

# 졸업학년 간호대학생의 간호근무환경 인식과 진로장벽이 진로정체감에 미치는 영향

백소영  
청암대학교 간호학과 교수

## The Effect of Nursing Working Environment and Career Barrier recognized by Graduate grade Nursing College Students on Career Identity

So-Young Baek  
Professor, Dept. of Nursing, Cheongam College, Assistant

요 약 본 연구는 졸업학년 간호대학생의 간호근무환경 인식과 진로장벽, 진로정체감을 확인하고, 졸업학년 간호대학생의 진로정체감에 영향을 미치는 요인을 살펴보고자 시도되었다. 자료 수집은 2019년 6월 3일부터 6월 28일까지 S시에 소재한 C대학의 4학년 212명을 대상으로 하였다. 대상자의 진로정체감은  $2.65 \pm 0.46$ 점, 간호근무환경 인식정도도  $3.23 \pm 0.57$ 점, 진로장벽은  $2.28 \pm 0.77$ 점이었었다. 진로정체감은 간호근무환경( $r = -.654, p < .001$ )과 음의 상관관계, 진로장벽( $r = .319, p < .001$ )과 양의 상관관계가 있었다. 간호근무환경은 진로장벽( $r = -.216, p < .001$ )과 음의 상관관계가 있었다. 진로정체감에 영향을 미치는 변수로는 진로장벽( $\beta = -.527, p = .000$ ), 간호근무환경 인식( $\beta = .131, p = .014$ ), 실습만족도( $\beta = -.154, p = .009$ )로 나타났으며, 이 변수는 진로정체감에 50.1%의 설명력을 나타냈다. 따라서 졸업학년 간호대학생들의 진로정체감에 영향을 미치는 간호근무환경 인식과 실습 만족도를 높이기 위한 학교차원의 노력, 임상실습의 실습환경 개선, 병원의 지원과 간호관리자의 관심과 지지를 통한 진로장벽을 낮추는 노력이 필요하다.

주제어 : 간호대학생, 학생, 진로장벽, 간호근무환경, 진로정체감

Abstract The purpose of this study was to examine the relationship between nursing work environment perception, career barriers and career identity of graduating grade nursing college students and factors affecting career identity. The data collection was conducted from June 3 to June 28, 2019 with 212 students in grade 4 of C University in S city. Career identity,  $2.65 \pm 0.46$ ,  $3.23 \pm 0.57$ , and  $2.28 \pm 0.77$ , respectively. Career identity was positively correlated with nursing working environment( $r = -.654, p < .001$ ) and career barrier( $r = .319, p < .001$ ). The nursing work environment was negatively correlated with career barriers( $r = -.216, p < .001$ ). The variables that affect the sense of course are the career barrier( $\beta = -.527, p = .000$ ), recognition of nursing work environment( $\beta = .131, p = .014$ ), practice satisfaction( $\beta = -.154, p = .009$ ), and this variable showed an explanatory power of 50.1% on career identity. Therefore, it is necessary to make efforts at the school to enhance awareness of nursing work environment and satisfaction in practice, improve clinical practice, and lower the career barrier through support and support from hospital and nursing managers.

Key Words : Nursing Student, Student, Career Barrier, Nursing Working Environment, Career Identity

\*This research was supported by the Cheongam College Research Grants in 2019.

\*Corresponding Author : So-Young Baek(paper@policy.or.kr)

Received July 15, 2019

Revised August 26, 2019

Accepted October 20, 2019

Published October 28, 2019

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

병원은 일반기업과 달리 의사, 간호사, 약사, 기술직, 행정직, 기능직 등 다양한 인력들이 모여 팀워크로 의료 서비스를 제공한다[1]. 이 중 간호사는 전체 인력의 30% 이상을 차지하며[2], 의료현장에서 환자 안전, 의료서비스 질 및 환자 만족도와 밀접하게 관련된 중요한 인력이지만, 이직률이 높다. 병원간호사회가 조사한 2017년 간호사의 이직률은 14.2%이며, 1년 이내 신규간호사의 이직률은 42.7%로 더욱 높다[3].

신규간호사는 업무 초기에 미숙한 업무수행으로 업무에 대해 심리적 중압감이 높고 자신의 행동이 다른 사람에게 피해를 끼칠 것에 대해 불안해하거나 자책하며 이에 대해 많은 걱정을 한다[4,5]. 이러한 심리적 부담감과 선임 간호사들의 비인격적인 언행이나 질책, 타 직종 종사자와의 인간관계의 어려움은 신규간호사의 업무수행과 조직적응을 더욱 어렵게 만들고[4-6], 대인관계의 상처로 이직의도로 이어지게 하며[7], 실제 이직까지 발생하게 된다. 이는 간호근무환경에 잘 적응해 나가는 것이 신규간호사의 이직에도 영향을 줄 수 있음을 의미한다고 할 수 있다. 간호근무환경이란 일하는 장소라는 단순한 의미를 넘어 간호사 개인이 지각하는 물리적 환경, 동료 간의 상호작용 및 병원의 정책적인 측면까지 포함하는 포괄적인 개념으로[8], 간호사 이직의도에 영향을 미치며[9], 이 두 가지는 서로 상관관계가 있는 것으로 나타났다[10]. 간호대학생은 임상실습을 통해 병원 내 임상환경에 적응해나가면서 간호사 문화를 간접적으로 경험하게 된다. 이러한 병원 간호근무환경 경험이 미래의 진로에 영향을 끼칠 수 있으며, 추후 취업과 병원환경 적응에도 영향을 끼칠 수 있으므로, 간호학생이 인식하는 간호근무환경 정도를 파악하는 것이 필요하다. 또한 많은 학생들이 간호 전문직으로 평생 직업을 얻는 것과 극심한 취업난 속에 높은 취업률을 보여주는 간호학과의 장점으로 입학 을 하지만, 간호근무환경에 대한 이해나 인식이 없는 상황에서 막연히 간호사로서의 진로만을 고려해 입학하고, 졸업 후 병원에서 근무하면서 막연하게 생각했던 직업인으로서의 간호사에 대한 이상과 현실의 괴리감으로 힘들어하다 결국 사직이나 이직을 하게 된다. 즉, 이미 직업을 선택하여 입학하므로 직업선택 및 유지에 영향을 미치는 진로정체감에 대한 깊은 생각을 하지 못해[11] 취업 후 진로정체감이 낮아 병원과 간호사로서 적응하지 못하게

되는 것이다. 선행연구[11]에서 간호사가 전문직으로서의 진로정체감이 확립되지 않으면 신규간호사로서 업무를 하려고 할 때 높은 이직의도를 갖는다고 하여, 정립되지 않은 진로정체감이 현재 발생하고 있는 신규간호사의 이직률과도 연관이 있다고 할 수 있다. 그러므로 간호사가 되기 직전의 졸업학년 간호학생의 진로 정체감을 확인하는 것은 필요하다.

