 노출되기만 하는 것이 아니라 오히려 적극적으로 원하는 정보를 구하는 경향을 지닌다(Ashford et al., 1998). 이 과정에서 직장의 상사나 선임자들은 조직 구성원들에게 자발적이고 자신이 주어진 업무를 스스로 변화시켜 더욱 의미 있게 활동할 수 있는 계기를 줄 수 있으며(이상영, 양해술, 2017), 상사나 동료의 발전적 피드백은 조직 구성원의 성과를 향상시키는데 역할을 하게된다(Li et al., 2011). 상사의 지원행동은 조직구성원들이 자발적으로 새로운 환경을 창조하는 행동을 촉진하고(Crant, 2000), 주도적으로 아이디어를 실행하고 주도적 업무 행동을 촉진한다(Parker et al, 2006). 이러한 상황에서 개인들은 업무수행 과정에서 적극적으로 새로운 방법을 추구하거나, 자신의 동기, 열정과 강점을 활용하므로(Berg, Dutton, & Wrzesiniewski, 2013), 병원간호사들이 상사와 동료들에게 업무에 대한 지원요청 및 피드백을 구하는 행동 등은 잡 크래프팅의 중요한 요소가 될 수 있을 것이다. 특정 개인이 조직 내 타인들로부터 받는 피드백은 자신의 역할을 재정의하고 현재의 노력에 대해 평가하는 정보로서의 역할을 담당하기 때문에 이후의 보다 나은 결과를 추구하기 위한 행위를 탐색하는데에 도움을 줄 수 있다. 또한 개인이 조직 내 다른 구성원들과 직무와 관련된 논의를 하거나 건설적인 피드백을 받는다면 그 사람의 직무에 대한 전반적인 이해의 폭은 확대되고 학습능력과 혁신적인 사고방식 수준 또한 향상될 수 있다(Leana et al, 2009). Berg 등(2010)의 연구와 윤선화와 김해룡(2016)의 연구에서는 조직구성원이 인식하

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

는 상사의 리더십이 신뢰를 기반으로 잡 크래프팅에 영향을 미쳤다. 즉, 구성원이 상사에 대한 신뢰도가 높을수록 조직 구성원의 직무수행태도에 영향을 준다는 것이다. 또한 간호사를 대상으로 한 Esteves와 Lopes (2016)의 연구에서, 강력한 권한을 가진 리더에 의한 조직구성원의 긍정적인 인식이 업무환경을 변화하고 동료와 상사 간의 관계를 더욱 더 견고히 발전해 나갈 수 있다고 했다. 따라서 병원간호사들의 잡 크래프팅 활동이 촉진되기 위해서는 상사가 조직구성원에게 보여주는 리더십의 형태 및 이들과의 신뢰가 중요하다. 병원이라는 조직은 다양한 직무 변수가 발생하는데 이에 대해 중간관리자인 수간호사들은 부서의 리더로서 조직구성원들이 직무변수에 효과적으로 대처 할 수 있도록 합리적인 리더십 개발 및 신뢰구축을 위한 다양한 노력이 필요하다고 사료된다.

네 번째 요인은「전문직 자율성 발휘」로 5개의 문항으로 구성되었으며 잡 크래프팅을 8.30% 설명하는 것으로 나타났는데, 다른 문항과 섞이지 않고 초기문항 그대로 분류되었다. 이 요인은 '간호업무 수행 시 우선순위 결정', '필요한 간호업무를 스스로 찾아 수행함', '업무에 있어서 자신의 능력을 최대로 발휘하고자 함', '환자 및 보호자의 의사결정 참여', '간호전문성에 의거한 의사처방에 대한 판단과 실행' 등을 묻는 문항들로 구성되어 있다. 직무 자율성은 직무수행자에게 해당 직무의 수행과 관련하여 얼마나 많은 자유와 재량이 존재하는가를 나타내는 개념이다. 직무와 관련된 자율성이 높은 상황은 능동적이고 적극적인 결과를 창출할 수 있는 전제조건이 될 수 있으며(신인용, 2015), 직무를 수행하는데 있어 충분한 재량권을 보유하고 있다는 인식은 직무 수행자로 하여금 자신의 일을 어떻게 개념화하고 수행할 것인지에 대한 선택의 폭을 넓히는 데에 기여한다(Leana et al., 2009). 본 연구에서는 직무에 대한 자율성 및 전문직 능력에 따른 자유 재량권을 발휘하는 전문직 자율성이 포함된 속성이 도출 되었다(지성애, 유형숙, 2001). 전문직 자율성은 다른 의료진들과는 다른 간호사의 전문적 지식과 기술에 근거한 독립적이면서도 상호의존적인 간호 실무를 수행하기 위한 자율성이다(Marlene & Claudia, 2008). 이는 간호사가 업무수행 표준에 따라 스스로 독립적이고 창의적으로 간호 행위를 결정하여 실천하는 특성을 포함하고 있는데(손유림, 김은하, 2018), 심층면담에서는 전문직 자율성의 요소인 대상자 옹호 및 협동적 상호 의존이 추출이 되었으며, '전문적인 지식과 경험을 바탕으로 환자나 보호자의 의사결정을 돕기 위해 노력한다.', '의사의 처방이 부적절하다고 판단되면, 간호 전문성에 준하여 생각한 다음 내가 무엇을 해야 하는지 결정한다'는 전문직 자율성을 묻는 문항들이며, 일반 근로자의 잡 크래프팅과는 차별이 되는 병원간

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

호사만이 갖는 독특한 구성요소이다. 병원간호사를 대상으로 한 현미숙(2017)의 연구에서는 직무자율성이 업무 영역의 잡 크래프팅에 영향을 주었는데, 이는 자율성을 부여하는 근무환경은 자신의 능력을 최대한 발휘하여 직무를 완수함과 동시에 간호활동을 효율적으로 수행하게 하며, 간호사 스스로 자신의 직무 영역을 확장하고 새로운 업무를 창조할 수 있는 기회가 될 수 있다고 하였다.

다섯 번째 요인은「소진 예방」이며 4개의 문항으로 구성되었으며, 6.76%를 설명하는 것으로 나타났다. 요인의 구성은 '신체적, 감정적, 정신적 소진을 막기 위한 노력', '업무의 적절한 배분', '업무 관계갈등 해소를 위한 의사소통' 등 간호 업무 시 건강을 보호하기 위해 신체적, 심리적 소진을 막기 위한 노력을 하고 있는지를 묻는 문항들로 구성되어 있다. 일곱 번째 요인은「간호업무 역할 명확화」이며 3개의 문항이 구성되었으며, 5.97%를 설명하는 요인으로 분석되었다. 요인의 구성은 '불분명한 역할에 대한 파악 및 업무 조정 제시', '업무 과부하 해소를 위한 도움 요청' 등 역할갈등 및 시간적 압박으로 인한 업무 과부하 해결을 위한 노력을 하고 있는지를 묻는 문항들로 구성되어 있다. 「소진 예방」과 「간호업무 역할 명확화」요인은 직무를 수행하는 데 있어 나타날 수 있는 신체적, 심리적 부담을 낮추기 위한 노력과 관련이 있는 개념적 틀에서 제시하였던 업무적 변화 영역의 하위영역인 방해적 직무요구 감소에 해당되는 문항들이 두 가지로 분류되어 나타난 결과이다. Demerouti (2014)는 잡 크래프팅이 직무의 우호적인 특성(직무자원)을 향상시키는 전략 뿐만 아니라 직무의 정서적, 정신적, 신체적 측면의 부정적인 면(직무요구)을 최소화하기 위한 전략이 될 수 있다고 하였다. 본 연구에서도 병원간호사들이 직무 자원을 향상시키는 전략(직무가치추구, 업무지원 및 지지 요청, 적극적 업무 태도, 정서적지지 관계유지)과 직무요구를 최소화 시키는 전략(소진예방, 간호업무 역할 명확화)으로 구분될 수 있다. 잡 크래프팅은 업무와 관련된 환경의 변화나 그에 대한 인식 변화를 핵심으로 하고, 이는 곧 부정적인 직무 환경을 줄일 뿐 아니라 부정적인 직무 환경이 주는 악역향도 줄이도록 한다(김유경, 이혜진, 박형인, 2018). 즉 개인이 일하는 방식을 변경하고, 동료나 관리자에게서 업무를 효과적으로 처리할 수 있는 정보나 지지를 얻으며, 자신이 맡고 있는 업무가 조직에 중요하다고 생각함으로써 자원을 보존하거나 얻을 수 있고, 이것은 그 자체로 직무자원이 될 수 있다. 또한 잡 크래프팅 수준이 높은 조직구성원은 그렇지 않은 구성원에 비해 더 많은 자원을 획득할 수 있게 때문에(Bakker & Demerourti, 2007), 업무수행과정에서 올 수 있는 부정적인 효과에 더 효율적으로 대처할 수 있을 것이다. 또한 강혜선, 서배배와 구자숙(2015)의

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

연구결과도 직무요구의 영향으로 인한 부정적 결과를 완화시키기 위해 필요한 자원의 수준을 증가 즉, 조직 구성원들은 자율성을 발휘하고, 자신의 역량을 늘리려고 하는 구조적 직무자원을 향상시킨다는 것을 뒷받침하였다.

병원 조직은 다양한 기능과 능력의 직종들로 구성되어 있어 업무를 수행하는 과정이 상호의존적이기 때문에 의사소통의 요구가 매우 크다. 또한 특성상 교대근무가 대부분이며, 병원에 따라서는 부서 간, 개인 간 업무권한과 책임 한계가 분명하게 규정되어 있지 않아 업무의 중복과 공백에 따른 업무 과부하, 역할 갈등이 발생하게 된다(박민향, 2002). 업무 과부하, 역할 갈등이 지속적으로 발행하게 되면 개인과 조직 모두에게 부정적인 영향을 주며 소진, 이직과 같은 부정적 결과를 초래한다(Hang-yue, Foley, & Loi, 2005). 이러한 부정적 영향을 줄이기 위해 병원 관리자들의 조율을 통해 일 자체를 줄여주는 것도 필요하지만, 간호사 스스로도 신체적, 정신적 소진이 되지 않도록 일의 우선순위를 정하여 업무를 배분해 나가는 등의 개인적인 노력이 필요하다고 볼 수 있다. 또한 성취감, 성장의 기회라고 인식되어 추가업무를 자발적으로 수행하기도 하지만, 조직자체에서 지나치게 소수의 사람들에게 추가업무들이 요구되어 역할의 모호성이 발생하기 쉽다. 이는 역할 과부하나 역할 갈등으로 확산될 수 있으므로, 심층면담을 통해 작성된 '상사에게 자신이 역할에 대해 명확하게 확인하거나 상사 또는 동료들과의 의사소통을 통해 업무가 분배될 수 있도록 의견제시'하는 것은 잡 크래프팅일 위한 하나의 방법이 될 수 있겠다. 병원간호사는 역할 과부하나 자신을 소진 시키는 요인에 대해 파악하고 자신이 가진 직무자원을 늘리고 활용할 수 있는 능력을 키워야 하겠다.

여섯 번째 요인은「정서적 지지관계 유지」이며 4개의 문항으로 구성되었으며 6.71%를 설명하는 것으로 나타났다. 이 요인도 다른 문항과 섞이지 않고 초기문항 그대로 분류되었다. 요인의 구성은 '업무에 대한 이해와 공감을 해주는 동료와의 사적인 만남유지', '업무수행에 어려움이 있는 경우 정서적 지지를 받을 수 있는 상사와의 소통' '능력과 관심 사항이 비슷한 사람들과 친분 유지', '업무 특성이 비슷한 동료들과의 모임'을 하고 있는가에 대한 문항들로 구성되어 있다. 「정서적 지지관계 유지」요인은 업무를 수행함에 있어 발생할 수 있는 어려움을 함께 나누거나 자신의 업무에 대해 이해, 공감할 수 있는 상사와 동료와 정서적인 관계 맺고, 업무가 비슷한 동료들과의 정보공유를 위해 네트워크를 형성하는 등의 상호작용의 범위를 변화시키려는 노력으로 분류될 수 있겠다. 조직구성원이 상사나 동료에게 느끼는 정서적 신뢰가 직무수행태도에 영향을 미친다는 연구결과(윤선화, 김해룡, 2016)는 조직구성

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

원의 잡 크래프팅 활동을 유발하기 위한 선행조건이 될 수 있다. 그들의 입장에서 업무에 대한 어려움을 이해하고, 자신을 진실성 있게 대해 줄 거라는 믿음은 자신의 어떤 행동이 실패하더라도 동료들이 자신의 행동을 용인해주거나 비난하지 않을 것으로 기대하여 자신의 행동에 대한 위험부담을 적게 느껴, 새로운 방법을 추구하거나 강점을 잘 활용할 수 있다(Berg et al., 2013). 병원간호사에게 같은 부서의 상사나 동료는 간호업무를 수행함에 있어 가장 큰 영향을 미치는 지지체계로 볼 수 있으며, 지지적인 동료들과의 관계는 평행하고 경쟁적인 관계이지만 업무를 수행함에 있어 어려움을 공감하고 이해를 하며, 실무경험이 많은 상사와의 신뢰관계는 간호사가 자신의 역할을 발휘하고 발전시키기 위한 중요한 요소가 된다(이지윤, 박소영, 2016). 또한 능력과 관심 사항이 비슷한 사람들과 친분을 유지하고, 업무 특성이 비슷한 동료들과의 모임을 통한 네트워크를 형성하는 노력 등은 소속감과 유대감을 확대하는 방법으로 직무를 보다 잘 수행하고자 하는 잡 크래프팅 활동이다(장경원, 고수일, 2018). 병원간호사 대부분은 부성특성상 한 부서에 오래 있지 못하고 부서이동이 주기적으로 이루어지는데 이 과정에서 간호사는 업무에 대해 도움을 주고 받는 관계가 형성된다. 이전에 근무하였던 부서와 이동한 부서의 구성원들과 활발한 친교모임 및 네크워크를 형성하는 것은 업무와 관련된 도움은 물론, 정신적, 심리적으로 도움을 주고받아 현재 자신이 맡고 있는 업무수행에 있어서 발전적 모습을 보일 수 있을 것으로 사료된다.

잡 크래프팅은 여러 가지 형태로 나타날 수 있다. 기존 연구들에서 비록 잡 크래프팅의 하위 요인들이 개념적으로 구분되기는 하지만 각 요인들의 행동은 상호 복합적으로 나타나기 때문에(김창호, 심원술, 2012; 오현아, 정재삼, 2017; Kante, 2014; Tims et al, 2012; Tims et al., 2016) 잡 크래프팅을 각 영역으로 구분하지 않고, 통합적인 관점으로 보는 것도 병원간호사의 잡 크래프팅을 이해하는데에 도움이 될 것이다. 또한, 병원간호사가 자신의 직무에 대해 인지하는 개인의 소명, 더 나아가 간호사의 전문직에 대한 가치관과 간호조직 내외부의 동료 및 구성원들과의 관계에 대한 긍정적인 변화없이 행해지는 간호 업무량이나 간호활동의 범위 확장은 결국 진정한 잡 크래프팅으로 보기 어렵기 때문에(현미숙, 2017), 한 영역에 중점을 두어 잡 크래프팅을 평가하기 보다는 전체적인 관점에서 병원간호사의 잡 크래프팅을 평가하고 향상시켜야 할 것이다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

B. 개발된 측정도구의 타당도와 신뢰도 검증

본 연구에서 개발된 도구는 잡 크래프팅의 개념을 처음으로 정립한 Wrzesniewski와 Dutton (2001)의 잡 크래프팅 구성요인과 직무요구-자원이론을 개념적 틀로 적용하였다. 기존도구와 선행연구에 대한 문헌고찰과 심층면담을 통해 인지적, 업무적, 관계적 변화영역 64개 예비문항을 도출하였다. 예비문항을 도출하는 과정에서 일반근로자에게 적용하는 기존 도구와는 달리, 병원간호사 직무에서 오는 특수성이 반영될 수 있도록 잡 크래프팅 측정도구가 마련되어질 필요가 있었다. 따라서 임상현장에서 잡 크래프팅 구성요인을 가장 잘 반영될 수 있는 대상자와의 심층면담을 실시하여 도구의 신뢰성을 높이기 위해 노력하였다. 개발된 도구가 측정하려는 개념을 얼마나 잘 반영하고 있는지에 대한 평가가 타당도인데, 신뢰도에 비하여 내용타당도의 검증을 간과해서는 안 되며 전문가를 통해 검증을 강화할 필요가 있다(이경희, 신소진, 2013). 본 연구에서는 임상경력 및 도구개발의 경험이 있는 간호학 교수와 국내에서 잡 크래프팅 교육과 연구를 수행하고 있는 경영학 교수 등의 전문가에게 각 문항에 대한 내용타당도를 2차례 반복 검증하였다. 국어학자 1인에게 문법적인 표현과 어휘의 적절성을 자문을 구한 후, 예비조사를 시행하여 문항으로서의 타당성과 가독성을 한층 높였다고 할 수 있다.

병원에 근무하는 471명의 일반간호사들에게 개발된 도구의 구성타당도를 검증하였다. 문항분석과 탐색적 요인분석을 통해 직무 가치추구, 적극적 업무태도, 간호업무 지원 및 지지요청, 전문직 자율성 발휘, 소진 예방, 간호업무 역할 명확화, 정서적 지지관계 유지 7개의 요인으로 구성된 총 36문항의 측정도구가 개발되었으며, 개발된 도구의 총 설명변량은 61.08%이었다. 하나의 방법만으로 합리적인 근거를 제공하고자 할 경우 타당도의 근거가 약해지므로 다양한 논리적 분석을 제시할 필요가 있다(이경희, 신수진, 2013). 이에 확인적 요인분석을 통한 문항구성의 적합도, 집중 타당도, 판별 타당도, 준거 타당도를 실시하여 도구사용의 합리적 근거를 제공하고자 하였다. 도구개발의 구성타당도는 탐색적 요인으로 끝나는 경우가 많은데 확인적 요인은 추출된 요인의 문항구성의 적합도를 확인하여 개발도구의 구성타당도를 더욱 견고히 하는 과정이다(강현철, 2013). 본 도구의 확인적 요인분석 결과 표준화된 요인부하량이 모두 .50이상 높게 측정되었다. 또한 구조모형을 통한 적합도 지수를 검정한 결과, 최소기준 .70이상 범위에 적합한 요인구조결과가 확인되었음에도 불구하고

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

모형적합도의 최적기준치에는 근소한 차이로 미흡하다 생각되어 요인간의 상관관계를 검증할 필요가 있었다. 요인간의 상관관계 확인을 위한 판별타당도 검증에서 표준분산추출에 비해 상관계수의 제곱값이 작게 측정되었으므로 각 요인들이 차별이 되어 7개 영역이 독립된 요인임을 재확인하였다. 본 연구에서 개발된 측정도구인 경우 기존 도구들의 문항들을 일반간호사 직무에 맞게 수정하고, 국내 병원간호사들의 직무와 관련된 특수성이 반영될 수 있는 문항들을 추가한것을 고려하였을 때, 상호보완적 방법으로서 동일 대상자로 탐색적 요인분석과 확인적 요인분석을 실시하여 (Tabachnick & Fidell, 2007), 구성타당도를 한층 높였다고 할 수 있다.

준거 타당도는 기존의 타당도를 보장받고 있는 검사와의 유사성 혹은 연관성에 의해 타당도를 검증하는 동시타당도를 검증하였다. 한국형 잡 크래프팅 소명척도(JCQ-K)를 준거도구로 선정하여. 상관관계를 분석한 결과 r=.71(p<.01) 높은 상관관계를 보여 타당도가 검증되었다. 권장 상관계수가 .40~.80의 범위인 점을 고려할 때 JCQ-K는 외국에서 개발된 도구를 국내에서 타당화 작업을 수행하였으므로, 문화와 환경적 차이가 적었다는 점이 영향을 준 것으로 판단된다. 따라서 개발된 도구가 기존의 도구가 가지고 있는 잡 크래프팅 속성을 포함하면서 병원간호사들이 가진 잡 크래프팅 속성을 설명하고 있음이 확인되었다. 이에 본 연구에서 개발된 측정도구의 완성도를 위해서는 추후 간호사를 대상으로 국외에서 많이 쓰고 있는 측정도구를 적용하여 비교해 볼 필요가 있다.

도구의 신뢰도를 검증하기 위한 내적일관성 신뢰도인 Cronbach's α값은 .93이었고 하위 요인별 내적 일관성은 Cronbach's α은 .75~.92범위로 높은 내적일관성을 보였으나 개발된 도구의 신뢰도를 정확하게 검증하기 위한 다른 방법(반분검사신뢰도, 재조사법)을 추가적으로 사용한다면 더욱 견고하고 안정성 있는 도구가 될 것으로 사료된다.

