

임상간호사의 직무스트레스, 일의 의미, 소명의식이 직무배태성에 미치는 영향

박주영, 우정희*
건양대학교 간호대학

The Effect of Job Stress, Meaning of Work, and Calling on Job Embeddedness of Nurses in General Hospitals

Ju Young Park, Chung Hee Woo*
College of Nursing, Konyang University

요 약 본 연구는 임상간호사의 직무배태성에 미치는 융합적 영향을 파악하기 위해 시도되었다. 자료수집은 구조화된 설문지법을 이용하였으며, 수집된 자료는 t-test, One-way ANOVA, Pearson 상관분석, 다중회귀분석에 의해 분석하였다. 연구 결과 직무배태성은 직무스트레스($r=-.50, p<.001$)와 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 보였으며 또한 일의 의미($r=.70, p<.001$), 소명의식($r=.58, p<.001$)과도 통계적으로 유의한 정적 상관관계를 보였다. 직무배태성에 영향을 미치는 영향요인은 일의 의미($\beta=.57, p<.001$), 직무스트레스($\beta=-.19, p=.008$) 순으로 나타났으며 이 변인들의 직무배태성에 대한 설명력은 51.2%로 나타났다. 이와 같은 결과를 근거로 간호대학에서는 임상실습 교과목에서 일의 의미와 소명의식을 함양하고 간호사가 되어서도 이를 유지 할 수 있는 교육과정의 개발이 필요할 것으로 보인다.

주제어 : 간호사, 직무스트레스, 직무배태성, 일의 의미, 소명의식

Abstract This study examined convergence factors influencing the job embeddedness of nurses in general hospitals. Data were collected using a structured questionnaire. Data were analyzed using t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression. The job embeddedness in participants showed a significant correlation between job stress ($r=-.50, p<.001$), meaning of work ($r=.70, p<.001$), and calling ($r=.58, p<.001$). The significant factors influencing the job embeddedness were meaning of work ($\beta=.57, p<.001$) and job stress ($\beta=-.19, p=.008$); these factors explained 51.2% of the variance. Based on these findings, nursing college need to develop a curriculum to foster meaning of work and calling in clinical practice courses and to remain nurses.

Key Words : Nurse, Job Stress, Job Embeddedness, Meaning of Work, Calling

1. 서론

1.1 연구필요성

일상생활 수준과 의료기술의 발달은 건강수명에 대한 관심과 나아가 의료에 대한 서비스 기대수준 또한 높아지게 하고 있다. 이러한 사회의 변화는 의료인에게 과도

한 부담과 스트레스로 작용하기도 한다. 간호사는 내부적으로는 의료서비스 내 다양한 직종의 종사자와 협력하고 환자와 가족에게는 직접적인 의료서비스를 제공하는 업무특성으로 인해 직무스트레스가 매우 높은 편[1]이므로 국제노동기구(International Labour Organization, ILO)에서도 스트레스가 높은 직업으로 분류되어 있다[2].

*Corresponding Author : Chung Hee Woo(createjane@konyang.ac.kr)

Received May 4, 2018
Accepted July 20, 2018

Revised July 2, 2018
Published July 28, 2018

인간의 생명에 직접적인 중재가 요구되는 간호 업무에서 직무스트레스는 필연적으로 수반되는 것이고 이는 긴장감을 가지고 업무의 정확성을 유지하는 역할 수행에 긍정적인 영향을 주는 측면도 있다[1]. 다만 스트레스 상태가 오래 지속되면 신체적, 정신적 소진을 유발할 수 있다.

이와 같은 직무관련 스트레스는 개인적인 소진에 영향을 미치는 것뿐만 아니라 간호사 자신의 직무만족도를 낮추고 효과적인 역할 수행을 기대하기 어렵게 하여 간호서비스의 질이 저하되고 이직률은 증가될 것[3]을 예상해볼 수 있다. 아동병원[4], 응급실[5], 서울 종합병원[6], 지방 중소병원[7] 등 다양한 환경의 간호사에서 직무스트레스는 이직의도를 예측하는 요인으로 정도의 차이는 있지만 확인되고 있다. 그러므로 직무스트레스를 관리하는 것은 간호사가 병원에 계속 머물게 하는 중요한 요인임을 시사한다. 한편 이직의도는 쉽게 변하는 속성 때문에 이직을 예측하기에는 다소 약하다는 평가를 받으며, 이직의도에 관심을 가지는 본질인 구성원을 조직에 남도록 하는 전략에서 접근하고자 하는 시도가 진행되어 왔다[8]. 그 중 하나인 직무배태성은 구성원들이 조직에 남아있는 이유를 이해하는 방식[9]인데, 조직생활에서 나오는 관계망과 편안함을 느끼는 적합성 및 이직 시 포기해야 되는 혜택을 의미하는 희생을 포함하는 개념이므로 이직에 대한 관점이 긍정적으로 전환되면서도 확장된 개념이라고 할 수 있다[10]. 다만 병원에서 필요한 유능한 간호사를 확보하고 자발적인 이탈을 막기 위해서 직무배태성이 중요한 요인이라 하더라도, 직무관련 요인 뿐 아니라 직무의 외적 요인도 함께 고려하는 것이 필요하다[10].

간호사의 직무스트레스가 직무배태성에 영향을 줄 것이라고 예측이 가능함에도 불구하고 지금까지 직무배태성과 관련된 간호학의 선행연구들은 주로 이직의도와외 관계 검증[9,11-17]에 머물러 있고 직무외적인 요인을 고려하지 못한 실정이다. 따라서 기존 선행연구와 초점을 달리하여 본 연구에서는 직무스트레스가 많은 상황 속에서도 직무배태성이 높은 요인을 업무환경과 같은 직접적인 직무요인 이외 가치관이나 태도와 같은 개인차원의 요인을 살펴보는 것이 의미가 있을 것으로 기대된다.

직무스트레스는 다양한 인간관계, 조직의 제도와 풍토 이외에도 개인적 특성의 상황적 맥락 속에서 복합적이고 역동적으로 형성되며[18], 이직을 유발하는 직무스트레스의 맥락 내에 이를 극복할 수 있는 하나의 방안으로써

의료기관 종사자 개인의 변인이 해당된다[19]. 이는 직무스트레스 상황이라 하더라도 그에 대한 의료기관 종사자인 간호사의 직무스트레스가 직무배태성에 부정적 영향을 주는 다른 변인이 있음을 시사한다. 따라서 간호사의 직무스트레스 외에 직무배태성에 효율적 조절방안을 모색해 볼 필요가 있다.

