



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

보건의료인의 소명의식이
삶의 만족, 일중독, 직무소진,
및 이직의도에 미치는 영향

제주대학교 경영대학원

경영학과

장 송 희

2021년 8월



보건의료인의 소명의식이 삶의 만족, 일중독, 직무소진, 및 이직의도에 미치는 영향

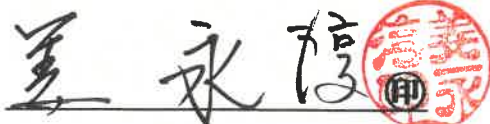
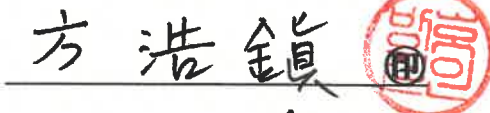
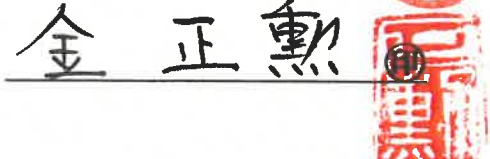
지도교수 김 정 훈

장 송 희

이 논문을 경영학 석사학위 논문으로 제출함

2021년 6월

장송희의 경영학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 
위 원 
위 원 

제주대학교 경영대학원

2021년 6월

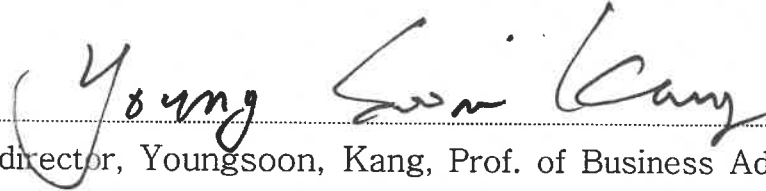
The Effect of Calling on Life Satisfaction,
Workaholism, Job Burnout and
Turnover Intention in Health Care Providers

Songhee, Jang
(Supervised by professor Junghoon, Kim)

A thesis submitted in partial fulfillment of the requirement for
the degree of Master of Philosophy in Business Administration


June. 2021.

This thesis has been examined and approved.

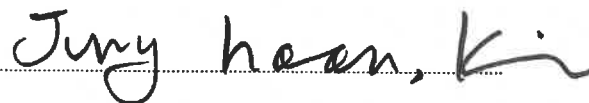


Thesis director, Youngsoon, Kang, Prof. of Business Administration

Hojin, Bang



Junghoon, Kim



June. 2021.

Department of Business Administration
GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION
JEJU NATIONAL UNIVERSITY

국 문 초 록

종합병원에 근무하는 보건의료인을 연구대상으로 소명의식이 삶의 만족, 일중독, 직무소진 그리고 이직의도 간에 비선형 관계에 대하여 실증하였다.

코로나 감염병 사태 이전인 2019년 10월부터 같은 해 12월까지 설문조사를 실시하였다. 보건의료인 206명(남성 10명, 여성 196명)을 대상으로 소명의식, 삶의 만족, 일중독, 직무소진 및 이직의도를 측정하였다. 수집된 자료를 분석하기 위해 IBM SPSS 20.0과 SIGMA PLOT 10.0을 이용하여 이차항 회귀분석 및 비선형 그래프 분석을 실시하였다.

연구 결과를 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 소명의식과 삶의 만족 간 선형적 관계에서 유의한 정(+)¹의 영향을 미치는 것으로 나타나 소명의식이 높을수록 삶의 만족도 높아지는 것으로 판단할 수 있지만, 소명의식과 소명의식 제곱값이 유의하지 않은 결과를 보이며 예상했던 바와 다르게 회귀모형의 설명력도 거의 증가하지 않아 가설1은 기각되었다. 둘째, 소명의식과 일중독 간의 선형적 관계에서 유의한 정(+)²의 영향을 미치는 것으로 나타나, 소명의식이 높을수록 일중독 수준도 높아지는 것으로 판단할 수 있다. 비선형적 관계에 대한 가설을 검증하기 위하여 이차항 회귀식을 분석한 결과 통계적으로 유의한 J형 관계가 나타났다. 소명의식이 중간수준인 경우 일중독 수준은 점차 감소하다가 소명의식이 과도한 수준인 경우 일중독도 점차 높아지는 것으로 판단할 수 있어 가설 2는 채택 되었다. 셋째, 소명의식과 직무소진 간에 선형적 관계는 유의하지 않아 성립되지 않았으나, 비선형적 관계는 유의한 결과를 보여 소명의식이 낮은 수준보다 중간 수준으로 갈수록 직무소진이 완화되었다가 다시 소명의식이 과도한 수준일 경우 직무소진의 증가 정도가 다시 높아지는 것으로 판단할 수 있어 가설 3은 지지 되었다. 마지막으로 소명의식과 이직의도는 선형관계 일차식과 비선형관계 이차식이 모두 유의하지 못한 것으로 판단되며 가설 4는 기각 되었다.

연구 결과의 시사점을 살펴보면 보건의료인의 소명의식은 과도한 수준을 넘어서는 경우, 자신의 건강과 개인의 생활 영역을 희생하는 심각한 일중독 증상이 보여지며 직무소진이 되는 부작용이 나타나고 있다. 그러함에도 보건의료인이 요청하지 않더라도 개인의 건강과 생활을 돌보고 재충전 할 수 있도록 의무적 휴식 또는 휴가를 지급하여 일의 영역과 개인의 생활 영역에 균형을 맞춰 줄 필요가 있다. 또한 보건의료인의 중간수준의 소명의식은 어려운 근로환경을 이겨내고 직무소진을 완화시켜주는 역할을 하고 있으므로, 보건의료인의 소명의식이 낮아지거나 사라지는 것을 방지하기 위하여 지속적으로 함양 시킬 필요가 있으나 과도한 수준으로 갈 경우 직무 소진에 악영향을 주기 때문에 지속 관철적인 건강관리 프로그램 운영하는 것이 유용할 것이다. 특히, 지금 사회적으로 활성화되고 있는 워라벨 프로그램을 병원조직에서도 적극적으로 도입할 필요가 있다. 마지막으로 본 연구의 결과와 시사점을 바탕으로 연구의 한계점을 살펴보고 향후 연구를 위한 제언을 하였다.

주요어 : 보건의료인, 간호사, 소명의식, 삶의 만족, 일중독, 직무소진, 이직의도

Abstract

The present study was conducted to empirically investigate the non-linear relationship between calling and life satisfaction, workaholism, job burnout, and turnover intention among health care providers in general hospitals. survey was conducted from October to December 2019, which was before the COVID-19 outbreak. The survey measured calling, life satisfaction, workaholism, job burnout, and turnover intention in 206 health care providers (10 males and 196 females). data analysis, quadratic regression analysis and nonlinear graph analysis were performed using IBM SPSS 20.0 (IBM Corp.) and Sigma Plot 10.0 (Systat Software Inc.).

The study results are as follows. First, there was a linear relationship between calling and life satisfaction, where the former had a positive effect on the latter, which appears to suggest that a higher calling is associated with higher life satisfaction. However, the results on calling and calling squared were insignificant, which were contrary to our expectation, showing little increase in the variance explained in the regression model. Therefore, hypothesis 1 was rejected. Second, there was a linear relationship between calling and workaholism, where the former had a significant positive effect on the latter, suggesting that a higher calling is associated with a higher level of workaholism. The results of the quadratic regression analysis performed to test the hypothesis on the non-linear relationship revealed a statistically significant J-type relationship. Hypothesis 2 was accepted since workaholism gradually decreased at moderate levels of calling, whereas workaholism gradually increased at excessive levels of calling. Third, the linear relationship between calling and job burnout was not significant; however, the non-linear relationship between them was significant. Hypothesis 3 was supported since job burnout gradually de

creased as calling increased from low to moderate levels, whereas job burnout gradually increased again at excessive levels of calling. Lastly, both the linear relationship and the non-linear quadratic relationship between calling and turnover intention were insignificant, and hypothesis 4 was rejected. Implications of our study findings are as follows. When health care providers have excessive levels of calling, they manifest severe workaholism at the expense of their health and personal life along with job burnout. Therefore, health care providers need to be provided with mandatory breaks or vacation time for a work-life balance, even when not requested, to ensure that they can take care of and recharge their health and life. Moreover, since health care providers benefit from a moderate level of calling in terms of overcoming difficult working conditions and alleviating job burnout, the calling needs to be continuously encouraged to prevent it from decreasing or vanishing. In contrast, as excessive levels of calling adversely affect job burnout, it would be beneficial to implement an ongoing health care program for health care providers. In particular, the Work and Life Balance program, which is gaining support currently, needs to be implemented actively in hospitals. Finally, the study offers a discussion on the study limitations and provides suggestions for the future direction of research based on the study results and their implications.

Keywords: Health care provider, nurse, calling, life satisfaction, workaholism, job burnout, turnover intention

< 차례 >

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구의 목적	2
3. 용어의 정의	3
II. 이론적 배경	6
1. 소명의식(Calling)	6
1) 소명의식에 대한 개념	6
2) 소명의식의 역사	10
3) 소명의식의 유사 개념	14
4) 소명 의식에 대한 선행연구	15
2. 삶의 만족(Life Satisfaction)	16
1) 삶의 만족에 대한 개념	16
2) 삶의 만족의 유사 개념	18
3) 삶의 만족에 영향을 미치는 요인	20
4) 삶에 만족에 대한 선행연구	21
3. 일중독(Workaholism)	22
1) 일중독에 대한 개념	22
2) 일중독의 2차원적 개념	23
3) 간호사의 일중독에 대한 선행 연구	24
4. 직무소진(Job Burnout)	25
1) 직무소진에 대한 개념	25
2) 소진과 우울증의 구분	27
3) 직무소진에 영향을 미치는 요인	28
4) 직무 소진이 미치는 영향	31
5) 직무 소진에 대한 선행 연구	32

5. 이직 의도(Turnover intention)	33
1) 이직의도에 대한 개념	33
2) 이직의도에 대한 선행연구	34
Ⅲ. 연구 방법	36
1. 연구 문제	36
2. 연구 가설 설정	36
1) 소명의식과 삶의 만족	36
2) 소명의식과 일중독	38
3) 소명의식과 직무소진	40
4) 소명의식과 이직의도	42
2. 연구 모형	43
3. 측정 도구	44
1) 소명 의식	44
2) 삶의 만족	45
3) 일중독	45
4) 직무 소진	46
5) 이직 의도	46
4. 연구 대상 및 범위	47
5. 자료 분석	48
Ⅳ. 연구 결과	49
1. 연구 대상의 인구사회학적 특성	49
2. 타당성 분석	50
3. 신뢰도 분석	53
4. 연구 변인들의 상관관계 분석	54
5. 가설검증	56
1) 소명의식과 삶의 만족 간 관계 분석	56
2) 소명의식과 일중독 간 관계 분석	59

3) 소명의식과 직무소진 간 관계 분석	62
4) 소명의식과 이직의도 간 관계 분석	66
V. 결론	69
1. 연구 결과의 요약 및 시사점	69
2. 연구의 한계점	72
3. 향후 연구방향	72
<부록1> 설문지	74
참 고 문 헌	78

< 표 차 례 >

<표 1> 소명의 정의에 사용된 구성개념의 비교	10
<표 2> 설문지 구성 및 출처	47
<표 3> 보건의료인 표본의 인구통계적 특성 (N=206)	50
<표 4> 요인분석 결과 (N=206)	52
<표 5> 기술통계 분석결과 (N=206)	53
<표 6> 상관관계 분석결과 (N=206)	55
<표 7> 소명의식과 삶의 만족 간에 회귀분석 결과	58
<표 8> 소명의식과 일중독 간에 회귀분석 결과	60
<표 9> 소명의식과 직무소진 간에 회귀분석 결과	64
<표 10> 소명의식과 이직의도 간에 회귀분석 결과	67

< 그림 차례 >

<그림 1> 연구모형	44
<그림 2> 소명의식과 일중독 간의 비선형적 관계	62
<그림 3> 소명의식과 직무소진 간의 비선형적 관계	65

I. 서론

1. 연구의 필요성

오늘날의 의료 서비스는 지속적으로 개선되어졌으며 국민들의 건강권을 보장하기 위해 공공의료를 강화하기 위한 정책들이 마련되고 있으나, 한편으로는 의료 서비스를 제공하는 근로자에게 상당한 부담이 주어지면서, 불균형한 간호 인력의 수급 구조 및 열악한 근무환경 등 위기에 직면해 있는 것이 사실이다. 한국의 보건의료인들은 피할 수 없는 과도한 업무량, 높은 직무 스트레스, 잠재적인 건강 위험, 환자의 무례한 행동, 직장 내 태움 문화, 노력에 대한 보상 불균형 등으로 특징되어지는 스트레스가 매우 높은 근무 환경에 시달리고 있다.

이러한 환경에서 근무하고 있는 보건의료인들은 의료기관에서 장기간의 피로가 누적되고 좌절감을 느끼며, 심리적 이탈 현상으로 정의되는 직무소진으로 고통 받을 가능성이 더 높다(Maslach et al., 2001). 직무소진은 직무수행능력 저하, 높은 결근율, 자존감 저하, 우울증, 건강문제 증가, 약물 남용 등 개인에게 부정적인 영향을 미치기 때문에 연구에 매우 중요한 이슈가 되었다(Maslach et al., 2001; Melamed, Shirom, Toker, Berliner, and Shapira, 2006). 끝없는 일련의 환자의 불만과 직무소진으로 촉발되는 부정적인 감정은 보건의료인의 삶의 만족도, 조직적 헌신 및 병원 환경에 대한 심리적 애착을 감소시키며 궁극적으로 경력 기대치를 낮추고 경력을 추구하려는 동기가 저하되어 결국 의료현장을 떠날 수 있다.

이처럼 많은 어려움을 겪고 있는 업무 환경 속에서도 보건의료인은 국민의 건강을 돌보는 친사회적인 일을 실천하기 위해 노력하며 이러한

의료현장을 지킬 수 있는 가장 중요한 요인으로 ‘직업소명의식’을 가지고 있는 경우가 많다. 보건의료인의 소명의식은 자신의 삶의 의미, 탄력성 및 도전에 대처하는 메커니즘을 제공하여 직무소진의 광범위한 영향을 완충해주는 개인적 자원으로 간주되어 진다.

여기서 말하는 소명의식은 초월적 부름을 받아 삶에서 주어진 특정한 역할로서 어떤 목적이나 의미를 지향하는 태도로 접근하고, 타인을 위한 가치와 목표를 주요한 동기요인으로 갖으며(Dick and Duffy, 2009), 사람이 삶의 목적으로 여겨지는 일의 종류를 말한다(Hall and Chandler, 2005). 소명의식은 조직 행위론 관점에서도 매우 중요하다. 기존 연구에 따르면, 자신이 직업소명의식을 가지고 경험하는 것은 삶의 만족도(Wrzesniewski et al., 1997; Peterson, Park, Hall and Seligman, 2009), 직무 만족도(Dik and Duffy, 2009; Hagmaier and Abele, 2012; Peterson et al., 2009; Wrzesniewski et al., 1997), 우울감 감소(Treadgold, 1999), 긴장과 갈등에 관한 좋은 대처 능력(Oates, Hall, and Anderson, 2005)에 긍정적인 영향(Peterson et al., 2009)뿐만 아니라 이직의도 역시 감소한다고 밝혔다(Duffy, Dik and Steger, 2011).

그러나 한편으로 타인의 건강을 위해 소명을 이행하는 보건의료인들이 정작 자신들의 건강과 삶의 영역을 희생하며 일중독과 소진 속에 방치되는 결과가 발생한다. 그러함에도 직업소명의식은 긍정적인 작용을 할 수 있는 반면, 잠재적인 위험과 부정적인 측면이 나타나는지 확인하여 지속적으로 자신의 직업을 추구하는 것이 가능한지에 대해 생각해 볼 필요가 있다.

2. 연구의 목적

기존 소명의식에 대한 연구 결과를 살펴보면 소명의식과 결과 변수 간의 관계가 명확하지 않아 일부 결과는 소명의식과 결과 변수 간의 정

(+)의 관계가 있는 반면 다른 일부 연구 결과는 같은 종속변수임에도 관계가 의미가 없거나 부(-)의 관계가 나타나는 경우가 있었다. 따라서 본 연구의 목적은 이러한 상이한 연구 결과가 나오는 이유에 대하여 새로운 가설을 설정하여 이를 실증적으로 입증하고자 한다.

- 1) 연구대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 연구대상자의 소명의식, 삶의 만족, 일중독, 직무소진, 이직의도를 파악한다.
- 4) 연구대상자의 소명의식과 삶의 만족, 일중독, 직무소진, 이직의도의 상관관계를 파악한다.
- 5) 연구대상자의 소명의식이 삶의 만족, 일중독, 직무소진, 이직의도에 미치는 영향을 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 소명의식

(1) 이론적 정의: 소명의식(Calling)이란 직업소명의식을 자기를 넘어선 무엇으로부터 초월적 부름을 경험하고, 삶에서 주어진 특정한 역할을 어떤 목적이나 의미를 지향하는 태도로 접근하고, 타인을 위한 가치와 목표를 주요한 동기요인으로 갖는 것을 의미한다(Dick and Duffy, 2009).

(2) 조작적 정의: 본 연구에서는 소명의식을 “사회의 필요, 자신의 내적 잠재력, 초월적 존재 등에 의해 특정 종류의 일을 하도록 부름 받은 사람의 믿음” 이라고 정의되며, Duffy and Sedlacek(2007)이 개발한 BCS (Brief Calling Scale)를 소명척도로 측정한 점수를 말한다. 점수가 높을수록 소명의식 정도가 높음을 의미한다.

2) 삶의 만족

(1) 이론적 정의: 삶의 만족도(Life Satisfaction)는 개인이 자신의 삶에 대해 느끼는 행복감, 주관적인 평가로 안녕감(well-being)의 인지적인 측면으로, 자신의 삶의 질을 긍정적으로 평가하는 정도라고 할 수 있다(Shin and Johnson,1978).

(2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Diener, Emmons, Larsen and Griffin (1985)이 개발한 삶의 만족도(SWLS)척도를 사용하여 전반적인 삶에 대한 만족도를 측정할 점수를 말하며, 점수가 높을수록 삶의 만족 정도가 높음을 의미한다.

3) 일중독

(1) 이론적 정의: 일중독(Workaholism)은 지속적으로 일해야 하는 압박 또는 통제할 수 없는 욕구라고 정의하였다. 일중독의 가장 연관되는 일반적인 특성은 신경증, 성실성, 자기애와 완벽주의 이다(Oates,1971).

(2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Schaufeli, Shimazu, and Taris(2009)이 개발한 DUWAS(Dutch Workaholism Scale)도구로 측정할 점수를 말하며, 과도한 업무, 압박적 업무, 2개의 하위영역으로 구성되어 있고, 점수가 높을수록 일중독 정도가 높음을 의미한다.

4) 직무소진

(1) 이론적 정의: 직무 소진(Job Burnout)은 사람과 관련되어 조력적 업무를 주로 수행하는 직업인 사이에서 흔히 발견되는 정서적인 탈진과 냉소주의라는 증상으로 일상적인 업무를 적절하게 수행하는데 실패하는 정도라고 할 수 있다(Maslach and Jackson, 1981).

(2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Tage, Marianne, Ebbe and Karl (2005)이 개발한 CBI (The Copenhagen Burnout Inventory)로 측정할

점수를 말하며, 점수가 높을수록 일과 관련하여 사람이 느끼는 신체적, 정신적 피로와 피로의 정도가 높음을 의미한다.

5) 이직의도

(1) 이론적 정의: 이직(Turnover)을 협의적 측면에서 해석하면 조직으로부터 금전적 보상을 받는 종사자가 자의적으로 조직 내 구성원으로서 역할을 종결하여 조직을 떠나는 것이며(Mobley, 1982), 이직을 광의적 측면으로 해석하면 조직 구성원의 국가, 지역, 산업, 직업 간 그리고 조직 외부로의 경계를 넘어서는 의도이다(Price, 2011).

(2) 조작적 정의: 본 연구에서는 Kelloway, Gottlieb and Barham (1999)이 개발한 도구로 측정한 점수를 말하며, 점수가 높을수록 이직의도 정도가 높음을 의미한다.

II. 이론적 배경

1. 소명의식(Calling)

1) 소명의식에 대한 개념

소명(Calling)이란 전통적으로 ‘신의 부름을 받은 일’이라는 의미의 종교적 개념으로 사용되었다(Weber, 1988). 사람들이 자신의 직업을 소명으로 보는 개념은 문헌에서 수세기 전으로 거슬러 올라가 16세기 종교개혁의 시대에 Martin Luther and John Calvin은 ‘신(GOD)은 인간을 저마다의 일을 통해서 부른다.’고 주장함으로써 그 의미가 성직자의 삶뿐만 아니라, 세속적인 직업들도 영적 중요성을 가지는 것으로까지 주장 하였다(Goldman, 1988).

같은 맥락에서 Davidson and Caddell(1994)이 소명의식을 ‘현재 내가 하고 있는 일을 하도록 신에게 부름을 받았기에 이 일에 대한 경제적 보상 또는 사회적 인정을 받기 위해 하는 것이 아니다. 내가 하고 있는 일은 특별한 의미가 있고, 이러한 일을 하기위해 이 땅에 태어난 것이다’라고 정의하면서 그 의미가 더욱 확장 되었다.

더불어 현재 소명의식은 종교적 의미를 넘어서는 일반적이고 확장적인 개념으로 보아야 하며, 따라서 종교적 관점과 세속적 관점으로 나누어 설명가능하다(Hall and Chandler, 2005). 이들은 소명의 원천과 소명대상 그리고 소명을 확인하는 방법과 의미 등 4가지 차원에서 종교적 관점의 소명과 세속적 관점의 소명은 차이가 보여 진다. 종교적 관점에서 소명의식은 신 또는 초월적 존재로부터 부여받아, 공공사회에 기여하기 위하여 일을 하고, 신의 음성이나 기도를 통해 확인되며, 자신의 삶을 통하여 신의 계획을 실천하는 의미를 갖는 전통적 관점이다. 이와 상반된 세속적인

관점에서의 소명의식은 내면의 성찰과 대인관계 그리고 명상 등을 통해 개인의 내면에서 기원되는 것으로 보고, 개인의 충만감을 통하여 개인적인 목적을 실현하는 의미를 갖는다.

Dik and Duffy(2009)는 이런 두 관점을 통합하였다. 소명의식이란 ‘특별한 삶의 역할을 행하기 위해 자아를 넘어선 것으로부터 나오는 초월적 부름을 경험하며, 삶에서 특정한 역할을 삶의 목적과 의미로 지향하는 태도로 접근하고, 동기부여의 근본원천으로서 타인을 위한 가치와 목표를 갖는 것’으로 정의하였다. 또한 직업 소명의식을 상징하는 세 가지 하위 요인을 다음과 같이 구성하였다.

첫 번째는 초월적 부름(transcendent summons)이다. 개인이 특정 유형의 작업에 "부름"을 받는다고 느끼면, 반드시 "소환자"를 의미하며, 이는 더 높은 권력, 사회의 요구, 가족의 유산, 국가의 요구 또는 개인 외부의 다른 힘의 형태로 부름을 받는다.

두 번째, 목적과 의미(purpose/meaning)는 개인의 직업에 대한 목적과 의미를 개인의 삶의 목적과 의미에 대한 인식과 일치한다는 것이다. 그러한 개인들에게 일은 삶의 목적의 원천이거나 목적의식을 표현할 수 있는 삶의 영역 역할을 한다.

세 번째, 친사회적 지향(prosocial orientation)하기 위해 개인의 직업을 사용한다는 것이다. 즉, 소명의식을 가진 개인은 자신의 직업을 사용하여 직·간접적으로 공공의 안녕에 긍정적인 기여를 하며, 타인을 돕거나 선한 영향력으로 발전시키는 것을 의미한다.

