

간호대학생이 지각한 병원간호사의 직장 내 괴롭힘이 전공만족도와 진로적응성에 미치는 영향

김혜경[†]

중원대학교 간호학과, 부교수
(2021년 8월 8일 접수: 2021년 8월 27일 수정: 2021년 8월 30일 채택)

The Effect on the Major Satisfaction and the Career Adaptability of Nursing Students by the Perception of Hospital Nurse's Workplace Bullying

Hey-Kyoung Kim[†]

Department of Nursing, Jungwon University
(Received August 8, 2021; Revised August 27, 2021; Accepted August 30, 2021)

요 약 : 본 연구에서는 병원간호사의 직장 내 괴롭힘을 지각한 간호대학생의 전공만족도와 주도적으로 진로를 결정하고 직업환경에서의 변화에 대처할 수 있는 준비성인 진로적응성에 어떠한 영향을 미치는지 규명하기 위해 실시하였다. 연구 대상자는 서울과 충청권 거주 간호대학생으로 2020년 2월 1일부터 4월 15일까지로 총 187부의 자료를 t-test, ANOVA, Pearson's Correlation Coefficient, Multiple regression analysis로 최종 분석하였다. 연구결과는 학년과 학과 지원동기, 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각의 영향 유무 및 진로적응성을 예측변수로 간호대학생의 전공만족도를 설명하는 선형회귀모형은 통계적으로 유의하였고($F=10.821, p<.001$), 회귀모형의 설명력은 전공만족도 총 변화량의 33.1%를 설명하고 있다. 학년, 학과지원동기, 직장 내 괴롭힘 지각과 전공만족도를 예측변수로 간호대학생의 진로적응성을 설명하는 선형 회귀모형은 통계적으로 유의하였고($F=10.242, p<.000$), 회귀모형의 설명력은 자기주도성 총 변화량의 28.9%를 설명하고 있다. 따라서 본 연구결과를 바탕으로 직장 내 괴롭힘 문화에 대한 지각 및 인식개선을 위한 상담과 비교과 교육 프로그램개발 및 활성화를 위한 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

주제어 : 직장 내 괴롭힘, 간호사, 전공만족도, 진로적응성, 대학생

Abstract : The purpose of this study was to investigate the effect on the major satisfaction and the career adaptability of nursing students by the perception hospital nurse's workplace bullying. A survey was held to the university students in Seoul and Chungcheong cities from February 1 to April 15, 2020. 187 copies were in the final analysis for data analysis, t-test, ANOVA, Pearson's Correlation

[†]Corresponding author
(E-mail: khk777@jwu.ac.kr)

Coefficient and Multiple regression was used. As a result, the factors of affecting on the major satisfaction and career adaptability were followed by grade, motivation of the major, workplace bullying, major satisfaction, career adaptability, presence of bullying perceptual effects. The multiple regression explanatory power was 33.1percent of the total changes in major satisfaction, and the multiple regression explanatory power was 28.9percent of the total changes in career adaptability. Therefore, this study could be used as a basic data for the counseling and developing and activation education programs to improve awareness of bullying culture in the workplace.

Keywords : Workplace bullying, Nurses, Major satisfaction, Career adaptability, University students

1. 서론

1.1. 연구의 필요성

세대가 바뀔수록 그때의 사회 현상과 맞물려 좀 더 필요해지는 직업이 있고, 도태되어지는 직업이 있다. 대학은 학문의 가치와 깊이를 통해 자신을 투영하고, 좀 더 삶을 지혜롭게 살아가기 위한 학습 현장이다. 대학생은 이러한 배움을 통해 자신의 역량에 맞는 구체적인 진로를 결정하는 주체가 되어야 한다. 진로에 대한 이해도를 높이기 위해서 직업탐색과 직무능력을 키우기 위한 많은 노력들은 추후 자신의 직업과 삶을 능동적이며 긍정적으로 이끌 수 있을 것이다[1].

우리나라 청년취업률은 OECD회원국 중 매우 낮은 수준이다. 2017년 청년취업률은 42.1%에 불과하며, 2018년 실업률은 23%로 청년 4명중 한명이 실업상태이다[2]. 이러한 취업에 대한 불안정성은 대학생의 진로결정과 진로준비행동을 방해하는 요인이 된다[1]. 또한 자신의 적성과 전공에 맞지 않고, 정확하지 않은 직업 탐색으로 인한 잘못된 정보는 취업에 대한 혼란을 가중시킬 수 있다. 코로나바이러스(COVID-19)처럼 전 세계를 강타한 집단감염은 경기침체로 인한 취업난을 이끌지만, 병원에서 일하는 병원간호사의 업무 및 역할 비중은 더욱 높인다[3]. 입학과 동시에 진로가 결정되는 간호학과 학생들은 졸업 후 80% 이상 병원으로의 안정적인 취업과 연결되어 전공만족도는 상대적으로 높지만, 타 전공 학생들과 달리 진로와 취업에 대한 고민과 준비하는 시간은 부족하다[4]. 이는 날로 치열해지는 취업경쟁률을 뚫고 가까스로 취업에 성공하더라도 적응하지 못하고 이직하는 이유가 된다.