선행연구에서 초등교사의 직무스트레스로 인한 심리적 소진의 부정적인 효과를 완충하는 변인으로 검증되어 온 것으로 소명의식을 들 수 있다[20]. 또한 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 소명의식이 중요한 요인으로 나타났다[21]. 이는 교사의 소명의식 수준이 높으면 직무스트레스가 높다고 하더라도 심리적 소진과 이직의도의 정도를 낮추어 조직에 머무를 가능성이 크다는 것을 의미한다. 소명의식은 종교적 차원을 넘어 자신의 일에 충만감을 느끼고 사회적으로 의미 있는 헌신을 끌어가는 정신이며 일에 의미를 부여하는 가치로 널리 받아들여지는 개념[22]이다. 이는 사람이 일을 평가함에 있어 물질적인 수입이나 승진과 같은 결과적인 것보다 일의 과정에서 경험하는 성취감과 의미를 보다 소중하게 생각하고 자신의 정체성을 확립해 나가게 한다[23, 24]. 그러므로 소명의식은 직무몰입도를 높이고 이직감소를 유도하여 조직에 긍정적인 영향을 주는 요인[25]에 이어 직무배태성과의 관련성도 예상해 볼 수 있다.

일의 의미는 구성원이 조직에서 그들의 일에 대한 경험을 이해하는 것[26]과 자신이 하고 있는 일에 대해 개인이 주관적으로 부여하고 있는 인지적 요소를 포함한다. 일의 의미는 자신이 스스로 중요하다 혹은 의미 있다고 믿는 일이나 할 만한 가치가 있다고 믿는 일에 헌신 할 가능성을 높이므로[27] 직무배태성에 직간접적인 영향을 보일 것으로 생각된다. 따라서 본 연구에서는 간호사의 직무배태성의 변인을 비교할 연구가 거의 없다는 한계는 있지만 일의 의미가 조직몰입을 높이고 직무소진을 감소시키며 직무만족에 긍정적인 영향을 준다는 선행연구들[22, 28, 29]을 근거로 일의 의미가 간호사의 직무배태성과 관련된 변인으로 역할을 할 것으로 가정하였다.

간호조직의 지속성은 의료상황에서 자신의 일을 경제적 수단이나 도구적이기 보다는 목적적 의미부여를 통해 달성된다고 볼 수 있다. 그러므로 직무스트레스 이외의 일의 의미와 소명의식은 직무배태성을 높일 수 있는 중요한 요인으로 예측해 볼 수 있다. 그 동안 일의 의미와 소명의식은 다양한 분야에서 활발하게 연구가 되고 다양

한 연구결과를 보이고 있다. 다만 간호사를 대상으로 직무배태성에 대한 영향을 파악하는 시도는 없는 실정임으로 그 효과를 확인할 필요가 있다.

이에 본 연구에서는 지역 종합병원 임상간호사의 직무스트레스와 일의 의미, 소명의식이 직무배태성에 미치는 융합적 영향을 파악하여 직무배태성 향상 방안을 위한 실무적인 의의를 제시하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 종합병원 임상간호사의 직무스트레스, 일의 의미, 소명의식이 직무배태성에 미치는 영향을 파악하여 직무배태성을 높이기 위한 방안을 마련하는데 기초자료로 활용하고자 함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 연구대상자의 직무스트레스, 직무배태성, 일의 의미, 소명의식 정도를 확인한다.
- 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성의 차이를 확인한다.
- 연구대상자의 직무스트레스, 직무배태성, 일의 의미, 소명의식의 상관관계를 분석한다.
- 연구대상자의 직무스트레스, 일의 의미, 소명의식이 직무배태성에 미치는 효과를 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사의 직무스트레스, 일의 의미, 소명의식이 직무배태성에 미치는 영향을 검증하는 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 D시에 소재 3개의 500병상 이상 병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 표본의 적절성을 확보하기 위하여 다중회귀분석을 기준으로 G*Power 3.1.2 프로그램을 활용하여 대상자 표본수를 산출하였다. 다중회귀분석에서 유의수준 α 는 0.05, 검정력(1- β)은 0.8, 효과크기(effect size) 중간 d(f)는 0.15, 독립변수 3개 고려 시 최소 표본 수 118명이며, 20%정도의 탈락률을 고려할 때 140명은 적절한 표본 수라 할 수 있다. 이 중 불성실하게 응답한 자료를 제외하고 130명의 자료를 최종

분석대상으로 하였다.

2.3 연구도구

연구도구는 구조화 된 설문지로 총 58문항이며, 세부적으로는 직무스트레스 16문항, 직무배태성 16문항, 일의 의미 10문항, 소명의식 9문항, 일반적 특성(성별, 연령, 결혼상태, 최종학력, 근무경력, 직위, 근무부서) 7문항으로 구성되었다. 구성된 설문지는 연구대상자와 종합병원 간호사 10명을 대상으로 예비 조사를 실시하여 질문내용의 명확성을 확인 후 문항의 이해도를 높일 수 있도록 보완하였다(‘현재 종사하고 있는 업종에서 얼마나 오래 근무하셨습니다?’를 ‘현재 종사하고 있는 병원관련 업무에 얼마나 오래 근무하셨습니다?’로 수정). 본 연구에서 사용된 측정도구는 개발자 또는 빈안자에게 e-mail로 도구 사용 승인을 받은 후 사용하였다.

2.3.1 직무스트레스

Locke[30]는 직무스트레스란 일을 수행함에 있어서 개인이 심리적 평형 상태를 파괴할 정도로 영향을 주는 어떤 영역이나 복합적 요소가 존재하는 상태라고 정의하였으며, 본 연구에서는 Rizzo 외[31]와 Price 외[32]이 개발한 도구를 Song[1]이 수정한 도구를 사용하여 측정된 점수를 말한다. 총 16문항으로 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 Likert 5점 척도로 구성되어 점수가 높을수록 직무스트레스가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 개발 당시는 제시되지 않았으며 선행연구 [1]에서 신뢰도는 Cronbach’s α 는 .73이었고 본 연구에서의 Cronbach’s는 .75였다.

