

## 간호학과 졸업예정자의 구직스트레스와 대처방식, 사회심리적 건강의 관계

정영해 · 최정숙

이 연구는 G광역시와 J도에 소재하는 5개 대학교 간호학과 졸업예정자 190명을 대상으로 구직스트레스 및 스트레스 대처방식과 사회심리적 건강의 관계를 확인하기 위한 탐색적 연구이다. 자료 수집은 2008년 11월 6일부터 22일까지 집단면접 방법으로 이루어졌다.

연구결과 대상자들의 구직스트레스는 중간쯤 되었고, 사회심리적 건강점수는 평균적으로 잠재적 위험군에 속하는 것으로 나타났다. 대상자들은 스트레스 대처방식으로 '정서적지원추구'를 가장 많이 사용하고 있었고, 대상자의 취업여부에 따라 구직스트레스와 사회심리적 건강은 유의한 차이가 있었다. 구직시도 횟수가 많아질수록 구직스트레스도 높아지고 구직스트레스가 높아질수록 사회심리적 건강도 나빠지는 것으로 나타났다. 스트레스 대처방식에서 자기조절/문제해결, 정서적 표출 점수가 높을수록, 자기 비판/자책 점수가 낮을수록 구직스트레스는 낮고 사회심리적 건강은 좋은 것으로 나타났다. 스트레스 대처방식 점수에 따라 4가지 대처유형군으로 나누어 본 결과, 사회심리적 건강점수가 가장 높게 나타난 수동적대처형이 가장 많이 나타났다.

결론적으로 간호학과 졸업예정 여학생들은 대부분이 사회심리적 건강이 잠재적 위험군이나 고위험군에 속하는 것으로 나타나 이들의 사회심리적 건강을 증진시키는 중재가 시급히 필요하다. 특히 스트레스에 수동적으로 대처하는 집단에 대한 집중적인 중재가 필요한 것으로 파악되었다. 간호학과 졸업예정자가 학업 및 구직스트레스와 취업 후에 겪게 될 다양한 스트레스에 보다 효율적으로 대응하고 사회심리적 건강수준을 향상시킬 수 있도록 효과적이고 건강한 스트레스 대처방법을 훈련할 수 있는 프로그램의 개발과 적용이 필요하다.

**주제어 :** 구직스트레스, 대처방식, 사회심리적 건강

---

정영해 동신대학교 간호학과 부교수. [aggiec@hanmail.net](mailto:aggiec@hanmail.net) (교신저자)

최정숙 국립나주병원 수간호사. [ritac@hanmail.net](mailto:ritac@hanmail.net)

## 1. 서론

### 1) 연구의 필요성

우리사회에서는 외환위기 이후 둔화된 경제성장과 최근 악화된 세계경제로 인해 청년실업 문제가 심각한 사회문제로 대두되고 있다. 최근 통계청 자료에 의하면 청년 고용률은 42.3%로 전체 고용률(60.5%)보다 낮고 실업률은 6.9%로 전체 실업률(3.0%)보다 높았다(통계청, 2008). 청년실업문제는 사회불안을 야기하고 인적 자원의 배분 및 활용의 효율성을 감소시켜 장기적으로 국가 경쟁력을 약화시킬 것이며 이에 따른 부정적인 영향이 사회 전반에 확산될 우려가 있다(박경란·박호란, 2005).

외환위기 이후 대학 졸업예정자들은 조기에 구직활동을 하고 있는 것으로 나타났으며(신현균·장재윤, 2003) 20대 구직자의 93.4%가 구직스트레스에 시달리고 있는 것으로 나타났다. 구직자 중 22.2%는 스트레스로 인해 병원치료를 받아본 경험이 있고, 정신과 치료 경험이 있는 구직자도 14.3%나 되었다(잡코리아, 2007).

한 조사에 따르면 경기침체로 인하여 대기업의 2009년 채용이 17% 줄어들 것으로 예상된다(프라이임 경제, 2008). 이에 따라 구직활동 중인 대졸 예정자들의 경우 구직스트레스로 인한 사회심리적 건강에 문제가 발생할 가능성이 더욱 커지고 있다. 구직스트레스는 정신건강 및 취업 여부와 유의한 관계가 있는 것으로 밝혀지고 있다(장재윤 외, 2004).

스트레스는 인간의 모든 체계에 영향을 미치며, 스트레스에 대한 대처반응은 신체적, 심리적, 사회적으로 다양한 측면에서 나타난다. 각 개인은 스트레스에 대한 지각과 대처방법의 상호작용에 따라 서로 다른 결과를 경험하는데(Lazarus & Folkman, 1984; 한영민, 2002), 엔들러와 파커(Endler & Parker, 1990)는 대처방법이 개인의 심리적 안녕과 신체적 안녕에 중요한 영향을 미친다는 것을 실증적으로 보인바 있다. 스트레스 상황에 성공적으로 대처하면 건강한 상태를 유지하게 되며 실패

하면 부적응을 가져오므로 스트레스에 대한 적절한 대처는 매우 중요하다(Moos & Billings, 1982). 스트레스와 대처의 관계에 대한 연구에서 포크만과 라자러스(Folkman & Lazarus, 1986)는 스트레스를 변화시킬 수 있다고 지각하는 경우에는 문제중심 대처방법을, 변화시킬 수 없다고 지각하는 경우에는 정서중심 대처 방법을 많이 이용한다고 하였다.

외환위기 이후 간호학과는 취업이 잘되는 학과로 각광받고 있다. 최근 진행되고 있는 대형병원들의 신·증축, 노인장기요양보험제도 도입, 간호등급차등제 적용 등으로 인해 간호사 수요는 앞으로도 계속 늘어날 것으로 보인다(간협신보, 2008). 이처럼 취업이 비교적 용이하기 때문에 간호학과 졸업예정자의 취업스트레스는 그동안 간과되어왔으나 간호학과 졸업예정자들 역시 취업에 대한 스트레스가 없을 수 없다. 졸업을 앞둔 시기는 간호학과 졸업예정자에게도 스트레스를 안겨주며, 진로, 취업과 관련된 스트레스는 이들에게 부정적 영향을 미칠 수 있다(박현숙 외, 2002).