진로장벽은 '개인의 진로과정을 어렵게 만드는 사람 혹은 개인의 환경 안에 존재하는 사건이나 조건'을 말한다[12]. 간호대학생들은 4년 동안의 이론과 다양한 간호현장 실습을 경험함에도 취업을 앞두고 진로장벽이 높았다[13]. 간호대학생들은 교육과정을 거치고 취업을 준비하면서 선배간호사들의 입사 후 1년 이내 이직에 대한 간접경험을 통해 진로에 대한 자신감 저하와 함께 진로장벽을 느끼는 것으로 여겨진다[14]. Swanson과 Woitke(1997)은 진로장벽을 극복(Impenetrable)할 수 없는 것이 아니라, 개인의 특성이나 장벽의 본질에 따라 어려움의 차이는 있지만 극복 가능한 것으로 바라보았다[12]. 그러므로 진로와 연결하여 잘못된 정보처리, 왜곡된 인식, 합리적이지 못한 신념으로 얻은 진로장벽에 대하여 실망스러운 대처를 하기 보다는 오히려 재인식을 통하여 장벽과 관련된 요인들을 분석하고 수정하면 진로장벽을 자연스럽게 극복할 수 있을 것이다[15].

진로정체감은 진로에 대한 건강한 자기 확신 정도이다[16]. 현재까지 간호대학생은 이미 직업을 선택하고 입학한 학생으로 간주되어 졸업 후 진로에 대한 상담이나 진로정체감에 대해 깊은 생각을 하지 않았다가[11] 졸업 후 취업현장에서 적응하지 못하고 조기 이직하는 수가 많아지고 임상에서 간호사 수가 부족함에 따라 관련 연구를 하기 시작하였다[17]. 간호사가 전문직으로서의 진로정체감이 확립되지 않으면 신규 간호사로서 간호업무를 하려고 할 때 높은 이직의도를 갖게 되므로[11], 진로정체감을 향상시키는 것이 신규 간호사의 이직률을 줄일 수 있는 방안으로 해석할 수 있다. 신규 간호사의 진로정체감은 간호학에 대해 공부하는 학생 때부터 향상시키는 것이 좋은 진로 정체감을 정립 할 수 있으며 특히, 졸업학년 간호대학생은 간호사가 되기 직전이므로 진로정체감 정도를 파악하고 영향요인을 확인하는 것은 의의가 있다. 그동안 간호대학생을 대상으로 한 선행연구들은 대부분 진로정체감 정도와 영향요인을 살펴보고, 간호근무환경, 진로정체감에 대한 연구는 간호사를 대상으로 이루어져 간호학생들이 인지하는 진로장벽과 간호근무환경과의 관계에 대한 연구는 미비하다. 따라서 본 연구는 졸

업직전의 예비간호사인 졸업학년 간호대학생의 진로장벽과 간호근무환경에 대한 인식 정도와 그로 인한 진로정체감에 대한 영향을 살펴봄으로써 예비 간호사로서 높은 진로정체감을 형성하도록 도움을 줄 수 있는 대안마련과 교육전략을 개발하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구는 졸업학년 간호대학생의 간호근무환경에 대한 인식과 진로장벽, 진로정체감을 파악하고, 진로정체감에 영향을 미치는 요인을 확인하여 졸업학년 간호대학생의 진로장벽을 낮추고 간호근무환경 인식개선과 높은 진로정체감 형성을 위한 기초자료로 제공하고자 함으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 간호대학생의 간호근무환경 인식정도, 진로장벽, 진로정체감을 파악한다.
- 2) 간호대학생의 일반적 특성에 따른 간호근무환경 인식정도, 진로장벽, 진로정체감을 파악한다.
- 3) 간호 대학생의 간호근무환경 인식과 진로장벽, 진로정체감 간의 관계를 확인한다.
- 4) 간호대학생의 진로정체감에 미치는 요인을 확인한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구 설계

본 연구는 졸업학년 간호대학생들의 진로장벽과 간호근무환경에 대한 인식, 진로정체감을 파악하고, 진로정체감에 영향을 미치는 정도를 확인하기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2.2 연구 대상

본 연구의 대상은 J도 S시 C대학의 간호학과 졸업학년인 4학년에 재학 중인 학생으로 본 연구의 목적을 이해하고 협조를 수락한 225명에게 설문지를 배포하였고, 이중 218부가 회수되었고, 응답이 불성실한 6부를 제외한 212부가 연구의 최종분석에 사용되었다.

### 2.3 자료 수집 방법

본 연구는 2019년 6월 3일부터 6월 28일까지 J도 S시 C대학의 간호학과 졸업학년인 4학년을 대상으로 연구의 목적, 내용 그리고 대상자가 원할 경우에는 언제라도 연구를 중단할 수 있고, 회수된 자료는 익명으로 처리

되며 연구목적으로만 사용될 것임을 설명하였다. 설명을 듣고 자발적으로 본 연구에 동의한 간호학생을 대상으로 자가 보고식 설문지를 이용하여 자료 수집을 수행하였고 설문 소요시간은 5분~10분 정도였다.

## 2.4 연구 도구

### 2.4.1 간호근무환경

본 연구에서 사용한 도구는 국내의 보건의료제도와 의료 환경, 간호실정을 반영하여 개발한 Park[18]의 간호사 근무환경측정도구를 사용하였다. 이 도구는 총 30문항으로 4개의 하부요인은 기관의 지원 12문항, 수간호사의 리더십 7문항, 실무체계 6문항, 동료와의 관계 5문항이다. Likert 5점 척도로 '매우 그렇다' 5점부터 '전혀 그렇지 않다' 1점이고, 최저 30점에서 최고 150점으로 각 하위영역별 점수가 높을수록 간호근무환경이 좋음을 의미한다. 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .92$ 이었고, 본 연구에서는 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .93$ 이었다.

### 2.4.2 진로장벽

본 연구에서 사용한 측정도구는 Tak과 Lee[19]가 대학생들의 직업을 결정하지 못하는 이유를 측정하기 위해 국내실정에 적합하게 개발한 도구로 총 24문항으로 구성되었으며, 직업정보 부족 요인 6문항, 자기명확성 부족 요인 4문항, 우유부단한 성격요인 4문항, 필요성 인식부족 요인 4문항, 외적 장벽 요인 4문항, 사회인식 부족 요인 2문항의 6개 하위영역으로 구성되었다. 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점의 Likert 5점 척도로, 점수가 높을수록 진로장벽을 높게 인식함을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이었고, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이었다.

### 2.4.3 진로정체감

본 연구에서 사용한 측정도구는 Holland, Daigger와 Power[20]가 개발한 것을 Kim[21]이 변안하고 Kwon[22]이 간호대학생의 진로정체감을 측정하기 위해 수정·보완한 도구이다. 총 14문항, 4점 척도로 되어있으며 체점은 역환산하였고, 6번 문항은 역환산하지 않았다. 각 문항은 '매우 그렇다' 1점, '다소 그런 편이다' 2점, '그렇지 않은 편이다' 3점, '전혀 그렇지 않다' 4점으로 구성되었으며, 측정된 점수가 높을수록 진로정체감이 높은 것을 의미한다. 신뢰도는 Kim[21]의 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .89$ 이었으며, Kwon[22]의 연구에서는

Cronbach's  $\alpha = .88$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .84$ 이었다.