이상으로 본 연구에서 개발된 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 타당성과 신뢰도는 검증되었다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

C. 간호학적 의의

본 연구의 간호학적 의의는 다음과 같다.

첫째, 간호사 직무의 특수성과 국내 병원실정 및 문화를 반영한 우리나라 병원간호사의 잡 크래프팅을 측정할 수 있는 타당도와 신뢰도가 높은 도구를 개발 하였다는데 의의가 있으며, 향후 병원간호사들 대상 잡 크래프팅 연구에서의 일관된 연구결과를 축척해 나갈 수 있을 것이다.

둘째, 다양한 통계방법으로 도구의 타당도와 신뢰도 평가를 통해 이론 및 실무의 적용가능성을 높이고자 하였다.

셋째, 인적자원관리 차원의 중요한 개념인 잡 크래프팅을 경험적으로 측정할 수 있는 도구를 개발함으로써 병원간호사들이 스스로 직무자원을 활용하고, 직무요구에 대처하는 방법에 대해 인식할 수 있도록 한 것은 큰 의의가 있다.

넷째, 본 측정도구는 병원간호사의 잡 크래프팅 향상을 위한 중재 프로그램의 구성에 기여하고 중재 프로그램의 효과를 측정하는 기준이 될 수 있으리라 기대된다.

V. 결론 및 제언

A. 결론

본 연구에서 개발된 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구는 간호사의 직무특수성을 고려하고, 국내 병원의 실정과 문화를 반영하였으며, 체계적인 도구개발 과정을 거친 타당도와 신뢰도가 확보된 도구이다.

병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구는 36문항으로, 하위요인인 '간호직무 가치추구' 8문항, '적극적 업무태도' 6문항, '간호업무 지원 및 지지요청' 5문항, '전문직 자율성 발휘' 5문항, '소진 예방' 5문항, '정서적 지지관계 유지' 4문항, '간호업무 역할 명확화' 3문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 5점 Likert 척도(1점: 전혀 그렇지 않다~5점: 매우 그렇다)로 측정되고, 점수가 높을수록 병원간호사의 잡 크래프팅 활동정도가 높은 것을 의미하고, 전체 응답에 소요되는 시간은 5~10분 이다. 병원간호사의 잡 크래프

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

팅 측정도구는 실제 병원간호사들의 잡 크래프팅을 보다 정확하게 측정하고 평가하는데 유용하게 사용될 수 있으며, 개인 및 조직의 이득을 위한 잡 크래프팅 향상 중재 방안을 마련하는데 기여할 것으로 기대한다.

B. 제언

첫째, 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구는 임상에서 근무하는 간호사를 대상으로 7개 영역의 잡 크래프팅을 측정할 수 있게 도출되었으나, 간호직무 가치추구 부분의 영역의 문항이 다소 많이 구성되었다. 이는 간호사의 직무 정체성 재인식을 위해서는 인지적인 요소가 중요함을 보여주는 결과라고 볼 수 있으나, 요인 별로 문항수가 고르지 않으므로 추후 도구의 정련화 과정에서 이를 보완해야 할 것이다.

둘째, J도(S시), G광역시 소재 4개의 500병상 이상의 종합병원 및 상급종합병원의 일반간호사를 대상으로 편의 추출하였으므로, 다양한 지역 및 형태의 병원간호사들을 대상로부터 도구의 신뢰도 및 타당도를 검증하는 연구를 시도 해 볼 것을 제언한다.

셋째, 본 도구의 신뢰도를 강화시키기 위해 도구의 안정성이 확보될 수 있도록 검사-재검사 신뢰도 등의 반복 연구를 실시해 볼 것을 권장한다.

넷째, 본 도구는 병원에 근무하는 일반간호사를 대상으로 개발된 도구이므로, 책임간호사 이상의 간호 관리자의 잡 크래프팅을 측정하고 판단하는데에는 신중을 기해야 한다.

다섯째, 추후 도구의 유효성을 검증하기 위해서는 잡 크래프팅 정도가 높다고 인정되는 그룹과 그렇지 않은 그룹 간에 비교해보고, 구체적으로 잡 크래프팅을 어떤 방법으로 적용시키고 있는지에 대한 심층적인 질적연구가 필요하다. .

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

참고문헌

강정미(2018). *잡 크래프팅 모델에 근거한 아동간호사의 직무열의 구조모형.* 고신대학교 대학원 박사학위논문, 부산

강재완, 이형룡(2016). 호텔 고객 접점 직원의 직무 크래프팅과 직무소진 및 직무열의에 관한 구조적 영향 관계 - 직무소진의 매개효과를 중심으로. *관광학연구, 40*(4), 149-163.

강현철(2013). 구성타당도 평가에 있어서 요인분석의 활용. *대한간호학회지, 43*(5), 587-594

강혜선, 서배배, 구자숙(2015). 잡 크래프팅의 선행요인과 일 관련 결과에 대하여. *노동정책연구, 15*(3), 29-61.

강혜원(2010). *직무창조와 역할지각, 직무특성이 직무태도에 미치는 영향: 인구통계학적요인의 조절역할을 중심으로.* 홍익대학교 석사학위논문. 서울.

고희정(2018). *교원들의 잡 크래프팅 수준 및 전략 분석.* 경기대학교 대학원 박사학위논문, 수원.

고유경(2009). 병원간호사의 직무스트레스 영역에 따른 스트레스 정도, *스트레스연구, 17*(3), 227-236.

근소우, 권인수(2017). 잡 크래프팅. -선행요인과 역할확장 자기효능감의 매개효과. *인적자원개발연구, 20*(1). 95-123.

김그네(2013). *직무특성과 자율적 직무재조정이 조직성과에 미치는 영향.* 숙명여자대학교 석사학위논문, 서울.

김미란(2007). 간호사의 조직몰입과 경력몰입이 이직의도에 미치는 영향, *간호행정학회지, 13*(3), 335-344.

김문실, 권경자, 김정아, 김지현, 김효정, 노현경, 윤희상, 이지아 등(2011). *알기쉬운 연구방법론.* 서울:정담미디어

김문정, 김소희(2016). 일 지역 대학병원 간호사의 소명의식과 직업가치, 조직몰입이 이직의도에 미치는 영향, *보건의료산업학회지, 10(1),* 67-77.

김원표 (2006). *Amos를 이용한 구조방정식 모델분석.* 서울; 사회와 통계

김인숙, 서유빈, 김복남, 민아린(2015). 임상간호사의 긍정심리자본이 조직몰입과 고객지향성에 미치는 영향. *간호행정학회지, 21*(1), 394-401.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

김인경(2018). 간호관리자의 진성리더십이 조직유효성에 미치는 영향: 긍정심리자본과 직무 재창조 매개효과를 중심으로. 서울대학교 대학원, 박사학위논문, 서울.

김유경, 이혜진, 박형인(2018). 직장인의 역할과부하와 직무열의의 관계: 심리적 분리의 매개효과와 잡 크래프팅과 결혼 연구 및 성별의 조절효과, *한국심리학회지, 31*(1), 249-279.

김성용, 안성익(2017). 자기주도 실무설계(Job Crafting)행위와 직무열의 간의 관계 규명; 직무설계 개별화 및 자가결정이론관점을 중심으로. *생산성논집, 31*(4). 271-307.

김정화, 이정섭(2013). 임상간호사이 인간관계 갈등. *질적연구, 14*(1), 70-80.

김한별(2015). *IT서비스 환경에서의 잡 크래프팅의 선행변수들에 관한 연구.* 연세대학교 정보대학원 석사학위논문. 서울.

김현철, 김해룡(2016). 상사의 윤리적 리더십이 직무열의에 미치는 영향. *한국경영학회 통합학술발표논문집, 2016*(8). 1331-1357.

김혜원, 유재은, 우정희(2017). 직업군인이 소명의식, 일의 의미, 직무스트레스, 스트레스 대처가 조직몰입에 미치는 영향, *스트레스연구, 25*(1), 30-36.

김창호, 심원술(2012). 리더의 진실성이 부하의 장인적 직무수행에 미치는 영향과 그 과정에 대한 연구. *조직과 인사관리연구, 36*(1), 131-162.

권나영, 김민수, 오인수(2016). 직무 자율성이 직무만족에 미치는 영향. 직무개선과 일열의의 개인내-개인간 다수준 매개효과를 중심으로-. *한국심리학회지, 29(4),* 573-590.

권혜경, 김신향, 박시현(2017). 한국 간호사의 회복탄력성과 관련된 변인의 메타분석. *대한간호학회지, 23*(1), 100-109.

동아일보(2017년 12월 28일) 보도자료: 교육부 전국 초중고생 진로교육 설문조사: 다양해진 '희망 직업' 높아진 '창업관심'. (2018년5월10일 검색). Retrieved from http://news.donga. com/3/all/20171228/87930233/1

문유희(2017). *잡 크래프팅을 통한 일의 의미 찾기. -보육교사를 중심으로-.* 전북대학교 석사학위논문, 전주.

민순, 김혜숙, 하윤주, 김은아, 김희영, 김혜정, 김영자(2011). 병원간호사의 직무스트레스와 직무만족, 이직의도와의 관계에서 자기효능감의 조절효과, *대한경영학회지, 24*(1), 1-21.

박래효(2017). 긍정심리자본의 결정요인과 그 효과에 관한 연구; 진정성 리더십과 자기

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

주도적 직무수행태도 및 조직동일시와의 관계를 중심으로. *기업교육과인재연구, 19*(1), 95-123.

박민향(2002). 종합병원 간호사의 역할갈등 실태와 관리방안, 한국빅정부학보, 6(2), 45-76.

박주영, 우정희(2018). 임상간호사의 직무스트레스, 일의 의미, 소명의식이 직무배태성에 미치는 영향, *한국융합학회논문지, 9*(7), 105-115.

박한규, 이찬(2015). 대기업 근로자의 직무 재창조와 개인 및 팀 수준 변인의 위계적 관계, *한국기업교육학회 학술대회, 2015*(1), 4.

배병렬(2014). (Amos 21) 구조방정식모델링: 원리와 실제, 서울; 청람.

백수진(2016). *직무재창조(Job Crafting)행동, 직무열의, 변화지향행동 간의 구조적 관계.* 중앙대학교 대학원 박사학위논문. 서울.

병원간호사회(2014). 병원간호사 관련 사업보고서. *병원간호인력 배치현황 실태조사,* 서울.

병원간호사회(2016). 병원간호사 관련 사업보고서. *병원간호인력 배치현황 실태조사,* 서울.

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

손유림, 김은하(2018). 간호간병통합병동 간호사의 전문직 자율성, 역할갈등이 임상적 의사결정능력에 미치는 영향. *한국산학기술학회논문지, 19*(7), 463-473.

서문경애, 장성옥, 조경희, 김인아, 이수정(2006). 가호사의셀프리더십과 간호업무성과 간의 관계. *간호행정학회지, 12*(1), 151-158.

송지준(2014) *(논문작성에 필요한) SPSS/AMOS 통계분석방법.* 개정2판, 서울; 21세기사.

서재현(2015). 일의 의미가 조직몰입에 미치는 영향: 직무 재창조, 자부심, 조화열정을 중심으로, *HRD연구, 17*(4), 47-76.

손현미, 성경미(2017). 병원 간호사의 의료진 간 의사소통 능력과 이직의도 관계에서 자기효능감의 매개효과. *산학기술학회논문지, 18*(12), 300-309.

신인용(2015). 개인, 직무, 관계 측면에서의 결정요인이 직무 크래프팅에 미치는 주효과 및 상호작용효과, *한국기업경영학회, 22*(5), 107-125.

장경원, 고수일(2018). 진로직상상담교사의 직무재창조 수준과 방법, *역량개발학습연구, 13*(1), 1-25.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

장금성(2000). *간호사의 임상정력개발 모형구축에 관한 연구.* 연세대학교 박사학위 논문, 서울.

정민(2017). 간호사의 내재적 동기부여, 정서적 몰입 및 이직의도가 조직성과에 미치는 영향, *한국산학기술학회논문지, 18*(11), 594-601.

정복례, 한지영(2014). 호스피스 간호사의 직무만족 관련 영향 요인: 감정노동과 소진을 중심으로, *간호행정학회지, 20(3),* 323-332.

정주호(2010년 9월 29일). *연합뉴스: 간호사 10명중 7명 직무에 불만족.* (2018년5월10일 검색). Retrived from https://news.naver.com/main/read.nhn?mode=LSD&mid=sec&sid1=102&oid=001&aid=0004675788

조남옥, 홍여신, 김현숙(2001). 간호사의 인간관계 갈등과 의사소통에 관한 조사연구. *한국간호교육학회지, 7*(2), 369-378.

조주연, 김명소(2015). 직무의미창조 척도 개발 및 타당화 연구. *생애학회지, 5*(3), 29-46.

지성애, 유형숙(2001). 간호전문직 자율성의 개념분석, *대한간호학회지, 31(5),* 781-792.

이건정, 황성우(2015) 재취업 간호사의 이직 실태 분석. *건강과 간호. 27*(1). 35-49.

이경희, 신수진(2013). 한국의 도구개발 간호연구에서의 타당도에 대한 고찰. *대한간호학회지, 43*(6), 697-703.

이미영, 김계하(2012). 수간호사의 변혁적 리더십이 일반간호사의 심리적 안녕감, 스트레스 및 신체화에 미치는 영향. -긍정심리자본의 매개효과를 중심으로-. *간호행정학회지, 18*(2), 166-175.

이명선, 김원옥, 김덕희, 고문희, 이경숙, 김증임(2003). 병원간호사들의 이직 결정과정. *성인간호학회지, 15*(4), 531-541.

이상영, 양해술(2017) 리더십스타일과 조직유효성간의 관계-잡 크래프팅 매개효과-. *한국컴퓨터정보학회지, 22*(10), 167-177.

이성화, 고성훈, 문태원(2016). 조직구성원에게 인식된 조직의 미덕이 직무성과와 잡 크래프팅에 미치는 영향-긍정심리자본의 매개효과를 중심으로-. *경영과 정보연구, 35*(5), 81-108.

이병숙, 어용숙, 이미애(2018). 임상간호사의 직무만족 측정도구 개발. *한국간호과학회지, 48*(1), 12-25.

이승희, 박주영, 이정민, 신은혜, 박정미, 노성배(2016). 간호사의 조직몰입도와 긍정심리자본이 직무소진에 미치는 융복합적 영향. *디지털융복합연구, 14*(6), 335-345.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

이은옥, 임난영, 박현애, 이인숙, 김종임, 배정이, 이선미(2009). *간호연구와 통계분석,* 서울: 수문사.

이정원(2017). *진정성 리더십이 조직구성원의 잡 크래프팅, 애착, 고객지향성에 미치는 영향:-프랜차이즈 본사 직원을 대상으로.* 세종대학교 대학원 박사학위 논문, 서울.

이지윤, 박소영(2016). 간호사의 사회심리적 건강과 동료의 지지가 환자 돌봄 능력에 미치는 영향. 간호행정학회지, 22(5), 461-470.

이현응(2017). 한국판 잡 크래프팅 척도 개발 및 타당화. *한국산학기술학회논문지, 18*(10), 611-623.

이현응, 정강욱(2018). 잡 크래프팅과 직장에서의 심리적 안녕감이 조직몰입에 미치는 영향. *역량개발학습연구, 13*(2), 85-109.

임명기(2013). Job Crafting, 일이 즐거워지는 변화. *삼성경제연구소, SERI 경영노트, 179.* 1-10.

임명기, 하유진, 오동준, 손영우(2014). 한국판 잡 크래프팅 척도의 타당화 연구. *기업경영연구, 21*(4), 181-206.

오숙희, 문승태, 강희순(2011). 병원 간호조직의 내부마케팅, 직무만족, 조직몰입 간의 관계, *한국직업건강간호학회지, 20*(1), 65-73.

오현아, 정재삼(2017). 진성리더십과 변혁적 리더십이 잡 크래프팅에 미치는 영향: 긍정심리자본과 조직동일시의 매개효과를 중심으로. *리더십연구, 8*(4), 21-60.

임수원, 최애경, 전지현(2017). 상사의 동기부여언어와 부하 직원의 잡 크래프팅간의 관계 연구: 자기효능감의 매개효과. *기업교육과인재연구, 19*(3), 157-184.

윤정원, 박영숙(2013). 임상간호사의 주관적 삶의 질 예측모형, *계명간호과학,* 35-50.

윤선화, 김해룡(2016). 상사의 진성리더십이 신뢰와 장인적 직무수행에 미치는 영향. *한국경영학회 통합학술발표논문집, 2016*(8), 1358-1388.

윤수진(2018). *직무의미창조 척도의 타당도 비교연구: JCQ-K와 JCS-K를 중심으로.* 호서대학교 석사학위논문, 아산.

탁진국(2014). *심리검사: 개발과 평가방법의 이해.* 서울: 학지사.

최성재(2005). *사회복지조사방법론.* 파주: 나남출판.

한국보건산업진흥원(2014). *간호사 활동현황 실태조사.* Retrieved from https://www.khidi.or.kr

한경선(2015). *중소병원 간호사의 긍정심리자본, 조직몰입 및 직무스트레스.* 남부대학교 보건경형대학원 석사학위 논문, 광주.

한유진(2015). *직무의미창조(Job crafting)의 예측변인 탐색 및 직무열의와의 관계모형*

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

검증. 호서대학교 일반대학원 석사학위논문. 아산.

한상숙, 이상철(2010). *간호 보건 통계분석 SPSS PASW 활용*. 서울: 포널스출판사.

홍세희(2000). 구조방정식 모형의 적합도 지수 선정방법과 그 근거. *한국임상심리학회. 19*(1), 161-177.

홍지연(2007). 간호사의 직무특성과 경력특성이 경력몰입에 미치는 영향. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문, 서울.

허정, 이희천(2015). 의료관광사업 종사자의 직무특성과 감정노동이 소진에 미치는 영향 -임상간호사를 중심으로-. *관광연구, 30*(3), 367-387.

현미숙(2017). *잡 크래프팅 모델에 근거한 간호사의 동기부여와 직무효과의 구조적 관계*. 중앙대학교 대학원, 박사학위논문. 서울.

Ashford, S. J., Rothbard, N. P., Piderit, S. K., & Dutton, J. E. (1998). Out on a limb: The role of context and impression management in selling gender-equity issues. *Administrative Science Quarterly, 43*(1), 23-57.

Avolio, B. J. & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly, 16*(3), 315-338.

Bakker, A. B. (2018). Job crafting among health care professionals: *The role of work engagement. 26*(3), 321-331.

Bakker, A. B., & Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Schreurs, P. (2003). A multi-group analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management. 10,* 16-38

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, Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology. 22*(3), 309-328.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, 84*(2), 191-215.

Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organization Behavior*

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

14(2), 103-118.

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

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesiewski, A. (2008). What if job crafting and why does it matter. *Regents of the University of Michigan,* 1-8.

Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesiewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work, *Purpose and meaning in the workplace,* 81-104.

Brenninkmeijer, V., Hekkert-Koning, M. (2015). To craft or not to craft: The relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes. Career Development International, 20(2), 147-162.

Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87*(1), 138-157.

Crant, M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management, 26*(3), 435-462.

Crawford, E. R., LePine, J. A., Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analysis test. *Journal of Applied Psychology. 95*(5), 834-848.

Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. Euroean *Psycholosist, 19*(4), 237-247.

Demerouti, E., & Cropanzano. (2010). From thought to action: Employee work engagement and job performance. Work engagement: *A handbook of essential theory and research,* 147-163.

DeVellis, R. F. (2016). *Scale development: theory and applications.* 4th ed. Thousand Oaks: Sage Publication; 39-199

Duffy, R. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). The dark side of a calling. Being called. Secular, sacred, and scientific perspectives 13-25. Retrieved from https://book.goole.co.kr/books

Esteves, T., & Lopes, M. P. (2016). Leading to Crafting: The Relation Between

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Leadership Perception and Nurses Job Crafting. *Western Journal or Nursing Research, 39*(6), 1-21.

Feride, E. B. Arzu, K. J. S, & Rujnan T. (2018). Adaptation and Validation of the Job Crafting Behavior of Nurses scale in Terkish. *International Journal of Caring Sciences, 11(1).* 512-522.

Ghitulescu, B. (2006). *Shaping tasks and relationships at work: Examining the antecedents and consequences of employee job crafting.* Unpublished doctoral dissertation, University of Pittsburgh. USA

Gordon, H. J., Demerouti, E., Pascale, M., Blanc, Le & Bipp, T. (2015). Job crafting and performance of Dutch and American health care professionals, *Journal of Personnel Psychology, 14*(4), 192-202. DOI:https://doi;10.1027/1866-5999/a000138.

Grant, A. M. & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior, 28,* 3-34.

Hackman. J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign.* Addison-Wesley, Reading. MA.

