

해외파견 병원근로자의 문화적응 스트레스와 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향 -아랍에미리트 중심으로-

윤연서
충청대학교 간호학과 교수

The Effects of the Acculturation Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment among dispatched hospital-workers in United Arab Emirates

Yeon-Seo Yun
Professor, Department of Nursing, Chung Cheong University

요약 본 연구는 해외파견 병원근로자를 대상으로 문화적응 스트레스와 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위해 시행되었다. 이를 위해 아랍에미리트에 파견된 병원근로자 107명을 설문조사하여 SPSS 25.0을 이용하여 분석하였다. 연구결과는 첫째, 문화적응 스트레스는 평균 83.01점, 직무만족은 평균 26.61점, 조직몰입은 평균 20.85점으로 나타났다. 둘째, 문화적응 스트레스가 낮을수록 직무만족도와 조직몰입은 높게 나타났으며, 직무만족도가 높을수록 조직몰입은 높게 나타났다. 셋째, 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로는 직무만족도가 가장 높게 예측되었으며 72%의 설명력을 나타내었다. 그 밖의 요인으로는 가족동반, 해외체류경험, 사전교육, 문화적응 스트레스가 조직몰입에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러므로, 해외파견 병원근로자의 조직몰입향상을 위해서 문화적응 스트레스를 줄이고 직무만족도를 높이는 다양한 프로그램 개발 및 방안이 마련되어야 하겠다.

주제어 : 해외파견, 병원근로자, 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입

Abstract This study was examined the impact of acculturation stress and job satisfaction on the organizational commitment among dispatched hospital-workers in UAE. Data were collected with a convenience sample of 107 from March 1 to August 30, 2016. Analysis was conducted using t-test, ANOVA, Spearman rank-order correlation coefficient and Hierarchical regression analysis. The results of the study showed that first, the lower the acculturation stress, the higher the job satisfaction and organizational commitment, and the higher the job satisfaction, the higher the organizational commitment. Second, job satisfaction was significant to predict the level of organizational commitment among dispatched hospital-workers in UAE. Therefore, it is important not only to enhance the job satisfaction but also to reduce the acculturation stress before dispatch in order to improve the organizational commitment of dispatched hospital-workers, and various programs need to be developed for such education.

Key Words : Dispatch, Hospital-workers, Acculturation stress, Job satisfaction, Organizational commitment

*Corresponding Author : Yeon-Seo Yun(yeonseo@ok.ac.kr)

Received January 26, 2021

Accepted April 20, 2021

Revised February 23, 2021

Published April 28, 2021

1. 서론

1.1 연구의 필요성

한국은 1997년 말 외환위기 이후 심각한 경제 침체로 인한 청년 실업 증가가 꾸준히 이어지고 있다[1]. 이러한 청년실업 문제를 위한 해결방안은 일자리 창출 개발이 최선의 대책이지만 국내의 일자리 창출에는 한계가 있어 이제는 해외 취업으로 방안을 모색하고 있으며, 정부에서도 경제적 효과 및 해외노동 시장으로의 진출을 위해 정부 차원의 프로그램 및 지원을 하는 등의 적극적인 노력을 하고 있어 해외 진출 기업이 점차 늘어나 해외 파견자 수도 증가하고 있다[2].

특히 의료 해외 진출은 일자리 창출, 고용 및 부가가치 효과가 타 산업에 비해서 높아 그 중요성이 더 커지고 있으며, 국내 의료기관의 해외 진출 현황을 살펴보면 2013년 9월까지 중국, 미국, 동남아 등 19개국에 111개 의료기관이 진출하여 막대한 흑자가 예상되므로 점차 해외 진출을 위해 노력하고 있다[3]. 2020년 발표된 한국 산업인력공단의 연구 결과를 보면 우리나라는 20년 동안 해외취업을 위하여 많은 노력을 하고 있었으며 특히 UAE, 카타르, 사우디아라비아와 쿠웨이트의 중동지역에 보건·의료를 목표로 신시장 개척을 위해 사전교육 및 취업 활성을 위한 여러 가지 모델도 다양하게 제시를 하였다[4]. 그러나 이러한 여러 가지 해외 진출을 위하여 정부뿐만 아니라 민간 차원에서도 다양한 프로그램으로 사전뿐만 아니라 사후 대책을 통한 해외 취업자를 위한 관리를 위해 정책을 제시하였음에도 불구하고 여러 가지 어려움을 겪는 것으로 나타났으며[3], 파견 및 해외 취업 이후에도 근로자들은 상당한 어려움을 겪는 것으로 나타났다[2]. 또한 해외에 취업하거나 파견된 근로자들은 해외에 정착하는 동안 타국의 문화에 적응하기 위하여 상당한 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다[5].

해외파견 근로자란 본국이 아닌 다른 나라에서 일정 기간 근무한 후에 본국이나 제3국으로 되돌아가는 직원이라고 정의하였다[6]. 문화적응 스트레스는 다른 문화를 대할 때 나타나는 스트레스라고 정의하였으며[7], 이는 여러 요인에 의해 영향을 받지만, 교육, 연령, 성별, 다른 문화의 이전 경험, 언어 등과 같은 개인적 요인이나 보상, 사전교육 등의 조직적 요인에 영향을 받는다[8]. 문화적응 스트레스는 다른 문화에 적응하면서 여러 가지 압박감으로 인하여 더욱 증가하며, 이러한 스트레스 영향에 따른 우울, 불안, 초조함 등의 신체적 증상도 동반하는 것으로 나타났으며[9], 조직의 몰입 향상에도 기여

하는 것으로 나타났다[10].

직무만족은 직원들이 자신이 수행하는 일에 대한 평가로 인한 긍정적 정서의 상태를 말한다[11]. 즉, 해외파견의 경우 파견을 하며 새로운 역할을 수행하는 데 대한 긍정적 감정 상태라고 할 수 있겠다. 파견자들은 다른 문화에서 적응하는 과정 동안 직무만족, 이직 의도, 성과 등 여러 요인에 직접적 혹은 간접적으로 영향을 받으며[6], 직무만족도가 높을수록 조직몰입도가 증가한다[12].

