



간호학과 교수의 직무 스트레스와 교수 효능감이 조직 몰입도에 미치는 영향

전영희¹ · 조정화² · 보사드경희³

원광보건대학교 간호학과 조교수¹, 대전과학기술대학교 조교수², 충남대학교 간호대학 박사³

Effects of Job Stress and Teaching Efficacy on Organizational Commitment of Nursing Professors

Jun, Younghee¹ · Cho, Jeonghwa² · Bossard, Kyeonghee³

¹Assistant Professor, Department of Nursing, Wonkwang Health Science University, Iksan

²Assistant Professor, Division of Nursing, Daejeon Institute of Science and Technology, Daejeon

³Ph.D., College of Nursing, Chungnam National University, Daejeon, Korea

Purpose: This study aimed to identify how job stress and teaching efficacy impacted organizational commitment. **Methods:** Data were collected from 158 nursing professors via an online survey, from Jan to June 2019. **Results:** The study found that four factors affected the organizational commitment of nursing professors: i) type of nursing institution in which they are currently employed ($\beta=-.16, p=.030$), ii) position as an assistant professor ($\beta=-.37, p=.012$) and an associate professor ($\beta=-.44, p=.002$), iii) salary in the 50-59 million won range ($\beta=.20, p=.024$), and above 60 million won ($\beta=.41, p<.001$), and iv) professor's teaching efficacy ($\beta=-.18, p<.016$). **Conclusion:** To increase the organizational commitment of four-year university professors, job characteristics should be considered. In the case of lower positions and salaries, additional compensation and programs that increase school affiliation should be introduced. Teaching methods training, lecture evaluation monitoring programs, and clinical training may also improve teaching efficacy.

Key Words: Work; Stress; Self-efficacy; Organizational commitment

서 론

1. 연구의 필요성

최근 우리나라 대학은 출산을 감소에 따른 신입생 감소, 취업률 하락 등의 사회문제로 인해 정부의 구조적인 개혁이 이루어지고 있고 평가 결과에 따라 등급을 부여하고 입학정원 감축,

국가 장학금 및 학자금 대출 제한 등 정부의 재정지원을 제한하여 부실대학을 퇴출하는 절차를 추진하고 있다(Rhee, 2015). 이에 따라 대학 조직 내에서의 교수의 역할은 그 대학의 생존을 위해 더욱 중요해지고 있어 교수의 조직 몰입도를 강화할 필요가 있다. 조직 몰입도는 조직에 대한 개인의 동일시와 몰입정도를 말하는 것으로(Mowday, Steers, & Porter, 1979), 조직몰입이 높을 경우 보상 없이도 자발적인 참여가 이루어지는 조직

주요어: 직무, 스트레스, 자기효능감, 조직 몰입

Corresponding author: Cho, Jeonghwa <https://orcid.org/0000-0002-6941-4346>

Division of Nursing, Daejeon Institute of Science and Technology, 100 Hyecheon-ro, Seo-gu, Daejeon 35408, Korea.

Tel: +82-42-580-6308, Fax: +82-42-580-6289, E-mail: jhcho@dst.ac.kr

Received: Jun 23, 2021 | **Revised:** Aug 25, 2021 | **Accepted:** Sep 13, 2021

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

시민행동, 직무만족, 직무생산성, 혁신적인 업무행동이 증가된다(Lee & Moon, 2014).

이러한 조직 몰입도에 영향을 주는 선행변수로는 크게 조직 특성, 작업경험, 그룹-리더관계, 직무특성, 개인특성 5가지로 나눌 수 있는데 그 중에서도 가장 많은 비중을 차지하는 것이 작업 경험 특성변수로 이 변수의 경우 2003년 이후 연구 중 약 46~53%로 과반수 이상 차지하고 있다(Lee & Moon, 2014). 작업경험 특성 변수에는 분배공정성, 보상, 직업안정성, 직무만족, 직무 스트레스, 역할갈등, 여가만족도 등이 포함되고 있다(Lee & Moon, 2014). 이중 직무 스트레스는 위와 같은 위기의 대학 환경에서 가장 취약해질 수 있는 변수이며 조직 몰입도를 높여야 할 교수에게 오히려 부정적인 영향을 줄 것으로 생각된다.

현재 교수는 신입생 유치 경쟁, 취업률을 높이기 등 대학의 존폐와 관련된 불안감이 커지는 상황을 경험하고 있고 대학의 변화와 함께 대학 교수의 고용구조의 변화도 가져와 직무 스트레스가 심화되고 있다(Son & Oh, 2006). 변화된 고용구조는 정년을 보장받던 구조에서 점차 계약제로 채용하는 것으로 임용된 교수들은 재임용 심사뿐 아니라 매년 업적평가제도가 이루어져 스트레스가 더욱 가중되고 있다(Lim & Kim, 2012; Son, 2003). 교수의 업적평가에는 강의평가 등의 교육영역, 논문, 저서 등의 연구 영역, 보직 및 봉사활동 등의 봉사영역, 현장 실습지도나 연수, 산업체 위탁교육과정 등의 산학협력 등이 포함되어 있다(Kim, Yun, & Rah, 2012; Son, 2003; Oh, 2007). 간호학과 교수의 경우에는 업적평가 이외에도 일정주기마다 시행되는 간호교육 인증평가 및 임상 실습 지도에 따른 실습지 확보 및 관리와 관련된 업무 스트레스까지 더해져 타 학과의 교수진보다 더 많은 직무 스트레스를 받을 것으로 예상되어 간호학과 교수의 직무 스트레스 관리가 필요할 것으로 생각된다.