Hang-yue. M. Feley. S., & Loi, R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study fo professional clergy in Hong Kong. *Human Resource Management, 16*(11), 2133-2146.

Ilies, R., Morgeson, F. P & Nahrgang, J. D. (2005). Authentic leadership and eudaemonic well-being: Understanding leader-follower outcomes, *The Leadership Quarterly, 16*(3), 373-39.

Kaiser, H. E. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika, 39*(1), 31-36.

Kante, P. (2014). The antecedents of job crafting: Perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences, 3*(5), 113-128.

Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly,* 24(2), 285-308.

Kim, G., & Lee, Y. (2016). Towards High Performance Organization: The Impacts of Job Characteristics and Job Crafting. *International Journal of U-and e-Service, Science and Technology, 9*(2), 85-100.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Kim, T., Hon, A. H. Y., & Crant, J. M (2009). Proactive personality, employee creativity, and newcomer outcomes : A longitudinal study. *Journal of Business and Psychology, 24*(1), 93-103.

Kline, R. B. (2010). *Principles and practice of structural equation modeling, 3*rd Edition. New York: Guilford Publications.

Lanthans, E., & Youssef, C. M. (2008). Emerging positive Organizational behavior, Journal of Management, 33(3), 321-349.

Leana, C., Appelbaum, E., Shevehuk, I. (2009). Work process and quality care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal, 52*(6), 1169-1192.

Lepine, J. A., Podsakoff, N. P., & Lepine, M. A. (2005). A meta analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal, 48*(5), 764-775.

Li, N., Harris, T. B., Boswell, W. R. & Xie, Z. (2011). The role of organizational insiders' developmental feedback and proactive personality on newcomers's performance: an inter actionist perspective. *The journal of applied psychology, 96*(6), 1939-1854.

Lynn M. R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research. 35*(6). 382-385.

Lyons, P. (2008). The crafting of Jobs and Individual Difference, Journal of *Business Psychology, 23*(1-2). 5-26.

Margot van der D., & Maes, S. (1999). The job demand-control(support) model and psychological well-being; a review of 20 years of empirical research, *Work & Stress, 13*, 287-114.

Marlene, K., & Claudia, S. (2008). The Practice of clinical autonomy in hospitals: 20000 Nurses tell their story. Clinical Care Nurse, 28(6), 58-71.

Mey, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*(1), 11-37.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

Nielsen, K. & Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work & Stress, 26*(4), 365-384.

Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006). Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology, 91*(3), 636-652.

Petrou, P., Demerouti, E, Peeters, M. C., Schanfeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organitional Behavior, 33*(8), 1120-114. DOI: http://doi:10.1002/Job.1783.

Pierce, J. L., & Rodgers, L. (2004). The psychology of ownership and worker-owner productivity. *Group & Organization Management, 29*(5), 588-613.

Oldham, G. R., & Hackman J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The Future of job design research, *Journal of Organizational Behavior, 31*(2-3), 463-479.

Rudolph, C. W., Katz, L. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 102*(2017), 112-138.

Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2000). Matching creativity requirements and the work environment: Effects on satisfaction and intentions to leave. *Academy of Management Journal, 43*(2), 21-223.

Shusha, A. (2014). The Effects of Job Crafting on Organizational Citizenship Behavior: Evidence from Egyptian Medical Centers. *International Business Research, 7*(6), 140-149.

Slemp, G. R., Kern, M. L, & Vella-Bradrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-Being, 5*(1). 1-17.

Slemp, G. R., & Vella-Bradrick, 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 DOI: http://doi.org/10.5502/ijw.v3i2.1

Steger, T. (2012). Editorial. *Journal of East European Management Studies, 17*(2),

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

146-147.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). Using multivariate statistics(5th ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.

Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology, 90*(5), 1011-1017.

Tims, M. & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign, *Journal of Industrial Psychology, 36*(2), 841-850.

Tims M. Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80(1),* 173-186. DOI: https://doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009.

Tims M. Bakker, A. B., Derks, D., & Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management. 38*(4), 427-454.

Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior, 92,* 44-53.

van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2016). A test of job demands-resources intervention. *Journal of Managerial Psychology, 31*(3), 686-701.

Wang, H. J., Demerouti, E., & Le Blanc, P. (2017). Transformational leadership, adaptability, and job crafting: The moderating role of organizational identification. *Journal of Vocational Behavior, 100(June 2017),* 185-195. DOI: https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.009

Wide, G. H. (1999). Professional Nurse Autonomy: Concept Analysis and Application to Nursing Education. *J of Adv Nurs, 30*(2), 310-318.

Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work, *Academy of Management Review, 26*(2), *1*79-201.

Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior, 25*(1), 93-135.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 1>. 기존도구 및 선행연구 분류

영역	하위영역	구성요인	기존도구/선행연구
인지적 영역	인식 전환	일의 성과 변경하기	• 나는 현재 하고 있는 일이 조직의 성공에 중요하다고 생각한다.[1] • 나는 나의 흥미나 능력에 맞는 업무를 수행하는 것이 중요하다고 생각한다.[1] • 나는 마음먹기에 따라 내가 하는 일의 품질이 달라질 것이다[2] • 나는 마음먹기에 따라 내가 하는 일의 성과가 달라질 수 있다[2] • 나는 마음먹기에 따라 내가 하는 일의 방법은 달라질 수 있다.[2] • 내 일의 결과가 사회에 조금이라도 기여할 수 있다고 생각하며 보람과 자부심을 가지려고 한다.[6] • 내가 하는 일이 많은 사람들의 필요를 충족시키고, 좀 더 행복하게 만드는데 기여하고 있다는 생각을 하려고 한다.[6] • 나의 직무성과가 다른 사람들의 삶에 유익한 영향을 미칠 것이라는 생각을 하려고 한다.[6] • 내가 업무를 수행함으로써 그 혜택을 받는 사람들에 대해 생각한다.[7] • 나의 업무가 사회에 어떻게 기여할 수 있는지 생각한다.[7]
		일의 의미 변경하기	• 나는 현재 하고 있는 일이 나의 인생에 긍정적으로 영향을 미친다고 생각한다.[1] • 나는 현재 하고 있는 일이 우리 사회의 발전에 중요하다고 생각한다.[1] • 나는 현재 하고 있는 일이 나의 행복에 중요하다고 생각한다.[1] • 내가 마음먹기에 따라 내가 하는 일의 보람과 가치는 달라질 수 있다[2] • 내 직업은 나의 성장과 자아실현을 돕고 내 삶의 가치를 높여주는 것으로 생각하려고 한다.[6] • 다른 사람의 평가와 상관없이 내 직무가 소중하고 가치 있다고 생각하려고 한다.[6] • 내 직업을 소명으로 생각하고 일을 '삶의 목적을 실현하는 것'으로 생각하려고 한다.[6] • 내 직무에 대한 부정적인 측면이 있어도 긍정적인 측면에 초점을 맞추어 즐겁게 일 하려고 노력한다.[6] • 내 직업의 부정적 측면보다는 긍정적인 측면에 초점을 맞춘다[7] • 자신의 과업이 자신 이외에 타인이나 사회에 기여를 하고 중요하다고 느끼는 작업 의미감을 경험하게 되면 구성원들은 자신의 과업 또는 관계의 영역에서 의미있는 방식을 시도하게 된다(한유진, 2015)
		일의 목적 변경하기	• 나는 현재 하고 있는 일이 나의 생애 목적 실현에 중요하다고 생각한다.[1] • 내 직무의 궁극적인 목표와 가치에 대해 명확히 알려고 노력한다.[6]

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 1>. 기존도구 및 선행연구 분류

영역	하위영역	구성요인	기존도구/선행연구
			• 내가하고 있는 일의 목적을 좀 더 의미있게 재 정의하려고 노력한다.[6] • 내 일을 단지 돈을 벌기 위한 수단이 아니라 자아실현의 기회로 생각한다.[7] • 업무에 대한 의미의 변화는 업무와 관련된 목적과 의미의 변화로서 업무를 통해 소중함을 이루고 있는 인식의 전환이라 할 수 있다(서재현, 2015)
업무적 영역	사회적 직무자원 증가	조언 요청	• 상사로부터 새로운 아이디어를 얻으려 노력한다.[3,6] • 상사에게 직무에 대한 조언을 구한다.[3,4,5,6] • 동료에게 직무에 대한 조언을 구한다. [3,4,6] • 나는 업무에 있어 어려움이나 문제가 있을 때, 내 업무 환경 내 사람들과 논의한다.[4] • 직무개선과 역량개발을 위해 상사에게 코칭을 부탁한다.[6] • 나는 업무 수행에 필요한 정보를 구하기 위해 직장의 다른 사람들(동료, 상사)에게 연락을 취한다.[6] • 업무와 관련해서 조언을 해 줄 사람을 적극적으로 찾는다.[7] • 조직 구성원들은 정보에 수동적으로 노출되기만 하는 것이 아니라 오히려 적극적으로 원하는 정보를 구하는 경향을 지닌다(Ashford et al., 1998). 이 과정에서 직장의 상사나 선임자들은 조직 구성원들에게 자발적이고 자신이 주어진 업무를 스스로 변화시켜 더욱 의미있게 활동할 수 있는 계기를 줄 수 있으며(이상영, 양해술, 2017),
		업무성과에 대한 피드백 요청	• 상사에게 직무성과에 대해 피드백을 구한다.[3.] • 동료에게 직무성과에 대해 피드백을 구한다.[3,5,6] • 나는 다른 이에게 내 업무성과에 대한 피드백을 구한다.[4,7] • 고객에게 수행결과에 대한 피드백을 구한다[5] • 상사에게 직무성과에 대해 피드백을 구한다.[6] • 다른 구성원들로부터 피드백을 많이 받는 직무수행자는 창의적인 행동을 보이는 경향이 있으며, 직무 관련 크래프팅 행위를 빈번하게 나타낸다(신인용, 2015)
		지지, 지원 요청	• 상사로부터 지지와 지원을 받으려고 노력한다.[6] • 상사의 지지와 격려는 구성원으로 하여금 업무에 대한 자신감을 높이고 개인이 업무범위와 내용을 능동적으로 조정하도록 유도한다(근소우, 권인수, 2017) • 상사의 지원행동은 부하들이 자발적으로 새로운 환경을 창조하는 행동을 촉진하고(Crant, 2000), 주도적으로 아이디어를 실행하고 주

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 1>. 기존도구 및 선행연구 분류

영역	하위영역	구성요인	기존도구/선행연구
			도적 업무 행동을 촉진한다(Parker et al., 2006)
	구조적 직무자원 증가	업무 능력신장 노력	• 직무능력 향상을 위해 노력한다.[3,6] • 전문성을 향상시키기 위해 노력한다.[3,6] • 새로운 것을 학습하기 위해 노력한다.[3,] • 직무상에서 능력을 최대한 발휘하고자 노력한다.[3,6] • 나는 업무에서 새로운 것을 배우기 위해 노력한다.[4] • 업무를 보다 더 효율적으로 수행할 수 있는 방법을 생각한다.[7] • 업무를 수행할 때 나에게 가장 접합한 방법을 찾는다.[7] • 업무를 수행하면서 내 능력을 더 잘 활용할 수 있는 방법을 모색한다.[7] • 업무를 수행할 때 내 장점을 발휘 할 수 있는 방법을 찾는다.[7] • 내가 관심 있는 분야와 업무를 접목할 수 있는 기회를 찾는다.[7]
		자율성 발휘	• 나는 내가 할 일이 아니더라도 필요한 일은 스스로 찾아서 추가로 한다.[2] • 나는 나의 일을 창조적으로 수행하는 방법을 찾아 스스로 해나간다.[2] • 나는 나의 일을 보다 더 가치있게 할 수 있는 방법을 스스로 찾는다.[2] • 나는 나의 일을 좀 더 개선할 부분이 있는지를 스스로 찾아 개선한다.[2] • 일하는 방식을 스스로 결정하고자 노력한다[3,6] • 직무를 진행할 때 일의 순서나 일정을 스스로 알아서 계획하려고 노력한다.[6] • 업무를 마치는데 필요한 일을 스스로 찾아 실행한다.[7] • 구성원들에게 자율성이 주어질 경우, 자신의 과업 및 관계의 범위를 자신에게 맞도록 변경해나간다(Tim & Bakker, 2010, Wrzesniewski & Dutton, 2001; 김그네, 2012) • 구성원들이 직무를 수행하는데 있어서 의사결정이나 작업스케줄 및 계획 등에 대하여 독립, 자유권을 갖는 직무자율성 가진 구성원은 직무를 새롭게 만들어내기 위한 동기가 형성된다(Wrzesniewski & Dutton, 2001) • 자율성을 가진 간호사는 전문적 간호수행에서의 성취를 중요시하고, 이로 인한 개인적 보상과 기쁨이 생겨 도덕적인 책임을 가지고 끈기 있게 업무를 수행하게 된다(이내영, 김연순, 2017) .
		성과 향상을 위한	• 더 나은 업무수행을 위해 새로운 방법을 찾으려고 노력한다.[1]

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 1>. 기존도구 및 선행연구 분류

영역	하위영역	구성요인	기존도구/선행연구
		다양한 방법 시도	• 직무성과를 높이기 위해 다양한 정보와 기술을 적용해보려고 노력한다.[6] • 직무성과를 위해 늘 익숙한 방법만 활동하지 않고 다양한 새로운 방법들을 시도해보려고 한다.[6] • 직무수행에 있어서 시키는 대로만 하지 않고 내 생각과 판단을 적용하려고 노력한다.[6] • 직무성과를 높이기 위해 일하는 방식에 변화를 주려고 적극 노력한다.[6] • 직무의 성과를 향상시키기 위해 다양한 자원을 활용하고 책임감을 갖으려고 노력함.(조주연, 김명소, 2015)
	도전적 직무 요구 증가	새로운 업무 선호	• 나는 새로운 업무라도 기꺼이 맡아 수행한다.[1] • 새로운 일에 대해 항상 먼저 배우고 시도해 본다.[3,6] • 직무가 적을 때는 새로운 일을 시작할 기회라고 생각한다.[3,6] • 새로운 방법이 도입되면 나는 그것에 대해 듣고, 시험해보는 사람 중에 하나이다.[5] • 할 일이 많지 않을 때 해야 다른 할 일을 할 수 있는 기회로 생각한다.[5] • 직무상에서 다양한 기술과 능력을 요구하는 작업들을 수행하려고 한다.[6] • 폭넓은 기술과 능력을 활용하는 직무를 맡으려고 한다.[6] • 일에 대한 높은 관심은 일을 수행하면서 만나게 되는 여러 도전들에 대한 적극적 태도를 유발하고, 바람직한 결과를 얻기 위한 개인의 노력이 지속될 수 있도록 하는 역할을 한다(Shalley, Gilson, & Blum, 2000).
		추가업무에 대한 적극적 참여	• 초과 수당을 받지 않고도 정기적으로 초과 직무를 맡아서 한다.[3,5,6] • 협업을 해야 할 경우, 적극적으로 참여한다.[3] • 새로운 업무가 생기면 나는 그것을 수행한다.[5] • 직무의 여러 측면을 고려해서 직무를 더 도전적으로 변화시킨다.[3,6] • 업무와 연관된 일에 참여할 기회가 생기면 나는 그것을 잡고 한다.[5] • 정해진 업무범위를 벗어난 일이라도 기꺼이 맡는다.[1] • 업무 완성에 필요하다면, 정해진 과업 범위를 넘어선 역할도 수행한다.[1] • 직무태도가 높은 구성원은 높은 수준의 에너지와 열정, 자부심으로 도전을 두려워하지 않고 업무에 몰두함으로써 조직에 헌신하며 성과를 창출하고 변화를 주도한다(Breevaart et al., 2014) • 직무도전은 구성원에게 긍정적인 감정과 적극적인 대처를 불러일으킨다. 구성원은 자신의 스킬과 역량을 활동하도록 자극받고 이러한

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 1>. 기존도구 및 선행연구 분류

영역	하위영역	구성요인	기존도구/선행연구
			도전을 통해 개인의 성장과 직무에 대한 만족을 얻는다. 직무도전은 구성원에게 동기를 부여하여 추가적인 노력이 들더라도 어려운 목표에 도달하게 한다(.Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, ,2015).
		업무 요청	• 나는 더 많은 책임을 달라고 요청한다.[4] • 나는 더 많은 잡다한 이런저런 일을 요청한다.[4] • 나는 주어진 업무를 끝내면 더 많은 일을 요청한다.[4] • 직무의 성과를 향상시키기 위해 다양한 자원을 활용하고 책임감을 갖으려고 노력함(조주연, 김명소, 2015)
	방해적 직무 요구 감소	신체적 부담감 감소 노력	• 나는 나의 업무가 육체적 측면에서 덜 힘들도록 노력한다.[4] • 직무요구를 감소시키는 것은 직무의 감정적, 정신적, 신체적 측면을 최소화하는 것으로 과도한 직무요구로부터 건강을 보호할 수 있다(Tims & Bakker, 2010).
		업무 과부하 감소 노력	• 일에 있어서 많은 스트레스를 받지 않도록 일을 정리한다.[5] • 직무수행에 필수적인 자원 및 보상 없이 직무할당을 받으려고 하지 않는다.[6] • 과도한 집중이 필요하지 않도록 직무를 변화시킨다[3,6] • 나는 일할 때 업무의 복잡하게 얽혀있는 것을 풀어내 단순화 시키려고 노력한다.[4] • 직무효율성을 높이기 위해 직무상에서 불필요한 서류작업이나 컴퓨터작업을 줄이려고 노력한다[6] • 잡 크래프팅은 부정적인 직무 환경을 줄일 뿐 아니라 부정적인 직무 환경이 주는 악영향을 줄이도록 한다. 잡 크래프팅 수준이 높은 조직구성원은 그렇지 않은 구성원에 비해 더 많은 자원을 획득할 수 있으므로 역할과부하가 주는 부정적인 효과에 더 효율적으로 대처할 수 있다(김유경, 이혜진과 박형인, 2018)
		역할 모호성 감소 노력	• 직무와 관련된 내 역할이 불명확할 경우 상사에게 확인하여 명확하게 규명하려고 한다.[6] • 가치 지향적인 성찰 행동을 사용하여 도전적이거나 모호한 상황을 개인의 의미 구조에 통합한다(백수진, 2016).
		정신적 부담감 감소 노력	• 직무에 대한 정신적 부담감을 낮추려고 노력한다.[3,6] • 직무상에서 어려운 결정을 많이 하지 않기 위해 노력한다.[3,6] • 나는 나의 업무가 정신적 측면에서 덜 힘들도록 노력한다.[4] • 일이 최소한의 부담/긴장이 되도록 한다,[5] • 직장에서 대인관계로 인한 스트레스를 줄일 수 있는 방법을 찾는다.[7] • 조직구성원은 역할에 비해 많은 업무량을 수행하면서 자신이 가지고 있는 자원을 소모하게 된다. 이후 심리적 분리(정신적으로 일과

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 1>. 기존도구 및 선행연구 분류

영역	하위영역	구성요인	기존도구/선행연구
			분리)를 통해 자원을 회복하려고 하지만, 이미 많은 자원을 소모한 조직구성원은 자원 회복이 쉽지 않아 실패할 수 있다(김유경, 이혜진과 박형인, 2018)
		정서적 부담감 감소	• 나는 나의 업무가 감정적 측면에서 덜 힘들도록 노력한다.[4] • 직무에 대한 부담을 감정적으로 누그러뜨리려고 노력한다.[3,6] • 직무로 인해 정서적으로 소진되지 않으려고 노력한다.[6]
관계적 변화	관계 축소	소모적 관계 축소	• 직무상에서 감정적으로 힘들게 하는 사람들과는 최대한 마주치지 않도록 상황을 변화시킨다.[3,5,6] • 과도한 직무요구를 하는 사람과는 접촉을 최소화 할 수 있게 상황을 변화시킨다.[3,6] • 나는 나의 고객과 감정적으로 어려운 상황을 피한다.[5] • 감정적으로 문제를 일으키는 고객과는 가능한 적은 접촉을 할 수 있게 일을 관리한다.[5] • 동료나 상사들 중 무례하게 행동하는 사람들과 가능한 마주치지 않으려고 한다.[6]
	지지적 관계 유지	정서적 관계 형성	• 직장에서 내 성격에 맞게 다른 사람들을 대하는 방법을 찾는다.[7] • 직장에서 정서적 지지를 서로 주고받을 수 있는 동료를 찾는다.[7] • 일시적이고 순간적인 것이 아니라 장시간 지속되는 것으로 긍정적 정서를 오랜 시간 동안 경험하는 관계를 형성함 (Bakker et al, 2003)
		사회적 관계 형성	• 나는 함께 일하는 동료들과 좋은 관계를 유지하려고 노력을 기울인다.[2] • 나는 함께 일하는 주변 동료들과의 협력관계를 유지하려고 노력을 기울인다.[2] • 나는 함께 일하는 주변 동료들과의 좋은 팀웍을 갖기 위해 노력한다.[2] • 주변에 나를 지지하는 동료나 부하 직원들을 두려고 노력한다.[6] • 나는 어려운 상황에서 도움을 받을 수 있는 상사나 동료들과 좋은 관계를 맺으려고 노력한다.[6] • 간호사는 환자의 요구사항이나 치료과정에서 발생하는 무제를 해결하는 과정에서 연계되는 다양한 관련부서와 협력적인 관계를 맺기 위해 업무와 연관된 실무자들과 적극적으로 교류한다(Berg, Dutoon, & Wrzesniewski, 2008)
		네트워크 형성	• 나는 업무와 관련되는 사람들과 친분을 유지하기 위해 노력한다.[1] • 나는 사회활동과 관련된 일을 조직하거나 적극 참여한다.[1] • 나는 회사 동료의 특별 이벤트(생일, 경조사 등)에 적극 참여한다.[1] • 능력이나 관심 사항이 나와 비슷한 사람들과 친분을 쌓으려고 노력한다.[1] • 다른 사람에 대한 관심 등이 소통, 일에 대한 정보공유, 친교모임은 직무를 모다 잘 수행하고 자신의 일에 대해 인정받고 소속감과