조직몰입은 개인이 조직의 목표, 특정 조직에 대해 구성원으로서 남으려는 강한 욕구 또는 열렬한 애착이며[13,14], 조직에서는 조직몰입도가 높은 구성원일수록 직무를 더 잘 수행할 뿐만 아니라[15], 조직몰입은 이직률 및 성과, 조직 유효성의 지표가 될 수 있다고 하였다[16]. 그러나 파견자가 문화에 적응하는데 어려움을 겪어 이에 따른 해외업무의 적응에도 어려움을 겪음에 따라 이직으로 인한 대체인력이 발생하여 이에 따른 생산성 저하 등의 손실이 막대할 뿐만 아니라 직무만족 또는 조직몰입 등에 추가적 문제가 발생하고 있다[17]. 특히 병원 인력의 다수가 구성된 간호인력에서의 조직몰입은 직무에 긍정적 영향을 미칠 뿐 아니라[18], 이직 의도에도 영향을 미치며[19], 의료 서비스 조직의 효율성과 안정성을 위한 필수 요소이다[20]. 더욱이 조직몰입의 향상은 효과적이며 생산적 조직을 형성하며[21], 병원에서의 조직몰입 향상은 재직률 향상으로 인한 이직률 운영비 감소에 영향을 미친다[20].

파견자를 대상으로 시행한 선행연구를 살펴보면 국내에 근무하는 외국인 근로자는 문화 적응의 어려움은 업무에 부정적 영향을 끼치며, 이는 직무만족도 및 조직몰입을 저해하는 것으로 나타났으며[22], 문화 적응은 조직몰입에 영향을 미치며, 생산성 향상을 위해 조직몰입을 높이는 것이 필요한 것으로 나타났다[23]. 따라서 문화적응을 잘하도록 하는 것이 조직몰입을 높여 생산성 향상에 영향을 미치는 것임을 알 수 있다. 또한, 내국인이 외국에 파견하여 근무하는 경우의 문화적응과 관련된 선행연구를 살펴보면 문화적응이 직무만족에 영향을 미치고[24], 문화적응을 잘할수록 직무만족도가 높고[8], 직무만족도가 높을수록 조직몰입도가 증가하였다[25]. 간호사의 직무만족과 관련이 있는 요인으로는 교육 정도와 급여수준·인간관계·직무스트레스[26,27]·임파워먼트[28] 등 다양하게 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 간호사의 다른 문화에서의 적응에 따른 스트레스와 직무만족과의 관계를 검토한 연구는 부족한 실정이다. 또한 병원 내의 종사자인 간호사를 대상으로 시행한 연구가 유

일하였으며 병원 종사자를 전체적으로 시행한 연구는 없는 실정이다. 따라서 해외파견 근로자들의 문화적응 스트레스와 직무만족이 조직몰입 정도에 미치는 영향을 파악하여 해외 파견국에서 조직에 효율적으로 적응하도록 돕는 것은 해외파견 병원근로자로서뿐만 아니라 의료 서비스 조직구성원의 역할로서의 자리매김을 할 수 있도록 돕는데 매우 중요하고 의미 있는 일이라고 할 수 있겠다.

1.2 연구 목적

본 연구는 해외파견 병원근로자를 대상으로 문화적응 스트레스와 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악함으로써 향후 추가 해외 파견되는 병원근로자를 위한 교육프로그램 개발 및 정책 개발을 위한 기초자료를 제공하고자 본 연구를 시도하였다.

첫째, 대상자의 관련 특성을 파악한다.

둘째, 대상자의 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입 정도를 파악한다.

셋째, 대상자의 관련 특성에 따른 문화적응 스트레스와 직무만족, 조직몰입의 차이를 파악한다.

넷째, 대상자의 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입과의 상관관계를 파악한다.

다섯째, 대상자의 조직몰입에 미치는 영향요인을 파악한다.

2. 연구 방법

2.1 연구 설계

본 연구는 구조화된 설문지를 이용하여 파견 근로자의 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입을 파악하고 문화적응 스트레스와 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구의 대상자는 서울에 소재하는 종합병원에서 근무하는 직원으로서 해외 위탁병원에 파견 근무 중인 전체 142명 중 1차 설문인 연구목적 및 연구 참여 동의에 관한 1차 설문에 동의한 대상자를 실시하였다. 본 연구에 필요한 대상자 수는 G-power 3.1.9 프로그램을 이용하였으며, 다중회귀분석을 위해 유의수준 $\alpha = .05$, 검정력 = .80, 효과크기는 중간인 .15, 독립변수(문화적응

스트레스, 직무만족, 일반적 특성(부분)) 7개를 고려하여 회귀분석을 실시할 때 최소 표본수가 103명으로 산정되었다. 따라서 본 연구의 대상자 107명은 표본수의 적정수를 충족하였다.

2.3 연구 도구

2.3.1 문화적응 스트레스(Acculturation Stress)

문화적응스트레스 척도(Acculturative Stress Scale for International Students, ASSIS)는 Sandhu & Asraba[29]가 개발하고 Lee[30]가 변안한 것을 사용하였으며 총 36문항으로 구성되었다. Likert식 5점 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지이며, 최저 36점에서 최고 180점 사이에 분포하며 점수가 높을수록 문화적응 스트레스가 높음을 의미한다. 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .83$ 이었다.

2.3.2 직무만족(Job Satisfaction)

Weiss, Dawis & England[31]가 개발한 Minnesota Satisfaction Questionnaire로서 Short form 사용에 대해 Vocational Psychology Research에서 승인을 얻어 사용했다. Short form MSQ는 총 20문항으로 이루어졌으며, Kim & Lim[32]의 연구에서 사용한 도구를 본 연구에서 수정·보완 사용하여 측정하였다. 총 20문항으로 Likert 식 5점 척도로 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지이며, 최저 20점에서 최고 100점까지로 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. Kim & Lim[32] 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .86$ 이었고, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었다.

