creative commons
COMMONS DEED

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

dCollection

간호학 박사 학위논문

간호사를 위한 일의 의미 프로그램 개발 및 효과

- 로고테라피 기반으로 -

2019년 2월

서울대학교 대학원

간호학과 간호학 전공

한 슬 기

간호사를 위한 일의 의미 프로그램 개발 및 효과

- 로고테라피 기반으로 -

지도 교수 김 성 재

이 논문을 간호학 박사 학위논문으로 제출함
2018년 10월

서울대학교 대학원
간호학과 간호학 전공
한 슬 기

한슬기의 박사 학위논문을 인준함
2018년 12월

위 원 장 Heeseung Choi (인)
부위원장 박 연 환 (인)
위 원 고 진 감 (인)
위 원 강 경 아 (인)
위 원 김 성 재 (인)

국문초록

본 연구는 간호사가 일에서 의미를 찾을 수 있도록 돕는 로고테라피 기반의 집단 프로그램을 개발하고 이를 임상 간호사를 대상으로 적용하여 그 효과를 평가하고자 수행하였다.

빅터 플랭클의 로고테라피(Logotherapy) 이론을 기반으로 하여 상담 및 심리교육 프로그램의 개발 방법과 절차를 따랐다. 첫 단계로 문헌고찰을 통해 프로그램의 목표를 수립하였다. 여러 스트레스 상황에 있는 임상 간호사가 고유한 존재로서 간호사로서의 의미와 목적을 발견하고 나아가 삶의 의미를 찾을 수 있도록 프로그램의 주요 요소를 도출하고 이에 따라 구체적인 목표와 회기별 목표를 수립하였다. 두 번째 단계는 프로그램 구성 단계로 간호 관리자와 임상 간호사를 면담하여 구체적인 프로그램 진행 전략을 수립하였다. 세 번째 단계는 예비 연구 단계로 4명의 임상간호사를 대상으로 예비조사를 하였고, 3명으로부터 전문가 평가를 받았다. 마지막 단계인 프로그램 실시 및 개선 단계에서 8회기 집단 로고테라피 프로그램을 적용하였다.

연구 대상자는 S시 소재의 상급종합병원에서 근무하는 임상간호사로 모집되었으며, 최종 실험군 31명, 대조군 31명이 연구에 참여하였다. 집단 로고테라피는 병원 내 회의실과 교육실에서 진행하였다. 실험군에서는 개발된 8회기 집단 로고테라피 프로그램을 주 2회, 4주 동안 제공하고 사전, 사후, 프로그램 종료 4주 후 추후 조사를

실시하였고, 대조군에게는 별도의 처치를 제공하지 않았다. 동시적 내재적 혼합연구방법을 이용하여 비동등성 대조군 전후 설계 방법으로 임상간호사의 삶의 의미, 일의 의미, 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도 그리고 내재적 동기에 미치는 효과를 양적으로 평가하였고, 포커스 그룹 면담과 개인 면담을 실시하여 프로그램 참여 경험을 확인하였다. 수집된 양적 자료는 선형 혼합모형(linear mixed model)을 이용하여 분석하였다. 포커스 그룹 및 개인 면담을 통해 수집된 질적 자료는 내용분석방법으로 분석하였다.

연구 결과 집단 로고테라피 프로그램에 참여한 실험군은 대조군에 비해 삶의 의미($F=13.92$, p <.001), 일의 의미($F=13.18$, p <.001), 웰니스($F=9.62$, p <.001), 직무 만족도($F=10.49$, p <.001), 직무 전념도($F=10.78$, p <.001) 그리고 내재적 동기($F=10.19$, p <.001)가 시간의 흐름에 따라 유의하게 증가되어 가설이 지지되었다. 사후 검정을 실시한 결과 실험군의 삶의 의미, 일의 의미, 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도 그리고 내재적 동기의 효과는 프로그램 종료 4주 후까지 유의하게 지속되었다. 그리고 집단 로고테라피에 참여하면서 대상자들은 의미 없다고 생각했던 일과 삶에서 스스로 의미를 찾으며 태도의 변화를 경험하였으며, 그 결과 대상자들은 간호사로서의 가치를 인식하며 더 나은 간호사로서의 삶에 도전을 다짐하였다.

이상의 연구 결과, 집단 로고테라피 프로그램은 임상 간호사에게 일의 의미를 높이고 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도, 내재적 동기, 삶의

의미를 높이는 효과가 있으며 적용 가능한 중재로 확인되었다. 따라서 간호사를 위한 효과적인 심리사회적 프로그램이 부재한 현실을 고려할 때, 본 연구는 가치 있는 연구라 할 수 있다. 또한 향후 상급종합병원의 임상 간호사 외 지역사회 간호사 등 타 분야에서 일하는 간호사에게도 확대 실시하여 그들이 질 높은 간호를 제공할 수 있는 여건을 마련하고, 그들 개인의 웰니스에도 긍정적인 영향을 미칠 수 있으리라 본다.

주요어 : 임상간호사, 일의 의미, 로고테라피, 혼합연구방법

학 번 : 2012-23120

목 차

국문초록..... i

Ⅰ. 서 론.....1

1. 연구의 필요성 1
2. 연구의 목적..... 3
3. 용어의 정의..... 4

Ⅱ. 문헌 고찰 7

1. 간호사의 일의 의미..... 7
2. 일의 의미 관련 요인..... 8
3. 간호사의 웰니스 증진을 위한 심리사회적 중재 프로그램12
4. 로고테라피 기반의 프로그램..... 13

Ⅲ. 이론적 배경..... 17

1. 연구의 이론적 기틀..... 17
2. 연구 가설 19

Ⅳ. 연구방법..... 20

1. 일의 의미 프로그램 개발..... 20
2. 일의 의미 프로그램의 효과 평가..... 28

Ⅴ. 연구결과 41
1. 일의 의미 프로그램 개발 41
2. 일의 의미 프로그램의 효과 평가 48
3. 일의 의미 프로그램의 질적 자료 분석 결과 68

Ⅵ. 논 의 74
1. 일의 의미 프로그램 개발 74
2. 일의 의미 프로그램의 효과 78
3. 연구의 의의와 제한점 84

Ⅶ. 결론 및 제언 86
1. 결론 86
2. 제언 87
참고문헌 89

부록 106
Abstract 128

List of Tables

Table 1. Research Design of this Study 30
Table 2. Logotherapy-based Work Meaning Program for Clinical Registered Nurses 45
Table 3. Homegeneity Test of General Characteristics 49
Table 4. Homogeneity Test of Outcome Variables 51
Table 5. Mean Scores of Outcome Variables 52
Table 6. Results of Linear Mixed Model for Meaning In Life Score 53
Table 7. Results of Linear Mixed Model for Work Meaning..55
Table 8. Results of Linear Mixed Model for Wellness Score.57
Table 9. Results of Linear Mixed Model for Job Satisfaction 59
Table 10. Results of Linear Mixed Model for Job Commitment 61
Table 11. Results of Linear Mixed Model for Intrinsic Motivation Score..... 63
Table 12. Pairwise comparison of Experiment Group using Linear Mixed Model 67
Table 13. Themes on the Experiences of the Program 68

List of Figures

Figure 1. Conceptual Framework of this Study 18
Figure 2. Stage of Program Developement 21
Figure 3. The Objective and Goals of Program 23
Figure 4. Flow Diagram of Subject Recruitment, Screening, Enrollement, and Retention 31
Figure 5. Changes in Meaning In Life Score 54
Figure 6. Changes in Work Meaning Score 56
Figure 7. Changes in Wellness Score 58
Figure 8. Changes in Job Satisfaction Score 60
Figure 9. Changes in Job Commitment Score 62
Figure 10. Changes in Intrinsic Motivation Score 64

List of Appendix

부록 1. 연구대상자 보호 심의결과 통보서 106
부록 2. 연구자용 설명서 및 동의서 107
부록 3. 참여자 모집 문건 111
부록 4. 자료 수집용 설문지 112
부록 5. 프로그램 지침서 119

Ⅰ. 서론

1. 연구의 필요성

간호사는 급격히 변화되는 의료 환경에서 전문적 지식 및 기술을 습득하여 환자와 가족의 요구에 맞게 질 높은 간호의 제공을 요구 받는다. 이러한 의료 환경의 변화와 병원들 간의 경쟁구조, 환자들의 요구 증가 및 인증 평가, 불규칙한 근무 형태는 간호사에게 스트레스원으로 작용하고 있다. 적정 수준의 스트레스는, 업무 수행과 개인의 성장에 도움이 되지만, 과도한 업무 스트레스는 소진감, 좌절, 슬픔, 두려움, 우울, 불안 등의 심리적 어려움으로 나타난다(조영문 & 최명심, 2016). 간호사에게 요구되는 사항이 많아지면서 간호사는 자신이 속해있는 고유의 가치관이나 세계관에 대해 생각할 시간 없이 타인이 요구하는 일을 하게 된다. 이는 어떤 상황에서도 의미를 찾지 못하는 실존적 공허라고 부르는 무의미함을 유발하게 된다(Frankl, 1972).

실제로 병원에서 근무하고 있는 간호사의 25.5%가 삶의 무가치함과 좌절을 느끼는 실존적 공허 상태에 있으며, 삶의 의미를 발견하고 있지 못하는 간호사는 무려 57.9%에 이른다고 보고되었다(서인진, 2011). 일반 성인의 23.3%가 실존적 공허를 느끼고(최순옥, 김숙남, 신경일, & 이정지, 2002), 중등교사들의 17%가 실존적 공허를 느낀다는(한미정 & 최정윤, 1999) 기존의 연구 결과와 비교해 볼 때 병원에서 근무하고 있는 간호사가 실존적 공허를 경험하는 비율이 상당히 높음을 볼 수 있다. 직업과 삶의 연관성이 높은 까닭에, 일터에서 보내는 시간이 많은 직장인들은 그들의 삶에서 의미를 찾지 못하면 일에서 의미를 또한 찾기 어렵다고 할 수 있다.

일의 의미는 삶의 의미의 원천이라 할 수 있으며, 이는 행복감, 삶의

만족과 연관되어 있다(김수진, 2014). 일의 의미를 찾음으로써 소진을 예방하고 일을 긍정적으로 바라보게 한다(Etzion & Pines, 1986; Malach-Pines, 2000; Pines, 2002). 의미 있는 일을 하는 사람들은 자신들을 더 중요한 사람으로 여기며(Harpaz & Fu, 2002), 정체성, 안정성 그리고 삶의 의미를 찾을 수 있다. 따라서 일의 의미는 간호사의 정서적인 스트레스를 설명하고 예측하는 데 사용된다(Knoop, 1995). 또한 간호사는 건강 교육자, 간호 제공자, 건강 행위 촉진자 등으로서 책임과 역할을 수행하므로 이들이 최적의 건강 상태 일 때, 대상자들에게 질 높은 간호를 제공할 수 있다고 하였다(심봉희, 이영숙, & 안성아, 2016; Cavanagh & Coffin, 1992). 결국 실존적 공허는 양질의 간호를 제공하는 데 방해가 된다(이병숙, 1995).

Pavlish와 Hunt (2012)에 의하면 간호사가 일에서 의미를 찾는 경우 일에 대한 몰입, 즐거움 그리고 자부심이 상승하고 생산성이 좋아진다고 하였다. 일의 의미를 지각할수록 개인이 경험하는 감정적 정향인 직무만족도는 높아지고(이은경, 2011), 해당 직무에 더 전념하게 되며, 몰입동기가 증가되어 좀 더 일에 몰두하고 성과에 만족하여 신체적, 정신적 건강도 좋아지며 행복감을 느끼게 된다(하유진, 2016). 즉 조직의 목표에 대한 신뢰와 수용, 조직을 위해 중요한 노력을 기울이려는 의지 및 조직의 구성원으로 남으려는 구성원들의 열망인 직무 전념도가 증가하게 된다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 또한 외부적 보상보다 일 자체에서 목표의식을 찾게 된다(Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007). 따라서 자신이 직무 및 직무 활동 자체로부터 발생되는 하고자 하는 의지를 의미인 내재적 동기(Dinham & Scott, 2000)가 증가하게 된다.

Frankl (1963)은 우리의 삶은 어떤 상황에서든 의미가 존재함을 강조하였다. 그리고 인간의 자유는 어떤 조건을 피할 수 있는 자유가 아니라

그가 어떤 조건에 처해 있든 그것에 대해 자신의 태도를 결정할 수 있는 자유가 있다고 했다(Frankl, 2014). 그는 실존주의 철학을 바탕으로 심리치료 기법인 로고테라피(의미치료)를 개발했다. 로고테라피는 인간의 실존 안에 숨겨져 있는 의미(logos)를 찾도록 도와주는 것이다(Frankl, 1963). Frankl(1963)은 삶의 의미와 목적을 추구하는 것은 인간의 기본 욕구이며, 의미를 추구하는 것은 삶의 동력이고 정서적, 영적 안녕을 갖게 한다고 하였다.

이에 본 연구는 로고테라피를 기반으로 임상간호사가 일의 의미를 찾을 수 있도록 돕는 일의 의미 프로그램을 개발하고 이를 적용한 후 삶의 의미, 일의 의미, 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도 그리고 내재적 동기에 미치는 효과를 양적 연구 방법으로 검증하고자 한다. 그리고 양적 연구로 드러나지 않는 상황적 맥락과 참여자의 경험을 질적 자료로 탐색하여 그 효과를 보완하고자 질적 자료 내재 설계의 동시적 혼합연구 방법으로 평가하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구의 목적은 로고테라피를 기반으로 병원에서 근무하는 임상 간호사를 위한 일의 의미 프로그램을 개발 및 적용하고 그 효과를 검증하는 데 있다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

1) 간호사를 위한 로고테라피 기반 집단 일의 의미(Logotherapy based Work Meaning Program; LbWMP) 프로그램을 개발한다.

2) 개발된 LbWMP가 간호사의 삶의 의미, 일의 의미, 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도 그리고 내재적 동기에 미치는 효과를 질적·양적으로 평가한다.

3. 용어 정의

1) 로고테라피 기반 집단 일의 의미(LbWMP) 프로그램

로고테리피는 인간이 실존적 자신과 가능한 존재로서의 자신을 이해하고 삶 속에서 자신의 의미를 깨닫도록 하여 확고한 인생의 의미와 책임을 갖게 해 주는 실존 분석을 임상에서 적용한 정신치료요법을 말한다(Frankl, 1963). 본 연구의 로고테라피 기반 일의 의미 프로그램(이하 LbWMP)은 Dezelic (2014)의 의미 중심치료와 Frankl (1963)의 로고테라피를 기반으로 하여 임상 간호사에 적합하도록 본 연구자가 개발한 1회당 90분의 8회기 집단 프로그램을 의미한다. 한 집단당 8-12명(Yalom, 1995)의 사람들로 구성한다.

2) 삶의 의미

삶의 의미란, 인간답게 존재하기 위해 인간의 참된 본질을 실현하는 것(Frankl, 1969), 혹은 자신이 속한 세계와 관련하여 자신의 생에서 가치 있고, 의미 있다고 믿는 것을 말한다(Chang & Patricia, 2000). 본 연구에서는 Steger, Frazier, Oishi와 Kaler (2004)가 개발하고, 원두리, 김교헌과 권선중(2005)이 번역한 삶의 의미 척도 점수를 의미한다.

3) 일의 의미

일의 의미란, 단순히 일이 사람들에게 어떤 의미인지를 묻는 것이 아니라, 일이 중요하며 긍정적인지를 보여주는 의미 충만함을 가지는지 묻는 것으로 의미 충만함의 요소는 즐거움 추구라기보다는 성장과 목적 추구라는 본질적 성격을 지닌다(Steger et al., 2012). 간호사에게 일의 의미는 일에서의 긍정적인 경험, 일 자체의 목적과 목표, 의미로운 실존의 경험으로부터 온다(Lee, 2015). 본 연구에서는 일의 의미는 Steger 등

(2012)의 일의 의미를 최환규와 이정미(2017)가 번역한 도구로 측정한 점수를 의미한다.

4) 웰니스

웰니스란 최적의 건강상태로 신체적, 정신적, 사회적, 영적, 경제적 영역에서 개인의 잠재력을 실현하고, 가족, 지역사회, 사업장과 기타 장소에서 역할 기대를 수행하는 것이다(Smith, Tang, & Nutbeam, 2006). 본 연구에서는 최문종, 손창식, 김진수와 하영미(2016)가 개발한 근로자의 웰니스 지표로 측정한 점수를 의미한다.