2.3.2 직무배태성

직무배태성은 구성원이 조직에 머무르는데 초점을 둔 직장 내적·외적 요소들과 직원의 조직 내 잔류를 매개해주는 핵심개념으로 적합성, 연계, 희생의 3가지 개념으로 구성된다[33]. 적합성은 자신이 수행하는 직무, 자신이 속한 조직 및 지역사회가 자신과 잘 맞다고 지각하는 정도이며, 연계는 각 개인이 타인, 팀, 집단, 조직등과 연결된 정도이며, 희생은 현재의 직장을 떠날 경우 희생하여야 하는 물질적·심리적 편익에 대한 지각된 비용을 말한다[10]. 본 연구에서는 Mitchell 외[10]가 개발한 도구를 Kim[34]이 구성타당도 검증을 통해 수정·보완한 도구를 이용하여 측정된 값으로 총 16문항의 ‘전혀 그렇지 않

다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로 Likert 5점 척도를 구성되어 있다. 점수가 높을수록 직무배태성이 높음을 의미한다. Mitchell 외[10]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's는 .87이었고 본 연구에서의 Cronbach's는 .91이었다.

2.3.3 일의 의미

일의 의미란 자신이 하고 있는 일과 관련된 활동에 대한 목적과 의미를 생각하고 자신의 성장과 삶의 목적을 추구하는 것이다[35]. 본 연구에서는 Steger 외[35]가 개발한 일의 의미 척도(Working as Meaning Inventory: WAMI)를 Kim[26]이 타당화한 한국판 일의 의미 척도를 사용하였다. 각각의 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 Likert 5점 척도의 총 10문항으로 구성되어 있으며 점수가 높을수록 일에서 의미가 있다고 지각하고 있음을 뜻한다. Steger[35]의 연구에서 Cronbach's는 .93, Kim[26]의 연구에서 Cronbach's는 .90, 본 연구에서 Cronbach's는 .94였다.

2.3.3 소명의식

소명의식이란 한 사람의 인생에서 일이 가지는 의미를 총체적으로 이해할 수 있도록 하는 핵심요소로서 초월적 부름 혹은 스스로의 내적 성찰을 통해 일과 관련한 자신의 의무와 역할을 깨닫고, 자신의 일을 통해 삶의 목적을 이루어 나가며, 공공선에 기여하고자 하는 친사회적의도를 인식하고 실천하는 것을 의미한다[36]. 소명의식은 Dik 외 [37]가 개발한 Calling and Vocational Questionnaire(CVQ)를 Shim 외[38]가 한국 상황에 맞게 번역한 한국판소명척도(CVQ-K)를 사용하였다. 총 9문항으로 1점에서 '어느 정도 해당된다' 2점, '대부분 해당된다' 3점, '전적으로 해당된다' 4점까지로 점수가 높을수록 소명의식 정도가 높은 것을 의미한다. 본 도구의 신뢰도는 개발 당시 Cronbach's α 는 .85~.92이었고 Shim 외 [38]의 연구에서는 .85였으며, 본 연구에서의 Cronbach's는 .90이었다.

2.4 자료수집방법 및 윤리적 고려

연구대상자의 윤리적 고려를 위하여 연구자가 속한 대학병원의 임상시험위원회(Institution Review of Board, IRB)의 심의를 거쳐 승인(IRB No. 2016-03-033)을 받은 후 시행하였다. 본 연구의 자료수집은 D시에 소재한 종합병원의 간호부에 연구목적과 절차를 설명하고

승인을 받은 후 2016년 5월 20일부터 2016년 6월 1일까지 실시하였다. 자료수집은 각 병동 책임자에게 연구의 목적과 취지를 설명하고 해당병동 책임자의 도움을 얻어 자발적으로 연구에 참여하기로 한 대상자들에게 개인 정보 비밀 유지, 익명성 보장, 연구목적으로만 사용된다는 내용이 포함된 연구참여 동의서를 읽고 서면동의를 받은 후 자료수집을 실시하였다. 또한 설문지 작성 중이라도 바로 중단할 수 있으며 그로 인한 불이익은 전혀 없음을 설명하였으며 설문지 작성 소요시간은 약 15분이었다. 총 140부의 설문을 배부하여 회수하였으며 응답이 불성실한 설문지를 제외하고 총 130부를 분석하여 유효회수율은 92.9%였다.

2.5 자료 분석방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS for Win 23.0을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 직무스트레스, 직무배태성, 일의 의미, 소명의식 정도는 평균과 표준편차를, 일반적 특성은 평균과 표준편차 및 실수와 백분율을 구하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성의 차이는 Independent t-test, One-way ANOVA로 분석하였고, 사후검정은 Scheffe' test를 이용하였다.
- 대상자의 직무스트레스, 직무배태성, 일의 의미, 소명의식의 관계를 알아보기 위해 Pearson's correlation coefficient를 이용하였다.
- 대상자의 직무배태성에 영향을 미치는 요인은 다중회귀분석(Multiple regression analysis)으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 직무스트레스, 직무배태성, 일의 의미, 소명의식 정도

대상자의 직무스트레스, 직무배태성, 일의 의미, 소명의식 정도는 Table 1과 같다. 본 연구대상자의 직무스트레스의 정도는 평균 5점 만점에서 2.86 ± 0.40 점 수준이었다. 직무배태성은 평균 5점 만점에서 3.10 ± 0.55 점, 일의 의미는 평균은 5점 만점에서 3.39 ± 0.66 점, 소명의식은 평균 4점 만점에서 2.48 ± 0.54 점으로 나타났다.

Table 1. Mean scores of job stress, job embeddedness, meaning of work, and calling among subjects N=130

Variables	M±SD	Range
Job stress	2.86±0.40	1-5
Job embeddedness	3.10±0.55	1-5
Meaning of work	3.39±0.66	1-5
Calling	2.48±0.54	1-4

3.2 대상자의 일반적 특성과 일반적 특성에 따른 직무배태성

본 연구대상자는 30대가 43.8%(57명)으로 20대 32.4%(42명), 40대 23.8%(31명)보다 많았으며 기혼이 54.6%(71명)으로 미혼 45.4%(59명) 보다 많았다. 최종학력은 학사가 50.8%(66명)로 가장 많았으며 전문학사 29.2%(38명), 석사이상이 20.0%(26명)이었다. 근무경력 은 10년 이상이 44.6%(58명), 4~6년이 23.0%(30명), 3년 이하와 7~9년이 각 16.2%(21명)이었다. 직위는 일반간 호사가 83.1%(108명)로 대부분을 차지하였다. 근무부서 는 특수부서가 37.7%(49명), 일반병동 36.2%(47명), 외래 부 16.1%(21명), 교육부 10.0%(13명)이었다(Table 2 참 고).