## 2.5 자료 분석 방법

연구를 위해 수집된 자료는 SPSS Window 23.0을 이용하여 다음과 같이 분석하였다. 간호대학생의 일반적 특성, 진로장벽, 간호근무환경 인식 정도, 진로정체감에 대한 평균, 표준편차, 빈도와 백분율은 기술통계 분석을 이용하였다. 일반적 특성과 진로장벽, 간호근무환경 인식 정도, 진로 정체감에 대한 차이분석은 t-test, ANOVA, Scheff's test로 분석하였다. 상관관계는 Pearson correlation coefficient로 분석하였고, 영향요인은 다중회귀분석으로 분석하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

대상자는 총 212명으로 남자 26명(12.3%), 여자 186명(87.7%)이었고, 연령은 평균 22.1세로 20세 이하 3명(1.4%), 21-23세 185명(87.7%), 24세 이상 24명(11.4%)이었다. 종교를 가지고 있는 대상자는 94명(43.4%), 없는 대상자는 120명(56.6%)으로, 구체적으로 기독교 68명(32.1%), 가톨릭 10명(4.7%), 불교 12명(5.7%) 기타 2명(0.9%)이었다. 동아리는 가입이 134명(63.2%), 가입하지 않음이 78명(36.8%)이었다. 간호학과 지원 동기는 유리한 취업 때문이 79명(37.3%)으로 가장 많았고, 부모님의 권유가 55명(25.9%), 안정적인 직업이 28명(13.2%), 적성과 흥미가 맞아서가 27명(12.7%), 가치 있는 직업이 17명(8%), 성적에 맞추어서가 6명(2.8%)이었다. 대학생활 만족도는 중이 154명(72.6%), 상이 40명(18.9%), 하가 18명(8.5%)이었고, 실습 만족도는 매우 좋음이 9명(4.2%), 좋음이 73명(34.4%), 보통이 105명(49.5%), 나쁨이 19명(9.0%), 매우 나쁨이 6명(2.9%)이었다. 지난 학기 학점 평점은 A학점 이상이 50명(23.6%), B학점 이상이 136명(64.25%), C학점 이하가 26명(12.3%)이었다. 경제 상태는 상은 18명(8.5%), 중은 183명(86.3%), 하는 10명(4.7%)이었고 건강상태는 좋음이 58명(27.4%), 보통이 142명(67.0%), 하가 12명(5.7%)이었다. 취업 희망분야는 병원취업이 165명(77.8%), 다른 분야가 47명(22.2%)이었다. 병원취업을 희망하는 이유는 경제력 확보가 85명(25.6%)으로 가장 많았고, 최소한의 임상경험

이 81명(24.4%), 전문직이 63명(19.05%), 직업 안정성이 52명(15.75%), 적성과 흥미가 맞아서가 20명(6.0%), 자아실현이 15명(4.5%), 주위의 권유가 12명(3.6%), 자신감이 4명(1.2%) 순이었다. 병원취업을 희망하지 않는 이유로 교대 근무가 26명(32.1%)으로 가장 많았고, 과중한 업무가 23명(28.4%), 부정적 실습경험이 10명(12.3%), 발전 가능성과 자신감 부족이 각각 9명(11.1%), 근로 조건이 4명(4.9%) 순이었다(Table 1 참고).

Table 1. Demographic Characteristics (N=212)

Variables	Categories	n (%)
Gender	Male	26(12.3)
	Female	186(87.7)
Age(year)	20 $\geq$	3(1.4)
	21-23	185(87.7)
	24 $\leq$	24(11.4)
	Range 17-32	
Religion	Christianity	68(32.1)
	Catholicism	10(4.7)
	Buddhism	12(5.7)
	None	120(56.6)
Circle	Yes	134(63.2)
	No	78(36.8)
Department of Nursing reason for application	Aptitude and interest in nursing	27(12.7)
	Higher employment	79(37.3)
	A worthy occupation	17(8.0)
	A stable job	28(13.2)
	According to one's grades	6(2.8)
College life satisfaction	The first gradea	40(18.9)
	The second gradeb	154(72.6)
	The third gradec	18(8.5)
Practice satisfaction	Very good	9(4.2)
	Good	73(34.4)
	Usually	105(49.5)
	Bad	19(9.0)
	Very bad	6(2.9)
Average grade	A grade $\geq$	50(23.6)
	B grade $\geq$	136(64.2)
	C grade $\leq$	26(12.3)
Economic status	Good	58(27.4)
	Moderate	142(67.0)
	Poor	12(5.7)
Health status	Good	58(27.4)
	Moderate	142(67.0)
	Poor	12(5.7)
Employment hope field	Hospital	165(77.8)
	Others	47(22.2)

Reason for the hospital selection (multiple response)	Economic security	85(25.6)
	Stability with job	52(15.7)
	Aptitude and interest	20(6.0)
	Self-realization	15(4.5)
	Confidence	4(1.2)
	Nursing profession	63(19.0)
	Recommendation of people	12(3.6)
Reason for not wanting hospital employment (multiple response)	Minimal clinical experience	81(24.4)
	Possibility of development	9(11.1)
	Working condition	4(4.9)
	Shift work	26(32.1)
	Negative clinical experience	10(12.3)
	Lack of confidence	9(11.1)
Work burden	23(28.4)	

### 3.2 대상자의 진로장벽, 간호근무환경과 진로정체감 정도

대상자의 진로장벽은 5점 만점에 4.13±.57점이었다. 하위영역별로 직업정보 부족요인은 2.74±.82점, 자기명확성 부족요인은 2.69±.66점, 우유부단한 성격요인은 2.88±.88점, 필요성 인식부족 요인은 1.9±.74점, 외적장벽 요인은 1.74±.75점, 사회인식 부족요인은 1.63±.73점이었다. 대상자가 인지하는 간호근무환경은 5점 만점에 3.23±.57점으로 하위영역별 점수는 기관의 지원은 3.16±.64점, 수간호사와의 관계는 3.17±.72점이었다. 진로정체감 정도는 4점 만점에 2.65±.46점이었다(Table 2 참고).

Table 2. Degree of Career barrier, Nursing working environment and Career identity (N=212)

Variables	M±SD	Minimum	Maximum
Career barrier	2.28±0.77	1.00	4.00
Lack of job information	2.74±0.82	1.00	5.00
Lack of self-clarify	2.69±0.66	1.00	5.00
An indecisive personality	2.88±0.88	1.00	5.00
Lack of awareness if necessity	1.99±0.74	1.00	4.00
External impairment	1.74±0.75	1.00	4.00
Lack of social awareness	1.63±0.73	1.00	4.00
Nursing working Environment	3.23±0.57	1.03	5.0
Support of organization	3.16±0.64	1.00	5.00
Head nurse's leadership	3.37±0.62	1.00	5.00
Working-level system	3.24±0.67	1.00	5.00
Relationship with coworker	3.17±0.72	1.00	5.00
Career identity	2.65±0.46	1.36	4.00

### 3.3 일반적 특성에 따른 진로장벽, 간호근무환경과 진로정체감 정도

일반적 특성에 따른 진로장벽의 차이는 간호학과 지원 동기(F=3.875, p=.001), 대학생활 만족도(F=11.534, p=.000), 취업 희망분야(t=3.446, p=.000)이었다. 사후 검정 결과 간호학과 지원동기는 적성과 흥미가 맞아서와 유리한 취업 때문이라는 응답이 가치 있는 직업보다 높았다. 대학생활 만족도는 상 그룹이 중, 하 그룹보다 높았고, 취업 희망분야는 사후검증에서 병원 취업이 병원 취업이 아닌 그룹보다 높았다.

