

수술실 간호사의 간호업무성과에 대한 그릿과 재직의도의 영향*

장애경** · 이준희*** · 이경수**** · 황태윤*****

I. 서 론

1. 연구의 필요성

최근 상급종합병원 수술실 간호사들의 사직률은 10.2%에 달하며, 특히 경력이 1년 미만인 간호사의 이직률이 가장 높은 것으로 보고되고 있다(Hospital Nurses Association [HNA], 2023). 대한간호협회(2024)의 병원간호인력 배치 현황 실태조사에 따르면, 종합병원 간호사의 이직률은 24.9%로 전체 평균보다 높은 수준이며, 주요 이직 사유로는 업무 부적응, 타 직종 전환, 교대근무 등이 지적되고 있다. 또한, 보건복지부의 OECD Health Statistics에 따르면 국내 간호대학 졸업자 수는 인구 10만 명당 40.6명으로 OECD 평균(35.0명)보다 많으나, 실제 간호사 수는 인구 1,000명당 5.2명에 불과해 OECD 평균 8.4명, 독일 12.3명, 일본 10.2명에 비해 크게 낮다(Ministry of Health Welfare [MoHW], 2025). 이는 간호인력의 배출에 비해 임상 현장에서의 유지는 부족함을 시사한다. Kim과 Jeong (2023)은 이처럼 의료기관에서 근무하고 있는

간호사 수가 적은 현상을 높은 퇴직률에 기인한 것으로 해석하였다. 이러한 이직 또는 중단의 경향은 특히, 간호업무 성과에 대해 업무 강도와 심리적 부담이 큰 수술실 간호사에게 더욱 심각하게 나타날 수 있다.

한편, 간호업무성과는 병원 조직의 목표 달성에 직접 기여하는 핵심 요소이자 환자 안전, 간호서비스의 질, 조직 효율성 등 보건의료 전반에 직접적인 영향을 미치는 핵심 지표로 Jeong 등(2018)은 간호사의 전문 수행력과 효율적 업무 처리 능력은 병원 생산성 향상에 중요한 역할을 한다고 하였다. 특히, 수술실 간호업무는 고도의 전문성과 집중력을 요구하는 영역으로, 환자 입실 전 환경 및 감염관리, 수술 중 협력, 수술 후 기구 정리 및 기록 전산화 등 복잡적이고 신속한 업무수행이 필요하다(Lee & Seomun, 2017). 동일한 진단명이라도 병변의 위치, 크기, 상태에 따라 준비물과 장비가 달라지며, 수술 난이도 또한 단순 반복부터 고난이도까지 다양하다. 이러한 특성으로, 수술간호업무성과는 수술실 간호사에게 높은 직무 스트레스와 심리적 부담을 유발하며, 간호사의 재직의도 저하로 이어질 수 있다.

* 이 논문은 제1저자의 영남대학교 보건학과 석사학위논문을 재정리한 논문임.

** 계명대학교 동산병원 수술실 책임간호사(<https://orcid.org/0009-0007-7376-2937>)

*** 영남대학교 의과대학 예방의학교실 연구교수(<https://orcid.org/0009-0007-1077-8114>)

**** 영남대학교 의과대학 예방의학교실 교수(<https://orcid.org/0000-0001-8183-9462>)

***** 영남대학교 의과대학 예방의학교실 교수(<https://orcid.org/0000-0001-9397-5314>) (교신저자 E-mail: luke@ynu.ac.kr)

• Received: 31 October 2025 • Revised: 24 November 2025 • Accepted: 24 December 2025

• Address reprint requests to: Hwang, Tae-Yoon

College of Medicine, Yeungnam University

170 Hyeonchung-ro, Nam-gu, Daegu, 42415, Republic of Korea

Tel: +82-53-650-6954, Fax: +82-53-653-2061, E-mail: luke@ynu.ac.kr

간호사의 재직의도란 현재 간호직에 머무르거나 타 직업을 찾으려는 행동을 중단하려는 의도를 말한다(Cowin, 2002). 간호사의 재직의도가 높을수록 근무환경에 대한 긍정적 인식이 증가하며(Jeon & Han, 2019), 이러한 긍정적 인식은 유능한 간호사의 장기근속에도 기여하는 것으로 나타났다(Choi & Kim, 2013). 이처럼 간호인력의 효율적인 관리를 위해 재직의도에 관한 연구가 증가하고 있다.

특히 간호사의 재직의도를 높이고 업무성적을 향상하게 하는 심리적 요인으로 ‘그릿(Grit)’이 주목받고 있는데 이는 Duckworth 등(2007)에 의해 정의된 개념으로, 어려운 상황에서도 장기적 목표를 향한 열정과 인내를 지속하는 특성을 가진다. 간호 분야에서는 성장, 회복력, 내재적 동기, 끈기 등의 요소를 포함하며(Lim, 2017; Park & Cho, 2019), 선행연구에서 간호사의 직무몰입과 재직의도에 긍정적 영향을 미치는 것으로 보고되었다(Cowin, 2002; Jeon & Han, 2019). 그릿을 활용하여 간호업무성과, 재직의도 간의 관계를 실증적으로 검토하고 직·간접적 영향을 분석한 연구가 진행되었는데, Ko와 Gu (2020)는 신규간호사를 대상으로 한 연구에서 그릿이 재직의도에 직접적인 영향을 미치며 임상수행능력을 통해 간접적으로도 영향을 준다고 밝혔다. 또한 Ryu 등(2023)은 간호사의 그릿이 간호업무성과에 미치는 영향에서 직무열의와 잡크래프팅의 매개효과를 검증하였고 그릿이 업무성과에 긍정적 영향을 미친다는 점을 실증적으로 제시하였다. Lee와 Lee (2023)는 수술실 간호사를 대상으로 간호근무환경과 그릿이 재직의도에 유의한 영향을 미친다고 보고하였다. 선행연구 고찰을 통하여 주로 임상간호사를 대상으로 그릿과 재직의도 및 간호업무성과가 연구되었고 수술실 간호사를 대상으로 한 연구는 부족한 실정임(Kwak et al., 2023; Lee & Lee, 2023)을 확인하였으며, 그릿은 재직의도에 영향을 미치는 동시에 재직의도와 간호업무성과 간의 매개변수로도 작용할 수 있는 이론적 근거를 확보하였다. 즉, 수술실 간호사의 수술간호업무성과 향상과 재직의도 강화는 안정화된 수술실 운영뿐 아니라 병원 인력 자원 관리 측면에서 중요한 요인으로, 두 요인에 영향을 미치는 심리적 요인인 그릿의 효과를 확인할 필요가 있다.