대상자의 일반적 특성에 따른 직무배태성의 차이를 분석한 결과, 본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무 배태성은 연령(F=6.82, p=.002), 결혼상태(t=-3.61, p<.001), 근무경력(F=3.40, p=.020), 직위(F=3.59, p=.016), 근무부 서(F=2.81, p=.042)에 따라 유의한 차이가 있었으며 사후 분석 결과 40대 이상(3.38±0.49)이 20대(2.93±0.51)와 30 대(3.08±0.55) 보다 직무배태성이 유의하게 높았고 행정 업무를 하는 간호사(4.02±0.47)가 그렇지 않은 간호사 보 다 직무배태성이 높았다(Table 2 참고).

3.3 직무스트레스, 일의 의미, 소명의식과 직무배 태성의 상관관계

대상자의 직무스트레스, 일의 의미, 소명의식과 직무 배태성의 상관관계는 Table 3과 같다. 직무배태성은 직 무스트레스(r=-.50, p<.001)와 통계적으로 유의한 부적 상관관계를 보였으며 또한 일의 의미(r=.70, p<.001), 소 명의식(r=.58, p<.001)과도 통계적으로 유의한 정적 상관 관계를 보였다. 직무스트레스는 일의 의미(r=-.50, p<.001), 소명의식(r=-.45, p<.001)과 부적 상관관계를 보 였으며, 소명의식과 일의 의미(r=.78, p<.001)는 정적 상 관관계를 나타냈다.

Table 2. General characteristics of subjects and job embeddedness according to general characteristics

N=130

Variables	Categories	n	%	Job embeddedness	
				M±SD	t or F(p) Scheff'e
Age	20~29 ^a	42	32.4	2.93±0.51	6.82 (.002) a,b<c
	30~39 ^b	57	43.8	3.08±0.55	
	>40 ^c	31	23.8	3.38±0.49	
Marital status	Unmarried	59	45.4	2.92±0.55	-3.61 (<.001)
	Married	71	54.6	3.25±0.50	
Education level	College	38	29.2	3.13±0.44	1.91 (.132)
	Bachelor	66	50.8	3.01±0.57	
	Master's	26	20.0	3.30±0.63	
Work experience	<3	21	16.2	2.99±0.57	3.40 (.020)
	4~6	30	23.0	2.96±0.42	
	7~9	21	16.2	2.96±0.60	
	>10	58	44.6	3.27±0.54	
Position	Staff nurse ^a	108	83.1	3.06±0.53	3.59 (.016) a,b,c<d
	Charge nurse ^b	6	4.6	3.06±0.69	
	Leader of the part ^c	11	8.5	3.25±0.41	
	Administrative nurse ^d	5	3.8	4.02±0.47	
Work unit	Medical ^a	47	36.2	3.09±0.48	2.82 (.042) a,b,c<d
	Special ^b	49	37.7	3.11±0.54	
	Outpatient ^c	21	16.1	2.90±0.59	
	Education ^d	13	10.0	3.45±0.62	

Table 3. Job stress, job embeddedness, meaning of work, and calling of subjects N=130

Variables	Job stress	Calling	Meaning of work
	r(p)		
Calling	-.45(<.001)		
Meaning of work	-.50(<.001)	.78(<.001)	
Job embeddedness	-.50(<.001)	.58(<.001)	.70(<.001)

3.4 직무배태성에 미치는 영향요인

대상자의 직무배태성에 미치는 영향요인을 알아보기 위해 직무스트레스, 일의 의미, 소명의식을 설명변수로 하여 단계적 회귀분석을 수행하였다. 다중공선성을 분석한 결과, 공차한계(Tolerance)의 범위는 0.358~0.742로 0.1 이상이었고, 분산팽창인자(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.347~2.791로 기준치인 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없었다. 잔차의 독립성 검증을 위해 실시한 Durbin-Watson 값 역시 1.616으로 2에 가까워 자기상관이 없는 것으로 확인되었다. 분석결과는 Table 4와 같으며, 연구대상자의 직무배태성에 영향을 미치는 영향요인은 일의의미($\beta=.57, p<.001$), 직무스트레스($\beta=-.19, p=.008$) 순으로 나타났으며 이 변인들의 직무배태성에 대한 설명력은 51.2%로 나타났다. 하지만 소명의식($\beta=.05, p=.608$)은 직무배태성에 유의하지 않은 것으로 나타났다.

Table 4. Factors influencing job embeddedness N=130

Variables	B	SE	β	t	p	VIF
(constant)	2.23	0.42		5.04	<.001	
Meaning of Work	0.47	0.09	.57	5.51	<.001	2.79
Job stress	-0.26	0.97	-.19	-2.70	.008	1.35
Calling	0.05	0.10	.05	0.51	.608	2.61
R ² =.523, Adjust R ² =.512, F=46.09, p<.001, Durbin-Watson=1.616						

4. 논의

병원인력의 가장 큰 부분을 차지하고 있는 간호사가 조직경영 뿐만 아니라 환자만족도 측면에서 조직에 머무

르게 하려면 무엇보다도 직무에서 받는 스트레스 관리가 중요하다. 직무스트레스에 대한 연구가 활발했었지만 이를 감소하거나 조절 할 수 있는 새로운 변수 도출에 대한 연구는 부족한 실정이다. 따라서 본 연구는 종합병원에서 근무하는 임상간호사의 직무스트레스를 알아보고 직무배태성에 미치는 영향과 일의 의미와 소명의식의 조절 효과를 파악하기 위해 시도되었다. 연구목적에 토대로 그 결과에 따른 논의를 하면 다음과 같다.