간호사의 이직률과 관련요인에 대해 여러 선행 연구에서는 3교대 근무라는 특수한 근무환경과,

병동 내 리더의 리더십, 그리고 동료 간의 동료애를 포함 여러 가지 이유가 있으며[5-7]. 최근에는 병원 내 간호사의 독특한 직장 문화인 직장 내 괴롭힘 때문으로 보고되고 있다[8-9]. 병원간호사의 직장 내 괴롭힘은 간호사의 자살 등을 다룬 대중매체를 통해 종종 대중에게 노출된다[10]. 직장 내 괴롭힘은 주로 부정적이고 공격적인 행동으로 위협적인 모욕을 줌으로써, 겁을 먹게 하고 자책하게 하는 행동이라 정의했으며[11]. 간호사를 대상으로 한 연구에서는 'bullying'이란 용어를 주로 사용한다[12-13]. 국내 병원 간호사들만의 직장 내 괴롭힘은 '태움', 또는 '태우기'라는 용어로 사용되는데, '활활 재가 될 때까지 타오른다'의 뜻으로, 선배간호사가 가하는 신체적, 심리적 학대이며, 사회적 고립과 개인비하 또는 감당할 수 없는 업무를 주는 것을 포함한다[14]. 대학을 막 졸업한 신규간호사가 현장에서 업무에 익숙해지는 과정에서 유발 될 수 있는 '태움'은 간호현장에 이미 만연해 있다[15]. 병원간호사의 독특한 문화로 자리매김할 정도의 부정적인 이미지는 미래 간호사 직업을 꿈꾸는 간호대학 학생들에게도 영향을 줄 수 있을 것이라 짐작된다. 모두가 동의하는 좋은 직장, 꿈의 직장, 남들이 모두 부러워하는 직장이라기보다는 힘들고 어렵는데, 직장문화까지 고된 직장이라면 어느 누가 선호할 수 있을 것인가 물론 사람의 성격에 따라서 도전정신이 투철하고, 자기관리를 잘 하는 경우, 독특한 문화에도 불구하고 그에 대한 대비를 하는 경우가 있고, 단지 타인의 일일뿐 자신의 문제와 연결하지 않을 수도 있다. 즉 개인의 내적 측면과 외부 환경적 측면의 상호작용을 통해서 미래에 대한 계획을 하며 환경에 대한 탐색과 의사결정을 하는 것을 적응이라고 한다[16]. 이와 같은 맥락에서 진로적응성은 주도적으로 진로를

결정하고, 직업 환경에서의 변화에 대처할 수 있는 준비성이며, 끊임없는 변화에 맞춰 새로운 환경에서도 적용할 수 있는 능력과 태도를 의미한다[17]. 하지만 기존의 전통적인 교육과 진로 탐색은 미래의 직장에 적응하는 데 충분하지 않다. 현실의 필요에 응답하기 위해서라도 대학에서 진로탐색을 위한 인식 및 지각 개선교육과 전공만족도와 진로적응성을 높이기 위한 연구는 필요하다.

이에 본 연구는 마스크이나 학과 선배를 통해 혹은 실습 중 자신이 직접 경험하는 병원간호사의 직장 내 괴롭힘이 간호대학생들의 전공만족도와 진로적응성에 미치는 영향을 파악하고 각각의 관계를 확인하여, 간호대학 학생들의 전공만족도를 높이고, 진로적응성을 높이기 위한 교육프로그램을 개발하고, 직장 내 괴롭힘 문화에 대한 인식 및 지각 개선을 위한 상담 프로그램 개발의 기초자료를 제시하고 나아가 바람직한 직장 문화 형성에 도움이 되는 근거자료로 활용되기를 기대한다.

1.2. 연구목적

본 연구는 간호대학생이 지각한 병원간호사의 직장 내 괴롭힘이 전공만족도와 진로적응성에 미치는 영향을 분석하기 위해 실시하였다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1.2.1. 간호대학생이 지각한 병원간호사의 직장 내 괴롭힘, 전공만족도 및 진로적응성을 파악한다.
- 1.2.2. 간호대학생의 일반적 특성에 따른 다른 병원간호사의 직장 내 괴롭힘, 전공만족도 및 진로적응성의 차이를 파악한다.
- 1.2.3. 병원간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 간호대학생의 지각, 전공만족도 및 진로적응성 간의 상관관계를 파악한다.
- 1.2.4. 병원간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 간호대학생의 지각이 전공만족도 및 진로적응성에 미치는 요인과 영향 정도를 파악한다.

2. 연구방법

2.1. 연구설계

본 연구는 간호대학생이 지각한 병원간호사의 직장 내 괴롭힘이 전공만족도와 진로적응성에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2. 연구대상 및 방법

본 연구는 서울과 충청권 거주 간호대학생을 대상으로 조사기간은 2020년 2월 1부터 4월 15일까지였으며, 본 연구의 목적과 취지, 익명성의 보장, 연구 참여자의 권리에 대해 설명한 후 자발적으로 참여를 원한 학생들에게 본 연구에 대한 설명이 포함된 동의서와 설문지를 배포하였다. 연구 참여에 동의한 이후라도 원하지 않을 경우에는 언제든지 철회 가능하고 그에 따른 불이익이 없으며 철저한 참여자 개인정보 보호와 응답 내용이 연구 목적으로만 사용됨을 구두와 서면을 통해 고지하였다. 자료의 탈락과 손실을 대비하여 200부의 설문지를 배부하였고 그 중 불성실한 답변 및 부적절한 응답이 포함된 설문지를 제외하고 187부의 자료를 최종분석에 사용하였다. 표본수는 G-power 3.1.6프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 중간 정도의 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .90으로 했을 때 최소 표본수 166명으로 산정되어, 본 연구에 사용된 표본의 크기인 187명은 통계적 검정력에 문제가 없는 것으로 파악되었다.