2.3.3 조직몰입(Organizational Commitment)

Mowday, Steer & Porter[27]가 개발한 OCQ (Organizational Commitment Questionnaire)를 Copyright Clearance Center에서 승인을 얻어 사용하였다. OCQ는 15문항 7점 척도이며, 본 연구에서는 Kim & Lim의 연구[32]에서 수정·보완한 6문항으로 5점 척도를 사용한 도구를 사용하였다. 이는 총 6문항으로 구성되어 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지로 최저 6점에서 최고 30점으로 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. 개발당시는 Cronbach's $\alpha = .90$ 이였으며, Kim & Lim[32] 연구에서는 Cronbach's $\alpha = .78$ 이었고, 본 연구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .89$ 이었다.

2.4 자료 수집 방법

본 연구는 해당 기간의 의과대학/S대학교병원 의학연구 윤리 심의 위원회의 승인을 받아(IRB No.C-1512-040-727, 연구계획서 승인일:2016년 1월 5일) 자료수집을 시행하였으며, 자료수집 기간은 2016년 3월 1일부터 2016년 8월 30일까지 실시하였다. 설문지는 대상자의 현재 위치를 고려하여, 개인 이메일을 통해 발송하였으며, 연구자의 메일로 다시 회수하는 방식으로 자료수집을 진행하였다. 설문지에는 연구의 목적을 기술하고, 설문문의 응답은 개인의 선택으로 이루어지고 언제든지 설문응답에 대한 참여를 중단할 수 있다고 명시하였다.

2.5 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 25.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- 1) 대상자의 관련 특성, 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차를 구하였다.
- 2) 대상자의 관련 특성에 따른 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입의 차이는 t-test 와 ANOVA로 분석하였다.
- 3) 대상자의 문화적응 스트레스와 직무만족, 조직몰입과의 상관관계는 변수(문화적응 스트레, 직무만족, 조직몰입)의 정규성 검정 결과가 모두(kolmogorov-Smirnov & Shapiro-Wilk) 유의수준이 $p < .05$ 로 나타나 정규분포를 이루지 않아 상관관계 비모수 통계법인 Spearman rank-order correlation로 분석하였다.
- 4) 대상자의 조직몰입에 미치는 영향요인은 위계적 회기분석(Hierarchical regression analysis)으로 분석하였다.

3. 연구 결과

3.1 대상자의 특성

대상자 특성은 Table 1에 성별, 연령, 종교, 결혼상태, 최종학력, 직종, 파견 전 근무기간, 파견 후 근무기간, 가족동반, 해외체류경험, 영어구사능력, 사전교육, 파견연장의도를 조사하였다.

성별은 여성이 62.6%, 남성이 37.4%였으며, 연령은 30대가 43%로 가장 많은 분포를 나타냈고, 20대 31.8%,

40대 25.2% 순으로 나타났다. 종교는 48.6%가 '있음'으로 나타났고, 무교는 36.4%로 나타났다. 결혼상태는 미혼이 54.2%로 나타났으며, 최종학력은 학사가 64.5%로 가장 많았으며, 대학원 이상 26.2%, 전문학사 9.3% 순이었다. 직종은 간호직이 48.6%로 가장 많았으며, 보건·행정·기술·약무직 27.1%, 의사직 24.3%로 나타났다. 파견 전 근무기간은 '5년 이하' 41.1%로 가장 많았으며, '11년 이상' 29.9%, '6년 이상~10년 이하' 29.0% 나타났다. 파견 후 근무기간은 '13~24개월' 61.7%로 나타났다. 가족을 동반한 경우는 44.9%, 동반하지 않은 경우는 55.1%로 나타났다. 해외체류경험은 62.6%가 경험이 있는 것으로 나타났다. 영어구사능력은 중급이 61.7%로 가장 많았으며, 고급이 23.4%, 초급 15.0%순으로 나타났다. 사전교육은 64.5%가 경험한 것으로 나타났고, 파견연장의도에 대해 54.2%가 연장의도가 있는 것으로 나타났다.

Table 1. General Character (N=107)

Characteristics	Categories	n(%)
Gender	Male	40(37.4)
	Female	67(62.6)
Age (year)	≤29	34(31.8)
	30~39	46(43.0)
	≥40	27(25.2)
Religion	Yes	68(63.6)
	No	39(36.4)
Marriage	Yes	49(45.8)
	No	58(54.2)
Education	College	10(9.3)
	University	69(64.5)
	≥Master	28(26.2)
	Nurse	52(48.6)
Occupation	Others · Allied Health Professionals · Administration · Engineer	29(27.1)
	Doctor	26(24.3)
	Total carriers of before dispatch (Year)	
Total carriers of before dispatch (Year)	≤5	44(41.1)
	6~10	31(29.0)
	≥11	32(29.9)
Total carriers of dispatch (Month)	≤12	41(38.3)
	13~24	66(61.7)
	with family	
with family	Yes	48(44.9)
	No	59(55.1)
Experience of abroad	Yes	67(62.6)
	No	40(37.4)
English ability	Beginner	16(15.0)
	Intermediate	66(61.7)
	Advanced	25(23.4)
Pre-training	Yes	69(64.5)
	No	38(35.5)
Intention of extend dispatch	Yes	58(54.2)
	No	49(45.8)

3.2 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입의 정도

대상자의 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입의 정도는 Table 2에 나타났다. 문화적응 스트레스 수준의 구체적 결과를 살펴보면, 평균점수는 180점 만점에서 83.01점으로 나타났다. 문화적응 스트레스의 하위요인은 기타를 제외한 6가지 요인으로 분류된다. 하위요인을 살펴본 결과 문화충격(2.55±0.97)이 가장 높았고, 지각된 차별감(2.39±0.90)·죄책감(2.39±0.83), 지각된 적대감(2.12±0.84)·두려움(2.12±0.83)등의 순으로 나타났다.

직무만족의 평균점수는 26.61로 나타났으며, 세부항목을 살펴보면 ‘동료와의 관계’로서 “나는 동료들과의 관계(친밀감, 신뢰)에 대해 만족한다(3.43±0.99)”가 가장 높게 나타났으며, 업무량(2.61±0.99)·승진기회(2.61±0.87)는 가장 낮은 것으로 나타났다.