본 연구대상자의 직무스트레스는 3.10점으로 나타났는데 동일한 도구를 사용하고 서울 소재 2개 대학병원 간호사를 대상으로 한 Song [1]의 연구결과 2.78점과 서울 소재 300병상 이상 1개 대학병원과 2개 종합병원 1년 이하 신규 간호사를 대상으로 한 Park[39]의 연구결과 3.02점 보다 높게 나타났다. 측정도구는 다르지만 인천 소재 대학병원 간호사를 대상으로 한 Kim 외[40]의 연구결과 2.81점 보다 높았다. 반면, 200병상 이상의 지역 중소 종합병원 소아병동 간호사를 대상으로 한 Kim[41]의 연구결과 3.13점과 유사한 결과이다. 이러한 결과는 지역 종합병원 간호사를 대상으로 한 Jeong 외[42]의 연구에서 직무만족도가 낮게 나타난 이유를 낮은 간호인력 등급으로 인하여 개인에게 주어지는 방대한 업무량과 그에 비해 낮은 보수 등으로 초래되는 결과로 예상하였는데 직무스트레스는 이와 유사한 맥락이라고 할 수 있겠다. 또한, 통계청 자료를 활용하여 건강보험 입원 환자의 내원일수(입원일수) 1,000일당 간호사수를 계산하여 간호사 인력정책을 제안한 연구[43]에서 지역병원 인력의 심각한 불균형 문제가 대두된 요인 중 하나를 상급종합병원의 신규채용 정원의 2배수 대기과 이에 따라 지역 간호학과 졸업생 42%가 서울과 광역시로 취업의 쏠림 현상으로 보고 있으며, 이는 인력 부족으로 인한 지역병원 간호사의 직무스트레스를 간접적으로 뒷받침한다고 볼 수 있겠다.

본 연구대상자의 직무배태성 수준은 3.10점으로 나타났고 이는 본 연구와 동일한 도구를 사용하고 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구들을 살펴보면, 경남 소재 700병상 이상 1개 종합병원 간호사를 대상으로 한 Song[15]의 연구결과 3.09점, 서울 소재 상급종합병원 3개, 경기 소재 종합병원 1개를 대상으로 한 Choi[44]의 연구결과 3.08점, 서울 소재 상급종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 한 Hyun[45]의 연구결과 3.04점으로 유사하며 경남 소재 5개 중소병원에 근무하는 간호사를 대상

으로 한 Kim 외 [11]의 연구결과 3.08점, 200~399 병상 중소 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim[20]의 연구결과 3.09점과 유사한 결과이다. 하지만 서울 및 수도권, 강원도 소재 10개 종합병원에 근무하면서 일반간호사가 아닌 진료협력간호사를 대상으로 한 Kang 외[46]의 연구결과 2.86점 보다는 비교적 높게 나타났다. 이를 종합해보면, 병원의 규모에 의한 차이라고만 판단하기 어려우며 추후 지역이나 간호사의 역할, 간호사의 근무환경과 복지 등 다양한 특성을 반영한 요인에 대한 반복 연구를 제안한다.

본 연구대상자의 일의 의미 수준은 3.39점으로 보건계열 대학생을 대상으로 한 연구[47]의 3.57점보다 낮게 나타났다. 이는 간호사가 예비간호사보다 일에 대해 구체적이기 때문일 수 있겠지만 일의 의미야말로 조직에 잔류하게 하는 중요한 요인이 되므로 간호사가 된 이후에도 지지 않고 일의 의미를 향상시키고 유지시키는 방안이 절실하다.

본 연구대상자의 소명의식 수준은 2.48점으로 중간 이상이었으며 본 연구와 동일한 도구를 이용하여 상급초보 간호사를 대상으로 한 연구결과[48] 2.31점과는 유사하다고 볼 수 있지만 보건계열 대학생을 대상으로 한 연구[47] 결과 2.65점 보다는 낮게 나타났다. 이 또한 예비 간호사 때 가지고 있던 소명의식이 실무 상황에서는 오히려 그렇지 못함을 시사하는 것으로 여겨진다. 따라서 돌봄을 실천하는 간호사에게 소명의식은 필수 소양이므로 간호대학생에게는 강하게 내재화되어 쉽게 변하지 않을 소명의식을 고취시킬 수 있는 교육프로그램을 제공할 필요가 있다. 더불어 임상에서도 간호사가 되고자 할 때 가지고 있던 그들의 신념이나 태도가 실무현장에서 쉽게 좌절되지 않도록 관심을 가져야 할 것으로 생각된다. 대상자의 직무스트레스, 직무배태성, 일의 의미, 소명의식 정도는 동일한 도구를 사용한 연구결과와 비교하였으나, 단순히 점수를 기준으로 나타난 차이를 절대적인 값으로 해석하는 것은 다소 무리가 있으므로 일반화에는 신중을 기할 필요가 있다.

일반적 특성에 따른 직무배태성의 차이를 본 결과, 직무배태성은 연령, 결혼상태, 근무경력, 직위, 근무부서에 따라 유의한 차이를 보였고 사후분석에서 40대 이상이 20대와 30대 보다 직무배태성이 유의하게 높았고 행정간호사가 그렇지 않은 간호사 보다 직무배태성이 높았다. 이는 Kim 외[8]의 연구에서 연령이 증가할수록, 기혼일수록, 직위가 높을수록, 소아 병동 간호사가 직무배태성

이 높았던 맥락과 유사하며, 40세 이상, 기혼, 10년 이상 근무, 책임 간호사가 일반 간호사에 비해 높았던 Hyun[45]의 연구와도 유사한 결과이다. 나이가 들어갈수록 자녀양육과 가족부양의 책임이 커지며 전직이 쉽지 않다고 인지하기 때문인 것으로 생각된다. 즉 근무경력이 쌓이고 직위가 높아지면서 병원업무에 익숙해지고 그 노후와 관계망이 행정관련 업무를 수월하게 함으로써 조직에 소속감이 증가하고 직무배태성이 높은 것으로 사료된다. 따라서 병원은 기혼자의 출산을 부정적으로 접근하기보다는 경력간호사의 조직 잔류의 경제적 효과를 인식하고 경력자 우대 정책을 마련하는 것이 의미가 있을 것이다. 동시에 근무경력이 낮거나 미혼인 간호사에게는 무조건적인 희생을 강요하기 보다는 성과에 따른 적정보상의 기회를 제공하고 개인적 적성을 고려한 탄력적인 부서배치와 같은 인사정책을 통해 직무배태성을 높이는 전략을 모색하는 것도 필요할 것이다.