간호학과 학생들의 스트레스 대처방법에 대한 연구(박현숙 외, 2002; 이해경, 2003; 김조자 외, 2004; 민소영·정승교, 2006; 한금선 외, 2008; 김창덕 외, 2008)는 많이 있지만 구직스트레스와 관련한 스트레스 대처에 대한 연구는 극히 적었다. 따라서 본 연구는 간호학과 졸업예정자들의 구직으로 인한 스트레스 정도를 파악하고, 스트레스 대처방식, 사회심리적 건강의 관계를 파악하여 대상자들의 스트레스 대처와 사회심리적 건강 증진을 위한 기초 자료로 활용하기 위해 시도되었다.

## 2) 연구의 목적

이 연구의 목적은 간호학과 졸업예정자들이 겪는 구직으로 인한 스트레스 정도를 파악하고, 학생들이 주로 사용하고 있는 스트레스 대처방식과 이에 따른 사회심리적 건강을 파악하는 것이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

1. 구직스트레스와 스트레스 대처방식, 사회심리적 건강의 정도를 파악한다.
2. 스트레스 대처방식과 구직스트레스, 사회심리적 건강의 상관관계를 파악한다.
3. 대상자의 스트레스 대처유형에 따른 사회심리적 건강의 차이를 파악한다.

## 2. 연구방법

### 1) 연구 설계

이 연구는 구조화된 설문지를 이용하여 간호학과 졸업예정자의 구직스트레스 및 스트레스 대처방식과 사회심리적 건강의 정도와 변수간의 관계를 파악하고 스트레스 대처유형에 따른 사회심리적 건강의 차이를 파악하기 위한 탐색적 연구이다.

### 2) 연구대상

이 연구의 대상은 G광역시와 J도에 소재한 5개 대학교 간호학과 4학년 학생으로서 이 연구의 목적을 이해하고 연구에 참여하기로 동의한 235명 중 성실하게 응답한 190명이다.

### 3) 연구도구

#### 가. 구직스트레스

구직스트레스는 장재윤 등(2004)이 사용한 단일 문항으로 '취업 및 진로와 관련해 어느 정도의 스트레스를 받고 있습니까?'라는 질문에 대해 4점 척도로 응답하도록 하여 측정하였다.

#### 나. 스트레스 대처방식

스트레스 대처방식 척도는 전경구 등(1994)이 대학생과 성인용으로 개발하고 전경구·김교현(2003)이 요인분석을 통하여 구성한 51개 문항으로 사용하였다. 이 척도는 평소에 자신이 스트레스에 대응하기 위해 사용하는 정도를 1'전혀 아니다'에서 4'매우 그렇다'까지 4점 척도로 평정하도록 고안되었다. 이 척도를 구성하고 있는 8개의 하부요인은 자기조절/문제해결(Cronbach's  $\alpha = .91$ ), 종교적지원추구( $\alpha = .94$ ), 수동적수용/체념( $\alpha = .78$ ), 정서적지원추구( $\alpha = .82$ ), 인내/고집( $\alpha = .76$ ), 정서적표출( $\alpha = .81$ ), 자기비판/자책( $\alpha = .77$ ), 하향비교( $\alpha = .70$ )이었다. 이 연구에서 요인분석을 통해 파악된 하부요인과 신뢰도는 자기조절/문제해결(Cronbach's  $\alpha = .88$ ), 종교적지원추구( $\alpha = .96$ ), 수동적수용/체념( $\alpha = .79$ ), 정서적지원추구( $\alpha = .84$ ), 회피( $\alpha = .69$ ), 정서적 표출( $\alpha = .85$ ), 자기비판/자책( $\alpha = .84$ ), 하향비교( $\alpha = .78$ )로 나타났다.

#### 다. 사회심리적 건강

사회심리적 건강은 장세진(2000)의 사회심리적 건강측정도구 단축형(PWI-SF: Psychosocial Wellbeing Index short Form)을 이용하여 측정하였다. PWI-SF는 18개 문항 3점 Likert척도(0-1-2-3)로 측정하였고, 부정적 문항은 역환산하여 측정하였다. 점수는 0점부터 54점까지 가능하며, 점수가 낮을수록 사회심리적 건강이 좋음을 의미한다. 장세진의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .90$ 이었으며, 이 연구에서도  $\alpha = .90$ 이었다.

#### 4) 자료수집 절차

자료 수집은 2008년 11월 6일부터 22일까지 집단면접 방법으로 이루어졌다. G광역시와 J도에 소재하는 5개 대학교 간호학과를 임의 선정하여 4학년 담당교수에게 취지를 설명하고 협조를 요청하였다. 질문지는 연구취지에 동의한 학생들에게 담당교수가 집단으로 배부하여 자유롭게 응답하게 한 후 그 자리에서 응답지를 회수하도록 하였다. 응답지를 교수에게 제출하기 때문에 발생할 수 있는 응답편향을

최소화하기 위하여 담당교수들은 응답지를 보는 일이 없을 것임과 받은 응답지는 반드시 읽어놓을 것임을 학생들에게 미리 고지하도록 하고, 각 교수에게는 이 지침을 충실히 따라줄 것을 요청하였다. 총 240부를 배부하여 235부(98%)가 회수되었고, 회수된 설문지 중 무응답, 불성실한 응답을 한 설문지와 남학생 4명을 제외하고 최종적으로 190부(80.9%)를 분석하였다.

##### 5) 자료분석 방법

대상자의 특성은 빈도와 평균, 표준편차를 구하였다. 스트레스 대처 방식 척도의 하부요인을 확인하기 위하여 요인분석을 시행하였으며, 요인추출은 주성분분석방법을, 요인회전은 사각회전방법인 오블리민 방법으로 회전하였다. 종교유무와 취업여부에 따른 구직스트레스와 사회심리적 건강은 t-검정을 이용하였으며 구직 관련요인, 스트레스 대처방식과 구직스트레스, 사회심리적 건강의 관계는 피어슨 상관계수를 이용하여 분석하였다.

스트레스 대처방식의 8가지 하부요인의 점수를 이용하여 대상자들을 4가지 스트레스 대처유형으로 분류하기 위하여 군집분석을 시행하였다. 구직스트레스 등 구직관련 요인을 통제한 이후에도 스트레스 대처유형에 따라 사회심리적 건강에 차이가 있는지 파악하기 위하여 공분산분석을 시행하였다.

### 3. 연구 결과

#### 1) 대상자의 특성

간호학과 4학년에 재학중인 대상자의 연령은 76.3%가 21-22세였다 (<표 1>). 종교를 가지고 있는 대상자는 절반을 조금 넘었으며(52.1%), 그 중 기독교가 가장 많았다.