5) 직무 만족도

직무 만족도는 일을 하면서 개인이 일에 대한 감정적 정향이다(Price, 2001). 본 연구에서는 Weiss 등(1967)이 공공 개발한 미네소타 업무 만족설문지(Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ)로 Park (2005)이 한국어로 번안하고 타당화한 한국어판 MSQ의 점수를 의미한다.

6) 직무 전념도

직무 전념도는 조직의 목표에 대한 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 중요한 노력을 기울이려는 의지 및 조직의 구성원으로 남으려는 구성원들의 열망을 말한다(Mowday, Steers, & Porter, 1979). 본 연구에서는 Pejtersen, Kristensen, Borg와 Bjorner (2010)이 개발한 Cohenhagen Psycho-social Questionnaire Scale Ⅱ (COPSOQ Ⅱ)를 전경자와 최은숙(2013)이 번안한 한국어판 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구 (COPSOQ-K) 중 일의 조직과 업무내용 영역의 직무 전념

도를 측정한 점수를 의미한다.

7)내재적 동기

내재적 동기는 자신이 직무 및 직무 활동 자체로부터 발생되는 동기 부여를 의미하다(Dinham & Scott, 2000). 본 논문에서는 Tierney, Farmer와 Graen (1999)이 개발하고 권혜진(2013)이 번역한 내재적 동기 도구 점수를 의미한다.

II. 문헌 고찰

1. 간호사의 일의 의미

일의 의미는 삶의 의미의 원천이 되며, 이는 행복감, 삶의 만족과 같은 전반적인 웰빙과 연결되며, 직장인들 사이에서 일의 의미와 삶의 의미에 대한 관심이 높아지는 추세이다(김수진, 2014). 일의 의미는 학자들에 따라서 다양한 관점에 의해 설명되고 있다. Team (1987)의 연구에서는 일의 의미를 일 중심성, 사회적 규범, 일의 가치와 신념, 일하는 목적 그리고 일 역할 정체성으로 보았다. 그 이후 Amabile, Hill, Hennessey와 Tighe (1994), Arnold 등(2007), Steger 등(2012) 등은 공통적인 일의 의미의 요소를 생계 수단, 경력, 소명, 즐거움, 장점 등으로 보았다. Steger 등(2012)에 의하면 일의 의미란, 단순히 일이 사람들에게 어떤 의미인지를 묻는 것이 아니라, 일이 중요하며 긍정적인지를 보여주는 의미 충만함을 가지는지 묻는 것이다. 따라서 의미 충만함의 요소는 즐거움 추구라기보다 성장과 목적 추구라는 본질적인 성격을 지닌다. Steger 등(2012)은 일에서의 의미를 긍정적인 의미, 일을 통하여 만드는 의미 그리고 큰 선으로의 동기 부여로 세 가지 차원으로 설명하였다. 일의 의미는 일이 사람들에게 주는 단순한 의미가 아니라 그 일을 통해 얻게 되는 충만함, 긍정적 인자, 성장과 목적 추구의 성향을 포함한다. 일의 의미는 자신이 하고 있는 일에 대해 개인이 주관적으로 부여하고 있는 인지적 평가(장형석, 2000)로, 외부적 보상보다 일에서의 목적을 찾는 것(Arnold et al., 2007)이다. 그러므로 일의 의미는 삶의 의미의 원천이 되며, 삶의 의미는 행복감, 삶의 만족과 같은 전반적인 웰니스와 연결된다(김수진, 2014).

기존의 연구들에 의하면 간호영역에서 일의 의미를 영성적인 부분(Kramer & Schmalenberg, 2008), 심리사회적인 영역(Li et al., 2010) 또는 심리적 역량(Manojlovich & Laschinger, 2002; Smith, Hood, Waldman, & Smith, 2005)으로 설명하였다. Lee (2015)는 간호사에게 일의 의미는 일에서의 긍정적인 경험, 일 자체, 일의 의미 있는 목적과 목표 그리고 의미로운 실존을 경험하는 삶의 일부에서 온다고 하였다. 따라서 일에서 경험의 인지 여부에 따라 의미를 찾을 수 있으며, 일에 의미를 부여하게 된다. 의미를 찾은 간호사는 그들이 왜 간호를 제공하는지 알고 있으며 더 나은 간호를 제공하기 위해 동기화 되어 있으며이를 실천하고 있다. Bolmsjo, Strandberg, Midlov와 Brorsson (2015)의 연구에 의하면, 일에서 의미를 찾은 의료진은 그렇지 않은 의료진에 비해 더 나은 의료를 제공한다고 한다. 일에서 의미를 찾은 간호사는 공감능력이 향상되어 있고, 대상자에게 희망을 주며(Leung et al., 2012), 자기 성장, 더 나은 근무 환경의 조성 그리고 환자 안전에 기여한다(Nurses, 2005). 더 나아가 환자 그리고 동료들과의 관계 형성이 잘 되고, 연민적 돌봄을 제공하고, 간호사 자신의 정체성에 대해서 알아차리고 멘토로서의 역할에 일의 의미를 부여한다(Malloy et al., 2015). 결과적으로 일의 의미를 찾는 것은 간호사가 건강한 근무환경을 만들 수 있도록 한다(Nurses, 2005).

2. 일의 의미 관련 요인

경영, 심리학, 간호학 등 많은 영역에서 직무 만족은 일의 의미와의 연관성이 있음이 밝혀졌다(Borritz et al., 2005; Duffy, Bott, Allan, Torrey, & Dik, 2012; Gupta, Kumar, & Singh, 2014; Shanafelt et al., 2012). 의미 있는 일을 경험하게 되면 직무 만족도, 전념도, 내재적 동

기, 삶의 의미 및 삶의 질, 정신건강이 향상되며, 우울감과 적대감은 감소하고, 이직 의도 및 병가 사용도 감소한다(김수진, 2014; 서재현, 2015; 이정선, 2012; Allan, Dexter, Kinsey, & Parker, 2016; Britt, Adler, & Bartone, 2001; Brown et al., 2001; Clausen, Burr, & Borg, 2014; Fouche, Rothmann, & van der Vyver, 2017; Hoole & Bonnema, 2015; Jung & Yoon, 2016; Steger et al., 2012; Steger, Littman-Ovadia, Miller, Menger, & Rothmann, 2013).

웰니스란 최적의 건강상태로 신체적, 정신적, 사회적, 영적, 경제적 영역에서 개인의 잠재력을 실현하고, 가족, 지역사회, 사업장과 기타 장소에서 역할 기대를 수행할 수 있는 상태를 뜻한다(Smith et al., 2006). 이는 단순히 질병이 없거나 질병 위험을 회피하는 것을 넘어서 신체, 정신, 환경의 조화로운 통합을 향해 끊임없이 노력하는 적극적인 상태 혹은 최적의 건강상태를 추구하는 것을 의미한다(최문종 등, 2016). 급격히 변화하는 의료환경, 병원들 간의 경쟁, 환자들의 요구도 증가 및 각종 인증 평가 등은 의료의 질적인 개선을 요구하는 반면, 간호사의 스트레스는 가중되어간다(양혜정, 2012). 또한 잦은 환자의 사망, 신체적, 심리적 영적 고통을 경험하는 환자들을 많이 경험하게 되면서 간호사는 신체적, 정신적 건강에 위협을 받으며 이는 간호사의 웰니스는 더욱 침해당한다(송인숙, 2008; 심봉희 등, 2016). 이는 직원들의 피로로 나타나며 직무에도 영향을 미친다는 보고가 있다(Zadeh, Gamba, Hudson, & Wiener, 2012). 높은 웰니스는 더 높은 공감적 만족을 가져오며 소진과 공감 피로를 피할 수 있고(Lawson & Myers, 2011), 낮은 웰니스는 상담 받는 대상자의 삶의 질이 더 낮아질 수 있게 한다(Lawson, 2007). 이상의 문헌 검토를 통해 일의 의미가 웰니스에 영향을 끼치는 것을 볼 수 있다. 이는 돌봄 제공자이면서 상담가, 교육자로 근무하는 간호사에게도 동일하게 적용될 수 있다. 또한 간호사의 웰니스는 간호사의 삶의

질 뿐만 아니라 관계를 맺고 있는 타인, 즉 대상자들에게 안정된 간호를 제공할 수 있다(이병숙, 1995). 즉, 간호사의 웰니스는 간호의 질과 조직 모두에게 영향을 미친다고 볼 수 있다.

직무 만족도는 일을 하면서 개인이 일에 대한 감정적 정향이다(Price, 2001). 일의 의미를 통해 직무 만족도는 증가되며(Brown et al., 2001), 자신의 직무 환경에 대해 매우 긍정적이고 창의적인 태도를 갖게 되어 직무를 효율적으로 수행하며 주어진 간호 업무를 친절하게 수행할 수 있게 된다(이혜정, 2002). 직장에서의 태도 및 성과도 향상하게 되며(Fourie & Deacon, 2015), 개인의 삶이 풍요롭게 된다(Johnson & Jiang, 2017). 즉 직무 만족도는 단순히 업무량과 업무 시간에 국한된 것이 아니라 직무와 관련해서 성취감, 편안함, 자율성 등을 포함한다. 따라서 일에서 의미를 찾게 되면, 일을 더 잘 하며(Steger et al., 2013) 끝까지 마무리를 하게 된다(Ericsson, Ehliasson, & Tops, 2016). 일의 의미를 찾음으로써 직장에서의 태도 및 성과 향상뿐만 아니라 개인의 삶에 대한 태도도 긍정적으로 변하며(Fourie & Deacon, 2015) 직무 만족을 유발시키는 내재적 동기가 향상된다(Hackman & Oldham, 1976; Johns, Xie, & Fang, 1992; Maharaj & Schlechter, 2007; Stechmiller & Yarandi, 1992).

내재적 동기란 일에 자발적으로 몰입하게 되는 의지를 말한다. 내재적 동기는 외적인 보상이 아닌 자신이 일에 대해서 어떻게 느끼는지에 따라 달라지고, 내재적 동기가 높을수록 직무에 만족할 가능성이 높다(Lawler & Hall, 1970). 즉 일에서 의미를 발견하게 되면 내재적 동기는 증가하게 된다. 일의 의미를 발견함으로써 직장인은 정체성(Altschuler, 2004)을 찾고, 일을 잘 하게 된다(Steger et al., 2013). 또한 스트레스나 좌절을 이겨내고 극복하는 회복력이 생기며(하유진, 2016), 자발적인 몰입이 증가되어 더 열심히 일을 하고 더 나은 성과에

만족하게 되어 몸과 마음도 건강해지고 행복감을 느낀다. 이러한 자발적 몰입은 결국 직무 전념도를 향상시키게 된다.

직무 전념도는 조직에 대해서 애착을 찾고 조직의 목표나 가치에 대해서 강한 신뢰와 수용, 조직을 위해 중요한 노력을 기울이려는 의지 및 조직의 구성원으로 남으려는 구성원들의 열망을 말한다(Mowday et al., 1979). 이는 이직, 결근, 성과, 조직 유효성을 보다 잘 설명하는 지표로 비교적 장기적이고, 안정적이어서 조직구성원들의 태도와 행동간의 관계를 잘 나타내주는 것으로 조직에서 많이 이용된다(송경옥, 2006). 조직에 대해서 애착을 찾고 조직의 목표나 가치에 대해서 수용하고 조직에 대해 자발적인 노력을 하는 것이다. 이는 단순한 충성심이 아닌 조직이 발전되기 위해 개인이 적극적으로 노력하는 모습을 포함한다(안영숙, 2012). 따라서 조직과 직무에 대한 전념도가 높아지면 조직의 변화를 지원하려는 동기가 커지며 조직의 목표에 맞춰 더 노력하게 된다(김종경 & 김명자, 2011). 간호사가 그들의 직업을 단순히 일로만 생각을 하는 경우, 직무 전념도와 직무 열의가 그렇지 않은 간호사에 비해 낮으나(Botha, Botha, & Beukes, 2012), 일에서 의미를 찾는 경우 직무 몰입이 증가한다(서재현, 2015; Fouche et al., 2017; Hoole & Bonnema, 2015; Jung & Yoon, 2016; Steger et al., 2013). 이렇듯 일의 의미를 발견함으로써 직무 만족도와 직무 전념도가 높아지면, 직무 환경에 대해 긍정적인 태도로 효율적으로 일을 할 수 있고, 양질의 간호를 제공할 수 있게 된다(이혜정, 2002). 또한 개인적인 관점에서는 일의 의미는 간호사 삶의 의미 수준을 좀 더 증진시키며 성취감, 행복감, 삶의 만족, 웰니스 등에 긍정적인 영향을 끼친다(Steger et al., 2012).

3. 간호사의 웰니스 증진을 위한 심리사회적 중재 프로그램

간호사를 위한 중재 프로그램으로 심리사회적 요소와 신체 건강을 증진시키기 위한 프로그램은 2000년대 이후부터 다양하게 개발되었다. 간호사의 신체적 증진을 위한 프로그램인 아로마테라피(김현정, 2012; 박시나, 2011; 서은영, 2012; 성순남, 2005; 이선민, 2012; 이유진, 2018; 이현준, 2015; 이혜숙, 2006; 장순복, 추상희, 김영인, & 윤선희, 2008; 장언향, 2009; 정숙진, 2016; 조민정, 2010)가 가장 많다. 아로마 테라피는 마사지와 흡입 요법을 이용하며 스트레스를 감소시킨다. 심리사회적 중재 프로그램들로 코칭 프로그램(류의정, 2016; 박영희, 2008; 백명 & 장금성, 2016; 신윤주, 2009; 이순규, 2008; 이춘이, 변은경, & 전성숙, 2011; 정경순, 2015; 조용애 & 김금순, 2013), 의사소통 프로그램(구미지 & 김경남, 2014; 김미화, 2018; 김성재 & 양정운, 2016; 김춘숙, 이미옥, & 이상복, 2016; 김희정, 2017; 신윤희, 이숙, 문현숙, 정덕유, & 이혜순, 2018; 심봉희, 이영숙, & 안성아, 2016; 유미자, 2018; 이미옥 & 이상복, 2016; 조민아, 2018), 미술 · 음악 · 연극 등의 예술치료(김미진, 2016; 두은영, 서형은, 최수진, 장보경, & 김미영, 2018; 서미정 & 홍선미, 2015; 서은주, 2010; 이소영, 2016; 전민정, 2016; 한주연, 2014), 명상 요법(김은휘, 2016; 안미나, 2017; 이지수, 김소희, 이우경, & 신재공, 2012; 임순옥, 2016), 영성 프로그램(라정란, 2011; 서임선, 용진선, 박준양, & 김주후, 2014; 정진옥, 조현숙, & 김상희, 2016) 등이 있다. 코칭 프로그램은 자기 인식과 피드백을 통해 자기 효능감을 향상시키며 이는 직무관련 성과를 향상시키는 효과가 있음이 보고되었다(백명 & 장금성, 2016; 신윤주, 2009). 의사소통 프로그램은 병원 내 의료진과의 의사소통 능력과 환자와의 의사소통 능력과 대인관

계능력을 향상시킨다(문임숙, 2013; 유미자, 2018; 이미옥 & 이상복, 2016; 조민아, 2018). 영성 프로그램의 경우 간호사의 영적 건강을 증진시킴으로써 전인 간호를 제공하고 자신의 소진과 스트레스를 완화시킬 수 있도록 한다(서임선 등, 2014). 간호사의 직무 관련 요소들과 사회심리적 요소와 관련된 연구는 증가해 왔다. 그러나 본질적으로 간호사로서의 일의 의미를 찾음으로 일에 대한 동기가 강화됨으로써 일에서의 경험이 긍정적이 될 뿐 아니라, 일 자체와 자신에게 의미 있음을 깨닫게 되며, 더불어 간호사의 심리사회적 측면들을 향상시키는 중재 연구는 시도된 바 없다.