따라서 상급종합병원 수술실 간호사를 대상으로 그

릿, 재직의도, 수술간호업무성과 간의 상호 관련성을 분석하고 수술간호업무성과에 미치는 영향을 파악하며 특히 그릿의 매개효과를 검증함으로써 전문 간호인력의 유지 및 성과 향상 전략 모색의 기초 자료를 제공하고 자 한다.

2. 연구 목적

이 연구의 목적은 수술실 간호사의 일반적 특성 및 직무 관련 특성, 그릿, 재직의도가 수술간호업무성과에 미치는 영향을 파악하는 것이고 그 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 연구대상자의 일반적 특성과 직무 관련 특성, 그릿, 재직의도 및 수술간호업무성과 정도를 파악한다.

둘째, 연구대상자의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 그릿, 재직의도, 수술간호업무성과 정도의 차이를 파악한다.

셋째, 연구대상자의 일반적 및 직무 관련 특성, 그릿과 재직의도가 수술간호업무성과에 미치는 영향을 파악한다.

넷째, 연구대상자의 재직의도와 수술간호업무성과 관계에 미치는 그릿의 매개효과를 파악한다.

II. 연구 방법

1. 연구 설계

이 연구는 수술실 간호사의 일반적 특성 및 직무 관련 특성, 그릿, 재직의도가 수술간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

2. 연구대상 및 윤리적 고려

이 연구는 대구광역시 소재 2개 대학병원 수술실에서 3개월 이상 근무하며 독립적으로 수술에 참여한 간호사를 대상으로 하였다. 이는 수술실 신규간호사에게 제공되는 프리셉터 교육 기간이 3개월 이내임을 고려한 것으로, 해당 시점에는 기본적인 수술실 업무를 숙지하고 일정 수준의 독립적 업무수행이 가능하다고 보았다. 또한 연구목적과 취지를 충분히 이해하고 자발적으로 연

구 참여에 동의한 간호사를 확보하기 위하여 유의표본 추출(purposive sampling) 방법을 적용하였다. 이러한 선정 기준은 연구대상자가 최소한의 실무 역량을 갖추었음을 보장하고, 연구 결과의 타당성과 신뢰성을 확보하기 위한 것이다. 표본 수는 G*Power 3.1.9.7 프로그램을 활용하여 다중회귀분석에 필요한 표본크기를 계산하였으며, 회귀분석에서 중간 정도인 효과크기(effect size) .15, 유의수준(α) .05, 검정력(power) .80을 기준으로 예측변수는 14개로 설정하였다. 이에 따라 최소 표본 수는 128명으로 산출되었으며, 탈락률 10%를 고려하여 총 141명으로 결정하였다. 이 중 응답이 불충분한 1부의 설문지를 제외한 총 140부의 설문지가 최종 분석에 사용되었다.

또한 이 연구는 연구자가 소속된 Y대학교 생명윤리위원회 승인을 받았으며(승인 번호 7002016-A2023-072), 자료의 수집은 2023년 10월 10일부터 10월 25일까지 진행되었다.

3. 연구 도구

이 연구는 구조화된 자기기입식 설문지를 사용하였다. 설문문항은 일반적 및 직무 관련 특성 각 5, 10문항, 그릿 12문항, 재직의도 6문항, 수술간호업무성과 17문항으로 구성되었으며, 총 52문항으로 이루어졌다.

1) 일반적 특성 및 직무 관련 특성

일반적 특성 측정 도구는 나이, 성별, 결혼 상태, 최종학력, 지각 건강 상태로 구성하였고, 직무 관련 특성은 임상 근무 경력, 수술실 근무 경력 및 근무 배정, 직위, 근무 형태, 수술 참여 진료과, 시간 외 근무 빈도, 초과 근무 시간, 월평균 급여, 근무 만족도로 구성하였다.

2) 그릿

그릿 측정 도구로는 Duckworth와 Quinn (2009)의 The Short Grit Scale (Grit-S)을 Lee와 Sohn (2013)의 연구에서 한국어로 번안한 도구를 사용하였다. 관심의 일관성과 노력의 꾸준함이라는 두 하위영역에 각 6문항씩, 총 12문항으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다'의 5점 Likert 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 수술실 간호사의 그릿이 높음을 의미한다. Lee와 Sohn (2013)의 연구에서

Chronbach's α 는 .79였고, 이 연구에서 Chronbach's α 는 .78이었다.

3) 재직의도

재직의도 측정 도구로는 Cowin (2002)의 Nurse's Retention Index를 Kim (2006)의 연구에서 한글로 번안하여 표준화한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 6문항이고 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다'의 8점 Likert 척도로 측정하였으며, 점수가 높을수록 수술실 간호사의 재직의도가 높음을 의미한다. Kim (2006)의 연구에서 Chronbach's α 는 .89였고, 이 연구에서 Chronbach's α 는 .91이었다.

4) 수술간호업무성과

수술간호업무성과 측정 도구는 Ko 등(2007)이 개발하고 Moon (2020)이 수술실 간호사를 대상으로 수술실 상황에 맞게 일부 수정한 도구를 사용하였다. 이 도구는 총 17문항(간호업무 수행능력 7문항, 간호업무 수행태도 4문항, 간호업무 수준향상 3문항, 간호업무과정 적용 3문항)으로 구성되었고, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다'의 1점에서 '매우 그렇다'의 4점 Likert 척도로 점수가 높을수록 수술간호업무성과가 높음을 의미한다. Moon (2020)의 연구에서 Chronbach's α 는 .94였고, 이 연구에서 Chronbach's α 는 .87이었다.

4. 자료분석 및 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Statistics 29.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 첫째, 연구대상자의 일반적 및 직무 관련 특성, 그릿, 재직의도, 수술간호업무성과 정도는 기술통계분석을 시행하였다. 둘째, 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 그릿, 재직의도, 수술간호업무성과 차이는 독립표본 t 검정과 일원배치분산분석(ANOVA)으로 분석하였으며, 사후검정은 Scheffé 검정을 이용하였다. 셋째, 수술간호업무성과에 미치는 영향은 다중회귀분석으로 검증하였다. 넷째, 재직의도와 수술간호업무성과 간 관계에서 그릿의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny (1986)의 위계적 회귀분석을 적용하였으며, 매개효과의 통계적 유의성은 Sobel 검정을 통해 확인하였다.