중속변수인 직무배태성에 대한 독립변수의 상관관계를 살펴보면, 대상자들의 일의 의미와 소명의식은 직무배태성과 각각 $r=.70$, $r=.58$ 으로 비교적 높은 정적 상관관계로 나타났다. 이는 직무스트레스, 일의 의미, 소명의식이 직무배태성의 원인이라고 단정할 수는 없다 하더라도 종합병원 간호사에게서 소명의식이 높으면서도 명확한 일의 의미를 가지고 있으며 직무스트레스가 낮은 경우는 조직에 잔류하고자 하는 수준이 높을 수 있음을 시사하는 것으로 여겨진다. 소명의식을 하위영역으로 포함하고 있는 간호사의 전문직업성이 직무배태성과 중등도의 상관성($r=.59$)을 보이며[46] 직무배태성을 이직의도의 확장된 개념으로 볼 때, 소명의식이 이직의도와 부적 상관성을 보인다[49]는 점에서 소명의식은 대부분의 간호사 직업군에서 직무관련 요인임이 확인되었다. 문화에 따라서는 소명의식이 일의 의미를 충분히 설명할 수도 있지만 우리나라에서는 결과가 다르게 나타나기도 하여[22] 일의 의미를 소명의식과 독립된 개념으로 간호사의 직무배태성을 파악하고자 시도한 것에 본 연구에 의의가 있다.

일의 의미 또한 응급실 간호사의 소진[50]에 부적 상관성이 있음을 알 수 있었다. 본 연구대상자인 간호사는 일의 의미와 소명의식을 직무관련 요인으로 여기고 있지만 추후 두 개념에 대한 반복연구는 필요하다. 직무스트레스와 직무배태성($r=-.50$)과의 관계는 병원에 종사하는 의사, 간호사의 직무스트레스와 이직의도 간 정적 상관관계를 나타낸 연구결과[49]와 유사한 결과를 보였다. 따

라서 병원이 그 조직의 비전에 적합한 인재를 채용하였다면 의료인력 중 많은 부분을 차지하면서도 환자에게 직접간호를 제공하고 있는 간호사의 직무스트레스를 낮추는 데 더 많은 노력을 할애해야만 직무배태성을 높여 조직의 손실을 예방할 수 있을 것이다.

본 연구에서 직무스트레스, 일의 의미, 소명의식이 직무배태성에 미치는 영향을 확인한 결과 일의 의미, 직무스트레스 순으로 나타났으며 이들 변인은 임상간호사의 직무배태성 정도를 총 51.2% 설명하는 것으로 나타났다. 즉, 조직에 잔류하려는 심리적 과정에서 직무스트레스 감소도 중요하지만 일의 의미를 보다 긍정적으로 가질 수 있도록 노력함으로써 개인의 자원을 넘어 이직문제 해결방안의 기초자료가 될 수 있을 것이다. 응급실 간호사를 대상으로 한 연구[50]와 보건계열 대학생을 대상으로 일의 의미를 확인한 일부 연구[47]와 같은 맥락이다. 본 연구와 같은 도구를 사용하고 성인 직장인을 대상으로 한 연구[27]에서 일의 의미가 삶의 만족도를 32.8% 설명하고 있고 일에 의미가 있다고 자각하면 기본심리욕구가 충족되어 삶의 만족도가 향상된다는 결과를 통해 간호학에서도 일의 의미를 보다 심층적이고 전략적으로 다룰 필요가 있다고 본다. 청년 이직과정에서 나타난 일의 의미에 대한 질적연구[51]에서는 더 나은 직장의 의미가 청년이 보장되고 장기적인 경제활동이 가능한 것만을 의미하는 것만은 아닌 것으로 인식하고 있으므로 조직차원에서 병원은 간호사 개인적 측면의 자아실현을 포함하는 일의 의미와 같은 가치를 함께 고민할 필요가 있을 뿐 아니라 가족부양이나 자녀양육과 같은 관계적 측면에서 배려하는 정책 또한 필요할 것이다. 하지만 소명의식은 직무배태성에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 최근의 태움 문화, 인력부족 등 사회현상에 비추어 본다면 간호사는 자신의 일을 개인의 충만감으로 표현할 수 있는 소명 보다는 생계나 경력관리의 차원으로 지금의 일을 계속 할 수 있는 힘을 우선 부여한다고 할 수 있다. 본 연구의 결과는 상급초보 간호사의 소명의식이 재직의도에 가장 영향력 있는 변수로 나타났던 Park[48]의 연구결과와 상이한 결과이므로 추후 반복연구를 해 볼 필요가 있겠다.

본 연구는 경력이 다양하게 고루 분포된 종합병원 간호사를 대상으로 근무 중 불가피하게 발생하는 스트레스 속에서도 직무배태성에 영향을 주는 요인들을 살펴보고자 하였다. 종합적으로 보면, 간호사가 조직에 남아있도

록 하는 방안으로 직무스트레스 감소와 일의 의미, 소명의식을 향상 시키는 조직차원의 노력이 필요하다. 이와 더불어 간호사 개인은 정해진 업무와 주어진 역할을 성실히 수행하되 직장인으로써 일의 의미와 간호사로서 소명의식을 저해하는 요인을 간호사 스스로 하고 있지 않은지 자각적으로 되돌아 볼 필요가 있겠다. 즉, 각 직종 간 존중과 직종 내 배려가 있을 때만이 지금의 직무와 직장이 나와 잘 맞고 머무르고 싶다는 인식을 할 수 있을 것이다. 어떤 직업분야에 못지않게 직무에서 오는 스트레스가 높을 것이며 직무배태성 또한 중요함에도 불구하고 간호사를 대상으로 직무배태성에 일의 의미와 소명의식의 영향을 확인한 것이 큰 의의가 있다고 본다.