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 1>. 기존도구 및 선행연구 분류

영역	하위영역	구성요인	기존도구/선행연구
			유대감을 확대하는 잡 크래프팅 방법이다(장경원, 고수일, 2018)
		도움 제공	• 나는 우리 부서에 새로운 멤버가 오면, 공식적이든 비공식적이든 이들을 적극적으로 돕는다.[1] • 할 일이 적을 때 동료에게 도움을 제공한다.[5] • 관계 경계의 변경의 예로는, 어떤 컴퓨터 기술자는 자신이 맡은 일은 아니지만 새로 들어온 기술자들을 가르쳐 줌으로써 동료들을 돕는 것이 해당된다(문유희, 2017)

1. Slemp와 Bella-Bradick의 JCQ(2013) 및 임명기 등(2014)의 JCQ-K
2. 김창호와 심원술 (2012)의 장인적 직무수행 척도
3. Tim 등(2012)의 JCS
4. Petrou 등(2012)의 잡 크래프팅 측정도구
5. Nielsen와 Abildgaard (2012)의 블루칼라 근로자용 잡 크래프팅 측정도구
6. 조주연과 김명소(2015)의 직무의미창조 척도
7. 이현웅(2017)의 한국판 잡 크래프팅 척도

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 2>. 심층면담 질문지

질문 내용
1. 선생님은 간호사로서 직분을 다하고 환자들을 잘 간호하기 위해 또는 최상의 간호를 위해 새로운 방식을 시도해 본적이 있습니까? 1-1. 있었다면 무엇이었습니까? 1-2. 시도해본 뒤 성과나 느낌은 어떠하셨나요? 1-3. 그런 이야기를 주변 동료들과 정보를 공유하십니까?
2. 선생님은 근무 시 의사결정과정에 참여하신적이 있으십니까? 어떤 것을 결정할 때 참여하셨습니까? 2-1. 간호사로써 의사결정과정에 참여해야 하는 것들은 어떤 것들이 있다고 생각하십니까?
3. 일을 하면서 직면했던 가장 큰 어려운, 그리고 도전은 무엇이었습니까? 그것을 어떻게 극복하셨나요?
4. 선생님께서는 자발적으로 동료 및 자신을 위해서 현재 하는 일 이외에 추가적인 업무를 맡은 적이 있습니까?
5. 선생님께서는 동료에게 일에 대한 피드백이나 조언을 구한적이 있으시나요? 5-1. 있었다면 왜? 계기는? 그때의 상황을 설명해 주실 수 있습니까?
6. 선생님께서는 동료에게 멘토가 되어준 적이나 적극적 조언을 해준 적이 있습니까? 6.-1. 있었다면 왜? 계기는? 그때의 상황을 설명해 주실 수 있습니까?
8. 선생님께서는 업무의 성과에 대해 피드백을 받은 적이 있습니까? 기분이 어떠했나요?
9. 선생님께서는 동료들과 따로 모임을 갖습니까? 그렇다면 그 이유는 무엇입니까?
10. 선생님의 일은 선생님의 삶에서 어떤 의미입니까?
11. 선생님은 본인이 하는 일로 인해 삶에 어떤 긍정적인 영향을 미친다고 생각하십니까?
12. 간호사가 되기 전과, 되고난 후의 자신의 모습을 보면서 이 직업에 대한 생각에 변화가 있었나요? 그런 생각을 하게 된 이유는 무엇이며, 계기는 무엇입니까?
13. 선생님께서는 병원에서 동료들과의 관계는 어떻습니까? 13-1. 동료 간의 관계발전을 위해서는 어떤 노력이 필요하다고 생각하십니까?
14. 업무에서 동료들과 관계 매우 불편하거나, 불쾌하거나 어색했던 경험이 있으십니까? 14-1. 있었다면 어떻게 반응했고 왜 그렇게 하셨습니까? 14-2. 그리고 동료 간의 관계발전을 위해 어떤 노력을 하셨습니까?
15. 환자 간호 또는 일 처리를 할 때 시간압박 있을 때 어떻게 대처하는 것이 좋은 방법이라고 생각하시나요? 15-1. 간호사로써 일을 처리하는 데 있어 시간압박이 있었을 때 선생님께서는 어떻게 하십니까?
16. 간호사로서 역할 갈등에 대한 경험이 있으셨습니까? 어떻게 대처하셨는지요?
17. 업무 과중에 대한 경험과 어떻게 대처하셨는지요?

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 3>. JCQ 및 JCQ-K 측정도구의 사용승인

Re: Dear. Professor Gavin Robert Slemp 2018-09-11(화) 17:

보낸사람 Gavin Slemp<gavin.slemp@unimelb.edu.au>
받는사람 이은선<mimirak80@naver.com>

Yes go for it. Good luck with your study.

Cheers
Gavin

On 11 Sep 2018, at 5:35 pm, 이은선 <mimirak80@naver.com> wrote:

To. professor Gavin Robert Slemp

My Name is Eun Seon, Lee,
I am a PhD nursing student at Chosun University located in Gwangju, Korea.

For my doctoral program, I am Preparing "Development of the Job Crafting Scale for Hospital Nurses" ao my thesis.

I an writing to ask for your permission to use your Job Crafting Questionnaire thesis from 2013,
"The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting" to survey a group of nurses employed at a hospital here in Korea.

RE: 한국판 잡 크래프팅 척도 도구 사용 허락 요청 2018-09-11(화) 14:48

보낸사람 임명기<mylolim@naver.com>
받는사람 이은선<mimirak80@naver.com>

안녕하세요 이은선 선생님.
제 척도를 사용하셔서 좋은 연구를 하신다는데
제가 감사해야죠
좋은 결과 얻으시길 소망합니다^^

네이버 메일 앱에서 보냈습니다.
——Original Message——
보낸사람: "이은선" <mimirak80@naver.com>
받는사람: <mylolim@naver.com>
날짜: 2018.09.11 오후 02:27:39
제목: 한국판 잡 크래프팅 척도 도구 사용 허락 요청

임명기 선생님께....

안녕하십니까?
저는 조선대학교 간호학과 박사과정중에 있는 이은선이라고 합니다.

제가 박사논문으로 병원 간호사를 대상으로 잡 크래프팅 측정도구 개발 연구를 진행하고 있습니다.
측정도구를 개발 후 개발된 측정도구와 선생님께서 타당화 하신 '한국판 잡 크래프팅 척도(JCQ-K)'를 함께 대상자들에게 사용할 예정입니다.

부디 사용을 허락하여주시면 감사하겠습니다.
선생님의 한국판 척도를 사용할 수 있다면 제 논문에 많은 도움이 될 것입니다.

하루하루가 행복한 나날이 되시길 바라옵고
회신 기다리겠습니다.

이은선 올림

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
인지적 변화	인식 전환	간호업무 성과에 대해 생각함	• 소아과 외래에서 하는 프로그램에 제가 개입해서 하는 것을 보고 환자들이 저에 대한 신뢰나 전문성에 대해서 좀 알게 되고 저도 전담간호사답게 전문성있게 내 업무를 하지 않았나 이런 느낌이 들었어요(참여자3). • 환자에게 많은 걸 설명해야 환자들이 저에 대한 신뢰감이 생긴다고 생각해요...많은 걸 설명할려면 제가 그만큼 많이 알아야 하고 최신 지견에 늘 깨어 있어야 한다고 생각해요.. 많이 알아야 환자를 위한 더 좋은 간호를 할 수 있다고 생각해요(참여자4). • 항상 자존감을 지키기 위해 마인드 컨트롤을 해요. 근무시에 늘 나는 최선을 다하며 '나는 뭐든지 해낼 수 있으며 해낼 것이다' 라는 생각을 하고 마음다짐을 해요(참여자6). • 이전에는 단순히 환자를 돌보는 사람이라는 생각을 많이 했었는데..중환자실에서 일하면서 내가 아주 중요한 사람이라는 걸 느낄 때가 있어요. 나의 간호 하나하나에 환자의 컨디션이 변하는 걸 보면 보람을 느낄 때도 있지만, 무서움을 느끼기도 하니까(참여자7).
		일은 나를 발견하는 과정이며, 소명이라고 생각함	• 간호사라는 직업은 나에게 소명이죠....어쩌면 제가 지금 잘하고 있다고 생각하지 않지만 이 직업을 가지게된거에는 무슨이유가 있었겠구나,,'어쩌면 딱 맞아서가 아니라 이 일을 해야 사람이어서 이 자리에 있는게 아닐까?'생각해요..일도 자아실현일 수도 있고,,,내가 가진 것을 누군가에게 나눌수 있는 곳일 수 있고,,내가 가진 것 자체가 이곳에서 갖게 된거거든요(참여자2). • 일은 나의 많은 부분을 설명해주며, 자식과 배우자에게 자랑스러운 직장인, 사회인의 면모를 보여줄 수 있게 해주는 것 같아요(참여자5). • 누군가에게 도움을 줄 수 있다는 게 신기하고, 새로운 나를 찾아가는 느낌이 들어요(참여자7).
		일의 궁극적 목적에 대해 생각함	• 내가 일을 함에 따라서 나도 모르게 나에게 오는 활력소가 있는거 같아요..누가 띠동갑이랑 누가 일하겠어요...그런데서 오는 에너지도 있어요(참여자1). • 일을 하는 목적은 불편하지 않게 저를 누추하지 않게 경제적으로 영향을 줄 뿐더러 일을 함으로써 유한한 삶에 대해 다시 한번 생각해볼 수 있게 해주는 것 같아요(참여자2). • 병동에서는 제가 만나는 사람은 그날 하루 행복했으면 좋겠다고 생각했고, 지금은 제가 생각하는 사업들이 문화적으로 또는 이 지역에서만이라도 뭔가 기반이 돼서 미래는 나아지게 될 수 있는...직업으로 생각안하고 변화의 도

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
			구나 내가 뭔가 기여할 수 있는 일이지 않나 싶어요(참여자2). • 아무래로 직장을 갖고 있는게 금전적인것도 있어요. 경제적인 면에 있어서 삶의 질이 올라가기도 하니깐요..그래도 저는 사회적인 이런 것 보다는 심리적인 것이 큰 거 같아요....성공을 해서 승진해야 되겠다..이런 것 보다는 저는 이일이 재밌고, 즐겁고, 만족감 이런것들이 큰 거 같아요...끝까지 하고 싶다. 즐겁다. 재밌다 그런걸 주는거 같아요(참여자3). • 일을 하면서 긍정적인 나를 생각하게 되요...나는 나름 일을 더 잘하고 있는 사람으로 저를 좋게 평가되게끔 스스로 인식되게 해주지 않나.....저한테도 나는 잘하고 있는 사람으로 느낌을 받아요(참여자3). • 이 일로 인해서 제 삶이 훨씬 풍족해지고 월급을 떠나서 내 삶에서 힘들긴 하지만 나름대로 즐거움을 찾으면서 약간의 자아실현이라고 할까요..내 일에 만족하면서 살고 있어요(참여자4). • 간호사로 하는 모든 업무를 일거리로 보지 않고 환자를 위한 것으로 생각하려고 노력해요(참여자6).
	자부심 형성	전문직에 대한 자부심을 경험	• 몇 년전에 남편이 사경을 헤맬 때, 저희 병원에 와서 수술도 하고 중환자실에 있을 때, 다른 사람보다 진행상황에 대해서 더 자세히 설명도 해주고, 지금은 안 좋지만 좋아질지 아니까... 간호사로서 도움이 될 수 있어서 다행이기도 하고, 상황을 이겨내는 과정에서 자부심을 느꼈어요(참여자1). • 누군가 이해하는데 도움이 되고 그게 개인적으로도 도움이 되고, 사회적으로도 도움이 되고 역할이라고 누군가가 인정해주기도 하니까 자부심을 느껴요(참여자2). • 개인으로 봤을 때는 자기가 하는 일에 대한 자부심이 있어야 된다고 생각해요. 처방된 오더만 하고 그냥 가는,,, 그렇게만 하고 일을 할려고 하나..나에 대한 프라우드가 있으면 좀 더 공부를 할 텐데 자부심이 부족하기 때문에 노력이 안되는 것 같아요(참여자3). • 저는 딸한테도 제가 간호사인게 자랑스럽다고 하고, 딸도 저를 보면서 간호사가 되고 싶다고 해요...간호사라는 일은 저를 저일 수 있게 하는 좋은 직업, 원동력이라고 생각해요(참여자4). • 주변에서 저를 보면서 간호사가 되고 싶다는 아이들을 만날 때 그래 내가 잘 살고 있구나 생각해요..제가 간호사로서 보여지는 이미지나, 간호사로서 스스로 갖는 이미지 등등.. 이런것들이 저는 충분히 만족스럽고 보람된다고

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
			생각을 하고 있어서 이 일로 인해서 제 삶이 훨씬 풍족해져요.(참여자4). • 20대에는 일이 내 인생의 전부였음. 어릴때부터 간호사가 되고 싶었고 적지 않는 연봉의 직장에 다니면서 자부심도 생겼었고 부모님 또한 자랑스러워 하셨어요(참여자5). • 딸에게도 엄마도 한 사회의 중요한 구성원으로 일하며, 간호사로서 아픈사람을 돌봐주는 일을 한다는 것으로 자랑스러워 할 만하다고 이야기 해줘요. 직업적으로 아픈사람들을 여러 방면을 도와줄수 있다는 것이 정말 가치있는 일이라고 생각해요.(참여자5) • 간호사의 일은 내 자존감을 높혀주고 삶에 자신감을 갖게 해줘요(참여자6). • 내가 이 환자들을 위해, 이 한사람, 한사람을 위해 내가 행하는 이 일이 정확하게 되어 회복되는 과정을 보며 내가 행한 이 일이 생명을 살릴수 있고 어쩌면 생에 마지막으로 가는 사람들에게 마지막 과정을 함께 하며 기억에 남을수 있다고 생각하니 가슴이 부풀정도의 자부심을 느껴요(참여자6). • 간호사로서의 자부심이 나를 어디에서나 당당하게 만들어요.(참여자7).
		간호직에 대한 보람과 가치를 느낌	• 다른 의사 선생님들이 '선생님이 있어서 든든하네'..그런말 수시로 듣는거 같아요.. 고생한게 빛을 발하는 구나,,,더 잘해야겠다고 생각을 했어요(참여자1). • 일이라는게 제 삶의 일부분이자 뗄수 없는 것이예요. 그 일로 인해서 제 삶이 많이 바뀌었고, 또 다른 생활 때문에 일에서의 형태나 마음가짐이 많이 바뀌잖아요..일이 경제적인 도움을 주기도 하지만 그 외의 추척된 여러가지 것들을 제가 가질수 있는 것을 갖게 해주었어요..그리고 이곳은 제가 가지고 있는 것을 나눌 수 있는 곳이구요(참여자2). • 제가 없을 때는 의사와 간호사가 많이 싸웠데요...제가 와서 싸움이 없어졌데요..제가 간호사와 의사 사이에서 중재역할을 한거죠(참여자3). • 제가 물론 좋은 직업을 가졌을수도 있겠지만 저는 지금 간호사로서 만족하고 있어요...제가 간호사로서 산 삶은 힘들지만 참 보람되고 행복하다고 생각해요(참여자4). • 얼마전에는 수술하고 후유증으로 이 병원 저병원 안 가본데가 없는 분이 한 시간동안 하소연을 한 적이 있었는

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
			데 한 시간동안 듣는것도 힘들었지만. 결국에는 이렇게 다 이야기 하는 것만으로도 좀 기분이 나아진다는 환자의 말에 보람을 느끼고, 힘들었던 것이 조금 나아져요(참여자5). • 환자나 의사와의 갈등 상황에서 갈등 상황 후 환자나 보호자에게 먼저 가서 대화를 시도하며 갈등상황을 해결했을때 좋은 피드백을 받았는데, 업무하는데 있어서 더 자신감을 갖을 수 있었어요(참여자6). • 업무하는 동안은 힘이 들고 지치기도 하지만 수술 후 회복되어 퇴원하는 환자들을 보고 보람을 느끼고 감사하다는 인사를 들을때는 행복감까지 들어요(참여자6).
업무적 변화	사회적 직무자원 증가	업무성과를 향상시키기 위한 피드백	• 제 생각에는 이 부분도 좀 다뤄져야 하는데 사회복지사는 다루지 않을 때 저의 경험을 나눕니다, 예전 이런 경험에서는 이렇게 했었던게 좋았었고...사실 저희는 생각보다 팀 내에서는 피드백이 자주 있는 편이고, 피드백을 하면..잘 받아들이세요(참여자2). • 항상 케이스에 대해서 이야기를 나누고, 안되는 부분에 대해서 피드백을 갖고 해요..많은 도움이 되는 것 같아요(참여자3). • 누구나 칭찬을 들으면 '으샤 으샤'하게 되는 것 같아요..나의 역량을 정말 10배는 끌어올려준다고 생각해요. 상사가 잘한다잘한다 하면 저는 밤을 새워서라도 성과물을 제시할 수 있을 정도예요...그런데 부정적인 피드백은 그만큼 저를 힘들게 만들긴 하는데 그걸 또 밤새 틀어서 해가요...아무튼 결론적으로 더 좋은 성과물을 내게 하는 원동력이라고 생각해요(참여자4). • 내 판단이 확신이 없을 때 다른 좋은 방법을 강구해야 할 때 선배나 후배 또는 관리자에게 조언을 구해요. 무엇인가 판단을 할 때 정말 신중해야 한다고 깨닫는 적인 많거든요. 별일 아닌 것 같아도 나비효과처럼 나의 결정하나도 엄청 큰 후폭풍이 올수도 있다는 점을 항상 기억해요(참여자5). • 새로운 방법이나 시도를 하기 전에는 항상 동료들과 의논하고, 실행에 옮긴 간호에 대해서는 동료들과의 피드백을 통해 개선하기도 해요(참여자7). • 병동 로테이션 된지 얼마 되지 않았을 때 의사 오더를 잘못받아, 환자에게 큰 실수를 할 뻔 한 적이 있었는데 다행히 동료가 알아채고 알려줬어요..그 다음부터 같은 실수를 반복하지 않으려 신경을 써요(참여자8).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
업무적 변화		새로운 간호업무 시 조언 요청	• 저도 그랬지만, 신규 선생님들게 항상 말해요..혼자 해결하지 말고, 무슨일이 있으면 의논해서 같이 해결하자고 해요(참여자1). • 부서나 환자케어에 관련한 건의사항을 내기 서울에 있는 큰 병원들은 어떻게 하고 있는지 전담간호사 단톡방에 물어봐요(참여자3). • 교육자료를 만들던지 할 때 환자 보호자들이 이해하기기 쉽겠는지...고칠부분은 없는지에 대한 것들을 시니어 간호사들에게는 학술적인 조언을 구하고, 아래 년차에게는 환자가 이해하기 쉽겠는지 물어봐요..왜냐하면 아래 년차들이 환자와 의사소통하는 시간이 길기 때문에..(참여자4). • 상처간호사로 일할 때, 오랜 기간 치료하여도 호전이 없는 상처는 나보다 영향력있는 사람들..예전 선임이나 닥터에게 자문을 구했어요(참여자4). • 병원의 시스템적인 이유들로 환자 컴플레인들은 간호사들이 다 흡수해야 하는 경우 감정적으로 소진이 많이 됨. 적극적으로 근무 관리자나 연차 높은 간호사에게 조언을 구해서 같이 해결 해 나가야 함. 또는 노조에 적극적으로 의견을 반영하여 근무 환경을 개선하도록 노력하는 것도 필요하다고 생각해요(참여자5). • 병동 로테이션, 환자와 보호자와의 갈등, 늘지 않는 것 같은 간호업무 등의 어려움이 있는데 결국 자기 노력이 없으면 안되기에 자신 나름대로 극복법을 찾아야 하고, 그리고 선후배들에게 조언을 구하고 자신의 어려움을 알려 함께 해결 할 수 있도록 해야한다고 생각해요(참여자6). • 부서이동 후 초반에는 모르는 것, 헷갈리는 것 투성이었고, 왠지 모를 두려움이 있었던 것 같아요. 이렇게 하는게 맞을까? 이렇게 해도 되나? 이럴 때 선배에게 도움을 많이 요청했어요(참여자7). • 수년 동안 익숙하게 했던 곳에서 다른 부서로 이동했는데 익숙한 분야를 벗어나서 새로운 업무(혈액종양내과에서 외과병동)를 배워야 했습니다. 과가 바뀌고 나서 그 업무를 배우기 위해 자발적으로 공부를 하며 모르는 것을 부끄러워 하지 않고 선후배들에게 서스름 없이 질문을 했었어요(참여자8). • 보통 윗 선생님께 자문을 구해요..자주 하는게 아니면 기억이 잘 안 나잖아요..긴가민가..할 때 물어보죠. 또는 동료들 여러명한테 물어봐요(참여자9).
		상사의 지지	• 제가 후배였을 때 잘 모르는 것에 대해서 답답함을 많이 느꼈어요...물어봤을 때 여기는 이렇게 하니까 그냥 이렇게 해..