III. 연구 결과

1. 연구대상자의 일반적 및 직무 관련 특성과 특성별 그릿, 재직의도, 수술간호업무성과 차이

연구대상자의 일반적 및 직무 관련 특성과 이에 따른 그릿, 재직의도, 수술간호업무성과 차이는 다음과 같다(Table 1). 일반적 특성으로, 여성이 132명(94.3%), 남성 8명(5.7%)보다 많았고 평균 연령은 31.41±9.02세로, '25~29세'가 52명(37.1%)으로 가장 많았다. '비혼'이 94명(67.1%)으로 '기혼' 46명(32.9%)보다 많았고 '학사'가 119명(85.0%)으로 가장 많았다. 건강상태에 있어 62명(44.3%)이 '건강하다'라고 응답하여 가장 많았다. 직무 관련 특성을 살펴보면, 임상 근무 경력은 '5년 미만'이 76명(54.3%)으로 가장 많았고 평균 경력 기간은 8.28±9.00년이었다. 수술실 근무 경력은 평균 7.65±8.66년으로 '5년 미만'이 82명(58.6%)이었다. 수술실 근무 배경은 '본인 희망'이 85명(60.7%)이었고 직위는 '일반간호사'가 105명(75.0%), 근무형태로 '3교대 근무'가 95명(67.9%)으로 가장 많았다. 수술 참여 진료과 개수는 '3~4개' 63명(45.0%)이 가장 많았고, 시간 외 근무 빈도(월)는 월평균 7.28±4.02회이었으며, 월평균 초과 근무 시간은 99.93±43.46분이었다. 월평균 급여는 '301~400만 원'이 52명(37.1%)이었고, 수술실 근무 만족도는 79명(56.4%)이 '보통'으로 응답하였다.

대상자의 일반적, 직무 특성에 따르면 그릿은 성별($t=-2.09, p=.038$), 최종학력($F=4.13, p=.018$), 건강상태($F=4.17, p=.017$), 수술실 근무 경력($F=3.19, p=.044$), 수술실 근무 만족도($F=4.98, p=.008$)에서 유의한 차이가 있었다. '남자'가 '여자'보다 높았고, 최종학력은 '전문학사'가 '학사', '대학원 이상'보다 높았다. 건강 상태 '건강'이 '건강하지 않음'과 '보통'보다, 수술실 근무 경력 '20년 이상'이 '5년 미만', '5~19년'보다, 수술실 근무 만족도 '불만족'이 '만족', '보통'보다 그릿이 높게 나타났다.

재직의도의 차이는 건강상태($F=11.37, p<.001$), 수술 참여 진료과($F=7.00, p=.001$), 초과 근무 시간($F=3.14, p=.046$), 수술실 근무 만족도($F=20.48, p<.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 건강상태는 '건강'이 '건강하지 않음'과 '보통'보다, 수술 참여 진료과 '3개 미만'이 '3~4개', '5개 이상'보다, 초과 근무 시간 '60분 이하'가 '60~119분',

'120분 이상'보다, 수술실 근무 만족도 '불만족'이 '만족', '보통'보다 재직의도가 높게 나타났다.

수술간호업무성과의 차이는 임상 근무 경력($F=4.81, p=.010$), 수술실 근무 경력($F=6.03, p=.003$), 월평균 급여($F=3.32, p=.039$), 수술실 근무 만족도($F=6.88, p=.001$)에서 유의한 차이가 있었다. 임상 근무 경력과 수술실 근무 경력에서 각각 '20년 이상'이 '5년 미만', '5년~19년'보다, 평균 급여 '401만 원 이상'이 '300만 원 이하', '301~400만 원'보다, 수술실 근무 만족도 '불만족'이 '만족', '보통'보다 수술간호업무성과가 높게 나타났다.

2. 그릿, 재직의도와 수술간호업무성과의 정도

연구대상자들의 그릿, 재직의도와 수술간호업무성과에 대한 인식 정도는 Table 2와 같다. 그릿은 평균 3.16±0.47점으로 하위영역 중 '노력의 꾸준함'이 3.30±0.58점으로 '관심의 일관성' 3.30±0.46보다 높았다. 재직의도 평균은 5.26±1.32점이었으며, 수술간호업무성과 평균은 3.08±0.29점이고 하위영역 중 '간호업무 수행능력'이 3.16±0.31점으로 가장 높았고, '간호업무과정 적용'이 2.99±0.42점으로 가장 낮게 나타났다.

3. 수술간호업무성과에 미치는 영향요인

연구대상자의 수술간호업무성과에 미치는 요인을 확인하기 위하여 수술간호업무성과를 종속변수로, 수술간호업무성과와 유의한 관련성이 있는 것으로 나타난 임상 근무 경력, 수술실 근무 만족도, 그릿, 재직의도, 수술 참여 진료과를 독립변수로 투입하여 다중선형회귀분석을 실시하였다(Table 3). 수술간호업무성과에 대한 회귀분석 모형은 유의한 것으로 나타났고($F=5.426, p<.01$) 13.7%의 설명력을 가지고 있음을 확인할 수 있었다. 수술간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 그릿($t=2.56, p=.011$), 임상 근무 경력($t=2.31, p=.022$), 수술실 근무 만족도($t=2.04, p=.043$), 수술 참여 진료과($t=2.29, p=.024$)가 통계적으로 유의한 정적인 영향을 미쳤다. 수술간호업무성과에 대한 독립변수의 영향력을 파악하기 위해 표준화 회귀계수(β)를 분석한 결과, 그릿

Table 1. Descriptive Statistics of Characteristics and Difference in Grit, Retention Intention and Work Performance of OR Nursing (N=140)