취업이 결정된 대상자는 143명으로서 전체의 75.3%를 차지했다. 이력서를 내는 등의 구직시도 횟수는 아직 한번도 시도하지 않은 사람(4명)부터 10회를 시도한 사람(1명)까지 다양했다. 3회 시도한 사람이 가장 많았고, 절반 이상이 1회~3회 시도하였으며 평균 3.4회 시도한 것으로 나타났다. 처음 이력서를 내면서부터 첫 번째 취업이 결정되기까지의 기간은 1개월(31명)부터 11개월(1명)까지 다양했는데, 11개월간 구직시도를 했다는 대상자는 간호사면허를 가진 전문학사편입생으로 생각된다. 구직시도 기간은 1~3개월이 약 44.2%를 차지하였으며, 구직시도 기간은 평균 4.1개월이었다. 구직시도 횟수나 구직시도 기간에는 무응답이 있었으나, 이 또한 의미있는 응답이라 사료되어 분석에 포함시켰다. 다른 변수와의 관계를 보고자 할 때는 무응답자는 제외하였다.

대상자들의 구직스트레스는 평균 2.6점으로 중간쯤 되었으나 스트레스를 상당히 받거나(40%), 매우 많이 받는(11.6%) 대상자가 절반이 넘었다. 대상자들의 사회심리적 건강은 0점부터 44점까지 분포되어있으며 그 평균은 19.47점으로 나타났다. 잠재적 위험군이 143명으로 77.9%이며, 고위험군도 35명 18.4%를 차지하였다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성 (n=190)

구분	특성	n (%)	평균±표준편차
연령(세)	21~22	145 (76.3)	22.4±1.06
	≥23	45 (23.7)	
종교	기독교	56 (29.5)	
	가톨릭	31 (16.3)	
	불교	10 ( 5.3)	
	기타	2 ( 1.0)	
	없음	91 (47.9)	
취업여부	결정됨	143 (75.3)	
	결정되지 않음	47 (24.7)	
구직시도 횟수	0	4 ( 2.1)	3.4±1.87†
	1~3	103 (54.2)	
	≥4	80 (42.1)	
	무응답	3 ( 1.6)	
구직시도 기간 (개월)	1~3	84 (44.2)	4.1±2.43†
	4~6	59 (31.1)	
	≥7	38 (20.0)	
	무응답	9 ( 4.7)	
구직스트레스	전혀 받지않음	6 ( 3.2)	2.6±0.73
	약간 받음	86 (45.3)	
	상당히 받음	76 (40.0)	
	매우 받음	22 (11.6)	
사회심리적 건강	건강군	7 ( 3.7)	19.5±7.79
	잠재적 위험군	148 (77.9)	
	고위험군	35 (18.4)	

† 무응답자 제외

## 2) 스트레스 대처 방식의 요인분석

스트레스 대처방식 51항목으로 요인분석을 실시하였다(<표 2>). 요인추출은 주성분분석방법을 사용하였으며, 요인간의 상관관계를 허용하는 사각회전방법인 오블리민 방법으로 회전하였다. 적재량이 .30이 넘는 경우를 포함시키는 것으로 하였다.



&lt;표 2&gt; 스트레스 대처방식의 요인분석 결과 (n=190) - 1/3

문항내용	하부요인 적재량								신뢰도
	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7	요인 8	
<b>자기조절/문제해결</b>									.883
현재 생활을 긍정적으로 받아들이려고 노력	.767								
마음을 가라앉히려려고 노력	.719								
마음의 평안을 유지하기 위해 노력	.715								
편안한 마음을 가지려고 노력	.714								
좋은 점만 보려고 노력	.686								
원인을 제거하려고 함	.681								
다른 각도에서 봄으로 긍정적으로 보려고 노력	.665								
문제상황에서 긍정적인 면을 보려고 함	.644								
문제 해결 위해 적극적인 행동	.568								
마음을 진정하려고 노력	.563								
필요한 일을 한가지씩 처리	.500								
상대방에게 양보	.430								
모든 노력을 쏟는다	.422								
머리 식히러 바람 쐬러 나간다	.389								
<b>자기비판/자책</b>									.840
내가 잘못해서 생겼다고 생각함		.814							
문제의 원인이 나에게 있다고 자책		.794							
내 자신을 탓함		.781							
내 잘못을 스스로 채찍질 한다		.747							

(계속)

<표 2> 스트레스 대처방식의 요인분석 결과 (n=190) - 2/3

문항내용	하부요인 적재량								신뢰도
	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7	요인 8	
<b>종교적 지원 추구</b>									.963
종교를 통해 올바른 판단을 얻고자 노력			-0.944						
신앙에 의존			-0.940						
종교를 통해 인생의 의미를 얻으려 함			-0.940						
종교를 통해 위안을 받으려 함			-0.940						
<b>정서적 지원 추구</b>									.843
정서적 지원을 할 수 있는 사람을 찾는다				0.858					
기쁨과 슬픔을 함께 나눌 사람을 찾는다				0.819					
이해하고 감싸줄 수 있는 사람을 찾는다				0.810					
다른 이에게 정서적 지원을 얻으려고 노력				0.738					
<b>정서적 표출</b>									.848
감정을 있는 그대로 표현					0.852				
다른 사람을 의식하지 않고 감정을 솔직하게 표현					0.835				
내가 느낌 감정을 그대로 표현					0.756				
화난 감정을 그대로 발산					0.710				
<b>수동적 수용/체념</b>									.795
아무 생각없이 주어진 일만 열심히 한다						0.731			
문제 상황을 운명으로 받아들인다						0.642			
하던 일을 더 열심히 한다						0.596			
평소대로 한다						0.584			
모든 것이 운이다 라고 받아들인다						0.545			
상대방의 결정을 받아들인다						0.532			
상대방이 원하는 대로 따른다						0.510			

(계속)

&lt;표 2&gt; 스트레스 대처방식의 요인분석 결과 (n=190) - 3/3

문항내용	하부요인 적재량								신뢰도
	요인 1	요인 2	요인 3	요인 4	요인 5	요인 6	요인 7	요인 8	
(내 팔자러니) 하고 받아들임						.486			
해결될 때까지 기다림						.476			
상대방의 의견에 맞 추려고 노력						.451			
하던 일만 계속 충실						.426			
<b>하향비교</b>									.780
나보다 어려운 상황의 사람과 비교							.803		
나보다 못한 주위 사 람을 생각							.764		
나보다 더 못한 사람이 많 다는 것을 생각							.702		
나보다 못한 사람과 비교							.686		
<b>회피†</b>									.690
생각하지 않음								-.638	
문제상황을 의도적으로 기 약에서 지운다								-.573	
잠을 잔다								-.548	
잊자고 다짐한다								-.532	
문제해결될 때까지 관망								-.518	
언젠가 해결될 것으로 생 각하며 기다림								-.422	

† 전검구·김교현(2003)에는 '인내/고집'으로 명명한 하부요인이 있고 '회피'는 없다.