조직몰입의 평균점수는 20.85로 나타났으며, 세부항목을 살펴보면 ‘나는 현재 근무부서가 잘 되기를 진정으

로 바라고 있다’ 항목(3.86±1.07)이 가장 높게 나타났으며, ‘나는 현재 근무부서보다 더 좋은 부서를 발견하기가 힘들 것이라고 생각한다’ 항목(3.04±1.24)이 가장 낮은 것으로 나타났다.

3.3 대상자의 특성에 따른 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입의 차이

대상자의 특성에 따른 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입의 차이를 살펴보면 Table 3과 같다.

문화적응 스트레스는 성별($t=-2.14, p=.034$), 연령($t=6.14, p=.001$), 해외체류경험($t=-6.58, p<.001$), 파견 후 근무기간($t=3.94, p<.001$)에서 유의한 차이가 나타났다. 세부내용을 살펴보면 여성(84.97 ± 11.40), 20대(88.88 ± 9.35), 해외체류 경험이 없는 경우(91.68 ± 5.10), 파견 후 근무기간이 12개월 이하인 경우(88.66 ± 10.32)가 문화적응 스트레스가 더 높은 것으로 나타났다.

Table 2. Amount of Acculturative Stress, Job Satisfaction, Organizational Commitment

(N=107)

Variables	Sub-dimension	M±SD	Min	Max
Acculturative Stress	83.01±12.442			
	Perceived Discriminations	2.39±0.90	1	5
	Homesickness Items	2.08±0.87	1	5
	Perceived Hate	2.12±0.84	1	4
	Fear	2.12±0.83	1	5
	Culture Shock	2.55±0.97	1	5
	Miscellaneous (social isolation, Communication, etc)	2.11±0.93	1	4
Job Satisfaction	26.61±6.697			
	Work content	2.96±1.05	1	5
	Work amount	2.61±0.99	1	5
	Patient's relationship(intimacy, trust)	3.00±0.90	1	5
	Co-worker's relationship(intimacy, trust)	3.43±0.99	1	5
	Superior's relationship(intimacy, trust)	3.01±1.06	1	5
	supervisor and Understanding of superior	3.11±1.15	1	5
	Salary	2.88±1.02	1	5
	Promotion	2.61±0.87	1	5
Work Condition & Environment	3.00±1.03	1	5	
Organizational Commitment	20.85±5.613			
	Feeling the department's problems as if they were your own	3.46±1.20	1	5
	Hard to find a better department than the current one	3.04±1.24	1	5
	Good luck with my current department.	3.86±1.07	1	5
	Feeling proud as an employee of the current department	3.34±1.15	1	5
	I think the work of the present department is worthwhile	3.61±1.22	1	5
I can understand whether my duties contribute to the development of the department	3.55±0.99	1	5	

직무만족은 성별($t=3.12, p=.002$), 연령($F=3.42, p=.020$), 결혼상태($t=-2.98, p=.004$), 파견 전 근무기간($t=4.72, p=.011$), 해외체류경험($t=3.42, p=.001$), 가족동반($t=4.50, p<.001$), 파견 후 근무기간($t=-6.17, p<.001$), 파견연장인도($t=2.08, p=.040$)에서 유의한 차이를 나타냈다. 세부내용을 살펴보면 남성(29.13 ± 6.39), 40대(29.41 ± 5.89), 기혼(28.63 ± 6.14), 파견 전 근무기간이 11년 이상인 경우(29.03 ± 5.59), 해외체류경험이 있는

경우(28.24 ± 6.80), 가족을 동반한 경우(29.58 ± 4.95), 파견 후 근무 기간이 13개월 이상 24개월 이하인 경우(29.32 ± 5.65), 파견 연장을 원하는 경우(27.83 ± 6.61)가 직무만족이 높게 나타났다.

조직몰입은 성별($t=2.71, p=.008$), 파견 전 근무기간($F=3.73, p=.027$), 해외체류경험($t=4.21, p<.001$), 가족동반($t=3.79, p<.001$), 파견 후 근무기간($t=-5.83, p<.001$)에서 유의한 차이를 나타냈다. 세부내용을 살펴보면 남

Table 3. Differences in Acculturative Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment according to the General Character (N=107)

Characteristics	categories	Acculturative Stress			Job Satisfaction			Organizational Commitment		
		M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p	M±SD	t or F	p
Gender	Male	79.73±13.52	-2.14	.034	29.13±6.39	3.12	.002	22.70±5.54	2.71	.008
	Female	84.97±11.40			25.10±6.45			19.75±5.39		
Age(year)	≤29	88.88±9.35	6.14	.001	24.26±6.20	3.42	.020	19.15±5.34	2.66	.052
	30-39	79.89±13.83			26.70±6.96			20.78±5.89		
	≥40	80.93±11.03			29.41±5.89			23.11±4.77		
Religion	Yes	82.88±12.56	-0.13	.890	25.72±6.91	-1.82	.070	20.44±5.74	-0.99	.322
	No	83.23±12.38			28.15±6.08			21.56±5.37		
Marriage	Yes	80.76±13.24	1.73	.085	24.90±6.71	-2.98	.004	19.88±5.66	-1.97	.051
	No	84.91±11.49			28.63±6.14			22.00±5.38		
Education	College	84.80±10.41	0.60	.576	29.80±8.33	2.69	.072	22.90±5.58	3.00	.054
	University	83.62±12.31			25.57±6.41			19.88±5.55		
	≥Master	80.86±13.52			28.04±6.38			22.50±5.38		
Occupation	Nurse	86.83±10.06	2.03	.136	27.86±5.86	0.82	.440	22.00±4.53	0.98	.375
	Others -Allied Health Professionals -Administration -Engineer	82.08±12.33			25.87±6.75			20.17±5.79		
	Doctor	80.62±14.42			26.69±7.45			20.92±6.29		
Total carriers of before dispatch (Year)	≤5	81.50±12.89	0.57	.567	24.48±7.11	4.72	.011	19.34±6.08	3.73	.027
	6~10	83.71±13.07			27.13±6.34			20.97±5.51		
	≥11	84.41±11.29			29.03±5.59			22.81±4.45		
English ability	Begginer	85.50±13.04	0.42	.655	28.13±4.82	0.53	.588	21.69±4.78	0.30	.741
	Intermediate	82.33±12.53			26.20±6.52			20.55±5.69		
	Advanced	81.88±12.10			26.72±8.10			21.12±6.02		
Experience of abroad	Yes	77.84±12.67	-6.58	<.001	28.24±6.80	3.42	.001	22.49±5.48	4.21	<.001
	No	91.68±5.10			23.87±5.58			18.10±4.72		
with family	Yes	83.17±12.99	0.11	.907	29.58±4.95	4.50	<.001	23.00±4.17	3.79	<.001
	No	82.88±12.08			24.19±6.88			19.10±6.04		
Total carriers of dispatch (Month)	≤12	88.66±10.32	3.94	<.001	22.24±5.93	-6.17	<.001	17.34±5.25	-5.83	<.001
	13~24	79.50±12.42			29.32±5.65			23.03±4.67		
Pre-training	Yes	83.68±12.65	0.75	.454	27.25±6.64	1.33	.185	21.29±5.34	1.09	.277
	No	81.79±12.11			25.45±6.72			20.05±6.06		
Intention of extend expatriation	Yes	82.45±13.49	-.506	.614	27.83±6.61	2.08	.040	21.72±5.55	1.76	.080
	No	83.67±11.17			25.16±6.57			19.82±5.56		