Variables	Categories	N(%) or M±SD	Grit		Retention intention		Work performance of OR nursing	
			M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)	M±SD	t or F (p)
Gender	Female	132(94.3)	3.14±0.46	-2.09	5.24±1.28	-0.48	3.09±0.28	0.54
	Male	8(5.7)	3.50±0.57	(.038)	5.58±1.99	(.642)	3.03±0.45	(.589)
Age (yr)	<25	26(18.6)	3.21±0.40	0.69	4.94±1.17	1.34	3.13±0.28	1.66
	25~29	52(37.1)	3.11±0.50	(.558)	5.13±1.34	(.262)	3.04±0.29	(.178)
	30~34	28(20.0)	3.13±0.56		5.51±1.35		3.04±0.26	
	≥35	34(24.3)	3.24±0.41		5.49±1.34		3.15±0.30	
			31.41±9.02					
General Marital status	Unmarried	94(67.1)	3.15±0.47	-0.33	5.13±1.22	-1.59	3.06±0.28	-1.23
	Married	46(32.9)	3.18±0.49	(.737)	5.51±1.49	(.114)	3.13±0.29	(.220)
Education	Diploma	10(7.1)	3.54±0.46 ^b	4.13	5.90±1.44	1.64	3.00±0.36	0.878
	Bachelor's degree	119(85.0)	3.12±0.46 ^a	(.018 [*])	5.18±1.30	(.197)	3.08±0.28	(.418)
	≥Master's degree	11(7.9)	3.27±0.51 ^{ab}		5.53±1.30		3.17±0.28	
Perceived health status	Poor	20(14.3)	3.07±0.54 ^{ab}	4.17	4.63±1.81 ^a	11.37	3.00±0.28	1.63
	Moderate	58(41.4)	3.06±0.35 ^a	(.017 [*])	4.89±1.12 ^a	(.001 [*])	3.07±0.23	(.200)
	Good	62(44.3)	3.29±0.52 ^b		5.81±1.11 ^b		3.13±0.33	
Total clinical career (yr)	<5	76(54.3)	3.13±0.45	1.92	5.18±1.31	0.38	3.06±0.29 ^a	4.81
	5~19	44(31.4)	3.14±0.53	(.150)	5.32±1.32	(.681)	3.05±0.26 ^a	(.010 [*])
	≥20	20(14.3)	3.35±0.39		5.44±1.41		3.26±0.28 ^b	
		8.28±9.00						
Job-related Operating room career (yr)	<5	82(58.6)	3.14±0.47 ^{ab}	3.19	5.20±1.32	0.50	3.05±0.29 ^a	6.03
	5~19	40(28.6)	3.09±0.49 ^a	(.044 [*])	5.25±1.31	(.603)	3.06±0.24 ^a	(.003 [*])
	≥20	18(12.9)	3.42±0.36 ^b		5.55±1.35		3.29±0.28 ^b	
		7.65±8.66						
Reason for OR assignment	Personal preference	85(60.7)	3.20±0.48	1.22	5.38±1.25	1.34	3.09±0.30	0.22
	Hospital assignment	55(39.3)	3.10±0.45	(.223)	5.07±1.41	(.182)	3.08±0.27	(.821)

Table 1. Descriptive Statistics of Characteristics and Difference in Grit, Retention Intention and Work Performance of OR Nursing (Continued)
(N=140)

Variables	Categories	N(%) or M±SD	Grit		Retention intention		Work performance of OR nursing	
			M±SD	t or F (<i>p</i>)	M±SD	t or F (<i>p</i>)	M±SD	t or F (<i>p</i>)
Position	Staff nurse	105(75.0)	3.16±0.48	-0.24	5.18±1.28	-1.22	3.06±0.29	-1.47
	Charge nurse	35(25.0)	3.18±0.46	(.804)	5.50±1.43	(.221)	3.14±0.28	(.141)
Shift type	Daytime fixed	23(16.4)	3.06±0.43	2.75	5.30±1.11	1.21	3.08±0.29	0.63
	2-shift	22(15.7)	3.37±0.39	(.067)	5.64±1.52	(.299)	3.14±0.37	(.534)
	3-shift	95(67.9)	3.14±0.49		5.16±1.31		3.07±0.27	
Surgical departments involved (n)	<3	47(33.6)	3.27±0.39	2.61	5.72±1.15 ^b	7.00	3.06±0.25	0.65
	3~4	63(45.0)	3.16±0.47	(.077)	5.22±1.27 ^{ab}	(.001 [*])	3.08±0.30	(.520)
	≥5	30(21.4)	3.02±0.57		4.62±1.42 ^a		3.13±0.32	
Monthly overtime frequency (times)	≤4	37(26.4)	3.18±0.43	0.94	5.54±1.16	1.89	3.03±0.34	1.19
	5~8	54(38.6)	3.10±0.40	(.392)	5.31±1.11	(.155)	3.08±0.26	(.306)
	≥9	49(35.0)	3.22±0.57		4.99±1.59		3.13±0.27	
			7.28±4.02					
Overtime duration (min/times)	≤60	42(30.0)	3.26±0.39	2.24	5.68±1.16 ^b	3.14	3.12±0.33	1.29
	61~119	37(26.4)	3.04±0.40	(.110)	5.06±1.22 ^a	(.046 [*])	3.02±0.22	(.277)
	≥120	61(43.6)	3.18±0.55		5.09±1.43 ^a		3.10±0.29	
		99.93±43.46						
Monthly income (10,000 won)	≤300	50(35.7)	3.14±0.49	0.35	5.15±1.33	0.41	3.04±0.28 ^a	3.32
	301~400	52(37.1)	3.14±0.45	(.700)	5.25±1.3	(.661)	3.05±0.29 ^{ab}	(.039 [*])
	≥401	38(27.1)	3.22±0.49		5.41±1.35		3.18±0.28 ^b	
Job satisfaction	Satisfied	19(13.6)	2.94±0.49 ^a	4.98	4.22±1.62 ^a	20.48	2.87±0.37 ^a	6.88
	Moderate	79(56.4)	3.13±0.44 ^{ab}	(.008 [*])	5.05±1.08 ^b	(.001 [*])	3.10±0.24 ^b	(.001 [*])
	Dissatisfied	42(30.0)	3.33±0.49 ^b		6.13±1.08 ^c		3.15±0.30 ^b	

* *post hoc*: Scheffé test (*a/b*)

M: Mean, SD: Standard Deviation

($\beta=.22$)이 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났으며 수술 참여 진료과, 수술실 근무 만족도, 임상 근무 경력 (이상 $\beta=.19$) 또한 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다.