NOISH (National Institute for Occupational Safety and Health)의 직무 스트레스 모형에 따르면 직무 스트레스는 크게 개인적 요인, 업무 이외 요인, 완충 요인에 의해 다른 결과를 가지고 올 수 있다. 개인적 요인에는 일반적 특성, 성격, 자기효능감 등이 있으며, 업무 이외 요인에는 가족의 상황 등, 완충 요인에는 동료와 가족, 상사 등의 사회적 지지가 포함된다(The Korean Society of Stress Medicine, 2013). 특히 자기효능감은 어떤 결과를 이루기 위해 필요한 행동을 조직하고 수행할 수 있는 개인의 능력에 대한 판단으로 자기효능감이 높을 경우 본인 스스로 어떤 일을 잘 해낼 수 있다고 생각한다. 실제 교사를 대상으로 한 연구에서 직무 스트레스 및 직무만족도 등의 가장 중요한 변수로 나타나고 있으며(Caprara, Barbaranelli, Borgogni, & Steca, 2003), 선행연구에서도 자기효능감은 조직 몰입도에

긍정적인 영향을 주는 개인특성으로 보고 있다(Lee & Moon, 2014). 따라서 위기의 대학 환경에서 간호학과 교수의 조직 몰입도를 높이기 위해서 직무 스트레스 및 자기효능감을 살펴볼아야 할 것이다. 교수자의 자기효능감은 크게 교수효능감과 개인적 자기효능감으로 나눌 수가 있는데 이중 교수효능감은 학생들이 잘 가르칠 수 있다고 믿는 신념으로 교육영역의 역할이 큰 간호학과 교수에게 더 크게 작용할 수 있어 확인이 필요하겠다(Ashton & Webb, 1986).

그러나 선행연구를 살펴보면 조직 몰입도에 대한 연구는 직장인 등의 일반 근로자를 대상으로 한 연구가 주를 이룬 반면 교사, 교수 등을 대상으로 한 연구는 드물었고 특히 교수를 대상으로 한 연구는 보육교사 및 초·중·고등학교 교사에 비해 극히 드물었다(Kim & Choi, 2015; Kim & Chung, 2014; Lee & Moon, 2014). 또한 작업경험 변수 중에서 직무만족이나 분배공정성, 절차공정성과 조직 몰입도와의 관계를 확인한 연구는 많이 이루어진 것에 비해 직무 스트레스와 관련된 연구는 적었고(Lee & Moon, 2014), 교수효능감과 조직 몰입도의 관계를 확인한 연구도 미비하였다(Kim & Chung, 2014). 따라서 본 연구에서는 간호학과 교수의 직무 스트레스, 교수효능감이 조직 몰입도에 미치는 영향을 확인하고자 한다.

2. 연구목적

본 연구의 구체적 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 교수효능감, 조직 몰입도를 파악한다.
- 대상자의 직무 스트레스, 교수효능감, 조직 몰입도의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 조직 몰입도에 미치는 영향요인을 파악한다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호학과 교수를 대상으로 직무 스트레스, 교수효능감 및 조직 몰입도를 파악하고 그 관계를 확인하기 위한 횡단적 조사연구이다.

2. 연구대상

본 연구는 전국의 간호학과 교수를 편의 표출하여 현재 간호

학과 교수로 재직중인 165명을 대상으로 하였다. 대상자에는 전임교수, 초빙교수, 겸임교수, 강의전담교수로 시간강사는 제외하였다. 대상자 수는 G*Power 프로그램을 이용하여 효과력 0.15, 유의수준 .05, 검정력 .8, 예측변수 13개로 계산하여 131명으로 산출되었다. 지역별로 각 3~10개교를 편의추출하여 두차례에 걸쳐 약 400명 정도의 대상자에게 이메일로 구글 설문지를 배포하였고 158부가 설문문이 완료되었다. 본 연구의 표본 수는 최소 표본 수를 충족하였다.

3. 연구도구

설문조사 문항은 자기기입식으로 일반적 특성과 3개 도구 등으로 구성하였으며, 이 중 도구는 직무 스트레스 16문항, 교수효능감 10문항, 조직 몰입도 15문항이었다.

1) 직무 스트레스

Gregory J. Boyle (1995)의 Teacher Stress Inventory 도구를 사용하였다. 본 도구는 일반적인 교사를 대상으로 개발된 7 문항의 도구로 간호대학 교수의 상황에 맞게 수정·보완 후 사용되었다. 우선 도구 개발자에게 허락을 받은 후 영어, 한국어를 모두 능통하게 사용하는 간호학 연구자에 의해 영어에서 한국어로 번안한 후 다시 이중 언어를 사용하는 다른 간호학 연구자에 의해 한국어에서 영어로 번안하여 의미를 확인하였다. 이를 본 연구자가 선행연구를 고찰하고 한국 간호대학 상황을 고려하여 수정·보완하여 간호 인증평가 관련 문항, 업적평가 관련 문항, 입학생 및 졸업생 관리 등 총 17문항이 완성되었다. 이후 간호학과 교수들에게 적용하기 위해 10년 이상 간호학과 교수로 근무한 15명의 전문가에게 Content Validity Index (CVI)를 이용하여 내용을 점검하였고 추가적으로 문항의 내용에 대한 의견을 받았다. 그 결과 CVI값이 0.8 이하인 3문항 중 2문항은 삭제하였고 1문항은 수정되었다(Waltz, Strickland, & Lenz, 2010). 또한 다른 문항과 내용면에서 겹치는 부분이 있어 1문항을 삭제하였고 다른 1문항은 수정되었으며 추가적인 사항으로 대인관계 및 교육부 정책에 따른 업무변화에 관한 전문가 의견이 있어 2문항이 추가되어 최종 16문항 5점 척도로 구성하였다. 본 연구에서의 Cronbach's α 값은 .90이었다.