2.3. 측정도구

본 연구의 주요 변수로는 사회인구학적 특성, 독립변수인 병원간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 간호대학생의 지각이며 종속변수인 전공만족도와 진로적응성을 측정하였다. 연구의 목적에 맞게 수정·보완된 병원간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 간호대학생의 지각, 전공만족도 및 진로적응성에 대한 타당도 확보를 위해 간호학 교수 2인, 교육학 교수 1인 총 3인의 전문가로부터 내용 타당도를 검증받았다.

2.3.1. 간호대학생의 병원간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 지각

병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각 척도는 한흥무 외[18]가 개발한 도구로 연구 목적에 적합하도록 수정·보완하고 내용타당도를 위해 간호학 교수 2인과 교육학 교수 1인에게 검증받았다. 본 척도는 총 16문항으로, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점까지 4점 Likert

척도로 평가하여 계산하였다. 점수가 높을수록 병원간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 지각이 높음을 의미한다. 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 .900이었으며, 본 연구에서는 .928이었다.

2.3.2. 전공만족도

전공만족도 척도는 이동재[19]가 구성하고 사용한 것을 연구의 목적에 맞게 수정보완하여 사용하였다. 본 척도는 총 18문항으로 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지 5점 Likert 척도로 평가하여 계산하였다. 점수가 높을수록 전공만족도가 높음을 의미한다. 척도의 신뢰도(Cronbach's α)는 .900이었으며, 본 연구에서는 .923이었다.

2.3.3. 진로적응성

진로적응성 측정을 위해 Savickas와 Porfeli[20]이 개발하였고, 정지은[21]이 수정한 것을 사용하였다. 본 척도는 총 24문항이며, 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서부터 '매우 그렇다' 5점까지 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 진로적응성이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도(Cronbach's α)는 .920이었으며, 본 연구에서는 .903이었다.

2.4. 자료분석 방법

본 연구에서 수집된 자료를 분석하기 위해 SPSS 21.0 for Window Program을 이용하였으며, 구체적인 자료처리 방법은 다음과 같다.

- 간호대학생의 일반적 특성은 기술통계를 이용하여 분석하였다
- 간호대학생의 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각, 전공만족도 및 진로적응성의 정도는 평균과 표준편차를 구하였다.
- 간호대학생의 일반적 특성에 따른 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각, 전공만족도 및 진로적응성 정도의 차이는 t-test, ANOVA로 분석하였으며, 사후검증은 Scheffe test를 실시하였다.
- 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각, 전공만족도 및 진로적응성 간 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.
- 간호대학생의 전공만족도와 진로적응성에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 진입(Enter)방식 다중회귀분석(Multiple regression)을 실시하였다.

2.5. 윤리적 고려

해당 대학교의 간호학과 학과장에게 연구의 목적과 방법을 설명하고 동의를 구한 후 연구자가 연구 대상자에게 연구의 목적과 방법, 절차를 설명하였다. 작성된 설문지는 비밀이 보장되고 연구를 거부할 수 있으며, 연구목적 외에는 사용되지 않을 것을 설명하였다. 자발적으로 연구에 참여할 의사를 밝힌 대상자에 한하여 서면동의를 받은 뒤, 설문지를 제공하였다. 또한, 연구 대상자가 연구에 참여하지 않거나 중단하여도 어떠한 불이익이 없음을 충분히 설명하였다.

3. 결과

3.1. 간호대학생의 일반적 특성

간호대학생의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 187명의 간호대학생 평균 연령은 21.6세이며, 성별은 남학생이 49명(26.2%), 여학생이 138명(73.8%)이었다. 2학년 94명(50.3%), 3학년 74명(39.6%), 4학년이 19명(10.2%)이었고, 학과지원 동기는 스스로 지원146명(78.1%), 타인의 권유39명(20.9%), 대중매체와 간호사의 권유가 각각 1명(0.5%)이었다. 병원간호사의 직장 내 괴롭힘을 지각할 만한 직·간접 경험의 유무는 있다가 168명(89.8%), 없다는 19명(10.2%)이었고, 이러한 경험으로 인해 영향을 받았는지에 대한 유무에 있다는 108명(57.8%), 없다는 79명(42.2%)이 답하였다.

3.2. 병원간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 지각, 전공만족도와 진로적응성

간호대학생의 병원간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 지각, 간호대학 학생들의 전공만족도와 진로적응성은 Table 2와 같다.

병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각은 최대 64점, 최소 16점, 평균 39.98 ± 10.83 점이었으며 각 문항 별 4점 만점으로 2.49 ± 0.68 점으로 나타났다.

간호대학 학생의 전공만족도는 최대 90점, 최소 36점, 그리고 평균 73.11 ± 10.04 점이었으며 각 문항 별 5점 만점으로 2.06 ± 0.58 점으로 나타났다.

간호대학 학생의 진로적응성은 최대 120점, 최소 46점이었으며 평균 99.89 ± 12.26 점으로 나타났다, 각 문항 별 5점 만점으로 4.16 ± 0.51 점으로 나타났다.