4. 재직의도와 수술간호업무성과 관계에서 그릿의 매개효과

재직의도와 수술간호업무성과와의 관계에서 그릿의 매개효과를 검증하기 위하여 Baron과 Kenny (1986)의 연구 방법인 위계적 회귀분석을 하였다(Table 4). 1 단계로 독립변수인 재직의도가 매개변수인 그릿에 미치는 영향은 통계적으로 유의하였고($\beta=.35, p<.001$), 설명력은 11.6%였다. 2단계로 독립변수인 재직의도가 중

속변수인 수술간호업무성과에도 통계적으로 유의한 영향이 있었고($\beta=.17, p=.034$), 설명력은 2.5%였다. 3단계로 독립변수인 재직의도와 매개변수인 그릿을 동시에 투입한 결과, 매개변수인 그릿이 종속변수인 수술간호업무성과에 미치는 영향은 유의하였다($\beta=.26, p=.003$). 이때, 재직의도가 수술간호업무성과에 미치는 영향은 2 단계에서는 유의미하였으나($\beta=.17, p=.034$) 3단계에서는 2단계에 비해 표준화된 회귀계수가 상대적으로 감소하였고 통계적으로 유의하지 않았으며($\beta=.08, p=.322$) 설명력은 8.1%였다. 매개변수인 그릿의 투입으로 재직의도와 수술간호업무성과 사이의 상관성이 변화되었으며, 재직의도와 수술간호업무성과의 관계에서 그릿은 완전매개효과가 존재하는 것으로 판단할 수 있다. 마지막으로 매개효과의 통계적 유의성을 확인하기 위한

Table 2. Descriptive Statistics of Grit, Retention Intention and Work Performance of OR Nursing

(N=140)

Variables	Range	M±SD	Min	Max
Grit	1~5	3.16±0.47	1.75	4.50
Perseverance of effort	1~5	3.30±0.58	1.00	4.83
Consistency of interests	1~5	3.03±0.46	2.00	4.50
Retention intention	1~8	5.26±1.32	1.17	8.00
Work performance of OR nurses	1~4	3.08±0.29	2.24	3.88
Competency	1~4	3.16±0.31	2.29	4.00
Attitude	1~4	3.02±0.37	2.25	4.00
Willingness to improve	1~4	3.09±0.43	1.67	4.00
Nursing process application	1~4	2.99±0.42	2.00	4.00

* Item was reverse scored.

M: Mean, SD: Standard Deviation

Table 3. Factors Influencing Work Performance of OR Nurses

(N=140)

Variables	B	SE	β	t	p
(Constant)	2.22	0.18	.	12.24	<.001
Grit	0.13	0.05	.22	2.56	.011
Retention intention	0.00	0.02	.03	0.37	.708
Total clinical career	0.00	0.00	.19	2.31	.022
Job satisfaction	0.07	0.03	.19	2.04	.043
Surgical departments involved	0.03	0.01	.19	2.29	.024

$R^2=.17, \text{Adj. } R^2=.14, F=5.43, p<.001$

SE: Standard Error, Adj. R^2 : Adjusted R^2

Table 4. The Mediating Effect of Grit on the Relationship between Retention Intention and Work Performance of OR Nursing (N=140)

Step	Variables	B	SE	β	t	p
1	Retention intention → Grit (Me)	0.12	0.02	.35	4.39	<.001
$R^2=.12$, Adj. $R^2=.12$, $F=19.33$, $p<.001$						
2	Retention intention → Work performance	0.03	0.01	.17	2.14	.034
$R^2=.03$, Adj. $R^2=.03$, $F=4.59$, $p=.034$						
3	Retention intention, Grit (Me) → Work performance	0.01	0.01	.08	0.99	.322
		0.16	0.05	.26	3.06	.003
$R^2=.09$, Adj. $R^2=.08$, $F=7.12$, $p=.001$						

SE: Standard Error, Adj. R^2 : Adjusted R^2

Sobel 검정 결과(Figure 1), 재직의도가 수술간호업무 성과에 미치는 직접효과는 통계적으로 유의하지 않았으나($\beta=.086$, $p=.322$), 매개변수인 그릿을 통한 간접효과($\beta=.023$)는 유의미하였다(Sobel's T: $Z=2.490$, $p<.05$).

IV. 고 찰

수술실 간호사의 그릿은 평균 3.16점으로, Jeong 등 (2019)의 3.12점과 Yoo와 Kim (2022)의 3.17점과 비슷하고 Lee와 Kim (2020)의 3.03점보다 높았으며, Park과 Kim (2020)의 3.48점보다 낮았다. 그릿의 하위영역별로는 '노력의 꾸준함'(3.30점)이 '관심의 일관성'(3.03점)보다 높았으며, 이는 Jeong 등(2019)('노력의 꾸준함' 3.30점, '관심의 일관성' 2.82점)과 Lee와 Kim (2020)('노력의 꾸준함' 3.20점, '관심의 일관성' 2.85점)의 연구와 일치하였다. 반면, Yoo와 Kim (2022)

의 연구에서는 '관심의 일관성'(3.28점)이 '노력의 꾸준함'(3.05점)보다 높게 나타났고, Park 등(2020)의 그릿 측정 도구(CN-GRIT)를 이용한 Lee와 Lee (2023)의 연구에서도 관심의 일관성을 나타내는 '열정'(3.11점)이 노력의 꾸준함을 나타내는 '장기적인 목표 달성을 위한 끈기'(2.53점)보다 높게 나타나 이 연구 결과와는 상반되는 결과였다. 이러한 결과는 '관심의 일관성'과 '노력의 꾸준함'을 균형 있게 향상시키기 위한 조직 차원의 다양한 교육 개발이 필요함을 시사한다. 특히 수술실의 특성상 지속적인 관심 유지가 어려운 점을 고려할 때, 간호사 스스로 장기 목표 설정과 이를 달성하기 위한 의식적 노력이 요구되며, 동료 간 칭찬과 격려와 같은 상호 지지가 노력의 꾸준함을 강화하는 데에 중요한 역할을 할 것으로 생각된다.

수술실 간호사의 일반적 및 직무 관련 특성에 따라 그릿은 성별, 최종학력, 건강 상태, 수술실 근무 경력,

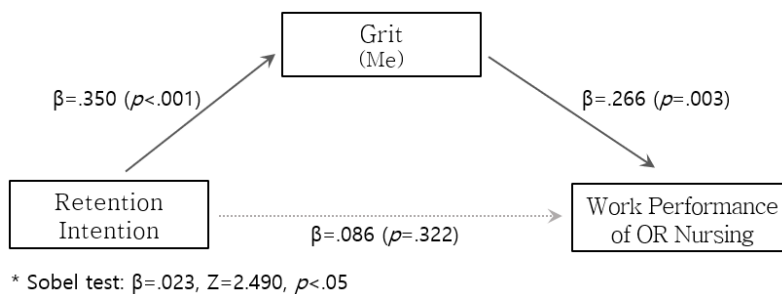


Figure 1. Model for the Mediating Effect of Grit on the Relationship Between Retention Intention and Work Performance of OR Nursing

근무 만족도에 따라 차이가 있었다. 이는 Jeong 등 (2019)의 연구에서 근무 경력이 많을수록 그릿이 높은 결과와는 유사하였고 나이와 학력 수준이 높을수록 그릿이 높은 결과와는 차이가 있었다. 근무 만족도가 '불만족'인 집단에서 그릿 수준이 높게 나타난 결과는 불리한 근무 환경에서도 과업 완수를 위해 지속해서 노력하려는 개인적, 조직적 성향이 그릿 점수를 긍정적으로 향상시키는 요인으로 작용했음을 의미할 수 있다. Duckworth 등(2007)에 따르면 그릿은 변화가능한 특성을 가지므로, 불만족 요인을 규명하고 이를 해결하는 노력과 동시에 이러한 환경에서 그릿 강화 기저 요인을 적극적으로 활용할 필요가 있다. 이를 토대로 수술실 간호사를 대상으로 한 그릿 향상 직무교육 프로그램과 교육안을 개발하고 실무 적용 효과를 검증하는 후속 연구가 요구된다.