일반적 특성에 따른 간호근무환경 인식의 차이는 대학 생활 만족도(F=8.118, p=.001), 실습만족도(F =1.805, p=.002)이었다. 사후 검정 결과 대학생활 만족도는 상 그룹이 중, 하 그룹보다 높았다. 실습만족도는 사후검증에서 그룹 간 유의한 차이가 없었다.

일반적 특성에 따른 진로정체감의 차이는 간호학과 지원동기(F=6.190, p=.000), 대학생활 만족도(F=17.899, p=.000), 실습만족도(F =11.395, p=.000), 취업 희망분야(t=2.964, p=.004)이었다.

사후 검정 결과 간호학과 지원동기는 적성과 흥미가 맞아서와 유리한 취업 때문이 성적과 부모님의 권유보다 높았다. 대학생활 만족도는 하가 상, 중 보다 높았고, 취업 희망분야는 병원 취업이 병원 취업이 아닌 그룹보다 높았다. 실습 만족도는 그룹 간 유의한 차이가 없었다 (Table 3 참고).

### 3.4 진로장벽, 간호근무환경과 진로정체감간의 관계

대상자가 지각하는 진로정체감은 간호근무환경(r=-.654, p<.001)과 음의 상관관계가 있었고, 진로장벽과(r=.319, p<.001) 양의 상관관계가 있었다. 간호근무환경은 진로장벽(r=-.216, p<.001)과 음의 상관관계가 있었다 (Table 4 참고).

### 3.5 진로정체감에 영향을 미치는 요인

진로정체감에 미치는 영향요인을 분석하기 위해 단변량 분석에서 유의한 변수들인 간호학과 지원동기, 대학생활 만족도, 실습 만족도와 취업 희망 분야를 회귀분석 식에 투입하기 전 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검정해본 결과 Variation Inflation Factor는 1.046~1.298로 모두 10이하로 다중공선성 문제가 존재하지 않았고, Durbin-Watson의 결과 1.932로 2에 가까워 잔차의 독립성 조건이 만족되었다.

Table 3. Career barriers according to general characteristics, difference in nursing working environment and career identity (N=212)

Variables	Categories	Career barrier		Nursing working Environment		Career identity	
		M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)
Gender	Male	2.76±.42	1.360(.848)	2.26±2.38	1.143(.254)	3.07±.66	.644(.972)
	Female	2.63±.46		2.38±.58		3.24±.55	
Age(year)	20≥	2.81±.32	.884(.647)	2.32±.24	1.287(.114)	3.37±.23	1.360(.067)
	21-23	2.63±.47		2.38±.59		3.24±.56	
	24≤	2.77±.41		2.27±.48		3.12±.69	
Religion	Christianity <sup>a</sup>	2.70±.47	1.352(.252)	2.26±.55	3.140(.016)	3.20±.56	.745(.563)
	Catholicism <sup>b</sup>	2.60±.25		2.49±.40		3.04±.57	
	Buddhism <sup>c</sup>	2.69±.38		2.53±.64		3.44±.59	
	None <sup>d</sup>	2.60±.47		2.41±.57		3.23±.58	
	Other <sup>e</sup>	3.21±.51		1.27±.38		3.42±.64	
Circle	Yes	2.72±.45	1.766(.708)	2.25±.56	.812(.826)	3.25±.59	1.189(.202)
	No	2.60±.46		2.43±.57		3.21±.56	
Department of Nursing reason for application	Aptitude and interest in nursing <sup>a</sup>	2.99±.44	6.190(.000) a,b>.e,f	2.07±.62	3.875(.002) a,b>c	3.51±.63	1.732(.129)
	Higher employment <sup>b</sup>	2.57±.40		2.50±.47		3.23±.57	
	A worthy occupation <sup>c</sup>	2.87±.51		2.08±.62		3.15±.71	
	A stable job <sup>d</sup>	2.65±.35		2.33±.50		3.21±.52	
	According to one's grades <sup>e</sup>	2.27±.54		2.71±.47		3.09±.42	
	Parent's recommendation	2.55±.48		2.38±.64		3.13±.52	
College life satisfaction	The first grade <sup>a</sup>	2.33±.41	17.699(.000) a,b<c	2.64±.51	11.534(.000) a>b,c	2.97±.67	8.118(.000) a>b,c
	The second grade <sup>b</sup>	2.69±.41		2.34±.56		3.25±.50	
	The third grade <sup>c</sup>	3.00±.58		1.91±.54		3.59±.70	
Practice satisfaction	Very good	3.12±.38	11.395(.000)	1.59±.58	1.428(.041)	3.84±.66	1.805(.002)
	Good	2.80±.43		2.19±.55		3.32±.52	
	Usually	2.59±.40		2.45±.50		3.19±.54	
	Bad	2.32±.39		2.69±.59		2.96±.64	
	Very bad	1.99±.42		2.98±.29		2.60±.43	
Average grade	A ≥	2.51±.47	1.609(.203)	2.53±.47	1.365(.284)	3.11±.67	1.035(.425)
	B ≥	2.68±.43		2.35±.53		3.23±.54	
	C ≤	2.62±.53		2.32±.71		3.27±.61	
Economic status	Upper	2.36±.34	2.425(.067)	2.80±.48	2.550(.057)	3.14±.44	2.445(.065)
	Middle	2.67±.46		2.35±.55		3.24±.56	
	Lower	2.63±.48		2.20±.74		3.25±.63	
Health status	Good	2.48±.40	1.655(.194)	2.82±.58	4.914(.008)	3.15±.58	.118(.889)
	Moderate	2.63±.47		2.38±.53		3.23±.54	
	Poor	2.72±.44		2.25±.65		3.24±.64	
Employment hope field	Hospital	2.69±.44	2.964(.004)	2.35±.56	3.446(.000)	3.23±.54	.790(.847)
	Others	2.50±.55		2.40±.67		3.24±.64	

진로정체감을 종속변수로 간호학과 지원동기, 대학생 활 만족도, 실습 만족도와 취업 희망 분야를 독립변수로 설정하여 다중회귀분석을 시행하였다. 회귀분석의 기본 가정인 잔차의 정규분포 여부, 선형성, 등분산성 검증을 위해 잔차의 산포도와 정규 확률 그래프를 확인한 결과,

잔차는 45도 직선에 근접하고, 잔차의 부분 산점도는 모두 0을 중심으로 고른 분포를 보였다. 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증한 결과 오차의 자기상관(독립성) 검증에서는 Durbin-Watson 통계량이 1.701로 검정통계량보다 크기 때문에 자기상관이 없었다. 공차

Table 4. Correlations between Career barrier and the Nursing working Environment and Career identity (N=212)

Variables	Career identity	Nursing working Environment	Career barrier
	r(p)	r(p)	r(p)
Career identity	1		
Nursing working Environment	-.654**	1	
Career barrier	.319**	-.216**	1

\*\* p<.001

(Tolerance)는 .841로 0.3이상 1.0이하로 나타났고, 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 1.204로 10이하로 나타나 다중 공선성 문제는 나타나지 않아 회귀분석의 기본가정은 충족되었다.