Bellah, Sullivan and Tipon et al.(1996)도 ‘소명의식은 자신이 느끼는 보람과 충만감을 위해 일을 하며 사회에 어떠한 방식으로 영향을 줄 것이라는 믿음’이라고 정의하였다. 이는 공공사회와 타인 지향적인 가치에 기반하여 목표추구를 지향한다는 것을 알 수 있다. 이를 천직(Vocation)이라 하여 직업의식과 구분되는 차이점이 존재하며 이는 목적과 의미의 측면에서 찾아볼 수 있다. 목적과 의미 측면은 개인 삶의 특정 역할에서 추구하고자 하는 목적과 의미가 더 큰 삶의 목적과 의미로서 부합한다는 것을 의미한다. 친사회적 지향은 개인의 특정한 삶의 역할이 공

동의 선으로 기여하는 것을 의미한다. 소명의식의 세 가지 하위 요인 중 초월적 부름은 소명의 ‘천직(Vacation)’과 차별화 되는 측면이라고 주장하였으며, 소명의식은 단순히 일의 영역에서만 국한되지 않고 삶의 어떠한 역할에서도 가질 수 있으며 단하나의 소명이 아니라 다중의 소명(Multiple calling) 역시 가질 수 있다고 주장하였다. 이는 천직은 직업 자체에 대한 개인적 만족으로 설명되지만, 소명의식은 그 것을 초월하는 자아실현과 공공사회의 안녕을 위한 기여로 말할 수 있다.

위와 같은 기존의 연구를 기반으로, 소명의식의 특징을 ①행동 지향(action orientation), ②목적과 개인의 의무에 대한 분명한 이해(sense of clarity of purpose and personal mission), ③친사회적 의도(prosocial intentions)로 주장하였다(Elangovan et al., 2010). 즉, 소명의식은 단순히 가지고만 있는 것이 아니라 행동으로 표출되어야 하는 것이며, 현재 자신이 하고 있는 일과 행동 그리고 앞으로 나아갈 방향성에 대해 명확해야 하며, 자신의 관점과 소신에 부합되는 친사회적인 성향을 띄는 것이다.

또한, 소명의식을 직업지향(Orientation toward work)에 대한 연구에서 다른 직업 지향의 구성요소인 직무(Job), 경력(Career)과 비교하여 다음과 같이 정의하였다(Wrzesniewski, 1997).

첫째, 직무지향(Job orientation)성향의 개인은 생계와 여가를 위한 지불비용을 얻기 위하여 일을 통한 경제적 보상 또는 물질적 이익에 관심을 두고 있다. 이런 사람들에게는 생계를 유지하기 위해 직업이 필요하다.

둘째, 경력지향(Career orientation)성향의 개인은 경력 발전, 금전적 이득, 사회적 지위 및 권력에 대한 관심 때문에 일에 많은 노력을 기울인다.

셋째, 소명지향(Calling orientation)성향의 개인은 물질적 혜택이나 경력 발전 중심이 아니라 업무를 수행하는 동안 경험하는 성취감을 중요하게 여긴다. 이러한 사람들은 자신의 일에 대한 애정이 깊고, 일을 통해 자신뿐만 아니라 공공 사회와 다른 모든 사람에게 선한 영향을 주고자 한다(Bellah et al., 1985; Wrzesniewski et al., 1997).

또한, 소명의식을 구성하는 다른 측면들을 통합하기 시작하면서 보다 다면적 개념화를 고안하였다. 소명의식이 형성되기 위한 7가지 요인에

대하여 연구한 결과는 다음과 같이 구분 하였다(Dobrow, 2004).

첫째, 열정(compassion)은 일에 참여함으로써 생기는 깊은 만족감과 즐거움을 의미한다. 둘째, 정체성(Identity)은 일과 자신을 동일시하고, 삶에서 일의 정체성을 명확히 하고 일관되게 하는 것을 의미한다. 셋째, 절실함(Urgency)은 일을 완수해야 함을 의미한다. 이는 능동적으로 자신의 일에 대해 자각해야 함을 의미한다. 넷째, 지속성(Longevity)은 장기적으로 일련의 생활과 사과의 결과로 형성된 일에 대한 가치관, 그리고 삶 자체라는 것을 의미한다. 다섯째, 에워싸인 의식(Engulfs consciousness)은 자신의 일을 통하여 삶의 의미와 자존감을 증대시키고, 실현함으로써 대외적 정체성을 형성하는 것을 의미한다. 여섯째, 의미있는 경험(Experiencing meaning)은 특정한 일의 형태에 국한되지 않고 개인의 자아와 연관적인 것을 의미한다. 일곱째, 특정 영역의 자존감(Domain specific self esteem), 즉 자신의 능력에 대해 자각하고 일을 수행함으로써 발현되는 능력을 확인하는 것을 의미한다.

〈표 1〉 소명의 정의에 사용된 구성개념의 비교

구 분	Bellah et al. (1996)	Wrzesniewski et al. (1997)	Dobrow (2006)	Dik & Duffy (2009)
외재적 부름 External call	✓			✓
의미/목적 Meaning/Purpose	✓	✓	✓	✓
기여(자신, 타인, 사회) Contribution to (self, other, or society)	✓	✓	✓	✓
열정 Passion	✓	✓	✓	
정체성 Identity	✓	✓	✓	
절실함 Urgency			✓	
지속성 Longevity			✓	
에워싸인 의식 Engulf the consciousness		✓	✓	✓
특정영역의 자존감 Domain-specific self-esteem		✓	✓	

출처: Justin Coulson, Lindsay Oades and Gerard Stoyles(2012). Parent's Conception and Experience of calling in Child Rearing: A Qualitative Analysis. Journal of Humanistic Psychology, 52(2), p225. 번안.

2) 소명의식의 역사

(1) 전통적 부족 관점에서의 소명의식

Eliade(1958; 1987)는 다양한 전통적 신앙과 문화에서 신성한 소명을 주장하며 종교적 재능을 가진 개인을 발견하였다. 초기 부족 신앙에서 초월적 존재에 의해 성좌(별자리)의 소명을 받아 주술사 또는 샤먼이 되는 것이라 여겨졌다. 초기 부족 신앙의 의미로서 소명에 대한 경험은 여러 단계를 가지고 있다. (1) 개인은 질병이나 사고와 같은 초기 위기를 겪는다. (2) 초자연적 현상을 겪는다. (3) 초자연적 현상 후 무아지경을

경험한다. (4) 주술사나 샤먼이 될 책임을 부여 받는다. (5) 초월적 존재에게 ‘임무’를 부여 받고 여정을 떠난다. (6) 부족이나 집단의 더 큰 이익을 위해 종교적 영향을 전파 하며 자신의 소명을 위해 봉헌한다.

따라서 소명은 일반적으로 사회적 또는 개인적 위기의 시기에 극복해 나갈 수 있도록 신성한 근원으로부터 메시지를 전달 받는 경험을 말한다.

(2) 아시아 종교적 관점에서의 소명의식

Sineta(1987)은 불교에서 유사한 개념을 발견 하였다. 소명을 옳은 삶(Right livelihood)으로 여겨 자아표현, 몰입, 유념, 의식적 선택을 하고 완전한 인식과 주의를 기울여 깨달음을 이끄는 일로 정의 한다. Bogart(1993)는 직업은 사회적으로 위임된 역할로서 사회가 원활하게 운영되기 위해 수행해야 하는 여러 가지 직업이 있으며, 이러한 직업은 해당 사회의 구성원이 수행하는 의무로 보았다. 초월적 존재로부터 소명적 부름을 받아 개인의 의지나 정체성을 넘어서는 임무를 말한다. 소명의 개념을 둘러싼 이러한 영적 개념과 경험은 사람이 누구인지 또는 어디로 가는지에 대한 감각과 변하지 않는 개인의 체질, 내적 목소리 또는 의식적으로 선택된 일로 해석 될 수 있다(Kroth, 1997).

(3) 기독교 관점에서의 소명의식

소명이라는 용어는 기독교에 근본을 두고 있다. 소명은 구약과 신약 모두에서 약 700번 이상 여러 형태로 언급되어 졌다. 소명의 목표는 구원, 거룩함, 믿음으로 이루어졌다(대살로니가 후서 2:13f). 다른 소명에서는 교제(고린도 전서 1 : 9), 봉사(갈라디아서 1장), 영생(히브리서 9:15)이 포함되었다. 후기 기독교 교회 역사에서 소명의 개념은 성화(거룩해지는 과정), 봉사(필요한 사람들을 위한 수고), 그리고 다른 특정 형태의 기독교 사역에 참여하는 개념을 포함하도록 확장 되었다(Elliott, 1992). 라틴어 ‘vocatio’에서 파생된 이 용어는 자신의 삶을 기도와 묵상에 바치기 위해 생산적 영역에서 멀어지는 소명을 설명하는데 사용 되는 용어였다. “소명은 일상생활에서 벗어나 교회를 섬김으로써 하나님을 섬길 수도

사, 수녀, 사제의 일을 지칭하였다. 이런 방법으로 그들은 구원을 얻고 하나님의 은혜를 얻을 수 있었다”(Beder, 2000).

중세를 통틀어 소명의식은 성화, 봉사, 기독교 사역의 맥락에서 유지되었다. 그러나 르네상스와 함께 중추적 전환이 이루어 졌고, 자기실현의 원천으로 소명을 경험하기 시작하였다(Green, 2003).

소명을 둘러싼 신념도 Martin Luther의 영향으로 바뀌었다. 어떤 특정한 일이 다른 어떤 것보다 더 거룩하지 않으며, 기독교인들은 종교 개종 당시의 직업을 고유한 종교 및 직업적 소명으로 간주하도록 장려되었다(Wingren, 1957). 이러한 직업적 사고의 변화는 기독교인들이 자신의 직업을 소명으로 볼 수 있게 하면서 기존의 사회 질서를 정당화하고 사회 안정을 유지하려는 시도로 해석 될 수 있다.

유물론적 소명 구조는 19세기의 작업 환경과 일치 하였다. 유럽에서 산업화와 자본주의가 부상하면서 노동과 재정적 이득은 종교적 가치로 받아 들여 졌다. 이 기간 동안 열심히 노동하는 것은 종교적 미덕을 높이고, 소명을 하나님이 제정하고 공동의 선을 위해 사람들에게 부과한 성소로 보는 것은 청교도인 뿐 이었다(Michaelsen, 1953). 지금은 역사상 산업화로 부를 창출하는 수단이 되었고, 재정적 이득에 대한 강조는 사람들의 삶의 원동력이 되어 소명은 중요하지 않게 되었다(Elliott, 1992).

소명에 대한 현대 기독교 관점 중 하나는 일이 인간의 삶을 위한 하나님의 계획의 필수적 측면으로 그리스도인들이 마음과 영혼 그리고 정신을 다해 하나님을 사랑하고 이웃을 자신처럼 사랑하라는 명령을 실천할 수 있는 수단으로 여겨진다(Green, 2003).

(4) 현대 사회적 관점에서의 소명의식

Gareau(1984)는 종교적 맥락을 벗어난 소명의 경험을 연구하고 소명을 단순히 “소명 받는 느낌”이라고 정의하며 4가지 필수 요소를 제안하였다. (1) 설득력 있는 가능성에 대한 매력, (2) 확실성과 확신에 대한 느낌, (3) 고조된 자기 만족감, (4) 신비한 자연현상. 이로 인해 사람들은 자신의 운명에 대해 더 많이 알게 될 것이며, 자기 정체성을 깨닫고

삶의 목적을 달성하기 위한 일을 해야 한다고 믿게 될 것이라 주장하였다. 그 시점부터 사람들은 소명으로써 경험하는 삶을 살기 위해 해야 할 선택에 직면하기 시작한다.

Elliott(1992)에 따르면 세속적 직업 소명의식은 다음과 같은 일을 경험한다고 제안하였다; (1) 의미 있는 일을 한다는 느낌, (2) 이 일을 해야 한다는 설득적 감정, (3) 다른 일에서 찾아 볼 수 없는 수준의 강도, (4) 소명의 결과물을 타인과 나누고자 하는 열망, (5) 경제적 보상이 없더라도 일을 하는 결심으로 보았다. Elliott(1992)은 소명의식을 종교적 직업에서 세속적 직업에 이르기까지 소명에 대한 이해가 발전 되었고 소명이 사회에 봉사하거나 사회 정의를 증진하기 위해서만 나온다는 일부 사람들의 주장이 너무 제한적이라고 주장하였다.

(5) 심리적 관점에서의 소명의식

직업적 의미의 소명은 종교적인 경향이 있는 사람들뿐만 아니라 전통적 신앙이 없는 사람들에게도 많은 관심을 받았다(Elliott, 1992). 자신의 직업이 제공하는 의미는 Jung, Maslow, Erikson에 의해 심리학 영역에서 확장 되었다.

Jung(1953; 1983)은 개인의 맥락에서 의미 있는 일은 소명으로 언급하였다. 자신의 고유한 잠재력을 극대화하기 위해 필요한 통합적 과정이며 정신의 주요 구성 요소와 중심은 자기 자신으로서, 일은 자기 통합과 표현의 기회를 제공하는 만큼 의미가 있다고 보았다.

Maslow(1971)는 의미 있는 직업은 자기실현 과정의 일부로 수행하도록 소명 받은 직업으로 개념화 하였다. Maslow는 진실, 생생함, 의미, 개성, 최고의 경험에 대한 필요와 같은 성장 요구에 의해 입증된 것처럼 모든 사람은 자기실현적인 사람으로 성장하려는 추진력을 가지고 있다고 믿었다(Goble, 1970). 성장하려는 자연스러운 욕구에 따라 스스로를 인도하는 사람들은 자아실현이 되고 자신의 잠재력이 최대한 실현될 가능성이 높다.

Erikson(1959)은 모든 사람은 자신이 하는 일을 포함하여 삶의 영

역에서 의미를 찾으려는 기본적 추진력을 가지고 있다고 주장하였다. 성인은 여러 발달 단계를 거쳐 발전되는 것으로 보았다. 첫째, 청소년 또는 청년으로서 정체성을 만들고, 둘째, 성인으로서의 친밀감, 셋째 중년기의 생성력, 마지막으로 노년기의 청렴감은 삶에서 의미를 찾고 표현하려는 타고난 욕망으로 경험하는 것은 세대와 성실의 단계이다. Erikson(1959)은 개인이 선택하는 일을 포함하여 모든 삶의 영역에서 생성력과 성실성의 힘이 작용 한다고 믿었다. 개인이 생성력과 성실성의 관계에 참여 할 때, 개인의 직업은 배려를 표현하고 지식을 전달하고 진정성을 나타내야 하는 내적 소명을 반영 할 가능성이 높다(Treadgold, 1996).

3) 소명의식의 유사 개념

소명의식은 천직(Vocation), 사명(Mission), 비전(Vision)과 삶의 목적 (Purpose of life), 그리고 의미(Meaning)등의 유사한 의미를 갖고 있다. 이러한 이유로 많은 사람들은 혼동하여 비슷한 구인들을 함께 사용하는 경향이 있을 것으로 예상된다. 그리고 종교와 관련성이 없는 사람들에게 소명의식은 이해하기 어려운 구인일 것으로 간주된다. Justin, Lindsay and Gerard(2012)에 따르면 학자들이 소명의식을 다양한 요인들을 통하여 정의했음을 알 수 있다.

가장 빈번하게 포함된 내용은 의미/목적과 기여에 대한 개념 이었다. 소명의식은 의미와 목적을 가장 잘 나타내는 구인이며 자신과 타인 및 사회를 위한 공헌과 기여를 하는 특성을 나타내고 있다.

Dik and Duffy(2009)는 소명과 천직이 다른 구인들과 어떻게 다른지 알아봄으로 관련된 구인들을 살펴보았다. 구체적으로 개인이 자신의 진로에 심리적으로 중요성을 두는 다양한 측면을 의미하는 구인들인 진로특징, 직업 및 직무개입, 일 헌신 등을 살펴보았다(Dik and Duffy, 2009). 소명과 비슷한 개념으로 개인의 재능이나 운명적으로 타고난 직업 또는 해야 하는 직분을 뜻하는 천직이 있다. 소명과 천직에 대한 관점은, 사회의 안녕감과 보편적인 선에 대해 직접적 또는 간접적으로 기여하

는 특정한 삶의 역할에서의 목적 또는 의미로 볼 수 있다(Dik and Duffy, 2009). 역사적으로, 적어도 16세기에는 생애 전반적인 범위의 직업에 대한 개념이 소명이나 천직으로 간주되어왔다(Dik and Duffy, 2009). 천직이란 동기의 주요한 목표를 인식하며, 타인지향적인 가치를 깨닫는 의미 또는 목적을 얻거나 증명하는 특정한 삶의 역할이다(Dik and Duffy, 2009). Dik and Duffy는 소명과 천직 모두 타인 지향적 결과에 대한 의미와 목적으로 일하는 것을 주장하지만, 또 다른 점은 소명의식은 개인이 외부로부터 기인하는 일에 대한 원동력을 인지하는 것이라고 구별 하였으며, 모든 사람들이 천직을 갖고 있을 것이라고 하였다(Dik and Duffy, 2009). 그리고 소명과 천직에 대한 개념은 궁극적으로 진로 상담과 직업지도 영역에서 직업역할의 목적과 의미를 찾기를 열망하는 내담자들에게 유용한 안내의 역할을 할 것이라(Colozzi and Colozzi, 2000)고 보았다.

4) 소명의식에 대한 선행연구

Duffy and Sedlacek(2007)은 BCS 척도를 사용하여 3000명 이상의 대학생을 대상으로 설문을 실시한 결과, 소명을 인지하는 것이 직업적 자기 명확성, 직업 선택에 대한 편안함, 직업 결정성과 밀접한 상관관계가 있음을 발견하였다.

Hirschi and Hermann(2012)은 BCS 척도를 사용하여 269명의 독일 대학생을 대상으로 표본을 연구한 결과, 소명의식이 더욱 강한 직업 정체성과 정적인 상관관계가 있음을 발견하였다.

Dik, Sargent and Steger(2008)은 BCS 척도를 사용하여 255명의 대학생을 대상으로 연구한 결과, 소명의식이 경력결정, 자기 효능감 및 결과 기대치와 정적인 상관관계가 있음을 발견 하였다.

Hirschi(2012)는 BCS 척도를 사용하여 529명의 독일 근로자들을 대상으로 연구한 결과, 직업 정체성, 직업적 자기 효능감, 업무참여 및 개인-직업 적합성에 강한 정적 상관관계가 있음을 발견하였다.

2. 삶의 만족(Life Satisfaction)

1) 삶의 만족에 대한 개념

삶의 만족(Life Satisfaction)에 관한 연구는 18세기 계몽주의의 영향을 받은 개인이 삶의 목적을 왕이나 신이 아닌 자기 자신을 위한 것으로 인식하고 자아실현 및 행복을 핵심 가치로 여기면서 시작되었다(Veenhoven, 1996). 19세기에는 공리주의 사상을 바탕으로 ‘최대 다수의 최대 행복’의 사회가 최고의 사회라는 신념이 나타났고, 20세기에는 모든 사람이 물질적으로 좋은 삶을 영위 할 수 있도록 보장하는 복지 국가가 등장한 이후 1960년대 들어 탈 물질주의를 강조하게 되면서 좋은 삶에 대한 개념이 확장되었다(Veenhoven, 1996).

삶의 만족 개념 정의를 논의하기에 앞서 삶의 만족에 대한 개념 및 연구가 어떻게 발전하여 왔는지를 먼저 살펴볼 필요가 있다. Veenhoven (1996)은 1960년대 미국에서 정신 건강 분야를 중심으로 삶의 만족 연구가 이루어졌고, 이 시기 삶의 만족에 대한 설문 조사가 처음 수행되었으며, ‘주관적 만족(satisfaction)’과 ‘객관적 삶의 질(objective quality-of-life)’간 개념 구분으로부터 삶의 만족 개념에 대한 진전이 이루어 졌다고 설명한다. 이후 1970 년대에 삶의 만족 개념은 ‘전체(life-as-a-whole)인생에 대한 만족’이라는 정의가 주거, 직업, 결혼 등 ‘삶의 영역(life-domains)에 대한 만족’으로 만족 대상이 구체화 되고, 만족에 대한 평가 범위가 전반적인 만족에서 안락한 삶, 다양한 삶의 경험과 같은 ‘만족의 측면(aspect-satisfactions)’으로 다양화 되면서 평가 방식이 ‘인지적 평가(cognitive evaluation)’와 ‘정서적 평가(affective evaluation)’로 나누어 지게 되었다(Veenhoven, 1996). 인지적 평가는 삶의 만족이 자신이 세운 기준과 현재 상황과의 비교를 통해 만족도가 형성된다고 설명하는 반면(Diener et al., 1985), 정서적 평가는 개인의 성격 특성을 바탕으로 삶의 만족 판단이 이루어진다고 본다. 삶의 만족은 확립된 단일 개념이 아니

며, 학자마다 개념을 다양하게 정의하고 있다.

Neugarten, Havighurst and Tobin(1961)은 자신의 일상생활을 구성하는 활동에서 즐거움을 얻고, 자신의 삶을 의미 있는 것으로 간주하여 어떤 삶이었는지를 확고히 받아들이며, 자신의 목표를 성취 하였다고 느끼고, 자신에 대해 긍정적인 이미지를 가지고, 낙천적인 태도와 감정을 유지하는 것이라고 정의 하였다.

또한 Shin and Johnson(1978)은 개인이 자신의 삶에 대해 느끼는 행복감, 주관적인 평가로 안녕감(well-being)의 인지적인 측면으로, 자신의 삶의 질을 긍정적으로 평가하는 정도라고 할 수 있다. 삶의 만족은 주관적인 안녕감의 구성 요소 중 인지적 요소를 나타내는 것으로 자신의 삶에 대해 만족스럽게 느끼는 주관적인 심리 상태이자, 객관적인 삶의 상황에 대한 개인적인 만족도를 의미한다(Diener, 1984).

삶의 만족 수준은 안락함, 부와 같은 객관적인 상황에 근거하기보다 개인의 주관적 경험에 기초하며(Campbell, Converse, and Rodgers, 1976), 삶의 제반요소나 여러 측면에 대한 전반적 평가를 포함하므로 개인의 생활 전반에 걸쳐 평가되는 개념이라고 할 수 있다(Brief et al., 1993). 또한 개인이 설정한 기준과 비교하여 전반적인 삶의 상태를 평가하는 의식적이고 인지적인 판단을 말한다(Andrews and Withey, 1976).

삶의 만족은 자신의 삶을 의미 있게 여기며, 중요한 목표의 성취감을 가지고 정서적, 사회적으로 어려움을 겪지 않으면서 개인의 욕구를 충족시키는 정도라고 설명하였다(Kalish, 1975). 그리고 개인의 기대가 합리적으로 충족되었는가를 타인과의 비교를 통해 평가하여 정신 건강을 결정짓는 중요 요소라고 보고하며 이는 개인마다 차이가 많이 있을 수 있음을 강조 하였다(Medley, 1976).

한편, 자신이 바라오던 모습과 실제 성취한 모습을 비교하여 자신의 존재 상태를 평가하는 것으로 장기적인 관점에서 인생을 전반적으로 평가하는 것이라 정의하고, 삶의 만족은 행복감과 사기(morale)와는 다른 개념이라고 구분하는 주장도 있다(George, 1979). 또한, 삶의 만족은 정서적 안정감을 나타내는 성격적 특성으로 생활에서 느끼는 만족감과 행복감

이라고 보았다(Szalai, 1980).