수술실 간호사의 재직의도는 평균 5.26점으로 Jeon (2021)의 5.4점보다 낮았고, Lee와 Lee (2023)의 5.01점보다 높았다. 또한 Kim (2006), Kong과 Kim (2017), Lee와 Kim (2020)의 종합병원 간호사 대상 연구 결과(각각 4.64점, 4.72점, 4.74점)보다 높았으며, 이는 병원 유형에 따라 재직의도에 유의한 차이가 있었고 상급 종합병원에 근무하는 간호사의 재직의도가 높았다는 선행연구 결과(Lee & Lee, 2023)와 일치한다.

수술실 간호사의 일반적 및 직무 관련 특성에 따른 재직의도는 건강 상태, 수술 참여 진료과, 초과 근무 시간, 근무 만족도에서 유의한 차이가 있었다. 건강상태가 양호할수록, 수술 참여 진료과 수가 적을수록, 초과 근무 시간이 적을수록 재직의도가 높았다. 이는 수술 참여 진료과 수가 적은 경우, 반복 수술 경험을 통해 심리적 안정과 팀 내 친밀한 관계 유지로 스트레스가 감소한 결과로 해석된다. 근무 만족도가 높을수록 재직의도가 높았던 Cowin (2002), Kim과 Park (2020)의 연구 결과와 달리, '불만족'의 재직의도가 '보통'과 '만족'보다 높았다. 이는 직무만족에 의해 직접적으로 결정되기보다는, 수술실이라는 전문 영역에서의 경력 제한성, 타 부서 이동의 제약, 그리고 조직 내 잔류를 통한 안전성 추구하고 같은 구조적 요인 측면에서 설명될 수 있다. Kim (2006)의 연구에서 근무 경력이 많을수록 재직의도가 높게 나타난 바와 같이, 이 연구에서도 동일한 결과가 확인되었다. 그러나 이 결과는 연구대상자의 50% 이상이 근무 경력 5년 미만임에 주목할 필요가 있다.

즉, 이는 '불만족=이직', '만족=공정'이라는 단순 인과 관계로 설명되기보다, 다양한 환경적, 제도적, 개인적 요인이 복합적으로 작용함을 시사한다. 따라서 초기 경력자가 많은 상황에서는 이들의 조직 적응과 유지를 위한 프로그램 개발이 중요하며, 경력이 짧은 구성원의 안정적 정착을 지원하는 것이 전체 재직의도 강화와 연결될 수 있음을 고려해야 한다. 이에 관리자는 재직간호사의 불만족 요인을 면밀히 파악하고 업무 적성성 재검토 및 재배치 등 다양한 중재 방안을 모색하여 수술간호업무성취 향상에 기여할 필요가 있다.

수술간호업무성취는 평균 3.08점이었고, 하위영역별로는 '간호업무 수행능력'이 가장 높았으며, '간호업무 수준향상', '간호업무 수행태도', '간호업무과정 적용' 순이었다. 이는 Jung (2023)의 3.08점과 일치하였고 Moon과 Shin (2020)의 3.23점보다 낮으나, 전체적으로 높은 수준으로 평가된다. 하위영역 결과는 Moon과 Shin (2020), Jung (2023)의 연구와 마찬가지로, '간호업무 수행능력'이 가장 높고 '간호업무과정 적용'이 가장 낮았다. 특히 '수술 환자 및 보호자에게 수술 관련 정보 제공' 항목에서 평균 점수가 가장 낮게 나타난 것은 수술실이 보호자 출입이 제한된 환경이며 수술실 간호사의 업무가 일반병동 간호사와 달리 환자 직접 간호보다는 팀 협력 중심의 수술 간호업무에 집중되기 때문으로 판단된다. 따라서 수술실 환경에 적합한 간호업무과정의 재설정과 적용이 필요하며, 이를 위해 수술간호업무성취에 영향을 미치는 다양한 요인에 대한 지속적인 후속 연구가 필요하다.

수술간호업무성취는 임상 근무 경력, 수술실 근무 경력, 평균 급여, 근무 만족도에 따라 유의한 차이를 보였으며, 임상 근무 경력과 수술실 근무 경력이 '20년 이상'인 집단에서 가장 높게 나타났다. 이는 근무 경력이 증가할수록 수술간호업무성취가 향상된다는 Jeong 등 (2018)의 연구 결과와 일치한다. 수술실 근무 만족도가 '불만족'인 경우에도 수술간호업무성취가 높게 나타났는데, 이는 근무 만족도가 높을수록 업무성취가 높다는 Jung (2023)의 연구와는 대조적이다. 이러한 결과는 수술간호업무성취가 높은 간호사들이 전문적 역량을 바탕으로 장시간의 고난이도 수술 참여와 다양한 진료과 배치 등 복잡한 환경에서도 업무능력과 성과를 최대한 발휘하려는 경향에서 기인한 것으로 해석할 수 있다.

종합적으로 볼 때, 수술실 근무 만족도와 그릿, 재직 의도, 수술간호업무성도가 모두 유의한 차이를 나타냈으며, 근무 만족도가 '불만족'인 경우 그릿, 재직의도, 수술간호업무성도가 더 높았다. 이는 수술실이라는 고강도, 고난이도 업무 환경이 높은 전문성, 긴장도, 책임감을 요구하는 특성을 보여, 이러한 특성이 오히려 숙련도와 성과를 향상시키며 직무를 포기하지 않고 지속적으로 추구하려는 경향을 강화하는 것으로 해석될 수 있다. 또한 높은 숙련도와 성과를 보이는 간호사에게 더 많은 고난도의 업무가 집중되는 경향이 있어, 이들이 더 큰 책임과 부담을 경험함으로써 결과적으로 낮은 주관적 근무만족도를 나타낸 것으로 이해된다.