4. 로고테라피 기반 프로그램

1) 로고테라피

본 연구 수행에 근간이 되는 이론은 로고테라피이다. 이는 Frankl의 실존주의에 입각하여 완성한 기법으로, Frankl은 의미를 추구하는 것은 인간의 가장 기본적인 동기이자 삶의 동력이라고 하였다(Frankl, 1969). 로고테라피의 기본 목표는 인간이 건강하도록 돕고, 나아가 건강을 유지할 수 있도록 돕는 것이다. 이는 개인으로 하여금 영안에 건강의 핵심이 되는 자원이 있다는 것을 인식하게 돕고, 이러한 자원을 이용할 수 있도록 돕는 것을 통해 가능하다. 로고테라피를 통해 종교적인 신념 및 유무와 상관없이 억압, 좌절, 무시되어 왔던 영적 자원을 의식의 차원으로 끌어 올리는 것이다. 즉, 인간의 영의 도전적 힘을 통해 인간으로 하여금 삶의 고통이나 어려움에 직면할 수 있도록 돕고자 한다(김미라, 2012, 2016a, 2016b, 2016c).

로고테라피의 근본 원칙은 '자유의 의지(선택의 자유)', 의미에의 의지(의미를 찾으려는 의지)' 그리고 '삶의 의미'이다. 자유의 의지는 인간의

자유는 어떤 조건을 피할 수 있는 자유가 아니라 그가 어떤 조건에 처해 있든 그것에 대해 자신의 태도를 결정할 수 있는 자유를 의미한다. 의미에의 의지는 어떠한 상황, 조건에서도 인간은 의미를 찾고자 노력한다는 것이다. 마지막 삶의 의미는 어떤 상황, 조건에서도 다 의미가 존재하고 있음을 뜻한다(Frankl, 1969).

의미는 창조적 가치, 경험적 가치 그리고 태도적 가치를 통해 의미를 발견할 수 있다. 첫 번째, 창조적 가치는 일이나 행위를 함으로써 의미를 발견할 수 있다. 예를 들어 자신의 사명과 과업을 자각할 때 생긴다. 두 번째, 경험적 가치는 경험 또는 체험을 통해 실현되는 가치이다. 즉 세상으로부터 받을 것을 통해 의미를 발견하는 것이다. 앞의 창조적 가치는 스스로가 만들면서 생기는 가치이지만, 경험적 가치는 타인이 만들어 놓은 것을 경험하면서 의미와 가치를 경험하는 것이다. 마지막으로 태도적 가치는 인간이 삶의 제약에 어떤 태도를 취하는가 하는 점에서 실현된다. 즉 삶을 향한 자신의 태도를 통해 의미를 알게 되는 것을 의미한다(Frankl, 1969; Frankl, 1972; Frankl, 2014).

로고테라피의 주요 상담 기법으로는 역설적의도법(paradoxical intention), 탈숙고(dereflection), 소크라테스 대화법(Socratic dialogue) 그리고 태도 수정(modification of attitudes) 등이 있다. 역설적 의도는 의사와 영혼(Frankl, 1972)에 의해서 처음 소개되었으며 주로 공포증과 강박증 환자들에게 시도하였다. 이는 자기를 초월하고 자기를 이탈할 수 있는 인간의 능력을 근거로 하였다(Frankl, 2014). 내담자로 하여금 두려운 일, 무서운 일을 감히 한다거나 그런 일이 잠시나마 닥쳐오기를 바라도록 하는 것이다. 이렇게 함으로써 예상불안에서 오는 공포의 악순환을 분쇄할 수 있고, 공포를 제거하면 예상 불안이 들어설 자리가 없어진다(이남표, 2000). 탈숙고는 지나치게 걱정하는 나머지 어떤 문제(신체적 질병 이외)에 사로잡혀서 헤어나지 못하는 상황에서

의미를 찾을 수 있게 해주는 기법이다(Frankl, 1969). 탈숙고는 정지신호(stop sign)과 사고지표(guidepost)로 나뉜다. 전자는 쐐기를 박는 일이고, 후자는 마음을 다른 사고로 돌리는 일이다. 예를 들어 수면장애 대상자에게 정지 신호로 인간의 신체는 필요한 최소한의 수면을 저절로 취하게 마련이라는 사실을 알리도록 한다. 그럼에도 불구하고 잠이 오지 않는다면 사고지표로 잠을 자지 말고 깨어 있어보라고 하는 것이다(이남표, 2000). 소크라테스 대화법은 대상자가 잠재적 자원을 스스로 찾게 하는 방법으로 참자아를 찾게 하는 것이다(Frankl, 1969). 대상자가 자신의 정신적 자원을 찾아가도록 도우며 자기발견(self-discovery), 선택(choice), 유일성(uniqueness), 책임감(responsibility) 그리고 자기초월(self-transcendency)의 영역에 대해서 암시를 준다. 마지막으로 태도수정은 삶에 대한 긍정적이지 않은 태도를 변화하도록 한다. 바꿀 수 없는 무의미한 상황에서 새롭고 의미충만한 태도를 찾아가게 하는 기법이다(Frankl, 1969).

2) 일의 의미 프로그램

일의 의미와 관련된 연구는 크게 의미 찾기와 의미 만들기로 나눌 수 있다. 의미 찾기라는 관점으로 일의 의미를 본 경우는 Frankl의 실존주의에 입각한 로고테라피를 적용하여, 의미 추구란 인간의 기본적인 동기이자 삶의 동력으로(Frankl, 1969) 삶 어디에서도 적용 가능한 개념이다. 의미 만들기의 관점으로는 잡 크래프팅(job crafting)이라는 개념이 있다. 이는 일에서의 의미를 찾기보다 현재 일하고 있는 곳에 맞춰서 행동 변화를 불러 일으키거나, 직업을 선택하기 전에 원하는 직업에 맞도록 행동 및 사고의 수정을 통해(Tims & Bakker, 2010) 해당 직무를 하는 직원의 관점과 인식을 긍정적으로 바꾸는 효과가 있다(임명기, 하유진, 오동준, & 손영우, 2014). 따라서 잡 크래프팅을 통해서도 근로자

의 웰니스, 직무 만족 등은 증가(Tims, Bakker, & Derks, 2013)할 수 있으나 원래 존재하고 있던 의미를 찾는 방법이 아닌 만들어 나간다는 부분에서 로고테라피와 큰 차이를 보이며 효과를 이끌어내기 위해서는 자기 효능감 향상 훈련과 같은 선행 교육 또는 훈련이 필요하다는 한계점이 있다(근소우 & 권인수, 2017).

본 연구에서 일의 의미 프로그램은 Frankl의 실존주의에 입각한 로고테라피(Frankl, 1969)를 기반으로 개발하였다. 로고테라피를 기반으로 개발된 여러 프로그램 중 Dezelic and Ghanoum (2015)의 의미 중심 요법 매뉴얼(Meaning-Centered Therapy Manual)을 참고하였다. 이 매뉴얼은 집단 또는 개인을 대상으로 의미 중심 요법을 제안하고 있다. 이 프로그램의 경우 총 8회기, 각 회기당 1.5-2시간 이내로 구성되었으며, 각 회기는 다음과 같은 개념들로 구성되었다. 이 매뉴얼의 경우 다양한 집단, 영적 환경 또는 개인적 탐색과 실존적 이해 및 성장에 적용할 수 있다. 1회기는 로고테라피의 개념에 대한 소개, 2회기는 의미와 목적에 대한 탐색, 3회기는 몸, 마음, 영에 대한 이해, 4회기는 내적 자원과 강점, 5회기는 실존적 관점, 6회기는 고통과 의미, 7회기는 개인적 성장과 변화 그리고 8회기는 의미로운 삶 살기이다. Frankl (1969)이 주장한 의미를 찾기를 강조하기 위해 '의미 중심 요법'이라고 명명했으며, 이 프로그램은 인간의 신체와 마음 그리고 영의 통합을 중점적으로 두었다(Dezelic & Ghanoum, 2015).

Ⅲ. 이론적 기틀 및 가설

1. 연구의 이론적 기틀

본 연구는 Frankl (1963)의 로고테라피의 원리를 기초로 이론적 기틀을 설정하였다. 로고테라피는 Frankl이 실존주의에 입각하여 완성한 기법으로, Frankl은 의미를 추구하는 것은 인간의 가장 기본적인 동기이자 삶의 동력이라고 하였다(Frankl, 1969). 로고테라피의 기본 목표는 의미 찾기를 통해 인간이 건강하도록 돕고, 나아가 건강을 유지할 수 있도록 돕는 것이고, 근본 원칙은 '자유의 의지(선택의 자유)', 의미에의 의지(의미를 찾으려는 의지)' 그리고 '삶의 의미'이다. 의미는 창조적, 경험적, 태도적 가치를 통해 발견할 수 있다고 하였다(Frankl, 1969).

본 연구에서는 연구 개념간의 관계를 문헌고찰을 통해 개념적 틀로 Figure.1과 같이 제시하였다. 환자들의 요구도가 높아지고, 간호사가 해야 하는 일이 많아짐으로써 간호사는 업무를 하기에만 바쁘고, 그 일에 가치나 의미에 대해서 깊이 생각하지 못한 상태에서 업무를 하게 된다. 또한 이러한 과도한 스트레스는 소진과 같은 신체적, 정신적 증상으로 이어지며, 간호사의 웰니스를 침해하고 더 나아가 실존적 공허인 삶에서 무의미감을 느끼는 경우까지 생긴다. 로고테라피를 기반으로한 LbWMP를 적용함으로써 과도한 스트레스에 노출되어 있는 간호사가 의미를 찾고 그를 통해 웰니스를 증진시키고자 한다.

일에서 의미를 찾으면 간호사는 신체적, 정신적, 영적 웰니스가 증진되며 직업과 관련된 요소들에도 긍정적인 영향을 미친다. 따라서 LbWMP에 참여한 간호사가 삶의 의미, 일의 의미를 찾게 되고 이를 통해서 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도 그리고 내재적 동기를 증가시킬 수 있을 것이다.

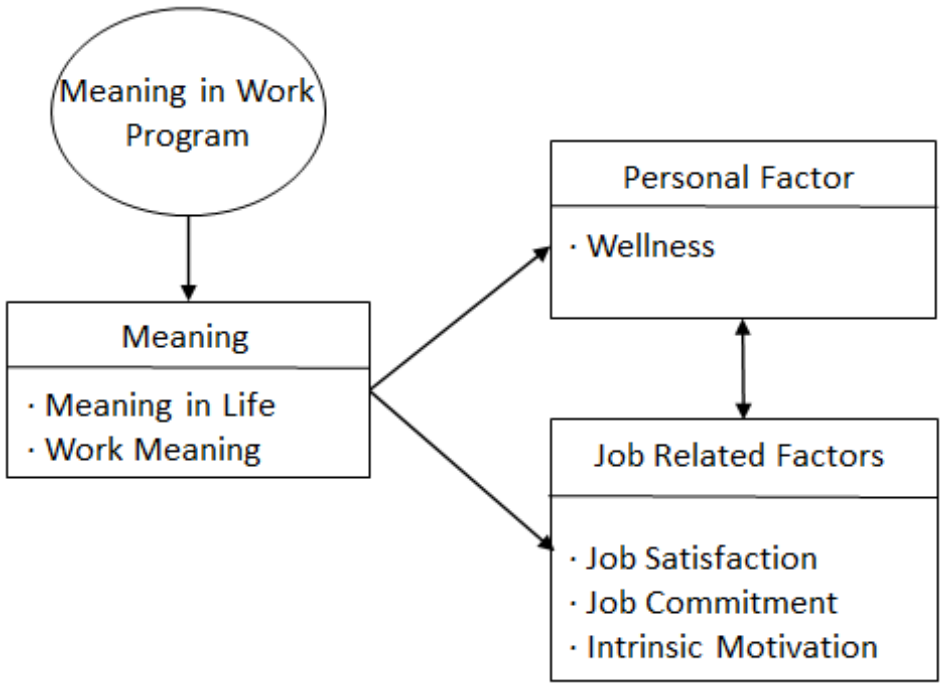


Figure 1. Conceptual Framework of this Study

2. 연구가설

본 연구의 가설은 다음과 같다. 실험군은 LbWMP에 참여한 대상자(이하 실험군)이며, 대조군은 본 프로그램에 참여하지 않은 대상자(대조군)이다.

1) 제 1가설: 실험군은 대조군보다 LbWMP 참여 후 삶의 의미가 증가될 것이다.

2) 제 2가설: 실험군은 대조군보다 LbWMP 참여 후 일의 의미 점수가 증가될것이다.

3) 제 3가설: 실험군은 대조군보다 LbWMP 참여 후 웰니스 점수가 증가될 것이다.

4) 제 4가설: 실험군은 대조군보다 LbWMP 참여 후 직무 만족도 점수가 증가될 것이다.

5) 제 5가설: 실험군은 대조군보다 LbWMP 참여 후 직무 전념도 점수가 증가될 것이다.

6) 제 6가설: 실험군은 대조군보다 LbWMP 참여 후 내재적 동기 점수가 증가될 것이다.

Ⅳ. 연구 방법

본 연구는 임상간호사로 근무하는 간호사를 대상으로 집단 로고테라피 프로그램을 개발하고 개발된 프로그램의 효과를 검증하는 2단계 과정으로 진행되었다.

1. 일의 의미 프로그램의 개발

본 연구에서는 간호사를 위한 LbWMP를 개발하기 위해서 김창대(2002)가 제시한 프로그램 개발 절차에 따라 개발되었다. LbWMP는 상담 영역에서 사용하는 로고테라피를 기반으로 개발했기에 상담 및 심리 교육 프로그램 모형을 기초로 하였다. 모형의 과정에 따라 목표 수립 단계, 프로그램 구성 단계, 예비 연구 단계, 프로그램 실시 및 개선 단계로 진행하였다.

Step of program development			Sub-steps of program development
1	Establishment of objectives	⇒	· Planning · Search for the needs
2	Composition of the program	⇒	· Reviewing existing program · Selecting activities, contents, and strategies · Development of preliminary program
3	Preliminary research	⇒	· Implementation of preliminary program · Revision of the program
4	Implementation and improvement of the program	⇒	· Designating program target and implementation · Evaluation of effectiveness, satisfaction and operation

Figure 2. Stage of Program Development

1) 1단계 - 목표 수립 단계

프로그램을 기획하고 대상자의 요구도 조사를 통해 프로그램 목표와 계획안을 수정하고 재정립하는 단계이다(김창대, 2002). 본 연구의 목적은 일의 의미 증진 프로그램을 개발하여 간호사에게 적용하여 삶의 의미와 일의 의미를 발견하고, 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도 그리고 내재적 동기를 증가시키는 것이다. 이를 위해 첫번째 단계로 선행연구에서 확인된 간호사의 일의 의미와 관련된 요인들과 장애요인들을 고찰하였다. 이를 통해 본질적으로 간호사의 의미를 찾을 수 있는 중재프로그램이 필요함을 알 수 있었다. 간호사에게 적용되었던 심리 사회적 중재 프로그램 등을 확인하였다. 의미와 같이 본질적인 부분과 관련된 프로그램으로 영적인 영역을 중재하는 프로그램이 효과가 있었음을 확인하였다.

Frankl이 제시한 로고테라피의 기본 개념과 Fabry (1988)가 제시한 의미 발견의 주요 안내판을 토대로 간호사를 위한 로고테라피 프로그램의 주요 요소를 “자기 발견”, “창조적 가치를 통한 고유성 발견”, “경험적 가치를 통한 고유성 발견”, “태도적 가치를 통한 고유성 발견”, “창조적 가치를 통한 자기 초월”로 도출하였다. 자신의 가치와 자기 발견을 통해 삶의 의미와 일의 의미를 먼저 찾을 수 있도록 하였다. 고유성 발견과 자기 초월을 통해 웰니스와 직무 만족도, 직무 전념도 그리고 내재적 동기가 증가될 수 있도록 하였다. 이상의 주요 요소를 토대로 본 프로그램의 구체적인 목표를 Figure 3과 같이 수립하였다.

프로그램의 목적
임상간호사의 일의 의미를 증진시킴으로써, 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도, 내재적 동기, 삶의 의미, 일의 의미를 증진하는 것이다.

프로그램의 목표
첫째, 자신의 가치를 탐색해보고 자신만의 가치를 명료화 한다. 둘째, 간호사로서의 자기 발견을 통한 의미를 탐색한다. 셋째, 창조적 가치, 경험적 가치, 태도적 가치를 통해 의미를 발견하고, 고유성을 고취할 수 있도록 돕는다. 넷째, 자기 초월하여 현재와 미래에 의미 있는 일을 할 수 있도록 돕는다. 다섯째, 본인의 강점을 확인하고, 간호사로서 소명을 확인하다.