이와 같은 결과를 바탕으로 실무를 책임지고 있는 병원단위에서는 간호사의 입장에서 실제 그들이 원하는 직무스트레스 해소를 고려한 일의 의미와 소명의식을 높일 수 있는 구체적이고 실제적인 프로그램 개발이 필요하며, 간호사 인력수급에 대한 장기적인 관점에서 본다면 교육을 책임지고 있는 대학에서는 일의 의미와 소명의식을 함양하고 간호사가 되어서도 이를 유지 할 수 있는 다양한 교육프로그램과 교수방법을 임상실습 교과목에서 개발할 수 있도록 교육과정의 유연성을 마련해 주어야 한다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 종합병원 간호사의 직무스트레스, 일의 의미, 소명의식이 직무배태성에 미치는 영향을 확인하기 위해 시행되었다. 자료수집은 2016년 5월부터 2016년 6월까지 3개 종합병원에서 이루어졌으며 130명의 설문지를 최종 분석에 이용하였다. 연구결과 직무배태성은 직무스트레스, 일의 의미, 소명의식과 통계적으로 유의한 상관관계가 있었으며 또한, 일의 의미와 직무스트레스가 직무배태성의 영향 요인임을 확인할 수 있었다. 이와 같은 결과를 바탕으로 교육을 책임지는 대학에서는 임상실습 교과목에서 일의 의미와 소명의식을 함양하고 간호사가 되어서도 이를 유지 할 수 있는 다양한 교수방법을 개발해야 하며, 실무를 책임지는 병원에서는 간호사의 입장에서 실제 그들이 원하는 직무스트레스 해소를 고려한 일의 의미와 소명의식을 높일 수 있는 프로그램 개발이 필요하다. 그러나 본 연구는 종합병원 간호사의 직무배태성을 설명할 수 있는 변수를 충분히 고려하지 못하였

고 편의추출에 의한 자료수집을 하였으므로 연구결과에 대한 신중한 해석이 필요하다. 추후 대상자와 병원단위를 확대한 연구와 실제 임상에서의 일의 의미와 소명의식에 대한 경험 및 개념분석과 같은 질적 연구를 제안한다. 또한 직무스트레스와 직무배태성의 관계에서 일의 의미와 소명의식의 조절효과에 대한 검증 연구를 제안한다.

REFERENCES

- [1] I. S. Song. (2008). *Job Stress, Personality, Job Satisfaction and Health Status of Clinical Nurses*. Master's thesis. Chung-Ang University, Seoul.
- [2] H. S. Yoon. (2007). *Effects of Job Stress Contents and Psychosocial Factors on Mental Health Status among University Hospital Nurses in Korea* Doctoral dissertation. Chungnam National University, Daejeon.
- [3] S. H. Yoon. (2004). The effects of organizational managerial characteristics and job characteristics on job stress and job effectiveness: A survey on clinical nurses: A survey on clinical nurses. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 17(3), 451-466.
- [4] S. Y. Kim & S. H. Back. (2016). The influence of job characteristics and job stress on children's hospital nurses turnover intention. *Journal of Korea Contents association*, 16(4), 100-113. DOI: 10.5392/jkca.2016.16.04.100
- [5] S. Y. Cho & M. H. Sung. (2012). Factors influencing turnover intention in emergency department nurses. *Journal of Korea academy of fundamentals of nursing*, 19(4), 503-510. DOI: 10.7739/jkafn.2012.19.4.503
- [6] G. S. Yoon & S. Y. Kim. (2010). Influences of job stress and burnout on turnover intention of nurses. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 16(4), 507-516. DOI: 10.11111/jkana.2010.16.4.507
- [7] M. J. Song & S. Y. Choi. (2017). A convergence study about influences of emotional intelligence and job embeddedness on turnover intention in general hospital nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(2), 83-89. DOI: 10.15207/JKCS.2017.8.2.083
- [8] J. K. Kim, M. J. Kim, S. Y. Kim, M. Yu & K. A. Lee. (2014). Effects of general hospital nurses' work environment on job embeddedness and burnout. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 20(1), 69-81. DOI: 10.11111/jkana.2014.20.1.69
- [9] Y. S. Kim & S. Y. Ryu. (2016). Influence of job embeddedness factors on turnover intention of nurses in small and medium sized general hospitals. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 22(2), 158-166. DOI: 10.11111/jkana.2016.22.2.158
- [10] T. R. Mitchell, B. C. Holtom, T. W. Lee, C. J. Sablinski & M. Erez. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121. DOI: 10.2307/3066091
- [11] Y. M. Kim & Y. S. Kang. (2013). The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 14(10), 5078-5090. DOI: 10.5762/kais.2013.14.10.5078
- [12] X. Zhao et al. (2013). The impact of quality of work life on job embeddedness and affective commitment and their co-effect on turnover intention of nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 22(5), 780 - 788. DOI: 10.1111/j.1365-2702.2012.04198.
- [13] J. H. Jeon & Y. H. Yom. (2014). Roles of empowerment and emotional intelligence in the relationship between job embeddedness and turnover intention among general hospital nurses. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 20(3), 302-312. DOI: 10.11111/jkana.2014.20.3.302
- [14] J. S. Cho. (2015). *Influence of Job Embeddedness and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior in General Hospital Nurse*. Master's thesis. Korea University, Seoul.
- [15] M. J. Song. (2016). *The Influence of Emotional Intelligence and Job Embeddedness on the Turnover Intention of General Hospital Nurses*. Master's thesis. Gyeongsang National University, Jinju.
- [16] M. J. Yoo & J. K. Kim. (2016). A structural model of hospital nurses' turnover intention: focusing on organizational characteristics, job satisfaction, and job embeddedness. *Journal of Korean academy of nursing administration*, 22(3), 292-302. DOI: 10.11111/jkana.2016.22.3.292
- [17] M. J. Kim, J. W. Lee & J. S. Park. (2017). Effects of nurses practice environment and job embeddedness on turnover intention in medium-small sized hospital. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 18(1), 222-230 DOI: 10.5762/kais.2017.18.1.222
- [18] S. R. Kang. (2010). The experiences of job stress on head nurses in general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37(40), 501-509.
- [19] S. J. Kim, S. Y. Park & D. H. Lee. (2014). The effect of hospital employees' job stress factors on the turnover