2) 교수효능감

Tschannen-Moran과 Hoy (2001)의 Ohio State teacher efficacy scale (OSTES)를 사용하였다. 본 도구는 개발당시 12개의 문항에 3개의 요인으로 교과관리, 교육전략, 학생참여로

나뉘며 Likert 9점 척도를 사용하였고, 점수는 높을수록 교수의 교수효능감이 높음을 의미한다. 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .90이었다. 본 도구는 도구 개발자에게 허락을 받고 영어, 한국어를 모두 능통하게 사용하는 이중 언어를 사용하는 간호학 연구자에 의해 영어에서 한국어로 번안한 후 다시 이중 언어를 사용하는 다른 간호학 연구자에 의해 한국어에서 영어로 번안하여 의미를 확인하였다. 이를 본 연구자가 다시 확인 후 대학 교수의 상황에 맞게 수정·보완한 결과 2문항을 삭제하여 10문항, 5점 척도로 구성하였고 본 연구에서 Cronbach's α 는 .88이었다.

3) 조직 몰입도

Mowday, Steers와 Porter (1979)가 개발한 Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) 도구를 Lee (1998)가 번안한 것을 사용하였다. 본 도구는 15개 문항으로 도구 개발 당시 6개의 역문항, Likert 7점 척도를 사용하였으나 번안과정에서 7개의 역문항, Likert 5점 척도를 사용하여 본 연구에서는 번안된 것을 선택하였다. 도구 개발 당시 신뢰도 Cronbach's α 는 .90이었고, Lee (1998)의 연구에는 .91이 확인되었고, 본 연구에서는 .89였다.

4. 자료수집

본 연구의 자료수집은 W대학교 IRB 승인(WKIRB-201810-SB-076)을 받은 후 2019년 1월부터 6월까지 간호학과 홈페이지에 교수진의 메일 주소가 공개된 학교를 서울·경기, 강원, 대전·충청, 광주·전라, 경상 등의 지역별로 각 3~10개교를 편의추출하여 이메일로 링크가 가능한 구글 설문지를 보냈다. 이후 설문지 회수가 잘 이루어지지 않은 지역은 같은 방법으로 추가적인 설문이 이루어졌다. 설문지에는 연구의 목적 및 과정, 개인정보의 비밀 보호 및 연구 이외의 목적으로는 자료가 사용되지 않음을 포함하였다. 설문지는 모든 항목이 체크될 경우 완료가 가능하며, 완료된 후에는 본 연구자가 사이트에서 확인하였다. 이에 총 158부의 설문지가 자료분석에 이용되었다.

5. 자료분석

본 연구의 수집된 자료는 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 분석하였다. 대상자의 직무 스트레스, 교수효능감, 조직 몰입도 정도는 평균과 표준편차로 파악하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 교수효능감 및 조직 몰입도 비

교는 t-test, ANOVA로 파악하였다. 대상자의 직무 스트레스와 교수효능감 및 조직 몰입도 간의 상관관계는 Pearson correlation coefficient값으로 확인하였고, 대상자의 조직 몰입도에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 이용하였다.

연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 연령은 평균 45.3±6.82세로 40~49세가 51.3%였으며, 50세 이상 27.2%, 39세 이하 21.5%였으며, 기혼이 79.7%로 대다수를 차지했다. 교육수준에서는 석사 졸업 10.8%, 박사 졸업 84.1%, 박사후 과정 이상 대상자가 5.1%였다. 교수 외 주요 경력으로는 임상간호사가 90.5%로 가장 많았다. 총 교수 경력은 평균 5.8±0.88년으로 1년 이하가 14.6%, 2~3년 19.0%, 4~9년 53.7%, 10년 이상 12.7%로 나타났다. 현재 근무하는 대학교에서의 근무 년수는 평균 3.9±0.89년으로 1년 이하가 25.9%, 2~3년 24.7%, 4~9년 45.6%, 10년 이상 3.8%로 나타났다. 현재 전문대학교에서 근무하는 대상자는 70.9%, 4년제 대학교에 근무하는 대상자는 29.1%로 나타났다. 대학의 조교수가 70.9%, 부교수 19.0%, 정교수 3.8%였으며, 보직교수라고 대답한 대상자는 22.8%였다. 연봉은 3,900만원 이하가 24.7%, 4,000~4,900만원 35.4%, 5,000~5,900만원 14.0%, 6,000만원 이상 25.9%로 고르게 분포되어 있었다(Table 1).

2. 대상자의 직무 스트레스, 교수효능감 및 조직 몰입도의 정도

대상자의 직무 스트레스는 80점 만점에 51.5±10.92점이었으며, 교수효능감은 50점 만점에 41.0±4.18점, 조직 몰입도는 75점 만점에 50.2±8.72점이었다(Table 2).