Table 1. General Characteristics of the Subjects (N=187)

| Categories | | n(%) |
|--|----------------------------|-----------|
| Gender (Average age : 20.65) | Male | 49(26.2) |
| | Female | 138(73.8) |
| School year | 2 School year | 94(50.3) |
| | 3 School year | 74(39.6) |
| | 4 School year | 19(10.2) |
| Motivation to apply major | Voluntarily | 146(78.1) |
| | Recommended by others | 39(20.9) |
| | Media | 1(0.5) |
| | Recommended by other nurse | 1(0.5) |
| Experience of perception of workplace bullying | Yes | 168(89.8) |
| | No | 19(10.2) |
| Influence of perception of workplace bullying | Yes | 108(57.8) |
| | No | 79(42.2) |

Table 2. The degree of the Perception of workplace bullying, major satisfaction and the career adaptability (N=187)

| Variables | Mini/Max | Total Items M±SD | Item M±SD |
|----------------------------------|----------|---------------------|--------------|
| Perception of workplace bullying | 16/64 | 39.98±10.83 | 2.49±0.68 |
| Major satisfaction | 36/90 | 73.11±10.04 | 4.06±0.58 |
| Career adaptability | 46/120 | 99.89±12.26 | 4.16±0.51 |

3.3. 간호대학생의 일반적 특성에 따른 병원 간호사의 직장 내 괴롭힘 지각, 전공만족도 및 진로적응성의 차이

간호대학생의 일반적 특성에 따른 병원간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 인식, 전공만족도 및 진로적응성의 차이는 Table 3과 같다.

간호대학생이 지각하는 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각은 여성(2.59±0.65)이 남성(2.59±0.65)보다 높고 통계적으로 유의하였으며($t=-3.02, p=.003$), 전공만족도와 진로적응성은 여성이 남성보다 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 간호대학 학생들 중 4학년(2.73±0.47, 4.39±0.31)이 2,3학년에 비해 병원간호사의 직장 내 괴롭힘($F=3.48, p=.033$)과 진로적응성($F=6.89, p<.001$)을 높게 지각하였으며, 전공만족도의 경우 2학년(4.21±0.48)이 3,4학년보다 높고($F=8.16, p<.001$) 통계적으로도 유의하였으며,

Scheffe 사후검정에서 유의하게 집단 구분이 되었다. 또한 간호대학생중 스스로 학과를 지원한 경우 전공만족도(4.11±0.53)와 진로적응성(4.21±0.47)이 높았고, 통계적으로 유의하였지만($F=4.78, p=.003, F=3.69, p=.013$), 학과지원동기에 따라서 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각은 통계적으로 유의하지 않았다. 병원간호사의 직장 내 괴롭힘을 지각할만한 직·간접 경험이 있는 경우(2.55±0.65)에 괴롭힘에 대한 지각이 높았고 통계적으로 유의하였으며($t=3.32, p<.001$), 전공만족도와 진로적응성은 통계적으로 유의한 차이는 없었다. 또한 이러한 경험으로 인한 영향이 있다고 답한 경우는 영향이 없다고 답하는 경우보다 괴롭힘 지각이 높았으며(2.62±0.65) 통계적으로 유의하였고($t=3.32, p<.001$), 그에 반해 영향이 없다고 답한 경우 전공만족도가 높았고(4.18±0.55), 통계적으로 유의하였다($t=-2.56, p=.011$).

Table 3. Difference of perception of workplace bullying, major satisfaction and the career adaptability by General Characteristics among Students in University Scheffe test (N=187)

| Variables | | Perception of workplace bullying | | Major satisfaction | | Career adaptability | |
|--|----------------------------|----------------------------------|----------------|--------------------|---------------------|---------------------|----------------|
| | | MD±SD | t/F(p) | MD±SD | t/F(p) | MD±SD | t/F(p) |
| Gender | Male | 2.25±0.69 | -3.02 | 4.16±0.59 | 1.48 | 4.21±0.49 | 0.77 |
| | Female | 2.59±0.65 | (.003) | 4.03±0.54 | (.142) | 4.14±0.52 | (.444) |
| School year | 2 School year | 2.59±0.71ab | 3.48 (.033) | 4.21±0.49b | 8.16 ($<.001$) | 4.24±0.49ab | 6.89 (.001) |
| | 3 School year | 2.35±0.65a | | 3.88±0.59a | | 4.00±0.53a | |
| | 4 School year | 2.73±0.47b | | 3.99±0.52ab | | 4.39±0.31b | |
| Motivation to apply major | Voluntarily | 2.50±0.68 | | 4.11±0.53 | | 4.21±0.47 | |
| | Recommended by others | 2.51±0.67 | .41 | 3.93±0.59 | 4.78 | 4.02±0.62 | 3.69 |
| | Media | 2.44±0.91 | (.746) | 2.39±0.56 | (.003) | 2.92±0.32 | (.013) |
| | Recommended by other nurse | 1.75±1.05 | | 3.50±0.60 | | 3.92±0.33 | |
| Experience of perception of workplace bullying | Yes | 2.55±0.65 | 3.32 | 4.07±0.54 | 0.59 | 4.17±0.50 | 0.83 |
| | No | 2.02±0.71 | (.001) | 3.99±0.72 | (.556) | 4.07±0.57 | (.410) |
| Influence of perception of workplace bullying | Yes | 2.62±0.65 | 2.90 | 3.97±0.55 | -2.56 | 4.16±0.50 | -.14 |
| | No | 2.33±0.69 | (.004) | 4.18±0.55 | (.011) | 4.17±0.53 | (.886) |