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
			라는 답변을 많이 들었어요..그래서 제가 선배가 됐을 때 그런 이미지 보다는 조금 더 정말로 근거위주로 잘 알려주는 간호사가 되고 싶었어요..그래서 후배들이 원하던 원하지 않던 많이 알려 줄려고 하는 것 같아요(참여자4). • 내가 힘들에 일하고 있는데 선배는 본인 일 끝났다고 놀고 있다면 이를 갈게 되지만, 도움을 받게 되면 고맙고 존경스러운 맘이 싹틈. 그래서 저도 일 끝나면 도와주려고 해요(참여자5). • 같은 실수를 반복하며 실수에 대하여 자책하고 의기소침해 있는 간호사에게 저의 신규간호사 시절을 이야기 해주고 모두가 완벽할 수 없고 과정을 겪으면서 성장하는 것이라고 해주면서 반복해서 실수한 업무에 관해 제가 했었던 방법을 알려 주었어요(참여자6).
	구조적 직무자원 증가	간호업무 능력 신장을 위한 노력함	• QI할 때 욕을 먹으면 안되고 나이 이름을 걸고, 병동을 대표로 하니까 잘해야 돼서, 다른 병원에 근무하는 친구들에게 그 병원 QI에 대해 물어도 보고, 교육도 갔었어요(참여자1). • 일반적으로 교육을 받고, 학회에 참여해요...유독 잘 챙기는 시절이 있었고,,제가 했던 것이 맞다 틀리다를 떠나서 주변에 경험들이나 사례 그리고 이렇게 시도해봤더니 좋았던 것들에 대한 발표들을 보면, 뭔가 좀더 이렇게 해봐야겠다라는 동기가 생기기도 하고, 아 이러고 보니 내가 이런게 약했구나라는 것을 깨달았던 것 같아요..저는 교육받는거 책을 읽는 것에서 답을 많이 얻는 것 같아요(참여자2). • 저는 주로 교육을 많이 하고 있기 때문에 점 더 정확하게 새로 바뀌는 것에서 새로운 정보를 전달해야 하기 때문에 공부를 많이 해요(참여자3). • 내가 다른 사람에게 믿을 만하고 신뢰감이 간다라고 느끼려면 전문적으로 많은 걸 알아야하기 때문에 맡은 분야에서는 꾸준히 공부하려고 해요(참여자3). • 현재 주어진 내 일에 할 수 있는 한 최선을 다 한다. 이 업무에 학술적인 지식을 쌓아야 최선을 다 할 수 있기 때문에 학술적인 지식을 쌓고 있어요(참여자4). • 부서에서 하는 교육은 크게 의미가 없다고 보며, 개인 스스로가 업무 관련된 공부를 하는 것이 큰 도움이 된다고 생각해요. 예를 들면 저는 엔클렉스 공부를 하면서 업무 하는데 많은 도움을 받았지만, 병동에서 하는 컨퍼런스나 보수교육 등은 큰 도움을 못받았어요(참여자5).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
			• 환자와 대화를 많이 하려고 노력하며, 환자가 불편하지 않는 선에서 최대한 도움이 환자에게 되려고 하고, 최대한 효율적으로 일을 하려고 해요(참여자5). • 부서에 발령받을 때 마다 병동에 비치되어 있는 메뉴얼을 완벽히 숙지하기 위해 매일 공부했다. 선배나 프리셉터였던 선생님의 일하는 모습을 보며 일을 익혀나갔어요. 또 원내에서의 교육이나 정기적인 학회에 참석하여 기존의 정보에 새로운 정보를 더해나갔어요(참여자6). • 내가 준비가 되어야 한다고 생각했기 때문에 다시 처음부터 새롭게 공부했죠. 아는 내용도 다시 되짚어 가면서...혹시나 잘못된 정보를 신규에게 알려줄까 봐...공부했어요(참여자7). • 개인적으로는 꾸준히 공부해야 한다고 생각한다. 새로운 정보는 넘쳐나는데 끊임없이 노력하지 않는다면 필요/불필요한 정보를 구분하지 못해요(참여자7). • 병동 로테이션이 일을 하면서 가장 큰 어려운 일이었습니다. 10년 이상을 익숙하게 했던 곳에서 다른 부서로 이동했는데 익숙한 분야를 벗어나서 새로운 업무(혈액종양내과에서 외과병동)를 배워야 했어요. 극복은 과가 바뀌고 나서 그 업무를 배우기 위해 자발적으로 공부를 하며 모르는 것을 부끄러워 하지 않고 선, 후배들에게 서스름없이 질문을 했어요(참여자8).
		협동적 상호의존	• 신생아 상태에 대해 의사와 대화한다. 아기 상태에 따른 주치의들과 향후 치료계획에 따라 이야기 많이하는데 주치의가 저희에 의견을 많이 반영하죠..저희가 환자와 더 밀접하게 접해 있으니깐요(대상자9). • 병동에서 일반간호사로 있었을 때는 담당의가 잘못하고 있는 것을 바로 잡는 다는 개념이었던 것 같아요...약간 우회적으로 가르쳐주는 디렉터(조력자)역할을 한 것 같아요(참여자4). • 근무하는 병동 환경은 당연히 해야하고요...환자를 치료하는 과정에서도 간호사가 적극적으로 참여해야한다고 생각해요..처방약이 나왔어도 어거는 의사가 처방했으니까 그냥 주는거...이렇게 생각하는 게 아니라 이게 이 환자에게 맞게 들어가는지..내가 봤을 때 문제가 될 것 같으면 강하게 이것에 대해 이야기를 해서 조정해야 해요(참여자3). • 병동 근무 환경에 대해서 적극적으로 의사표현을 하고요...환자를 치료하는 과정에서도 간호사가 적극적으로 참여해야한다고 생각해요..처방약이 나왔어도 어거는 의사가 처방했으니까 그냥 주는거...이렇게 생각하는 게 아니라

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
			이게 이 환자에게 맞게 들어가는지..내가 봤을 때 문제가 될 것 같으면 강하게 이야기를 해서 조정하는 편이예요(참여자3).
		대상자 옹호	• 의사가 설명을 하고 환자가 치료에 대한 결정을 해야 할 때 실은 환자가 결정하기기 쉽지가 않아요...암환자는 본인이 암이라는 사실만으로도 스트레스 상황이고 정확히 현실인지를 하고 이것에 대한 합리적인 결정을 내리기 어려워서 의료인에게 전적으로 의지하는 경우가 있거든요..그럴 때 내가 환자가 될 순 없어도 우리가 배웠던 데로 최선의 방법은 '이것이다' 라고 그분의 의사결정을 적극적으로 조력하는 역할을 하고 있어요(참여자4). • 병동 특성상 환자보다는 보호자가 의사결정하는 순간이 매우 많습니다. 그럴 때마다 보호자들은 간호사인 우리에게 참 많이 물어본다. '어떻게 해야하느냐고..이런 상황을 경험해 본적이 있는냐고'...의사의 충분한 설명에도 불안한 마음 때문에 의사결정의 어려움을 겪는 보호자(+환자)에게 심리적인 안정, 도움을 조금이나마 줄 수 있는 게 우리 아닐까...생각해요. 예를 들어 보호자가 의사결정하는 과정(기관절개술이나 기관삽관 등)에 나의 경험이나 지식을 제공하여 의사결정하는 데에 도움을 줘요(참여자7)
		효율적 간호업무 방법 시도	• 사소한것들,,,근무시 불편한점. 병동에 필요한 것. 어떤 것이 필요한지. 개선해야 할부분들을 의견을 내놓는 편이예요(참여자1). • 어떻게 하면 환자 안전사고를 예방할지, 환자를 검사나 수술 보낼 때 효율적인지를 항상 생각해요. 그 과정에서 간호사들에게 의견을 많이 묻는 편이며 적극적으로 의견을 말하는 편이기도 하고요(참여자5). • 기존에 사용했던 억제대는 환자를 압박하는 강도를 강하게 할 경우 피부손상, 통증 등을 유발하고 가족이 보았을 때 다소 비인간적인 측면이 있어 논의를 통해 도구를 교체했었다. 환자 측면에서 잘 바꿨다고 생각했어요(참여자7). • 일을 할 때 우선순위를 정해서 해나가는 편이예요. 우선순위가 낮은 편에 속한 것들도 내가 해결하려고 하는데 초과근무가 안되니까 인계할 때 부탁도 해요(참여자9).
	도전적 직무요구 증가	폭넓은 수용성(추가적 업무를 스스로 맡음)	• QI활동을 주도적으로 맡고 있는데 다른 병원에 대해 서치도 하고, 다른 QI실에 자문을 구하다 보니 하나하나 하다 보니 성취감을 느끼고, 잊었던 컴퓨터 작업도 할 수 있고, 다른 병동에서 오신 선생님이나 신규선생님께 고무적인 부분을 조언할 때 한번 더 공부를 하게 되므로 내가 성장할 수 있는 기회였던것 같아요(참여자1)
		업무 책임감	• 저는 추가적인 업무를 계속 맡았던 것 같아요. 근데 아주 희생정신이 있어서 맡았었던 건 아니고 그 업무가 최

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
			소한 여기 부서에서는 제가 맡는게 가장 최선이라고 생각해서 맡았어요...그 업무가 마냥 싫었다면 맡진 않았겠죠...그리고 그건 성장의 기회인거 같아요..이 업무를 맡은걸 잘했구나..라고 생각했어요..(참여자2) • 암센터 사업상 특성상 외부사업을 해야 할 경우가 있어요..꼭 해야하는 경우도 있지만. 사업을 해야될까 말까를 결정할 때, 교수님과 팀원들과 이사업을 하는게 맞을까??하면 힘들텐데?? 이런것들을 고민하잖아요..그런것들을 고민할 때 참여해요...교수님 생각은 바쁜데 이것까지 해야 되는가?라고 할 때, 이건 의미있는 일이니 암센터 정체성에 맞는 일인 것 같다고 해서 한적도 있고요(참여자2). • 소아과 행사가 많거든요..저는 병원 직원이기 때문에 센터에서 하는 행사같은 일은 참여할 필요없는데..간호사가 필요할때가 있잖아요..그럴 경우 부탁을 하면 자발적으로 도와줘요(참여자3). • 저희가 소아과에서 외래환자를 대상으로 프로그램을 돌리고 있는데요 1년 단위로 화분만들기 등을요...그런것들을 저희한테 물어보지 않고 본인들이 사회사업실과 조인해서 운영하고 있는데..우연히 밴드에 프로그램에 올라와 있는 것을 봤어요...이것은 환자들에게 감염의 위험성이 있을 것 같아서 제가 해외 논문이랑 서울에 있는 병원에서 하는 프로그램에 대해 조사해봤는데...좋지 않은것이라고 결론났고, 시행하고 있던 프로그램을 바꾸라고 했어요.... 그 후 제가 그 프로그램에 대해서 개입이 돼서 자문일을 하고 있어요(참여자3). • 제 스스로가 매사에 적극적이라고 생각해요..병동에서 교육자료를 만들어야 한다고 했을 때 이것을 만들 때 분명 만들면서 저한테 공부가 되거든요..물론 업무적으로 시간이 필요하고 노력이 필요한거지만 그만큼 이게 이 사람한테 줘서 없어지는 것이 아니라 분명 저한테도 남는게 있어요(참여자4). • 나이트 끝나고 병동의 욕창간호를 다 하고 갔어요..상처 간호사러 일했던 경험이 있어서 병동으로 발령이 나서 근무할 때 타인에게 상처를 맡기기 싫었어요..남들은 분명히 미쳤다고 하겠지만요(참여자4). • 누가 할지 애매할때는 제가 많이 자발적으로 하는 편이다보니, 업무가 과중하다고 느낄때가 있어요(참여자4)
	업무 부담 감소	체력관리	• 우선은 좀 더 쉴려고 해요. 본인의 체력이 중요하다고 생각해서, 최대한 쉬는 날은 병원 생각안하고 되도록 쉴려고 노력해요(참여자1). • 그 일을 하기에 제 에너지가 많이 소진됐을 때 많이 힘들잖아요...먼저는 자기를 돌보는 것이 중요한 것 같아요...

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
			휴일에 푹쉬는 것, 잠을 푹 자는 것, 운동하는 것, 세끼 잘 먹는거, 신체적으로 내 컨디션을 잘 유지하는 것이 중요한 것 같아요..정신적, 영적으로도요(참여자2). • 제가 건강해야 다른 사람들도 간호할 수 있다고 생각해서 건강을 위해서 운동도 할려고 하는 편이구요..그거는 제가 즐겁고 건강해야 타인에 대해서 더 기쁘게 간호할 수 있다고 생각해서 운동을 해요(참여자3). • 나이트 근무 중 너무 피곤하여 임종 직전 환자의 보호자에게 옳지 않은 언행을 보였고, 장례를 치르신 후 병원으로 찾아와 나의 언행이 아주 거슬리고 기분 나빴다는 이야기를 하셨는에. 정말 많이 후회했어요(참여자7).
		간호업무 과중에 대한 대처방법을 강구	• 업무과중이 잠깐잠깐이 아니라 계속되는 거라면 업무에 대해서 다시 생각해 봐야죠. '이제 가능한 일이었나, 아니면 누군가와 나눴어야 할 일이었나'.이게 시스템에서 좀 바꿔야한다면 인원 충원을 요청해야 할 것 같아요(참여자2). • 병동에서라면 내가 스킬이 안되서 그런건지 효율적으로 우선순위를 못 나눴는지에 대한 고민을 해야 할 것 같아요..그런 문제인지를 봐야 되겠죠(참여자2). • 개인적으로 업무가 너무 힘들때는 어떻게든지 해결해줄 수 있는 사람과 상담을 했었어요...그래서 일의 일부는 다른 담당한테 넘겼어요...분배를 어떻게 해줄 수 있는지에 대해서 좀 더 이야기를 해봐야 하는 것 같아요..때론 순응하면서 다니기도하구요(참여자3). • 업무가 너무 많아 복잡하게 얽혀있을 때는 차분히 생각하는 시간이 필요하며 업무 재배치, 타임스케줄 짜기 등을 해야한다고 생각해요(참여자6). • 시간은 없는데 할 일은 많고 권한은 없는데 책임은 많아요. 그 책임의 한 가운데 간호사가 있기 때문에 업무를 볼 때 항상 신중하려고 노력했어요(참여자8).
		역할모호성에 대한 간호업무 조정 노력	• 니가 해도 되고 내가 해도 되는 일에 대해서 영역이 모호해지는 거거든요..내가 한번 더 해서 그 일이 원만하게 넘어갈 수 있는데 이게 계속 반복이 된다면 갈등이 있을 수 밖에 없거든요. 그럴때는 소통을 하고 업무분장을 통해서 좀 더 명확하게 매듭지을려고 해요..일반간호사 입장에서 바꿀수는 없으니 수간호사선생님께 의견을 많이 내는 입장이구요...다른 선배님들께도 말씀드려요.(참여자4) • 역할의 모호성이 생길때가 많아요..듀티때 다른 동료가 역할을 제대로 못해주니 제가 하는 부분도 많구요. 신규로 일할 때는 조무사가 해야 하는 부분까지 했었어요..연차가 올라가면서 동료들과 해당 사항에 대해 논의해보고,