도구 개발자들(전검구·김교현, 2003)과 선행연구에 따라 8개 하부요인을 추출 하였다. 8개의 요인은 분산의 57.0%를 설명하였다. 그 중 4개 하부요인-'자기비판/자책'(4항목), '종교적지원추구'(4항목), '정서적 표출'(4항목), '하향비교'(4항목)-은 도구 개발자들의 결과와 동일한 결과를 얻었다.

도구 개발자들의 결과가 다르게 나타난 하부요인 중 '정서적지원추구'는 개발자들이 포함시킨 5개 항목 중 적재량이 낮게 나타난 '나는 머리를 식히려고 바람을 쐬려 나간다'를 제외한 문항들이 높게 적재되었

다. 이 하부요인은 4개 문항으로 재구성되었다.

‘자기조절/문제해결’은 개발자들(16항목)의 결과와 3 항목에서 차이를 보였다. 상이한 항목들 중 ‘나는 상대방의 의견에 맞추려고 노력한다’와 ‘나는 문제상황이 해결될 때까지 참고 기다린다’, ‘마음속으로 잊자고 다짐한다’는 다른 하부요인에 높게 적재되고 내용 또한 그 하부요인에 적절하다고 판단되어 여기에 포함시키지 않았으며, 개발자들이 포함시키지 않은 ‘나는 머리를 식히려고 바람쐬러 나간다’ 항목은 자기조절/문제해결 하부요인에 적절하다고 판단되어 이 하부요인에 포함시켰다. 자기조절/문제해결 하부영역은 14개 항목으로 구성되었다.

개발자들의 결과에 의하면 ‘수동적수용/체념’과 ‘인내/고집’은 각각 5항목, 9항목이 포함되어 있었으나 이번 분석결과 이 두 가지 하부요인은 혼재되어 있는 것으로 나타났다. 각 항목의 내용을 살펴본 결과 두 하부요인의 개념이 명확히 구분되지 않았기 때문이라 생각되었다. 우리는 요인분석의 결과에 따라 수동적수용/체념(11항목)과 ‘회피’라고 명명할 수 있는 새로운 하부요인(5항목)을 추출하였다. 각 하부요인의 신뢰도는 .690~.963로 높게 나타났다.

요인분석 결과에 따라 하부요인 점수를 구해본 결과(<표 3>), 대상자들은 대처방식 중 ‘정서적 지원추구’를 가장 많이 사용하는 것으로 나타났다(2.90±.638), ‘자기조절/문제해결’(2.78±.411), ‘정서적 표출’(2.37±.623), ‘회피’(2.30±.487) 순으로 많이 사용하였다. 가장 적게 사용하는 대처양식은 ‘종교적 지원추구’(1.76±.924)였다.

<표 3> 스트레스 대처방식 하부요인의 평균 (n=190)

스트레스 대처방식	Mean±SD	최소값	최대값
자기조절/문제해결	2.78±0.411	1.50	3.86
자기비판/자책	2.20±0.614	1.00	4.00
종교적 지원추구	1.76±0.924	1.00	4.00
정서적 지원추구	2.90±0.638	1.25	4.00
정서적 표출	2.37±0.623	1.00	4.00
수동적 수용/체념	2.22±0.399	1.27	3.09
하향비교	2.14±0.517	1.00	4.00
회피	2.30±0.487	1.17	3.50

3) 종교 및 취업여부와 구직스트레스, 사회심리적 건강

구직스트레스는 취업여부에 따라 유의한 차이가 있었다( $t=2.75, p=.006$ ). 이미 취업이 결정된 사람들은 구직스트레스가 유의하게 낮았다(<표 4>). 구직스트레스는 그러나 종교유무에 따라서는 차이가 없는 것으로 나타났다( $p=.096$ ). 대상자들의 사회심리적 건강도 취업여부에 따라 유의한 차이가 있었다( $t=2.49, p=.014$ ). 이미 취업이 결정된 사람들의 사회심리적 건강 점수가 유의하게 낮았다. 사회심리적 건강도 종교유무에 따라서는 차이가 없는 것으로 나타났다 ( $p=.212$ ).

<표 4> 취업여부와 종교유무에 따른 구직스트레스, 사회심리적 건강의 차이 (n=190)

	구직스트레스		사회심리적 건강	
	Mean±SD	t (p)	Mean±SD	t (p)
취업여부				
결정됨 (n=143)	2.52±0.701	2.75	18.68±7.272	2.49
결정되지 않음 (n=47)	2.85±0.780	(.006)	21.89±8.822	(.014)
종교유무				
있음 (n=99)	2.52±0.676	1.67	20.15±8.167	-1.25
없음 (n=91)	2.69±0.784	(.096)	18.74±7.321	(.212)

구직스트레스는 구직 시도 횟수와 유의한 상관관계가 있는 것으로 나타났다( $r=.200, p=.006$ )(<표 5>). 구직 시도 횟수가 많은 대상자들은 구직스트레스도 높은 것으로 나타났다. 그러나 사회심리적 건강은 구직 시도 횟수나 구직 시도 기간과 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 한편, 사회심리적 건강 점수와 구직스트레스 사이에는 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다( $r=.388, p<.001$ ). 즉, 구직스트레스가 높은 대상자들은 사회심리적 건강도 나쁜 것으로 나타났다.