성(22.70±5.54), 파견 전 근무기간이 11년 이상(22.81±4.45), 해외체류 경험이 있는 경우(22.49±5.48), 가족을 동반한 경우(23.00±4.17), 파견 후 근무 기간이 13개월 이상 24개월 이하인 경우(23.03±4.671)가 조직몰입이 높게 나타났다.

3.4 대상자의 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입과의 상관관계

대상자의 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입과의 상관관계는 Table 4와 같다.

문화적응 스트레스는 직무만족(rs=-.49, p<.001)과 조직몰입(rs=-.50, p<.001)에 음의상관관계를 가지고 있다. 즉 문화적응 스트레스가 낮을수록 직무만족과 조직몰입이 높음을 알 수 있다.

직무만족은 조직몰입(rs=.84, p<.001)에 양의 상관관계를 나타냈다. 이는 직무만족이 높을수록 조직몰입이 높음을 알 수 있다.

3.5 대상자의 조직몰입에 미치는 영향요인

대상자의 조직몰입에 미치는 영향요인을 규명하기 위

Table 4. Correlations among Acculturative Stress Job Satisfaction and Organizational Commitment (N=107)

Categories	Acculturative Stress	Job Satisfaction	Organizational Commitment
	rs(ρ)	rs(ρ)	rs(ρ)
Acculturative Stress	1		
Job Satisfaction	-.49(<.001) **	1	
Organizational Commitment	-.50(<.001) **	.84(<.001) **	1

* ρ<0.05 ** ρ<0.01 *** ρ<0.001

Table 5. Effects of Acculturative Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment (N=107)

Model	Categories	B	SE	β	t	ρ	VIF	R ²	Adj. R	F(p)	Durbin-Watson
Model 1	(Constant)	15.01	1.53		9.76	<.001		.36	.32	9.55(<.001)	1.85
	Gender:Men	1.90	1.01	.16	1.88	.062	1.20				
	Age:(20-29)	-2.02	1.24	-.16	-1.62	.107	1.69				
	Age:(30-39)	-0.52	1.18	-.04	-0.44	.656	1.73				
	with family	3.56	0.96	.31	3.71	<.001	1.15				
	Experience of abroad:Yes	4.74	0.95	.41	4.98	<.001	1.06				
	Pre-training:Yes	3.20	0.96	.18	2.28	.024	1.07				
Model2	(Constant)	30.93	4.31		7.16	<.001		.44	.41	11.54(<.001)	1.91
	Gender:Men	1.70	0.94	.14	1.80	.075	1.21				
	Age:(20-29)	-0.84	1.20	-.07	-0.70	.482	1.81				
	Age:(30-39)	-1.05	1.11	-.09	-0.94	.348	1.75				
	with family	3.53	0.89	.31	3.93	<.001	1.15				
	Experience of abroad:Yes	2.26	1.09	.19	2.07	.041	1.60				
	Pre-training:Yes	2.07	0.90	.17	2.30	.024	1.07				
	Acculturative Stress	-0.17	0.04	-.38	-3.91	<.001	1.72				
Model3	(Constant)	3.61	3.88		0.92	.355		.74	.72	36.18(<.001)	2.06
	Gender:Men	0.08	0.66	.00	0.12	.902	1.27				
	Age:(20-29)	-0.27	0.82	-.02	-0.32	.743	1.81				
	Age:(30-39)	-0.23	0.76	-.02	-0.31	.755	1.77				
	with family	0.41	0.67	.03	0.61	.543	1.40				
	Experience of abroad:Yes	1.40	0.74	.12	1.87	.063	1.62				
	Pre-training:Yes	0.27	0.63	.02	0.43	.668	1.15				
	Acculturative Stress	-0.01	0.03	-.03	-0.41	.682	2.14				
	Job Satisfaction	0.65	0.06	.77	10.74	<.001	2.02				