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
			해결점을 찾아보기도 했었어요. 누가 더 일을 하고 덜 하고 보다, 책임감 있게 일이 진행 될 수 있도록 정확한 업무 분장을 하는 것이 효율적이라고 생각해요(참여자5) • 간호사인지 간호조무사인지 보호자인지의 역할로서 고민했던 부분이 있었는데 개인적인 생각을 배제하려고 노력했어요(참여자6).
		정신적 부담감 감소 노력	• 쉬지 않고 일해도 끝나지 않는 업무, 갑작스러운 부서이동, 태움문화, 직장동료와의 관계, 환자+보호자와의 관계, 항상 웃어야하는 서비스정신..등등 우리가 직면하는 어려움은 참 많은거 같아요....나 개인적으로는 긍정적인 생각이 도움이 되는 것 같기도 해요(참여자7).
		간호 업무와 관련된 감정조절	• 마인드 컨트롤이 저 자체적으로 중요한 것 같아요. 일을 잘하려고 하다보면 실수가 생기고, 일에 대한 감정이 격해지다 보면 사소한일에 환자한테 짜증을 낼 수 있기 때문에 우선은 일을 할 때 마인드컨트롤을 하려고 해요(참여자1) • 상처간호사로 있을 때, 욕창을 치료하다보면 정말 낫지 않는 욕창이 있어요..그럴 때 환자 보호자 상처를 보는 저 또한 지쳐요. 그럴 때 환자 보호자가 지치는 걸 보면 감정적으로 많이 힘들었어요..미안하기도 하고.. 극복하기 위해서 기도했고, 그분들이 양해를 하면 그분들과 함께 손 붙들고 기도했어요.(참여자4) • 전공의와의 갈등, 환자와의 갈등이 너무 어려워요..그 갈등 상황을 많이 회피하는 편인거 같아요.. 그들은 평생 봐야 하는 존재들은 아니므로, 함께 있는 동안에만 표면적으로 잘 지내려는 노력을 하고, 마음을 많이 쓰지 않으려는 노력을 해요. 내면의 평화를 위한 평안한 마음가짐을 위해 노력하는 거죠(참여자4). • 늘 일에 있어서 평정심을 가지려고 하며 환자들에게 중립적인 마음을 가지기 위해 노력해요. 감정에 얽매이지 않기 위해서도 마인드 컨트롤을 자주하구요. 갈등 상황에서 한번 더 생각하기 위해 노력도 합니다(참여자6).
관계적 변화	관계 조절	적당한 선 유지	• 상처간호사할 때 간호사 한테 환자 상처 상태를 물어봤을 때 한번도 들춰보지도 않았을 때 되게 화가나거든요..자기일이 아니라고 생각하는 간호사들이 있거든요..몇번은 싸웠고, 몇 번은 그냥 그러냐고 무시하고 넘어가요..모든 사람이 같은 수는 없다고 생각하니까요(참여자4). • 조그마한 일에도 화를 내고 상대방 기분 나쁘게 말하는 사람은 사회 어디든 있어요. 또 일을 넘기거나 흘리는 사람. 솔직히 나보다 선배면 뒤에서 흉은 보면서 일은 해줘요.. 후배였을때는 고치라고 얘기해주었어요(참여자8).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
		대인관계 갈등을 해소 위해 상대방에 대한 이해 또는 소통하려고 노력함.	• 업무가 갈고리가 맞아서 돌아가야 하는데 이게 맞지 않고 엇박자 돌아가는 것 같이 돌아가니까 갈등이 쌓여요.. 회식도 제한되어 있다보니 동료를 이해할 수 있는 기회가 부족한건 사실이예요. 서로의 마음을 털어놓는 시간이 필요한 것 같아요(참여자1). • 선배의 입장에서 있었기 때문에 조언하는 식의 대화를 했습니다. 그 과정에서 서로 오해가 쌓였었고, 그 오해를 풀기 위해 업무 시간외에 사적인 만남을 가지며 의사소통 했어요(참여자6). • 젤 안좋은게 '저 사람은 원래 저래'. 라고 선입견을 갖는게 무서운거 같아요. 그게 그 사람을 이해하는 것처럼 보이기는 하지만 최소한 그 사람을 바꿀수는 없겠지만 서로 이야기 하면 막상 그렇게 생각하던 사람이 아니었네..내가 오해했을 부분이 있을수 있으니까 서로 소통할려고 노력하는 것이 중요한거 같아요(참여자2). • 대화를 많이 해요..병동3교대를 하면 자주 만나기가 쉽지 않잖아요...자주 만나서 대화를 하는 것이 필요하지 않나...내가 예를 들어 사정을 들어보지도 않고 '애는 왜 이러지?'이렇게 생각하면 그 애가 하는 일들에 모든 일에 대해서 신뢰감이 갖기 어렵잖아요..그래서 그런 것들에 대해 허심탄회하게 솔직한 대화를 좀 하는 것들이 중요하지 않을까 해요(참여자3). • 근데 오래가야 하는 동료라고 생각되면, 갈등을 더 긁어서 터트리는 편이예요...속상했던 부분들을 표현하고 의사소통을 해서 해결해 보려고 해요..근데 상급자하고는 잘 안되더라구요(참여자4). • 모두 다른 성향의 사람들이 모여 관계를 이루기 때문에 서로의 개인적인 성향 등을 이해하는 노력이 필요한거 같아요. 모든 사람이 다 내 마음과 같은 마음을 가지고 사는게 아니므로 갈등은 어디에나 존재 할 수 있다고 생각하고, 내면의 평화를 위한 평안한 마음가짐을 위해 노력한다(참여자6)
	관계 유지	정서적 지지를 해주는 동료와의 만남 유지	• 마음의 상처를 입으면 정서적으로 약간의 해결이 필요하다. 그러면 가족이라던지 동료들과 이야기 해요. 정서적 지지도 중요한 것 같아요...(참여자1) • 상황을 이해할 수 있는 사람들과 만나서 이야기 하는게 생각보다 풀리는게 있어서 만나는 것 같아요(참여자2) • 개인적은 모임은 신규 때부터 친하게 지냈던 간호사들과 모이는 것들..스트레스 해소 때문에요. 서로 인정이나 격려를 받죠(참여자3).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
			• 사적인 만남을 많이 가질려고 해요. 밥도 먹고 카톡, 전화를 많이 해요..공적인 노력보다 사적인 노력을 많이 해요... 주변에 가까운 사람이라 하더라도 나의 정확한 상황을 알수 없거든요..내 상황을 들어주고 충분히 공감해주고 같이 '아, 그래 정말 힘들었겠구나',,,라는 진심어린 위로를 주는 사람은 동료밖에 없기 때문에 동료간에 관계는 늘 잘 지내려고 하는 편이예요 ..그리고 동료는 동병상련이라고, 나의 고충을 가장 잘 이해해주는 사람이죠(참여자4) • 처음에는 일단 사회에서 만난 동료라 적당한 선을 그을 필요는 있다고 생각했었어요. 그런데 이렇게 힘든 일을 하고...누구에게 하소연을 해야 하나 생각해보면 부모도 안되고, 이 일을 잘 모르는 친구나 남편도 한계가 있더라고요. 같이 일하는 동료들만이 백퍼센트 공감해주며 그 자체만으로도 엄청난 위로가 되고, 환자에게 욕먹고 의사에게 욕먹는 일이 있어도 내가 좋아하는 동료 위로 한마디면 힘이 불끈 나요. 출근전 좋아하는 동료와 차를 마시기도하는데 같이 대화하는 것만으로도 업무로 인한 스트레스가 해소되는 느낌이 들어요(참여자5) • 타 병동 동기들과는 간호사로서 힘든 상황일 때 서로 지지해주는 모임이며 오래된 동기들은 사적으로 더 격려가 되는 계기가 되요(참여자6). • 동일 부서 동기들과 자주 보는데요. 친하기도 하고 일을 같이해서 이 상황을 아니까 병원일에 대한 공감을 해주니까 만나게 되요(참여자9).
		간호업무 관련 대인관계 유지 노력	• 업무로 인한 대화도 중요하지만 동료와의 사적인 의사소통 또한 중요하다고 생각해요. 동료와의 관계가 좋아야 일하는 과정 중에 부딪히는 일련의 과정, 문제들이 어렵지 않다고 생각해요. 그래서 새로운 병동 구성원들과 친목을 다지기 위해 업무 외에 따로 시간을 갖으려고 노력하며 먼저 말을 거는 등의 노력을 했어요(참여자6). • 나이트 근무 중 너무 피곤하여 임종 직전 환자의 보호자에게 옳지 않은 언행을 보였고, 장례를 치르신 후 병원으로 찾아와 나의 언행이 아주 거슬리고 기분 나빴다는 이야기를 하셨어요. 많이 후회했어요..다음에는 그럴일이 절대 없어야겠죠(참여자7). • 직장이라도 사람과의 관계를 중요하다고 생각하기 때문에 정기적 모임이 아니라 종종 시간날 때 만나는 편이예요(참여자8).
		정보탐색을 위한 정기모임 참석	• 전담간호사 모임이 있는데 웬만하면 안빠질려고 해요. 자주 만나지는 못하기 때문에 단톡방에서 각자의 힘듦도 털어놓고, 분야의 최신정보공유도 할 수 있구요..전담간호사들의 불편사항도 알 수 있어요(참여자3).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 4>. 심층 개별면담 내용분석 결과

범주 (Cate-gory)	하위범주(Sub-category)	주제 (theme)	의미있는 진술(Significant statement)
		부서 적응 및 병원 생활에 관련된 도움을 줌	• 동료들은 저의 조력자이기 때문에 서로 좋은 유대관계를 가지면서 서로 도울 수 있는 부분을 최대한 도와주었어요...제가 힘들 때 나를 많이 이해해주고 공감해줄 수 있는 사람은 동료밖에 없어요(참여자4). • 상대방에게 관심을 가지고 일을 하면서 도움이 필요하다고 여겨지면 도움을 주고, 힘든 부분이 있으면 격려해주면서 관계를 형성해 나가요. 예를 들어서, 병동에 독립한 지 얼마 되지 않은 신규 간호사와 일을 할 땐 항상 내 담당 환자 뿐 만 아니라 신규 간호사의 환자와 주변 상황을 살피며 조언을 아끼지 않았어요(참여자7). • 부서이동이 참 힘들었어요. 같은 3교대 근무지만 외과와 내과의 간호방법과 강도는 정말 달랐어요. 그 전의 병동과 현재의 병동 간호사들에게 도움을 많이 받은적이 많아서 저도 새로운 간호사가 이동을 해서 오면 최대한 알려주려고 노력해요(참여자8).

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 5>. 병원 간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 1차 내용타당도 결과

영역	하위영역	번호	문항	I-CVI	수정 후 문항
인지적변화	자부심형성	1	나의 직업에 자부심을 느낀다.	0.83	[단어수정] 나는 간호사라는 직업에 자부심을 느낀다
		2	나는 간호사인 것을 가족, 친구, 지인 등 외부 사람들에게 자랑스럽게 말한다.	0.83	[단어수정] 나는 간호사인 것을 가족, 친구, 지인들에게 자랑스럽게 말한다.
		3	간호사로 일한다는 것은 내 삶에 자신감을 갖게 해준다고 생각한다	1.00	[단어수정] 간호사로 일한다는 것은 내 삶에 자신감을 갖게 해준다.
	인식전환	4	내가 속해있는 부서에서 나의 역할이 중요하다고 생각한다.	1.00	[유지]
		5	내가 마음먹기에 따라 현재 하고 있는 간호업무의 결과가 달라질 수 있다고 생각한다.	1.00	[유지]
		6	간호업무 수행 시, 그 혜택을 받을 사람들에 대해 생각한다.	0.67	[삭제]
		7	나의 일은 매우 의미있고 가치 있는 일이라고 생각한다	0.83	[문장수정] 내가 맡고 있는 간호 업무는 매우 의미 있는 일이라고 생각한다.
		8	나는 일이 힘이 들긴 하지만, 보람이 있다고 생각한다	0.83	[중복 삭제] 7.9번과 유사
		9	내가 현재 하고 있는 일은 행복감을 들게 하는 중요한 것 이라고 생각한다.	0.83	[유지]
		10	내 일을 소명으로 생각한다.	1.00	[단어수정] 나는 간호사로 일하는 것을 소명으로 생각한다.
		11	나의 일은 자아실현을 위해 중요하다고 생각한다	1.00	[단어수정] 간호사로 일하는 것은 나의 자아실현을 위해 중요하다고 생각한다
		12	내 생활에서 내 직업이 긍정적으로 영향을 미친다고 생각한다	0.83	[문장수정] 간호사로 일하는 것은 내 생활에 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.
		13	내 일은 물질적 보상을 떠나, 나에게 심리적인 만족감을 준다고	0.83	[단어수정] 간호사로 일하는 것은 물질적 보상을 떠나, 나에게 심리적인 만족감

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

영역	하위영역	번호	문항	I-CVI	수정 후 문항
			생각한다		을 준다고 생각한다
		14	간호업무를 일거리로 보지 않고 환자를 위한 가치있는 업무로 생각하려고 한다	0.67	[삭제]
		15	내가 하고 있는 일에 대한 궁극적인 목적과 가치를 생각한다.	0.67	[중복삭제] 14번과 유사
업무화	사회적 직무자원 증가	16	간호업무와 관련해서 조언 해 줄 수 있는 사람을 적극적으로 찾는다.	1.00	[유지]
		17	간호업무에 어려움이 생긴 경우, 선임자 또는 업무를 잘 아는 동료에게 어려움을 알리고, 조언을 구한다	1.00	[유지]
		18	환자간호 수행결과에 대해 함께 근무하는 동료나 상사에게 피드백을 구한다.	0.83	[유지]
		19	간호업무에 대한 새로운 방법을 시도하기 전에 동료나 상사에게 피드백을 구한다.	0.83	[문장수정]간호업무에 대한 새로운 방법을 시도하기 전에 동료나 상사에게 조언을 구한다.
		20	간호업무에 대한 새로운 방법을 시도한 후에 동료나 상사에게 피드백을 구한다.	0.83	[유지]
		21	함께 일하는 동료나 상사로부터 일에 대한 지원이나 지지를 받으려고 노력한다.	0.83	[문장수정]간호 업무에 대해 같은 부서의 동료나 상사에게 지원을 받으려고 노력한다.
				-	[추가]간호 업무 중 어려움이 생긴 경우 타 부서/ 타 직종 사람들에게 지원을 요청한다.
	구조적 직	22	간호업무 수행하는데에 필요한 새로운 정보를 배우기 위해 같은 부서 사람들과 의사소통한다.	1.00	[단어수정]간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 같은 부서 사람들과 의사소통한다.
		23	간호업무 수행하는데에 필요한 새로운 정보를 배우기 위해 타 직종 또는 타부서 사람들과 의사소통한다.	1.00	[단어수정]간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 타 부서/ 타 직종 사람들과 의사소통한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

영역	하위영역	번호	문항	I-CVI	수정 후 문항
	무자원증가	24	서적, 학술 논문을 찾아보거나 세미나를 참가하는 등 간호업무에 필요한 지식을 쌓기 위해 스스로 노력한다.	1.00	[문장수정]간호 업무에 필요한 지식을 쌓기 위해 서적, 학술 논문을 찾아보거나 세미나를 참가하려고 노력한다.
		25	업무에 있어서 내가 가지고 있는 능력을 최대한 발휘하려고 노력한다.	0.83	[문장수정, 같은 하위 영역 자율성 발휘 구성요인으로 재배치] 간호 업무 수행 시 내가 가진 능력을 최대한 발휘하고자 노력한다.
		26	간호업무에 있어서 스스로 우선순위를 정하여 수행한다.	0.83	[단어수정]간호업무 수행 시 스스로 우선순위를 정하여 수행한다.
		27	의사처방이 내려졌다 하더라도, 간호전문성에 입각하여 생각한 다음 내가 무엇을 해야하는지 결정한다.	1.00	[문장수정]의사 처방이 부적절하다고 판단되면, 간호전문성에 준하여 생각한 다음 내가 무엇을 해야 하는지 결정한다.
		28	간호업무를 완성하는데 필요하다면 나에게 주어진 업무외의 역할도 자발적으로 맡는다.	1.00	[문장수정]내가 할 일이 아니더라도 간호업무를 수행하는데 필요한 일을 스스로 찾아 실행한다.
		29	문헌을 통해 확인된 최신 근거기반 간호 방법을 규칙적으로 임상에 적용하고자 노력한다.	0.83	[문장수정]최신 근거기반 간호 방법을 임상에 적용하고자 노력한다.
		30	전문적인 지식과 경험을 발휘하여 환자나 보호자의 의사결정을 적극적으로 도와준다	1.00	[단어수정]전문적인 지식과 경험을 바탕으로 환자나 보호자의 의사결정을 돕기 위해 노력한다.
		31	나에게 맡겨진 업무에 대한 책임감과 권한을 가지고 능동적으로 간호업무를 수행한다.	0.67	[삭제]
		32	환자 간호 질 향상 등과 같은 간호업무 성과를 도출하기 위해 스스로 새로운 방법들을 탐색하고 시도해본다.	1.00	[문장수정] 간호의 질 향상이라는 성과를 도출하기 위해 스스로 새로운 방법들을 탐색하고 시도해본다.
		33	업무시의 불편한 점, 개선할 점 등과 같은 간호 업무 효율성을 향상시키기 위한 의견을 적극적으로 내놓는다.	1.00	[문장수정]간호업무 효율성을 향상시키기 위한 의견을 적극적으로 제시한다.
	도전	34	간호업무를 완성하는데 필요하다면 나에게 주어진 업무외의 역할도 자발적으로 맡는다	1.00	[문장수정]간호업무의 원활한 흐름을 위해 나에게 주어진 업무외의 역할도 자발적으로 맡는다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

영역	하위영역	번호	문항	I-CVI	수정 후 문항
	적극적 무요구 증가	35	시간과 노력이 요구되는 추가적인 업무(QI활동, 부서 교육자료 제작 등)도 자발적으로 맡아 수행하려고 한다.	1.00	[유지]
		36	간호업무량이 적을 때는 새로운 다른 업무를 맡아 수행하려고 한다.	0.67	[삭제]
		37	추가적인 업무를 맡는 것도 나를 성장시키는 기회라고 생각한다.	0.83	[인지적 영역으로 문항 재배치] 추가적인 업무를 맡는 것도 나를 성장시키는 기회라고 생각한다.
		38	내 업무와 연관된 병원행사나 세미나 등에 참여할 기회가 생기면, 적극적으로 참여한다.	0.83	[문장수정]병원의 행사나 세미나가 업무와 관련이 없다고 해도 최대한 적극적으로 참여한다.
		39	간호업무에 있어 타직종/타부서와 협업을 해야하는 경우, 적극적으로 참여한다..	1.00	[단어수정]타직종/타부서와 협업을 해야하는 경우, 적극적으로 참여한다.
	방해적 직무요구 감소	40	체력이 간호업무에 영향을 미치므로, 평소에 체력관리에 신경쓴다	0.83	[단어수정]체력이 간호업무에 영향을 미치므로, 평소에 체력관리를 위한 노력을 한다.
		41	근무를 하지 않을 때는 푹 쉴려고 노력한다.	1.00	[문장수정]근무를 하지 않을 때는 충분한 휴식을 취하려고 노력한다.
		42	간호업무 중, 신체적으로 소진이 되지 않도록 노력한다.	1.00	[단어수정]간호업무 수행 시, 신체적으로 소진이 되지 않도록 노력한다.
		43	간호업무가 과중해지지 않도록, 불필요한 잡다한 일을 줄인다.	1.00	[문장수정]간호업무를 적절하게 배분하여 수행하려고 노력한다.
		44	간호업무 과중의 압박이 있는 경우, 효율적으로 일을 하기 위한 방법을 찾는다.	1.00	[단어수정]간호업무 수행 중 과중한 업무로 인한 압박이 있는 경우 효율적으로 일을 하기 위한 방법을 찾는다.
		45	시간적인 압박으로 인해 간호업무가 과중해지면 상사 또는 동료에게 도움을 요청한다.	0.83	[문장수정]과중한 간호업무로 인해 시간적 압박이 생기면 상사 또는 동료에게 도움을 요청한다.
		46	간호업무와 관련된 내 역할이 불분명할 경우 역할을 명확하기 위해 상사에게 확인한다.	1.00	[유지]

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

영역	하위영역	번호	문항	I-CVI	수정 후 문항
		47	간호업무와 관련된 내 역할이 모호할 경우, 업무 조율을 위한 의견을 내놓는다.	0.83	[문장수정]업무분담이 명확하지 않을 경우, 업무조정에 대한 의견을 제시한다.
		48	근무가 끝난 후에는 되도록 업무에 대한 생각은 하지 않으려고 한다.	1.00	[유지
		49	간호업무를 하면서 오는 여러 가지 어려움(환자와 보호자와의 관계, 태움문화 등)에 대한 정신적 부담감을 낮추기 위해 긍정적인 생각 등의 노력을 한다.	1.00	[문장수정]간호업무로 인해 발생하는 정신적 부담감을 낮추기 위해 다양한 노력(긍정적 생각, 취미생활)을 한다.
		50	마인드 컨트롤을 통해 업무를 하는동안 평정심을 유지하려고 노력한다.	0.67	[삭제]
		51	간호업무 시 정서적으로 소진되지 않으려고 노력한다.	1.00	간호업무 시 감정적으로 소진되지 않으려고 노력한다.
관계적변화	관계조절	52	과도한 간호업무를 요구하는 동료 또는 상사와는 접촉을 최소화할 수 있게 상황을 변화시킨다.	0.5	[삭제]
		53	동료나 상사들 중 예의없게 행동하는 사람과는 가능한 접촉을 최소화 하려고 한다.	0.5	[삭제]
		54	감정적으로 나를 힘들게 하는 동료나 상사와의 접촉을 최소화 할 수 있게 상황을 변화시킨다.	0.5	[삭제]
		55	같은 부서의 동료나 상사와 갈등이 생긴 경우, 따로 소통할 수 있는 시간을 갖는다.	1.00	같은 부서의 동료나 상사와 갈등이 생긴 경우, 의사소통을 통해 관계 개선을 위해 노력한다.
		56	타 직종/타 부서 직원들과 업무로 인한 갈등이 생긴 경우 상대편 입장에서 이해하려고 노력한다.	1.00	[단어수정]타직종/타부서 직원들과 업무로 인한 갈등이 생긴 경우 상대편 입장에서 긍정적으로 이해하려고 노력한다.
	관계	57	일에 대한 이해과 공감을 해주는 동료와의 사적인 만남을 유지한다.	1.00	[단어수정]간호업무에 대한 이해와 공감을 해주는 동료와의 사적인 만남을 갖는다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

영역	하위영역	번호	문항	I-CVI	수정 후 문항
	유지	58	정서적 지지를 받을 수 있는 상사와 연락을 주기적으로 취한다.	1.00	[문장수정]간호업무 수행에 어려움이 있는 경우 정서적 지지를 받을 수 있는 상사와 연락을 취한다.
		59	능력이나 관심 사항이 비슷한 직장사람들과 친분을 쌓으려고 노력한다.	1.00	[문장수정]직장 내에서 능력이나 관심 사항이 비슷한 사람들과 친분을 쌓으려고 노력한다.
		60	업무와 관련된 동료들과의 모임에 적극적으로 참여한다.	1.00	[단어수정]업무특성이 동질한 동료들과의 모임에 적극적으로 참여한다.
		61	같은 부서에 근무하는 동료들과 좋은 팀웍을 갖기 위해 노력한다.	1.00	[유지]
		62	간호업무와 관련된 타직종/타 부서 직원들과 유대관계를 맺고 적극적으로 교류한다	1.00	[유지]
		63	간호업무 시 함께 일하는 동료나 후배에게 관심을 가지고 도와준다	1.00	[유지]
		64	동료나 후배에게 직/간접적으로 도움이 될 수 있는 정보나 조언을 해준다.	1.00	[유지]

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 6>. 병원 간호사의 잡 크래프팅 측정도구의 2차 내용타당도 결과