<표 5> 구직관련 요인과 구직스트레스, 사회심리적 건강의 상관관계 (n=190†)

	구직횟수 r (p)	구직기간 r (p)	구직스트레스 r (p)
구직스트레스	.200(.006)	.075(.316)	
사회심리적 건강	.057(.441)	-.009(.906)	.388(.001)

† 피어슨 상관계수

‡ 구직 시도 횟수와 구직 시도 기간은 무응답을 제외하였음

&lt;표 6&gt; 스트레스 대처방식과 구직스트레스, 사회심리적 건강의 상관관계† (n=190‡)

스트레스 대처	구직스트레스 r (p)	사회심리적 건강 r (p)
자기조절/문제해결	-.159 (.029)	-.493 (.001)
자기비판/자책	.311 (.001)	.359 (.001)
종교적 지원추구	-.154 (.034)	-.067 (.356)
정서적 지원추구	.008 (.910)	-.087 (.235)
정서적 표출	-.207 (.004)	-.264 (.001)
수동적 수용/체념	.049 (.503)	-.112 (.123)
하향비교	-.026 (.723)	-.135 (.063)
회피	.008 (.910)	.083 (.253)

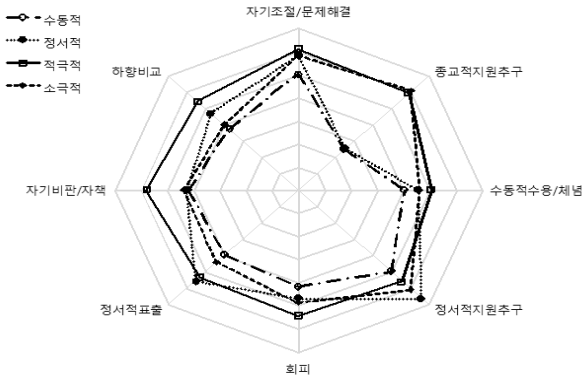
† 피어슨 상관계수

‡ 구직지도 횟수와 구직지도 기간은 무응답을 제외하였음

스트레스 대처방식과 사회심리적 건강의 관계를 살펴보았다(<표 6>). 자기조절/문제해결 대처점수가 높을수록( $r=-.493$ ,  $p<.001$ ), 정서적표출 점수가 높을수록( $r=-.264$ ,  $p<.001$ ), 자기비판/자책 점수가 낮을수록( $r=.359$ ,  $p<.001$ ) 사회심리적 건강이 좋은 것으로 나타났다. 다른 스트레스 대처방식은 사회심리적 건강 점수와 유의한 관계가 없는 것으로 나타났다. 구직스트레스 점수도 비슷하게 나타나서, 자기조절/문제해결 점수와 정서적 표출점수가 높을수록, 자기비판/자책점수가 낮을수록 구직스트레스가 낮은 것으로 나타났다.

#### 6) 스트레스 대처유형과 구직스트레스, 사회심리적 건강

요인분석에서 추출한 각 하부요인의 점수를 바탕으로 군집분석을 실시하여 4개의 스트레스 대처유형 군으로 나누었다. 제1군은 다른 군에 비해 거의 모든 대처방식 점수가 낮았다. 이 유형은 거의 모든 대처방식을 별로 사용하지 않는 집단으로서 '수동적대처형'이라 명명하였다. 이 유형의 대상자는 전체의 38.1%로 가장 많았다. 이 유형은 <그림 1>에서 선-점으로 표시된 군으로서, 점수가 낮아 다른 군에 비해 가장 안쪽에 있고 모양도 일그러진 것을 알 수 있는데, 특히 종교적지원을 가장 적게 추구하는 것으로 나타났다.



<그림 1> 스트레스 대처유형 별 대처방식 점수 (n=190)

제2군은 정서적지원추구와 정서적표출이 다른 군에 비해 높고, 다른 대처방식 점수는 보통이거나 더 낮은 사람들로서 정서적인 대처방법을 많이 사용하므로 '정서적대처형'으로 명명하였다. 이 유형에 속한 대상자는 전체의 33.0%로서 두 번째로 많은 유형으로 나타났다. 그림에서 가는 점으로 이루어진 유형으로서, 역시 종교적지원을 가장 적게 추구하는 일그러진 모습으로 나타났다.

제3군은 자기조절/문제해결이나 자기비판/자책 점수가 아주 높고, 그 외 거의 모든 대처방식 점수가 높은 편인 사람들로서 다양한 대처방법을 적극 사용하는 '적극적대처형'이다. 대상자의 9.8%만이 이 유형에 속하는 것으로 나타났다. 이 유형은 그림에서 실선으로 표현된 군으로서 다양한 대처방식을 사용하기 때문에 그래프의 모양이 정8각형에 근접하였으며, 각각의 대처방식을 많이 사용하기 때문에 그래프의 가장 바깥쪽에 위치한 것을 알 수 있다.

제4군은 종교적지원추구나 자기조절/문제해결, 정서적지원추구 점수 등은 높은 편이며, 수동적수용/체념이나 회피 점수는 보통, 정서적표출, 자기비판/자책, 하향비교 점수가 낮은 편인 사람들로서 비교적 다양한

대처방법을 사용하기는 하지만 적극적으로 사용하지 않는 특징을 가진 '소극적대처형'이다. 전체의 19.1%가 이 유형에 속하는 것으로 나타났다. 그림에서는 굵은 점선으로 표시되었다.

스트레스 대처유형에 따른 구직스트레스, 사회심리적 건강의 관계를 살펴보았다 (<표 7>). 구직스트레스는 대처유형에 따라 차이가 없는 것으로 나타났으나( $p=.314$ ), 사회심리적 건강 점수는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다( $p=.002$ ). 사회심리적 건강은 수동적대처형 ( $22.0\pm 7.61$ )이 가장 높게 나타났으며, 적극적( $20.0\pm 8.10$ ), 소극적 ( $18.6\pm 7.79$ ), 정서적( $17.0\pm 7.76$ )대처형의 순으로 나타나, 정서적대처형인 대상자들의 사회심리적 건강이 가장 좋은 것으로 나타났다. 정서적 대처유형의 사회심리적 건강은 수동적 대처유형과 유의한 차이가 있었다.

<표 7> 스트레스 대처유형별 구직스트레스, 사회심리적 건강 (n=190)

스트레스 대처유형	구직스트레스		사회심리적 건강	
	Mean±SD	F (p)	Mean±SD	F (p)
수동적대처 <sup>a</sup> (n=71)	2.72±0.778	1.91(.314)	22.0±7.61	5.13(.002)
정서적대처 <sup>b</sup> (n=64)	2.58±0.730		17.0±7.76	b < a
적극적대처 <sup>c</sup> (n=17)	2.47±0.800		20.0±8.10	
소극적대처 <sup>d</sup> (n=38)	2.47±0.603		18.6±7.79	

#### 4) 취업, 구직스트레스, 스트레스 대처유형과 사회심리적 건강

지금까지의 분석 결과, 사회심리적 건강이 취업여부, 구직스트레스 및 스트레스 대처유형과 유의한 관계가 있는 것으로 나타났으므로 이 변수들을 통제하고도 스트레스 대처유형에 따라 사회심리적 건강에 차이가 있는지 알아보기 위해 공분산분석을 시행하였다. 분석은 취업여부의 지시변수가 포함된 모형에 구직스트레스를 포함시키고, 다음 단계에서 세 개의 대처유형 지시변수를 포함시켜, 세 모형의 F값의 변화를 비교하고 마지막 모형에서 대처유형 지시변수의 유의성을 파악하였다. 취업여부와 대처유형의 지시변수는 바람직한 상태로 생각되는 취업 결



정됨, 정서적대처형을 기본으로 다른 집단을 비교하였다.