개인의 삶의 질을 이야기 할 때, 사회적 구성원으로서 한 개인이 잘 기능하고 있는가(well-functioning)를 기준으로 삼아야 하고, 개인의 삶의 질에는 많은 심리적 측면을 포함하여야 한다고 주장하였고, 특히 ‘자아수용’은 자기 자신의 긍정적인 자세를 유지하는 것으로 심리적인 기능이 원활하기 위한 핵심적 특성으로 보고 있다. 개인의 삶의 질이 높다고 느끼는 데에는 자신 그대를 수용하고, 긍정적 대인관계를 유지하며, 자신의 행동을 스스로 조절하는 능력이 있으며, 주위 환경에 대한 통제력을 발휘하며, 뚜렷한 삶의 목적이 있으며, 자신의 잠재력을 실현 가능하게 하는 동기를 가지고 있다는 것을 의미한다(Ryff, 1989).

2) 삶의 만족의 유사 개념

(1) 행복(Happiness)

행복 (Happiness)의 개념은 학자마다 다양하게 정의하고 있다. 행복은 웰빙, 삶의 질 등을 포함하는 가장 포괄적인 개념으로서(Caner, 2016), 웰빙, 삶의 질, 삶의 만족 개념이 행복과 유사한 것으로 보고 혼용하여 연구되기도 한다. (Veenhoven, 1994; Tsou and Liu, 2001), 일례로 Tatakiewicz (1976)는 행복을 정의하는데 있어 만족의 개념이 필요하다고 하면서, 행복을 ‘전체적인 삶의 만족’으로 정의 하였다(Diner, 1985).

행복의 대표적인 개념으로 Veenhoven(1984)은 행복을 평생에 걸친 개인 삶의 질에 대한 긍정적인 평가 정도로 설명한다(Veenhoven, 1984). 그리고 행복은 자신이 이끄는 삶에 대해 얼마나 좋아하는지를 의미한다는 측면에서 ‘삶의 만족’이라고 할 수 있으며, 한 개인의 삶에 대한 태도라고 말한다(Veenhoven, 1991). 행복은 구성 측면에서 정서적 측면인 쾌락수준과 인지적 측면인 만족감으로 나뉘며, 전자는 ‘개인이 경험하는 다양한 감정이 즐거운 정도’로, 후자는 ‘개인의 열망이 충족되었다고

인식하는 정도' 라고 설명한다(Veenhoven, 1984).

Shin and Johnson (1978)은 여러 연구에서 행복의 개념이 ① 단기간 내에 느끼는 감정(feeling), ② 만족감(satisfied with) 및 충족감(contented with), ③ 개인 경험의 질에 대한 평가의 세 가지 유형으로 사용되며, 행복한 삶은 소유로 부터 오는 즐거움, 욕구의 충족, 자아실현으로 구분된다고 설명한다(Shin and Johnson, 1978).

(2) 삶의 질(Quality of Life)

삶의 질(Quality of Life)은 의료, 주거, 교육 등과 같이 사회의 상황이나 환경을 나타내는 객관적인 측면을 의미하기도하고 개인이 삶에 대해 느끼는 주관적인 측면을 나타내기도 한다(Dissart and Deller, 2000).

삶의 질에 대해 국제기구가 정의한 개념을 중심으로 살펴보면 다음과 같다. UN(1997)은 삶의 질을 소득 및 생산과 같은 '정량적' 측정보다는 사회 지표로 측정된 인류 복지(웰빙)의 개념이라고 정의하여 삶의 질 측정에 있어 정략적인 측면보다는 주관적 측면을 강조 하였다.

WHO Quality of Life Groups(1998)는 “자신이 속한 문화와 가치 체계의 맥락과 자신의 목표, 기대, 규범 및 관심과 관련된 삶에서 자신의 처지에 대한 개인의 인식이라고 하여 UN 정의와 같이 삶의 질의 주관적인 관점을 반영하고 있다. 그리고 WHOQOL groups은 삶의 질이 신체적 건강, 심리 상태, 사회적 관계, 환경의 4가지 영역으로 구성된다고 설명한다(WHOQOL groups, 1998).

OECD(2011)는 좋은 삶을 위해서는 GDP와 같은 경제적 풍요 외에도 인간의 요구 · 관심 · 열망과 사회의 지속 가능성이 핵심이 되는 정책이 중요하다고 설명하면서, 주거 · 직장 · 소득 개인 생활과 직장 간 균형 건강 · 커뮤니티 지배 구조 · 교육 · 환경 · 치안 · 삶의 만족이라는 질적인 측면을 포함하여 삶의 질을 정의하고 있다.

Veenhoven(1984)은 삶의 질 개념이 웰빙의 개념과 거의 유사 하며, 삶의 질은 주로 객관적 측면의 개인의 웰빙을 의미하고 때로는 특정한 시기에 사회의 생활수준을 지칭한다고 설명한다.

Veenhoven(1996b)은 삶의 만족을 얼마나 사람이 번창하는지를 나타내는 명백한 삶의 질 지표 중 하나이면서 삶의 질 측정, 사회 개선 여부의 관찰, 정책 평가, 좋은 삶의 조건 규정 등에 삶의 만족 개념이 이용된다고 설명한다. 즉, 삶의 만족은 삶의 질을 구성하는 하나의 요인이라고 볼 수 있다.

(3) 주관적 웰빙(Subjective Well-Being)

주관적 웰빙(Subjective Well-Being)은 일반적으로 개인 자신이 삶에 대해 느끼는 긍정적 사고 방향(Myers and Diener, 1995), 삶의 만족, 긍정적 · 부정적 감정을 포함한 자신의 삶에 대한 평가(Selim, 2008), 개인 삶에 대한 정서적 인지적 평가(Diener, 2000)라고 정의된다.

Andrews and Withey(1976)는 주관적 웰빙을 정서적 측면인 긍정적 감정과 부정적 감정, 인지적 측면인 삶의 만족의 세 가지로 구분하였다(Emmons and Diner, 1985). 이와 유사하게 Stock, Okun and Benin(1986)은 주관적 웰빙이 행복 · 삶의 만족과 같은 하위 구성 개념을 아우르는 포괄적 용어이자 삶의 경험에 대한 인식이며, 모든 감정을 포함한다고 설명하였고, Diener(2000)는 주관적 웰빙이 삶의 만족(개인 삶의 전반적인 평가), 직업 만족과 같은 중요 영역에 대한 만족, 긍정적인 감정, 낮은 수준의 부정적인 감정의 요인으로 구성된다고 하였다(Diener, 2000).

3) 삶의 만족에 영향을 미치는 요인

삶의 만족은 성별, 연령, 건강, 교육수준, 경제상태, 배우자 유무, 자녀와의 유대관계, 사회참여, 종교, 발달과업 등에 의해 차이가 나타난다(Medley, 1980).

하지만 성별과 연령, 삶의 만족의 관계에 대한 연구에서는 일관된 결과가 나타나지 않았다. 예를 들어, 남성과 여성을 대상으로 삶의 만족

도를 비교한 연구에서 남성이 여성보다 만족도가 높다는 결과가 나타나도 상관관계를 증명할 수 없기 때문에 성별에 의한 차이가 거의 없다고 보는 것이 일반적 견해이다(Toseland and Rasch, 1970; 1980). 또한 Cameron(1875)은 젊은 사람일수록 늙은 사람에 비해 행복을 많이 느낀다고 보고 하였으나 반대로 연령이 높을수록 행복하다는 연구결과도 있어(Sauer, 1977) 나이와 삶의 만족간의 관계도 일반화되지 못하였다.

Markides and Martin(1979)은 삶의 만족과 교육수준에 관해 연구하였으나 일관된 결과를 도출하지 못했다. 삶의 만족을 높이는 요인으로 높은 교육수준이 작용 할 수도 있으나, 개인의 기대치가 과도하게 높으면 오히려 만족도를 저하시키는 요인이 될 수 있다고 제시하였다.

Veenhoven(1996a)은 사회의 질 (경제 수준 정치적 자유 · 불평등 교육 수준), 사회 내 지위 (연령 · 성별 · 소득 · 교육 · 직업 · 참여 · 결혼 · 자녀 유무), 개인 역량 (신체적 건강, 정신적 건강, 심리적 회복 탄력성 성격)과 같은 요인이 삶의 만족에 영향을 미친다고 하였다.

Bjornskov, Dreher and Fischer(2007)는 삶의 만족에 미치는 요인을 다룬 기존 연구가 개인 수준 요인에 초점을 두었던 한계를 극복하고자 국가 수준의 영향 요인을 정치, 경제, 제도, 인간 개발, 문화 차원으로 분류하여 삶의 만족에 미치는 영향을 살펴보았다.

4) 삶에 만족에 대한 선행연구

선행 연구에 따르면 357명의 대학생을 대상으로 SWLS 측정도구를 사용하여 연구한 결과, 삶의 만족도가 높은 개인은 삶의 만족도가 낮은 개인에 비해 더 긍정적인 사회적 관계를 가지며, 더 많은 사회적 지원을 받고, 더 많은 결혼 만족을 경험하는 경향이 있다(Barger, Donoho, and Wayment, 2009; Diener and Seligman, 2002; Pavot and Diener, 2008).

그리고 삶의 만족도가 높은 개인은 직업적 성공 측면에서 유리하다. 높은 삶의 만족도는 업무 수행 향상, 경력 만족도 향상, 조직의 헌신 증가, 그리고 이직 의도 감소와 관련이 있습니다(Erdogan et al., 2012).

Siahpush and Spittal(2008)는 18세 이상의 호주 주민 중 9,981명을 대상으로 연구 한 결과, 삶의 만족도가 높을수록 전반적인 신체 건강은 좋아지고 장기적인 신체 질환 상태는 감소한다. 또한, 삶의 만족도가 높은 개인은 삶의 만족도가 낮은 개인보다 사망 위험이 현저히 낮았다(Lyyra, Törmäkangas, Read, Rantanen, and Berg, 2006; Xu and Roberts, 2010).

추가적인 연구에서 심리적 고통의 부재와 더불어 높은 삶의 만족도가 대학생들의 학업 참여와 학업 성취의 정적 상관관계가 나타났다(Antaramian, 2015; Renshaw and Cohen, 2014). 그리고 삶의 만족도가 높은 대학생들은 학업 경험에 더 만족하는 경향이 있다(Duffy, Allan, Bott, 2012; Ojeda, Flores and Navarro, 2011). 삶의 만족도는 더 긍정적인 학업 기대치, 학업 자기 효율감 증가, 목표 달성 인식 증가, 학업관련 소진의 감소와 관련이 있다(O'Sullivan,G. 2011; Ojeda et al., 2011).

3. 일중독(Workaholism)

1) 일중독에 대한 개념

일중독(Workaholism)은 Oates(1971)이 처음 도입하여 지속적으로 일해야 하는 압박 또는 통제할 수 없는 욕구라고 정의하였다. 일중독의 가장 연관되는 일반적인 특성은 신경증, 성실성, 자기애와 완벽주의이다. 일중독은 지난 수십 년 동안 개발된 사회적, 문화적, 경제적 변화와 밀접한 관련이 있다. 이는 임시 및 유연한 계약, 업무량 및 근무 시간, 업무에 대한 통제 정도, 사회적 지위 및 전문적으로 과소평가된 감정에 통제 정도, 직속 상사의 요구와 기대가 일중독에 대한 몇 가지 요인과 함께 정의되어 진다.

일부 연구자들은 일중독 연구에 다양한 접근 방식을 통합하고 그 주

요 특징을 확인하려고 시도했다. Schaufeli et al.(2008)은 일중독을 과도하고 압박적으로 일하는 경향으로 정의한다. 이 정의는 지나치게 열심히 일하는 것(개인의 행동영역과 관련된 것)과 압박적으로 일하는 것(개인의 인지영역과 관련된 것)을 포함하여 일중독주의의 핵심 특징을 명확하게 설명한다. 일중독은 두 가지 특성이 사람에게서 현저하게 발견 될 때 진단된다.

2) 일중독의 2차원적 개념

일중독에 대한 2 차원적 개념화는 일중독을 ‘지속적으로 일을 해야 하는 압박 또는 통제 할 수없는 욕구’로 묘사되며, 일 중독자의 경우 일해야 할 필요성이 너무 과장되어 건강을 위협하고 행복감을 감소시키며 대인 관계와 사회적 기능을 악화 시킨다고 주장했다(Oates, 1971).

Edelwich and Brodsky(1980), Pines, Aronson and Kafry(1981)에 따르면 일중독은 근로자가 에너지, 직업적 추진력 및 업무 참여를 잃어가는 과정이며 결과적으로 자존감이 낮아져 업무 만족도와 성과가 저하된다고 주장하였다.

일중독의 가장 분명한 특징은 어떤 이들은 필요 이상으로 일한다는 것이다. 결과적으로 어떤 이들은 작업에 과도한 시간과 에너지를 투자하여 다른 삶의 영역을 소홀히 한다(Buelens and Poelmans, 2004; Mudrack and Naughton, 2001). 예를 들어 복미 일중독자는 주당 평균 50~60시간 동안 일하며 (Brett and Stroh, 2003), 이는 의료 종사자들의 근무 시간과 일치한다. 그러나 근로 시간의 양만으로 일중독으로 판단할 수는 없다. 어떤 이들은 재정 문제, 결혼 문제, 사회적 압력, 경력 발전 등 여러 가지 이유로 중독되지 않은 상태로 장시간 일을 할 수 있다. 이러한 외부 요인에 의해 동기가 부여되는 대신 전형적인 일중독자는 자신이 저항 할 수 없는 압박적인 내부 요인에 동기를 부여한다. 따라서 일중독은 과도하게 열심히 일하려는 저항할 수 없는 내적 추진력으로 정의했다(Schaufeli, Taris and Bakker, 2008).

그리고 다양한 독립적 개요를 통해 두 차원 모두 일중독에 대한 대부분의 정의에서 특징이 있음을 확인할 수 있습니다. 예를 들어, Scott et al. (1997)은 사실상 모든 정의가 일 중독자들이 다음과 같이 가정한다고 관찰했다. ① 재량권이 주어지면 작업 활동에 많은 시간을 소비하며 지나치게 열심히 일을 한다. ② 일에서 벗어나기를 지양하고, 일하지 않을 때에도 일에 대해 집착하고, 지속적으로 생각한다. 그리고 ③ 조직적 또는 경제적 요구 사항을 충족하기 위해 합리적으로 기대되는 것 이상으로 일을 한다. 후자는 실제로 작업에 과도한 시간을 소비하는 동기를 다루기 때문에 첫 번째 및 두 번째 기능의 사양이라 볼 수 있다. 따라서 Scott et al.(1997)의 개념 분석에 따르면 일중독은 외부 요인 때문이 아니라 압박적인 내적 추진력에서 요구되는 것보다 더 열심히 일하는 것을 말한다.

마지막으로, Ng et al.(2007)의 학술적 정의에 대한 분석은 다른 중요한 삶의 역할을 희생하는 직무 근면성과 일에 대한 압박적인 내부 욕구가 일중독의 두 가지 핵심 측면이라고 결론 지었다.

3) 간호사의 일중독에 대한 선행 연구

일부 관련 문헌에 따르면 간호직은 업무 중독 위험에 처한 직업중 하나이다(Quinones and Griffiths, 2015). Burke et al.(2006)은 노르웨이의 496명 간호사를 대상으로 일중독을 연구했다. 그리고 일중독이 특정 성격과 특정 업무가 관련될 때 직장에서의 웰빙에 영향을 미칠 수 있음을 입증하였다. 또한, 일에 대한 강한 추진력이 업무 만족도를 낮출 수 있음을 보여주었다.

Kubota et al.(2010)은 일본의 병원 간호사 312명을 대상으로 연구를 실행 하였으며, 일중독과 체크리스트에 보고된 일련의 수면 장애간의 관계에 초점을 두었다. 그 결과, 일중독에서 가장 높은 점수를 받은 간호사들이 과도하고 압박적으로 일하는 경향이 있다는 것을 발견했으며, 수면장애, 직장 내 피곤함, 힘든 기상상태, 아침 피로 징후를 보이는 것으로

보고되었다.

Van Beek et al.(2012)는 중국의 의료전문직 544명을 대상으로 연구를 실행 하였다. 그들은 Deci and Ryan(2000)의 자기 결정의론에 의해 가정된 동기 요인과 작업 중독을 포함한 직장 내 웰빙과 불안함 측면에서 연구 결과 간의 관계를 더 잘 이해하고자 했으며, 내적 동기와 외적 동기 사이의 주요 차이점을 제안 했다. 그 결과, 일중독이 높은 수준의 내재적 규제와 긍정적으로 연관되어 있음을 보여 주었다. 이는 이러한 기준을 반드시 확인하지 않고도 자존감과 사회적 수용의 외부 기준을 선택하는 것을 의미한다. 더욱이 일중독은 내재적 동기에 의해 부정적 영향을 받는다.

Nonnis et al.(2017)은 이탈리아의 간호사 485명을 대상으로 연구를 수행 하여 이들 중 18%가 일중독자이고 거의 30%가 일중독자가 될 위험에 처해 있음을 발견 하였다.

4. 직무소진(Job Burnout)

1) 직무소진에 대한 개념

직무소진이(Job Burnout)란 Edelhich and Brodsky(1980), Pines, Aronson and Kafry(1981)에 따르면 직무소진은 근로자가 에너지, 직업적 추진력 및 업무 참여를 잃어 가는 과정이며 결과적으로 자존감이 낮아져 업무 만족도와 성과가 저하된다고 주장하였다.

직무소진은 개인적인 측면에서 볼 때, 정서적인 부분뿐만 아니라, 신체적인 건강에도 부정적인 영향을 미치는 우울함, 불안감과 긴장감 등의 정서적 증상과 무력감, 낮은 자존감 등의 인지적 증상들과 피로, 두통 등의 신체적 증상들을 유발하는 개인의 상태로 정의되기도 한다(Maslach et al., 2001; Schaufeli and Enzmann, 1998).

Maslach and Jackson(1986)은 직무소진을 간병인과 수혜자간의 까다롭고 정서적으로 부과된 관계로 인해 인적 서비스 전문가에게 자주 발생하는 직업적 스트레스로 설명했다. 보건 분야 직원 표본을 이용해 연구를 진행한 결과 피로와 이상주의 상실을 자주 경험하는 것으로 나타났다.

직무소진은 정서적으로 힘든 작업 상황에 장기간 관여함으로써 발생하는 신체적, 정서적 및 정신적 피로 상태로 정의될 수 있다. 소진에 기여하는 요인과 개인과 건강에 미치는 결과에 대해 많은 연구가 이루어 졌다. 연구에 따르면 스트레스와 소진은 신체적, 심리적 질환의 발병에 중요한 요소이다(McGrath et al., 1989).

가장 널리 사용 되는 직무소진의 개념화는 Maslach(1993)에서 다음과 같이 유래 되었다. ① 고갈(정신적 자원의 고갈), ② 냉소주의(직업에 대한 무관심 또는 태도), ③ 전문적 효능의 부족(업무수행 능력을 부정적으로 평가하여 업무 자존감 저하) 이렇게 3차원적 구조로 설명된다

다시 말해, 직무소진이 적용될 시, 그 증상은 다음과 같다. 첫째, 탈진이 발생할 시, 정서적 또는 심리적 탈진 현상이 포함되며 육체적 탈진까지 발생하여 극도의 피로감을 느끼며 개인은 정서와 인지의 상실, 신뢰감 및 정신적 상실감을 경험한다. 둘째, 냉소적 태도 및 고객 및 주변인에 대한 부정적인 태도 등을 경험한다. 셋째, 개인적 성취도에 대한 부정적 반응으로, 사기저하, 회피적 행동, 우울함, 대처의 무능력함 등을 경험한다(Brewer and Clippard, 2002; Maslach, 1986; Schaufeli, Maslach, Jackson, and Leiter, 1996; Schaufeli and Taris, 2005).

직무소진은 일반적으로 ‘번아웃’ 혹은 ‘탈진’으로 불리는데, 개인과 조직 모두에 부정적인 영향을 미치는 특성이 있다(Maslach, 2001). 직무소진은 각 상황에서 요구하는 것과 개인이 인식하는 능력과 자원이 충족되지 않아서 불일치가 발생할 때 나타나는 부정적 감정이며, 이런 부정적 감정이 만성화 되면 결국은 직무소진이 일어난다(Maslach, 1997; Leiter and Maslach,2001).

따라서 직무소진은 고갈된 정서, 성취 욕구 감소 등으로 특징 지을 수 있는 심리사회적 증후군(Gustafsson et al., 2008; Jowett et al.,

2016)이다. 이러한 직무 소진을 경험하게 되면 일반적으로 사람들은 태도에서 의기소침하게 되고, 자신과 타인에게 짜증이 나서 신경질적인 반응을 보일 뿐만 아니라, 현재 본인의 상태에 좌절감을 경험하며 정서뿐만 아니라 신체적으로도 고갈된 느낌을 받는다(Gustafsson et al., 2008).

또한, 불안함에 심리가 불편하고 낮은 수준의 즐거움(Cresswell and Eklund, 2006; Goodger et al., 2007)을 경험하면서 주위 사람들과의 사이가 멀어지게 된다. 더하여, 지속적인 부정 정서(Gustafsson et al., 2013)로 인해 본인의 삶과 일에 대해서 여러 부정적인 태도를 갖게 된다(Jowett et al., 2016).

2) 소진과 우울증의 구분

표면적으로 소진과 우울증의 주요 특징은 유사하게 나타난다. 소진은 정서적 피로, 이인화 및 개인 성취도 감소로 구성되어진다. 소진의 정서적 고갈은 우울증의 슬픔, 피로와 유사하며 이인화는 사회적 퇴보의 특징으로 나타난다. 우울증의 증상은 광범위한 측면에서 불쾌한 경험의 일부로서 피로, 사회적 금단, 좌절감(Beck, 1970)과 자기효능감 저하, 학습된 무력감(Abramsen, Seligman, and Teasdale, 1978)이 포함되며 개인 성취도 감소는 우울증과 소진에서 모두 보여진다. 이러한 유사성에 비추어 볼 때, 소진과 우울증은 서로 관련이 있는 것으로 밝혀진다(Firth et al., 1986; Maslach and Jackson, 1986; Meier, 1984).

소진과 우울증의 차이를 구분지어 보면, 소진의 근본적 이유는 사회적 구조에서 나타나며, 그 정의는 본질적으로 개인의 사회적 · 조직적 맥락과 연관되어 있다. 소진은 사회적 관계에 영향을 미치는 반면, 우울증은 근본적으로 개인적 생각과 감정을 반영한다. 우울증은 부정적인 경험을 자신에게 귀속시키거나 특정 상황을 직접적으로 언급하지는 않는다(Maslach and Jackson, 1986).

소진은 인적 서비스 종사자에게 특화된 직업상의 문제라는 상당한 합의가 있다. 그들은 고통을 겪고 있는 타인에게 중요한 공헌을 하고자

정서적 요구를 제공하는 서비스를 실행한다. 이런 증상은 인적서비스 종사자와 관련하여 설명되어진 후 연구자들은 이를 다른 직업에 적용했지만 (Golembiewski and Munzenrider, 1988), 그러한 노력은 제한적인 결과를 거두었다.

특히 이인화는 인적 서비스 종사자 외에서 일반화되지 않았다 (Evans and Fischer, 1989; Hillier, 1989; Lee and Ashforth, 1993).

이와는 대조적으로 우울증은 어떠한 직업적 맥락에서든 국한되지 않는다. 직업적 성과에 영향을 미칠 수 있지만, 직장에서의 문제는 다른 삶의 영역에서 발생하는 문제보다 더 큰 원인이 되지 않았다(Beck, 1970).

3) 직무소진에 영향을 미치는 요인

(1) 직무특성(Job Characteristics)

많은 직무소진 연구자들은 정량적인 작업 요구(예: 가용시간 동안 너무 많은 작업)를 연구했으며, 이 연구 결과는 직무소진이 과부하에 대한 반응이라는 일반적인 개념을 뒷받침한다. 경험된 작업 부하와 시간 압박은 특히 소모차원에서 직무소진과 강력하게 일관되고 있다. 이 패턴은 경험된 스트레스에 대한 자체보고와 보다 객관적인 요구측정(예: 근무 시간 및 고객 수) 모두에서 발견된다.