회귀방정식은 유의한 것으로 나타났고(F=35.637, p=.000), 진로정체감에 영향을 미치는 요인으로는 진로장벽( $\beta = -.527, p=.000$ )과 간호근무환경( $\beta = .131, p=.014$ ), 실습만족도( $\beta = -.154, p=.009$ )로 확인되었다. 모형의 설명력을 나타내는 결정계수( $R^2$ )는 50.1%였다(Table 5).

Table 5. The Correlations between Career barrier and the Nursing working Environment and Career identity (N=212)

Variables	B	SE	$\beta$	t	p
(Constant)	3.444	.238		14.463	.000
Department of Nursing reason for application	-.024	.013	-.095	-1.887	.061
College life satisfaction	.094	.051	.104	1.839	.067
Practice satisfaction	-.086	.033	-.154	-2.642	.009
Employment hope field	-.002	.010	-.009	-.170	.865
Career barrier	-.419	.043	-.527	-9.672	.000
Nursing working Environment	.105	.042	.131	2.491	.014
$R^2=.515, \text{ adjust } R^2=.501, F=35.637, p<.001$					

#### 4. 논의

본 연구는 졸업학년 간호대학생의 간호근무환경에 대한 인식과 진로장벽, 진로정체감의 관계를 확인하고 그로 인한 진로정체감에 대한 영향을 살펴봄으로써 예비 간호사로서 졸업학년 간호대학생에게 높은 진로정체감을 형

성하도록 도움을 줄 수 있는 대안마련과 교육전략을 개발하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

대상자가 인지하는 진로장벽은 5점 만점에 2.28±.77점이었다. 이는 같은 도구를 사용하여 4학년 간호대학생을 조사한 연구[23]의 2.15±.53점에 비해 높았다. 같은 도구는 아니지만, 4학년을 대상으로 한 연구[24,25]의 2.6±.59점, 2.47±.65점에 비해 낮았다. 하위영역으로는 Won[23]의 연구에서 우유부단한 성격과 자기명확성 부족요인, 자기 명확성 부족, 직업정보 부족과 필요성 인식부족, 외적 장벽, 사회적 인식부족 순인데 반해, 본 연구에서는 직업정보 부족요인이 가장 높았고, 자기명확성 부족요인, 우유부단한 성격요인, 필요성 인식 부족과 외적 장벽, 사회 인식 요인 순이었다. 다른 도구이지만 간호대학생을 대상으로 한 연구에서는[25] 자기명확성 부족이 가장 높았고, 취업을 앞둔 공대생을 대상으로 한 연구에서[26] 미래 불안이 2.71±.92점으로 가장 높게 나왔다. 이는 진로를 스스로 결정해야 하는 일반적인 대학생들과는 달리 입학 때부터 진로가 정해진 간호대학생은 미래에 대한 불안보다는 입장에서 간호사로서 자신감과 직업적 신념에의 어려움을 느끼는 것으로 사료된다. 그러므로 진로 지도 시 자세한 정보 제공과 간호대학생들의 자신감과 직업적 신념을 향상시킬 수 있도록 관련 프로그램 제공하는 것이 필요할 것으로 생각된다.

대상자가 인지하는 간호근무환경은 5점 만점에 3.23±.57점이었다. 간호대학생을 대상으로 간호근무환경을 연구한 선행연구가 없어 비교할 수 없지만, 같은 도구로 일반간호사를 대상으로 한 연구에서[27] 2.97±.45점, 2.46±.17점[28]이었고, 다른 도구이지만 신규간호사를 대상으로 한 연구에서[29] 신규간호사가 인식한 간호근무환경 정도는 2.63±.33점으로 간호대학생은 간호근무환경을 좋게 인식하고 있지만, 취업 후 경력간호사가 될수록 인식 정도가 감소하고 있음을 알 수 있었다. 하위영역별 점수에서 본 연구에서는 기관의 지원 3.16±.64점, 수간호사의 리더십 3.37±.62점, 실무체계 3.24±.67점, 동료와의 관계 3.17±.72점이었고, Kim[27]의 연구에서는 실무체계, 수간호사의 리더십, 동료와의 관계, 기관의 지원 순이었다. Sin 등의 연구[29]에서는 양질의 간호를 위한 기반이 가장 높았고, 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사에 대한 지지, 간호사와 의사와의 협력관계, 병원운영에 대한 간호사 참여, 충분한 인력과 물리적 지원 순이었다. Lee 등의 연구[28]에서 간호관리자의 능력, 리더십, 간호사의 지지, 양질의 간호를 위한 기반, 병원운영에 간호사 참여, 간호사와 의사의 협력관계, 충분한 인력과

물질적 지원 순이었다. 이는 간호대학생은 실습 시 직접 간호수행이 아닌 관찰이나 간호보조수행을 통한 간호근무환경을 경험하게 되므로 외적인 부분을 좀 더 인식한다고 볼 수 있고, 간호사는 임상현장에서 직접간호수행을 하므로 직접적인 영향을 주는 내적인 부분을 좀 더 인식해 차이가 있는 것으로 생각된다. 또한, 간호학생은 간호사가 아니므로 병원환경에 대한 완전이해가 되지 않은 상태이므로 간호사와 인식차이가 발생했을 수도 있지만 간호학생을 위한 도구가 아닌 간호사를 대상으로 개발된 도구여서 객관화시킬 수 없으므로 간호학생을 위한 도구 개발과 추후 반복연구가 필요하다.