구직스트레스는 취업여부를 통제한 후에도 대상자 사회심리적 건강 점수 변동의 13.0%를 설명하는 주요변수로 나타났으며, 스트레스 대처 유형은 취업여부, 구직스트레스를 통제한 뒤에도 모형을 유의하게 발전 시키는 것으로 나타났다( $F=4.97, p=.002$ )(<표 8>). 최종 모형은 총 변동의 20.3%를 설명하는 것으로 나타났다.

최종모형에 의하면 사회심리적 건강이 가장 양호한 정서적대처형에 비해 수동적대처형은 사회심리적 건강이 유의하게 나쁜 것으로 나타났다. 적극적대처형이나 소극적대처형은 정서적대처형과 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다.

<표 8> 사회심리적 건강에 대한 단계적 회귀분석 모형 요약 (n=190)

모형	포함된 변수†	모형의 R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> 변화량	F 변화량	P
모형 1	취업	.032			
모형 2	취업, 구직스트레스	.162	.130	28.95	.001
모형 3	취업, 구직스트레스, 수동적대처, 적극적대처, 소극적대처	.203	.063	4.97	.002

† 취업(결정되지 않음)

<표 9> 사회심리적 건강에 대한 최종 회귀모형 (n=190)

변수	b ± SE	t	p
취업결정되지 않음	2.186 ± 1.207	1.81	.072
구직스트레스	3.668 ± 0.710	5.17	.001
수동적대처	4.608 ± 1.205	3.83	.001
적극적대처	3.241 ± 1.899	1.71	.090
소극적대처	2.292 ± 1.437	1.60	.112

#### 4. 논의

이 연구는 외환위기 이후 최근의 세계적인 경제둔화로 인한 청년실업 문제가 우리 사회의 심각한 사회문제로 대두되고 있는 상황에서 그동안 간과되어 온 간호학과 졸업예정자들의 구직스트레스와 대처방식, 사회심리적 건강의 관계를 알아보고 구직스트레스를 받고 있는 대상자를 위한 스트레스 관리기술 훈련, 사회심리적 건강 증진을 위한 기초자료로 활용하기 위해 시도되었다.

대상자들의 구직스트레스 정도는 평균 2.6점으로 중간정도의 점수를 나타내어, 같은 척도로 측정된 여학생들의 구직스트레스가 2.97점으로 나타난 신현균·장세윤(2003)에 비해 낮은 수준이었다. 그러나 박경란·박호란(2005)이 서울·경기지역 학생의 구직스트레스를 50문항 도구로 측정한 결과에서는 전체 여학생의 평균평점이 1.94점, 간호계열은 1.41점으로 나타나 본 연구 대상자의 구직스트레스가 상대적으로 매우 높은 것으로 나타났다. 이러한 차이가 단순히 척도의 차이 때문만은 아니라고 생각한다. 이것이 지역적 차이 때문인지, 그동안 변화된 사회경제적 차이 때문인지, 또는 다른 어떤 이유가 있는지 좀 더 연구해 볼 필요가 있다.

사회심리적 건강점수는 평균 19.5점으로 장세진(2000)의 권고에 따르면 잠재적 위험군에 속하는 점수이다. 실제로 대상자의 77.9%가 잠재적 위험군, 18.4%가 고위험군으로 나타나 대상자들의 사회심리적 건강을 증진시키는 중재가 시급히 필요하다고 생각된다. 간호대학생이나 비간호계열 대학생들에 대한 사회심리적 건강에 대한 연구결과가 없어 비교가 어렵지만 공무원들을 대상으로 한 연구와 비교해 보면 간호학생중에 잠재적 위험군이 더 많고, 고위험군은 다소 적은 것으로 나타났다(김건형, 2004; 김재연, 2007; 조광희, 2007).

대상자들은 8가지 스트레스 대처방식 중 '정서적 지원추구'를 가장 많이 사용하는 것으로 나타났고 '자기조절/문제해결', '정서적 표출', '회피'의 순으로 많이 사용하였다. 이 결과는, 간호학생들은 스트레스

상황에 놓이게 되면 그 상황에서 발생한 정서적 혼란을 일단 가라앉히려는 정서적 진정을 가장 많이 사용한다는 민소영·정승교(2006)의 연구와 의과대학생들을 대상으로 한 이광현·한미라(1996)의 연구 결과와 일치하였다. 그러나 대상자들이 사용하는 대처방식에서는 의과대학생들이 법과대학이나 문·이과대학 학생들보다 문제 중심적 대응을 더 많이 사용하고, 그 다음으로 정서중심적 대응을 많이 사용한다는 연구(곽동일 등, 2000)와 다소 차이를 보였다.

선행연구들을 살펴보았을 때 자아강도가 약할수록(박재석 등, 2002), 걱정을 많이 할수록(강문희·정은의, 2003) 정서적 사고중심으로 생각하고, 자아존중감과 자기효능감이 높을수록 문제해결 중심 대처를 많이 사용하였으며(박현숙 등, 2002), 스트레스를 변화시킬 수 있다고 지각하는 경우에는 문제중심 대처방법을, 변화시킬 수 없다고 지각하는 경우에는 정서중심 대처 방법을 많이 이용하는 것으로 나타났다(Folkman과 Lazarus, 1986). 진경구 등(1994)은 적극적 대처와 긍정적 해석 대처방식은 효과적인 대처이지만, 소극적 철수와 정서적 지원추구는 비효과적인 대처방법이라고 하였다. 정서적 지원추구를 많이 사용하는 것으로 보아 간호학과 졸업예정자들은 스트레스를 변화시킬 수 없다고 보는 경향이 강하고 스트레스에 비효과적으로 대처하는 것으로 보인다. 그러나 정서적 대처를 많이 사용하는 것이 간호학생들의 자아존중감과 효능감의 문제인지, 간호학생 집단의 특성인지는 추후 반복연구가 필요하다.