수술간호업무성도에 영향을 미치는 요인으로 그릿, 임상 근무 경력, 수술실 근무 만족도, 수술 참여 진료과가 통계적으로 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이 중 그릿이 가장 큰 영향을 미쳤다. 또한 재직 의도와 수술간호업무성과 간 관계에서 그릿이 완전매개 효과가 있음을 확인하였고, Sobel test (1982) 결과에서도 그릿의 매개효과($\beta=.023$)가 유의하였다($Z=2.490$, $p<.05$). 이같은 연구 결과는 이 연구에서 가장 주목할 만한 점으로, 재직의도의 수술간호업무성과에 대한 영향에서 그릿이 완전매개효과를 가지는 것은 재직의도가 수술간호업무성과에 직접적인 영향을 미치는 것이 아니라 그릿이라는 심리적 요인을 통해 간접적인 영향을 주고 있음을 의미한다. 즉, 매개변수로 투입된 그릿이 수술간호업무성과에 직접적인 영향을 미치면서 재직의도와 수술간호업무성과의 관계에서 매개 영향을 미치는 중요한 요인임을 실증적으로 확인할 수 있었다. 이는 그릿이 업무성과 향상에 긍정적 영향을 미친다는 Duchworth 등(2007)의 연구 결과 및 그릿이 간호업무성과에 직접적인 영향을 미친다는 Ryu 등(2023)의 연구 결과와 일맥상통하며, 간호사의 그릿이 재직의도와 직무몰입에 유의한 영향을 미친다는 Jeon과 Han (2019), Park과 Cho (2019)의 선행연구 결과와도 유사하다. 반면, 재직의도는 그릿과 수술간호업무성과 간의 관계에서 통계적 매개효과가 나타나지 않았다. 이는 재직의도가 업무성과에 직접적으로 영향을 미치기보다, 그릿이라는 내적 동기 요인을 통해 간접적으로 연결될 수 있음을 의미한다. 따라서 수술실 간호사의 업무성과를 높이기 위해서는 단순히 재직의도를 높이는 것보다 그릿을 강화

하는 전략이 더 효과적일 수 있음을 시사한다.

이러한 연구 결과와 논의를 토대로, 조직적 차원에서 수술실 간호사의 그릿을 향상시키기 위한 교육 프로그램 개발, 장기 목표 설정에 대한 체계적 지원, 그리고 동료 간 상호지지 문화를 조성하는 등의 노력이 필요하다. 이러한 증대는 궁극적으로 재직의도를 강화하고 수술간호업무성과를 향상시키는 데 기여할 수 있다. 특히 고강도 업무 특성의 수술실 환경에서는 장기적인 열정과 지속적인 노력을 유지할 수 있도록 돕는 제도적 지원이 중요하며, 그릿 기반의 인력 유지 전략은 수술실 간호 인력의 전문성과 생산성을 동시에 확보하는 핵심적 방안이 될 수 있다.

V. 결론 및 제언

이 연구는 상급종합병원 수술실 간호사를 대상으로 수술간호업무성도에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과, 그릿이 가장 큰 영향요인으로 확인되었고 재직의도와 수술간호업무성과 간의 관계에서 완전매개역할을 검증되었다. 이는 그릿이 수술간호업무성과의 핵심 결정요인이라, 재직의도를 매개하여 업무성과에 영향을 미치는 주요 변수임을 시사한다. 따라서 수술실 간호사의 그릿 증진을 위해 수술실 환경 특성에 적합한 실무 중심 전략개발과 개인 역량 강화 프로그램 적용이 필요하며, 이를 통해 재직의도 강화와 수술간호업무성과 향상에 기여할 수 있을 것이다.

이 연구는 대구광역시 소재 2개 상급종합병원 간호사를 대상으로 수행되어 연구 결과의 일반화에 제한이 있다. 또한 그릿과 재직의도 외에 다른 변수들의 영향을 포괄하지 못한 한계가 있으므로, 후속 연구에서는 확장된 연구대상과 구조모형 분석 설계를 통한 검증이 요구된다.

이러한 제한점에도 불구하고, 이 연구는 수술실 간호사를 대상으로 그릿, 재직의도, 수술간호업무성과 간의 관련성을 실증적으로 규명하였으며, 특히 재직의도와 수술간호업무성과 간의 관계에서 그릿의 매개역할을 규명함으로써 간호사 인적자원 관리 전략 개발의 실증적 토대를 제시하였다는 점에서 의의가 있다.

References

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Choi, S. O., & Kim, J. H. (2013). Relationships among job stress, nursing performance, and retention intention of clinical nurses. *Journal of Korean Public Health Nursing*, 27(1), 142-152.
<https://doi.org/10.5932/JKPHN.2013.27.1.142>
- Cowin, L. (2002). The effects of nurses' job satisfaction on retention: An Australian perspective. *The Journal of Nursing Administration*, 32(5), 283-291.
<https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short Grit Scale (GRIT-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166-174.
<https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Hospital Nurses Association [HNA]. (2023). *A survey on the current status of hospital nursing staff placement*. Hospital Nurses Association.
https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php?bo_table=board1&wr_id=8131
- Jeon, E. J. (2021). *Influencing factors of operating room nurses' intent to stay: Work-life balance, nurse-physician collaboration, and verbal abuse* [Master's thesis, Kosin University]. RISS. <https://www.riss.kr/link?id=T15779527>
- Jeon, M. K., & Han, S. J. (2019). The effect of nurses' perceived working environment, job satisfaction, and social support on intent to stay. *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(5), 532-541.
<https://doi.org/10.5392/JKCA.2019.19.05.532>
- Jeong, J. Y., Seo, Y. S., Choi, J. H., Kim, S. H., Lee, M. S., Hong, S. H., Choi, J. S., & Park, D. E. (2019). The influence of grit on turnover intention of university hospital nurses: The mediating effect of job involvement. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 49(2), 181-190.
<https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.2.181>
- Jeong, S. H., Jeong, S. H., Lee, M. H., & Kim, H. K. (2018). Effects of perceived collaboration with nurses and physicians on nursing performance in perioperative nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(3), 253-264.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.3.253>
- Jung, H. J. (2023). *The effects of job stress, communication skills, and nursing work environment on nursing performance in operating room nurse* [Master's thesis, Catholic University of Pusan]. RISS. <https://www.riss.kr/link?id=T16621679>
- Kim, M. J. (2006). *The effect of nursing organizational culture on nurses' intention of retention* [Master's thesis, Hanyang University]. RISS. <https://www.riss.kr/link?id=T10459031>
- Kim, S. L., & Park, Y. R. (2020). Factors associated with general hospital nurses' intention to remain. *Journal of Muscle and Joint Health*, 27(2), 103-111.
<https://doi.org/10.5953/JMJH.2020.27.2.103>