진로정체감 정도는 4점 만점에  $2.65 \pm .46$ 점이었다. 같은 도구로 4학년을 대상으로 한 연구에서[30]  $3.53 \pm .47$ 점에 비해 낮았고, 전체 간호대학생을 대상으로 한 연구[31]에서는  $2.59 \pm .55$ 보다 높았지만 다른 연구에서는[32]  $2.65 \pm .44$ 점과 비슷했다. 다른 도구이지만 4학년 간호대학생을 대상으로 한 연구결과[33]  $2.73 \pm .59$ 점에 비해 낮았다. 진로정체감은 합리적인 의사결정과 관련이 있고 불가피하고 모호한 환경적 상황에 직면하여 적합한 결정을 내리는 자기 확신과 관련이 깊어[16] 예측할 수 없는 임상현장에서 올바른 결정을 내려야 하는 간호사들에게 중요한 부분이다. 더구나 간호대학생은 예측 불허한 임상현장을 실습을 통해 경험하지만, 졸업 후 실제 신규간호사로서 역할변화가 발생하면서 임상현장에서 여러 상황에 적응하지 못해 조기 이직률이 높아지고 있다. 그러므로 대학 교육에서 간호대학생의 진로정체감을 향상시키고자 하는 교육프로그램 적용과 강화가 필요하다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성 중 진로 장벽은 간호학과 지원동기, 대학생활 만족도, 취업희망분야에서 차이가 있었다. 선행연구에서도[23] 진로장벽의 유의한 변수는 간호학과 선택이유, 학과 만족도, 취업희망분야로 비슷했다. 진로장벽 하위영역은 우유부단한 성격, 직업정보 부족, 자기명확성 부족, 필요성 인식 부족, 외적장벽, 사회적 인식 부족 순으로 높았다. 이는 연구 대상에 따라 차이가 있었는데, 4학년 간호대학생을 대상으로 한 연구에서는[23] 우유부단한 성격이 가장 높게 나왔고 자기명확성 부족, 직업 정보 부족 순이었고, 일반대학생을 대상으로 한 연구에서는[34] 진로모호성, 우유부단함, 자기명확성 순이었다. 이렇게 차이가 발생하는 이유는 본인의 의지나 적성을 고려하지 않고 유리한 취업과 부모님이나 주위의 권유로 간호학과를 지원하게 되면서 직업에 대한 관심도나 의지가 부족하게 되어 진로장벽이 높아지게 되는 것으로 생각된다. 그러므로 전공에 대한 확신이나 직

업선택에 확실한 결정을 내리지 못한 학생들에게 전공에 대한 확신과 이해를 향상시키기 위한 진로지도와 상담 및 적응 프로그램과 지원체계가 필요하다. 간호대학생들의 간호근무환경 인식은 대학생활 만족도, 실습만족도에서 차이가 있었는데, 선행연구에서[35]도 전공만족도가 높을 경우 임상실습에 대한 긍정적인 이미지를 형성하고 미래의 목표와 동기강화에 도움을 줄 수 있다고 했으며 간호이미지에 영향을 미치는 변수는 임상실습만족도로 나타나 대학전공과 임상실습에 대한 만족도 향상을 위한 학교와 임상기관의 포괄적 협력접근이 필요하다. 진로정체감은 간호학과 지원동기, 대학생활 만족도, 실습만족도, 취업 희망분야에서 차이가 있었다. 선행연구에서도[36] 진로정체감은 입학동기에서 차이가 있었으며, 전공만족도와 실습만족도와는 양의 상관관계가 있었다. 진로정체감은 자신의 목표와 흥미, 재능에 대한 자신의 명확하고 안정된 상이므로[37] 본인의 의지나 적성, 흥미에 대한 고려 없이 입학한 학생들은 진로정체감이 낮으며 이는 전공과 실습만족도에도 좋지 않은 영향을 미친다고 할 수 있다. 그러므로 진로장벽과 마찬가지로 전공에 대한 흥미와 진로와 전공 관련 적응력을 높일 수 있도록 진로상담과 관련 프로그램을 개발하고 적용하여 결과적으로 진로정체감을 향상시키는 노력이 필요하다.

본 연구에서 졸업학년 간호대학생의 진로정체감은 진로장벽을 낮게 인지할수록 높아지는 음의 상관관계를, 간호근무환경을 높게 인지할수록 높아지는 양의 상관관계가 있었고, 진로장벽과 간호근무환경은 진로 장벽을 낮게 인지할수록 간호근무환경이 높아지는 음의 상관관계가 있었다. 진로정체감은 진로에 대한 건강한 자기 확신 정도[16]이며, 진로장벽은 개인의 진로과정을 어렵게 만드는 사람 혹은 개인의 환경 안에 존재하고 있는 사건이나 조건[12]이지만 특정한 장애가 내적 혹은 외적 장애로 구분되는 것은 연구자의 해석문제이지, 객관적으로 어떤 장애를 내적 혹은 외적으로 구분하기는 어려우며, 극복할 수 없는 장애로 바라보지 않고 개인의 특성이나 장벽의 본질에 따라 어려움의 차이는 있지만 극복 가능한 것으로 보았다[12]. 간호근무환경은 간호사가 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 하는 물리적 환경과 개인 간 상호작용 등 인적 환경을 모두 포함하는 개념으로[38] 조직체계를 유지하는 방식, 의사결정 참여와 자율성 증진을 통한 성장 기회 제공, 원활한 업무수행과 관련된 직원간의 상호작용 등을 포함하는 속성으로[39] 주로 간호사 대상으로 연구가 이루어져왔다. 특히, 대학을 막 졸업한 신규 간호사는 낮은 근무 환경에서 3교대 근무와 직무지식 및



기술부족으로 책임의 한계를 경험하며 간호근무환경에 잘 적응하지 못하게 되면서 간호전문직에 대한 회의를 가지게 되며[40] 바람직한 간호 전문직관을 형성해야 하는 시기에 적응에 실패함으로써 정체성 혼란을 느끼는 경우가 많으며, 이는 이직으로 나타나게 된다고 하였다[41]. 그러므로 전문직 경력 간호사가 되기 전인 미숙한 시기의 신규간호사의 여러 어려움을 줄이기 위해서는 간호대학생부터 진로정체감을 높이고 진로장벽을 낮추기 위한 교육프로그램 및 상담 뿐 만 아니라 진로장벽에 대한 생각이나 인식을 변화시키려는 노력이 필요하다. 또한, 임상에서는 간호사들이 만족할만한 간호근무환경을 유지하도록 실무자 및 병원관리자들의 인식 개선 및 환경개선이 시행되어야 할 필요가 있다.

본 연구에서 회귀모형을 분석한 결과 회귀모형은 유의한 것으로 나타났으며, 진로장벽이 가장 영향력이 높았으며, 근무환경인식과 실습 만족도를 포함하는 모형의 설명력을 나타내는 수정된 결정계수는 .501로 나타나 50.1%의 설명력이 있었다. 이는 간호대학생들이 졸업하는 시점에서 안정적인 진로정체감을 형성하도록 하기 위해 실습 만족도가 낮은 학생들을 파악하여 만족도를 향상시켜 간호근무환경에 대한 인식을 높이고 진로장벽을 낮추어 전문직 간호사로서의 정체감을 형성시키도록 하는 교육 환경 조성이 필요하다고 할 수 있다. 졸업학년 간호대학생의 진로정체감과 진로장벽, 임상실습 만족도에 대한 선행연구가 거의 없어 직접 비교는 어렵지만, 간호대학생은 입학함과 동시에 진로가 결정되므로 다른 학과에 비해 진로에 대한 장벽을 낮게 느낀다고 생각하기 쉽지만 진로방향이 다양화되고 임상실습에서 느끼는 현실적인 문제의 체감으로 진로에 대한 장애를 겪을 가능성이 있다고 하였다[24]. 또한, 간호대학생들의 진로정체감 형성을 위해서는 임상실습 경험이 중요하다고 하여[33] 간호학생들의 임상실습 만족도를 향상하기 위한 전략과 임상실습 환경 개선이 필요하다. 더구나, 간호학생들은 임상실습에서 대상자에게 제공하는 간호사의 역할 뿐만 아니라 병원환경, 관리, 병원 내 분위기 등을 의료인들과 함께 경험하므로 좋은 상황 뿐 만 아니라 좋지 않은 상황에도 노출되게 되는데 간호대학생의 진로정체감은 임상실습 중 간호사로부터 무례함을 경험한 경우에 낮았으며[36], 간호대학생의 실습 중 경험한 언어폭력과 진로정체감은 상관관계가 있다고 하였다[42]. 이와 같이 임상실습에서 만족도가 좋지 않으면 진로정체감은 낮아지게 되며, 낮은 진로정체감을 가진 상태에서 취업하여 신규간호사가 되어 복잡한 상황에 놓였을 때, 이를 극복하지 못하고 이직을