**p<0.01

Table 4. Correlation on Matrix of Variables (N=187)

| Variables | Perception of workplace bullying | | | Major satisfaction | | Career adaptability | |
|----------------------------------|----------------------------------|--|--|---------------------|--|---------------------|--|
| | | | | r(p) | | | |
| Perception of workplace bullying | 1 | | | | | | |
| Major satisfaction | -.035 (.636) | | | 1 | | | |
| Career adaptability | .164 (.026) | | | .468 ($<.001$) | | 1 | |

**p<0.01

3.4. 간호대학생의 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각, 전공만족도 및 진로적응성 간의 상관관계

간호대학생의 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각, 전공만족도 및 진로적응성 간 상관관계는 Table 4와 같다.

병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각과 간호대학생들의 전공만족도 및 진로적응성의 상관관계에서 괴롭힘 지각이 높을수록 진로적응성($r=.164$, $p=.026$)이 높아지는 양의 상관관계를 보였고, 전공만족도가 높을수록 진로적응성($r=.468$, $p<.001$)이 높아지는 강함 양의 상관관계를 보였다.

Table 5. Factors Influencing the Major satisfaction among Nursing Students in University (N=187)

| Variables | | B | SE | β | t | p | R2 | Adjusted R2 | F(p) |
|--|-----------------------|-------|------|---------|--------|------|------|-------------|----------------|
| | | 1.647 | .539 | | 3.507 | .003 | | | |
| School year | 3 School year | -.235 | .080 | -.205 | -2.945 | .004 | | | |
| | 4 School year | -.313 | .120 | -.170 | -2.615 | .010 | | | |
| Motivation to apply major | voluntarily | .919 | .481 | .678 | 1.910 | .058 | .331 | .300 | 10.821 (<.001) |
| | recommended by others | .904 | .482 | .655 | 1.877 | .062 | | | |
| | media | .170 | .675 | .022 | .251 | .802 | | | |
| Experience of perception of workplace bullying | YES | -.186 | .072 | -.165 | -2.574 | .011 | | | |
| | Career adaptability | .466 | .072 | .426 | 6.453 | .000 | | | |

**p<0.01

3.5. 간호대학생의 전공만족도에 영향을 미치는 요인과 영향정도

본 연구에서는 간호대학생의 전공만족도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 진입(Enter)방식 다중회귀분석(Multiple regression)을 실시하였으며 그 결과는 Table 5와 같다.

회귀분석을 위한 독립변수는 간호대학생의 일반적 특성에서 유의한 차이를 보인 '학년', '학과 지원동기', '병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각의 영향유무'와 유의한 상관관계를 나타낸 '진로적응성'을 가능한 영향요인으로 선정하였다. 학년은 2학년을, 학과지원동기는 간호사의 권유, 괴롭힘 지각 경험 영향 유무는 무를 준거변수로 가변수(더미변수)처리하였다. 회귀분석을 실시하기 전 잔차분석, 영향력진단, 다중공선성 검정을 실시하였다. 오차항의 독립성을 확인하기 위한 잔차분석으로 Durbin-Watson 값을 확인한 결과, 2로 나타나 자기상관성이 없고 독립성임을 알 수 있었다. 영향력 진단을 위한 Cook's Distance 검정결과 모든 측정치가 .000~.170로 나타나 1.0이상인 개체가 없어 모형의 안정성을 확인할 수 있었다. 또한 독립변수 간의 다중공선성을 진단하기 위하여 공차한계와 분산팽창인자를 확인한 결과, 공차한계는 .831~.964로 모두 0.1 이상이었고 분산팽창인자는 1.068~1.204로 모두 10미만이어서 다중공선성은 배제되었다.

모형의 설명력은 33.1%(R2=.331, Adj R2=

.300)로 본 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(F=10.821, p<.001). 간호대학생의 전공만족도에 영향을 미치는 요인은 진로적응성($\beta = .426$), 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각 경험 영향유무($\beta = -.165$), 4학년($\beta = -.170$), 3학년($\beta = -.205$)의 순으로 영향을 미치는 것으로 나타났다.

3.6. 간호대학생의 진로적응성에 영향을 미치는 요인과 영향정도

본 연구에서는 간호대학생의 전공만족도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위해 진입(Enter)방식 다중회귀분석(Multiple regression)을 실시하였으며 그 결과는 Table 6와 같다.

회귀분석을 위한 독립변수는 간호대학생의 일반적 특성에서 유의한 차이를 나타낸 학년, 학과 지원동기를 선정하고 유의한 상관관계를 나타낸 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각과 전공만족도를 가능한 영향요인으로 선정하였다. 학년은 2학년을 학과지원동기는 대중매체를 준거변수로 가변수(더미변수)처리하였다. 회귀분석을 실시하기 전 잔차분석, 영향력진단, 다중공선성 검정을 실시하였다. 오차항의 독립성을 확인하기 위한 잔차분석으로 Durbin-Watson 값을 확인한 결과 1.852로 나타나 자기상관성이 없고 독립성임을 알 수 있었다. 영향력 진단을 위한 Cook's Distance 검정결과 모든 측정치가 .000~.189로