3. 대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 교수효능감 및 조직 몰입도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스의 차이를 분석한 결과, 교수 외 주요 경력($F=4.08, p=.008$)에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타나 임상간호사 경력 교수의 직무 스트레스(52.4 ± 10.44)가 보건의료 경력 교수의 직무 스트레스(40.0 ± 31.11)보다 높게 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 교수효능감의 차이를 분석한 결과, 총 교수 경력($F=3.77, p=.012$), 현재 근무하는 대학교에서의 근무 년수($F=3.69, p=.013$), 보직 유무($t=-2.07, p=.039$)에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 총 교수 경력이 2~3년(41.7 ± 3.91)과 4~9년(41.4 ± 4.34)에 속하는 대상자가 1년 이하(38.3 ± 3.49)의 대상자에 비해, 현재 근무하는 대학교에서의 근무 년수가 2~3년(41.6 ± 3.68)과 4~9년(41.6 ± 4.32)에 속하는 대상자가 1년 이하(39.19 ± 4.17)의 대상자에 비해, 보직이 있는 대상자(42.2 ± 3.99)가 보직이 없는 대상자(40.6 ± 4.18)에 비해 교수효능감을 더 높게 느끼는 것으로 나타났다.

대상자의 일반적 특성에 따른 조직 몰입의 차이를 분석한 결과 현재 근무하는 대학교의 유형($t=2.06, p=.041$), 직위($F=3.41, p=.019$), 연봉($F=5.81, p=.001$)에 따라 유의한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 현재 근무하는 대학교 유형이 전문대학교(51.1 ± 8.67)에 속하는 대상자가 4년제 대학교(48.0 ± 8.55)에 속해 있는 대상자에 비해, 직위는 정교수(58.6 ± 9.39)가 조교수(49.7 ± 8.56)나 부교수(48.8 ± 8.91)에 비해, 연봉이 6,000만원 이상(54.6 ± 8.59)인 대상자가 4,000~4,900만원(48.4 ± 8.61)과 3,900만원 이하(47.8 ± 7.18)인 대상자에 비해 조직 몰입이 더 높은 것으로 나타났다(Table 1).

4. 직무 스트레스, 교수효능감, 조직 몰입도 간의 상관관계

직무 스트레스는 교수효능감과 음의 상관관계($r=-.20, p=.012$)가 있었으며, 조직 몰입도와 음의 상관관계($r=-.20, p=.009$)가 있었다. 교수효능감과 조직 몰입도와는 양의 상관관계($r=.25, p=.001$)가 있었다(Table 3).

5. 조직몰입에 영향을 미치는 요인

대상자의 조직 몰입에 직무 스트레스와 교수효능감이 미치는 영향을 알아보기 위해 단변량 분석에서 통계적으로 유의한 관계를 보인 일반적 특성(현재 근무하는 대학교의 유형, 직위, 연봉)을 1단계에 투입하였고 2단계에서는 직무 스트레스, 교수효능감을 독립변수로 단계적 회귀분석을 실시하였다. 변수 중 직위와 연봉은 더미변수 처리한 후 사용하였다. 자기상관을 나타내는 Durbin-Watson은 1.90로 2에 가깝게 나타나 인접한 오차항의 독립성은 만족하였다. 또한 공차의 한계값(tolerance)은 0.24~0.93로 0.1 이상이었으며, 분산팽창계수(Variance Inflation Factor, VIF)도 1.07~4.11으로 기준치인 10 이하인 것

Table 1. Differences of Job Stress, Teaching Efficacy, and Organizational Commitment according to General Characteristics ($N=158$)