- Kim, C. G., & Jeong, S. J. (2023). The mediating effect of the positive psychological capital between self-determination and grit in nursing students. *Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 29(4), 362-370. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2023.29.4.362>
- Ko, J. H., & Gu, M. O. (2020). Convergence study on mediating effect of clinical competence on the relationship between grit and retention intention among new graduate nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 11(4), 369-380. <https://doi.org/10.15207/JKCS.2020.11.4.369>
- Ko, Y. K., Lee, T. W., & Lim, J. Y. (2007). Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37(3), 286-294. <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.3.286>
- Kong, M. Y., & Kim, J. H. (2017). Influence of nurse manager and peer group caring behaviors as perceived by nurses on intention to retention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(2), 191-200. <https://doi.org/10.11111/jkana.2017.23.2.191>
- Kwak, Y. H., Jang, I. S., Lee, W., Baek, S. J., Hyun, S. K., & Kim, S. M. (2023). The effects of grit and nursing work environment of nurses in tertiary hospitals on nursing performance and retention intention: Mediating effect of compassionate rationalism leadership. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 29(2), 163-174. <https://doi.org/10.22650/JKCNR.2023.29.2.163>
- Lee, D. Y., & Kim, S. Y. (2020). The influences of grit, emotional labor and organizational intimacy on nurses intention to stay in comprehensive nursing care service units. *The Korean Journal of Rehabilitation Nursing*, 23(2), 149-157. <https://doi.org/10.7587/kjrehn.2020.149>
- Lee, J. H., & Lee, H. J. (2023). Influence of nurses' general and job-related characteristics, nursing practice environment, and grit on the intent to stay among operating room nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 29(3), 203-212. <https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.3.203>
- Lee, S. R., & Sohn, Y. W. (2013). What are the strong predictors of academic achievement? Deliberate practice and grit. *The Korean Journal of School Psychology*, 10(13), 349-366. <https://doi.org/10.16983/kjisp.2013.10.3.349>
- Lee, Y. H., & Seomun, G. A. (2017). Effects of MBO and job commitment on nursing performance in operating room nurses. *Journal of Digital Convergence*, 15(4), 309-316. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.4.309>
- Lim, H. J. (2017). The current state of grit research and its need for reconceptualization. *The Korean Journal of Educational Psychology*, 31(4), 663-681. <http://dx.doi.org/10.17286/KJEP.2017.31.4.04>
- Ministry of Health and Welfare. (2025, August 29). *OECD health statistics 2025*. Ministry of Health and Welfare. https://www.mohw.go.kr/board.es?mid=a10107010202&bid=0037&act=view&list_no=1487298
- Moon, H. S., & Shin, S. H. (2020). The effects of self-leadership, professional self-concept, and positive psychological capital of operating room nurses on nursing performance. *Journal of East-West Nursing Research*, 26(2), 139-148. <https://doi.org/10.14370/jewnr.2020.26.2.139>
- Park, H. S., Lee, K. M., & Shin, N. Y. (2020). Development and validation of the Clinical

- Nurses Grit Scale (CN-GRIT). *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(1), 55-64.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2020.26.1.55>
- Park, J. H., & Kim, N. Y. (2020). The effect of nurse's grit, health perception on health promotion behaviors: The mediating effect of self-efficiency. *Journal of Digital Convergence*, 18(12), 325-333.
<https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.12.325>
- Park, M. H., & Cho, S. H. (2019). Relationships among grit, job satisfaction, and the intention to stay of clinical nurses in Korea. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 25(3), 285-293.
<https://doi.org/10.22650/JKCNR.2019.25.3.285>
- Ryu, J. L., Hong, S. H., & Yang, Y. S. (2023). Effects of nurses' grit on the nursing performance: Multiple mediating effects of work engagement and job crafting. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 29(4), 468-477.
<https://doi.org/10.11111/jkana.2023.29.4.468>
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
<https://doi.org/10.2307/270723>
- Yoo, J. B., & Kim, J. S. (2022). The effect of grit, nursing practical proficiency and clinical competency in perianesthesia nurses. *Journal of the Korean Data Analysis Society*, 24(6), 2355-2368.
<https://doi.org/10.37727/jkdas.2022.24.6.2355>

Effects of Grit and Retention Intention on Work Performance among Operating Room Nurses

Jang, Ae-Kyung (OR Charge Nurse, Keimyung University Dongsan Hospital)
Lee, Jun-Hee (Research Professor, College of Medicine, Yeungnam University)
Lee, Kyeong-Soo (Professor, College of Medicine, Yeungnam University)
Hwang, Tae-Yoon (Professor, College of Medicine, Yeungnam University)

Purpose: This study aimed to examine the relationships between grit, retention intention, and the work performance of operating room nurses. **Methods:** Data were collected from 140 operating room nurses at two university hospitals in Daegu, South Korea. The data were analyzed using t-tests, ANOVA, multiple regression, and mediation analyses (SPSS/WIN 29.0). **Results:** There were significant differences in grit according to the gender ($t=-2.09$, $p=.038$), education ($F=4.13$, $p=.018$), health status ($F=4.17$, $p=.017$), operating room career ($F=3.19$, $p=.044$), and job satisfaction ($F=4.98$, $p=.008$). The work performance of operating room nurses was the most strongly influenced by grit ($t=2.56$, $p=.011$), followed by total clinical career ($t=2.31$, $p=.022$), surgical departments involved ($t=2.29$, $p=.024$), and job satisfaction ($t=2.04$, $p=.043$), collectively explaining 13.7% of the variance ($F=5.426$, $p<.001$). Grit exerted the greatest impact on surgical nursing performance ($\beta=.221$, $p=.011$) and had a full mediating effect on the relationship between retention intention and work performance. **Conclusion:** These findings indicate that grit serves as a key mediating factor between retention intention and work performance, exerting the greatest influence on the work performance of operating room nurses. Improving operating room environments, job satisfaction, and grit through educations, may strengthen retention intention and performance among operating room nurses.

Key words : Grit, Nurses, Operating Room, Work Performance