단계	회기	회기별 목표
관계 형성	1	프로그램의 목적과 규칙을 이해하고 집단원과 친밀감을 형성한다.
가치 명료화와 자기 발견	2-3	자신의 가치를 탐색하고 명료화 한다.
고유성 발견	4-6	창조적, 경험적, 태도적 가치를 통해 고유성을 확인하다.
자기 초월	7	자기 초월을 통해 현재와 미래의 의미 있는 일을 할 수 있도록 격려한다.
나아가기	8	변화된 모습을 인식하고 간호사로서 소명을 확인한다.

Figure 3. The Objective and Goals of Program

2) 2단계 - 프로그램 구성 단계

프로그램 구성 단계는 프로그램의 목표와 내용에 대하여 이론적으로 검토하고, 포함될 활동을 수집·정리하여 각 활동의 효과, 수용성, 흥미 등의 측면에서 잠정적으로 평가하고 평가 결과에 따라 활동, 내용, 전략을 선정하는 단계이다(김창대, 2002).

1단계에서 수립한 프로그램의 목표를 달성하기 위해 로고테라피 이론을 검토하고, 문헌 고찰을 통해 프로그램의 내용과 활동 요소를 도출하였다. 프로그램 목표의 주요 요소인 '자기 발견', '창조적 · 경험적 · 태도적 가치를 통한 고유성 발견', '자기초월'에 맞는 프로그램 회기별 세부 활동 내용은 한국 로고테라피 연구소에서 개발한 로고테라피 교육 매뉴얼 초급 (Level Ⅰ), 중급 A, B과정, 고급 과정(김미라, 2012, 2016a, 2016b, 2016c) 자료를 토대로 선정하였다.

상급종합병원 간호 관리자 2인과 임상간호사 3인을 대상으로 면담을 통해 구체적인 프로그램 진행 전략을 수립하였다. 면담은 2017년 12월 대상자 별 1회씩 30분 내외로 이뤄졌다. 면담 내용은 임상 간호사의 일의 의미 프로그램 필요성에 대한 인식과 수용성, 임상 간호사의 특성, 프로그램의 전략, 어려움 등에 대한 내용이었다.

임상 간호사들의 면담 결과, 간호사는 '간호라는 일은 힘들다.'라는 이유로 '간호사 말고 다른 일이 있다면 다른 일을 선택할 것이다. 힘들기만 한 일은 의미가 없다.' 라고 하였다. 그러면서도 '간호란, 큰 의미가 있는 일인데도 불구하고 현재 의미를 찾을 수가 없다.'고 일에서 의미를 잘 찾을 수 없다고 했다. 일을 하면서 보람과 일의 가치를 느끼지 못하면서 만족도가 떨어지면서 현재 일에 대한 의미나 목적이 없고 간호사로서의 본인도 가치가 없다고 하였다. 프로그램 장소에 대해서는 접근이 쉬운 곳이 좋겠다는 요구가 있었다.

간호 관리자와의 면담 결과 간호사는 신체적 그리고 정신적으로 지쳐있

으며, 3교대를 하므로 집단 프로그램을 모집하고 유지하는데 어려움이 있을 것이라고 하였다. 따라서 프로그램 참여를 유발시키고 유지하는데 전략이 요구된다고 하였다. 간호사를 위해 사회심리적 프로그램이 필요하다고 하지만, 근무 시간 외 프로그램을 진행하는데 여러 어려움이 있다고 하였다. 또한 프로그램을 진행하면서 나오는 이야기들이 근무하는데 영향을 미칠까 걱정하는 경우도 있을 수 있으므로 이러한 부분을 고려해야 한다고 하였다. 위 내용을 반영하여 아래의 구체적인 대상자 모집 및 프로그램 진행 전략을 수립하였다. 첫째, 간호사가 일의 의미 찾기 프로그램 참여로 인해 근무 시 불이익이 없을 것임을 부각한다. 둘째, 참여자들의 흥미와 참여를 유발하기 위해 본 중재 프로그램은 옳고 그름이 없으며, 본인이 할 수 있는 부분까지만 하면 됨을 강조하였다. 셋째, 교대 근무를 하는 간호사의 스케줄을 맞추기 위해 연구자가 해당 부서 중간관리자에게 근무표 조절을 부탁하였다.

프로그램의 형태, 시간, 회기 등은 의미 중심 치료를 참고하였다 (Dezelic & Ghanoum, 2015). 개발 당시 집단 형태의 로고테라피는 8회기로 구성하였으며, 각 회기는 60-90분이었다.

프로그램의 기본 구조는 집단 프로그램의 도입, 전개, 종결 단계 순으로 하였다. 매 회기 도입단계에서는 워밍업으로 명상을 하고, 이 후 로고테라피 프로그램이 지향하는 믿음과 집단 프로그램으로서의 약속에 대해 안내한다. 전개 단계는 회기 별 주제에 대한 짧은 강의, 주제와 목표에 따른 질문에 생각해보기, 나누는 시간으로 구성한다. 마무리 단계는 회기에 대한 느낌과 생각을 나누며 프로그램을 마무리하는 순으로 매 회기를 구성하였다.

3) 3단계 – 예비 연구 단계

본 단계에서는 1, 2 단계를 거쳐 완성된 프로그램을 소수의 대상에게 진행하고 평가하여 필요한 경우 프로그램의 활동, 내용, 전략 등을 수정할 때 필요한 자료를 수집하는 단계이다(김창대, 2002).

2018년 5월 12일 4명의 임상간호사를 대상으로 프로그램의 회기 별 주제 질문 및 활동 내용들이 간호사에게 타당하고 적절한지 예비 조사를 실시하였다. 예비 조사 결과, 회기 별 주제 질문에 참여자들이 답변하는 시간이 예상보다 짧은 것을 확인하였다. 간호사가 각자 충분히 자신을 돌아보고 답변하는 것이 아니라, 피상적으로 답변하는 모습을 확인할 수 있었다. 따라서 프로그램 시작 전 대상자들이 차분해지면서 스스로를 바라 볼 수 있는 분위기를 조성할 필요가 있어 보였다. 또한 여러 질문을 하기보다는 1-2가지 질문으로 집중을 할 수 있게 하며, 인원은 8-12명(Yalom, 1995) 이하로 구성하는 것이 필요했다. 프로그램 진행 시 참여자가 주제에 벗어나는 이야기를 할 때 주제로 다시 돌아오게끔 적절히 개입하는 것이 요구되었다. 대상자들은 글씨 쓰는데 무리가 없음에도 활동지를 작성하는 것에 대해서 부담감과 어려움을 표현했다. ‘이런걸 써본적이 없어요.’, ‘일기도 안 쓰는데, 나에 대해서 쓰려니 오글거리네요′, ‘뭐라고 적어야 잘 적었다고 하나’ 라는 반응을 보였다. 이와 같이 예비조사에 참여한 임상 간호사들이 글을 쓰는 부분에 있어서 상당히 부담감을 호소하였기 때문에 활동지 작성에 부담을 주지 않고, 차분히 생각할 시간을 더 제공하는 것이 중요함을 확인하였다. 또한 감정표현이 익숙하지 않아 감정카드와 같은 매개체를 이용하면 유용할 것으로 생각되었다. 예비 연구에 참여한 간호사는 예비 연구에서의 질문들을 통해 간호사로서 자신을 돌아볼 수 있었고 잊고 있던 기쁨의 순간들을 상기시킬 수 있어서 좋았다는 피드백을 주었다. 또한 간호사로 의미 있는 일을 하

고 지냈다는 것을 새삼스럽게 깨닫게 되었다고 하였다.

전문가 평가를 위해 로고테라피 국제 공인 교수 1인, 정신전문간호사 1인, 병원 관리자 1인에게 전문가 타당도 평가 및 자문을 받았다. 평가 내용은 본 프로그램이 의미 치료에 기반하여 충실히 구성되었는지, 프로그램의 내용과 진행이 간호사에게 적절한지, 그리고 간호사에게 적용할 때의 고려사항 등이었다. 프로그램 회기 별 내용 타당도를 검증하는 문항은 Waltz와 Bausell (1981)이 제시한 4점 Likert 척도 (1점 '적절하지 않다', 2점 '조금 적절하다', 3점 '제법 적절하다', 4점 '아주 적절하다')로 하였다. 회기 별 평가 결과 각 회기의 평균은 3.9점(3.8-4.0점)을 나타내며 아래와 같은 내용 타당도 지수 (Content validity index, CVI)를 산출하여 평가하였을 때, 모든 회기의 CVI는 1점으로 회기 별 내용 타당도는 검증되었다.

CVI = (3점 또는 4점을 선택한 전문가 수)/(총 전문가 수)

전문가 타당도 평가 내용에 따라, 3회기의 질문을 긍정적인 질문으로 수정하고, 4, 5 회의의 제목을 명확하게 수정했으며, 6회기의 경우 질문을 구체적으로 변경하였다. 마지막 8회기의 경우 질문 순서를 바꿈으로써 대상자들이 프로그램을 잘 마무리할 수 있도록 변경하였다. 또한 프로그램 운영 시간 배분을 고려하여 많은 활동 및 질문보다 중요한 질문 1-2 가지로 정해서 집중적으로 회기 질문에 생각하고 나누는 시간을 확보해야 한다는 의견을 반영하여 질문을 줄이고 충분히 생각할 시간을 주도록 하였다.

4) 4단계 - 프로그램 실시 및 개선 단계

수정·보완되고 완성된 프로그램을 실시하는 단계로서, 프로그램에 대한 평가를 하고 개선하는 단계이다(김창대, 2002). 이상의 단계를 거쳐 개

발된 프로그램을 2018년 5월부터 7월까지 임상간호사를 대상으로 적용하여 프로그램의 효과를 양적, 질적으로 평가하였다. 개발된 프로그램 및 프로그램의 효과는 Ⅴ장 결과 부분에 기술하였다.

2. 일의 의미 프로그램의 효과 평가

1) 연구 설계

본 연구는 간호사를 대상으로 LbWMP의 효과를 평가하기 위하여 실험연구를 질적 자료 내재 설계(Embedded Design of Qualitative Data within an Experiment) 동시적 혼합연구 방법(Concurrent Mixed Methods Study)을 적용하였다(성용구, 2013; Creswell & Plano Clark, 2007; Creswell & Zhang, 2009).

내재 설계(Embedded Design)는 주된 연구 방법에 이를 보완하는 보조적 방법을 사용하는 연구 설계로 동시적 내재 혼합 설계(Concurrent nested mixed methods design)라고도 한다(Creswell & Plano Clark, 2007). 이 설계는 하나의 자료로 연구 문제에 대한 결과를 설명하기 어렵거나 다양한 연구 문제를 해결할 필요가 있는 경우 흔히 사용되며, 한 연구에서 질적 자료와 양적 자료를 거의 동시에 수집하고 각각 자료를 분석한 후 결과를 주된 연구의 결과나 논의 단계에서 통합한다. (Creswell & Plano Clark, 2007, Creswell, 2014).

중재 연구나 임상시험 연구의 질적인 방법을 함께 사용하면 양적 도구의 측정으로 드러내지 못하는 참여자에게 의미 있는 결과를 나타내기 때문에 다른 연구자나 간호사의 이해를 돕는데 효과적이다(Creswell & Zhang, 2009; Sandelowski, 1996). 특히 실험이 종료된 후 질적 자료를 수집하는 경우 중재 결과에 대한 이유를 탐색하고 연구 대상자의 효과 정도에 대한 차이를 설명하거나 이론의 적절성과 추후 연구 문제를

생성하는 데 유용하다(Lewin, Glenton, & Oxman, 2009).

본 연구에서는 연구 설계는 비동등성 대조군 전후설계(nonequivalent control group pretest-post test design)로 중재 프로그램이 임상 간호사의 일의 의미, 삶의 의미, 내재적 동기, 직무 몰입도, 직무 만족도 그리고 웰니스에 미치는 효과를 양적으로 평가하였다. 그리고 보조적으로 프로그램에 참여한 대상자를 대상으로 포커스 그룹 및 개인 인터뷰를 실시한 자료를 분석하여 프로그램의 경험과 효과를 질적으로 평가하였다(Table 1).

실험군에게 8회기(90분, 주 2회) 프로그램을 제공하였고, 대조군은 별도의 중재를 하지 않았다. 실험군과 대조군에게 프로그램 전 사전 검사를 실시하고 프로그램 종료 후 사후 검사, 그리고 프로그램 종료 4주 후 추후 검사를 실시하였다. 프로그램 참여 경험과 효과를 질적으로 탐색하기 위해 실험군을 대상으로 프로그램 직후 포커스 그룹 및 개인 인터뷰를 실시하였다.

Table 1. Research Design of this Study

	Pre	Intervention	Post	4 weeks Follow up
Experimental Group	T1	X	T2 Focus group & Individual Interview	T3
Control Group	T1	X	T2	T3

X: Group Logotherapy : 8 sessions (Twice a week)

T1, T2, T3 : WM MIL, IM, JC, JS, W

WM: Work Meaning

MIL: Meaning in Life

IM: Intrinsic Motivation

JC: Job Commitment

JS: Job Satisfaction

W: Wellness

2) 연구 대상

(1) 양적 연구대상자

본 연구의 목적을 달성하기 위한 필요 표본 수를 추정하기 위하여 G*power 3.1 program을 활용하여(Faul et al., 2007), t-test 양측 검정으로 유의수준 .05, 검정력 .80, 효과크기는 .80(박선실, 2005)으로 하였다. 산출된 대상자 수는 각각 26명의 표본수가 산출되었다. 탈락률 6.7%(김숙남 등, 2011)를 고려하여 실험군 28명, 대조군 28명, 총 56명이 필요하였다. 본 연구과정에서 실제로 모집되어 추후조사까지 완료한 실험군과 대조군은 각각 31명이었다(Figure 4).

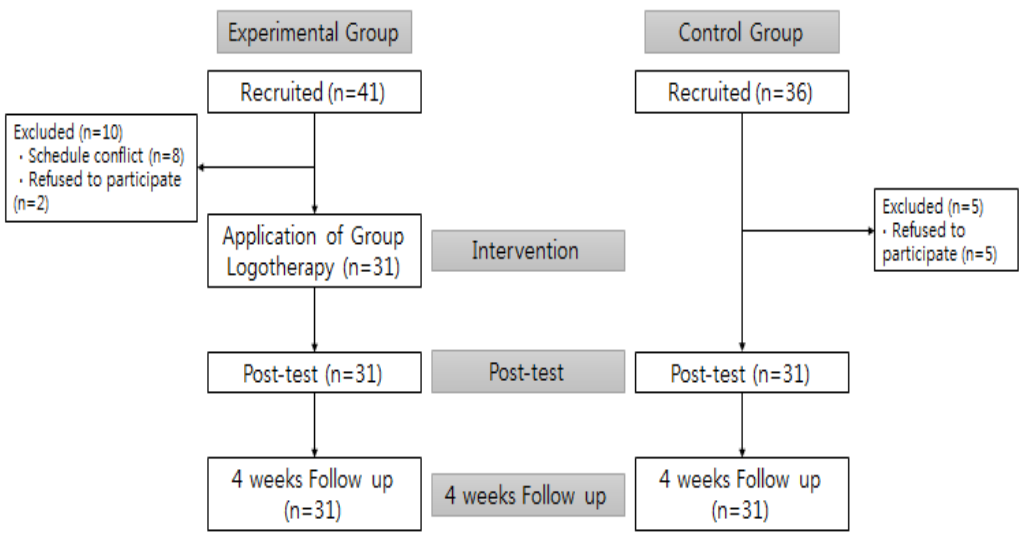


Figure 4. Flow diagram of subject recruitment, screening, enrollment, and retention

본 연구의 연구 대상자는 상급병원에서 근무하는 임상 간호사로, 다음의 선정 기준과 제외 기준에 부합하는 자이다.

① 선정기준

· 일반 병동, 중환자실, 응급실, 인공신장실(수술실, 마취과, 중앙공급실, 신생아실, 신생아중환자실, 검사실 제외)에서 근무하는 간호사

· 연구의 목적과 방법을 이해하고 연구 참여에 동의한 자

② 제외기준

· 중간관리자 이상 또는 중간관리자 대행으로 근무하는 간호사

(2) 질적 연구대상자

본 연구에 실험군으로 참여한 대상자 중 포커스 그룹 면담에 동의한 4명을 대상으로 포커스 그룹 면담을 진행하였고, 프로그램에 100% 출석한 대상자 중 면담에 동의한 4명을 대상으로 개별 면담을 실시하였다.

3) 연구 도구

(1) 양적 연구도구

① 일반적 특성

일반적 사항은 성별, 연령, 종교, 교육정도, 가족 형태, 심리사회적 중재 교육 여부, 근무 연수, 근무 병동, 직위 등을 조사하였다.