해 일반적 특성 중 연령을 더미변수 처리하고, 그 외 일반적 특성인 성별, 가족동반, 해외체류경험, 사전교육과 문화적응 스트레스 및 직무만족도를 포함하여 위계적 회귀분석을 실시하여 결과는 Table 5와 같다. 대상자의 조직몰입에 미치는 영향요인을 살펴본 결과 일반적 특성만이 투입된 모델 1은 32%($F=9.55, p<.001$)의 설명력을 나타냈으며 하부요인에서는 가족을 동반하였을 경우($\beta=.31, p<.001$), 해외체류경험이 있는 경우($\beta=.41, p<.001$), 사전교육을 받은 경우($\beta=.18, p<.001$)가 조직몰입에 상대적으로 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 문화적응 스트레스를 포함한 모델 2는 41%($F=11.54, p<.001$)로 설명력이 약간 상승한 것으로 나타났으며, 하부요인에서는 가족을 동반한 경우($\beta=.31, p<.001$), 해외체류경험이 있는 경우($\beta=.19, p<.001$), 사전교육을 받은 경우($\beta=.17, p<.001$), 문화적응 스트레스($\beta=-.38, p<.001$)가 낮은 경우 조직몰입에 상대적으로 더 많은 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무만족을 포함한 모델 3은 72%($F=36.18, p<.001$)로 설명력이 높게 상승한 것으로 나타났으며, 직무만족도($\beta=.77, p<.001$)가 높을수록 조직만족도에 상대적으로 더 많이 영향을 미치는 것으로 나타났다.

위계적 회귀분석의 독립변수들의 가정의 검증을 위해 Durbin-Watson은 모두 1~3값 사이를 나타내어 잔차의 독립성은 유지되었다. VIF는 10미만으로 다중공정성에도 문제가 없음을 확인하였다.

4. 논의

본 연구는 해외에 파견된 병원 근로자를 대상으로 문화적응 스트레스와 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악함으로써 향후 추가 파견되는 근로자를 위한 교육프로그램 개발을 위한 기초자료를 제공하기 위한 것이다.

해외파견자의 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입의 정도를 살펴보면, 문화적응 스트레스의 총점은 83.01로서 항목별로 '문화충격'이 가장 높게 나타났다. 영국에 이주한 한인 여성을 대상으로 한 연구에서 문화적응 스트레스를 측정된 결과에서는 총점이 89.95로서 본 연구 결과와 비슷한 결과가 나타났으나[33], 하위항목에서 '지각된 차별감'이 가장 높게 나타나 본 연구 결과와는 다소 차이가 있었다[33]. 이러한 차이는 '단체의 파견'과 '개인의 이민'에서 오는 차이라고 사료된다. 같은 타국에서 겪는 여러 가지 상황이지만 단체로 파견을 나감으로 인해

함께 생활하는 부분이 많았던 만큼 '차별감'을 느끼는 부분보다는 오히려 단기간 파견이라 파견준비기간의 부족에서 오는 '문화충격'이 더 큰 부분으로 나타난 결과라 할 수 있겠다. 직무만족의 총점은 26.61로서 중간 정도의 점수가 나타났으며, 질문 문항 중 "나는 동료들과의 관계(친밀감, 신뢰)에 대해 만족한다"가 가장 높게 나타났다. 이는 Kim & Lim[32]의 연구 결과와 일치하였다. 반면 업무량·승진기회는 가장 낮은 것으로 나타났으며, Kim & Lim[32]의 연구에서는 업무량·승진기회·급여로 나타나 급여항목에서만 차이를 나타냈을 뿐 나머지 두 가지 업무량·승진기회는 일치하는 것으로 나타났다. 이는 외국에서도 위탁운영을 해야 하는 상황으로 인해 업무량이 많고 또한 파견지의 병원은 본국의 규모보다 작은 병원으로 인한 승진의 제한이 있어 이것이 반영된 결과로 사료된다. 조직몰입의 평균점수는 20.85로 나타났으며, 질문 문항 중에 "나는 현재 근무부서가 잘 되기를 진정으로 바라고 있다"가 가장 높게 나타났으며, "나는 현재 근무부서보다 더 좋은 부서를 발견하기가 힘들 것이라고 생각한다"가 가장 낮은 것으로 나타나 Kim & Lim[32]의 국내연구 결과와 일치하였다.

이는 국내이든 국외든 자신이 몸을 담고 있는 부서에 대한 잘 되기를 바라는 마음은 같은 것이지만 여전히 자신의 부서에 대해 만족하지 못하고 더 나은 부서를 찾고자 하는 마음이 반영된 결과로 사료된다.

해외파견자의 특성에 따른 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입의 차이를 살펴보면 문화적응 스트레스는 성별, 연령, 해외체류경험, 파견 후 근무기간에 따라 차이가 나타났으며, 특히 여성, 20대, 해외체류 경험이 없는 경우, 파견 후 근무기간이 12개월 이내는 문화적응 스트레스가 더 높게 나타났다. 이는 해외파견자의 문화적응 스트레스는 성별[8], 해외체류경험[24], 파견 전 근무기간[34]과 연관이 있다는 결과와 일치하였다. 그러나 해외파견자의 어학능력이 문화적응에 영향을 미친다는 연구결과[8]와는 차이를 나타냈다. 이는 영어구사능력에 대한 평가가 객관적이 아닌 주관적 항목을 측정된 결과로 사료되어진다. 직무만족은 성별, 연령, 결혼상태, 파견 전 근무기간, 해외체류경험, 가족동반, 파견 후 근무기간, 파견연장의도에 따라 차이를 나타냈다. 특히 남성, 40대, 기혼자, 파견 전 근무기간이 11년 이상인 경우, 해외체류경험이 있는 경우, 가족을 동반한 경우, 파견 후 근무기간이 13개월 이상 24개월 이하인 경우, 파견 연장을 원하는 경우가 직무만족이 더 높게 나타났다. 파견 전 근무기간이 11년 이상인 경우는 파견국에서의 급여