하게 되는 경우가 많으므로 실습 만족도를 높이기 위한 학교의 노력 뿐 만 아니라 의료기관의 협조가 필요하다. 간호대학생의 간호근무환경 인식에 대한 연구가 없어 직접 비교가 어렵지만, 신입간호사의 재직의도와 간호근무환경은 유의한 상관관계를 보였고, 간호관리자의 리더십, 간호사에 대한 지지, 양질의 간호를 위한 병원의 지원으로 신입간호사의 재직 의도가 증가하므로[43] 간호근무환경 인식정도를 높이는 것은 중요하다. 즉, 병원의 지원과 수간호사의 리더십, 실무체계 등이 잘 이루어진다면 신입간호사들의 재직 의도가 줄어들 수 있으며, 이를 같은 상황에 노출되어 있는 간호대학생들이 실습 중 경험하게 되므로 결국 간호대학생들에게 긍정적인 영향을 주어 실습만족도가 높아지고 간호근무환경에 대한 인식이 높아지게 되어 진로장벽이 줄어들어 진로정체감을 높여 결과적으로 신입간호사의 이직율이 감소할 수 있을 것이다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 졸업학년 간호대학생의 간호근무환경에 대한 인식과 진로장벽, 진로정체감의 관계를 확인하고 그로 인한 진로정체감에 대한 영향을 살펴봄으로써 높은 진로정체감을 형성하도록 도움을 줄 수 있는 대안마련과 교육전략을 개발하는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 일반적 특성 중 진로 장벽은 간호학과 지원동기, 대학생활 만족도, 취업희망분야, 간호근무환경 차이는 대학생 생활 만족도, 실습만족도, 진로정체감 차이는 간호학과 지원동기, 대학생활 만족도, 실습만족도, 취업 희망분야에서 차이가 있었다. 간호대학생이 지각하는 진로정체감은 간호근무환경과 음의 상관관계, 진로장벽과 양의 상관관계를 나타냈고, 간호근무환경과 진로장벽은 음의 상관관계를 나타내, 간호근무환경이 좋다고 느끼고 진로장벽을 낮게 인지할수록 진로정체감이 높아짐을 알 수 있었다. 진로장벽은 간호근무환경이 높고 진로정체감이 높을수록 낮았고, 간호근무환경이 좋다고 느낄수록 진로정체감이 높았다. 진로정체감에는 진로장벽, 간호근무환경인식과 실습 만족도가 진로정체감에 영향을 주는 요인임을 확인할 수 있었다. 따라서 졸업학년 간호대학생들의 진로정체감을 높이기 위해 실습 만족도 향상을 위한 학교차원의 노력뿐만 아니라 임상실습기관과의 긴밀한 협력을 통한 실습환경 개선, 간호근무환경 인식을 높이기 위한 병원지원과 간호관리자의 관심과 지지를 통한 진로장벽을 낮추는 노력이 필요하다.

본 연구는 일부 간호 대학생들을 편의 추출하여 조사하여 연구 결과를 일반화할 수 없고, 졸업학년 학생들만을 대상으로 하여 학년별 차이를 확인할 수 없었으므로 추후 학년을 확대한 반복연구가 필요하다. 또한, 간호대 학생들이 인식하는 간호근무환경에 대한 측정도구 개발과 진로정체감을 향상시키기 위한 학교와 임상실습기관 간의 협력체계를 통한 실습교육 개선과 더불어 진로장벽을 줄이기 위한 교육프로그램 제공의 필요성을 제언하고자 한다.

## REFERENCES

- [1] W. Lee. (2006). Improvement of Hospital Human Resource Management for Achieving Organizational Goals. *The Journal of Korean Hospital Association*, 30(3), 73-83.
- [2] I. S. Sohn, H. S. Kim, J. S. Kwon, D. L. Park, Y. H. Han & S. S. Han. (2008). Development of an Instrument to Measure Organizational Socialization of New Clinical Nurses. *Journal of Korea Clinical Nursing Research*, 14(1), 85-97.
- [3] Hospital Nurses Association. (2018). Survey on the Status of Hospital Nursing Staff placement. <http://www.khna.or.kr/main.php>
- [4] Suh Y & Lee K. (2013). Lived Experiences of New Graduate Nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*. 19(2), 227-38.  
DOI : <http://dx.doi.org.libproxy.jnu.ac.kr/10.11111/jkana.2013.19.2.227>
- [5] K. M. Sin, J. O. Kwon & E. Y. Kim. (2014). Factors associated with New Graduate Nurses' Reality Shock. *J Korean Acad Nurs Adm*. 20(3), 292-301.  
DOI : <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.292>
- [6] Y. J. Lee & K. B. Kim. (2008). Experiences of Nurse Turnover. *J Korean Acad Nurs*. 38(2), 248-57.  
DOI : <https://doi.org/10.4040/jkan.2008.38.2.248>
- [7] S. Y. Lee & E. J. Oh & K. M. Sung. (2013). The Experience of Turnover Intention in Early Stage Nurses. *J. East-West Nurs. Res.* 19(2), 168-176.  
DOI : 10.14370/jewnr.2013.19.2.168
- [8] E. T. Lake. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index†. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-88.  
DOI: <https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- [9] K. N. Kang.(2010). Nurse's practice environment, nursing professionalism, career commitment, and turnover intention in the small-medium sized hospital. [dissertation]. Seoul:Ewha Womans University.
- [10] J. A. Kwon. (2009). Clinical Nurse's Working Environment and intention of Retention. [dissertation]. Seoul:Hanyang University.
- [11] H. Cho & G. Y. Lee. (2006). Self Esteem and Career Identity of Nursing Students. *Journal of Korean Public Health Nursing*. 20(2), 163-73.
- [12] J. L. Swanson & M. B. Woitke. (1997). Theory Into Practice in Career Assessment for Women: Assessment and Interventions Regarding Perceived Career Barriers. *Journal of Career Assessment*. 5(4), 443-62.
- [13] H. J. Choi & K. I. Jung. (2018). Moderating Effects of Career Decision-making Self-efficacy and Social Support in the relationship between Career Barriers and Job-seeking Stress among Nursing Students Preparing for Employment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 24(1), 61-72.  
DOI : <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.1.61>
- [14] C. S. Shim. (2017). Relationship among Communication Competence, Career Decision-Making Self-Efficacy, and Career Barriers in Nursing Students. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art Humanities, and Sociology*. 7(11), 147-58.  
DOI : 10.14257/ajmahs.2017.11.09
- [15] E. Y. Yeom. (2017). The Influence of Communication Competence, Nursing Professionalism, and Emotional Labor on Clinical Practice Stress among Nursing Students. *Journal of Korea Contents Association*. 17(4), 320-30.  
DOI : <https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.04.320>
- [16] J. J. Holland, D. C. Gottfredson & P. G. Power. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*. 39(6), 1191-200.
- [17] K. N. Kwon & E. H. Choi. (2010). Factors Affecting Career Identity of Nursing Students. *J Korean Public Health Nurs*. 24(1), 19-28.
- [18] S. H. Park. (2012). Development of the Nursing Work Environment Scale. [dissertation]. Busan: Dong-A University.
- [19] J. K. Tak & K. H. Lee. (2001). The Development of Career Decision Scale : An Exploratory Study. *Digital Business Institute*. 1(1), 167-80.
- [20] J. L. Holland, D. C. Diger & P. G. Power. (1980). My vocational situation. Palo Alto. CA: Counseling Psychology Press.
- [21] B. W. Kim & K. H. Kim. (1997). Career Decision Level of Career Preparation of the College Students. *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy*. 9(1), 311-33.
- [22] Y. H. Kwon & J. N. Kim. (2002). Effects of a Ready Planned Self Growth Program through MBTI on Interpersonal Relationship and the Career Identity of Nursing College Students. *Journal of Korean Academy of community health nursing*. 13(2), 216-29.
- [23] J. I. Won. (2019). Factors Affecting Career Barriers of