- intention: Focused on the Daejeon metropolitan city. *Journal of Society of Korea Industrial and Systems Engineering*, 37(2), 35-42.
DOI: 10.11627/jkise.2014.37.2.35
- [20] Y. M. Kim. (2016). *Controlling effect of gratitude of disposition and perceiving a calling within the relationship between secondary school teachers' job stress and psychological burn out*. Master's thesis. Ewha University, Seoul.
- [21] M. J. Kim & S. Kim. (2016). Influences of calling, work value, and organizational commitment on turnover intention in nurses employed at university hospitals in a region. *Journal of the Korean Society of Health Service Management*, 10(1), 67-77.
- [22] H. W. Kim, J. E. Yoo & C. H. Woo. (2017). Effect of calling, meaning of work, job stress, and stress coping on organizational commitment among career soldiers. *Korean Journal of Stress Research*, 25(1), 30-36. DOI: 10.17547/kjsr.2017.25.1.30
- [23] R. N. Bellah, R. Madsen, W. M. Sullivan, A. Swidler & S. M. Tipton. (1985). *Habits of the heart*. New York: Harper & Row.
- [24] A. Wrzesniewski, C. McCauley, P. Rozin, B. Schwartz. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33. DOI: 10.1006/jrpe.1997.2162
- [25] E. K. Lee. (2011). A study on the perception of youth work as a vocation and attendant levels of job satisfaction. *Journal of Studies on Korean Youth*, 22(1), 115-140.
- [26] S. J. Kim. (2014). *A Validation Study of the Korean Version of the Working as Meaning Inventory with a Korean Worker Sample*. Master's thesis. Ewha Womans University, Seoul.
- [27] J. Y. Choi. (2015). *The Influence of Employees' meaning of Work on Life Satisfaction: Mediating Effects of Basic Psychological Needs*. Master's thesis. Catholic University, Seoul.
- [28] S. Susan & H. Nicola. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Journal*, 16, 199-208.
- [29] J. Lee & S. Y. Seok. (2014). The relation between employees' job burnout and job satisfaction: Moderating effects of meaning of work and working environments. *The Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*, 26(4), 1109-1129.
- [30] E. Locke. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*, Chicago: Rand McNally.
- [31] J. R. Rizzo, R. J. House & S. I. Lirtzman. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Journal of Administrative Science Quarterly*, 15(1), 150-160. DOI: 10.2307/2391486
- [32] J. L. Price & C. W. Mueller. (1986). *Absenteeism and turnover of hospital employees*. CA: JAI Press.
- [33] B. C. Holtom & B. S. O'Neill. (2004). Job embeddedness: A theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan. *Journal of Nursing Administration*, 34(5), 216-227. DOI: 10.1097/00005110-200405000-00005
- [34] J. H. Kim. (2010). *The Effects of Job Embeddedness on Turnover Intention and Organizational Citizenship Behavior in Hospital Employee: Focusing on Moderating Effect of Personality Traits*. Master's thesis. Kyungsoo University, Pusan.
- [35] M. F. Steger, B. J. Dik & R. D. Duffy. (2012). Measuring meaningful work: The work as meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. DOI: 10.1177/1069072711436160
- [36] B. J. Dik & R. D. Duffy. (2009). Calling and vocation at work definitions and prospects for research and practice. *Journal of Counseling Psychology*, 37(3), 424-450. DOI: 10.1177/0011000008316430
- [37] B. J. Dik, B. M. Eldridge & M. F. Steger. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35(1), 23-41. DOI: 10.1177/0894845308317934
- [38] Y. R. Shim & S. K. Yoo. (2012). Development and validation of the Korean version of the calling and vocation questionnaire(CVQ-K). *Korean journal of counseling and psychotherapy*, 24(4), 847-872. DOI: 10.1037/e711042011-001
- [39] H. L. Park. (2010). *Factors associated with Job Satisfaction of New Nurse*. Master's thesis. Sungshin Women' University, Seoul.
- [40] J. H. Kim & H. S. Jo. (2013). A comparative study on job stress and satisfaction between ward nurses and outpatient nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 22(2), 3-92. DOI: 10.5807/kjohn.2013.22.2.83
- [41] A. S. Kim. (2017). *Nursing Environment, Job Stress, and Turnover Intention of Pediatric Ward Nurses and General Ward Nurses*. Master's thesis. Nambu University, Kwangju.
- [42] Y. H. Jeong, C. S. Lee, H. N. Choi & J. Y. Park. (2016). Emotional labor, job satisfaction and turnover intention

- of nurses in the regional general hospital. *Journal of the Korea Contents Association*, 16(1), 708-719.
DOI: <http://uci.or.kr/G704-001792.2009.15.1.003>
- [43] T. H. Lee, K. H. Kang, Y. K. Ko, S. H. Jo & E. Y. Kim. (2014). Issues and challenges of nurse workforce policy: A critical review and implication. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(1), 106-116.
DOI: 10.11111/jkana.2014.20.1.106
- [44] H. W. Choi. (2016). *The Effects of Nursing Practice Environment and Psychological Capital on Job Embeddedness among Clinical Nurses*. Master's thesis. Chung-Ang University, Seoul.
- [45] Y. S. Hyun. (2017). *Factors Affecting Clinical Nurses' job Embeddedness*. Master's thesis. Chung-Ang University, Seoul.
- [46] K. H. Kang & Y. J. Lim. (2016). Influence of professionalism, role conflict and work environment in clinical nurses with expanded role on job embeddedness. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 424-436. DOI: 10.11111/jkana.2016.22.5.424
- [47] J. Y. Yoo, J. Y. Park & J. H. Woo. (2015). Career Attitude Maturity, Calling, and Work as Meaning Affecting Student Adjustment to College among Health College Students. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(5), 490-499.
- [48] J. O. Park. (2015). *The Effects of Advanced Beginner-stage Nurses' sense of Calling, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Retention Intention*. Master's thesis. Kosin University, Pusan.
- [49] C. H. Yoon. (2017). *A Study on Factors Influencing Job Stress and Turnover Intention for Medical Workforce(doctors & nurses) in Medical Institution: Focusing on the Moderating Effect of Calling*. Doctoral dissertation. Kyunghee University, Seoul.
- [50] H. Y. Kim. (2016). *Burnout and Meaning of Work Among Emergency Department Nurses Concerning about Alcohol Intoxicated Violence*. Master's thesis. Kyungpook National University, Daegu.
- [51] H. K. Sim. (2016). *Work Experience and Its Meaning among Adults Job Seeking*. Master's thesis. Ajou University, Seoul.

박 주 영(Park, Ju Young)

[정회원]



- 2011년 2월 : 연세대학교 간호대학 (간호학 박사)
- 2011년 3월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 부교수
- 관심분야 : 간호교육, 재난간호, 응급간호

▪ E-Mail : jypark@konyang.ac.kr

우 정 희(Woo, Chung Hee)

[정회원]



- 2012년 2월 : 연세대학교 간호대학 (간호학 박사)
- 2013년 9월 ~ 현재 : 건양대학교 간호대학 조교수
- 관심분야 : 정신건강, 지역사회, 연구방법론

▪ E-Mail : createjane@konyang.ac.kr