질적 직무요구에 대한 연구는 주로 역할 갈등과 역할 모호성에 초점을 두었으며, 둘 다 직무소진과 중등도에서 높은 상관관계를 일관되게 보여준다. 역할 충돌은 직무상 상충되는 요구를 충족해야 할 때 발생하는 반면, 역할 모호성은 직무를 잘 수행하기 위한 적절한 정보가 부족할 때 발생한다. 다른 질적 직업 요구(예: 고객 문제의 심각성)는 가끔씩 연구되었지만, 상관관계는 같은 방향이다.

일자리 수요의 존재를 연구하는 것 외에도, 직무소진 연구원들은 일자리 자원의 부재를 조사했다. 가장 광범위하게 연구된 자원은 사회적 지원이었으며 이제 사회적 지원 부족이 소진과 관련이 있다는 일관되고 강력한 증거가 있다. 동료의 지원보다 관리자의 지원 부족이 특히 중요하

다. 연구에 따르면 사회적 지원이 직업 스트레스 요인과 직무소진 사이의 관계를 완화해 준다는 ‘완충법(buffering)’가설도 있다. 또한 직무소진은 의사 결정에 거의 참여하지 않는 사람들에게 더 높게 나타나며 동료 간의 관계가 약하고 자율성이 부족할 시, 직무소진과 관련이 있다.

(2) 직업적 특성(Occupational Characteristics)

직무소진에 대한 초기 연구는 인적 서비스 및 교육의 직무 분야에서 개발되었다. 이러한 직무에서 특히 우려되는 것은 간호·간병 또는 교육의 역할에서 다른 사람들과 집중적으로 일하는 정서적인 노동이다. 이후 연구는 사람들과의 접촉을 포함하는 직업으로 초점을 확장했지만 접촉이 더 광범위한 관계 (예 : 관리자)의 요구에 미치지 못했으며 결국 일부 연구에서는 사람들과의 접촉이 덜 고려되는 직업을 활용했다. (예 : 컴퓨터 프로그래머).

직무소진 개념은 이처럼 광범위한 직업과 관련이 있는 것처럼 보이지만, 사람들이 일하는 정서적 스트레스 요인이 직무소진과 고유한 관련이 있다는 가설은 여전히 존재한다. 이전 연구에서는 그러한 가설을 뒷받침 할 증거를 많이 찾지 못했다. 대신 일반적인 업무 관련 스트레스 요인 (예 : 작업량, 시간 압박 또는 역할 갈등)은 고객 관련 스트레스 요인 (예 : 고객과의 상호 작용 문제, 만성 또는 말기 환자와의 접촉 빈도, 사망 및 사망과의 대립 등)보다 직무소진과 더 높은 상관관계를 보였다.

또 다른 접근 방식은 3차원에 대한 프로파일에 정의된 다양한 직업에 대한 직무소진의 유병율을 살펴보는 것이다. 미국과 네덜란드의 5개 직업 분야 (교육, 사회 서비스, 의료, 정신 건강 및 법 집행)에 대한 직무소진 표본을 비교 한 결과, 두 국가에서 유사한 직업 표본이 나타났다 (Schaufeli and Enzmann 1998).

법 집행직의 표본(예 : 경찰관 및 교도관)은 상대적으로 높은 수준의 냉소주의와 비효율성, 낮은 수준의 피로를 특징되었다. 교육직은 가장 높은 수준의 피로를 특징되며, 다른 두 측면은 모두 국가 평균에 근접했다. 양국의 의료직은 다소 낮은 수준의 피로와 냉소주의와 약간 높은 수

준의 비효율이 특징되었다. 그러나 사회 복지와 정신 보건 의료 종사자들의 표본은 국가별로 달랐다. 미국에서는 사회복지 서비스에서 냉소주의 수준이 상대적으로 높았지만 네덜란드에서는 평균 수준이었다. 미국의 정신 보건의료 종사자들은 더 낮은 수준의 피로와 냉소를 경험했지만, 네덜란드에서는 이 수준이 더 높았다.

이러한 데이터는 이 직업의 주요 특성이 근로자의 직무소진 경험에 영향을 미친다는 것을 시사한다. 그러나 관련 될 수 있는 다른 요인이 있기 때문에 이러한 결과를 주의해서 살펴볼 필요가 있다. 예를 들어, 다른 직종보다 일부 직종 내에서 특정 직업의 이질성이 더 크기 때문에 전체 표본은 중요한 차이를 가릴 수 있으며 일부 직종에는 교란 변수가 있으므로 고려해야 한다. 예를 들어, 법집행 업무에서 남성이 우세하며, 냉소주의가 남성의 경우 더 높다. 후자의 연구 결과가 방법론적 변화(예 : 샘플링), 또는 실질적인 국가적 차이 (예 : 직무 요구 또는 개인 선택)를 반영하는지 여부는 명확하지 않다. 이러한 평균 수준의 차이에도 불구하고 더 주목할 점은 소진의 기본 패턴이 두 국가에서 상당히 유사하다는 것입니다.

(3) 조직적 특성(Organizational Characteristics)

직업 분야의 범위가 넓어짐에 따라 직무소진에 대한 상황적 맥락을 재고해야 한다. 이전 연구는 병원에서 환자를 대상으로 하는 간호직 또는 학교에서 학생을 대상으로 하는 교사직이든 상관없이 직무에 발생하는 즉각적 맥락에 초점을 맞추는 경향이 있다. 그러나 이 직업은 계층, 운영 규칙, 자원 및 공간 분배를 포함하는 대규모 조직 내에서 종종 발생한다. 이러한 모든 요인은 특히 공정성과 형평성에 대한 기본적인 기대치를 위반할 때 광범위하고 지속적인 영향을 미칠 수 있다.

결과적으로, 문맥적 초점은 업무가 발생하는 조직 및 관리 환경을 포함하도록 확장 되었다. 이러한 초점은 조직 과정 및 구조에 내포된 가치의 중요성과 가치가 사람들이 업무와 함께 발전하는 정서적, 인지적 관계를 어떻게 형성하는지 강조했다.

또한 조직적 맥락은 더 큰 사회적, 문화적, 경제적 힘에 의해 형성된다. 조직이 인원 감축과 합병 등 직원들의 생활에 중대한 영향을 미치는 변화가 발생되면 이는 심리적 계약의 변화, 즉 상호 교환의 인식된 약속에 기초한 고용주가 제공할 의무에 대한 믿음에서 가장 명백할 것이다 (Rousseau, 1995).

직원들은 시간, 노력, 기술, 유연성 면에서 더 많은 것을 제공할 것으로 예상되는 반면, 직업 기회, 평생 고용, 직업 안정성 등에서는 감소되는 것으로 예상된다. 심리적 계약 위반은 삶의 만족감 유지에 중요한 상호주의 개념을 약화시키기 때문에 직무소진을 일으킬 가능성이 발생된다.

4) 직무 소진이 미치는 영향

(1) 직무에 대한 영향

직무소진은 잦은 결근, 이직 의도, 실제 퇴사율 등 다양한 형태의 퇴직과 관련이 있다. 그러나 지속적으로 직무수행을 하는 근로자에게 직무소진은 업무 생산성과 효율성을 저하 시킨다. 결과적으로 이는 직무 만족도 감소 및 직무 또는 조직에 대한 헌신 감소와 관련이 있다. 직무소진을 경험하는 근로자들은 개인적 갈등을 더 증가 시키고 업무를 방해함으로써 동료들에게 부정적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 직무소진은 ‘전염성(contagious)’이 될 수 있으며 직무소진이 사람들의 가정생활에 부정적인 ‘파급(spillover)’영향을 미친다는 증거도 있다(Burke and Greenglass, 2001).

(2) 건강에 대한 영향

직무소진은 스트레스 관련 건강 결과를 예측할 수 있으며, 생리학적 상관관계는 장기적인 스트레스 지표에서 발견된 것과 유사하다. 직무소진과 다양한 형태의 약물 남용 사이의 연관성에 대한 유사한 결과가 발견되었다.

직무소진은 신경증의 성격차원 및 직업 관련 신경 쇠약의 정신적인

면과 관련이 있다. 이러한 데이터는 소진 자체가 정신질환의 한 형태라는 주장을 뒷받침 할 수 있다. 그러나 일반적인 가정은 직무소진이 정신 기능 장애를 일으킨다는 것이다. 즉, 불안, 우울증, 자존감 저하 등과 같은 정신 건강 측면에서 부정적인 영향을 줄 수 있다. 또 다른 주장은 정신적으로 건강한 사람들은 만성 스트레스 요인에 더 잘 대처할 수 있으므로 소진을 경험할 가능성이 적다. 소진을 직접 평가하지는 않았지만, 한 연구에서는 대인관계가 요구되는 직업(즉, 감정적으로 요구되는 “조력자” 역할 또는 스트레스가 많은 상황에서 사람들을 다루는 작업)에서 일한 근로자들의 기록적인 종단 데이터를 분석함으로써 이 문제를 해결 했다.

그 결과 청소년기와 성인기 초반에 심리적으로 더 건강했던 사람들이 그러한 직업에 더 많이 투입되고 그 일에 남아있을 가능성이 더 높았으며, 그러한 근로자들은 직무참여도와 만족도가 높았다(Jenkins and Maslach 1994).

5) 직무 소진에 대한 선행 연구

선행연구를 살펴보면 Maslach(1986)는 심하게 압박적으로 업무를 수행하는 경우 정신적 자원이 소모되고 육체적으로도 고갈되어 직무소진이 유발된다고 하였다.

Schaufeli and Enzmann(1998)은 가장 자주 연구되는 직업군으로 각각 간호사(17%), 교사(17%), 사회 복지사(7%)이며, 직무소진의 원인은 개인의 요구사항과 직업의 일부인 요구사항을 충족시킬 시간의 부족함을 감안할 때 소진에 대한 취약성이 높아졌다.

Porter and Carek(2018)는 압박적으로 일에 몰입하게 될 경우 지나치게 과도하여 발생된 스트레스로 인해 직무소진을 경험하게 될 가능성이 높아진다고 하였다. Taris, Schaufeli and Verhoeven(2005)는 과도하게 일에 몰입하거나 압박적 성향을 보이는 일중독자들은 소모된 에너지와 정서를 회복할 수 있는 충분한 시간이나 기회를 갖지 못하면서 인지적, 정서적으로 직무소진에 이르게 된다고 하였다.

직무소진은 직무몰입감과 만족도를 감소시켜서 조직의 생산성에도 영향을 미치는 것으로 밝혀졌다(Jenkins and Maslach, 1994; Schaufeli and Bakker, 2004). 구체적으로 직무소진은 직무 만족도와 직접적인 관계가 있는 것으로 밝혀졌으며(Burke and Deszca, 1986; Drake and Yadama, 1996), 직무소진으로 인하여 직무만족감이 저하된다는 결과는 여러 논문에서 밝혀진바 있다(Cordes and Dougherty, 1993; Wolpin, Burke and Greenglass, 1991). 직무소진은 높은 수준의 직무 요구와 낮은 수준의 자원으로 인해 스트레스가 주어지는 작업 환경에 노출될 때 드러나게 되는 심리적 증후군(Maslach et al., 2001; Xanthopoulou et al., 2007)이기 때문에 ‘열의’의 정반대 개념으로 소개되기도 한다(Maslach et al., 2001).

5. 이직 의도(Turnover intention)

1) 이직의도에 대한 개념

이직의도란 이직(turnover)과 의도(intention)의 합성어로서 사전적 정의를 찾아보면 이직은 두 가지의 의미가 내포되어 있다. 첫째, 직장을 옮기거나 직업을 바꾸는 것으로 이직(移職)을 의미 한다. 둘째, 직장이나 직업을 그만둔다는 의미의 이직(離職)은 새로운 직장이나 다른 직업적 대안의 확보 여부와 상관없이 직장을 떠나는 것을 의미한다. 사전적 개념의 이직은 직업 생활의 지속 여부와 상관없이 현재의 직장을 이탈한다고 볼 수 있다.

이직 의도는 조직을 떠나려는 의식적이고 고의적인 의도로 보여진다. 특정 기간(예: 향후 6개월 이내)을 기준으로 측정되며, 일련의 근로 종결적 인식의 마지막 단계로 설명되며, 퇴직에 대한 생각과 대체 고용을 찾고자 하는 의도가 포함된다 (Mobley, Homer, and Hollingsworth,

1978).

이직을 협의적 측면에서 해석하면 조직으로부터 금전적 보상을 받는 종사자가 자의적으로 조직 내 구성원으로서 역할을 종결하여 조직을 떠나는 것이며(Mobley, 1982), 이직을 광의적 측면으로 해석하면 조직 구성원의 국가, 지역, 산업, 직업 간 그리고 조직 외부로의 경계를 넘어서려는 의도이다(Price, 2011).

이직의도는 ‘조직을 그만 두려는 신중하고 의식적인 결정’으로 학자들은 이직 의도를 ‘개인’자신이 가까운 장래에 어떤 지점에서 영구적으로 퇴사 할 것으로 예상되는 (주관적)확률이라고 주장하였다(Liu and Low, 2011).

현재 이해 가능한 이직의도는 근로자가 조직을 그만두는 것을 선호하기 때문에 조직 구성원으로서 남아 있을 수 없다는 것을 의미한다(Lacity et al., 2008).

Bodla and Hameed(2008)는 근로자의 이직으로 인해 상당한 비용이 발생하거나 사회적 자산을 잃을 위험이 있다고 제안하였다. Jeffrey(2007)에 따르면 경영진과 근로자들 사이에서 불신과 실망이 만연하면 고용 기간이 줄어들고 이직 의도가 높아진다.

2) 이직의도에 대한 선행연구

Labrague et al(2020)은 필리핀 간호사 770명을 대상으로 연구한 결과, 변혁적 리더와 함께 근무하는 간호사는 직업 만족도가 높고, 병원을 떠나려는 이직의도가 낮은 반면, 독성 리더십 행동을 보이는 관리자와 근무하는 간호사는 직무 만족도가 낮으며 높은 소진감을 느끼고 빈번한 결근 및 간호직업을 떠나려는 이직의도가 나타났다.

이직의도가 증가 되는 결정적 공통 동기로 열악한 업무 환경, 전문적 성장 부족, 자원 및 인력 부족, 고위 관리자의 부적절한 지원 및 전문성 부족에 대한 불만족으로 보고되었다. (Djukic et al., 2017; Hewko et al., 2015; Warshawsky et al.,2016).

Parry(2008)는 호주 퀸즐랜드의 131명 간호사를 대상으로 연구한 결과, 정서적, 전문적 헌신과 조직적 헌신은 직업 변경 의도와 통계적으로 유의미한 관련이 나타났다. 직업 만족도, 조직적 헌신 및 직업 변경 의도는 고용주 변경 의도와 통계적으로 유의한 관련이 있다.

Alsaraireh et al (2014)은 요르단 정신건강병원에 종사하는 141명의 간호사를 대상으로 연구한 결과, 직업 만족도와 이직 의도 사이에 통계적으로 유의미한 관계를 보여주었다. 두 주요 변수 사이의 관계는 매우 강한 부적관계로 유의미한 것으로 밝혀졌습니다. 연령, 간호 경력, 급여 만족도는 직무 만족도와 유의한 정적관계를 보였으나 이직의도와 유의한 부적관계를 보였다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구 문제

본 연구는 의료기관에 종사하는 보건의료인들의 소명의식이 존재할 경우, 보건의료인들의 삶의 만족, 일중독, 직무소진 및 이직의도에 미치는 영향을 살펴보고 지속적으로 자신의 직업을 추구하는 것이 가능한지 알아보고자 한다.

2. 연구 가설 설정

1) 소명의식과 삶의 만족

Duffy and Sedlacek(2010)는 대학생의 학업수준이 높을수록 직업 소명의식을 느낄 가능성이 높고 이러한 소명의식의 존재는 삶의 만족도와 삶의 의미에 약한 정적 상관관계를 확인하였다.

자신의 직업을 소명으로 간주할 가능성이 높은 학생들은 학업 영역 내에서 더 큰 삶의 의미와 만족을 얻으므로, 자신의 삶의 만족도와 약한 정적 상관관계가 나타났다(Duffy, Allan and Bott, 2012).

Duffy, Manuel and Borges et al.(2011)의 연구에서도 의과대학생을 대상으로 진로소명과 삶의 만족은 정적 상관이 있는 것으로 나타났다. 또한 소명의식이 있는 사람들은 소명의식이 없는 사람들보다 자신의 일이나 삶에 대해 만족감을 더 많이 느끼고(Davidson and Caddell, 1994), 자기개념 명료성이 더 높으며, 스트레스와 우울감을 더 적게 경험하였다(Treadgold, 1999).

그러나 Allan and Duffy(2014)의 연구에 따르면 소명의식이 자기

초월적 목표와 긍정적으로 관련이 있지만 자기 신체적 목표(쾌락주의)와는 부정적으로 관련되어 있음을 확인 하였다. 이것은 소명의식을 가진 사람들이 자신의 경력 목표를 달성하고 삶의 만족을 얻을 수 있는 능력에 대해 자신감을 갖기 위해서 높은 자기 초월적 목표를 지향하고 자기 신체적 목표는 피하는 행동을 의미 한다. 경력 목표를 달성하는 능력에 자신감이 없는 사람들은 자신의 목표를 효과적으로 달성하지 못 할 수 있으며 이는 삶의 만족도 감소와 관련이 있다. 또한 소명의식의 한 구성요소가 실제로 삶의 만족도와 부정적인 관련이 있음을 발견하였다. 소명의식과 삶의 만족과의 관계에서 직업 정체성과 직업 성취도를 제거한 후, 이 관계는 부정적으로 나타났다. 이것은 연구대상자들이 소명의식을 가지고 있지만, 직업 정체성 개발되지 않았을 때 실제로 삶의 만족도가 떨어질 수 있음을 나타낸다. 소명의식의 존재는 평균적으로 직업 정체성 및 성취도와 상당히 관련이 있지만, 두 구조는 중간 수준에서만 상관관계가 있으며 이는 동일하지 않음을 나타낸다. 따라서 보고된 소명의식의 한 가지 요소는 소명의식이 있지만 개인적 가치와 목표에 대한 명확한 감각이 없다는 모호한 느낌 일 수 있다.

이러한 연구들을 종합해 보면 연구대상자들의 소명의식이 삶의 만족에 정적인 영향을 주고 있으며 소명의식이 직업 만족도뿐만 아니라 전반적인 삶의 만족도와 행복감에도 영향을 미칠 수 있지만, 자신이 가지고 있는 소명의식이 실현되지 못하거나, 높은 자기초월목표를 위하여 자기 신체적 목표를 희생하게 된다면 삶의 만족도가 저하될 가능성이 높아진다. 이러한 혼재된 의견들을 통합해 보기 위하여 Gardner and Cummings (1988)의 활성화 이론(activation Theory)으로 접근해 보면 소명의식과 삶의 만족은 \cap 형의 비선형 관계를 가질 수도 있다는 추측이 가능하다.

결과적으로 소명의식은 보건의료인의 삶의 만족에 대해 내재적 동기를 활성화 하고 도전적 목표에 따르는 직업적 수행과 만족도에 긍정적 영향을 미칠 수 있으나 그 효과는 소명의식 수준이 적절 수준을 넘어서 지나치게 높아지는 경우 오히려 부정적이 될 수 있다는 \cap 형의 비선형 관계를 예측해 볼 수 있다.

가설 1. 소명의식이 증가할수록 보건의료인의 삶의 만족이 낮게 나타날 것이며, 소명의식은 보건의료인의 삶의 만족과 비선형적 관계를 가질 것이다. 즉, 소명의식의 낮은 수준에서 보건의료인의 삶의 만족이 낮게 나타나며 소명의식의 중간수준에서 삶의 만족은 높아지다가 소명의식이 과도한 수준에서 다시 삶의 만족이 낮아질 것이다.

2) 소명의식과 일중독

소명의식을 갖는 것은 일반적으로 업무참여 증가, 직업만족도 및 삶의 만족도(Duffy and Dik, 2013)에 긍정적인 반면, 소명의식과 일중독의 관계에서 개인적, 사회적 수준에서 많은 부정적 결과를 초래한다(Clark et al., 2016). 일중독자는 일하지 않을 때 경험하는 부정적인 감정을 완화하기 위해 노력한다.

Vinje and Mittelmark(2007)의 연구를 보면 소명의식을 가진 개인은 극도로 스트레스가 많고 감정적인 작업 환경으로 끌려 갈 수 있다. 의미있게 느끼고 타인에게 도움이 되는 일을 할 때, 직장에서 계속 일을 할 가능성이 높아진다. 또한 직업소명의식을 가지고 접근하는 사람들은 자신의 일을 매우 중요하게 여기므로 개인의 다른 삶의 영역을 희생시킬 수 있다(Bunderson and Thompson, 2009; Duffy and Dik, 2013). 이러한 근로자는 강한 열정과 의무감으로 외부적 보상은 중요하게 생각하지 않고, 비양심적인 고용주에 의해 착취될 위험이 높아질 수 있다(Bunderson and Thompson, 2009). 연구자들은 소명에 대한 헌신이 비업무적인 삶의 측면을 벗어나 개인적인 희생을 초래할 수 있다고 제안했다(Dik and Duffy, 2012).

Bunderson and Thompson(2009)의 연구를 보면 소명의식이 있는 사육사들은 일에 대한 투자 수준이 더 높았고, 일을 위해 개인적인 시간을 희생할 가능성도 더 높았다. 일중독자들은 자신에게 필요하거나 기대하는 것 이상으로 너무 많은 일을 하며, 일을 하지 않을 때 느끼는 불안과 죄책감의 감정을 해소할 수 있는 유일한 방법은 일을 하는 활동에 참

여하는 것이라고 생각한다. 일중독자들은 개인의 건강 문제 또는 개인생활의 악화와 같은 부정적인 결과에도 불구하고 계속 일에 전념한다(Ng, Sorensen and Feldman, 2007).

소진과 유사하게 일중독은 직무수행능력, 조직적 헌신, 직무 만족도 저하와 관련이 있기 때문에 소명과 일중독의 관계가 중요하다(Brady, Vodanovich, and Rotunda, 2008; Burke and MacDermid, 1999; Robinson, 1999; Shimazu and Schaufeli, 2009; Shimazu, Schaufeli, and Taris, 2010). 그러나 소명의식을 추구하지 못하거나 실패한다면 삶과 건강, 직무 참여, 직무몰입, 직무만족과 이직의도 관련 결과에 부정적인 영향을 미치게 된다(Gazica and Spector, 2015).

이러한 연구들을 종합해 보면 연구대상자들의 소명의식을 추구하기 위해 자신의 일을 매우 중요하게 여겨 집착적이고 과도한 업무를 수행하며 개인의 다른 삶의 영역을 포기하거나 자제하는 경향이 나타나는 다수의 연구가 있다. 이와 같은 상태가 과도해질 경우 개인에게 심각한 고통과 불쾌한 감정을 유발하는 일을 중심으로 소진상태에 이르게 된다.

결과적으로 보건의료인의 소명의식이 매우 높게 부여된 상황이라면, 업무에 대하여 과도하고 압박적인 업무 수행을 하며 높은 수준의 일중독이 나타날 수 있지만, 보통 수준 정도의 소명의식에서는 오히려 보건의료인의 일중독 상태를 낮출 수도 있다는 연구문제를 제시하고자 한다. 이러한 경우에 소명의식과 개인의 일중독간의 관계는 J형(J-shaped)의 비선형 관계를 나타나게 될 것이다.

가설 2. 소명의식이 증가할수록 보건의료인의 일중독이 높게 나타날 것이며, 소명의식은 보건의료인의 일중독과 비선형적 관계를 가질 것이다. 즉, 소명의식이 낮은 수준일 때보다 높은 수준일 때 일중독이 더 높게 나타날 것이다.