Table 6. Factors Influencing the career adaptability among Nursing Students in University (n=187)

| Variables | | B | SE | β | t | p | R2 | Adjusted R2 | F(p) |
|----------------------------------|-----------------------|-------|------|---------|-------|------|------|-------------|----------------|
| | | 1.709 | .500 | | 3.418 | .001 | | | |
| School year | 3 School year | -.042 | .077 | -.040 | -.548 | .584 | | | |
| | 4 School year | .235 | .113 | .140 | 2.087 | .038 | | | |
| Motivation to apply major | voluntarily | .539 | .455 | .435 | 1.184 | .238 | .289 | .261 | 10.242 (<.000) |
| | recommended by others | .427 | .456 | .338 | .936 | .350 | | | |
| | media | .592 | .631 | .085 | .939 | .349 | | | |
| Perception of workplace bullying | | .119 | .049 | .157 | 2.404 | .017 | | | |
| Major satisfaction | | .402 | .063 | .439 | 6.399 | .000 | | | |

**p<.01

나타나 1.0이상인 개체가 없어 모형의 안정성을 확인할 수 있었다. 또한 독립변수 간의 다중공선성을 진단하기 위하여 공차한계와 분산팽창인자를 확인한 결과, 공차한계는 .948로 모두 0.1 이상이었고 분산팽창인자는 1.055로 모두 10미만이어서 다중공선성은 배제되었다.

모형의 설명력은 28.9%(R2=.289, Adj R2=.261)로 나타났으며 본 회귀모형은 통계적으로 유의한 것으로 나타났다(F=10.242, p<.000). 간호대학생의 진로적응성에 전공만족도(β =.439), 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각(β =.157), 4학년(β =.140)이 영향을 미치는 순으로 나타났다.

4. 논의

본 연구는 병원간호사의 직장 내 괴롭힘을 지각한 간호 대학생이 전공만족도와 진로적응성에 미치는 영향을 파악하여 직장 내 괴롭힘 문화에 대한 지각 및 인식개선을 위한 상담 및 교육 프로그램을 개발하기 위해 수행한 서술적 조사연구이다.

연구에 참여한 간호 대학생이 지각한 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 정도는 4점 만점에 2.49점이었고 여학생이 남학생보다 직장 내 괴롭힘 지각이 높고, 4학년이 가장 높았으며, 직장 내 괴롭힘 지각에 대한 직·간접 경험이 있다고 답한 경우가 많았고, 그로인한 영향도 있다라고 답한 경우가 많았다. 병원간호사의 직장 내 괴롭힘에 관한 연구는

간호대학 학생을 대상으로 한 연구는 거의 찾아볼 수 없으며, 현장에서 직접 부딪히는 간호사를 대상으로 한 연구가 대부분이다[22-23]. 따라서 간호사를 대상으로 한 연구와 비교해보았을 때 충청북도 내의 간호사를 대상으로 한 박미숙 외[22]의 연구에서는 직장 내 괴롭힘이 4점 만점에 1.46점이었고, 다양한 직군의 간호사를 대상으로 한 연구결과는 1.68점으로[24] 본 연구의 결과보다 낮았다. 또한 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 이해영[23]의 연구에서도 평균 1.55점으로 간호대학생을 대상으로 한 본 연구의 결과보다 낮게 나타났다. 이에 대해서 신규간호사가 연구대상에 포함되는 수가 적었기 때문에 직장 내 괴롭힘 피해자가 적은 것으로 추측[23]될 수도 있지만, 선행연구 대부분이 상급종합병원으로 간호부서의 지원시스템을 통해 미리 예방하거나 감소시키는 영향을 주었거나[23], 혹은 간호리더의 감성리더십을 통한 사회적 지지가 영향을 주었을 수 있다[8]. 또한 동료로부터의 지지를 통한 공감대를 형성하는 것도 영향을 주었다고 생각할 수도 있다[25]. 하지만 간호대학생의 경우 지속적인 긴장 속에서 실습교육을 받는 중에 겪게 되는 상황으로 직접 경험하는 간호사보다 과대하게 느껴질 수 있을 것이며, 특히 남학생보다 공감능력이 높은 여학생이[25] 높았고, 곧 취업을 해야 하는 4학년의 경우 실습경험이 많고, 취업에 대한 스트레스와 함께 확대된 감정의 결과라고 판단된다.

전공만족도의 경우 본 연구에서는 5점 만점에 4.06점이며 저학년이 고학년보다 전공만족도가 높

있고, 학과선택을 자발적 동기에 의해 한 경우, 직장 내 괴롭힘 지각에 대한 영향이 없다고 답한 경우에 전공만족도가 높았다. 이동엽[26]의 연구에서도 저학년의 경우 고학년보다 대학생활 적응이 높고, 본인의 적성에 의해 학과를 선택한 경우 대학생활을 잘 수행하는 것으로 나타났다. 간호대학 교육과정의 특성 상 저학년은 이론강의과 교내실습위주로 교육과정이 진행되고 고학년 때 병원 실습을 주로 진행하기 때문에 막연하게 자신의 미래를 상상하는 것이 아닌 졸업 후 자신이 근무해야 하는 직장 환경을 간접경험하게 되면서 고학년의 전공만족도가 낮아지는 것으로 추측된다. 또한 직장 내 괴롭힘 지각이 자신의 전공에 대한 만족도에 영향을 주지 않는다는 결과는 타인의 상황일 뿐 자신은 다를 수 있다는 자신감의 표현일 수도 있지만, 타인의 상황에 대한 공감능력 부족의 표현일 수도 있다.