② 삶의 의미 (Meaning In Life)

삶의 의미는 Steger 등(2004)이 개발하고 원두리 등(2005)이 번안하고 타당화한 한국판 삶의 의미척도(Korean Version of Meaning in Life Questionnaire)로 측정하였다. 2개의 하위 요인으로 의미 추구, 의미 존재가 있다. 의미 추구는 의미를 찾으려는 행위에 대한 부분이고, 의미 존재는 이미 현존하고 있는 의미에 대해서 얼마나 인식하고 있는지에 대한 부분이다. 총 10개 문항, Likert 7점 척도로 1점 전혀 아니다, 2점 아

니다, 3점 약간 아니다, 4점 보통이다, 5점 약간 그렇다, 6점 그렇다, 7점 매우 그렇다로 표현된다. 원 도구 개발 당시 Cronbach’s α는 .82-.87이었으며, 번안된 도구의 Cronbach’s α는 .90 이었다. 본 연구에서 Cronbach’s α는 .94 이었다.

③ 일의 의미 (Work Meaning)

일의 의미는 Steger 등(2012)이 개발하고 최환규와 이정미 (2017)가 번안하고 타당화한 한국어판 일의 의미 척도(Korean Version of the Working As Meaning Inventory)로 측정하였다. 총 10문항으로 3개의 하위 요인인 일에서의 긍정적 의미, 일을 통한 의미 만들기, 더 큰 선을 위한 동기로 구성되어 있다. 일에서의 긍정적 의미는 일에 대한 의미 부여의 중요성으로 일이 개인적으로 중요한 주관적 경험이라는 뜻을 내포하고 있다. 일을 통한 의미 만들기는 일이 삶의 의미의 중요한 원천이며, 개인적 성장을 촉진하는 영역이다. 마지막으로 더 큰 선을 위한 동기는 자신의 일을 넘어 더 큰 선을 위한 것이라고 인식할 때 발견할 수 있는 일의 의미로 자기 초월을 경험하며 느끼게 되는 영역을 의미한다. 이는 Likert 5점 척도로 1점 전혀 아니다, 2점 대개 아니다, 3점 보통이다, 4점 대체로 그렇다, 5점 매우 그렇다로 표현된다. 원 도구 개발 당시 Cronbach’s α는 .93이고, 번안된 도구의 Cronbach’s α는 .93 이었다. 본 연구에서 Cronbach’s α는 .92 이었다.

④ 웰니스 (Wellness)

웰니스는 국내 근로자를 대상으로 최문종 등(2016)이 개발한 근로자 웰니스 지표(Wellness Index for Workers, WIW)로 측정하였다. 5개의 하위 요인인 신체적 웰니스, 정서적 웰니스, 사회적 웰니스, 인지적 웰니스 그리고 직업적 웰니스가 있다. 총 18문항으로 Likert 5점 척도로서, 각 항목은 전혀 그렇지 않다 1점, 대체로 그렇지 않다 2점, 보통이다 3점, 대체로 그렇다 4점, 매우 그렇다 5점으로 점수가 높을수록 웰니스가

높음을 의미한다. 도구 개발 당시의 Cronbach’s α는 .90 이었다. 본 연구에서 Cronbach’s α는 .90 이었다.

⑤ 직무 만족도 (Job Satisfaction)

직무만족도는 Weiss 등(1967)이 공공 개발한 미네소타 업무만족설문지(MSQ, Minnesota Satisfaction Questionnaire)로 Park(2005)이 한국어로 번안하고 타당화한 한국어판 MSQ(Minnesota Satisfaction Questionnaire)로 측정하였다. 해당 연구를 진행한 병원에서 직원들 대상으로 직무 만족을 측정할 때 사용하는 도구로 병원에서도 이미 널리 사용하고 있는 도구이다. 총 20개 문항으로 Likert 5점 척도로 1점 매우 불만족한다, 2점 불만족한다, 3점 잘 모르겠다, 4점 만족한다, 5점 매우 만족한다로 표현된다. 번안된 도구의 외적 요인의 Cronbach’s α는 .91, 내적 요인의 Cronbach’s α는 .79, 일반적 요인의 Cronbach’s α는 .87 이었다. 본 연구에서 Cronbach’s α는 .93 이었다.

⑥ 직무 전념도 (Job Commitment)

직무 전념도는 Pejtersen 등(2010)이 개발한 도구로 전경자 & 최은숙 (2013)이 한국어로 번안하고 타당화한 한국어판 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구(COPSOQ-K) 중 일의 조직과 업무내용 영역의 직무 전념도 항목으로 측정하였다. 총 4개 문항으로 Likert 5점 척도로 1점, 매우 적게, 2점 적게, 3점 보통, 4점 많이, 5점 매우 많이로 표현된다. 원 도구 개발 당시 Cronbach’s α는 .76, 번안된 도구의 Cronbach’s α는 .77 이었다. 본 연구에서 Cronbach’s α는 .62 이었다.

⑦ 내재적 동기 (Intrinsic Motivation)

내재적 동기는 Tierney 등(1999)이 개발하고 정민(2017)이 번안한 내재적 동기부여 척도(Intrinsic Motivation)로 측정하였다. 총 5문항이

며 Likert 5점 척도로 1점 전혀 그렇지 않다, 2점 그렇지 않다, 3점 보통이다, 4점 그렇다, 5점 매우 그렇다로 표현된다. 원 도구 개발 당시 Cronbach's α는 .74, 번안된 도구의 Cronbach's α는 .87 이었다. 본 연구에서 Cronbach's α는 .91 이었다.

(2) 질적 면담

포커스 그룹과 개인 면담은 반구조화된 질문을 사용하였다. 주요 질문 내용은 "참여한 프로그램의 경험은 어떠하였습니까?", "프로그램을 통해 좋았던 점은 무엇이었습니까?", "변화된 부분 가운데 특히 일의 의미, 일이 다가오는 의미 등 프로그램 전후 어떻게 변화되었습니까?", "그 외 일을 하면서 변화된 부분은 어떤 것들입니까?", "프로그램을 통해 변화된 부분이 있다면, 어떤 요인으로 변화되었다고 생각하십니까?", "프로그램에서 아쉬웠던 점은 무엇이었습니까?", "앞으로도 이와 같은 프로그램을 하는데 보완해야 할 것은 무엇입니까?"로 구성하였다.

4) 연구 진행 및 자료 수집 절차

실험군 대상자 모집은 2018년 5월 11일에서 18일까지 S시 소재 1개 1,048병상 규모의 상급종합병원에서 이루어졌다. 병원 내 공고문을 게시하고 선착순으로 모집하였다. 연구 참여에 희망하는 사람을 대상으로 연구자가 프로그램의 목적과 절차에 대해 설명하였다.

프로그램 참여에 동의한 41명 중 8명은 개인 일정의 변동으로 프로그램을 시작하지 못하였고, 2명은 참여 철회 의사를 밝혀 총 31명이 실제 프로그램에 참여하였다. 프로그램 진행 시, 그리고 추후 조사에 탈락자가 발생하지 않아 31명 모두 프로그램에 끝까지 참여하였으며 4주후 추후 조사에도 31명 참여하여 31명이 최종 분석에 포함되었다(Figure 4.).

실험군으로 모집된 31명은 그룹당 7명, 8명, 8명, 8명으로 총 4그룹으

로 구성하여 연구자 1인이 8회기 집단 로고테라피 프로그램 주 2회 (60-90분) 제공하였다. 프로그램은 병원의 교육실과 회의실에서 제공되었으며, 프로그램 전날 문자 메시지를 통해 프로그램 참여를 독려하였다.

2018년 5월 23일부터 6월 27일까지 프로그램을 진행하였다. 프로그램 시작 시 사전조사를 했으며, 프로그램 종료 후 사후검사를 실시하고, 프로그램 종료 4주 후 추후 검사를 실시하였다. 연구에 참여하기로한 실험군에게는 대조군에게 영향을 미칠 수 있으므로 프로그램에서 다루었던 내용에 대해서 프로그램 시간 이외에는 이야기하지 않도록 당부하였다.

대조군 대상자의 모집은 실험군 대상자를 모집한 기관과 동일하였다. 대조군 대상자 모집 역시 2018년 5월 11일부터 18일까지 실험군과 동일한 기간에 이루어졌다. 대조군은 총 36명이 모집되었으며 사전 조사 후 별도의 처치를 제공하지 않았고, 확산 효과를 막기위해 대조군은 실험군과 다른 층으로 구분하여 모집하였다. 선정된 대조군에게 실험군과 동일한 시기에 사전 검사 4주 후 사후 검사를 실시하였다. 5명이 중도 탈락하여 사후 검사에서는 31명이 참여하였고(86.1%), 추후 검사에는 탈락이 없어 대조군 31명이 최종 분석에 사용되었다(Figure 4.). 실험군과 대조군의 프로그램에 참여한 모든 대상자에게 사례품을 제공하였다. 원하는 참여자에 한하여 실험군과 동일한 프로그램을 적용시키고자 했으나 원하는 참여자가 없었다.

프로그램의 경험을 깊이 있고 풍부하게 이야기할 수 있도록 프로그램 종료 다음 날 포커스 그룹 및 개인 면담을 실시하였다. 포커스 그룹 면담은 면담에 동의한 4명을 대상으로 1회 60분 정도 진행되었고, 개인 면담은 프로그램에 100% 출석한 대상자 중 면담에 동의한 4명을 대상으로 각각 1회 30분에서 50분 정도 진행되었다. 참여자의 허락 하에 녹음하여 자료의 손실을 최소화하였고, 녹음된 자료는 그들이 말한 그대로

필사하여 분석에 이용하였다.

5) 자료 분석방법

양적 자료는 SAS 9.4 version, SPSS Statistics 21.0 version (Chicago, IL, USA)을 이용하여 분석하였고, 구체적인 분석 방법은 다음과 같다.

(1) 각 변수의 정규성 검정은 Shapiro-Wilk test 분석을 이용하였다.

(2) 연구 참여자의 일반적 특성은 빈도, 백분율, 평균, 표준편차로 산출하여 분석하였다.

(3) 실험군과 대조군의 일반적 특성과 사전 종속변수의 동질성 검정을 위해 t-test와 Chi-square test를 실시하였다.

(4) 도구의 신뢰도 검증은 Cronbach's alpha 계수로 분석하였다.

(5) 실험군과 대조군의 시간에 따른 사전-사후-4주 추후 점수 변화값에 대한 차이 검정은 선형 혼합모형(linear mixed model)을 이용하여 분석하였다. 선형 혼합모형은 고정효과와 임의효과가 혼합된 모형으로 근무 년수 나 종교 유무와 같은 다양한 요인을 모두 모형에 넣을 수 있고, 각자의 영향을 보정할 수 있다. 또한 분석 대상이 개체가 아니라 관측치 자체이기 때문에 결측치를 제외한 나머지 관측치를 분석에 모두 포함할 수 있다(Boisgontier & Cheval, 2016; 배정민, 2012). 고정효과로 사전 동질성 검정에서 동질하지 않았던 사전점수(Pre test score), 시간, 그룹, 시간과 그룹의 상호작용으로 하고 임의 효과는 대상자로 지정하여 분석하였다.

(6) 실험군에게 프로그램의 효과가 프로그램 종료 4주후까지 지속되는지 확인하기 위해 사후 검정을 실시하였다. 선형 혼합 모형(linear mixed model)을 이용하여 실험군의 사전과 사후 측정값,

사전과 사후 측정값, 사후 측정값과 추후 측정값을 대응비교(pairwise comparison)검정하였다. Bonferroni 방법에 따라 유의수준을 보정하였다(0.05/3=0.017)

(7) 모든 통계의 유의수준은 p<.05로 하였다.

본 연구에서 포커스 그룹과 개별 면담을 통해 얻어진 질적 자료는 내용분석 방법에 따라 분석하였다. 내용 분석 방법은 수집된 자료에서 의미있는 단어와 주제를 일차적으로 선택한 후 여러 의미를 보이는 문장과 단락을 모아 구분해내고, 구분된 문장과 단락을 범주화하여 명명한다(Elo & Kyngas, 2008).

자료 분석은 수집된 참여자 8명의 면담자료와 연구자의 현장 노트로 하였다. 본격적인 분석에 앞서 녹취 자료와 현장 노트를 반복적으로 되풀이하여 읽으면서 전체적인 의미를 이해한 후 핵심적인 생각을 포함하는 단어나 구를 표시하고 코딩하였다. 참여자별로 코딩된 자료 중에서 상호 연관된 내용끼리 묶어 주제로 분석하였다. 관련 주제를 표로 작성한 후 주요 주제를 정렬하고 코드화하였다. 관련 주제를 범주화 한 후 범주의 내용을 중심으로 다시 원래의 자료로 돌아와 총체적으로 읽고 분석하면서 범주의 신뢰성을 검증하였다. 이러한 과정을 거쳐 분류된 하위범주를 다시 축약하고 통합하여 경험의 의미를 나타내는 최종 범주로 도출하였다.

질적 연구 방법의 신뢰도와 타당도를 확보하기 위한 전략을 자료 수집과 분석 과정에 참고하였다(Creswell, 2014). 신뢰도(trustworthiness)를 높이기 위하여 필사하는 동안 실수로 빠뜨린 자료가 없는지 확인하였고, 자료로부터 추출된 결과를 다양한 각도에서 보고자 하였으며, 연구자의 고정관념도 최소화(bracketing)하였다. 연구자는 면담 중 선입견을 배제한 중립적인 자세를 유지하고자 하였으며, 참여자

와 신뢰하는 관계 속에서 면담 자료의 진실성(authenticity)을 확보하였다. 면담 도중에 의미가 명확하지 않은 진술을 하면 참여자에게 질문하여 그 의미를 명료화 하였으며 더 이상의 자료가 나오지 않을 때까지 면담을 진행하였다. 자료의 수집과 분석 과정에 관한 연구노트를 작성하였으며, 개방형 질문을 사용하여 연구 참여자의 경험을 수집하였고 그대로 필사하였다. 내용 분석 방법의 순서에 따라 분석한 후 결과물로 작성할 때 참여자의 경험을 풍부하게 서술하고자 하였으며, 도출된 주제와 구체적인 서술 내용을 참여자 4명에게 확인 받는 참여자 점검(member checking)을 시행하였다. 서술의 정확성을 높이기 위해 간호학 교수 및 박사과정 이상 2인에게 도출한 주제의 명명에 관하여 동료보고(peer debriefing)도 활용하였다. 연구의 타당성을 높이기 위하여 주제에 반대되거나 일치되지 않는 자료도 나타내고자 하였다.

6) 연구자 준비

연구자는 다년간 병원 근무 경험을 가진 정신보건 간호사로서 한국 로고테라피 연구소 (Viktor Frankl Institute of Logotherapy in Korea)에서 진행하는 로고테라피 초급(15시간), 중급A(30시간), 중급B(30시간), 고급 과정(30시간)을 이수하였다. 또한 한국 로고테라피 연구소에서 주최하는 후속 세미나에 정기적으로 참석해 오고 있다. 질적연구를 수행함에 있어서 질적 세미나 및 워크숍에 참여하며 질적 연구 수행의 역량을 갖추어 왔다.

7) 연구의 윤리적 수행 및 안정성 고려

본 연구를 실시하기 전 연구 참여가 가능한 K병원의 기관 승인과 고려대학교 안암병원 의학연구심의 위원회의 승인 후 연구를 진행하였다

(IRB No. 2018AN0075, 부록 1). 본 연구의 목적과 절차를 설명한 후 연구 참여를 희망하는 대상자만 연구 참여자로 선정하였다. 중간 관리자에 의해 프로그램 참여가 강요되지 않도록 당부하였고, 연구 참여자는 연구자가 프로그램을 설명하고, 연구 참여에 동의한 임상 간호사를 모집하였다. 또한 연구 참여자에게 연구 결과는 연구 이외의 목적으로 사용되지 않으며, 참여자의 사생활을 최대한 보장할 것임을 설명한 후, 연구 참여에 대한 동의를 받았다. 연구 참여 의사를 밝혔더라도 연구 도중에 언제든 그만 둘 수 있으며 연구자는 중지 의사를 밝힌 참여자에게 즉시 그만두도록 하였다. 연구 완료 후 자료의 폐기, 잠금 장치가 된 서류함에 자료가 보관될 것이며, 참여 중 언제든지 취소가 가능함을 설명하였다.