3) 소명의식과 직무소진

Vinje and Mittelmark(2007)의 질적 연구에 따르면 소명의식을 가진 보건의료인이 직무소진을 자주 표현하는 것으로 나타났다. 소명의식과 직무소진 사이의 연관성에서 주목 할 건 직무소진은 다른 업무 결과와 부정적인 관계를 갖기 때문이다. 예를 들어 소진된 직원들에게서 직무 성과가 감소하는 것으로 나타났다(Bakker, Van Emmerik and Van Riet, 2008; Wright and Cropanzano, 1998).

소명의식을 가진 사람들은 업무에 몰두하며 긴장감과 역할 갈등에 적응하여 대처할 수 있었고(Oates et al., 2005), 스트레스와 우울증을 덜 겪을 수 있었다는 것이 연구에서 밝혀졌다(Treadgold, 1999).

또한 Treadgold(1999)는 특정 직업소명의식을 가진 사람들이 감정 중심(회피) 대처 방식 보다 문제중심 대처 방식을 더 많이 사용한다는 사실을 발견하였다. 문제중심의 대처 방식은 웰빙 및 건강 관련 변수에 긍정적으로 관련되어 있으므로(Leiter, 1991; Sears, Urizar and Evans, 2000), 자신의 직업 소명의식을 경험하는 것도 직무소진에 대한 예방 요소가 될 수 있다.

반면, Davidson and Caddell(1994)은 직장에서 사회적 상호 작용이 많은 사람들이 소명적 경험에 대해 더 자주 보고한다는 사실을 발견했다. 이러한 직업에는 의사, 변호사 및 CEO(Peterson et al., 2009), 교사(Serow, 1994)가 포함된다. 이에 따라 Hagmaier and Abele(2012)는 특히 보건 및 교육 부문에서 일하는 사람들이 자신의 일에서 소명의식을 경험한다는 사실을 발견하였다. 소명의식은 매우 어려운 상황에서 근무하고 있는 의료직 근로자에게 특히 중요하다. 정확하고 신중한 의료 행위를 하는 의료직의 필수적인 구성 요소이다. 그러나 의료직 근로자들은 정서적 피로, 직업 만족도 및 조직 정체성의 감소로 인해 업무에 대한 열정이 감소된다(Zhang et al., 2020).

Hirschman(1970)은 조직에 대한 충성도를 효과적 헌신으로 보고 직무에 대한 정서적 애착, 참여, 동일 시 한다고 주장하였다. 높은 수준의

애착을 가진 의료직 근로자는 자신의 직업에 대한 자부심뿐만 아니라 자신의 경력 목표와 가치를 구분하는 경향이 있다. 따라서 그들은 직무상의 요구 사항을 넘어서는 업무수행을 하는 경향이 나타나지만(Adam and Val, 2011), 심리적 애착도가 감소하면 의료진의 직업적 소명에 대한 수용과 정서적 의존도(예를 들어, 의료진이 된 이유)가 감소한다.

또한 Diane Applebaum et al.(2010)의 연구를 보면 간호사들은 자신의 신체적 상태를 간과하고 과중한 업무를 하는 경향이 있으며 작업 환경에서 일반적인 환경 스트레스 요인은 간호들에게 단기적으로는 직무 스트레스를 주며 장기적으로는 직무 소진과 직무 만족도에 부정적 영향을 미치고 결국 이직의도에 영향을 미칠 수 있다. 이러한 환경적 요인을 완화하거나 제거하면 간호사들의 만족도와 유지율을 향상시킬 수 있다.

캐나다 간호사를 대상으로 한 연구에서 과중한 업무 부담은 직무 소진과 밀접한 관련이 있으며 업무 몰입도를 낮추고 이직의도를 높이는 데 기여된다(Wong and Laschinger, 2015). Maslach, Schaufeli, and Leiter (2001)은 직무소진을 직장에서 만성적 대인관계 및 정서적 스트레스 요인에 대한 확장된 반응으로 정의하면서 소명의식과 관련된 잠재적 함정으로 식별된다(Cardador and Caza, 2012). 이렇듯 직무소진은 조직의 헌신도의 감소와 관련이 있으며(Maslach et al., 2001; Schaufeli, Taris, and van Rhenen, 2008), 직무소진으로 고통 받는 근로자가 자신의 직업에 만족할 가능성이 적다는 것이다(Griffin, Hogan , Lambert, Tucker-Gail, and Baker, 2010; Lee and Ashforth, 1996; Maslach et al., 2001).

이러한 연구들을 종합해 보면 연구대상자들의 소명의식은 직무소진을 완화시켜주기도 하지만, 지나친 소명감을 부여받은 근로자는 예민하고 전문적인 작업환경 속에서 자기 경력목표 달성과 조직목표 달성을 위해 본인의 정신적·신체적 건강상태를 무시하고 업무수행을 임하며 직무소진에 빠지기도 한다. 이와 같은 상태가 과도해질 경우 직업 만족도와 조직의 헌신도가 감소되어 조직을 떠나려는 의도가 발생 할 수 있다.

결과적으로 보건의료인의 소명의식이 직무소진을 완화시켜주지만 소명의식이 더욱 높아지는 상황이라면, 업무에 대하여 건강적 소모와 지나

친 업무수행으로 높은 수준의 직무소진이 나타날 수 있으며 보통 수준 정도의 소명의식에서는 오히려 보건의료인의 직무소진을 낮출 수도 있다는 연구문제를 제시하고자 한다. 이러한 경우에 소명의식과 직무소진간의 관계는 U형의 비선형 관계를 나타내게 될 것이다. 더하여 직무소진이 지나치게 높아질수록 보건의료인의 이직의도도 높게 나타날 것으로 예측해 볼 수 있다.

가설 3. 소명의식이 낮은 수준인 경우 보건의료인의 직무소진이 낮게 나타날 것이며 소명의식을 가질수록 직무소진을 완화시켜주지만 지나치게 소명의식이 높을 경우, 직무소진은 증가하게 될 것으로 이는 비선형적 관계로 나타날 것이다. 즉, 보건의료인의 소명의식은 직무소진을 완화 시켜주면서도 소명의식이 지나치게 높은 수준의 경우 중간 수준에 비해 보건의료인의 직무소진이 높게 나타날 것이다.

4) 소명의식과 이직의도

Shanshan et al.(2020)의 연구에 따르면 547명의 중국 소아과 간호사를 대상으로 연구한 결과 소명의식이 낮을수록 직무 만족도를 매개로 이직의도에 높은 정적관계가 나타났으며, 소명의식은 이직의도에 가장 큰 영향을 미치는 요소임을 확인하였다. Duffy and Dik et al.(2011)는 BCS를 사용하여 질적 연구를 한 결과 소명의식을 가지고 있는 근로자는 자신의 조직과 경력에 대한 헌신도가 높고 그로인해 이직할 가능성이 적다고 보고하였다.

그러나 근로자가 추구 할 수 없는 소명을 인식하면 결국은 조직을 떠나려는 의도를 갖게 된다(Cardador et al., 2011). 소명을 추구하지 못하거나 실패한다면 삶과 건강, 직업과 이직의도 관련 결과에 부정적인 영향을 미치게 된다. 그리고 직업적 소명의식이 없는 사람들이 직업 소명 실천에 실패한 사람들보다 더 높은 수준의 업무 참여와 경력 만족도를 보고하였고 심리적 고통을 겪는 신체적 증상과 이직의도도 낮았지만, 대체

적으로 소명의식을 추구하며 의미있는 일을 한다는 것은 업무참여, 직무만족 그리고 이직의도에 긍정적인 관계가 나타난다(Gazica and Spector, 2015).

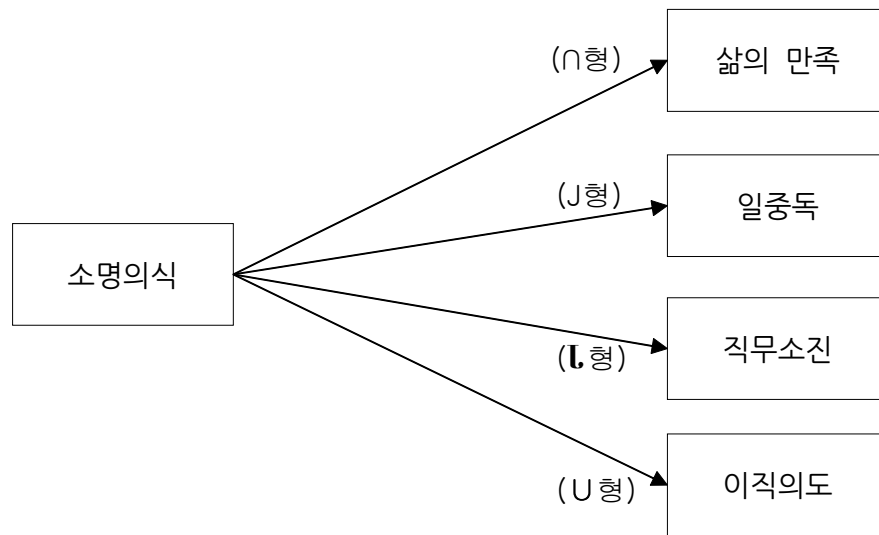
이러한 연구들을 종합해 보면 연구대상자들의 소명의식은 이직의도를 감소시켜주기도 하지만, 소명의식을 실천할 기회조차 없거나 또는 소명의식을 실천하였으나 그 결과가 실패될 경우 이직의도가 증가되기도 한다. 그러나 소명의식을 가지고 있으며 소명 실천 가능한 삶일 경우 이직의도가 감소할 수 밖에 없을 것이다.

결과적으로 보건의료인의 소명의식 존재가 이직의도를 감소시켜줄 것이며 소명의식이 낮은 경우보다 소명의식이 실천 가능한 상황이며 소명의식이 높은 수준일수록 보건의료인의 이직의도를 낮출 수 있다는 연구문제를 제시하고자 한다. 이러한 경우에 소명의식과 이직의도 간의 관계는 비선형 관계를 나타나게 될 것이다.

가설 4. 소명의식이 낮을수록 보건의료인의 이직의도가 높게 나타날 것이며, 소명의식은 보건의료인의 이직의도와 비선형적 관계를 가질 것이다. 즉, 소명의식이 높은 수준의 경우 보건의료인의 이직의도가 낮게 나타날 것이다.

2. 연구 모형

본 연구에서는 4개의 연구가설은 소명의식에 의해 보건의료인의 삶의 만족, 일중독, 직무소진, 이직의도에 비선형적 관계를 나타낼 것이라는 내용을 담고 있으며, 이러한 가설 도출결과를 연구모형으로 다음과 같이 정리하였다.



<그림 1> 연구모형

3. 측정 도구

1) 소명 의식

본 연구에서는 소명의식을 측정하기 위하여 Duffy and Sedlacek(2007)가 개발한 BCS (Brief Calling Scale)을 사용하였다. BCS는 소명의식을 “특정 종류의 일을 하도록(사회의 필요, 자신의 내적 잠재력, 초월적 존재 등에 의해) 부름 받은 사람의 믿음” 이라고 정의한다. 소명의 유무를 평가하고 탐색하는 일차원 점수를 제공하는 4항목 척도이다. 항목은 BCS-존재, BCS-탐색의 2가지 하위 척도로 구성되어 있으며, 각 하위 척도별 2문항씩 총 4문항으로 구성되어 있다. 자기보고식으로 각 문항을 1점 (‘전혀 그렇지 않다.’)에서 5점 (‘매우 그렇다.’)의 Likert식 5점 척도로 측정하였다. Duffy and Sedlacek(2007)의 연구에서 내적 일치도(Cronbach’s α)는 소명-존재(BCS-Presence) .81, 소명-추구(BCS-Search) .75 이었으며, 본 연구에서 전반적인 소명의식의 내적 일치도(Cronbach’s

α)는 .88로 양호한 수준을 보였다.

2) 삶의 만족

본 연구에서는 삶의 만족을 측정하기 위하여 Diener, Emmons, Larsen and Griffin (1985)이 개발한 삶의 만족도(SWLS)척도를 사용하였다. 이 척도는 전반적인 삶에 대한 만족도를 측정하는 5문항으로 구성되어 있으며, 각 문항은 자기보고식으로 1점 ('전혀 그렇지 않다.')에서 5점 ('매우 그렇다.')의 Likert식 5점 척도로 측정하였다. Diener, Emmons, Larsen and Griffin (1985)의 연구에서 삶의 만족 척도의 내적 일치도(Cronbach's α)는 .87이었으며, 본 연구에서 전반적인 내적 일치도(Cronbach's α)는 0.89로 양호한 수준을 보였다.

3) 일중독

본 연구에서는 일중독을 측정하기 위하여 Schaufeli, Shimazu and Taris(2009)이 개발한 DUWAS(Dutch Workaholism Scale)을 사용하여 측정하였다. 이 척도는 과도한 업무(WE: working excessively), 압박적 업무(WC: working compulsively)의 2가지 하위 척도로 구성되어 있으며 각 하위 척도별 5문항씩 총 10문항으로 구성되어 있다.

총 10가지 항목을 통해 일중독주의(과도한 업무, 압박적 업무)의 두 가지 하위 척도로 구성되었다. 자기보고식으로 각 문항을 1점 ('전혀 그렇지 않다.')에서 5점 ('매우 그렇다.')의 Likert식 5점 척도로 측정하였다. Schaufeli, Shimazu and Taris(2009)의 연구에서 내적 일치도(Cronbach's α)는 과도한 업무 .67, 압박적 업무 .77이었다. 본 연구에서는 요인분석 결과를 토대로 타당도를 저해하는 항목을 제외한 7개 항목만 분석에서 활용되었고, 7개 항목의 내적 일치도(Cronbach's α)도는 .78로 양호한 수준을 보였다.

4) 직무 소진

본 연구에서는 직무소진을 측정하기 위하여 Tage, Marianne, Ebbe and Karl (2005)이 개발한 CBI (The Copenhagen Burnout Inventory)에서 개인적 소진, 직무 관련 소진, 고객 관련 소진으로 구성된 3가지 하위요인 중 일부인 직무관련 소진을 사용하여 측정하였으며 7문항으로 구성되어 있다. 그리고 자기보고식으로 각 문항을 1점 ('전혀 그렇지 않다.')에서 5점 ('매우 그렇다.')의 Likert식 5점 척도로 측정하였다. 직무소진은 '일과 관련하여 사람이 느끼는 신체적, 정신적 피로와 피로의 정도'로 정의 된다. Tage et al., (2005)의 연구에서 전체 직무소진의 내적 일치도(Cronbach's α)는 .87이었으며, 본 연구의 내적 일치도(Cronbach's α)는 0.89로 양호한 수준을 보였다.

5) 이직 의도

본 연구에서는 이직의도를 측정하기 위하여 Kelloway, Gottlieb and Barham (1999)이 개발한 측정 척도를 사용하였으며 4문항으로 구성되어 있다. 자기보고식으로 각 문항을 1점 ('전혀 그렇지 않다.')에서 5점 ('매우 그렇다.')의 Likert식 5점 척도로 측정하였다. Kelloway et al., (1999)의 연구에서 전체 이직의도의 내적 일치도(Cronbach's α)는 .76이었으며, 본 연구에서의 내적 일치도(Cronbach's α)는 .93으로 양호한 수준을 보였다.

〈표 2〉 설문지 구성 및 출처

변 수 명		문항 수	출 처
독립변수	소명의식	4	Duffy and Sedlacek(2007)
	삶의 만족	5	Diener, Emmons, Larsen and Griffin (1985)
종속변수	일중독	10	Schaufeli, Shimazu and Taris(2009)
	직무소진	7	Kristensen, Borritz, Villadsen and Christensen (2005)
	이직의도	4	Kelloway, Gottlie and Barham (1999)

4. 연구 대상 및 범위

본 연구를 위한 조사대상은 제주지역권내 600명상 이상의 2개 종합 병원에서 환자와 직접적 접촉을 통해 인적서비스를 제공하는 간호사, 간호조무사, 재활·언어·심리치료사, 보호사들이다. 조사기간은 코로나 감염병 사태 이전인 2019년 10월 1일부터 동년 12월 30일이며, 자발적 동의에 의한 참가자들을 대상으로 설문 조사를 실시하였다. 총 300부의 설문을 배부하고 233부를 회수하였으며, 이 중에 무성의한 응답 또는 무응답이 많은 설문지는 제외하여, 총 206부가 분석에 활용 되었다.

5. 자료 분석

본 연구에서는 수집된 자료를 분석하기 위해 통계처리는 데이터 코딩(Data Coding)과정을 거쳐, 통계 분석 프로그램인 IBM SPSS 20.0 프로그램을 사용하였다.

자료 분석은 연구도구의 신뢰도와 적합성을 확보하기 위해 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis) 및 신뢰도 분석(Cronbach's α)을 실시 하였고, 연구 대상자의 인구통계학적 특성 확인을 위해 빈도분석과 기술통계(Descriptive Statistics) 방법을 활용하였으며, 변인 간의 상관관계를 파악하기 위해 상관분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다.

가설검증을 위한 통계분석은 IBM SPSS 20.0을 통해 이차항 비선형 회귀분석을 실시하였고, 추정된 회귀식을 토대로 Sigma Plot 10.0을 사용하여 비선형그래프 분석을 하였다. 분석방법 및 절차를 정리하면 다음과 같다.

(1) 연구대상자의 일반적 특성 확인을 위해 빈도분석을 실시하였다.

(2) 연구도구의 신뢰도와 타당성을 확보하기 위해서 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis) 및 신뢰도 분석(Cronbach's α)을 실시하였다.

(3) 주요 변인에 대한 기초 분석을 위해 기술통계 분석을 통해 평균, 표준편차를 확인하였다.

(4) 소명의식과 삶의 만족, 일중독, 직무소진 및 이직의도 간의 상관관계를 살펴보기 위해 상관분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다.

(5) 소명의식과 삶의 만족, 일중독, 직무소진 및 이직의도 간 영향관계에 대한 가설검증을 위해 다중 이차항 비선형 회귀분석을 실시하였으며, 추정된 회귀식을 토대로 소명의식에 따른 삶의 만족, 일중독, 직무소진, 이직의도 추정치에 대한 그래프를 도출하기 위해 Sigma Plot 10.0을 사용하여 비선형 그래프 분석을 하였다

IV. 연구 결과

1. 연구 대상의 인구사회학적 특성

본 연구는 종합병원에 근무하는 보건의료인을 대상으로 수집된 유효한 설문지를 분석한 결과, 연구대상자의 인구사회학적 특성은 다음과 같다.

분석에 포함된 연구대상자들의 성별 분포는 남성 10명(4.9%), 여성 196명(95.1%)으로 여성이 압도적으로 많이 나타났으며, 연령은 20대 62명(30.1%), 30대 64명(31.1%), 40대 51명(24.8%), 50대 29명(14.1%)으로 20~30대가 주로 나타났다. 학력은 고졸 12명(5.8%), 전문대졸 80명(38.8%), 대졸이상이 114명(55.4%)으로 대학교 졸업 이상이 절반 이상으로 나타났다.

직군별로 살펴보면, 간호조무사 32명(15.5%), 간호사 137명(66.5%) 그리고 기타에 속한 집단으로 재활치료사, 심리치료사, 언어치료사 등은 37명(18.0%)으로 나타났다. 근속년수는 3년 이하 34명(16.5%), 3~5년 44명(21.4%), 5~10년 55명(26.7%), 10~20년 51명(24.8%), 20년 이상 22명(10.7%)으로 나타났다.

연구대상의 인구통계적 특성 분포 결과를 아래의 <표 3>과 같이 제시하였다.

〈표 3〉 보건의료인 표본의 인구통계적 특성 (N=206)

변인	구분	빈도(명)	비율(%)
성별	남성	10	4.9
	여성	196	95.1
연령	20대	62	30.1
	30대	64	31.1
	40대	51	24.8
	50대	29	14.1
학력	고졸	12	5.8
	전문대졸	80	38.8
	대학졸	114	55.4
직군	조무사	32	15.5
	간호사	137	66.5
	기타	37	18.0
근속년수	3년 미만	34	16.5
	3~5년 미만	44	21.4
	5~10년 미만	55	26.7
	10~20년 미만	51	24.8
	20년 이상	22	10.7
전체		206	100.0

2. 타당성 분석

본 연구에서는 타당성을 검증하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 구체적 방법으로 요인 추출 방법은 주성분 분석(Principal Component Analysis; PCA)을 적용하였고, 요인을 명확히 구분할 수 있는 회전 방식인 베리맥스 회전(Vzrimax rotation)을 적용하여 요인분석을 실시하였다.

그 결과 일중독에서 타당도를 저해하는 세 개 항목을 제외되었고, 아이젠 값 1 이상을 기준으로 요인을 분류한 결과, 총 6개 요인으로 분류되었다. 첫 번째 요인은 7개 항목, 두 번째 요인은 5개 항목, 세 번째 요인은 4개 항목, 네 번째 요인은 4개 항목, 다섯 번째 요인도 4개 항목, 여섯 번째 요인은 3개 항목으로 구성되었다. 누적분산설명률은 약 73.096%로 높게 나타났고, 공통성은 모두 .50 이상으로 높은 수치로 보였다. 그리고 요인별로 요인 적재값도 모두 .05 이상의 높은 수치를 보여, 요인이 뚜렷하게 분류되는 것으로 판단할 수 있다.

요인 내 구성된 항목의 내용을 바탕으로 첫 번째 요인은 ‘직무소진’, 두 번째 요인은 ‘삶의 만족’, 세 번째 요인은 ‘이직의도’, 네 번째 요인은 ‘소명의식’, 다섯 번째 요인은 ‘압박적 업무’, 여섯 번째 요인은 ‘과도한 업무’로 명명하였다. 다섯 번째 요인과 여섯 번째 요인은 ‘압박적 업무’와 ‘과도한 업무’로 분류되었지만, 모두 ‘일중독’을 구성하는 요인이므로, 이후 분석에서는 ‘일중독’이라는 하나의 요인으로 구성하여 분석을 진행하였다.

〈표 4〉 요인분석 결과 (N=206)

문항	공통값	성분 1	성분 2	성분 3	성분 4	성분 5	성분 6
bout2	.781	.854	-.181	.013	-.027	.112	.071
bout3	.729	.802	-.155	.072	-.092	-.038	.219
bout1	.707	.787	.024	-.001	.009	.228	.186
bout4	.657	.732	-.097	.130	-.066	.225	.198
bout5	.606	.704	-.012	.216	.063	-.086	.227
bout7	.644	.666	-.095	.363	-.052	-.082	.224
bout6	.607	.536	-.265	.387	-.029	-.255	.184
lst3	.833	-.081	.859	-.043	.180	.227	-.056
lst2	.783	-.102	.841	-.096	.166	.116	.120
lst1	.714	-.178	.793	-.096	.193	.061	.063
lst5	.623	-.044	.760	-.045	.141	.140	-.040
lst4	.637	-.134	.647	-.048	.277	.349	.020
ti2	.835	.083	-.033	.904	-.058	.057	.052
ti1	.838	.223	-.059	.868	-.016	.068	.163
ti4	.792	.064	-.088	.865	-.095	.108	.107
ti3	.789	.192	-.079	.855	-.007	.113	.047
vc4	.832	.002	.209	-.024	.884	.070	.041
vc3	.842	.013	.239	.005	.875	.067	.119
vc2	.810	-.039	.106	-.135	.873	.127	.014
vc1	.535	-.091	.316	-.025	.625	.180	-.057
wc1	.746	.148	.135	.076	.077	.831	-.051
wc3	.797	.061	.263	.224	.080	.816	.047
wc2	.703	-.039	.332	-.016	.260	.722	.043
wc5	.578	.152	.136	.141	.141	.524	.471
we3	.812	.377	.027	.099	-.012	.033	.811
we2	.769	.294	.033	.153	.055	-.019	.809
we1	.736	.436	-.005	.121	.050	.062	.724
요인명		직무 소진	삶의 만족	이직 의도	소명 의식	압박적 업무	과도한 업무
고유값		4.401	3.665	3.568	3.034	2.654	2.415
분산설명률		16.301	13.573	13.214	11.237	9.829	8.943
누적분산설명률		16.301	29.873	43.087	54.324	64.153	73.096

※Extraction Method: 주성분 분석(PCA, Principal Component Analysis).