| Characteristics | Categories | n (%) | Job stress | | Teaching efficacy | | Organizational commitment | |
|---|---------------------|------------|-------------------------|------------|------------------------|------------|---------------------------|------------|
| | | | M±SD | t or F (p) | M±SD | t or F (p) | M±SD | t or F (p) |
| Age (year) | ≤39 | 34 (21.5) | 53.6±10.45 | 1.46 | 40.5±4.14 | 1.65 | 48.0±7.34 | 1.63 |
| | 40~49 | 81 (51.3) | 51.8±10.57 | (.235) | 40.6±3.91 | (.195) | 51.2±8.03 | (.199) |
| | ≥50 | 43 (27.2) | 49.4±11.78 | | 42.0±4.61 | | 50.2±10.66 | |
| Marital status | Married | 126 (79.7) | 50.9±11.12 | -1.35 | 41.2±4.19 | 1.45 | 50.9±8.52 | 1.90 |
| | Single | 32 (20.3) | 53.9±9.89 | (.179) | 40.0±4.06 | (.148) | 47.6±9.18 | (.059) |
| Education level | Master | 17 (10.8) | 48.3±11.47 | 1.49 | 40.8±3.78 | 0.01 | 50.5±6.51 | 0.45 |
| | doctor | 133 (84.1) | 51.7±10.68 | (.228) | 44.0±4.29 | (.990) | 50.3±9.01 | (.634) |
| | Postdoctoral course | 8 (5.1) | 56.2±13.13 | | 44.0±3.42 | | 47.3±8.27 | |
| Major career other than professor | Clinical nurse | 143 (90.5) | 52.4±10.44 ^a | 4.08 | 40.9±4.15 | 0.76 | 50.2±8.58 | 2.44 |
| | Industrial nurse | 6 (3.8) | 46.6±9.52 ^b | (.008) | 42.8±5.49 | (.516) | 50.8±9.19 | (.062) |
| | School nurse | 2 (1.3) | 40.0±31.11 ^c | a > c | 44.0±5.65 | | 65.0±12.72 | |
| | Others | 7 (4.4) | 40.5±8.58 ^d | | 40.5±3.45 | | 46.1±7.71 | |
| Total professor career (year) | ≤1 | 23 (14.6) | 51.6±10.72 | 0.91 | 38.3±3.49 ^a | 3.77 | 47.9±6.61 | 0.81 |
| | 2~3 | 30 (19.0) | 52.3±12.74 | (.436) | 41.7±3.91 ^b | (.012) | 49.6±9.34 | (.487) |
| | 4~9 | 85 (53.7) | 52.1±10.76 | | 41.4±4.34 ^c | b, c > a | 50.8±8.90 | |
| | ≥10 | 20 (12.7) | 47.8±8.66 | | 41.4±3.71 ^d | | 51.2±9.23 | |
| Professor career in present university (year) | ≤1 | 41 (25.9) | 52.2±10.77 | 0.47 | 39.1±4.17 ^a | 3.69 | 48.7±7.51 | 1.20 |
| | 2~3 | 39 (24.7) | 52.8±12.88 | (.703) | 41.6±3.68 ^b | (.013) | 49.2±9.00 | (.309) |
| | 4~9 | 72 (45.6) | 50.7±9.92 | | 41.6±4.32 ^c | b, c > a | 51.3±9.39 | |
| | ≥10 | 6 (3.8) | 49.1±11.01 | | 41.5±2.07 ^d | | 53.3±4.03 | |
| University type | College | 112 (70.9) | 51.5±11.24 | -0.13 | 40.9±4.03 | -0.25 | 51.1±8.67 | 2.06 |
| | University | 46 (29.1) | 51.7±10.22 | (.896) | 41.1±4.56 | (.798) | 48.0±8.55 | (.041) |
| Position | Assistant professor | 112 (70.9) | 52.5±10.72 | 1.77 | 40.6±3.98 | 1.27 | 49.7±8.56 ^a | 3.41 |
| | Associate professor | 30 (19.0) | 51.1±11.59 | (.154) | 41.4±4.78 | (.284) | 48.8±8.91 ^b | (.019) |
| | Professor | 6 (3.8) | 46.1±10.34 | | 43.5±3.78 | | 58.6±9.39 ^c | c > a, b |
| | Others | 10 (6.3) | 45.7±9.97 | | 42.1±4.45 | | 55.1±6.00 ^d | |
| Appointed professor | No | 122 (77.2) | 51.8±11.17 | 0.55 | 40.6±4.18 | -2.07 | 49.9±8.47 | -0.88 |
| | Yes | 36 (22.8) | 50.6±10.10 | (.580) | 42.2±3.99 | (.039) | 51.3±9.56 | (.376) |
| Annual income (10,000 won) | ≤3,900 | 39 (24.7) | 51.3±12.41 | 2.53 | 40.9±4.02 | 1.33 | 47.8±7.18 ^a | 5.81 |
| | 4,000~4,900 | 56 (35.4) | 54.5±10.81 | (.059) | 40.3±4.10 | (.265) | 48.4±8.61 ^b | (.001) |
| | 5,000~5,900 | 22 (14.0) | 49.8±7.93 | | 40.8±4.14 | | 50.8±9.12 ^c | d > a, b |
| | ≥6,000 | 41 (25.9) | 48.7±10.28 | | 42.0±4.40 | | 54.6±8.59 ^d | |

Table 2. Degree of Job Stress, Teaching Efficacy, and Organizational Commitment ($N=158$)

| Variables | M±SD | Min~Max |
|---------------------------|------------|---------|
| Job stress | 51.5±10.92 | 16~80 |
| Teaching efficacy | 41.0±4.18 | 10~50 |
| Organizational commitment | 50.2±8.72 | 15~75 |

으로 나타나, 다중공선성의 문제는 없었다.

1단계 모델의 회귀식은 통계적으로 유의하였으며($F=5.79$, $p<.001$), 조직 몰입을 17.6% 설명하였다. 조직 몰입도에 영향을 미치는 요인으로는 현재 근무하는 대학교의 유형($\beta=-.16$,

$p=.032$), 직위에서 조교수($\beta=-.42$, $p=.005$), 부교수($\beta=-.48$, $p=.001$), 연봉에서 5000~5900만원($\beta=.21$, $p<.020$), 6000만원 이상($\beta=-.45$, $p<.001$)의 대상자로 나타났다. 2단계 모델에서 일반적 특성을 통제된 상태에서 직무 스트레스, 교수효능감을 독립변수로 투입되었을 때 모델의 설명력은 21.1%로 증가하였으며 2단계 모델 역시 통계적으로 유의하였다($F=5.65$, $p<.001$). 조직 몰입도에 영향을 미치는 요인으로는 현재 근무하는 대학교의 유형($\beta=-.16$, $p=.030$), 직위에서 조교수($\beta=-.37$, $p=.012$), 부교수($\beta=-.44$, $p=.002$), 연봉에서 5,000~5,900만원($\beta=.20$, $p=.024$), 6,000만원 이상($\beta=.41$, $p<.001$)의 대상자와 자기효능감($\beta=-.18$, $p<.016$)이 영향을 주는 것으로 나타났다

Table 3. Correlation among Job Stress, Teaching Efficacy, and Organizational Commitment

(N=158)

| Variables | Job stress | Teaching efficacy | Organizational commitment |
|---------------------------|-------------|-------------------|---------------------------|
| | r (p) | r (p) | r (p) |
| Job stress | 1 | | |
| Teaching efficacy | -.20 (.012) | 1 | |
| Organizational commitment | -.20 (.009) | .25 (.001) | 1 |