영역	하위영역	번호	문항	I-CVI	수정 후 문항
인지적변화	자부심형성	1	나는 간호사라는 직업에 자부심을 느낀다.	1.00	[유지]
		2	나는 간호사인 것을 가족, 친구, 지인들에게 자랑스럽게 말한다.	1.00	[유지]
		3	간호사로 일한다는 것은 내 삶에 자신감을 갖게 해준다.	1.00	[유지]
	인식전환	4	내가 속해있는 부서에서 나의 역할이 중요하다고 생각한다.	1.00	[유지]
		5	내가 마음먹기에 따라 현재 하고 있는 간호업무의 결과가 달라질 수 있다고 생각한다.	0.83	[단어수정] 나의 의지에 따라 현재 하고 있는 간호업무의 결과가 달라질 수 있다고 생각한다.
		6	추가적인 업무를 맡는 것도 나를 성장시키는 기회라고 생각한다.	0.83	[유지]
		7	내가 맡고 있는 간호 업무는 매우 의미 있는 일이라고 생각한다.	1.00	[유지]
		8	내가 현재 하고 있는 일은 행복감을 들게 하는 중요한 것 이라고 생각한다.	0.83	[문장수정] 내가 현재 하고 있는 일은 나에게 행복감을 준다고 생각한다.
		9	나는 간호사로 일하는 것을 소명으로 생각한다.	0.83	[유지] (같은 하위영역 다른 구성요인으로 문항 재배치)
		10	간호사로 일하는 것은 나의 자아실현을 위해 중요하다고 생각한다.	0.83	[유지]
		11	간호사로 일하는 것이 내 생활에 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.	0.83	[단어수정] 간호사로 일하는 것은 내 생활에 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.
		12	간호사로 일하는 것은 물질적 보상을 떠나, 나에게 심리적인 만족감을 준다고 생각한다.	0.83	[문장수정] 간호사로 일하는 것은 나에게 심리적인 만족감을 준다고 생각한다.
	사회	13	간호 업무와 관련해서 조언해 줄 수 있는 사람을 적극적으로 찾는다.	1.00	[유지]
		14	간호업무 수행 중 어려움이 생긴 경우 해당업무의 선임자에게 어려움을 알리	1.00	[유지]

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

영역	하위영역	번호	문항	I-CVI	수정 후 문항
			고, 조언을 구한다.		
업무적변화	직무자원증가	15	간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도하기 전에 동료나 상사에게 조언을 구한다.	1.00	[유지]
		16	환자 간호 수행결과에 대해 함께 근무하는 동료나 상사에게 피드백을 구한다.	0.83	[삭제]17번 문항과 유사. 의미전달이 모호함.
		17	간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도한 후에 동료나 상사에게 피드백을 구한다.	0.83	[문장수정]간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도한 후 수행결과에 대해 동료나 상사에게 피드백을 구한다.
		18	간호 업무에 대해 같은 부서의 동료나 상사에게 지원을 받으려고 노력한다.	1.00	[유지]
		19	간호 업무 중 어려움이 생긴 경우 타 부서/ 타 직종 사람들에게 지원을 요청한다.	1.00	[단어수정]간호 업무 중 어려움이 생긴 경우 타 부서나 타 직종 사람들에게 지원을 요청한다.
	구조적직무자원증가	20	간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 같은 부서 사람들과 의사소통한다.	1.00	[유지]
		21	간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 타 부서/타 직종 사람들과 의사소통한다.	1.00	[단어수정]간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 타 부서나 타 직종 사람들과 의사소통한다.
		22	간호 업무에 필요한 지식을 쌓기 위해 서적, 학술 논문을 찾아보거나 세미나를 참가하려고 노력한다.	1.00	[유지]
		23	간호 업무 수행 시 내가 가진 능력을 최대한 발휘하고자 노력한다.	0.83	[유지]
		24	간호 업무 수행 시 스스로 우선순위를 정하여 수행한다.	0.83	[유지]
		25	의사 처방이 부적절하다고 판단되면, 간호전문성에 준하여 생각한 다음 내가 무엇을 해야 하는지 결정한다.	1.00	[유지]
		26	내가 할 일이 아니더라도 간호 업무를 수행하는데 필요한 일을 스스로 찾아 실행한다.	0.83	[유지]
		27	최신 근거기반 간호 방법을 임상에 적용하고자 노력한다.	0.83	[유지]
		28	전문적인 지식과 경험을 바탕으로 환자나 보호자의 의사결정을 돕기 위해 노	1.00	[유지]

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

영역	하위영역	번호	문항	I-CVI	수정 후 문항
			력한다.		
		29	간호의 질 향상이라는 성과를 도출하기 위해 스스로 새로운 방법들을 탐색하고 시도한다.	1.00	[유지]
		30	간호 업무 효율성을 향상시키기 위한 의견을 적극적으로 제시한다.	0.83	[유지]
	도전적 직무요구 증가	31	간호 업무의 원활한 흐름을 위해 나에게 주어진 업무외의 역할도 자발적으로 맡는다.	0.83	[중복삭제] 26번 문항과 유사
		32	시간과 노력이 요구되는 추가적인 업무(QI활동, 부서 교육자료 제작 등)도 자발적으로 맡아 수행하려고 한다.	1.00	[유지]
		33	병원의 행사나 세미나가 업무와 관련이 없다고 해도 최대한 적극적으로 참여한다.	0.83	[유지]
		34	타직종/타부서와 협업을 해야 하는 경우, 적극적으로 참여한다.	0.83	[단어수정]타 부서나 타 직종과 협업을 해야 하는 경우, 적극적으로 참여한다.
	방해적 직무요구 감소	35	체력이 간호업무에 영향을 미치므로, 평소에 체력관리를 위한 노력을 한다.	1.00	[상세화]평소에 체력관리를 위해 운동을 하려고 노력한다.
		36	근무를 하지 않을 때는 충분한 휴식을 취하려고 노력한다.	1.00	[유지]
		37	간호 업무 수행 시 신체적으로 소진이 되지 않도록 노력한다.	1.00	[유지]
		38	간호 업무를 적절하게 배분하여 수행하려고 노력한다.	0.83	[유지]
		39	간호 업무 수행 중 과중한 업무로 인한 압박이 있는 경우 효율적으로 일을 하기 위한 방법을 찾는다.	0.83	[문장수정]과중한 업무로 인한 압박이 있는 경우 효율적으로 일을 하기 위한 방법을 찾는다.
		40	과중한 간호 업무로 인해 시간적 압박이 생기면 상사 또는 동료에게 도움을 요청한다.	1.00	[유지]

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

영역	하위영역	번호	문항	I-CVI	수정 후 문항
		41	간호 업무와 관련된 내 역할이 불분명할 경우 역할을 명확하게 하기 위해 상사에게 확인한다.	1.00	[유지]
		42	업무 분담이 명확하지 않을 경우, 업무 조정에 대한 의견을 제시한다.	1.00	[유지]
		43	근무가 끝난 후에는 되도록 업무에 대한 생각은 하지 않으려고 한다.	1.00	[유지]
		44	간호 업무로 인해 발생하는 정신적 부담감을 낮추기 위해 다양한 노력(긍정적 생각, 취미생활)을 한다.	1.00	[유지]
		45	간호 업무 시 감정적으로 소진되지 않으려고 노력한다.	1.00	[유지]
관계적변화	관계조절	46	같은 부서의 동료나 상사와 갈등이 생긴 경우, 의사소통을 통해 관계 개선을 위해 노력한다.	1.00	[단어수정]같은 부서의 동료나 상사와 갈등이 생긴 경우, 의사소통을 통한 관계 개선을 위해 노력한다.
		47	타 직종/타 부서 직원들과 업무로 인한 갈등이 생긴 경우 상대편 입장에서 긍정적으로 이해하려고 노력한다.	1.00	[단어수정]타 부서나 타 직종 직원들과 업무로 인한 갈등이 생긴 경우 상대편 입장에서 긍정적으로 이해하려고 노력한다.
	관계유지	48	간호 업무에 대한 이해와 공감을 해 주는 동료와의 사적인 만남을 갖는다.	1.00	[유지]
		49	간호 업무 수행에 어려움이 있는 경우 정서적 지지를 받을 수 있는 상사와 연락을 취한다.	1.00	[유지]
		50	직장 내에서 능력이나 관심 사항이 비슷한 사람들과 친분을 쌓으려고 노력한다.	1.00	[유지]
		50	업무 특성이 동질한 동료들과의 모임에 적극적으로 참여한다.	1.00	[유지]
		52	같은 부서에 근무하는 동료들과 좋은 팀웍을 갖기 위해 노력한다.	1.00	[유지]
		53	간호 업무와 관련된 타직종/타 부서 직원들과 유대관계를 맺고 적극적으로 교류한다.	1.00	[유지]
		54	간호 업무 시 함께 일하는 동료나 후배에게 관심을 가지고 도와준다.	1.00	[유지]
		55	동료나 후배에게 직/간접적으로 도움이 될 수 있는 정보나 조언을 해준다.	1.00	[단어수정]타 부서나 타 직종 직원들과 업무로 인한 갈등이 생긴 경우 상대편 입장에서 긍정적으로 이해하려고 노력한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 7>. 최종 도구의 문항별 평균과 표준편차 및 왜도와 첨도 분석

(36문항)

요인	문항	평균	표준편차	왜도	첨도
1요인 간호직무 가치추구	간호사로 일한다는 것은 내 삶에 자신감을 갖게 해 준다.	3.26	0.74	-0.36	0.26
	내가 현재 하고 있는 일은 나에게 행복감을 준다고 생각한다.	2.92	0.80	-0.33	-0.14
	간호사로 일하는 것은 나에게 심리적인 만족감을 준다고 생각한다.	2.94	0.83	-0.32	0.05
	간호사로 일하는 것은 나의 자아실현을 위해 중요하다고 생각한다.	3.12	0.78	-0.41	0.19
	나는 간호사라는 직업에 자부심을 느낀다.	3.45	0.70	-0.49	0.71
	나는 간호사인 것을 가족, 친구, 지인들에게 자랑스럽게 말한다.	3.44	0.71	-0.56	0.60
	간호사로 일하는 것을 소명으로 생각한다.	3.09	0.81	-0.19	-0.05
	간호사로 일하는 것은 내 생활에 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.	2.96	0.82	-0.27	-0.01
	소계	3.15	0.62	-0.45	0.89
2요인 적극적 업무태도	시간과 노력이 요구되는 추가적인 업무(QI활동, 부서 교육자료 제작 등)도 자발적으로 맡아 수행하려고 한다.	2.62	0.81	0.02	-0.31
	업무와 관련이 없다고 해도 병원의 행사나 세미나에 최대한 적극적으로 참여한다.	2.66	0.84	0.19	-0.17
	타 부서나 타 직종과 협업을 해야 하는 경우, 적극적으로 참여한다.	3.04	0.73	-0.06	0.31
	간호 업무에 필요한 지식을 쌓기 위해 전문 서적, 학술 논문을 찾아보거나 세미나에 참석하려고 노력한다.	2.95	0.78	-0.12	0.36
	간호의 질 향상이라는 성과를 도출하기 위해 스스로 새로운 방법들을 탐색하고 시도한다.	3.20	0.65	-0.23	0.15
	간호 업무 효율성을 향상시키기 위한 의견을 적극적으로 제시한다.	3.14	0.68	-0.18	0.08
	소계	2.94	0.56	-0.03	0.47
3요인 간호업무 지원 및 지지요청	간호업무에 대해 같은 부서의 동료나 상사에게 지원을 받으려고 노력한다.	3.67	0.66	-0.54	0.61
	간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도하기 전에 동료나 상사에게 조언을 구한다.	3.82	0.68	-0.70	1.43
	간호 업무 수행 중 어려움이 생긴 경우 해당업무의 선임자에게 어려움을 알리고, 조언을 구한다.	3.88	0.69	-0.83	1.80
	간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 같은 부서 사람들과 의사소통한다.	3.73	0.64	-0.63	1.30
	간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도한 후 수행결과에 대해 동료나 상사에게 피드백을 구한다.	3.63	0.67	-0.66	0.81
	소계	3.75	0.51	-0.65	2.26
4요인 전문직 자율성 발휘	간호 업무 수행 시 스스로 우선순위를 정하여 수행한다.	3.90	0.55	-0.81	3.03
	전문적인 지식과 경험을 바탕으로 환자나 보호자의 의사 결정을 돕기 위해 노력한다.	3.57	0.63	-0.51	0.94
	의사의 처방이 부적절하다고 판단되면, 간호 전문성에 준하여 생각한 다음 내가 무엇을 해야 하는지 결정한다.	3.61	0.61	-0.46	0.02
	내가 할 일이 아니더라도 간호 업무를 수행하는 데 필요한 일을 스스로 찾아 실행한다.	3.52	0.63	-0.32	-0.21
	간호 업무 수행 시 자신의 능력을 최대한 발휘하고자 노력한다.	3.73	0.60	-0.98	2.45
	소계	3.67	0.44	-0.45	1.37

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 7>. 최종 도구의 문항별 평균과 표준편차 및 왜도와 첨도 분석

(36문항)

요인	문항	평균	표준편차	왜도	첨도
5요인 소진 예방	간호업무 시 감정적으로 소진되지 않으려고 노력한다.	3.41	0.72	-0.42	0.47
	간호 업무 수행 시 신체적으로 소진이 되지 않도록 노력한다.	3.19	0.77	-0.10	-0.27
	간호 업무로 인해 발생하는 정신적 부담감을 낮추기 위해 다양한 노력(긍정적 사고, 취미생활)을 한다.	3.20	0.80	-0.16	-0.03
	간호 업무를 적절하게 배분하여 수행하려고 노력한다.	3.53	0.58	-0.33	-0.47
	같은 부서의 동료나 상사와 갈등이 생긴 경우, 의사소통을 통한 관계 개선을 위해 노력한다.	3.46	0.67	-0.51	0.66
	소계	3.36	0.50	-0.14	0.23
6요인 정서적 지지관계 유지	직장 내에서 능력이나 관심 사항이 비슷한 사람들과 친분을 쌓으려고 노력한다.	3.56	0.68	-0.65	0.51
	간호 업무에 대한 이해와 공감을 해 주는 동료와 사적인 만남을 갖는다.	3.59	0.74	-0.69	0.84
	업무 특성이 비슷한 동료들과의 모임에 적극적으로 참여한다.	3.30	0.74	-0.39	-0.01
	간호 업무 수행에 어려움이 있는 경우 정서적 지지를 받을 수 있는 상사와 연락을 취한다.	3.37	0.73	-0.50	0.03
	소계	3.45	0.55	-0.75	1.45
7요인 간호업무 역할 명확화	간호 업무와 관련된 자신의 역할이 불분명할 경우 역할을 명확하게 하기 위해 상사에게 확인한다.	3.44	0.72	-0.41	-0.20
	업무 분담이 명확하지 않을 경우, 업무 조정에 대한 의견을 제시한다.	3.17	0.73	-0.24	-0.32
	과중한 간호 업무로 인해 시간적 압박이 생기면 상사 또는 동료에게 도움을 요청한다.	3.48	0.75	-0.60	0.09
	소계	3.36	0.60	-0.46	0.46

dCollection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 8>. IRB 승인서

화순전남대학교병원 생명의학연구윤리심의위원회

우 58128 전라남도 화순군 화순읍 서양로 322 / ☎82-61-379-7598 / 전송 82-61-379-7593

심의결과 통보서

IRB No.	CNUHH-2018-106			
과제명	(국문) 병원 간호사의 잡 크래프팅(Jcb Crafting) 측정도구 개발 (영문) Scale development of Job Crafting for Hospital Nurses			
Protocol No.	SCJ			
연구 책임자	성명	소속(과)	직위	
	이제중	내과	교수	
생명윤리법에 따른 분류	■인간대상연구 □인체유래물연구			
연구 종류	■임상시험 외 연구	□ 보관원 검체연구 □ 조직 및 혈액연구 □ 의무기록을 이용한 환자군 연구 □ 의료시술 ■ 설문조사 □ 관찰연구(단면조사연구, 환자대조군연구, 코호트연구 등) □ 시판후 사용성적 조사(PMS) □ 기타연구		
	□임상시험	연구 대상	□ 의약품 □ 생물학적제제 □ 세포치료제 □ 건강기능식품 □ 화장품 □ 의료기기(분류번호(등급) :) □ 기타	
			일반명	상품명
		의약품임상 시험단계	□ 제1상 □ 제1/2상 □ 제2상 □ 제2/3상 □ 제3상 □ 제4상 □ 생물학적동등성 □ 학술연구 □ 기타	
		의료기기 임상시험 단계	□ 탐색 임상시험 □ 확증 임상시험	
		식약처 계획서 승인 대상 여부	□ 승인 대상 식약처 계획서 승인일	
			□ 승인 제외 대상	
		임상시험 목적	□ 학술용 □ 국내허가용(MFDS) □ 해외 허가용 (국가명:)	
최초 계획서 승인일	2018년 07월 26일 (정기보고주기 : 0개월)			
승인유효만료일	2019년 07월 25일	심의대상	연구계획심의 의뢰서(시정승인에 대한 답변)	
심의 종류	신속심의	심의 일자	2018년 07월 26일	
심의결과통보일	2018년 08월 03일			

화순전남대학교병원 생명의학연구윤리심의위원회

우 58128 전라남도 화순군 화순읍 서양로 322 / ☎82-61-379-7598 / 전송 82-61-379-7593

제출서류 목록	
심의 결과	승인
심의의견	1. 위원회의 지적사항에 대하여 적절한 보완이 이루어졌음을 확인하였습니다. 2. 승인된 계획서에 따라 연구를 진행하시기 바라며, 연구계획의 변경, 예상하지 못한 사례나 문제의 발생, 동의서 등 연구대상자에게 제공되는 정보의 변경 등이 있을 경우 본 위원회에 보고하여 주시기 바랍니다. 3. 연구를 1년 이상 지속하고자 하는 경우에는 연차지속심의 의뢰서를 제출하여 주시고, 승인 유효기간내에 연구가 종료된 경우에는 종료보고서를 제출해 주시기 바랍니다.

※ 본 생명의학연구윤리심의위원회는 ICH-GCP, 생명윤리 및 안전에 관한 법률, 약사법, 의료기기법 등 관련 법규를 준수합니다.
※ 본 통보서에 기재된 사항은 전남대학교병원 생명의학연구윤리심의위원회에 기록된 내용과 일치함을 증명합니다.
※ 본 연구와 이해갈등관계가 있는 위원이 있을 경우 해당 위원은 배제하였습니다.
※ 심의결과가 시정승인, 수정 후 신속심사, 보완 후 재심의인 경우 위원회 검토의견에 대한 답변서를 제출하시면 정규 또는 신속심의를 거쳐 최종 승인 받을 수 있습니다

2018년 08월 03일

화순전남대학교병원 생명의학연구윤리심의위원회위원장 (인)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

<부록 9>. 본 조사용 설문지

설 명 문

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 본 조사에 참여해 주신 것을 감사드립니다. 본 설문조사는 병원 간호사의 잡 크래프팅 정도를 측정하기 위한 도구개발을 하기 위한 것입니다.

잡 크래프팅은 직장인이 단순히 월급을 받기 위해 일한다는 인식에서 벗어나, 주어진 업무범위에 한정하지 않고 구성원 개개인이 자발적으로 업무 범위 및 관계를 조정하거나, 업무에 대한 인식을 전환하는 것을 말합니다. 잡 크래프팅을 통해 개인은 자긍심을 높일 수 있고, 기업은 성과 향상 등 긍정적 효과를 이끌어낼 수 있습니다.

본 설문은 약 500여명의 병원 간호사를 대상으로 진행 할 예정입니다. 귀하께서 설문조사 참여에 동의하실 경우, 1회의 설문조사에 응하여 설문지를 작성해주시면 됩니다.

설문을 실시하는 데는 약 5-10분 정도가 소요될 것이며, 설문조사로 인한 불편함은 없을 것입니다. 본 연구에 참여를 동의하신 후에도 언제든지 자유롭게 연구 참여를 철회할 수 있으며, 철회에 따른 불이익은 없을 것입니다. 또한 철회 즉시 자료는 폐기될 것입니다. 최종적인 보고서는 익명으로 인용되며, 수집된 자료는 연구가 종료된 시점으로부터 3년간 보관 후 분쇄방법으로 폐기할 것입니다. 본 설문지는 관련법률, 규정, 근거에 의거하여 관련 정부기관, 기관연구윤리심의위원회 및 점검부서 등에 의해 열람될 수 있습니다.

귀하가 본 동의서에 서명하는 것은 이러한 사항에 대하여 사전에 알고 있으며 이를 허용한다는 의사로 간주할 것입니다. 연구에 참여해 주신 모든 분께는 감사의 뜻으로 소정의 답례품을 지급하여 드립니다.

연구 참여자로서 귀하가 가지고 있는 권리나 본 연구에 대한 궁금한 점이 있으시다면 아래의 문의처로 연락주시면 됩니다. 감사합니다.