자료 수집 후 원하는 대조군에게는 동일한 프로그램을 제공함을 알렸으며, 3차례에 걸친 자료 수집을 완료한 실험군과 대조군에게 답례품을 제공하였다.

Ⅴ. 연구 결과

본 장에서는 간호사의 일의 의미를 찾기 위해 개발된 집단 로고테라피 프로그램과 내재적 동시적 혼합연구 방법으로 평가한 프로그램의 효과에 대한 결과를 기술하였다.

1. 일의 의미 프로그램의 개발

1) 프로그램 구조

본 연구는 임상 간호사가 일에서 의미를 찾을 수 있도록 프로그램을 개발하고 평가하였다. 프로그램 개발의 목적은 임상 간호사가 일에서 의미를 찾음으로써 삶의 의미와 일의 의미를 찾고, 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도 그리고 내재적 동기를 증가시키는 것이다. 본 프로그램의 이론적 기틀은 Frankl (1963)의 로고테라피를 기반으로 하였으며 김창대(2002)의 4단계 프로그램 개발 모형 절차에 따라 개발되었다. 총 8회기로 구성되었으며, 각 회기는 90분으로 진행되었다. 프로그램의 각 회기는 도입, 전개, 종결 단계로 구성하였다. 매 회기의 도입 단계는 명상 및 스트레칭 등과 같은 워밍업을 통해 간호사의 흥미와 즐거움, 그룹 역동을 증진시켰다. 이후 지난 회기 주제에 대해 얘기하며 지난 며칠간의 경험을 간단히 나누었다. 그리고 프로그램이 지향하는 믿음과 약속에 대해서 다시 한번 안내하며 도입 단계를 마무리하였다. 프로그램이 지향하는 원칙은 “삶은 어떠한 상황에서도 언제나 의미를 가지고 있다.”, “우리는 언제나 선택할 수 있는 자유를 가지고 있고, 그 자유에 책임에 질 수 있는 존재이다.”, “우리는 삶을 긍정적이고 건설적으로 바꿀 창조적인 능력을 가지고 있다.”, “우리는 우리가 어떤 사람인지, 잠재력이 무엇인지, 의미가 있는 것이 무엇인지 알고 있다.”

이다. 프로그램의 약속은 타인의 이야기에 경험하기, 비밀 보장 등과 같이 집단원이 지켜야하는 규칙과 원칙에 대한 내용이었다.

전개 단계에서는 회기 별 주제에 따라 시청각 자료를 이용한 간단한 강의, 주제별 활동, 토론 및 나눔을 진행하였다. 전개 단계는 크게 두 부분으로 구성되었다. 먼저, 과거의 경험을 통해 자기 발견, 강점, 고유성 등과 같은 회기 별 주제를 충분히 다루었다. 이후 전개 단계 후반부는 과거 경험을 통해 발견되고 고취된 고유한 존재로서의 삶의 의미와 가치, 긍정성, 강점 등을 현재의 삶에서도 발견할 수 있도록 돕는 것이었다. 전개 단계의 주요 목표는 간호사의 과거 경험을 통해 충분히 긍정적인 자기와 직업의 가치를 발견하고 고유성을 고취하는 것이었다. 이를 통해 후반부에는 발견한 가치와 의미를 현재의 삶에 확장될 수 있도록 하는 것이었다. 매 회기 종결 단계에서는 각 회기 활동에 대한 느낌과 생각을 자유롭게 나누게 하였다. 그리고 회기에서 참여자 각자가 발견한 강점, 고유한 가치, 삶의 긍정성, 고유성 등에 대해 긍정적인 피드백을 제공하고 다음 회기를 안내하며 마무리하였다. 소감을 나누는 시간에는 참여자들이 감정 카드를 이용하여 보다 편안하게 표현할 수 있도록 격려하였다.

2) 프로그램의 회기 구성

1회기는 “만남”이란 주제로 프로그램의 목적과 내용을 설명하고 집단원에게 자신을 소개하며, 신뢰 관계를 형성하는 것을 목표로 하였다. 구체적으로 보면, 가벼운 활동 후 진행자와 프로그램 참여자를 소개하였다. 자신을 소개할 때 이름, 별명, 본인의 특징 등을 포함하여 소개할 수 있도록 구체적으로 안내하고, 이름 이외에 불리우고 싶은 별명이 있다면 각자 별명으로 명찰을 만들도록 하여 프로그램 동안 그렇게 불리우도록 하였다. 로고테라피 프로그램의 믿음과 약속에

대해서 안내하고 로고테라피에 대해서 영상물과 함께 10분 강의로 프로그램 전반적인 소개를 하였다.

2회기는 “간호사로서 자기 발견”이란 주제로 간호사로서 자신의 고유한 가치를 탐색하고 발견을 통한 의미 탐색하는 것을 목표로 하였다. 현재 직업이 무엇인지, 이 직업이 어떤 의미를 갖고 있는지에 대한 질문을 하였다. 그리고 간호사로서 자신을 표현하는 형용사 목록을 작성하며 각자 생각해 보는 시간을 갖도록 하였다. 그 후 집단원들과 나누는 시간을 가졌다. 새롭게 발견한 부분이 있는지, 어떤 목록을 가장 먼저 작성했는지 등에 대해서 나눔으로 자신에 대해서 이해와 발견을 할 수 있도록 도왔다.

3회기 역시 “간호사로서 자기 발견”이란 주제로 간호사로서 자신의 고유한 가치를 탐색하고 발견을 통한 의미 탐색하는 것을 목표로 하였다. 간호사로 일하면서 좋았던 기억과 듣기 가장 좋았던 말에 대한 질문을 하였다. 이 질문에 대해 참여자들이 생각해 보도록 하고, 글로 표현을 한 후 참여자들과 나누는 시간을 가졌다. 이러한 경험들이 왜 아직까지 기억에 남아 있는지, 내가 중요시 여기는 가치는 무엇인지에 대해서 찾고 명료화 시킬 수 있도록 도왔다.

4회기는 “간호를 제공하며(창조적 가치) 고유성 발견”이라는 주제이다. 간호사로 대상자를 간호하면서 창조적 가치를 발견하고 그 안에서 고유성을 발견하는 것을 목표로 하였다. 현재 내 직업을 잘 표현하는 단어는 무엇인지, 이 단어에 내재하고 있다고 생각하는 가치는 무엇인지 등에 대한 질문에 대해 생각해 보고 나누도록 하였다. 부정적인 단어 안에서도 가치를 찾도록 도우며 지금 하는 일이 가치 있는 일임을 깨닫도록 하였다.

5회기는 “간호사라는 직업적 경험(경험적 가치)을 통한 고유성 발견”이라는 주제이다. 간호사로 근무하면서 경험적 가치를 발견하고

자기 자신의 고유성을 발견하는 것을 목표로 하였다. 간호사로 아직까지 기억에 많이 남는 환자가 있다면 어떤 환자인지, 그러한 기억으로 새롭게 발견한 나의 모습이 무엇인지 생각해보고 글을 써 보도록 하였다.

6회기는 “바라보는 관점의 변화(태도적 가치)를 통한 고유성 발견”이라는 주제로 태도적 가치를 발견하고 자신만의 고유성을 고취하게 하는 것을 목표로 하였다. 근무하면서 좋은 순간들도 있으나 힘들고 고통스러운 상황도 있으며, 이러한 고통을 피하기보다 그 안에서 의미를 찾고, 어떤 태도로 바라볼 것인가에 대해서 안내하였다. 현재 근무하면서 힘들었지만, 지금까지 근무를 이어나갈 수 있게 한 가치는 무엇인지, 그 의미는 무엇인지에 대해서 생각해보고 나누는 시간을 가졌다.

7회기는 “진정성 있는 태도(자기 초월)”이라는 주제로 창조적 가치를 통해 자기 초월을 하는 것을 목표로 하였다. 간호사로 타인을 도운 적이 있는지, 그때의 경험이 어떤 의미를 갖고 있는지 등에 대해서 생각해보고 글로 작성하도록 하였다. 보수를 받던, 무보수이던 본인도 모르게 일을 하면서 타인을 위해 의미 있게 해 왔던 일임을 인식할 수 있도록 안내하였다.

8회기는 마지막 회기로 “내 안의 의미 확인하기(소명확인하기)”라는 주제로 로고힌트를 찾으며 간호사로서의 소명을 확인하는 시간을 가졌다. 자기 자신의 로고 힌트 외 집단원의 로고힌트를 같이 찾아주면서 프로그램을 통해 확인한 간호사로서의 모습이 있다면 무엇인지, 또 소명에 대해서 어떻게 느끼고, 어떻게 살아가고자 하는 지 등에 대해서 생각하고 나누도록 하였다. 소명이 거창하고 어려운 것이 아니라, 의미 있고, 가치가 있는, 그리고 이미 자신이 가지고 있는 고유함을 인식할 수 있도록 강조하고 이에 대해서 실천을 격려하였다(Table 2).

Table 2. Logotherapy-based Work Meaning Program for Clinical Registered Nurses

	Theme	Objective	Activities
1	Encounter	Building relationships	· Introducing researcher and the participants · Introducing the program and logotherapy
2	Self-Discovery as a nurse	Exploring meaning through value clarification and self-discovery	· What is your job? · What does your job means to you? · What are the adjectives that could describe you as a nurse?
3			· What is the initial memory that was good to you?
4	Finding uniqueness as a nurse	Finding meaning through creative values	· What are the words which could describe your job? · What does that word mean? What is the value in that word? · In order to perform well at work, what can you do?

5		Finding meaning through experiential values	· Do you remember any specific patient? · After thinking about these patients, what did you find?
6		Finding meaning through attitudinal values	· What made you to work as a nurse although it is a hard job?
7	Beyond Myself	Self-transcendence through creative values	· Did you ever helped a person as a nurse? · What does that experience mean?
8	Checking calling	Finding calling through Logo hint	· Finding logo-hints · What did you find as new aspect of yourself as a nurse? · How would you like to be as a nurse?

3) 로고테라피 상담 기법의 적용 및 진행자의 태도

로고테라피에서 기본적으로 사용하고 있는 상담 기법인 소크라테스 대화법, 역설적 의도, 탈숙고, 태도 수정의 기법이 본 프로그램에서 임상간호사에게 어떻게 적용되었는지 살펴보고자 한다. 먼저 전개 단계를 살펴보면, '질문하기', '생각해 보기', '나누기'로 구성되어 있는데, 회기 별 주제 질문이 소크라테스 대화법을 기반으로 구성하여 자기 성찰을 하도록 한 것이었다. 연구자가 답을 주기 보다는 대상자가 이미 일에서 의미를 발견할 수 있는 능력이 있다는 것을 견지한 상태로 참여자에게 질문하였다. 참여자는 질문을 통해 그 동안 잊고 있었던 일의 의미, 가치, 긍정성, 고유성 등에 대해서 인식하고 발견하게 되었다. 그리고 참여자가 애기하는 내용 중에서 스스로 발견하지 못하는 강점, 의미, 가치, 긍정성 등 소크라테스 대화법을 기반으로 질문을 하고 참여자 스스로 의미와 가치, 긍정성을 인식하고 발견하게 도왔다. 또한 참여자가 간호사로서 본인의 모습에 대해 부정적인 모습, 왜곡된 경험에 몰두되어 있을 때, 질문하기와 함께 자신과 부정적 경험을 분리하여 탈숙고를 통해 '거리두기'를 하도록 하고, 지나치게 몰두되어 있는 생각으로부터 전환 수 있도록 도왔다. '태도 수정'은 태도적 가치를 통해 개인의 긍정적인 태도를 더욱 증진시키는 것으로 참여자가 긍정적인 것보다 부정적인 면에 초점을 둘 때나 감사를 상실할 때, 태도 수정을 통해 의미에의 의지를 활성화시킬 수 있도록 도왔다.

로고테라피는 치료자와 진정한 만남과 관계 형성을 통해 프로그램의 효과를 발휘할 수 있기 때문에 어떠한 기법보다 치료자의 태도가 중요하다. 이에 집단 로고테라피 프로그램을 진행하는 연구자는 참여자를 대하는 태도와 자세에 대해 지속해서 주의를 기울였다. 연구자는 프로그램 진행 전반에 로고테라피 기본 철학인, "인간은 어떠한 순간에도 의미가 있고, 누구나 선택할 수 있는 자유와 책임이 있다는 것"을 견지하였다. 연구자

는 참여자 각자 존재만으로 소중하고 고유하며, 삶 자체가 의미 있는 존재임을 인식하고 이를 전달하고자 하였다. 또한 긍정적인 태도로 참여자 안에 잠재하고 있는 긍정성과 잠재력을 발견하고자 하였다.

4) 프로그램의 운영

연구자 1인이 7명, 8명, 8명, 8명으로 구성된 네 집단을 대상으로 프로그램을 진행하였다. 프로그램은 병원 내 교육실과 회의실에서 이뤄졌다. 장소는 냉방시설이 갖춰지고 프리젠테이션 강의가 가능한 넓고 쾌적하며 사생활이 보호될 수 있는 공간이었다. 세 집단은 오후 4시부터 5시 30분까지 프로그램을 진행하였고, 한 집단은 오후 12시 30분부터 2시까지 프로그램을 진행하였다.

회기 출석률은 100%로 프로그램을 종료한 31명의 참여자가 100% 모든 회기에 출석하였다.

2. 일의 의미 프로그램의 효과 평가

1) 대상자의 일반적 특성과 사전 동질성 검정

프로그램 종료 후 사후조사까지 참여한 대상자는 총 62명(실험군 31명, 대조군 31명)이었으며, 대상자의 평균 연령은 31.0세였다. 모든 참여자는 여성이었으며, 종교 유무의 경우, 실험군 15명(48.39%), 대조군은 19명(61.29%)이 종교를 갖고 있지 않았다. 교육 정도는 경우 4년제 대학 졸업이 가장 많았으며 실험군 18명(58.06%), 대조군의 경우 20명(64.52%)이었다. 미혼인 대상자는 실험군 22명(70.97%), 대조군 22명(70.09%)이며, 혼자 사는 실험군 10명(32.26%), 대조군 15명(48.39%)이었다. 근무경력은 실험군의 경우 3년 미만과 10-12년차가 각각 8명(25.81%)으로 가장 많았으며, 대조군의 경우 4-

6년차가 10명(32.26%)로 가장 많았다.

일반적 특성에 대해 동질성 검정을 한 경과는 Table 3와 같다. 근무 병동과 직위를 제외하고 실험군과 대조군의 일반적 특성은 동질하였다.

Table 3. Homogeneity Test of General Characteristics

General Characteristics		Exp. (n=31) N	Exp. (n=31) %	Con. (n=31) N	Con. (n=31) %	Chi-Square	P-Value
Age	20 – 29 yrs. old	14	45.16%	17	54.83%	0.007	0.711
	30 – 39 yrs. old	13	41.93%	10	32.25%		
	Above 40 yrs. old	4	12.90%	4	12.90%		
Religion	Yes	16	51.61%	12	38.71%	1.042	0.307
	No	15	48.39%	19	61.29%		
Education Level	College	4	12.90%	7	22.58%	2.847	0.241
	University	18	58.06%	20	64.52%		
	Master	9	29.03%	4	12.90%		
Marriage Status	Unmarried	22	70.97%	22	70.97%	0.000	1.000
	Married	9	29.03%	9	29.03%		

Living arrangement	With family member	21	67.74%	16	51.61%	1.676	0.196
	None	10	32.26%	15	48.39%		
Work Experience	– 3 years	9	29.03%	5	16.13%	5.851	0.211
	4 – 6 years	4	12.90%	10	32.26%		
	7 – 9 years	5	16.13%	4	12.90%		
	10 – 12 years	8	25.81%	4	12.90%		
	Above 13 years	5	16.13%	8	25.81%		
Ward	Surgical ward	13	41.94%	22	70.97%	5.314	0.021
	Internal Medicine ward	18	58.06%	9	29.03%		
Position of job	RN	15	48.39%	6	19.35%	4.276	0.039
	Charge RN	16	51.61%	25	80.65%		

2) 결과 변수에 대한 사전 동질성 검정

본 연구 대상자의 프로그램 실시 전 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도, 내재적 동기, 삶의 의미, 일의 의미의 점수는 Table 4와 같다. 삶의 의미 점수는 집단간 통계적으로 유의한 차이가 있었다.