Table 4. Factors Influencing Organizational Commitment

(N=158)

| Variables | Categories | Model 1 | | | | | Model 2 | | | | |
|---|---------------------|---------|---------|------|-------|-------|---|---------|------|-------|-------|
| | | B | β | SE | t | p | B | β | SE | t | p |
| (Constant) | | 54.95 | | 2.60 | 21.15 | <.001 | 42.52 | | 7.81 | 5.44 | <.001 |
| University type | College (ref.) | | | | | | | | | | |
| | University | -3.14 | -.16 | 1.45 | -2.16 | .032 | -3.12 | -.16 | 1.42 | -2.19 | .030 |
| Position | Assistant professor | -8.00 | -.42 | 2.78 | -2.88 | .005 | -7.01 | -.37 | 2.76 | -2.55 | .012 |
| | Associate professor | -10.57 | -.48 | 3.14 | -3.37 | .001 | -9.68 | -.44 | 3.10 | -3.12 | .002 |
| | Professor | -1.58 | -.03 | 4.26 | -0.37 | .712 | -1.74 | -.04 | 4.17 | -0.42 | .678 |
| | Others (ref.) | | | | | | | | | | |
| Annual income | ≤3,900 (ref.) | | | | | | | | | | |
| | 4,000~4,900 | 2.65 | .15 | 1.75 | 1.51 | .133 | 2.86 | .16 | 1.72 | 1.67 | .098 |
| | 5,000~5,900 | 5.18 | .21 | 2.20 | 2.35 | .020 | 4.93 | .20 | 2.16 | 2.28 | .024 |
| | ≥6,000 | 8.85 | .45 | 1.93 | 4.58 | <.001 | 8.16 | .41 | 1.91 | 4.28 | <.001 |
| Job stress | | | | | | | -0.07 | -.09 | 0.06 | -1.18 | .239 |
| Teaching efficacy | | | | | | | 0.37 | .18 | 0.15 | 2.44 | .016 |
| R ² =.213, Adj. R ² =.176, F=5.79, p<.001 | | | | | | | R ² =.256, Adj. R ² =.211, F=5.65, p<.001 | | | | |

(Table 4).

논 의

본 연구는 간호대학 교수의 직무 스트레스, 교수효능감이 조직 몰입도에 미치는 영향요인을 파악하기 위해 시행되었다.

대상자의 일반적 특성에 따른 직무 스트레스, 교수효능감, 조직 몰입도의 차이를 확인한 결과 직무 스트레스는 교수 외 주요 경력, 교수효능감은 총 교수 경력, 현재 근무하는 대학교에서의 근무 년수, 보직 유무, 조직 몰입도는 현재 근무하는 대학교의 유형, 직위, 연봉에서 유의한 차이를 보였다. 교수 외 경력이 임상간호사였던 대상자가 52점으로 보건교사의 경력을 가진 대상자 40점 보다 직무 스트레스가 월등히 높게 나타났다. 임상간호사의 경우 병원 등의 의료현장에서 직접적인 간호를 제공하는 경우가 많고 이에 반해 보건교사의 경우는 대학시절부터 교육학 등을 이수하고 이후 교육현장에서 학생 처치 및 가르치는 것 외에도 교육 관련 문서업무 등이 이루어져 간호대학 교수의 업무와 비슷하므로 임상간호사 경력의 교수보다 업무에 익숙

하기 때문에 직무 스트레스가 더 낮은 것으로 생각된다. 이에 임상간호사 경력을 갖춘 간호대학 교수는 교육학 및 교육 프로그램 등을 이수하고 업무에 있어 병원 현장과 비슷한 실습위주의 과목부터 담당하여 직무의 스트레스를 낮춰야 할 것이다.

교수효능감은 총 교수경력이 2~3년과 4~9년에 속하는 대상자가 41점으로 1년 이하의 대상자 38점에 비해 높았고, 현재 근무 대학의 근무 년수가 2~3년과 4~9년에 속하는 대상자가 41점으로 1년 이하의 대상자 39점보다 높았다. 또한 유의한 차이를 보이지 않았지만 10년 이상의 총 교수경력과 근무년수 대상자도 41점으로 교수효능감이 높게 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 Oh와 Wee (2016)의 10년 이상의 총 임상경력과 10년 이상의 현 부서의 근무경력을 갖춘 간호사가 자기효능감이 더 높았던 것과 비슷한 결과였다. 이는 경력이 많아질수록 교수법 및 학생지도에 대한 숙련도가 높아져 자신감이 높아지는 것으로 생각되며 이에 임용 1년 이내의 간호학과 교수의 경우 주당 시수와 교수법 연수 등을 통해 적응할 수 있는 조건을 제공해야 할 것이다. 또한 보직이 있는 대상자가 42점으로 그렇지 않은 대상자의 40점에 비해 교수효능감이 더 높았다. 일반적

로 대학에서 평균수로서 업무능력을 인정받게 되고 교수 경력이 올라가면 보직을 맡게 되는 경우가 많으므로 그런 대상자의 경우 교수효능감이 높은 것으로 생각된다.