- Nursing Students. [dissertation]. Gwanju:Chonnam National University.
- [24] H. S. koong & K. W. Seo. (2018). The Moderating Effect of the Self-Leadership in Relationship between Perceived Career Barriers and Career Decision-making Self-efficacy of Nursing Students. *Korea Society for Wellness*. 13(1), 287-94.  
DOI : 10.21097/ksw.2018.02.13.1.287
- [25] H. J. Choi & K. I. Jung. (2018). Moderating Effects of Career Decision-making Self-efficacy and Social Support in the relationship between Career Barriers and Job-seeking Stress among Nursing Students Preparing for Employment. *J Korean Acad Nurs Adm*. 24(1), 61-72.  
DOI : <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.1.61>
- [26] C. R. Jun. (2013). The Influence of College Student's Career Barriers on Career Stress - Focusing on the Mediating Effect of Job Searching efficacy. *Journal of Human Resource Management Research*. 20(1), 1-14.
- [27] S. H. Kim. (2015). The effects of nursing practice environment and Workplace bullying on nursing performance and turnover intension. [dissertation]. Daejeon:Eulji. University.
- [28] Y. J. Lee & S. M. GyeongAe. (2016). Impact of Unit-level Nurse Practice Environment on Nurse Turnover Intension. *Journal of Digital Convergence*. 14(6), 355-362.  
DOI : <http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2016.14.6.355>
- [29] K. M. Sin, J. O. Kwon & E. Y. Kim. (2014). Factors associated with New Graduate Nurse's Reality Shock. *J Korean Acad Nurs Adm*. 20(3), 292-301.  
DOI : <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.292>
- [30] I. S. Park & Y. J. Han. (2017). A Study on the Difference in Career Attitude Maturity, Career Identity, Stress Management, and Satisfaction for Major Classes of Nursing Students According to Demographic characteristics. *Korean Employment & Career Association*. 7(1), 145-67.  
DOI : 10.35273/jec.2017.7.1.007
- [31] J. A. Seong, S. Y. Bang & S. Y. Kim. (2012). The Effects of Nursing Professionalism and Career Identity on Career Preparation Behavior in Nursing Students. *Holistic Health Science*. 2(2), 29-38.
- [32] J. S. Jung, M. J. Jeon & I. Y. Yoo. (2014). Relations between Satisfaction in Major, Career Decision-making Self-efficacy and Career Identity of Nursing Students. *J Korean Acad Soc Nurs Educ*. 20(1), 27-36.  
DOI : <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.1.27>
- [33] S. H. Lee & E. J. Cha. (2017). Effects of Verbal Abuse, Sexual Violence, Depression, and Self-Esteem on Career Identity in Nursing Students during Clinical Training. *The Korea contents Association*. 7(4), 550-60.  
DOI : 10.5392/JKCA.2017.17.04.550
- [34] H. J. Im. (2018). The Influence College Student's Career Barieers on Career Preparation Behavior-Medicating effects of Career stress resilience-. [dissertation]. Daegu: Haany University.
- [35] M. O. Kim & J. Y. Cha. (2018). Convergence Relationship Between Clinical Practice Stress after Gerontological Nursing Practice, Clinical Practice Satisfaction and Nursing Image of Nursing College Students. *Journal of Digital Convergence*. 16(9), 247-56.  
DOI : 10.14400/JDC.2018.16.9.247
- [36] J. Y. Lee, M. S. Kim, S. J. Kim, S. G. Lee, S. J. Yang & S. A. Park. (2018). Effects of Hospital Violence and Nurses Incivility on Career Identity in Nursing Students during Clinical Training. *The Korean Society of Culture and Convergence*. 40(5), 713-38.
- [37] J. L. Holland. (1985). Making vocational choices : a theory of vocational personalities and work environments. 2nd ed. Englewood Cliff, NJ : Prentice-Hall.
- [38] C. R. Friese, E. T. Lake, L. H. Aiken, J. H. Silber & J. Sochalski. (2008). Hospital Nurse Practice Environments and Outcomes for Surgical Oncology Patients. *Health services research*. 43(4), 1145-63.
- [39] J. W. Westerman & B. L. Simmons. (2007). The Effects of Work Environment on the Personality-Performance Relationship: An Exploratory Study. *Journal of managerial issues*. 19(2), 289-305.
- [40] M. S. Kim & S. O. Choi. (2003). Concept analysis of Organizational Socialization. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 9(1), 19-30.
- [41] S. Y. Hwang, E. J. Lee, E. M. Na, G. S. Lee, G. S. Sun & C. S. Lee. (2002). The Clinical Experience of Newly-qualified nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 8(2), 261-71.
- [42] G. R. Bae & Y. S. Im. (2016). The Relationship between experience of Verbal Violence, Career Identity and Self-Esteem in clinocal Practice on Nursing Students. *The Korean Academy of Adult Nursing*. 2016(06), 187-8.
- [43] J. N. Jeon. (2019). Factors affecting the new Nurse's intention of retention-Focused on Self-efficacy, Resilience, and Nursing work environment. [dissertation]. Ulsan: Ulsan University.

백 소 영 (So-Young Baek)

[초록]



- 2012년 2월 : 전남대학교 간호학과(간호학 석사)
- 2017년 2월 : 전남대학교 간호학과 (간호학 박사수료)
- 2015년 9월 ~ 현재 : 청암대학교 간호학과 교수
- 관심분야 : 성인간호학, 중양간호, 중환

자간호

· E-Mail : bcw0@hanmail.net