시스템 반영 및 위탁운영으로 인한 관리직으로의 변경이 반영된 결과로 사료된다. 본 연구결과 역시 직무만족이 높음에 따라 파견연장을 원하고 있으므로 파견자가 이직 의도를 통해 직무만족을 간접적으로 표현한다는 연구결과[8]를 뒷받침해주고 있다. 본 연구결과에서의 사전교육은 직무만족과의 차이를 나타내지 않았으며, 이는 파견 전 사전교육을 받으면 직무만족이 더 높다는 연구결과[35]와는 다른 결과를 나타냈다. 이와 같은 연구결과를 볼 때 사전교육 내용 보충 및 강화의 필요성이 드러난 부분이라 사료된다. 아직 중동국가에 대한 파견이 활발하지 않고 또한 대중에게 많이 알려지지 않은 만큼 더 많이 또한 더 전문적이며 실질적 필요한 내용의 사전교육이 이루어지도록 사전교육이 보강되어야 할 부분으로 사료된다. 조직몰입은 성별, 파견 전 근무기간, 해외체류경험, 가족동반, 파견 후 근무기간에서 차이가 나타났다. 특히 파견 전 근무기간이 길수록 조직몰입도가 높은 것으로 나타나 조직몰입이 임상경력과 유의하다는 결과[37]와 유사하게 나타났다. 이는 파견 병원이 위탁병원이라는 특수 상황이 반영된 결과로서 파견국에서의 파견자는 대부분이 파견 병원을 관리해야 하는 관리자의 입장이라는 점이 반영된 결과로 생각된다. 또한 본 연구에서의 결과 해외체류경험이 있는 경우, 가족동반을 한 경우에 조직몰입과 직무만족이 높은 것으로 나타났다.

해외파견자의 문화적응 스트레스, 직무만족, 조직몰입과의 상관관계를 살펴보면 문화적응 스트레스가 낮을수록 직무만족과 조직몰입이 높게 나타났다. 또한 직무만족이 높을수록 조직몰입이 높게 나타났다. 조직몰입은 직무만족과 높은 상관관계가 있는 선행연구[12,36]와 일치된 연구결과가 나타났을 뿐만 아니라 대부분의 직무만족도에 관련을 준 변수가 조직몰입에 관련을 준 것으로 나타났다.

해외파견자의 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 직무만족으로서 72%의 설명력을 갖는 것으로 나타났으며, 그밖에 가족동반, 해외체류경험사전교육, 문화적응 스트레스가 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이와 같은 연구결과를 볼 때 해외파견 병원근로자의 문화적응 스트레스를 줄이기 위해서는 파견국에 대한 현실적인 다양한 프로그램이 사전에 교육돼야 하겠다. 또한, 직무만족 및 조직몰입 향상을 위해 파견을 준비하기에 앞서 해외체류 경험을 높일 수 있는 다양한 방안 및 가족이 함께 파견될 수 있는 근무 여건을 위한 방안 마련이 되어야 할 것으로 사료된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 해외에 파견된 병원근로자의 문화적응 스트레스와 직무만족이 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 향후 추가로 해외파견되는 병원 근로자를 위한 프로그램 개발을 위해 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 연구결과 해외파견 병원근로자의 조직몰입에 가장 영향을 미치는 요인은 직무만족으로 설명력은 72%로 나타났으며 추가 영향요인으로는 가족동반, 해외체류경험, 사전교육, 문화적응 스트레스로 나타났다.

본 연구 결과를 근거로 해외파견 병원근로자의 조직몰입을 향상하기 위해서는 문화적응 스트레스 감소 및 직무만족을 증가시키기 위한 프로그램 개발 및 방안 마련을 제언한다.

본 연구의 제한점은 먼저 연구대상이 중동에 국한되어 편의표집 되었으므로 다른 국가를 대상으로 확대하여 해석하지 않도록 유의해야 한다. 또한, 해외파견, 병원, 단기라는 시간과 공간적 부분이 제약점으로 작용하여 연구하는데 어려움이 따랐다. 따라서 추후 다양한 국가 및 시점을 대상으로 반복 연구를 제언한다.

REFERENCES

- [1] B. G. Choi. (2006). *A study of the promotion of overseas employment as a solution to the problem of jobless youth*. Master's Thesis. Yonsei University, Seoul..
- [2] K. D. Kwon, I. K. Kang & J. B. Yim. (2011). A Study on the Improvement of Oversea Employment Programs for Young Population. *Korean Policy Sciences Review*, 15(4), 361-392.
- [3] Y. E. Kim. (2014). Employment creation plan and policy assignment of domestic medical service industry. *Korean Institute of Hospital Management*, 1-165.
- [4] Y. I. Jun. (2020). *A Study on the Development Strategy through Performance Analysis of Project Performance for 20 Years of Overseas Employment*. Seoul :Human Resources Development Service of Korea. <http://www.hrdkorea.or.kr/4/2/1?t=v&k=50213>
- [5] E. Alderete, W. A. Vega, B. Kolody & S. Aguilar-Gaxiola. (1999). Depressive Symptomatology:Prevalence and Psychosocial Risk Factors among Mexican Migrant Farmworkers in California., *Journal of Community Psychology*, 27(4), 457-471. DOI : 10.1002/(SICI)1520-6629
- [6] W. F. Casio. (1986). *Managing Human Resources:*