Table 4. Homogeneity Test of Outcome Variables

Item	Exp(n=31)	Con(n=31)	t/z	p
	Mean±SD	Mean±SD		
Meaning In Life	4.09±1.17	4.72±0.88	−2.41	0.019
Work Meaning	3.05±0.65	3.26±0.51	−1.39	0.170
Wellness	2.96±0.62	3.13±0.38	−1.31	0.198
Job Satisfaction	3.10±0.50	3.24±0.43	−1.17	0.249
Job Commitment	2.63±0.70	2.83±0.47	−1.32	0.191
Intrinsic Motivation	2.74±0.77	2.94±0.57	−1.12	0.268

Exp.=Experimental group, Con.=Control group

3) 시간에 따른 결과 변수의 점수 변화

사전, 사후, 추후 조사 시 실험군과 대조군의 웰니스, 직무만족도, 직무전념도, 내재적 동기, 삶의 의미 그리고 일의 의미의 변화 정도를 비교한 결과는 Table 5와 같다.

Table 5. Mean Scores of Outcome Variables

		Pre test (n=62)	Post test (n=62)	Follow up test (n=62)
		Mean±SD	Mean±SD	Mean±SD
Meaning in Life	Exp.	4.09±1.17	5.18±0.86	5.23±1.00
	Con.	4.72±0.88	4.65±0.85	4.59±0.80
Work Meaning	Exp.	3.05±0.65	3.77±0.48	3.84±0.52
	Con.	3.26±0.51	3.24±0.51	3.28±0.53
Wellness	Exp.	2.96±0.62	3.51±2.78	3.50±0.56
	Con.	3.13±0.38	3.16±0.40	3.15±0.43
Job Commitment	Exp.	2.63±0.70	3.28±0.51	3.23±0.59
	Con.	2.83±0.47	2.85±0.51	2.82±0.42
Job Satisfaction	Exp.	3.10±0.50	3.58±0.41	3.36±0.57
	Con.	3.24±0.43	3.23±0.42	3.25±0.42
Intrinsic Motivation	Exp.	2.74±0.77	3.49±0.76	3.46±0.77
	Con.	2.94±0.57	2.90±0.55	2.95±0.64

Exp.=Experimental group, Con.=Control group

4) 가설 검정

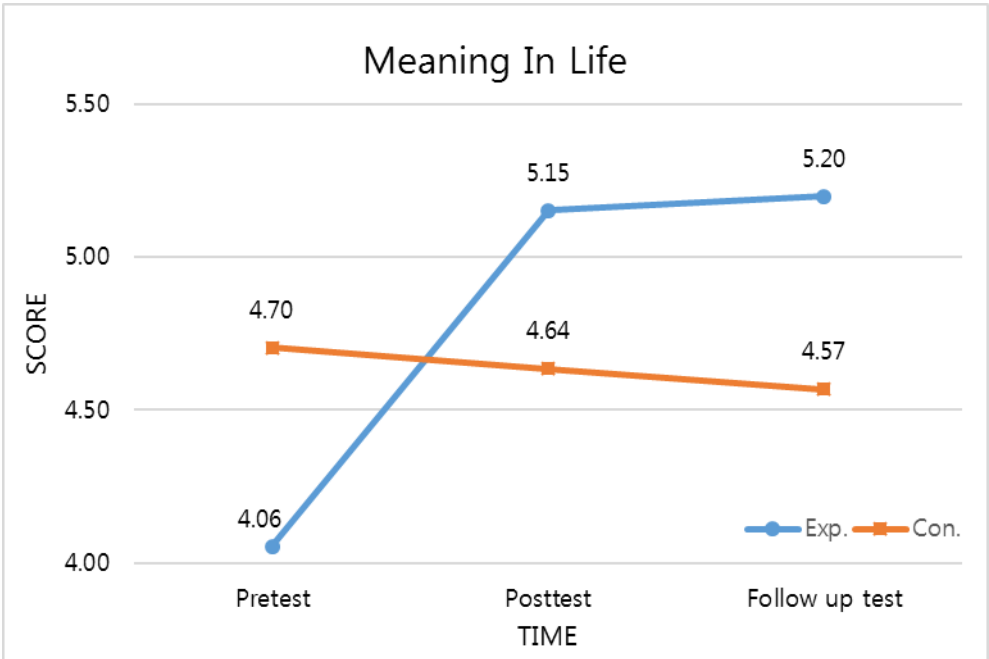
제 1 가설. 실험군은 대조군보다 LbWMP 참여 후 삶의 의미 점수에 차이가 있을 것이다.

실험군과 대조군의 시간에 따른 사전-사후-추후 삶의 의미 점수의 변화 차이를 검정하기위해 근무 병동과 직위 사전 점수(pre test score)를 보정하고 선형혼합모형(linear mixed model)을 실시한 결과는 Table 6과 같다. 측정 시기와 집단의 상호교호작용에 유의한 차이를 보여(F=13.92, p <.001) 가설 1이 지지되었다.

Table 6. Results of Linear Mixed Model for Meaning in Life Score

Variable	Time	Exp. (n=31)	Con. (n=31)	Group	Time	Group *Time
		95%CI	96%CI	F(p)	F(p)	F(p)
Meaning In Life	Pre test	4.06 (3.73-4.38)	4.70 (4.34-5.07)	0.73 (.396)	9.61 (<.001)	13.92 (<.001)
	Post test	5.15 (4.83-5.48)	4.64 (3.27-5.00)			
	Follow up test	5.20 (4.87-5.53)	4.64 (7.20-4.93)			

Adjusted for ward and position of job



Note. Adjust for ward and position of job

Error bars indicate 95% CI

Figure 5. Changes of Meaning In Life Score

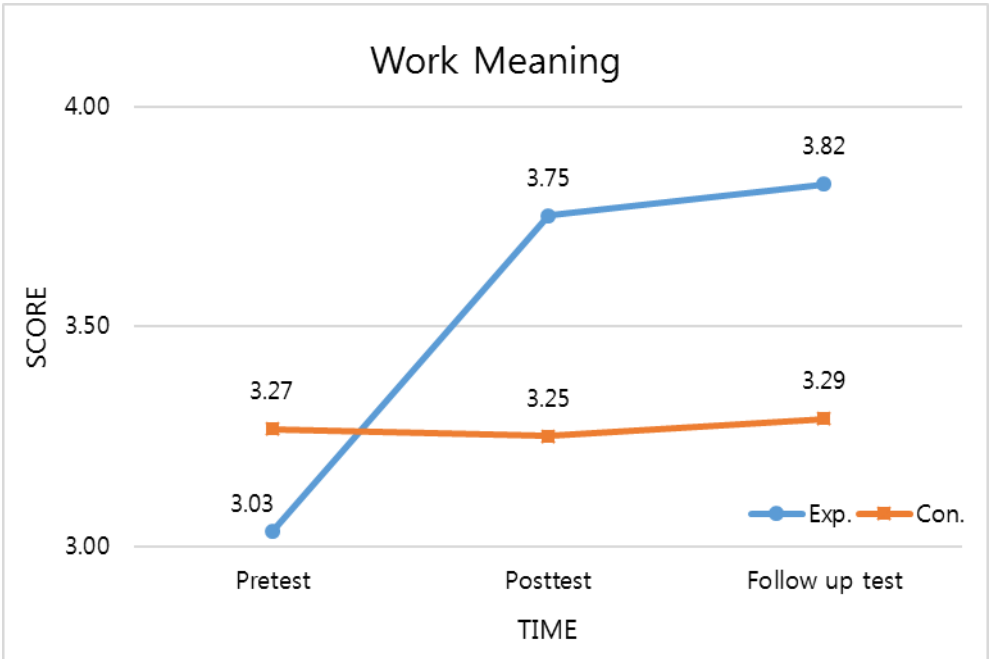
제 2 가설. 실험군은 대조군보다 LbWMP 참여 후 일의 의미 점수에 차이가 있을 것이다.

실험군과 대조군의 시간에 따른 사전-사후-추후 일의 의미 점수의 변화 차이를 검정하기위해 근무 병동과 직위 사전 점수(pre test score)를 보정하고 선형혼합모형(linear mixed model)을 실시한 결과는 Table 7과 같다. 측정 시기와 집단의 상호교호작용에 유의한 차이를 보여(F=13.18, p <.001) 가설 2가 지지되었다.

Table 7. Results of Linear Mixed Model for Work Meaning

Variable	Time	Exp. (n=31)	Con. (n=31)	Group	Time	Group *Time
		95%CI	96%CI	F(p)	F(p)	F(p)
Work Meaning	Pre test	3.03 (2.85-3.22)	3.27 (3.06-3.48)	6.67 (.011)	13.60 (<.001)	13.18 (<.001)
	Post test	3.75 (3.57-3.94)	3.25 (3.05-3.46)			
	Follow up test	3.82 (3.64-4.01)	3.29 (3.08-3.50)			

Adjusted for ward and position of job



Note. Adjust for ward and position of job

Error bars indicate 95% CI

Figure 6. Changes in Work Meaning Score

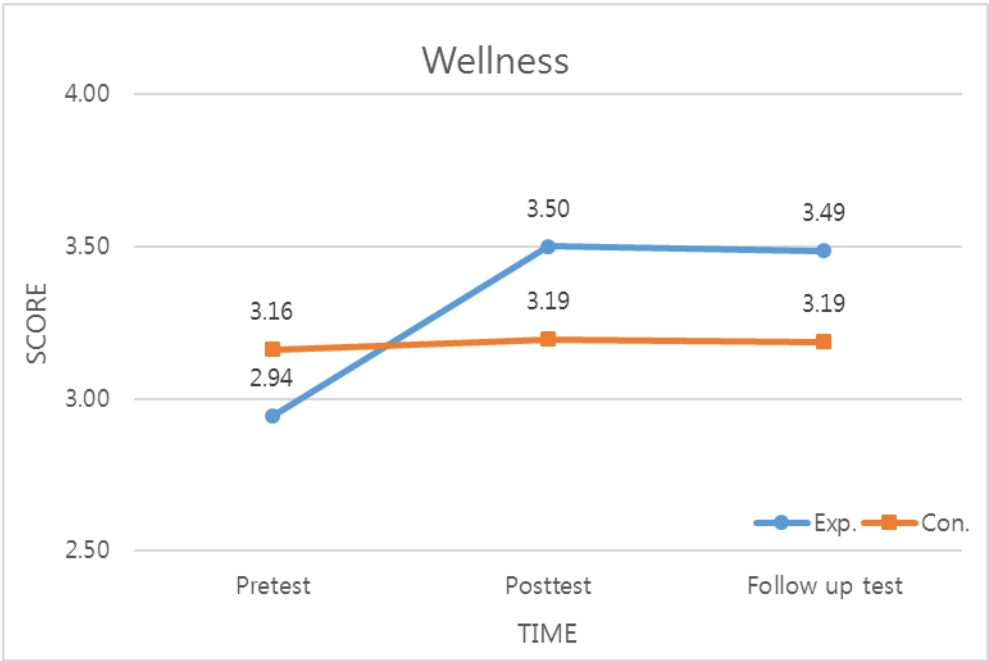
제 3 가설. 실험군은 대조군보다 LbWMP 참여 후 웰니스 점수에 차이가 있을 것이다.

실험군과 대조군의 시간에 따른 사전-사후-추후 웰니스 점수의 변화 차이를 검정하기위해 근무 병동과 직위 사전 점수(pre test score)를 보정하고 선형혼합모형(linear mixed model)을 실시한 결과는 Table 8과 같다. 측정 시기와 집단의 상호교호작용에 유의한 차이를 보여(F=9.62, p <.001) 가설 3이 지지되었다.

Table 8. Results of Linear Mixed Model for Wellness Score

Variable	Time	Exp. (n=31)	Con. (n=31)	Group	Time	Group *Time
		95%CI	96%CI	F(p)	F(p)	F(p)
Meaning In Life	Pre test	2.94 (2.77-3.11)	3.16 (2.98-3.35)	1.71 (.193)	11.41 (<.001)	9.26 (<.001)
	Post test	3.50 (3.33-3.67)	3.20 (3.01-3.38)			
	Follow up test	3.49 (3.32-3.65)	3.19 (3.00-3.37)			

Adjusted for ward and position of job



Note. Adjust for ward and position of job

Error bars indicate 95% CI

Figure 7. Changes of Wellness Score

제 4 가설. 실험군은 대조군보다 LbWMP 참여 후 직무 만족도 점수에 차이가 있을 것이다.

실험군과 대조군의 시간에 따른 사전-사후-추후 직무 만족도 점수의 변화 차이를 검정하기위해 근무 병동과 직위 사전 점수(pre test score)를 보정하고 선형혼합모형(linear mixed model)을 실시한 결과는 Table 9와 같다. 측정 시기와 집단의 상호교호작용에 유의한 차이를 보여(F=10.49, p <.001) 가설 4가 지지되었다.

Table 9. Results of Linear Mixed Model for Job Satisfaction

Variable	Time	Exp. (n=31)	Con. (n=31)	Group	Time	Group *Time
		95%CI	96%CI	F(p)	F(p)	F(p)
Job Satisfaction	Pre test	3.10 (2.94-3.27)	3.259 (3.07-3.45)	3.03 (.084)	10.22 (<.001)	10.49 (<.001)
	Post test	3.58 (3.41-3.74)	3.24 (3.06-3.43)			
	Follow up test	3.63 (3.45-3.80)	3.26 (3.08-3.45)			

Adjusted for pre test score, ward and position of job

Note. Adjust for pre test score, ward and position of job

Error bars indicate 95% CI

Figure 8. Changes of Job Satisfaction Score

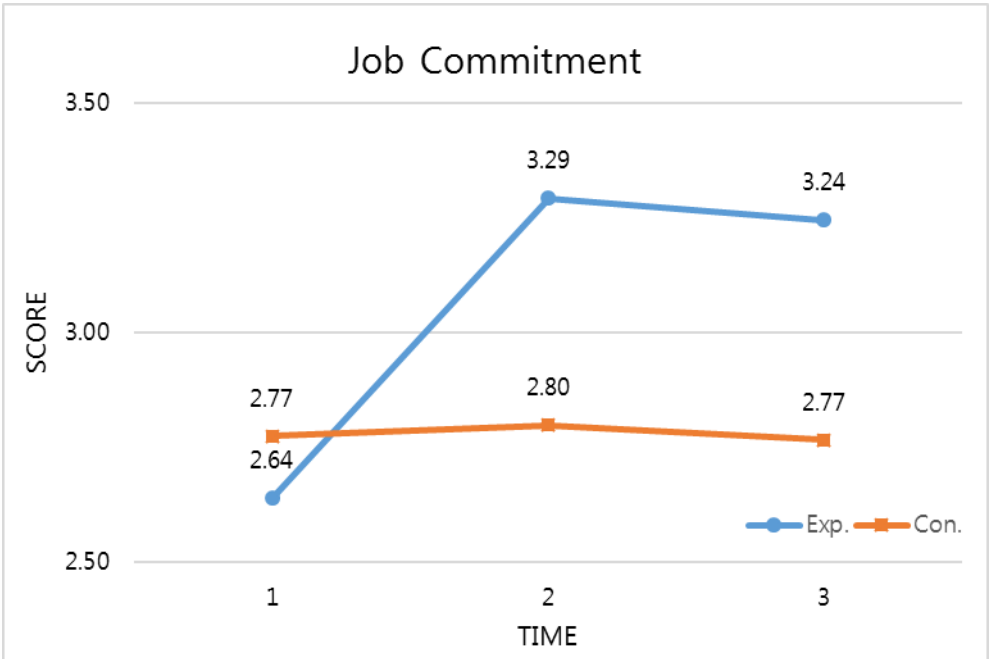
제 5 가설. 실험군은 대조군보다 LbWMP 참여 후 직무 전념도 점수에 차이가 있을 것이다.

실험군과 대조군의 시간에 따른 사전-사후-추후 직무 전념도 점수의 변화 차이를 검정하기위해 근무 병동과 직위 사전 점수(pre test score)를 보정하고 선형혼합모형(linear mixed model)을 실시한 결과는 Table 10과 같다. 측정 시기와 집단의 상호교호작용에 유의한 차이를 보여(F=10.78, p <.001) 가설 5가 지지되었다.