※Rotation Method: Kaiser 정규화가 있는 베리맥스(Varimax).

3. 신뢰도 분석

본 연구대상인 보건의료인의 소명의식, 삶의 만족, 일중독, 직무소진, 이직의도 수준이 어떠한지를 확인하기 위해 기술통계 분석을 실시하였다.

모든 변인은 1-5점 범위의 5점 척도로 측정되었으며, 소명의식은 1.50~4.75의 범위를 보였고 평균 3.47로 나타났다. 삶의 만족은 1.40~4.60의 범위를 보였으며 평균 2.77로 나타났고, 일중독은 1.89~4.67의 범위를 보였으며 평균 3.04로 나타났다. 직무소진은 2.00~5.00의 범위를 보였으며 평균 3.37로 나타났고, 이직의도는 1.00~5.00의 범위를 보였으며 평균 2.61로 나타났다.

한편 변인에 대한 신뢰도 검증을 위해 Cronbach's α 계수를 확인한 결과, 모든 변인의 Cronbach's α 는 .70 이상으로 나타나 신뢰도는 양호한 것으로 판단할 수 있다.

<표 5> 기술통계 분석결과 (N=206)

변인	최소값	최대값	평균	표준편차	Cronbach's α
소명의식	1.50	4.75	3.47	0.59	.88
삶의 만족	1.40	4.60	2.77	0.60	.89
일중독	1.89	4.67	3.04	0.55	.78
직무소진	2.00	5.00	3.37	0.60	.89
이직의도	1.00	5.00	2.61	0.81	.93

4. 연구 변인들의 상관관계 분석

본 연구의 소명의식과 삶의 만족, 일중독, 직무소진 및 이직이도 간의 상대적 상관성을 파악하기 위하여, 상관분석(Pearson's correlation analysis)을 실시하였다. 분석 결과는 다음의 <표 6>과 같다.

〈표 6〉 상관관계 분석결과 (N=206)

변인	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 연령										
2 학력	-.407**									
3 근속연수	.679**	-0.107								
4 직군더미1	.361**	-.572**	-0.079							
5 직군더미2	-.202**	-0.007	-.152*	-.201**						
6 소명의식	0.083	.262**	.252**	-.292**	0.012					
7 삶의 만족	0.129	.154*	.261**	-.256**	0.075	.489**				
8 일중독	-0.008	0.048	0.080	-.190**	0.041	.212**	.246**			
9 직무소진	-0.076	-0.093	-0.068	-0.024	-0.081	-0.097	-.265**	.517**		
10 이직의도	-.228**	0.063	-.243**	-0.072	0.063	-0.097	-.141*	.322**	.376**	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

우선적으로 통제변수들에 대해서 살펴보면, 연령과 이직의도는 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 밝혀졌다($r = -.228, p < .001$). 학력이 높아질수록 삶의 만족도가 올라가는 것으로 정(+)의 상관관계가 나타났으며($r = .154, p < .05$), 근속연수는 삶의 만족과 정(+)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다($r = .261, p < .001$). 간호사를 기준으로 한 직군더미1은 소명의식, 삶의 만족 그리고 일중독과 부(-)의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 인구통계적 변수들 중 성별변수는 별도로 제시하지 않았다.

소명의식은 삶의 만족과 유의한 정(+)의 상관관계를 보였고($r = .489, p < .001$), 소명의식과 일중독도 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다($r = .212, p = .002$). 삶의 만족과 일중독은 유의한 정(+)의 상관관계를 보였고($r = .246, p < .001$), 삶의 만족과 직무소진은 유의한 부(-)의 상관관계를 보였으며($r = -.265, p < .001$), 삶의 만족과 이직의도는 유의한 부(-)의 상관관계를 보였다($r = -.141, p < .05$). 일중독과 직무소진은 유의한 정(+)의 상관관계를 보였고($r = .517, p < .001$), 일중독과 이직의도도 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다($r = .322, p < .001$). 그리고 직무소진과 이직의도도 유의한 정(+)의 상관관계를 보였다($r = .376, p < .001$).

Cohen, West and Akin(2003)이 제시한 기준이 따르면 .20~.40의 상관계수는 약간의 관련성을 나타내고, .40~.70은 상당한 관련성을 나타내며, .70 이상은 매우 강한 관련성을 나타내는 것으로 해석하므로 이를 토대로 해석하면, 소명의식과 삶의 만족, 일중독과 직무소진 간에는 상당한 관련성을 보이고, 나머지 유의한 변인들은 약간의 관련성을 보이는 것으로 판단할 수 있다.

5. 가설검증

1) 소명의식과 삶의 만족 간 관계 분석

<가설 1> 소명의식이 증가할수록 보건의료인의 삶의 만족이 낮게 나타날 것이며, 소명의식은 보건의료인의 삶의 만족과 비선형적 관계를 가질 것이다. 즉, 소명의식의 초기수준에서 보건의료인의 삶의 만족이 낮게 나타나며 소명의식의 중간수준에서 삶의 만족은 높아지다가 소명의식이 지나친 수준에서 다시 삶의 만족이 낮아질 것이다.

<가설 1>은 소명의식과 삶의 만족 간의 관계이며, 소명의식이 높아질수록 삶의 만족이 높아진다는 가설이다. 단, 소명의식이 일정수준으로 높아지면 소명의식을 다하려는 의지로 인해 정신적 스트레스 및 신체적 목표를 희생하게 됨으로써 삶의 만족은 떨어질 것이라는 비선형적 관계를 가정하였다. 이러한 가설을 입증하기 위한 회귀식은 다음과 같다.

$$y = \beta_0 + \beta_1 \chi + \beta_2 \chi^2 + e$$

y: 삶의 만족
χ: 소명의식

소명의식과 인구통계적 변수들 간의 관계를 모형 1로 설정하였고 소명의식과 삶의 만족 간의 선형적 관계를 설정한 회귀식은 모형 2이며, 비선형적 관계를 설정한 회귀식은 모형 3과 같이 설정하여 <가설 1>을 입증하기 위한 회귀분석의 결과는 아래의 <표 7>과 같다.

<표 7> 소명의식과 삶의 만족 간에 회귀분석 결과

모형	변수	B	SE	β	t	R ² (F)	ΔR^2 (ΔF)
1	(상수)	2.82	0.45		6.24**		
	성별	-0.39	0.19	-0.14	-2.09*		
	연령	0.09	0.06	0.16	1.40	0.16**	0.16**
	학력	0.11	0.09	0.11	1.31	(6.24)	(6.24)
	근속연수	0.09	0.05	0.18	1.77		
	직군더미 1	-0.35	0.16	-0.21	-2.18*		
	직군더미 2	0.12	0.11	0.08	1.10		
2	(상수)	1.39	0.48		2.89**		
	성별	-0.20	0.18	-0.07	-1.13		
	연령	0.06	0.06	0.11	1.04		
	학력	0.03	0.08	0.03	0.40	0.29**	0.13**
	근속연수	0.05	0.05	0.11	1.08	(11.23)	(34.78)
	직군더미 1	-0.21	0.15	-0.13	-1.42		
	직군더미 2	0.12	0.10	0.08	1.19		
3	(상수)	2.09	1.01		2.07*		
	성별	-0.19	0.18	-0.07	-1.06		
	연령	0.06	0.06	0.10	0.92		
	학력	0.03	0.08	0.03	0.34	0.29**	0.00
	근속연수	0.05	0.05	0.11	1.11	(9.88)	(0.61)
	직군더미 1	-0.22	0.15	-0.13	-1.49		
	직군더미 2	0.11	0.10	0.07	1.11		
	소명의식	-0.02	0.55	-0.02	-0.04		
	(소명의식) ²	0.06	0.08	0.42	0.78		

*p<.05; **p<.01

위의 <표 7>에서 우선적으로 소명의식과 인구통계적 변수들 간의 관계를 설정한 모형 1의 결과를 살펴보면, 성별과 삶의 만족 간에는 부(-)의 관계가 있는 것으로 나타났다. 소명의식이 포함된 모형 2와 비선형적 관계를 살펴보기 위한 소명의식의 제곱값 변수가 들어가 모형 3에서는 인구통계적 변수가 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 분석되었다. 향후 연구에서는 인구통계적변수와 삶의 만족 간의 관계를 추가할 필요가 있다.

소명의식과 삶의 만족 간의 선형적 관계를 설정한 모형 2를 살펴보면, 회귀식의 설명량은 .29($F=11.23$; $p<.01$)로 유의하고, 소명의식의 표준화계수는 0.40($t=5.90$; $p<.01$)로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 소명의식과 삶의 만족 간의 비선형적 관계를 입증하기 위한 모형 3을 살펴보면, 모형 2에서 모형 3으로 위계적 회귀분석에 대한 설명량과 변화량은 유의하지 않은 결과를 보였고, 이차항 회귀계수도 유의하지 않은 것으로 나타났다. 즉 소명의식에 따른 삶의 만족은 이차식으로 설명되지 않는 것으로 판단할 수 있다. 따라서 <가설 1>은 채택되지 않았다.

2) 소명의식과 일중독 간 관계 분석

<가설 2.> 소명의식이 증가할수록 보건의료인의 일중독이 높게 나타날 것이며, 소명의식은 보건의료인의 일중독과 비선형적 관계를 가질 것이다. 즉, 소명의식이 낮은 수준일 때보다 높은 수준일 때 일중독이 더 높게 나타날 것이다.

<가설 2>는 소명의식과 일중독 간의 관계이다. 즉, 소명의식이 높아질수록 업무참여와 직무몰입이 증가하고, 자신의 개인적 삶의 영역을 희생하며, 강한 열정과 의무감으로 일중독이 발생할 가능성이 높다. 그러나 일정한 수준 이하인 경우에는 자신 일에 대한 책임감이 낮으며, 개인적인 삶을 중시하고, 열정도 없기 때문에 일중독이 일어나지 않을 것으로 설정하였다.

이러한 <가설 2>을 입증하기 위한 회귀식은 다음과 같다.

$$y = \beta_0 + \beta_1 x + \beta_2 x^2 + e$$

y : 일중독

x : 소명의식

소명의식과 인구통계적 변수들 간의 관계를 모형 1로 설정하였고 소명의식과 일중독 간의 선형적 관계를 설정한 회귀식은 모형 2이고, 비선형적 관계를 설정한 회귀식은 모형 3과 같이 설정하여 분석한 결과를 아래의 <표 8>와 같이 제시하였다.

<표 8> 소명의식과 일중독 간에 회귀분석 결과

모형	변수	B	SE	β	t	R^2 (F)	ΔR^2 (ΔF)
1	(상수)	3.06	0.44		6.94**		
	성별	0.07	0.18	0.03	0.38*		
	연령	0.01	0.06	0.02	0.19	0.05	0.05
	학력	-0.07	0.08	-0.07	-0.82	(1.56)	(1.56)
	근속연수	0.02	0.05	0.03	0.31		
	직군더미 1	-0.36	0.15	-0.24	-2.44*		
	직군더미 2	0.01	0.11	0.01	0.09		
2	(상수)	2.42	0.50		4.84		
	성별	0.16	0.18	0.06	0.86		
	연령	0.00	0.06	0.00	0.01		
	학력	-0.11	0.08	-0.12	-1.28	0.08*	0.03*
	근속연수	0.00	0.05	-0.01	-0.08	(2.29)	(6.37)
	직군더미 1	-0.31	0.15	-0.20	-2.08*		
	직군더미 2	0.01	0.11	0.01	0.08		
3	(상수)	5.92	1.01		5.83		
	성별	0.21	0.18	0.08	1.18		
	연령	-0.04	0.06	-0.07	-0.58		
	학력	-0.13	0.08	-0.14	-1.62		
	근속연수	0.00	0.05	0.01	0.10	0.14** (4.06)	0.07** (15.34)
	직군더미 1	-0.37	0.14	-0.24	-2.55*		
	직군더미 2	-0.03	0.10	-0.02	-0.27		
	소명의식	-1.97	0.55	-2.10	-3.56**		
	(소명의식) ²	0.32	0.08	2.30	3.92**		

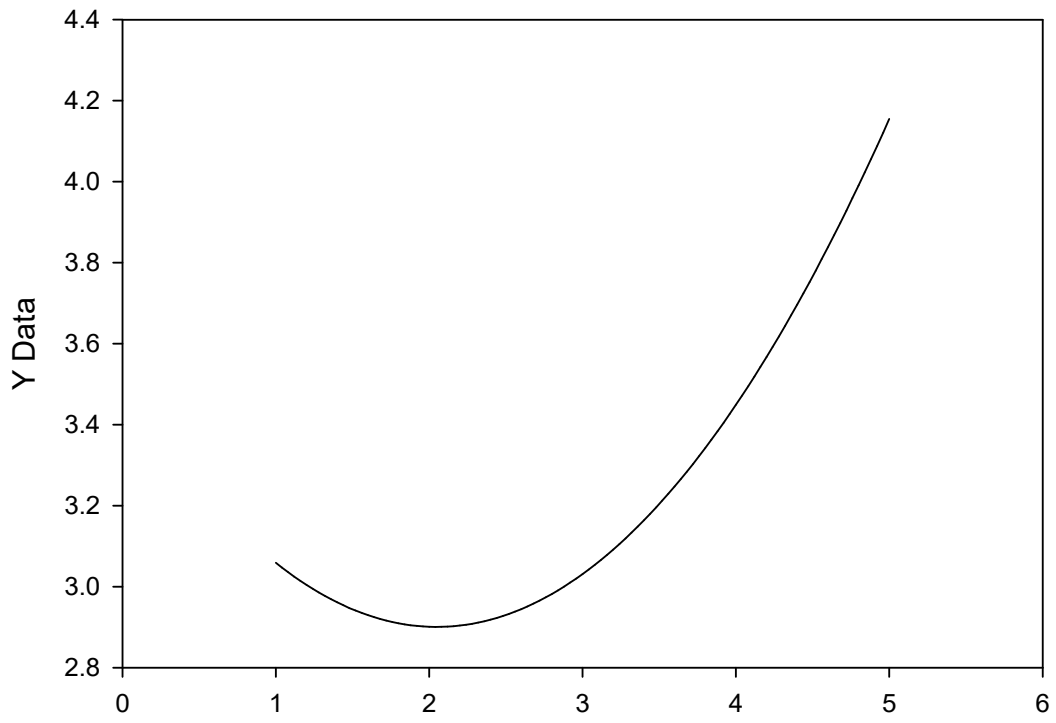
*p<.05; **p<.01

위의 <표 8> 중 통제변수인 인구통계적 변수와 일중독 관계를 분

석한 모형1을 살펴보면, 인구통계적 변수와 일중독 간에는 모두 의미가 없는 것으로 밝혀졌다.

다음으로 소명의식과 일중독 간의 선형적 관계를 가정한 모형 2에서는 회귀식의 설명력을 나타내는 R^2 값이 .08($F=2.29$)로 유의확률 95%에서 유의하고, 소명의식의 표준화된 베타계수가 .19($t=2.52$)로 유의확률 95%에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 즉 소명의식이 높을수록 일중독 수준도 높아지는 것으로 판단할 수 있다. 비선형적 관계를 입증하기 위한 모형 3을 살펴보면, 회귀식은 설명력 R^2 값은 .14($F=4.06$)으로 유의수준 .01에서 유의하였고, 모형 2에서 이차항인 X^2 가 추가되었을 경우 회귀식 설명력의 변화량이 유의한지를 확인하기 위한 ΔR^2 값은 .007($F=15.34$)로 유의수준 .01에서 유의하였다.

모형 3에서 소명의식에 대한 베타계수는 -2.10($t=-3.56$)으로 유의확률 99%에서 유의하였고, X^2 의 베타계수가 2.30($t=3.92$)로 유의확률 99%에서 유의하였다. 따라서 가설 2는 기각되지 않았다. 이를 구체적으로 살펴보기 위하여 Sigma Plot 프로그램을 활용하여 XY 평면상을 그래프를 다음의 <그림 2>와 같이 제시하였다.



서도 소명의식이 지나치게 높은 수준의 경우 중간 수준에 비해 보건의료인의 직무소진이 높게 나타날 것이다.

<가설 3>은 소명의식과 직무소진 간의 관계이다. 즉, 소명의식이 높은 사람들은 긴장감과 역할 갈등에 잘 적응하여 직무소진이 감소하는 것으로 가정하였다. 그러나 소명의식이 높아질수록 과중한 업무를 하는 경향이 있으며, 특히 보건의료인처럼 작업환경이 복잡한 경우에는 단기적으로 직무스트레스를 받고 장기적으로 직무소진이 높아지는 것으로 나타나는 것으로 설정하였다. 이러한 <가설 3>을 입증하기 위한 회귀식은 다음과 같다.

$$y = \beta_0 + \beta_1 x + \beta_2 x^2 + e$$

y: 직무소진

x: 소명의식

소명의식과 인구통계적 변수들 간의 관계를 모형 1로 설정하였고 소명의식과 직무소진 간의 선형적 관계를 설정한 회귀식은 모형 2 그리고 비선형적 관계를 설정한 회귀식은 모형 3과 같이 설정하여 분석한 결과를 다음의 <표 9>과 같이 제시하였다.

〈표 9〉 소명의식과 직무소진 간에 회귀분석 결과

모형	변수	B	SE	β	t	R ² (F)	ΔR^2 (ΔF)
1	(상수)	3.61	0.47		7.66**		
	성별	0.34	0.19	0.12	1.75		
	연령	-0.05	0.07	-0.09	-0.76	0.07*	0.07*
	학력	-0.24	0.09	-0.24	-2.64**	2.29	2.29
	근속연수	-0.05	0.05	-0.10	-0.86		
	직군더미 1	-0.29	0.17	-0.17	-1.74		
	직군더미 2	-0.21	0.12	-0.14	-1.83		
2	(상수)	3.79	0.55		6.94**		
	성별	0.32	0.20	0.12	1.60		
	연령	-0.05	0.07	-0.08	-0.71		
	학력	-0.23	0.09	-0.23	-2.49	0.07	0.00
	근속연수	-0.04	0.05	-0.09	-0.76	2.01	0.41
	직군더미 1	-0.30	0.17	-0.18	-1.81		
	직군더미 2	-0.21	0.12	-0.14	-1.83		
3	(상수)	7.45	1.10		6.75**		
	성별	0.37	0.19	0.14	1.93		
	연령	-0.09	0.07	-0.15	-1.29		
	학력	-0.25	0.09	-0.26	-2.86	0.13**	0.06**
	근속연수	-0.03	0.05	-0.07	-0.62	3.67	14.28
	직군더미 1	-0.37	0.16	-0.22	-2.25*		
	직군더미 2	-0.25	0.11	-0.16	-2.22*		
	소명의식	-2.29	0.60	-2.28	-3.83**		
	(소명의식) ²	0.34	0.09	2.25	3.78**		

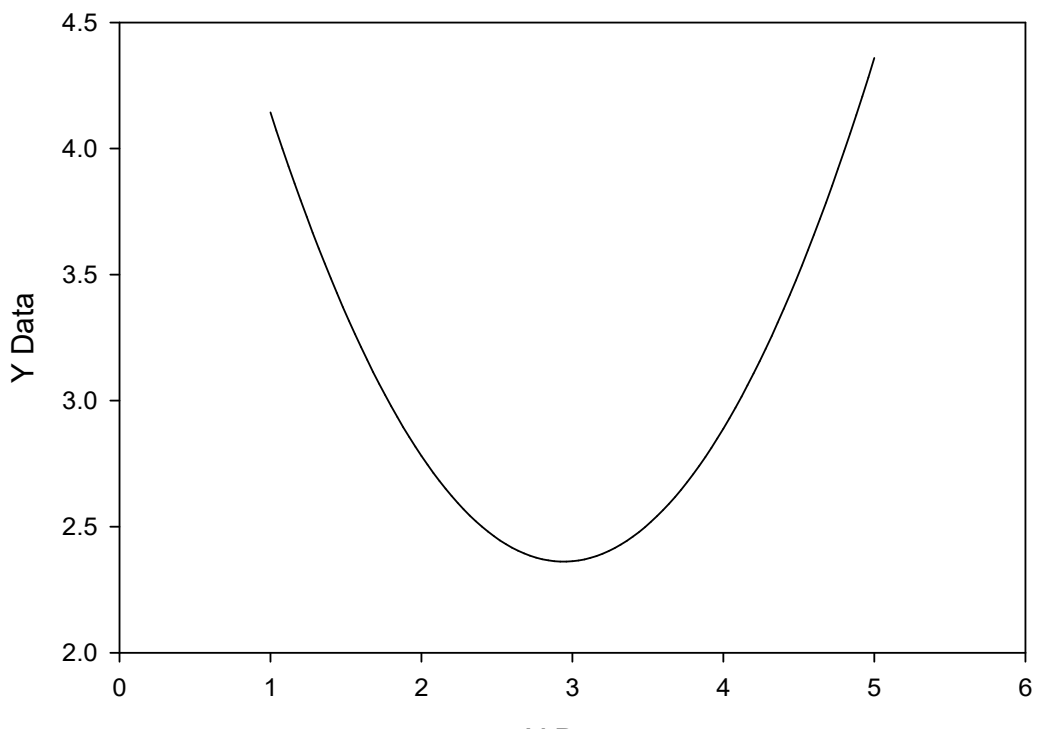
*p<.05; **p<.01

위의 <표 9> 위계적 회귀분석 결과 중 통제변수들과 직무소진과의 관계를 설정한 모형 1을 살펴보면, 학력의 베타계수는 -0.24($t=-2.64$)으로 유의하여 학력이 낮아질수록 직무소진이 높아지는 것으로 나타났으며, 회귀식의 설명량은 0.07로 유의확률 95%에서 유의한 것으로 나타났다. 그리고 모형 3에서 더미변수와 유의미한 결과가 나와 이에 대한 추가 연구가 필요하다.

소명의식과 직무소진 간의 선형적 관계를 가정한 모형 2에서는 회귀식의 설명력을 나타내는 R^2 값이 .007로 유의하지 않았고, 소명의식의 표준화된 베타계수가 $-.005$ 로 유의하지 않았다. 즉 선형적 관계는 성립하지 않는 것으로 판단할 수 있다. 다음으로 비선형적 관계를 입증하기 위한 모형 3을 살펴보면, 회귀식의 설명력 R^2 값은 .013($F=3.67$)로 유의수준 .01에서 유의하였고, 모형 2에서 이차항인 X^2 가 추가되었을 경우 회귀식 설명력의 변화량이 유의한지를 확인하기 위한 ΔR^2 값은 .006($F=14.28$)로 유의수준 .01에서 유의하였다.

모형 3에서 소명의식에 대한 베타계수는 $-2.28(t=-3.83)$ 으로 유의확률 99%에서 유의하였고, X 의 베타계수가 $2.25(t=3.78)$ 로 유의확률 99%에서 유의하였다. 따라서 <가설 3>은 기각되지 않았다.

이를 구체적으로 살펴보기 위하여 Sigma Plot 프로그램을 활용하여 XY 평면상을 그래프를 아래의 <그림 3>과 같이 제시하였다.



이차항의 계수가 통계적으로 유의하고 정(+)인 경우는 아래쪽이 오목한 U형 또는 J형 관계를 나타낸다. 위의 <그림 3>를 살펴보면, U형 형태를 보여주고 있다. 즉, 보건의료인의 소명의식 낮은 수준에서는 직무소진이 높았으나, 소명의식의 중간 수준에서 직무소진은 완화되다가 소명의식이 높은 수준에서는 직무소진이 다시 증가하는 것으로 나타나고 있다. 따라서 소명의식과 직무소진 간 비선형적인 관계가 있다는 <가설 3>은 지지되고 있다.