- Productivity, Quality of Work, Life Profits: McGraw-Hill.*
- [7] J. W. Berry. (1970). Marginality, stress and ethnic Identification in an acculturated Aboriginal community. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 1*, 239-252. DOI : 10.1177/135910457000100303
- [8] P. Bhaskar-Shrinivas, D. A. Harrison, M. A. Shaffer & D. M. Luk. (2005). Input-base and Time-based Models of International Adjustment: Meta-analytic Evidence and Theoretical Extensions. *Academy of Management Journal, 48(2)*, 257-281. DOI : 10.5465/amj.2005.16928400
- [9] Y. M. Jung. (2014). Impacts of Social Support and Acculturative Stress on Depression among Korean Registered Nurses in the United States. *The Journal of Korean academic society of nursing education, 20(2)*, 192-202. DOI : 10.5977/jkasne.2014.20.2.192
- [10] H. B. Gregersen & J. Stewart Black. (1992). Antecedents to Commitment to a Parent Company and a Foreign Operation. *The Academy of Management Journal, 35(1)*, 65-90. DOI : 10.5465/256473
- [11] J. R. Schermerhorn. (1996). *Essentials of Management and Organizational Behavior*. New York :John Wiley and Sons.
- [12] K. K. Lee, S. H. Lee & S. K. Won. (2009). A study of the Expatriate' Adaptation Effect on Organizational Commitment. *The Journal of Business Education, 23(3)*, 445-467.
- [13] L. W. Porter, R. M. Steers, R. T. Mowday & P. V. Bouliia. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59(5)*, 603-609. DOI : 10.1037/h0037335
- [14] B. I. Buchanan. (1974). Building organizational commitment socialization of managers in work organization. *Administrative Science Quarterly, 19*, 530-536. DOI : 10.2307/2391809
- [15] N. T. Aranya & A. Valency. (1986). Organizational commitment in a male dominated profession. *Human Relations, 39(5)*, 433-448. DOI : 10.1177/001872678603900504
- [16] R. M. Steers. (1977). Antecedents and Outcomes of Organisational Commitment. *Administrative Science Quarterly, 22(1)*, 46-56. DOI : 10.2307/2391745
- [17] R. Hechanova, T. A. Beehr & N. D. Christiansen. (2003). Antecedents and Consequences of Employees' Adjustment to Overseas Assignment: A Meta - Analytic Review. *Applied Psychology: An International Review, 52(2)*, 213-236. DOI : 10.1111/1464-0597.00132]
- [18] P. C. Beecroft, F. Dorey & M. Wenten. (2008). Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *Journal of Advanced Nursing, 62(1)*, 1-52. DOI : 10.1111/j.1365-2648.2007.04570.x
- [19] K. O. Park, J. K. Kim, S. Y. Kim & S. A. Chang. (2012). Model on Turnover Intention of Chief Nurse Officers. *Journal of Korean Academy of Nursing, 42(1)*, 9-18. DOI : 10.4040/jkan.2012.42.1.9
- [20] S. R. Liou. (2008). An analysis of the concept of organizational commitment. *Nursing Forum, 43(3)*, 116-125. DOI : 10.1111/j.1744-6198.2008.00103
- [21] C. C. Ho, B. Oldenburg, G. Day & J. Sun. (2012). Work Values, Job Involvement, and Organizational Commitment in Taiwanese Nurses. *International Journal of Psychology and behavioral Sciences, 2(3)*, 64-70. DOI : 10.5923/j.ijpbs.20120203.02
- [22] M. K. Jin & Y. J. Cho. (2011). The Effect of Acculturative Stress On Anxiety and Depression among Chinese Students in Korea. *Korean Journal of Play Therapy, 14(4)*, 77-89. DOI : 10.33645/cnc.2019.12.41.6.637
- [23] D. H. Kim & G. S. Ha. (2011). A study on the Influence of Acculturation and Organizational Fairness on the Organizational Commitment of Foreign Labore. *Journal of Korea Contents Association, 11(9)*, 187-201. DOI : 10.5392/JKCA.2011.11.9.187
- [24] M. Xu. (2011). *Job factors and organizational factors affecting expatriates's cross cultural adjustment*. Master's Thesis, Sungkyunkwan University, Seoul.
- [25] S. H. Lee, Y. J. Lee, S. Y. Kim & S. J. Kim. (2009). Social Support and Acculturative Stress in Migrant Workers. *The Journal of Korean Academy of Nursing, 39(6)*, 899-910. DOI : 10.4040/jkan.2009.39.6.899
- [26] G. Cicolini, D. Comparcini & V. Simonetti. (2014). Workplace empowerment and nurses' job satisfaction:a systematic literature review. *Journal of Nursing Management, 22(7)*, 855-871. DOI : 10.1111/jonm.12028
- [27] B. Coomber & K. L. Barriball. (2007). Impact of job satisfi action components on intent to leave and turn over for hospital-based nurses: a review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies, 44(2)*, 297-314. DOI : 10.1016/j.ijnurstu.2006.02.004
- [28] R. T. Mowday, R. M. Steers & L. W. Porter. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224- 247. DOI : 10.1016/0001-8791(79)90072-1
- [29] S. D. Sandhu & R. B. Asrabadi. (1994). Development of an acculturative stress scale for international student: Preliminary findings. *Psychological Report, 75(1)*, 435-448.

DOI : 10.2466/pr0.1994.75.1.435

- [30] S. J. Lee. (1996). Relations between the Acculturative Stress and Belief System, Social Support of International Student. *The Journal of Yonsei Educational Research*, 9, 157-176.
- [31] D. J. Weiss, R. V. Dawis & G. W. England. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation
- [32] O. G. Kim & J. Y. Lim. (2015). Effects of Individual-organization Personality Agreement using Five-factor Model on Hospital Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 21(2), 164-17. DOI : 10.11111/jkana.2015.21.2.164
- [33] H. W. Park. (2010). Acculturative Stress and Mental Health of Korean Women Living in UK. *The Journal of the Korea Contents Association*, 10(8), 308-316. DOI : 10.5392/JKCA.2010.10.8.308
- [34] G. J. WOO. (2002). An Exploratory Study on the Differences between the Local Adaptation and Living Environment Satisfaction by the Factors Related to the Overseas Dispatch of Japan's Dispatch Resources. *Yeunsang Journal*, 1, 73-102.
- [35] N. Bozionelos. (2009). Expatriation outside the boundaries of the multinational corporation: a study with expatriate nurses in Saudi Arabia. *Human Resource Management*, 48(1), 111-134. DOI : 10.1002/hrm.20269
- [36] H. H. Park, K. S. Park, Y. H. Park & K. H. Kim. (2006). Impact of Clinical Nurses' Power and Empowerment on Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 36(2), 244-254. DOI : 10.4040/jkan.2006.36.2.244
- [37] K. S. Seo, M. Y. Kim & J. H. Park. (2014). Effects of Resilience and Job Satisfaction on Organizational Commitment in Korean-American Registered Nurses. *Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 20(1), 48-58. DOI : 10.11111/jkana.2014.20.1.48

윤 연 서(Yeon-Seo Yun)

[정회원]



- 2014년 8월 : 이화여자대학교 간호과 학과(간호학박사)
- 2021년 3월 : 충청대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 아동간호, 응급간호, 질적 연구, 간호교육
- E-Mail : yeonso@ok.ac.kr