스트레스 대처방식과 구직스트레스, 사회심리적 건강의 관계에서는 '자기조절/문제해결' '정서적 표출' 점수가 높을수록 구직스트레스가 낮고 사회심리적 건강도 좋은 것으로 나타났으며, 자기비판/자책 점수가 낮을수록 사회심리적 건강이 좋은 것으로 나타났다. 자기조절/문제해결 대처방식을 사용할수록 신체 증상이 덜 나타나고 자기비판/자책과 같은 대처방식을 많이 사용할수록 신체 증상이 더 많이 나타났다는 김덕희(2008)의 연구와 이 연구 결과를 종합해 보았을 때, 스트레스 대처 방식은 사회심리적 건강 및 신체적 건강과 관련성이 있는 것으로

사료된다. 김조자 등(2004)은 심리사회적 중재로 간호대학생의 스트레스를 줄이고 문제중심 대처방식의 사용을 증가시킬 수 있다고 보고하였다. 이러한 결과를 종합해 보았을 때 간호학과 졸업예정자의 스트레스에 대한 대처능력을 향상시키고 적극적인 문제해결 중심 대처기술을 훈련시키기 위하여 심리사회적 중재를 도입할 것을 고려해 보아야 할 것이다.

구직스트레스는 구직 시도 횟수와 유의한 양의 상관관계가 있었으며 본 연구에서 절반 이상이 구직스트레스를 많이 받는 것으로 나타났다. 또한 구직스트레스와 사회심리적 건강 점수는 유의한 양의 상관관계를 보여주고 있다. 신희천·장재운·이지영(2008)의 연구에서는 구직스트레스가 정신건강과 유의한 관련이 있는 것으로 나타나 구직스트레스가 사회심리적 건강뿐만 아니라 정신건강과도 관련이 있다는 것을 알 수 있다. 이들의 연구에서는 초기의 구직스트레스는 동일 시점의 정신건강과 높은 상관관계를 보이며, 추후 정신건강에 영향을 주어 우울이나 불안과 같은 정서적 어려움을 겪게 되거나 사회적 적응능력을 떨어지게 한다고 하였다. 간호학생의 경우 많은 학습량과 간호사 국가시험에 합격해야 하는 심리적 부담감이 구직스트레스와 사회심리적 건강에 부정적인 영향을 준다고 생각되어 구직활동 중에 경험할 수 있는 학생들의 심리적인 문제에 관심을 가지고 상담 등 구직스트레스를 감소시키려는 노력을 하여야 할 것이다.

한편, 취업이 결정되지 않은 대상자들은 취업이 결정된 대상자들보다 스트레스 대처방식으로써 '수동적수용/체념' '회피'를 유의하게 많이 사용하고 있었다. 이러한 결과가 취업이 결정되지 않음으로써 발생하는 스트레스 대처방식인지에 대해서는 이 연구에서는 명확한 답을 할 수 없다. 신현균·장재운(2003)은 졸업을 앞둔 대학 4학년생이 성격 특성에 따라 구직 과정에서의 스트레스와 정신건강 문제의 정도가 달라지며, 성격 특성의 취약성이 장기간의 구직스트레스와 정신건강에 더 큰 악영향을 줄 것으로 예측된다고 밝히고 있다. 평소 개인의 성향으로 형성된 스트레스 대처가 취업결과와 어떤 관련성이 있는지 등에 대

해 연구가 더 필요하다.

여덟 가지 스트레스 대처방식 점수를 바탕으로 군집분석을 이용하여 대상자를 4가지 대처유형 군으로 구분한 결과에 의하면, 거의 모든 대처방식을 별로 사용하지 않는 수동적대처형 집단은 사회심리적 건강 점수가 다른 집단보다 유의하게 높아 사회심리적 건강이 나쁜 것으로 나타났으며, 가장 많은 수인 37.4%가 포함되어 있었다. 대상자의 사회심리적 건강을 종속변수로 한 공분산분석 결과에서 취업여부와 구직스트레스를 통제하고도 스트레스 대처유형은 사회심리적 건강 변동의 6.3%를 추가로 설명하는 것으로 나타났으며, 특히 수동적대처형은 사회심리적 건강이 가장 좋은 정서적대처형보다 유의하게 낮은 것으로 나타났다. 이 집단에 대한 집중적인 중재가 필요할 것으로 생각된다. 한편, 정서적대처형은 다양한 대처를 활용하고 있는 적극적대처형보다 사회심리적 건강이 더 좋은 것으로 나타나 다양한 대처방식보다 긍정적이고 합리적인 대처방식을 찾아 사용하는 것이 더 바람직한 것으로 보인다.

## 5. 결론 및 제언

이 연구는 G광역시와 J도에 소재하는 5개 대학교 간호학과 졸업예정 여학생 190명을 대상으로 구직스트레스 및 스트레스 대처방식과 사회심리적 건강의 관계를 확인하기 위한 탐색적 연구이다.

연구결과 간호학과 졸업예정자들의 구직스트레스는 중간쯤 되었고, 사회심리적 건강점수는 평균적으로 잠재적 위험군에 속하는 것으로 나타났다. 대부분이 잠재적 위험군이나 고위험군에 속하는 것으로 나타나 이들의 사회심리적 건강을 증진시키는 중재가 시급히 필요하다.

구직시도 횟수가 많아질수록 구직스트레스도 높아지고 구직스트레스가 높아질수록 사회심리적 건강도 나빠지는 것으로 나타났다. 스트레스 대처방식으로서 '정서적지원추구'를 가장 많이 사용하고 있었고, 취업여부에 따라 구직스트레스와 사회심리적 건강은 유의한 차이가 있었

다. 스트레스 대처방식에서 자기조절/문제해결, 정서적 표출 점수가 높을수록, 자기비판/자책 점수가 낮을수록 구직스트레스와 사회심리적 건강 점수도 낮아지는 것으로 나타났다.

스트레스 대처방식 점수에 따라 수동적대처, 정서적대처, 소극적대처, 적극적대처의 4가지 스트레스 대처유형군으로 나누어 본 결과, 간호학과 졸업예정자 중에는 수동적대처형이 가장 많았다. 수동적대처형의 사회심리적 건강점수가 가장 높게 나타났으며, 취업여부, 구직스트레스를 통제하고도 다른 스트레스 대처유형보다 점수가 높은 것으로 나타나 이 집단에 대한 집중적인 중재가 필요한 것으로 파악되었다.