2018년 9월

조선대학교 대학원 간호학과

박사과정생 이은선 올림

문의처: 이은선(mimirak@hanmail.net)
화순전남대병원 생명의학연구윤리심의위원회(061-389-7598)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

연구 대상자 동의서

연구제목 : 병원 간호사의 잡 크래프팅(Job Crafting) 측정 도구 개발

아래 내용을 읽으시고 내용을 완전히 이해하고, 동의하면 서명하여 주시기 바랍니다
본인은 이 연구의 설명문을 읽었고, 내용을 충분히 이해합니다

본인은 연구자로부터 자세하게 설명을 듣고 궁금한 사항이 있으면 질문을 하였고 충분한 답변을 들었습니다

본인은 자발적으로 이 연구에 참여합니다

본인은 이 동의서에 기술된 바에 따라 본인의 정보를 사용하고 공유하는 것을 허락합니다

본인은 연구 참여기간 중 언제라도 참여를 거부하거나 중단할 수 있습니다. 또 본인은 이 연구 참여를 중단하더라도 본인에게 어떠한 불이익도 없다는 것을 알고 있습니다

본인은 설명문 및 작성된 동의서 사본 1부를 받았음을 확인합니다

충분한 시간을 갖고 생각한 결과, 본인은 이 연구에 참여하기를 자유로운 의사에 따라 동의합니다.

연구 대상자의 성명	**서명**	**날짜(년/월/일)**

법정대리인의 성명(해당되는 경우)	서명	날짜(년/월/일)

또는 "대상자의 대리인"이라고도 한다.

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

참관인의 성명(해당되는 경우)	서명	날짜(년/월/일)
동의서를 설명한 사람	서명	날짜(년/월/일)

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

◉ 본 질문지는 귀하의 잡 크래프팅 활동을 파악하기 위한 내용으로 구성되어 있습니다. 본인의 잡 크래프팅의 특성을 나타낸다고 생각하는 곳에 ✓표해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 간호사라는 직업에 자부심을 느낀다.	1	2	3	4	5
2	나는 간호사인 것을 가족, 친구, 지인들에게 자랑스럽게 말한다.	1	2	3	4	5
3	간호사로 일한다는 것은 내 삶에 자신감을 갖게 해 준다.	1	2	3	4	5
4	간호사로 일하는 것을 소명으로 생각한다.	1	2	3	4	5
5	내가 속해 있는 부서에서 나의 역할이 중요하다고 생각한다.	1	2	3	4	5
6	나의 의지에 따라 현재 하고 있는 간호업무의 결과가 달라질 수 있다고 생각한다.	1	2	3	4	5
7	추가적인 업무를 맡는 것도 나를 성장시키는 기회라고 생각한다.	1	2	3	4	5
8	내가 맡고 있는 간호 업무는 매우 의미 있는 일이라고 생각한다.	1	2	3	4	5
9	내가 현재 하고 있는 일은 나에게 행복감을 준다고 생각한다.	1	2	3	4	5
10	간호사로 일하는 것은 나의 자아실현을 위해 중요하다고 생각한다.	1	2	3	4	5
11	간호사로 일하는 것은 내 생활에 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.	1	2	3	4	5
12	간호사로 일하는 것은 나에게 심리적인 만족감을 준다고 생각한다.	1	2	3	4	5
13	간호 업무와 관련해서 조언해 줄 수 있는 사람을 적극적으로 찾는다.	1	2	3	4	5
14	간호 업무 수행 중 어려움이 생긴 경우 해당업무의 선임자에게 어려움을 알리고, 조언을 구한다.	1	2	3	4	5
15	간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도하기 전에 동료나 상사에게 조언을 구한다.	1	2	3	4	5
16	간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도한 후 수행결과에 대해 동료나 상사에게 피드백을 구한다.	1	2	3	4	5
17	간호 업무에 대해 같은 부서의 동료나 상사에게 지원을 받으려고 노력한다.	1	2	3	4	5
18	간호 업무 수행 중 어려움이 생긴 경우 타 부서나 타 직종 사람들에게 지원을 요청한다.	1	2	3	4	5
19	간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 같은 부서 사람들과 의사소통한다.	1	2	3	4	5
20	간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 타 부서나 타 직종 사람들과 의사소통한다.	1	2	3	4	5
21	간호 업무에 필요한 지식을 쌓기 위해 전문 서적, 학술 논문을 찾아보거나 세미나에 참석하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
22	간호 업무 수행 시 자신의 능력을 최대한 발휘하고자 노력한다.	1	2	3	4	5
23	간호 업무 수행 시 스스로 우선순위를 정하여 수행한다.	1	2	3	4	5
24	의사의 처방이 부적절하다고 판단되면, 간호전문성에 준하여 생각한 다음 내가 무엇을 해야 하는지 결정한다.	1	2	3	4	5
25	내가 할 일이 아니더라도 간호업무를 수행하는 데 필요한 일을 스스로 찾아 실행한다.	1	2	3	4	5
26	최신 근거기반 간호 방법을 임상에 적용하고자 노력한다.	1	2	3	4	5
27	전문적인 지식과 경험을 바탕으로 환자나 보호자의 의사 결정을 돕기 위해 노력한다.	1	2	3	4	5
28	간호의 질 향상이라는 성과를 도출하기 위해 스스로 새로운 방법들을 탐색하고 시도한다.	1	2	3	4	5

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

번호	문항	전혀 그렇지 않다	그렇지않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
29	간호 업무 효율성을 향상시키기 위한 의견을 적극적으로 제시한다.	1	2	3	4	5
30	시간과 노력이 요구되는 추가적인 업무(QI활동, 부서 교육자료 제작 등)도 자발적으로 맡아 수행하려고 한다.	1	2	3	4	5
31	업무와 관련이 없다고 해도 병원의 행사나 세미나에 최대한 적극적으로 참여한다.	1	2	3	4	5
32	타 부서나 타 직종과 협업을 해야 하는 경우, 적극적으로 참여한다.	1	2	3	4	5
33	평소에 체력관리를 위해 운동을 하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
34	근무를 하지 않을 때는 충분한 휴식을 취하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
35	간호 업무 수행 시 신체적으로 소진이 되지 않도록 노력한다.	1	2	3	4	5
36	간호 업무를 적절하게 배분하여 수행하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
37	과중한 업무로 인한 압박이 있는 경우 효율적으로 일을 하기 위한 방법을 찾는다.	1	2	3	4	5
38	과중한 간호 업무로 인해 시간적 압박이 생기면 상사 또는 동료에게 도움을 요청한다.	1	2	3	4	5
39	간호 업무와 관련된 자신의 역할이 불분명할 경우 역할을 명확하게 하기 위해 상사에게 확인한다.	1	2	3	4	5
40	업무 분담이 명확하지 않을 경우, 업무 조정에 대한 의견을 제시한다.	1	2	3	4	5
41	근무가 끝난 후에는 되도록 간호업무에 대한 생각은 하지 않으려고 한다.	1	2	3	4	5
42	간호 업무로 인해 발생하는 정신적 부담감을 낮추기 위해 다양한 노력(긍정적 사고, 취미생활 등)을 한다.	1	2	3	4	5
43	간호 업무 시 감정적으로 소진되지 않으려고 노력한다.	1	2	3	4	5
44	같은 부서의 동료나 상사와 갈등이 생긴 경우, 의사소통을 통한 관계 개선을 위해 노력한다.	1	2	3	4	5
45	타 부서나 타 직종 직원들과 업무로 인한 갈등이 생긴 경우 상대편 입장에서 긍정적으로 이해하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
46	간호 업무에 대한 이해와 공감을 해 주는 동료와 사적인 만남을 갖는다.	1	2	3	4	5
47	간호 업무 수행에 어려움이 있는 경우 정서적 지지를 받을 수 있는 상사와 연락을 취한다.	1	2	3	4	5
48	직장 내에서 능력이나 관심 사항이 비슷한 사람들과 친분을 쌓으려고 노력한다.	1	2	3	4	5
49	업무 특성이 비슷한 동료들과의 모임에 적극적으로 참여한다.	1	2	3	4	5
50	같은 부서에 근무하는 동료들과 좋은 팀웍을 갖기 위해 노력한다.	1	2	3	4	5
51	간호업무와 관련된 타 부서나 타 직종 직원들과 유대관계를 맺고 적극적으로 교류한다.	1	2	3	4	5
52	간호업무 시 함께 일하는 동료나 후배에게 관심을 가지고 도와준다.	1	2	3	4	5
53	동료나 후배에게 직·간접적으로 도움이 될 수 있는 정보나 조언을 해준다.	1	2	3	4	5

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

◉ 본 질문지는 기존에 개발되어 있는 잡 크래프팅 측정도구입니다. 본인의 잡 크래프팅의 특성을 나타낸다고 생각하는 곳에 ✓표해 주십시오.

번호	문항	전혀 그렇지 않다					매우 그렇다
		1	2	3	4	5	6
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 잘 활용할 수 있는 새로운 업무를 시도해본다.	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 삶 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 생각한다.	1	2	3	4	5	6
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 하는 지 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 생일 파티)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

◉다음은 개인 특성에 관한 일반적 사항입니다. 해당되는 곳에(✓)해 주시고, 필요한 경우 구체적으로 기입해 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 성별은 어떻게 되십니까? ① 남성 ②여성

2. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까? _____세

3. 귀하의 결혼상태 어떻게 되십니까? ① 기혼 ②미혼 ③기타

4. 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

①3년제 졸업 ②RN-BSN/독학사/방송통신대학 ③4년제 졸업
④대학원 졸업이상

5. 귀하가 속한 병원의 규모는 어떻게 되십니까?

①종합병원 ②상급종합병원

6. 귀하가 속한 병원의 병상수는 어떻게 되십니까?

①300-500병상 ②500-700병상 ③700-1000병상 ④1000병상 이상

7. 간호사로써 총 임상근무경력은 어떻게 되십니까? _____년 _____개월

8. 현 부서에서의 근무경력은 어떻게 되십니까? _____년 _____개월

9. 귀하의 현재 근무 형태는 어떻게 되십니까?

①상근근무 ②3교대 ③2교대 ④기타_____

10. 귀하의 현재 근무부서는 어떻게 되십니까?

①내과병동 ②외과병동 ③특수부서(수술실, 중환자실, 응급실 등)
④외래 ⑤기타_____

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

부록 10. 최종 개발된 병원간호사의 잡 크래프팅 측정도구

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1 간호사로 일한다는 것은 내 삶에 자신감을 갖게 해 준다.	1	2	3	4	5
2 내가 현재 하고 있는 일은 나에게 행복감을 준다고 생각한다.	1	2	3	4	5
3 간호사로 일하는 것은 나에게 심리적인 만족감을 준다고 생각한다.	1	2	3	4	5
4 간호사로 일하는 것은 나의 자아실현을 위해 중요하다고 생각한다.	1	2	3	4	5
5 나는 간호사라는 직업에 자부심을 느낀다.	1	2	3	4	5
6 나는 간호사인 것을 가족, 친구, 지인들에게 자랑스럽게 말한다.	1	2	3	4	5
7 간호사로 일하는 것을 소명으로 생각한다.	1	2	3	4	5
8 간호사로 일하는 것은 내 생활에 긍정적인 영향을 미친다고 생각한다.	1	2	3	4	5
9 시간과 노력이 요구되는 추가적인 업무(QI활동, 부서 교육자료 제작 등)도 자발적으로 맡아 수행하려고 한다.	1	2	3	4	5
10 업무와 관련이 없다고 해도 병원의 행사나 세미나에 최대한 적극적으로 참여한다.	1	2	3	4	5
11 타 부서나 타 직종과 협업을 해야 하는 경우, 적극적으로 참여한다.	1	2	3	4	5
12 간호 업무에 필요한 지식을 쌓기 위해 전문 서적, 학술 논문을 찾아보거나 세미나에 참석하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
13 간호의 질 향상이라는 성과를 도출하기 위해 스스로 새로운 방법들을 탐색하고 시도한다.	1	2	3	4	5
14 간호 업무 효율성을 향상시키기 위한 의견을 적극적으로 제시한다.	1	2	3	4	5
15 간호 업무에 대해 같은 부서의 동료나 상사에게 지원을 받으려고 노력한다.	1	2	3	4	5
16 간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도하기 전에 동료나 상사에게 조언을 구한다.	1	2	3	4	5
17 간호 업무 수행 중 어려움이 생긴 경우 해당업무의 선임자에게 어려움을 알리고, 조언을 구한다.	1	2	3	4	5
18 간호 업무 수행에 필요한 새로운 정보를 습득하기 위해 같은 부서 사람들과 의사소통한다.	1	2	3	4	5
19 간호 업무에 대한 새로운 방법을 시도한 후 수행결과에 대해 동료나 상사에게 피드백을 구한다.	1	2	3	4	5

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
20 간호 업무 수행 시 스스로 우선순위를 정하여 수행한다.	1	2	3	4	5
21 전문적인 지식과 경험을 바탕으로 환자나 보호자의 의사결정을 돕기 위해 노력한다.	1	2	3	4	5
22 의사의 처방이 부적절하다고 판단되면, 간호 전문성에 준하여 생각한 다음 내가 무엇을 해야 하는지 결정한다.	1	2	3	4	5
23 내가 할 일이 아니더라도 간호 업무를 수행하는 데 필요한 일을 스스로 찾아 실행한다.	1	2	3	4	5
24 간호 업무 수행 시 자신의 능력을 최대한 발휘하고자 노력한다.	1	2	3	4	5
25 간호업무 시 감정적으로 소진되지 않으려고 노력한다.	1	2	3	4	5
26 간호 업무 수행 시 신체적으로 소진이 되지 않도록 노력한다.	1	2	3	4	5
27 간호 업무로 인해 발생하는 정신적 부담감을 낮추기 위해 다양한 노력(긍정적 사고, 취미생활)을 한다.	1	2	3	4	5
28 간호 업무를 적절하게 배분하여 수행하려고 노력한다.	1	2	3	4	5
29 같은 부서의 동료나 상사와 갈등이 생긴 경우, 의사소통을 통한 관계 개선을 위해 노력한다.	1	2	3	4	5
30 직장 내에서 능력이나 관심 사항이 비슷한 사람들과 친분을 쌓으려고 노력한다.	1	2	3	4	5
31 간호 업무에 대한 이해와 공감을 해 주는 동료와 사적인 만남을 갖는다.	1	2	3	4	5
32 업무 특성이 비슷한 동료들과의 모임에 적극적으로 참여한다.	1	2	3	4	5
33 간호 업무 수행에 어려움이 있는 경우 정서적 지지를 받을 수 있는 상사와 연락을 취한다.	1	2	3	4	5
34 간호 업무와 관련된 자신의 역할이 불분명할 경우 역할을 명확하게 하기 위해 상사에게 확인한다.	1	2	3	4	5
35 업무 분담이 명확하지 않을 경우, 업무 조정에 대한 의견을 제시한다.	1	2	3	4	5
36 과중한 간호 업무로 인해 시간적 압박이 생기면 상사 또는 동료에게 도움을 요청한다.	1	2	3	4	5

간호직무 가치추구 1-8번; 적극적 업무태도 9-14번; 간호업무 지원 및 지지요청 15-19번; 전문직 자율성 발휘 20-24번; 소진 예방 25-29번; 정서적 지지관계 유지 30-33번, 간호업무 역할 명확화 34-36번

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

감사의 글

끝날 것 같지 않았던 학위논문을 마무리하며 지나온 시간을 뒤돌아봅니다. 학위논문을 완성하기까지 힘든 시기도 있었지만 그 순간들을 하나씩 돌이켜보면 제 자신을 더 발전시키는 소중한 시간이었던 같습니다. 그 과정에서 저의 부족함을 채워 주시고 끝까지 포기하지 않도록 곁에서 도움을 주신 분들에게 감사의 마음을 전하고자 합니다.

먼저, 따뜻한 마음과 겸손한 연구자의 자세를 배우게 해주신 강희영 교수님께 진심으로 감사함을 전합니다. 교수님의 뚜렷한 연구철학은 저에게 학자로서 나가야할 방향을 제시해주셨으며, 세심한 지도와 아낌없는 조언과 격려는 부족한 제가 학위과정을 무사히 끝마칠 수 있게 하는 원동력이었습니다. 지금은 퇴직하셔서 학교에서 뵐 수 없지만, 학부시절부터 석사, 박사과정을 거치는 동안 세심한 배려로 인간적인 정을 느끼게 해 주신 김인숙 교수님께도 감사함을 전합니다. 작은 인연으로 만났지만 만나야 할 사람은 반드시 만난다는 말을 직접 경험하게 해주신 잡 크래프팅 연구자 고수일 교수님 감사합니다. 저의 부족한 논문 완성을 위해 먼 길을 마다하지 않고 달려와 주시고, 학생 눈높이에서 늘 배려하고 격려해주시는 모습은 교육자로서 깊이 배워야 할 모습이었습니다. 통계분석에 대한 조언과 표 하나하나 세심히 살펴봐 주시고, 앞으로의 연구방향에 대해 아낌없는 조언을 해주신 강성호 교수님, 도구개발에 대한 저의 부족함으로 인해 논문의 방향이 잘못되었을 때 논문의 틀과 방향을 바로 잡아주시고 이끌어주시며 다듬어 주신 이신영 교수님, 인생의 중요한 순간마다 좋은 결정을 할 수 있도록 조언해주시고 그 누구보다도 후배를 아껴주시며 걱정해주시는 허선 교수님, 논문완성을 위해 도움을 주셔서 진심으로 감사드립니다. 더불어 부족한 저를 애정어린 관심으로 지도를 해주신 조선대학교 간호학과 교수님들께 감사드립니다.

또한 학위논문을 진행할 수 있게 도와주신 많은 분들께도 감사의 말씀을 드리고자 합니다. 오랜 실무경험과 연구경험을 토대로 내용타당도 과정에서 많은 아이디어를 주시고 꼼꼼히 내용을 살펴주신 김은아 교수님, 나의 정신적 지주 박명숙 교수님, 박현정 교수님, 정혜윤 교수님께 깊은 감사를 드립니다. 심층면담과 본 조사의 자료수

Collection @ chosun

조선대학교
CHOSUN UNIVERSITY

집을 위해 아낌없는 지원과 지지를 보내주셨던 강경숙 교수님, 정경희 교수님, 송지은 교수님, 조선대학교 김명숙 수선생님께 깊은 감사를 드립니다. 설문지 하나하나 꼼꼼히 살펴봐주시고 한부라도 더 챙겨주시려고 정성을 쏟아주신 조선대학교 병원 기정숙 간호부장님, 바쁜 업무 중에도 기꺼이 본인의 시간을 쪼개어 후배의 연구에 도움을 주신 공정희 선생님께도 감사를 전합니다. 친구의 학위논문을 위해 자신의 일처럼 앞장서서 도와주고 논문으로 힘들어 할 때마다 가까이에서 위로와 격려를 아끼지 않았던 나의 20년 지기 오랜 벗 박선희, 오연숙, 최건희에게도 감사의 마음을 전합니다. 그 외 도움을 주신 정명숙, 조미자, 최인자 간호부장님과 간호부 선생님, 연구에 참여해주신 간호사선생님들께도 감사드립니다.

제가 논문에 매진할 수 있도록 깊은 배려를 해주시고 항상 후배교수들의 본보기가 되어 주시는 남부대학교 강경숙 교수님, 정경희 교수님, 박미경 교수님께도 깊은 감사를 드립니다. 또한 최봉실 교수님, 박성주 교수님, 정현주 교수님, 박정숙 교수님, 박명숙 교수님, 김원경 교수님, 안해란 교수님, 최하림 교수님, 김정숙 교수님, 송지은 교수님, 김세은 교수님, 최한나 교수님, 박정민 교수님, 남미순 교수님께도 저의 빈자리를 채워주심에 죄송하고 고마운 마음을 전합니다.

마지막으로 논문을 쓰는 동안 가장 큰 지지와 격려를 보내준 가족들에게 감사와 사랑의 마음을 전합니다. 출산 후, 쉬지 못하고 학위논문을 진행하는 딸을 위해, 편치않은 당신 몸보다 딸의 건강을 더 먼저 챙겨주신 친정엄마, 나와 남편의 빈자리를 대신하여 손녀손자를 사랑으로 돌보아 주셔서 감사드리며, 사랑합니다. 며느리에게 항상 먼저 연락해서 안부를 챙기시는 아버님, 딸처럼 아껴주시고 바쁜 며느리를 대신하여 가족들의 먹을거리까지 세심히 신경써주시는 어머님께 깊은 감사를 드립니다. 처음 만났을 때부터 지금까지 생각지도 못할 만큼의 사랑을 주며, 나와 함께 밤을 새워 코딩작업을 도와준 반려자 일호님, 진정한 행복이 무엇인지를 알게 해준 나의 보물 서현이와 동휘에게 고마운 마음을 전합니다. 또한 딸의 앞날에 기쁜 일들만 생기기를 하늘에서 간절하게 기도하고 계실 친정아빠 덕분에 학위과정을 무사히 끝마칠 수 있음에 감사드립니다.

제가 생각지도 못한 많은 도움과 사랑을 받으며, 이 글을 쓰고 있음에 행복해하며, 지금보다 더 나은 연구자의 모습으로 발전할 수 있도록 노력하겠습니다.

2019년 1월

이은선 올림

Collection @ chosun