4) 소명의식과 이직의도 간 관계 분석

<가설 4> 소명의식이 낮을수록 보건의료인의 이직의도가 높게 나타날 것이며, 소명의식은 보건의료인의 이직의도와 비선형적 관계를 가질 것이다. 즉, 소명의식이 높은 수준의 경우 보건의료인의 이직의도가 낮게 나타날 것이다.

<가설 4>는 소명의식과 이직의도 간의 관계이다. 즉, 소명의식이 높은 사람들은 소명을 실천하기 위하여 이직의도가 떨어질 것이다. 그러나 일정 수준 이하인 경우, 즉, 특정 직업에 대한 소명의식이 없다면, 현 조직에서 자신이 가진 소명을 추구할 수 없다고 인식하여 이직을 할 가능성이 높아진다고 가정하였다.

이러한 <가설 4>을 입증하기 위한 회귀식은 다음과 같다.

$$y = \beta_0 + \beta_1 \chi + \beta_2 \chi^2 + e$$

y: 이직의도
χ: 소명의식

소명의식과 인구통계적 변수들 간의 관계를 모형 1로 설정하였다. 소명의식과 이직의도 간의 선형적 관계를 설정한 회귀식은 모형 2이고, 비선형적 관계를 설정한 회귀식은 모형 3과 같이 설정하여 분석한 결과를 아래의

<표 10>와 같이 제시하였다.

<표 10> 소명의식과 이직의도 간에 회귀분석 결과

모형	변수	B	SE	β	t	R ² (F)	ΔR^2 (ΔF)
1	(상수)	3.69	0.64		5.76**		
	성별	-0.19	0.26	-0.05	-0.73		
	연령	-0.06	0.09	-0.08	-0.64		
	학력	-0.06	0.12	-0.05	-0.54	0.07* (0.60)	0.07* (0.02)
	근속연수	-0.13	0.07	-0.20	-1.80		
	직군더미 1	-0.21	0.22	-0.09	-0.95		
	직군더미 2	-0.02	0.16	-0.01	-0.12		
2	(상수)	4.08	0.74		5.51**		
	성별	-0.24	0.27	-0.07	-0.91		
	연령	-0.05	0.09	-0.07	-0.56		
	학력	-0.04	0.12	-0.03	-0.35		
	근속연수	-0.12	0.07	-0.18	-1.64	0.08* (2.39)	0.01 (0.30)
	직군더미 1	-0.25	0.23	-0.11	-1.10		
	직군더미 2	-0.02	0.16	-0.01	-0.13		
	소명의식	-0.11	0.11	-0.08	-1.05		
3	(상수)	5.13	1.55		3.31		
	성별	-0.23	0.27	-0.06	-0.85		
	연령	-0.06	0.09	-0.08	-0.67		
	학력	-0.05	0.12	-0.04	-0.41		
	근속연수	-0.12	0.07	-0.18	-1.60	0.08* (2.16)	0.00 (0.44)
	직군더미 1	-0.27	0.23	-0.12	-1.17		
	직군더미 2	-0.03	0.16	-0.01	-0.19		
	소명의식	-0.75	0.84	-0.55	-0.90		
	(소명의식) ²	0.10	0.12	0.47	0.77		

*p<.05; **p<.01

위의 <표 10> 위계적 회귀분석 중 통제변수와 이직의도 간의 관계를 살펴보면, 모형 1, 모형 2 그리고 모형 3에서 통제변수인 인구통계적 변수는 모두 의미가 없는 것으로 밝혀졌다.

소명의식과 이직의도 간의 선형적 관계를 가정한 모형 2에서는 회귀식

의 설명력을 나타내는 R^2 값이 .008($F=2.39$)로 유의확률 95%에서 유의하였으나, 소명의식의 표준화된 베타계수가 $-.008$ 로 또한 유의하지 않았다. 즉 선형적 관계는 없는 것으로 판단하였다. 다음으로 비선형적 관계를 입증하기 위한 모형 3을 살펴보면, 회귀식은 설명력 R^2 값은 .008으로 유의하였으나, 모형 2에서 이차항인 X^2 가 추가되었을 경우 회귀식 설명력의 변화량이 유의한지를 확인하기 위한 ΔR^2 값은 .000은 역시 유의하지 않았다.

모형 3에서 소명의식에 대한 베타계수는 -0.55 로 유의하지 않았다. X 의 베타계수 역시 .47로 유의하지 않다. 즉, 보건의료인의 소명의식과 이직의도는 선형관계와 비선형관계가 유의미하지 못한 것으로 볼 수 있고, 보건의료인의 소명의식과 이직의도는 상관성이 없는 것으로 판단할 수 있다. 따라서 가설 4는 기각되었다.

V. 결론

1. 연구 결과의 요약 및 시사점

본 연구의 목적은 의료기관에 종사하는 보건의료인의 소명의식이 삶의 만족, 일중독, 직무소진 및 이직의도에 미치는 영향을 검증하는 것이다. 이를 위해 각 변인들에 대한 선행연구를 바탕으로 연구모형을 설정하였고 의료기관에 종사하는 보건의료인 206명을 대상으로 오프라인 설문 조사를 실시하여 자료를 수집하고, IBM SPSS 20.0와 Sigma plot 10.0을 이용하여 이차항 회귀분석 및 비선형 그래프 분석에 대한 통계분석을 실시하였다. 설문지에 포함된 설문 문항 중 측정도구의 타당성을 검증하고, 측정모형의 타당도를 평가하는 과정에서 이들의 기준을 상회하지 못하고 저해한 것으로 판단되는 3개의 문항을 제거하였다.

소명의식(Calling)이란 개념은 자신을 넘어서는 초월적 부름을 경험하고, 삶에서 주어진 특정한 역할을 어떤 목적이나 의미를 지향하는 태도로 접근하고, 타인을 위한 가치와 목표를 주요한 동기요인으로 갖는 것을 의미한다(Dick and Duffy, 2009). 본 연구에서는 구체적으로 보건의료인의 소명의식에 초점을 맞추었으며 일과 삶 속에서 소명의식이 작용되어 미치는 영향과 균형을 볼 수 있는 종속 변수를 설정하여 탐색하였으며 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

기술통계분석을 살펴보면, 평균 점수는 소명의식 3.47, 삶의 만족 2.77, 일중독 3.04, 직무소진 3.37, 이직의도 2.61 로 나타났다. 주요 변인들 간의 상관관계를 살펴보면, 보건의료인의 소명의식은 삶의 만족에 유의한 정(+)의 상관관계를 나타내었으며($r=.489, p<.001$), 보건의료인의 소명의식과 일중독 간에 정(+)의 상관관계가 나타났다($r=.212, p=.002$).

그리고 기존의 소명의식에 대한 선행 연구들이 다소 모호한 결과로 혼재되어있음에 독립변수와 종속변수간의 관계가 선형관계가 아닌 다소 복잡한 비선형 관계가 존재할 것이라는 연구 문제를 제시하였다. 즉, 소명의식이 일정 수준 효과를 낼 수 있지만 일정 수준을 넘어서면 더 이상 효과를 내지 못하거나 또는 반대로 부정적인 효과를 나타낼 수 있다는 관점에서 이러한 소명의식의 효과에 대해 비선형적 관계를 가설로 설정하여 실증적으로 입증하였다.

본 연구의 총 4개의 가설에 대한 검증결과는 다음과 같다.

첫째, 보건의료인의 소명의식과 삶의 만족 간 선형적 관계에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 소명의식이 높을수록 삶의 만족도 높아지는 것으로 판단할 수 있지만, 소명의식과 소명의식 제공값이 유의하지 않은 결과를 보이며 예상했던 바와 다르게 회귀모형의 설명력도 거의 증가하지 않아 가설 1은 기각 되었다.

둘째, 보건의료인의 소명의식과 일중독 간의 비선형적 관계에 대한 가설을 검증하기 위하여 이차항 회귀식 분석결과 통계적으로 유의한 J형 관계가 나타났다. 보건의료인의 소명의식이 중간수준인 경우 일중독 수준은 점차 감소하다가 소명의식이 과도한 수준인 경우 일중독도 점차 높아지는 것으로 판단할 수 있어 가설 2는 채택 되었다.

셋째, 보건의료인의 소명의식과 직무소진 간의 관계에 대한 가설을 검증한 결과, 보건의료인의 소명의식이 낮은 수준보다 중간 수준으로 갈수록 직무소진이 완화되었다가 다시 소명의식이 과도한 수준일 경우 직무소진의 증가 정도가 다시 점차 높아지는 것으로 판단할 수 있어 가설 3은 지지 되었다.

넷째, 보건의료인의 소명의식과 이직의도는 선형관계 일차식과 비선형관계 이차식이 모두 유의하지 못한 것으로 판단되어 가설 4는 채택되지 못했다.

본 연구의 실무적 시사점은 다음과 같다.

보건의료인의 소명의식은 직업적 자기명확성(Duffy and Sedlacek, 2007), 업무참여 증가, 직업만족도 및 삶의 만족도(Duffy and Dik,

2013)에 긍정적인 반면, 과도한 수준에 다다르면 자신의 건강과 개인의 생활 영역을 희생하는 심각한 일중독 증상을 보이는 부정적 결과를 초래한다. 또한 보건의료인의 소명의식은 과도한 수준을 넘어서는 경우 직무소진 되는 부작용이 나타나고 있는 가설 검증 결과를 통하여, 근로자가 요청을 하지 않더라도 개인의 건강과 생활을 돌보고 재충전 할 수 있도록 의무적 휴식 또는 휴가를 지급하여 일의 영역과 개인의 생활 영역에 균형을 맞춰줄 필요가 있음을 시사한다. 현재의 의료현장은 보건의료인의 인력 수급이 부족하고 그럼에 보건의료인의 부재 시 대체인력에 대한 어려움을 심각하게 겪고 있어 휴가를 사용하지 못하거나, 개인의 임신계획마저도 팀원들과 조율하여 임신순번제를 갖거나 연이은 출산을 할 경우 결국 조직에서 퇴사를 종용하는 사건이 발생하기도 하여 보건의료인은 원치 않는 이직을 당할 수도 있다. 최근까지도 입사면접에 결혼계획, 출산계획을 질문하며 개인의 생활을 희생하면서 업무에 전념하기만을 강요하는 의료기관이 있으며 이는 소명의식을 수행할 수 있는 기회마저도 박탈당하게 되면서 결국, 이러한 열악한 상황들은 지나친 소명의식과 일중독에 빠진 간호조직에서 태움 문화 또는 직장 내 괴롭힘으로 발현 되는 것이 사실이다.

그리고 보건의료인의 적절한 소명의식은 어려운 근로 환경을 이겨내고 직무소진을 완화시켜주는 역할을 하므로 소명의식을 지속적으로 함양시킬 필요가 있으나 과도한 수준의 소명의식은 보건의료인의 직무소진에 악영향을 주기 때문에 환자를 돌보는 것만큼 보건의료인 자신을 돌 볼 수 있도록 지속 관찰적인 건강관리 프로그램과 같은 옹호적 개입이 필요하리라 사료된다. 보건의료인의 정신적·신체적 건강이 보장되어야 피로감, 불안감, 긴장감, 냉소주의, 무력감, 그리고 낮은 직무 만족도, 사기저하, 회피적 행동으로부터 벗어나서 소명의식을 적극적으로 실행할 수 있도록 도와주어야 할 필요성을 시사하는 바이다.

2. 연구의 한계점

본 연구의 몇 가지 연구 및 실무적 시사점에도 불구하고 본 연구는 다음과 같은 연구의 한계점을 나타내고 있다

첫째, 본 연구에서는 제주권역 종합병원이라는 한 지역을 선정하여 분석을 실시하였음에 지역적 한계점을 가지고 있어 연구 결과를 일반화하기 어렵다는 한계를 지닌다. 연구 결과를 일반화하기 위해서는 보다 다양한 지역의 연구 대상을 표집 할 필요가 있을 것이다.

둘째, 소명의식은 일에 대한 목적과 가치, 사명감과 같은 의미로서 직무 만족의 하위요인 중에서 물질적인 보상이 아닌 일 자체로서 갖게 되는 즐거움과 만족감을 측정할 수 있는 내재적 만족에 관하여 탐색할 필요가 있다.

셋째, 공동방법분산 오류가 있다. 본 연구에서 측정된 모든 변수는 하나의 설문지에서 수집되었다. 이로 인한 통계적 오류가 있을 수 있다.

마지막으로 연구대상자의 연령대, 근속년수, 승진과 같은 일반적 특성을 통하여 소명의식에 미치는 영향을 비선형 관계로 연구할 필요가 있다.

3. 향후 연구방향

보건의료인의 소명의식에 대한 향후 연구 제언을 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 2020년 코로나 전염병 사태를 겪으면서 간호사 및 의료종사자들의 희생과 노고에 전 세계적으로 ‘영웅’으로서 칭해지고 있다. 또한 일반적인 의료 현장을 넘어서 전쟁지역 파견 간호직, 전염병 전담 간호직, 해외 의료봉사 간호직 등 극한 환경으로 자진하여 달려 나가는 간호사 및 의료종사자들의 소명의식은 상당히 높은 수준으로 발현 되리라 생각된다. 이러한 위험적 환경에서 오롯이 보건의료인의 소명의식만으로 어려움을

참고 버티어 이겨 낼 수 있는 요인인지 좀 더 깊이 있는 심층적 연구가 필요하다.

둘째, 본 연구에서는 소명의식과 종속변수 사이의 변인에 대한 탐색이 이루어지지 않았다. 소명의식과 삶의 만족, 일중독, 직무소진, 이직의도 사이를 설명해주는 변인에 대한 탐색이 이루어진다면 차후 소명 실행에 더 적절하고 효과적인 개입이 이루어질 수 있을 것이다.

마지막으로 프리젠티즘(Presenteeism)이란 정신적·육체적 컨디션이 정상적이지 못하지만 출근을 하는 것을 의미하며(Aronsson, Gustafsson and Dallner, 2000; Demerouti, Le Blanc, Bakker, Schaufeli and Hox, 2009), 의료직 근로자들 사이에 널리 퍼진 현상이라고 한다(Perkin et al., 2003). 보건의료인이 자신의 이러한 상태를 무시하고 소명의식을 실행하기 위해 업무에 참여한다면 직무 만족도, 직무 몰입도, 직무 수행능력, 심지어 의료 사고에 미치는 영향을 연구할 필요가 있다.

<부록1>

설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 설문조사에 협조해 주셔서 대단히 감사드립니다.

어떤 사람들은 자신의 경력을 설명할 때 자신의 "소명"에 대해 이야기합니다. 소명은 자아 안에서 비롯되는 것으로 자신의 삶에 부여받은 특별한 역할로 여겨집니다. 이를 통하여 자기 일과 삶에 대하여 목적과 의미성을 찾게 되고 일을 하는 동기부여의 원천이 됩니다. 한때 종교적 직업이나 일과 관련하여 설명되었지만, 현재는 모든 직업 분야에 중요하게 여겨지고 있습니다.

다음 질문은 귀하의 삶과 경력에 관련된 개념을 측정하는 것입니다. 귀하의 현재 상황을 기준으로 응답해 주십시오.

본 조사의 내용은 통계법 제33조에 의거하여 비밀이 보장되며,
통계적 목적 이외에는 사용되지 않습니다.
감사합니다.

2019. 10.

제주대학교 대학원 경영학과 석사과정

연구자 : 장 송 희

지도교수 : 김 정 훈

연구자 E-mail :

H.P :

<설문지 작성 요령>

1. 본 설문에는 정답이 없습니다. 질문을 읽고 난 후 떠오르는 생각이나 느낌을 사실 그대로 표시하여 주시기 바랍니다.
2. 바람직하다고 생각되는 방향으로 응답하지 말고, 본인의 솔직한 느낌을 표시하여 주시기 바랍니다.
3. 서로 비슷하다고 생각되는 항목이 있더라도 빠짐없이 모두 응답하여 주시기 바랍니다.

- 귀하의 성별은 무엇입니까? 남성() / 여성()

- 귀하의 나이는 몇 세입니까?
① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60대

- 귀하의 최종학력은 어떻게 되십니까?
① 고등학교 졸업 이하 ② 전문대졸 ③ 대학졸(4년제) ④ 대학원 이상

- 귀하의 직위는 어떻게 되십니까?
① 간호조무사 ② 간호사 ③ 수간호사 이상 ④ 기타()

- 귀하가 근무하고 있는 병원은 몇 차 의료기관입니까?
① 1차 의원 ② 2차 종합병원 ③ 3차 상급종합병원 ④ 기타()

- 귀하의 총 근속연수는 어떻게 되십니까?
① 3년 이하 ② 3 ~ 5년 ③ 5 ~ 10년 ④ 10 ~ 20년 ⑤ 20년 이상

□ 아래의 응답 기준에 따라 의견이 일치하는 곳에 ✓해 주십시오.

	내용	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
		①	②	③	④	⑤
1	나는 특정한 종류의 일에 관한 소명 의식을 가지고 있다.	BCS(Brief Calling Scale) Dik, B.J., Eldridge, B.M., Steger, M.F., & Duffy, R.D. (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS).				
2	나는 내 경력에 적용되는 나의 직업 소명을 잘 이해하고 있다.					
3	나는 내 경력에서 내 직업 소명을 알아내려고 노력하고 있다.					
4	나는 내 직업에 적용되는 나의 직업 소명을 찾고 있다.					
5	대부분의 면에서 내 인생은 나의 이상에 가깝다.	Life Satisfaction Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985). The Satisfaction With Life Scale				
6	내 삶의 조건은 훌륭하다.					
7	나는 내 삶에 만족한다.					
8	지금까지 나는 인생에서 내가 원하는 중요한 것들을 얻었다.					
9	만약 내가 인생을 다시 살 수 있다 하여도 나는 현재의 것을 거의 아무것도 바꾸지 않을 것이다.					
10	나는 서두르고 시간에 쫓기듯이 일을 하고 있는 거 같다.	DUWAS (Dutch Workaholism Scale) Schaufeli et al. (2009). "Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts." WE(과도한 업무)10~14 WC(압박적 업무)15~19				
11	동료들이 이제 그만두라고 한 후에도 계속 일을 하는 나 자신을 발견한다.					
12	나는 항상 바쁘게 지내며 해야 할 많은 일을 쌓아 놓고 있다.					
13	나는 사교활동, 취미생활 또는 여가생활을 하는 것보다 일하는데 더 많은 시간을 보낸다.					
14	한 번에 두세 가지 일을 하는 자신을 발견한다. (예를 들어 전화 통화를 하면서 점심을 먹고 메모를 쓰는 것 등을 한다.)					
15	내가 하는 일이 즐겁지 않더라도 열심히 일하는 것은 중요하다.					
16	나는 내 안에 나를 열심히 일하게 하는 무언가가 있다고 느낀다.					
17	즐겁지 않을 때도 열심히 일해야 한다는 의무감을 느낀다.					
18	나는 일을 쉴 때, 죄책감을 느낀다.					
19	나는 일하지 않을 때라도 긴장을 풀기가 어렵다.					

아래의 응답 기준에 따라 의견이 일치하는 곳에 ✓해 주십시오.

20	당신은 근무시간이 끝나면 매우 피곤하다고 느끼니까?	Work Related Burnout Tage S. Kristensen, Marianne Borritz, Ebbe Villadsen & Karl B. Christensen(2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout, Work&Stress,
21	당신은 아침에 일어나서 또 출근해야 한다는 생각 때문에 기진맥진해지십니까?	
22	당신은 모든 근무시간이 피곤하다고 느끼십니까?	
23	당신은 여가에 가족, 친구를 위한 에너지가 부족하다고 여깁니까?	
24	당신의 일은 감정적으로 지치게 하는 것입니까?	
25	당신의 일이 당신을 불만족스럽게 만듭니까?	Turnover Intention Kelloway EK, Gottlieb BH and Barham L (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation.
26	당신의 일 때문에 탈진된 느낌이 드십니까?	
27	나는 이 조직을 떠날까 생각하고 있다.	
28	나는 새로운 일을 찾을 계획이다.	
29	나는 사람들에게 새로운 취업 기회에 관해 물어볼 생각이다.	
30	나는 더 이상 이 조직에 있을 계획이 없다.	

저희가 연구에 사용할 수 있도록 귀하께서 성실히 응답하였습니까?

Meade, Craig, Appelbaum, Mark, and Maxwell, Scott (2012). Identifying Careless Responses in Survey Data. Psychological Methods, 17(3), 437-455.

네() / 아니오()

참 고 문 헌

Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & Teasdale, J. D. (1978). *Learned helplessness in humans: Critique and reformulation*. *Journal of Abnormal Psychology, 87*(1), 49-74. doi:10.1037/0021-843x.87.1.49

Alsaraireh, F., Quinn Griffin, M. T., Ziehm, S. R., & Fitzpatrick, J. J. (2014). *Job satisfaction and turnover intention among Jordanian nurses in psychiatric units*. *International Journal of Mental Health Nursing, 23*(5), 460-467. doi:10.1111/inm.12070

Andrews, F. M., & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being*. New York and London: Plenum, (-): 20-32

Antaramian, S. (2015). *Assessing psychological symptoms and well-being: Application of a dual-factor mental health model to understand college student performance*. *Journal of Psychoeducational Assessment, 33*, 419-429. doi:10.1177/073428914557727

Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). *The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention*. *JONA: The Journal of Nursing Administration, 40* (7/8), 323-328. doi:10.1097/nna.0b013e3181e9393b

Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). *Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism*. *Journal of Epidemiological Community Health, 54*, 502-509.

Bakker, A. B., Van Emmerik, H., & Van Riet, P. (2008). *How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication*. *Anxiety, Stress & Coping, 21*(3), 309-324. doi:10.1080/10615800801958637

Barger, S. D., Donoho, C. J., & Wayment, H. A. (2009). *The relative contributions of race/ethnicity, socioeconomic status, health, and social relati*

onships to life satisfaction in the United States. *Quality of Life Research*, 18, 179–189. doi:10.1007/s11136-008-9426-2

Beck, A.T. (1970). *Depression: Causes and treatment*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press. <https://doi.org/10.9783/9780812290882.169>

Beder, S. (2000). *Selling the work ethic: From Puritan pulpit to corporate PR*. London: Zed Books.

Bellah, R. N., Madsen, R., W., Sullivan, M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (Eds.). (1985). *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. New York: Harper & Row.

Bellah, R., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., & Tipton, S. M. (1996). Individualism and the crisis of civic membership. *Christian Century*, 113(16), 510–516.

Bjornskov, Christian, Axel Dreher, and Justina Fischer, "The bigger the better? Evidence of the effect of government size on life satisfaction around the world," *Public Choice*, Vol. 130, 2007, p. 267–292.

Bogart, G. C.(1993). *Initiation into a life's calling: Vocation as a central theme in personal myth and transpersonal psychology*. Unpublished doctoral dissertation, Say brook Institute, San Francisco, CA.

Brady, B. R., Vodanovich, S. J., & Rotunda, R. (2008). The impact of workaholism on work–family conflict, job satisfaction, and perception of leisure activities. *The Psychologist–Manager Journal*, 11(2), 241–263. doi:10.1080/108871508023717811. doi.org/10.1080/10887150802371781

Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours per week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88, 67–78.

Brewer, E. W., & Clippard, L. F. (2002). *Burnout and job satisfaction among student support services personnel*. *Human Resource Development Quarterly*, 13(2), 169–186. doi:10.1002/hrdq.1022

Brief, A. P., Butcher, A. H., George, J. M., & Link, K. E. (1993). Integrating bottom–up and top–down theories of subjective well–being: The cas

e of health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 646–653.

Buelens, M., & Poelmans, S.A.Y. (2004). Enriching the Spence and Robbins' typology of workaholism: Demographic, motivational and organizational correlates. *Organizational Change Management*, 17, 459–470.

Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). *The Call of the Wild: Zokeepers, Callings, and the Double-edged Sword of Deeply Meaningful Work*. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32–57. doi:10.2189/asqu.2009.54.1.32

Burke RJ, Matthiesen SB, Pallesen S. Workaholism, organizational life and well-being of Norwegian nursing staff. *Career Dev Int* 2006; 11(5): 463–77. [<http://dx.doi.org/10.1108/13620430610683070>]

Burke, R. J., & Deszca, E. (1986). *Correlates of Psychological Burnout Phases among Police Officers*. *Human Relations*, 39(6), 487–501. doi:10.1177/001872678603900601

Burke, R. J., & MacDermid, G. (1999). Are workaholics job satisfied and successful in their careers? *Career Development International*, 4, 277–282. doi:10.1108/13620439910279761

Cameron (1975). Mood as an indicant of happiness: Age, sex, social

Campbell, A., Converse, P. E., & Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life*. New York: Russell Sage.

Caner, A. (2016). Happiness and Life Satisfaction in Turkey in Recent Years. *Social Indicators Research*, 127(1): 361–399

Cardador, M. T., & Caza, B. B. (2012). *Relational and Identity Perspectives on Healthy Versus Unhealthy Pursuit of Callings*. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 338–353. doi:10.1177/1069072711436162

Cardador, M. T., Dane, E., Pratt, M. G. (2011). Linking calling orientations to organizational attachment via organizational instrumentality. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 367–378. doi:10.1016/j.jvb.2011.03.009

Clark MA, Michel JS, Zhdanova L, Pui SY, Baltes BB. All work and no

play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholic behavior. *J Manage* 2016; 42(7): 1836–73. [<http://dx.doi.org/10.1177/0149206314522301>]

class and situational differences. *Journal of Gerontology*, 30. 216–224.

Colozzi, E. A., & Colozzi, L. C. (2000). *College students' callings and careers: An integrated values-oriented perspective*. In D. A. Luzzo (Ed.), *Career counseling of college students: An empirical guide to strategies that work* (p. 63–91). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10362-004>

Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). *A Review and an Integration of Research on Job Burnout*. *Academy of Management Review*, 18(4), 621–656. doi:10.5465/amr.1993.9402210153

Cresswell, S. L., & Eklund, R. C. (2006). The nature of player burnout in rugby: Key characteristics and attributions. *Journal of Applied Sport Psychology*, 18(3), 219–239. <https://doi.org/10.1080/10413200600830299>

Davidson, J. C., & Caddell, D. P. (1994). Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 33(2), 135–147. doi: 10.2307/1386600.

Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: A three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14, 50–68.

Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542–575

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1): 34–43.

Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2002). Very happy people. *Psychological Science*, 13, 81–84. doi:10.1111/1467-9280.00415

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). *The Satisfaction With Life Scale*. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.

doi:10.1207/s15327752jpa4901_13

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). *The Satisfaction With Life Scale*. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.

doi:10.1207/s15327752jpa4901_13

Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3), 424-450.

Dik, B. J., Sargent, A. M., & Steger, M. F. (2008). Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, 35, 23-41, <http://dx.doi.org/10.1177/0894845308317934>.

Dik, B.J., Eldridge, B.M., Steger, M.F., & Duffy, R.D. (2012). Development and validation of the Calling and Vocation Questionnaire (CVQ) and Brief Calling Scale (BCS). <https://doi.org/10.1177/1069072711434410>

Diner, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, s. (1985). The satisfaction with life scale, *Journal of personality assessment*, 49(1):71-75.

Dissart & Deller. (2000). Quality of Life in the Planning Literature: *Journal of Planning Literature*, <https://doi.org/10.1177/08854120022092962>

Djukic, M., Jun, J., Kovner, C., Brewer, C., & Fletcher, J. (2017). Determinants of job satisfaction for novice nurse managers employed in hospitals. *Health Care Management Review*, 42(2), 172-183. doi:10.1097/hmr.000000000000102

Dobrow, S. R. (2004). Extreme subjective career success: A new integrated view of having a Calling. Paper presented at the academy of management meeting, New Orleans, LA.

Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2007). The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 590-601, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.03.007>.

Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). *The Salience of a Career Call*

ing Among College Students: Exploring Group Differences and Links to Religiosity, Life Meaning, and Life Satisfaction. The Career Development Quarterly, 59(1), 27-41. doi:10.1002/j.2161-0045.2010.tb00128.x

Duffy, R. D., Allan, B. A., & Bott, E. M. (2012). Calling and life satisfaction among undergraduate students: Investigating mediators and moderators. *Journal of Happiness Studies, 13*, 469-479. doi:10.1007/s10902-011-9274-6

Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Douglass, R. P. (2014). Living a calling and work well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology, 61*, 605-615. doi:10.1037/cou0000042

Duffy, R. D., Dik, B. J., & Steger, M. F. (2011). Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior, 78(2)*, 210-218. doi:10.1016/j.jvb.2010.09.013.

Duffy, R. D., Manuel, R. S., Borges, N. J., & Bott, E. M. (2011). *Calling, vocational development, and well being: A longitudinal study of medical students. Journal of Vocational Behavior, 79(2), 361-366. doi:10.1016/j.jvb.2011.03.023*

Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Services Press.

Eliade, M. (1958). *Rites and symbols of initiation*. New York: Harper & Row.

Eliade, M. (Ed.) (1987). Vacation. in the encyclopedia of religion (Vol. 15, pp.294-296). New York: MacMillan

Elliott, K. J. (1992). A preliminary study of people with life calling. Unpublished doctoral dissertation, the Union Institute & University Graduate College, Cincinnati, OH.

Emmons, R. A., & Diner, E. (1985). Personality correlates of subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin, 11(1)*: 89-97.

Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P., & Rozeman, A. (1998). *Di*

dimensionality and validity of the Burnout Measure. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 71(4), 331-351. doi:10.1111/j.2044-8325.1998.tb00680.x

Enzmann, D., Schaufeli, W. B., Janssen, P., & Rozeman, A. (1998). *Dimensionality and validity of the Burnout Measure. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 71(4), 331-351. doi:10.1111/j.2044-8325.1998.tb00680.x*

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management, 38, 1038-1083. doi:10.1177/0149206311429379*

Erikson, E. (1959). Identity and the life cycle. In G. S. Klein(Ed.), *Psychological issues*(pp. 1-171). New York: international Universities Press.

Evans, B. K., & Fischer, D. G. (1993). *The nature of burnout: A study of the three-factor model of burnout in human service and non-human service samples. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 66(1), 29-38. doi:10.1111/j.2044-8325.1993.tb00514.x*

Firth, A., & Wass, V. (2011). *The Impact of General Practice Attachments on Foundation Doctors: Achieving the Goals of Modernising Medical Careers. Education for Primary Care, 22(5), 314-320. doi:10.1080/14739879.2011.11494025*

Firth, H., McIntee, J., McKeown, P., & Britton, P. (1986). *Interpersonal support amongst nurses at work. Journal of Advanced Nursing, 11(3), 273-282. doi:10.1111/j.1365-2648.1986.tb01248.x*

Freudenberger, H. J. (1977). *Burn-out: Occupational hazard of the child care worker. Child Care Quarterly, 6(2), 90-99. doi:10.1007/bf01554695*

Gazica, M. W., & Spector, P. E. (2015). A comparison of individuals with unanswered callings to those with no calling at all. *Journal of Vocational Behavior, 9(1), 1-10. doi:10.1016/j.jvb.2015.08.008*

George, L. K. (1979). *The Happiness Syndrome: Methodological and S*

ubstantive Issues in the Study of Social–Psychological Well–being in Adulthood. The Gerontologist, 19(2), 210–216. doi:10.1093/geront/19.2.210

Goble, F. (1970). *The third force: The Psychology of Abraham Maslow*. New York: Grossman.

Goldman, H. (1988). *Martin Luther & John Calvin*. (1991). *Luther and Calvin on Secular Authority*, CA: Cambridge University Press.

Golembiewski, R.T. & Munzenrider, R. (1988). *Phases of burnout: Developments in concepts and applications*. New York Praeger.

Goodger, K., Gorely, T., Lavallee, D., & Harwood, C. (2007). *Burnout in Sport: A Systematic Review. The Sport Psychologist, 21(2), 127–151. doi:10.1123/tsp.21.2.127*

Green, D. (2003). *A heuristic study of the experience of being called that feature a mystical dimension*. Unpublished doctoral dissertation, the Union Institute & University Graduate College, Cincinnati, OH.

Greenglass, E.R. and Julkunen, J. (1989) Construct validity and sex differences in Cook–Medley Hostility. *Personality and Individual Differences, 10, 209–28*.

Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker–Gail, K. A., & Baker, D. N. (2009). *Job Involvement, Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment and the Burnout of Correctional Staff. Criminal Justice and Behavior, 37(2), 239–255. doi:10.1177/0093854809351682*

Gustafsson, H., Hassmén, P., Kenttä, G., & Johansson, M. (2008). *A qualitative analysis of burnout in elite Swedish athletes. Psychology of Sport and Exercise, 9(6), 800–816. doi:10.1016/j.psychsport.2007.11.004*

Gustafsson, H., Skoog, T., Podlog, L., Lundqvist, C., & Wagnsson, S. (2013). *Hope and athlete burnout: Stress and affect as mediators. Psychology of Sport and Exercise, 14(5), 640–649. doi:10.1016/j.psychsport.2013.03.008*

Hagmaier, T., & Abele, A. E. (2012). *The multidimensionality of callin*

g: Conceptualization, measurement and a bicultural perspective. Journal of Vocational Behavior, 81(1), 39-51. doi:10.1016/j.jvb.2012.04.001

Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior, 26*, 155-176

Health Organization WHOQOL-BREF quality of life assessment, *Psychological medicine, 28(3): 551-558*

Hewko, S. J., Brown, P., Fraser, K. D., Wong, C. A., & Cummings, G. G. (2015). Factors influencing nurse managers' intent to stay or leave: A quantitative analysis. *Journal of Nursing Management, 23(8), 1058-1066. https://doi.org/10.1111/jonm.12252*

Hillier, L.C. (1989). *A theoretical model predicting burnout and commitment in a military setting. Unpublished master's thesis, Acadia University, Wolfville, Nova Scotia, Canada.*

Hirschi, A. (2012). *Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. Journal of Counseling Psychology, 59(3), 479-485. doi:10.1037/a0028949*

Hirschi, A., & Hermann, A. (2012). Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment, 20*, 309-321, <http://dx.doi.org/10.1177/1069072711436158>. *International Journal of aging and Human Development, 11*. 193-209.

Jenkins, S. R., & Maslach, C. (1994). Psychological health and involvement in interpersonally demanding occupations: A longitudinal perspective. *Journal of Organizational Behavior, 15(2), 101-127. doi:10.1002/job.4030150202.*

Jowett, G. E., Hill, A. P., Hall, H. K., & Curran, T. (2016). *Perfectionism, burnout and engagement in youth sport: The mediating role of basic psychological needs. Psychology of Sport and Exercise, 24, 18-26. doi:10.1016/j.psychsport.2016.01.001*

Jung, C. G. (1983). The collected works of C. G. Jung (Vols 1–21; H. Read, M. Fordham, @ G. Adler, Eds. & Trans). New York: Pantheon Books. (Original work published 1953).

Justin Coulson, Lindsay Oades & Gerard Stoyles(2012). Parent's conception and experience of calling in child rearing: A qualitative analysis. *Journal of Humanistic Psychology*, 52(2) p225

Kalish, R. A. (1975). Late Adulthood P respective on Human Development. Brooks, Cole Publishing Company.

Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). *The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 337-346. doi:10.1037/1076-8998.4.4.337

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). *The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. Work & Stress*, 19(3), 192-207. doi:10.1080/02678370500297720.

Kroth, M. s. (1997). Life mission and adult learning. Unpublished doctoral dissertation, University of New Mexico, Albuquerque, NM.

Labrague, L. J., Nwafor, C. E., & Tsaras, K. (2020). *Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, psychological distress, absenteeism, and turnover intention. Journal of Nursing Management*. doi:10.1111/jonm.13053.

Lacity, M. C., Willcocks, L. P., & Rottman, J. W. (2008). Global outsourcing of back office services: lessons, trends, and enduring challenges. *Strategic Outsourcing: An International Journal*, 1(1), 13-34. doi:10.1108/17538290810857457.

Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). *A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133. doi:10.1037/0021-9010.81.2.123.

Lee, R.T., & Ashforth, B.E. (1993a). *A further examination of manage*

rial burnout: To'ward an integrated model. *Journal of Organizational Behavior*, 54, 369–398. <https://doi.org/10.1002/job.4030140103>.

Leiter, M. P. (1991). *Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns*. *Journal of Organizational Behavior*, 12(2), 123–144. doi:10.1002/job.4030120205.

Leiter, M. P., & Durup, J. (1994). *The discriminant validity of burnout and depression: A confirmatory factor analytic study*. *Anxiety, Stress, & Coping*, 7(4), 357–373. doi:10.1080/10615809408249357.

Liu, Z., Lin, M., Wierman, A., Low, S. H., & Andrew, L. L. H. (2011). *Greening geographical load balancing*. *ACM SIGMETRICS Performance Evaluation Review*, 39(1), 193. doi:10.1145/2007116.2007139.

Lyyra, T., Törmäkangas, T. M., Read, S., Rantanen, T., & Berg, S. (2006). Satisfaction with present life predicts survival in octogenarians. *Journal of Gerontology*, 61B, P319–P326. doi:10.1093/geronb/61.6.P319.

Markides, K. S., & Martin, H. W. (1979). *A Causal Model of Life Satisfaction Among the Elderly*. *Journal of Gerontology*, 34(1), 86–93. doi:10.1093/geronj/34.1.86.

Maslach, C. (1993). Burnout: A multidimensional perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 19–32). Washington, DC: Taylor & Francis.

Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. (2nd Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397

Maslow, A. (1971). *The farther reaches of human nature*. New York: Penguin Books.

Max weber & Thomas Mann. (1988): *Calling and the shaping of the self*

f. Berkeley, CA: University of California Press.

McGrath, A., Houghton, D. and Reid, N. (1989) *Occupational stress, and teachers in Northern Ireland. Work and Stress*, 3, 359–368. <https://doi.org/10.1080/02678378908256955>

Medley, M. L. (1980). *Life Satisfaction across Four Stages of Adult Life. The International Journal of Aging and Human Development*, 11(3), 193–209. doi:10.2190/d4lg-aljq-8850-gydv

Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132, 327–353.

Michaelsen, R. S. (1953). Changes in the Puritan concept of calling or vacation. *The New England Quarterly*, 26, 315–336.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). *An evaluation of precursors of hospital employee turnover. Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. doi:10.1037/0021-9010.63.4.408

Mudrack, P. E., & Naughton, T. J. (2001). The assessment of workaholism as behavioral tendencies: Scale development and preliminary testing. *International Journal of Stress Management*, 8, 93–112.

Neugarten, B. L., Havighurst, R. J., & Tobin, S. S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of Gerontology*, 16, 134–143.

Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136. doi:10.1002/job.424

Nonnis M, Cuccu S, Cortese CG, Massidda D. The Italian version of the Dutch Workaholism Scale (DUWAS): A study on a group of nurses. *Applied Psychology Bulletin* 2017; 278(1): 47–57.

O'Sullivan, G. (2011). The relationship between hope, eustress, self-efficacy, and life satisfaction among undergraduates. *Social Indicators Research*

h, 101, 155–172. doi:10.1007/s11205-010-9662-z

Oates, K. L. M., Hall, M. E. L., & Anderson, T. L. (2005). Calling and conflict: A qualitative exploration of interrole conflict and the sanctification of work in Christian mothers in academia. *Journal of Psychology and Theology*, 33, 210–223.

Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. World Publishing Company.

OECD. (2011). *How's Life?: Measuring Well-being*. OECD Publishing, Paris.

Ojeda, L., Flores, L. Y., & Navarro, R. L. (2011). Social cognitive predictors of Mexican American college students' academic and life satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*, 58, 61–71. doi:10.1037/a0021687

Parry, J. (2008). *Intention to leave the profession: antecedents and role in nurse turnover*. *Journal of Advanced Nursing*, 64(2), 157–167. doi:10.1111/j.1365-2648.2008.04771.x

Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *Journal of Positive Psychology*, 3, 137–152. doi:10.1080/17439760701756946

Perkin, M. B., Higton, A., & Witcomb, M. (2003). Do junior doctors take sick leave? *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 699–700.

Peterson, C., Park, N., Hall, N., & Seligman, M.E.P. (2009). Zest at work. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 161–172. doi: 10.1002/job.584

Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (1981). *Burnout: From tedium to personal growth*. New York: The Free Press.

Quinones C, Griffiths MD. Addiction to work: A critical review of the workaholism construct and recommendations for assessment. *J Psychosoc Nurs Ment Health Serv* 2015; 53(10): 48–59. [<http://dx.doi.org/10.3928/02793695-20150923-04>] [PMID: 26489104]

Renshaw, T. L., & Cohen, A. S. (2014). Life satisfaction as a distinguish

ishing indicator of college student functioning: Further validation of the two-continua model of mental health. *Social Indicators Research*, 117, 319-334. doi:10.1007/s11205-013-0342-7

Robinson, B. E. (1999). The work addiction risk test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and Motor Skills*, 88, 199-210. doi:10.2466/pms.1999.88.1.199

Rousseau D. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks, CA: Sage

Ryan RM, Deci EL. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *Am Psychol* 2000; 55(1): 68-78. [http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68] [PMID: 11392867]

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Exploration the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*.

Sauer, W. (1977). *Morale of the Urban Aged: a Regression Analysis by Race*. *Journal of Gerontology*, 32(5), 600-608. doi:10.1093/geronj/32.5.600

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi:10.1002/job.248

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). *The conceptualization and measurement of burnout: Common ground and worlds apart* The views expressed in *Work & Stress Commentaries* are those of the author(s), and do not necessarily represent those of any other person or organization, or of the journal. *Work & Stress*, 19(3), 256-262. doi:10.1080/02678370500385913

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). *Workaholism among medical residents: It is the combination of working excessively and compulsively that counts*. *International Journal of Stress Management*, 16(4), 249-272. doi:10.1037/a0017537

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper, *The long work hours culture. Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Bingley, UK: Emerald.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). *Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being?* *Applied Psychology, 57*(2), 173-203. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x

Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and research: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.

Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C., & Jackson, S.E. (1996). Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C. Maslach, S.E. Jackson, & M. P. Leiter (Eds.), *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual* (3rd edn.; p p. 22-26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations, 50*, 287-314.

Sears, S. F., Urizar, G. G., & Evans, G. D. (2000). *Examining a stress-coping model of burnout and depression in extension agents*. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 56-62. doi:10.1037/1076-8998.5.1.56

Selim, S. (2008). Life satisfaction and happiness in Turkey. *Social Indicators Research, 88*(3): 531-562.

Serow, R. C. (1994). Called to teach: A study of highly motivated pre service teachers. *Journal of Research and Development in Education, 27*, 65-72.

Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The Distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health, 47*, 495-502. doi:10.2486/indhealth.47.495

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2010). How does work

aholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17, 154–160. doi:10.1007/s12529-010-9077-x

Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475–492.

Siahpush, M., Spittal, M., & Singh, G. K. (2008). Happiness and life satisfaction prospectively predict self-rated health, physical health, and the presence of limiting, long-term health conditions. *American Journal of Health Promotion*, 23, 18–26. doi:10.4278/ajhp.061023137

Sineta, M. (1987). *Do what you love, the money will follow*. Mahwah, NJ: Paulist Press.

Szalai, A. (1980). The meaning of comparative research on the quality of life. In A. Szalai & F. M. Andrews (Eds.), *The Quality of Life: Comparative studies* (7–21). Beverly Hills, California: SAGE Publication.

Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work-Nonwork Conflict. *Applied Psychology*, 54(1), 37–60. doi:10.1111/j.1464-0597.2005.00195.x

Tatakiewicz, W. (1976). Analysis of happiness. *Philosophy and Phenomenological Research*, 38(1): 139–140

Toseland & Rasch (1979–1980). Correlates of life satisfaction : An AID analysis. *International Journal of aging and Human Development*, 10. 203–11.

Treadgold, R. (1999). Transcendent Vocations: Their Relationship to Stress, Depression, and Clarity of Self-Concept. *Journal of Humanistic Psychology*, 39(1), 81–105. doi: 10.1177/0022167899391010.

Treadgold, R. J. (1996). Engagement in meaningful work: Its relationship to stress, depression, and clarity of self-concept. Unpublished doctoral dissertation, Say brooke Institute, San Francisco, CA.

Tsou, M.-W., & Liu, J.-T. (2001). Happiness and domain satisfaction

in Taiwan. *Journal of Happiness*, 2(3): 269–288

Tullock, G., & Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. *The Journal of Finance*, 25(5), 1194. doi:10.2307/2325604

UN. (1997). *Glossary of Environment Statistics, Studies in Methods* (Series F, No. 67). New York.

Van Beek I, Hu Q, Schaufeli WB, Taris TW, Schreurs BHJ. For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work? *J Appl Psychol* 2012; 61(1): 30–55. doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00454.x

Veenhoven, R. (1984). *Conditions of Happiness*. Holland: D. Reidel Publishing Company.

Veenhoven, R. (1991). Questions on happiness: Classical topics, modern answers, blind spots. In Strack, F., Argyle, M., & Wchwartz N. (Eds.). *Subjective Well-being*. (pp. 7–26). Oxford: Pergamon Press.

Veenhoven, R. (1994). Is happiness a trait? *Social Indicators Research*, 32(2): 101–160

Veenhoven, R. (1996). *The study of life-satisfaction*. Budapest: Eotvos University Press. Retrieved from <http://hdl.handle.net/1765/16311>

Vinje, H. F., & Mittelmark, M. B. (2007). *Job engagement? s paradoxical role in nurse burnout*. *Nursing & Health Sciences*, 9(2), 107–111. doi:10.1111/j.1442-2018.2007.00310.x

Warshawsky, N. E., Wiggins, A. T., & Rayens, M. K. (2016). The influence of the practice environment on nurse managers' job satisfaction and intent to leave. *JONA: the Journal of Nursing Administration*, 46(10), 501–507. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000000393>

Wingren. G. (1957). *Luther on vacation*. Philadelphia: Muhlenberg Press.

Wolpin, J., Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1991). *Is Job Satisfaction an Antecedent or a Consequence of Psychological Burnout? Human Relatio*

ns, 44(2), 193-209. doi:10.1177/001872679104400205

Wong, C. A., & Spence Laschinger, H. K. (2015). *The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. International Journal of Nursing Studies, 52(12), 1824-1833.* doi:10.1016/j.ijnurstu.2015.09.006

World Health Organization Quality of Life. (1998). Development of the World Health Organization WHOQOL-BREF Quality of Life Assessment. *Psychological Medicine, 1998, 28, 551-558.* <https://doi.org/10.1017/S0033291798006667>

World Health Organization Quality of Life. (1998). Development of the World UN. (1997). Glossary of Environment Statistics, Studies in Methods (Series F, No. 67). New York.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). *Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. Journal of Applied Psychology, 83(3), 486-493.* doi:10.1037/0021-9010.83.3.486

Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31(1), 21-33.* doi: 10.1006/jrpe.1997.2162.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). *The role of personal resources in the job demands-resources model. International Journal of Stress Management, 14(2), 121-141.* doi:10.1037/1072-5245.14.2.121

Xu, S., Tao, L., Huang, H., Little, J., & Huang, L. (2020). *Pediatric nurses' turnover intention and its association with calling in China's tertiary hospitals. Journal of Pediatric Nursing.* doi:10.1016/j.pedn.2020.01.005

Zhang, S., Wang, J., Xie, F., Yin, D., Shi, Y., Zhang, M., ... Sun, T. (2020). A cross-sectional study of job burnout, psychological attachment, and the career calling of Chinese doctors. *BMC Health Services Research, 20(1).* doi:10.1186/s12913-020-4996-y