조직 몰입도에서는 전문대학교의 간호학과 교수가 51점으로 4년제 대학교의 간호학과 교수 48점에 비해 높았다. 이는 대부분 4년제 대학교의 간호학과와 같은 경우 대학원 과정이 있어 석사, 박사 과정 교육 및 대학원생의 지도를 하게 되고 연구영역의 중요도가 높아 대학원생과 함께 연구실을 운영하게 되는 등 교수의 개인역량의 중요도가 높아지는 업무가 전문대학에 비해 많아 조직 몰입도가 낮은 것으로 생각된다. 그러나 본 연구 결과는 선행연구가 없어 추후 비교연구가 이루어져야 할 것이다. 또한 정교수가 58점으로 조교수 49점, 부교수 48점에 비해 높았고, 연봉이 6,000만원 이상 대상자의 경우 54점으로 연봉 3,900만원 이하 대상자의 47점, 4,000~4,900만원 대상자의 48점에 비해 조직 몰입도가 더 높았다. 이는 보상, 분배, 직위가 조직 몰입도를 높인다는 선행연구를 뒷받침하였다(Lee & Moon, 2014). 일반적으로 정교수의 직위가 되기 위해서는 대학에서 약 10년 이상의 기간 동안 논문 등의 평가 조건을 만족하여 조교수, 부교수를 거쳐야 하며 이와 더불어 연봉도 비례적으로 상승한다. 본 연구에서도 유의한 차이는 없었지만 총 교수경력 과 현재 근무 대학 근무 년수가 증가할 경우 조직 몰입도가 높은 것을 알 수 있었다. 따라서 일정 기간 근무를 하고 그에 대한 보상이 적절히 이루어지게 되면 조직 몰입도가 높아지는 것으로 생각되며 이에 근무기간, 업무 등에 따라 직위 및 연봉 등의 적절한 보상이 이루어져야 할 것이다.

대상자의 직무 스트레스, 교수효능감, 조직 몰입도의 상관관계를 살펴보면 우선 직무 스트레스는 교수효능감과 유의한 음의 상관관계를 보였고, 이는 유아교사를 대상으로 한 Kim과 Chung (2014)의 연구와 같은 결과였다. 또한 직무 스트레스는 조직 몰입도와 유의한 음의 상관관계를 보였고, 이는 Kim과 Chung (2014)과 같은 결과였다. 교수효능감과 조직 몰입도와는 유의한 양의 상관관계를 보였고, 이는 영아교사를 대상으로 한 Shin (2019)의 연구와 같은 결과였다. 즉 조직몰입도는 높이기 위해서는 직무 스트레스는 낮추고 교수효능감을 높일 필요가 있음을 알 수 있다. 그러기 위해서는 간호인증평가 기간 전·후 스트레스 해소할 수 있는 프로그램 등 간호대학 교수의 직무 특성을 고려한 직무 스트레스를 낮출 수 있는 방법을 모색하고 교수효능감을 높일 수 있는 프로그램을 개발하여야 할 것이다.

간호학과 교수의 조직 몰입도에 미치는 영향요인을 파악한 결과 일반적 특성은 17.6%의 설명력을 보였고 유의한 예측변수로 현재 근무하는 대학교의 유형, 직위, 연봉이 확인되었다.

이후 직무 스트레스와 교수효능감을 추가 투입한 결과 설명력은 21.1%로 증가하였고 유의한 예측변수로 현재 근무하는 대학교의 유형, 직위, 연봉, 교수효능감이 확인되었다. 즉, 현재 근무하는 대학교의 유형이 4년제인 경우와 직위가 조교수와 부교수의 경우 조직 몰입도가 낮았고, 연봉에서는 5,000~5,900만원, 6,000만원 이상을 받는 대상자가 조직 몰입도가 높았으며, 교수효능감이 높을수록 조직 몰입도가 높은 것으로 나타났다. 일반적 특성에 대한 조직 몰입도의 결과는 앞에서 언급한 바와 같은 이유로 해석될 수 있을 것으로 생각되며 이는 조직몰입도의 연구를 분석한 Lee와 Moon (2014)의 연구와 비슷한 결과이다. Lee와 Moon (2014) 연구에 따르면 직위가 다양할 경우 조직 몰입도의 하위변수 중 하나인 유지적 몰입은 부정적인 영향을 미치고, 직위와 근속년수, 소득, 승진횟수는 조직 몰입도를 높이는 요인으로 확인되었다. 4년제 대학교에 근무하는 교수들의 경우 대학원 과정 교육 등 전문대학교의 직무보다 다양하기 때문으로 생각되며 이에 조직의 발전 방향 및 목표 등을 공유하고 이와 함께 연구실 운영 등 개인적인 측면의 업무가 조직과 함께 발전해 나갈 수 있도록 4년제 대학교 교수들의 특성에 맞는 프로그램을 개발하여야 할 것이다. 또한 조교수, 부교수의 경우와 연봉이 낮은 교수 그룹의 경우는 대학 또는 학과의 업무 등 추가적인 업무가 이루어지는 경우 직위 및 연봉 이외의 보상제도 마련을 하거나 동호회, 타학과와의 교류 증진 등의 학교의 소속감을 높이는 프로그램 등을 통해 조직 몰입도를 높여야 할 것이며 특히 임용 초에는 이러한 프로그램이 더욱 강조되어야 할 것이다. 교수효능감은 여러 선행연구를 통해 조직몰입도를 높이고 업무수행에 있어 긍정적인 영향을 미치는 것으로 나타나 본 연구는 지지되었다(Kim & Chung, 2014; Shin, 2019). 그러나 직무 스트레스는 조직 몰입도에 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 선행연구와는 다른 결과였다(Kim & Chung, 2014; Lee & Moon, 2014). 이와 같은 결과는 교수의 가장 큰 부분을 담당하고 있고 가장 기본이 되는 수업을 성공적으로 수행할 수 있는 능력이 있다고 믿고 자신감이 있을 경우 수업 이외 대학 본부 활동 및 학교를 대표하여 교외 외부 활동에 있어서도 적극적으로 참여하기 때문으로 사료된다. 이에 간호학과 교수의 교수효능감을 높이기 위해서 대학에서는 방법론적인 면에서는 교수법 연수 프로그램 및 강의평가 후 모니터링 프로그램 등을 지원하고 교수 개인은 이를 적극적으로 활용하여 수업의 질을 높이고 학생들의 피드백을 통해 교수효능감을 증진시키야 하며, 내용적인 면에서는 정기적인 임상연수 및 학회 활동을 통해 최신의 임상정보를 습득하여야 할 것이다. 마지막으로 교수 직종은 정해진 수업일수 및 수업시간을 지키는