진로적응성 정도는 5점 만점에 4.16점이었고, 남학생과 여학생의 차이는 없었고, 직장 내 괴롭힘에 대한 직,간접적 경험이 있을 때 진로적응성이 높았다. 고학년이 저학년에 비해 진로적응성이 높았고, 학과선택을 자발적 동기에 의해 한 경우에 진로적응성이 높았다. 또한 간호 대학생의 진로적응성에 가장 큰 영향력이 있는 것은 전공만족도, 간호사의 직장 내 괴롭힘 지각, 4학년 순으로 나타났다. 설명력은 29.9%였다. 진로적응성은 자신의 미래 직업에 있어서 예측 가능한 업무와 예측 불가능한 변화까지 대처하는 준비능력이며[27], 직업환경에서 발생하는 역할 변화와 예측할 수 있는 상황으로 바꾸는 능력을 포함하는 미래지향적 개념이라 하였다[21]. 따라서 직장 내 괴롭힘에 대한 직,간접적 경험은 자신의 미래에 예측 가능한 상황으로 바꿀 수 있는 준비능력을 높였을 것으로 추측된다. 이는 직장 내 괴롭힘에 대한 지각과 진로적응성의 상관관계 분석 결과 양의 상관관계로 이는 직장 내 괴롭힘에 대한 지각이 높을수록 진로적응성이 높아지는 결과와 같은 맥락이라고 볼 수 있다. 또한 진로적응성은 단기간이 아닌 장기간에 걸쳐 형성되는 것이므로[28] 저학년 보다는 고학년의 진로적응성이 높게 나타난 것으로 판단된다. 또한 전공만족도가 높을수록 진로적응성은 강한 양의 상관관계를 나타냈다. 본 연구에서 간호 대학생의 전공만족도에 가장 큰 영향력이 있는 것은 진로적응성, 병원간호사의 직장 내 괴롭힘의 직,간접적 경험으로 인한 영향 유무, 4학년, 3학년의 순으로 나타났으며, 설명력은 33.1%였다. 이는 전공만족

도가 높을수록 진로를 준비하는 행동에 긍정적인 영향을 줄 수 있다는 박희정[29]의 연구와 일부 일치한다. 하지만 자신이 원하는 전공을 선택하더라도 진로를 준비하는 행동에 영향을 미치지 않는다는 연구결과[30]와는 일치하지 않으며, 취업가능성이 높은 경우 전공만족도가 높아 상대적으로 진로에 대한 준비 행동에 소홀해진다는 연구결과[4]와도 일부 일치하지 않는다. 병원간호사 직종만의 독특한 직장문화 대처를 위한 준비에 있어서, 변화를 위한 첫 걸음은 자신 및 타인에 대한 깊은 이해와 배려로부터 시작된다. 잘못된 문화에 대한 정확한 인식은 개선을 위한 필수적인 과정이라 볼 수 있을 것이다.

5. 결론 및 제언

본 연구결과 병원간호사의 직장 내 괴롭힘에 대한 간호대학생의 지각과 전공만족도 및 진로적응성의 상관관계에서 직장 내 괴롭힘에 대한 지각이 높을수록 진로적응성이 높아지고, 전공만족도가 높을수록 진로적응성이 높게 나타났다. 그리고 간호대학생의 전공만족도에 가장 영향을 미치는 요인에는 진로적응성과 병원간호사의 직장 내 괴롭힘의 직,간접적 경험으로 인한 영향 유무, 고학년으로 나타났으며, 진로적응성에 가장 큰 영향을 미치는 요인에는 전공만족도, 간호사의 직장 내 괴롭힘 지각, 고학년으로 나타났다. 이상의 결과를 토대로 볼 때, 간호대학 학생들의 전공만족도와 진로적응성에 주요 영향요인이 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각이라는 점을 바탕으로 간호대학 학생들의 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각개선과 전공만족도 및 진로적응성을 높이기 위한 상담 및 비교과 프로그램을 개발하고 학습 과정에 활용할 수 있을 것이다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 병원간호사의 직장 내 괴롭힘 지각 개선을 위한 프로그램을 개발하고, 이를 학생 상담 및 교과과정에 적용할 것을 제언한다.

둘째, 간호대학 학생들의 전공만족도와 진로적응성을 높이기 위한 상담 및 교육 프로그램을 개발하여 교육에 활용할 것을 제언한다.

셋째, 간호대학 학생들의 전공만족도와 진로적응성의 연구결과를 일반화하기 위해 간호대학생의 수와 범위를 확대하여 반복 연구하며, 전공만

족도와 진로적응성에 영향을 미치는 요인이 병원 간호사의 직장 내 괴롭힘 지각 외에 다른 변수들을 찾아내어 그 효과를 검증하는 후속연구가 이루어지기를 기대한다.