이 연구는 일부 지역 간호학과 졸업예정 여학생을 대상으로 조사하였기 때문에 이 연구결과를 전국의 간호학과 졸업예정자로 일반화하는 것은 무리가 있다. 향후 비 간호계열 대학생, 일반인들의 구직스트레스, 지역별, 3년제 간호과 학생들과의 비교연구를 통해서 이 연구결과 의 일반화 가능성을 재확인 할 필요가 있다.

#### ■ 참고문헌 ■

- 강문희·정은의. 2003. “걱정수준에 따른 청소년의 스트레스 대처방식 및 사고억제에 관한 연구.” 『청소년학 연구』 10(3): 439-460.
- 곽동일·최윤경·임혜진·오현주·정인과·이민수. 2000. “의과대학생의 스트레스와 대처방안 및 안녕감에 관한 연구: 학업 스트레스를 중심으로.” 『한국의학교육』 12(2): 227-239.
- 김건형. 2004. “소방공무원의 직무스트레스 요인에 관한 연구.” 인제대학교 석사학위 논문.
- 김재연. 2007. “일부 공무원의 사회심리적 스트레스 수준과 직무만족도 및 관련요인.” 충남대학교 석사학위 논문.
- 김덕희. 2008. “구직자의 스트레스 대처방식이 정서 및 신체건강에 미치는 영향.” 상주대학교 석사학위 논문.

- 김조자·허혜경·강덕희·김보환. 2004. “심리사회적 중재가 간호대 학생의 스트레스 지각, 대처방법, 스트레스 반응에 미치는 효과.” 『성인간호학회지』 16(1): 90-101.
- 김창덕·오경옥·김태숙. 2008. “한국과 중국 간호대학생의 정신건강, 스트레스 및 대응방법 비교 연구.” 『정신간호학회지』 17(1): 75-84.
- 민소영·정승교. 2006. “간호학과 학생의 자기효능감 정도에 따른 스트레스 대처방식.” 『정신간호학회지』 15(3): 299-307.
- 박경란·박호란. 2005. “대학교 졸업반 학생의 취업 스트레스와 영향 요인.” 『한국보건간호학회』 19(2): 328-338.
- 박재석·류설영·장은진·김정범. 2002. “의과대학생의 불안 및 자아강도가 스트레스 대처 방식에 미치는 영향.” 『생물치료정신의학』 8(1).
- 박현숙·배영주·정선영. 2002. “간호대학생의 자아존중감, 자기효능감, 대응방법 및 학업·취업 스트레스에 관한 연구.” 『정신간호학회』 11(4): 621-631.
- 신현균·장재운. 2003. “대학 4학년생의 성격특성과 성별에 따른 취업 스트레스 및 정신건강.” 『한국심리학회지: 임상』 22(4): 815-827.
- 신희천·장재운·이지영. 2008. “대학졸업 청년실업과 정신건강의 관계: 자기회귀 교차지연모형의 적용.” 『사회연구』 16(2): 43-75.
- 이광현·한미라. 1996. “동국대학교 의과대학생들의 스트레스 요인과 대처방식.” 『동국논집』 15(의학편): 71-88.
- 이혜경. 2003. “간호대학생의 스트레스와 대응방법에 대한 연구.” 『정신간호학회지』 12(4): 586-593.
- 장세진. 2000. “건강통계자료 및 측정의 표준화-스트레스.” 『대한예방의학학회지』 계축문화사. pp. 92-143.
- 장재운·신현균·김은정·신희천·하재룡·장해미. 2004. “대학 4학년생의 구직 행태에서의 성차.” 『한국심리학회지: 일반』. 23(2): 145-165.
- 전경구·김교현·조신웅·노명래·손정락. 1994. “다차원적 대처 척

- 도의 개발.” 『한국심리학회지: 임상』 13(1): 114-135.
- 전경구·김교헌. 2003. “한국 주부의 생활스트레스와 대처 양상.” 『한국심리학회지: 건강』 18(1): 1-39.
- 조광희. 2007. “사무직 공무원의 스트레스 수준 및 관련요인.” 『대한산업의학회지』 .
- 취업포털 잡코리아. <<http://www.jobkorea.co.kr>>.
- 통계청. 2008. 『경제활동인구 부가조사(청년층, 고령층)결과』 .
- 「프라이م 경제」 2008. 12. 27. <http://www.newsprime.co.kr> 2008년 12월 27일 기사.
- 한금선·박영주·김근면·오연재·진종희·강현철. 2008. “간호대학생의 의사소통 유형, 자기효능감, 감정조절, 대처방법간의 관계.” 『정신간호학회지』 17(1): 28-34.
- 한영민. 2002. “상담자의 스트레스 대처 방식과 직무만족과의 관계.” 『인간이해』 서강대학교 학생생활상담연구소. 23: 41-67.
- 「간협신보」 2008. 7. 10. “간호사 부족문제 해결위해 병원계 함께 나서-간협, 유희인력 활용·근무환경 개선 등 제안.” <<http://www.nursenews.co.kr/Article/ArticleDetailView.asp?typ=1&article=2021>>
- Endler, N. S. & J. D. A. Parker. 1990. “Multidimensional Assessment of Coping: A Critical Evaluation.” *Journal of Personality and Social Psychology*. 58: 844-854.
- Folkman, S. & R. S. Lazarus. 1986. “Stress Processes and Depressive Symptomatology.” *Journal of Abnormal Psychology*. 95(2): 107-113.
- Lazarus, R. S. & S. Folkman. 1984. *Stress Appraisal and Coping*. New York: Springer Pub. Co.
- Moos, R. H. & A. G. Billings. 1982. “Conceptualizing and Measuring



Coping Resources and Processes.” in Goldberger and Breznitz(eds.), *Handbook of Stress: Theoretical and Clinical Aspects*, New York: The Free Press. 212-230.

**정영혜**는 연세대학교 간호학과를 졸업하고 미국 아이오아대학교에서 보건통계학으로 석사와 박사학위를 받았다. 현재 동신대학교 간호학과 부교수로 재직중이며 (사)한국사회조사연구소 연구위원이다. 최근 연구로 “Transtheoretical Model을 적용한 국내 간호연구 분석”(2007), “노인에 대한 지식과 태도의 세대간 비교: 여대생 딸과 그 어머니를 대상으로”(2006) 등이 있다.

**최정숙**은 동신대학교 간호학과에서 석사학위를 받고 박사과정을 수료하였고 1급 정신보건간호사이다. 현재 국립나주병원의 수간호사로 일하면서 동신대학교에서 강의를 하고 있다.

[2008. 12. 1. 접수; 2009. 2. 2. 채택]