범위 내에서 타 직종에 비해 자율성이 주어지므로 수업의 중요도를 더욱 강조되어야 할 것이다.

결론 및 제언

본 연구는 간호학과 교수의 직무 스트레스, 교수효능감, 조직 몰입도 간의 관계를 파악하고, 조직 몰입도에 미치는 영향요인을 파악함으로써 간호대학 및 대학의 경쟁력 강화를 위한 조직몰입도를 높이는 교수 프로그램 구성의 기초자료로 사용하고자 함이 목적이다. 자료수집은 2019년 1월부터 6월까지 간호학과 교수로 재직중인 158명을 대상으로 온라인 설문지를 이용하여 이루어졌다. 연구결과 조직 몰입도에는 현재 근무하는 대학교의 유형, 직위, 연봉, 교수효능감이 영향을 주는 것으로 확인되었다. 따라서 4년제 대학교에 근무하는 교수들의 경우 이들의 직무 특성을 고려하여 소속감을 높일 수 있도록 하여야 하며, 직위가 낮고 연봉이 낮을 경우 특히 임용 초 추가적인 보상 및 학교 소속감을 높일 수 있는 프로그램 등을 통해 조직 몰입도를 높여야 할 것이며 자기효능감을 높이기 위해 교수법 연수, 강의평가 모니터링 프로그램, 임상연수 등을 이용하여야 할 것이다.

본 연구는 간호학과 교수를 대상으로 직무 스트레스, 교수효능감, 조직 몰입도를 확인한 첫 시도였으나 편의 추출로 인하여 추후 대상자와 지역 등을 확대할 필요가 있다. 또한 간호학과 교수 뿐 아니라 타 학과 교수에 대한 조사도 이루어져야 할 것이며, 우리나라 간호학과 교수를 대상으로 한 직무 스트레스 도구도 개발에 대해 제언한다.

REFERENCES

- Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement. New York: Longman.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., & Baglioni Jr, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65(1), 49-67.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2003). Efficacy beliefs as determinants of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 95(4), 821.
- Kim, K. T., & Choi, K. M. (2015). A mediating effect of happiness and stress to the influence of positive psychology capital on organizational commitment in elementary school teachers. *The Journal of Yeolin Education*, 23(2), 201-225.
- Kim, W. J., Yun, H. J., & Rah, M. J. (2012). A comparative analysis of faculty evaluation systems of national universities in Korea. *The Korean Society for the Study of Teacher Education*, 29(1), 143-165.
- Kim, Y. S., & Chung, M. S. (2014). Effects of early childhood teacher's job stress on organizational commitment; the mediating role of teaching efficacy belief. *Korea Academy Industrial Cooperation Society*, 15(3), 1424-1435.
- Lee, M. H. (1998). Relationship between organizational culture types and organizational effectiveness in hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 4(2), 363-385.
- Lee, M. H., & Moon, H. K. (2014). A critical review of organizational commitment literature in Korea: challenges and future research directions. *Journal of Organization and Management*, 38(2), 143-221.
- Lim, E. J., & Kim, M. J. (2012). The academic work and life experience of newly appointed professors of nursing science. *Korean Society of Adult Nursing*, 24(2), 149-159.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Oh, H. S., & Wee, H. (2016). Self efficacy, organizational commitment, customer orientation and nursing performance of nurses in local public hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 507-517.
- Oh, S. H. (2007). The Present condition analysis and improvement on industry-university cooperation performance of university professors. *The Journal of Yeolin Education*, 15(2), 89-109.
- Rhee, K. J. (2015). Issues and alternatives to the government-driven colleges and universities structure reform evaluation. *Journal of Educational Evaluation*, 28(3), 933-954.
- Shin, H. J. (2019). The influence of infant teachers teaching efficacy and sensitivity level on organizational commitment. *Korean Journal of Child Education & Care*, 19(1), 101-115.
- Son, J. J. (2003). Academic labor process in Korean higher education in the 1990s. *Korean Journal of Sociology of Education*, 13(2), 135-164.
- Son, J. J., & Oh, Y. J. (2006). A study on the academic life of local private university faculty. *Research Institute of Education Korea University*, (24), 97-125.
- The Korean Society of Stress Medicine. (2013). *Stress science*. Seoul: Korean Medical Science.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805.
- Waltz, C. F., Strickland, O. L., & Lenz, E. R. (2010). *Measurement in nursing and health research* (4th ed.). New York: Springer Publishing Company.