감사의 글

이 논문은 중원대학교 교내학술연구비 지원에 의한 것임(과제관리번호:2019-022)

References

1. K. H. Cho, J. H. Lim, S.J. Song, C. Y. Jyung, J. M. Kim, "Qualitative Study about the Undergraduates' Delayed Graduation as a Voluntary Choice in Seoul", *The Journal of Agricultural Education and Human Resource Development*, Vol. 48, No. 2, pp.102-128, (2016).
2. Jang, M. The effect of double structure on youth unemployment in the labor market. p.1-60, Seoul: Korea Institute of Finance, (2019).
3. H. H. Gu, *Fatigue Symptoms and Related Factors Among nurses participating pandemic Influenza patient care-focused on Middle East Respiratory syndrome*, Unpublished Master's thesis, Sungshin Women's Univesity, (2017)
4. S. H. Yoon, *The Effects of Major selection motivation of students majoring in airline service on the major satisfaction, career decision-making, self-efficacy and employment preparation behavior*, Unpublished Master's thesis, Kyung Hee University, (2019).
5. K. N. Kang, "Factors Influencing Turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 18, No. 2, pp. 155-165, (2012).
6. S. J. Kang, "Mediating Effects of Empowerment, Job stress, and Organizational Commitment in Relation-oriented Nursing Organization Culture and Turnover Intention of clinical Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 19, No. 3, pp.372-381, (2013).
7. J. K. Kim, M. J. Kim, "A Review of Research on Hospital Nurses' Turnover Intention", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 17, No. 4, pp.538-550, (2011).
8. M. G. Choi, H. K. Kim, "The Effect of Workplace Bullying and Ego-Resilience on Turnover Intention of Nurses in the Public Hospital". *Journal of the Korean Academic industrial cooperation society*, Vol. 16, No. 5, pp.3257-3267, (2015).
9. S. Y. Maeng, M. H. Sung, "Influencing Factors on Turnover Intention of Nurses in Emergency Department", *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 24, No. 2, pp.86-93, (2015).
10. In life, my life, Nurse bullying, you're gonna keep doing this?, [cited 2018 Feb. 19]Available From:<https://garlicnoodle.tistory.com/8> (accessed Feb., 19, 2018).
11. Leymann, H. "The contentand development of mobbing at work. European". *Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5, No. 2, (1996).
12. Gillen, P.,Sinclair, M. & Kernohan, G. "A concept analysis of bullying in midwifery", *Evidence Based Midwifery*, Vol. 2, No. 2, pp.46-51, (2004).
13. Yildirim, D. "Bullying among nurses and its effects", *International Nursing Review*, Vol. 56. No. 4, pp.504-511, (2009).
14. Seo, Y. N, Leather, P., & Coyne,I. "South Korean culture and history: The implications for workplace bullying", *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 17, No. 5, pp.419-422, (2012).
15. H. M. Son, M. H. Go, C. M. Kim, J. H. Moon, "The clinical Experiences of Adaptation as a New Nursing Staff",

- Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 31, No. 6, pp.988-997, (2001).
16. S. Y. Park, *An Analysis of Structural Relationship among Variables Affecting Career Adaptability for College Students in Engineering*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha womans university, (2016).
 17. J. A. Park. *A study of the relationship among character strength self-regulatory efficacy, self-directed learning and career adaptability of undergraduate students*, Unpublished doctoral dissertation, Hannam University, (2014).
 18. H. M. Hahn, T. H. Yum, Y. W. Shin, K. H. Kim, D. J. Yoon, K. J. Chung, "A Standardization study of Beck Depression Inventory in Korea", *Journal of the Korean neuropsychiatric association*, Vol. 25, No. 3, pp.487-500, (1986).
 19. D. J. Lee, *The relationship among satisfaction in major, gender identity, and gender stereotypes of male nursing students*. Unpublished Master's thesis, Yonsei university, (2004).
 20. Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. "Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, No. 3, pp.661-673, (2012).
 21. J. E. Jung. *The casual relationship of undergraduate students' career adaptability, social support, self-esteem and self-direted learning*, Unpublished doctoral dissertation, Seoul National University, (2013).
 22. M. S. Park, C. U. Oh, H. S. Han "Influences of the Workplace Bullying and Social Support on Turnover Intension of Nurse", *Journal of the Korean Academic industrial cooperation society*, Vol. 19, No. 9, pp.166-173, (2016).
 23. H. Y. Lee, *Factors Affecting Nurses' Workplace Bullying in Terriary General Hospitals*. Unpublished Master's thesis, Chung-Ang Universiy, (2016).
 24. M. R. Han, J. A. Gu, I. Y. Yoo, "Influence of Workplace Bullying and Leader-Member Exchange on Turnover Intention among Nurses", *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 20, No. 4, pp.383-393
 25. S. R. An, *Effects of Empathy Ability and Human Rights Sensitivity of Nursing Students on Multicultural Acceptability*, Unpublished Master's thesis, Changwon national university, (2019).
 26. D. Y. Lee, *The mediating effect of depression in the influence of nursing college students's university life stress on adaption to college and moderated mediating effect of peer support*, Unpublished Master's thesis, Public Health, Inje University, (2020).
 27. Savickas, M. L. "Career adaptability: An integrative construct for life span, life space theory", *The Career Development Quarterly*, Vol. 45, No. 3, pp.247-259, (1997).
 28. S. A. Kim, *The structural relationships among support for career development, career competency, career adaptability, and career preparation behavior of university students*, Unpublished doctoral dissertation, Dong-A University, (2020).
 29. H. J. Park, *Relationships between purpose in life, career-related parent support, and career self-management of university students*. Unpublished Master's thesis,, Korean national open university, (2018).
 30. J. H. Lee, S. H. Kim "The effect of satisfaction of the major on employment preparation behavior of university studnets in Korea: The mediation effects of career decision-making self-efficacy", *The Journal of Lifelong Education and HRD*, Vol. 14, No. 2, pp.77-96, (2018).