Table 10. Results of Linear Mixed Model for Job Commitment

Variable	Time	Exp. (n=31)	Con. (n=31)	Group	Time	Group *Time
		95%CI	96%CI	F(p)	F(p)	F(p)
Job Satisfaction	Pre test	2.64 (2.45-2.83)	2.77 (2.56-2.99)	5.56 (.02)	11.48 (<.001)	10.78 (<.001)
	Post test	3.29 (3.10-3.49)	2.80 (2.58-3.01)			
	Follow up test	3.24 (3.05-3.44)	2.77 (2.55-2.98)			

Adjusted for ward and position of job



Note. Adjust for ward and position of job

Error bars indicate 95% CI

Figure 9. Changes of Job Commitment Score

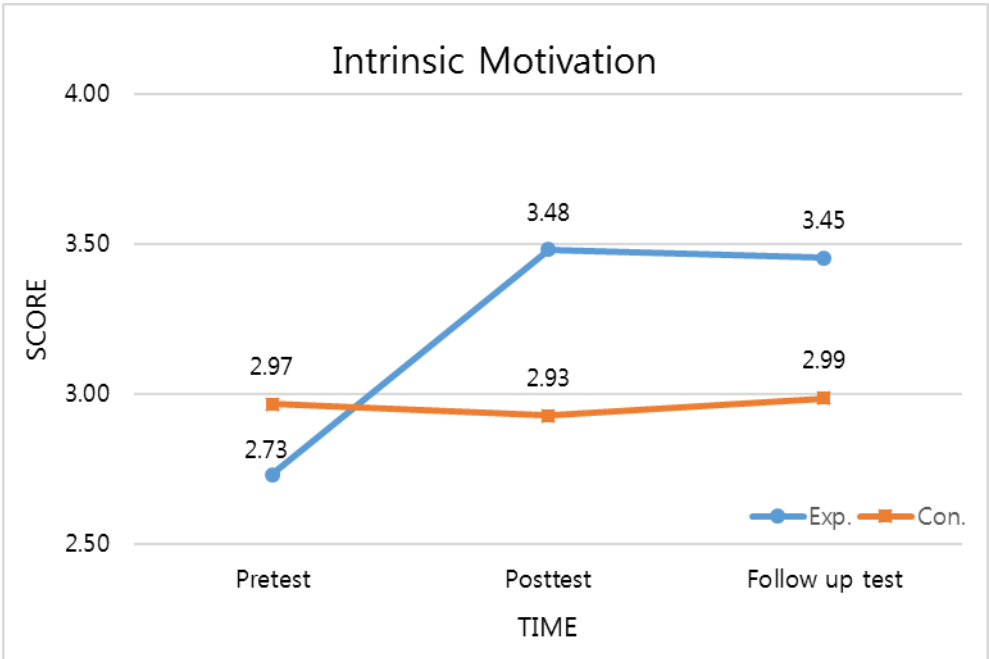
제 6 가설. 실험군은 대조군보다 LbWMP 참여 후 내재적 동기 점수에 차이가 있을 것이다.

실험군과 대조군의 시간에 따른 사전-사후-추후 내재적 동기 점수의 변화 차이를 검정하기위해 근무 병동과 직위 사전 점수(pre test score)를 보정하고 선형혼합모형(linear mixed model)을 실시한 결과는 Table 11과 같다. 측정 시기와 집단의 상호교호작용에 유의한 차이를 보여(F=10.19, p <.001) 가설 6이 지지되었다.

Table 11. Results of Linear Mixed Model for Intrinsic Motivation Score

Variable	Time	Exp. (n=31)	Con. (n=31)	Group	Time	Group *Time
		95%CI	96%CI	F(p)	F(p)	F(p)
Intrinsic Motivation	Pre test	2.73 (2.49-2.98)	2.97 (2.69-3.24)	2.86 (.088)	9.59 (<.001)	10.19 (<.001)
	Post test	3.48 (3.24-3.73)	2.93 (2.65-3.20)			
	Follow up test	3.46 (3.21-3.70)	2.99 (2.71-3.26)			

Adjusted for ward and position of job



Note. Adjust for ward and position of job

Error bars indicate 95% CI

Figure 10. Changes of Intrinsic Motivation Score

5) 프로그램 효과 지속여부 검정

가설 검정을 통해 실험군과 대조군이 시간에 따른 변화에 차이가 있음을 확인하였다. 실험군 내에서 결과변수 효과의 지속여뷰를 확인하기 위하여 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도, 내재적 동기, 삶의 의미 그리고 일의 의미 측정값을 선형혼합모형(linear mixed model)을 이용하여 사전-사후, 사전-추후, 사후-추후 시점으로 대응비교(pairwise comparison)검정한 결과를 Table 12에 제시하였다.

삶의 의미는 사전-사후 검사 시 유의한 차이를 보이며(t=5.79, p <.001)프로그램 후 직무 만족도의 증진 효과를 보였고, 사후-추후(t=0.24, p =1)검사 시에는 유의한 차이를 보이지 않고, 사전-추후(t=6.02, p <.001) 유의한 차이를 보여 종료 후 4주후까지 실험군의 삶의 의미는 지속되었다.

일의 의미는 사전-사후 검사 시 유의한 차이를 보이며(t=6.01, p <.001)프로그램 후 직무 만족도의 증진 효과를 보였고, 사후-추후(t=0.59, p =1)검사 시에는 유의한 차이를 보이지 않고, 사전-추후(t=6.61, p <.001) 유의한 차이를 보여 종료 후 4주후까지 실험군의 일의 의미는 지속되었다.

웰니스는 사전-사후 검사 시 유의한 차이를 보이며(t=5,63 p <.001)프로그램 후 웰니스의 증진 효과를 보였고, 사후-추후(t=-0.14 , p =1)검사 시에는 유의한 차이를 보이지 않고, 사전-추후(t=5.48 , p <.001) 유의한 차이를 보여 종료 후 4주후까지 실험군의 웰니스 효과는 지속되었다.

직무 만족도는 사전-사후 검사 시 유의한 차이를 보이며(t=5,26 p <.001)프로그램 후 직무 만족도의 증진 효과를 보였고, 사후-추후(t=0.57, p =1)검사 시에는 유의한 차이를 보이지 않고, 사전-추후(t=5.83, p <.001) 유의한 차이를 보여 종료 후 4주후까지

실험군의 직무 만족도는 지속되었다.

직무 전념도는 사전-사후 검사 시 유의한 차이를 보이며(t=5.97, p <.001)프로그램 후 직무 만족도의 증진 효과를 보였고, 사후-추후(t=-0.44, p =1)검사 시에는 유의한 차이를 보이지 않고, 사전-추후(t=5.54, p <.001) 유의한 차이를 보여 종료 후 4주후까지 실험군의 직무 전념도는 지속되었다.

내재적 동기는 사전-사후 검사 시 유의한 차이를 보이며(t=5.53 p <.001)프로그램 후 직무 만족도의 증진 효과를 보였고, 사후-추후(t=-0.19, p = 1)검사 시에는 유의한 차이를 보이지 않고, 사전-추후(t=5.34, p <.001) 유의한 차이를 보여 종료 후 4주후까지 실험군의 내재적 동기는 지속되었다.

Table 12. Pairwise comparison of Experiment Group using Linear Mixed Model

Variable	Pre test (n=31)	Post test (n=31)	Follow up test (n=31)	Pre-post test		Post-Follow up test		Pre-Follow up test	
	Mean	Mean	Mean	t	p	t	p	t	P
Meaning in Life	4.06	5.15	5.20	5.79	<.0001	0.24	1	6.02	<.0001
Work Meaning	3.03	3.75	3.72	6.01	<.0001	0.59	1	6.61	<.0001
Wellness	2.94	3.50	3.49	5.63	<.0001	-0.14	1	5.49	<.0001
Job Satisfaction	3.10	3.58	3.63	5.26	<.0001	0.57	1	5.83	<.0001
Job Commitment	2.64	3.29	3.24	5.97	<.0001	-0.44	1	5.54	<.0001
Intrinsic Motivation	2.73	3.48	3.46	5.53	<.0001	-0.19	1	5.34	<.0001

Means are adjusted for ward and position of job

p-values are adjusted for Bonderroni correction

3. 일의 의미 프로그램의 질적 자료 분석 결과

집단 로고테라피 프로그램에 참여하여 8회기 프로그램 종료한 대상자 중 포커스 그룹 4명, 개인 면담 4명, 총 8명의 참여자가 면담에 참여하였다. 수집된 질적 면담 자료는 내용분석 방법으로 분석하였다. 분석 결과를 양적 방법으로 측정했던 측정 변수들의 분류로 분류하여 7개의 하위 주제로 범주화되었다(Table 13).

Table 13. Themes on the Experiences of the Program

Themes	Sub-themes
의미 찾기	삶에서 의미 찾기
	일에서 의미 찾기
웰니스 찾기	신체적 웰니스를 위한 노력
	영적 웰니스를 위한 노력
직업에 대해 긍정적으로 바라보기	직업에 대한 만족감
	직업에 대한 몰입감
	발전하고자 하는 의지

주제 1. 의미 찾기

(1) 삶에서 의미 찾기

참여자들은 개인적인 삶과 간호사로서의 삶을 동일시하고 있었으나, 개인의 삶과 간호사로서의 삶의 분리를 하기 시작했다. 개인의 삶의 일부로 간호사로서의 삶이 있음을 깨닫게 되었다.

"제 삶이 큰 공으로 표현되면, 간호사로서의 삶도 같은 크기였어요. 이젠 간호사로서의 삶의 크기는 작은 공이고, 제 삶의 공간이 따로

생겼어요.” (참여자 2)

“아직은 간호사가 제 삶의 거의 전부예요. 그렇지만 조금씩 제 개인적인 삶이 생겨나가고 있어요.” (참여자 7)

“저는 아무 생각 없이 지내고 있었어요. 좋은 것도 없고, 힘들기만 했어요. 그런데 좋은 게 없다고 생각한 건 제 착각이었어요. 생각보다 괜찮게 지내고 있더라고요.” (참여자 4)

(2) 일에서 의미 찾기

참여자들은 간호사이기 때문에 당연히 하는 일이라고 생각했던 사소한 일들에 대한 의미가 있고 중요한 것임을 알게 되었다. 돈벌이 수단 이외에는 아무런 의미와 가치가 없다고 했던 간호사의 일이 참여자들에게 의미 있고, 가치가 있으며 원래 원했던 일들 임을 깨닫게 되었다.

“전 밖에 나가서 누가 제 직업을 물으면 절대 말을 안했어요. 좋게 안 보는 것 같고 간호사가 부끄럽고…. 그러나 이젠 내가 원하던 직업임을 깨달았고, 내가 베풀고, 나누고, 인정받으면서 누군가를 위해 일을 할 수 있음에 감사하고 좋아요. 소명이 어렵기만 했으나, 이런 게 다 소명이 아닐까요?” (참여자 8)

“소명.. 너무 거창하고 어려워요…. 점수에 상황에 맞게 간호대를 갔고 큰 의미를 두지 않았어요. 그런데 이젠 이 일이 얼마나 가치가 있고 좋은 일인지… 누군가를 위해 무언가를 하고, 인정 받고, 보람을 느끼는 이런 게 의미, 소명이 아닐까요?” (참여자 1)

주제 2. 건강 다시 찾기

(1) 신체적 웰니스를 위한 노력

참여자들은 프로그램을 참여하면서 일상 생활의 변화를 이야기 하며 건강을 찾으려는 모습에 대해서 이야기 했다. 간호사로 근무를 시작한 이후에 신체적으로 힘들다는 이유로 운동도 하지 않고, 외출도 잘 안하며 직장 이외의 활동을 하지 않는 자신의 모습을 바라보게 되었다. 활기 없는 삶이 결국 불건강함으로 이어지기 쉽다는 것을 깨닫고 자기 자신을 조금 더 아끼고 챙기는 것의 중요성을 깨닫고 실천해 나갔다.

"일 끝나고 집에 가면 너무 힘들어서 손가락 까딱 하기 싫어요. 그래서 운동도 친구들도 안 만나고…. 다시 운동을 시작하려 헬스장 등록했어요. 힘들다고 쳐져 있으면 마음도 우울해져요." (참여자 5)

"집순이라 절대 근무 외 시간에 집 밖을 안 나가는데 이제 안 그래요. 주변에 사는 샘들이랑 같이 산책도 나가고 맛있는 것도 먹으러 다니고 있어요." (참여자 1)

"원래 공예과를 가고 싶었는데 갑자기 상황이 안 되어서 간호대를 갔어요. 손으로 만드는 것을 좋아했지만 돈을 모아야해서 한동안 취미 활동도 못하고 …. 다시 종이 공예를 시작했어요. 단순하고, 예쁜 쓰레기이지만, 그걸 만들 때 너무 좋아요." (참여자 4)

(2) 영적 웰니스를 위한 노력

참여자들은 간호사로서 자신의 모습을 되돌아보며 중요하게 여기는 가치들에 대해서 새롭게 인식하며 그런 본인들의 모습에 놀라워했다. 인식하지 못하고 지내왔고, 때로는 부정하고 싶었던 가치들이 본인에게는 중요함을 깨닫게 되었다.

“저는 매우 이기적인 사람이고, 제 자신이 먼저 우선시되어야 한다고 생각했어요. 그래서 간호사라는 직업이 저랑 맞지 않다고 생각했어요. 단지 간호사는 돈벌이 수단으로 생각했고… 이 프로그램을 하다 보니 제가 생각보다 함께함을 좋아하는 것 같아요. 사람들에게 뭔가를 기여하고 공감하고, 또 제가 하는 일에 대해서 인정을 받고요. 왜 몰랐을까요 그동안…” (참여자 1)

“일은 힘들지만, 오늘도 환자들한테 기여를 했다고 생각이 들면 힘들었던 게 다 괜찮아요.” (참여자 2)

“제 일이 아니지만, 밤에는 제가 해요. 전 어차피 밤새 근무하니까요. 이런 게 했던 일들이… 제 일이라 생각했는데, 타인을 배려하는 마음이 있어서 그랬다는 것을 알게 되었어요.” (참여자 4)

“이번 프로그램을 통해서 알게 되었어요. 타인에게 기여하고 스스로 인정하는 것이 저한테 중요하고, 그런 부분 때문에 계속 일을 하고 있더라고요.” (참여자 8)

주제 3. 직업에 대한 태도 변화

(1) 직업에 대한 만족감

참여자들은 프로그램을 참여하면서 이전과는 다르게 일하는 모습을 긍정적으로 바라보고 그에 대한 태도 변화에 대해 이야기하였다. 근무하면서 왜곡된 인식을 갖고 있던 부분을 발견하고, 간호사로 근무하는 자신의 모습에 대해 긍정적으로 바라보게 되었다.

“간호사는 무조건 친절해야 하는데 전 좀 무뚝뚝해요. 그게 나쁜 간호사라고 생각했어요… 그래서 간호사를 그만 해야겠다고 생각했는데, 표현을 못 했을 뿐이지 환자를 생각하는 마음은 다른 간호사들과 다르지 않네요. 저 나름 잘 하고 있었나 봐요.” (참여자 3)

“생각해보면 정말 원해서 온 직장인데 왜 그렇게 불만스러웠을까요? 지금 돌아보면 그리 불만스러울 일들도 아니었는데 ….” (참여자 4)

(2) 직업에 대한 몰입감

참여자들은 간호사라서 기계적으로 행동하는 것이 아니라 간호를 제공하기 위해서 몰입하고 있는 것을 인식하게 되었다. 그리고 간호를 제공하는 순간은 온전히 간호사로 일하는 것을 깨닫고, 이러한 행위가 의미가 있었음을 알게 되었다.

“그렇게 투덜거리다가도 유니폼으로 갈아입으면 달라지는 저의 모습을 볼 수 있었어요. 저 간호사 맞나봐요.” (참여자 1)

“덕분에 많이 좋아졌다는 소리, 전문가답다는 이야기들이 힘이 돼요. 더 많이 공부하고 배워서 환자들에게 도움이 되고 싶어요. 다시 책을 보기 시작했어요.” (참여자 6)

“돈벌이 수단이 아니라 남을 돕는 일을 한다는 것에 의미를 가지고 내 직업을 감사히 여기게 되었어요. 생각보다 제가 이 일을 좋아하더라고요.” (참여자 8)

(3) 발전하고자 하는 의지

참여자들은 프로그램 시간을 통해 솔직하고 편안한 분위기에서 간호사로서의 삶을 돌아보며 힘들었던 과거, 경험, 고민, 부정적인 감정들을 표현하였다. 또한 잊고 지내던 신규 시절 기억을 떠올리기도 하며 서로 공감을 하고, 근무 경력이 오래된 간호사를 보며 앞으로 저런 모습으로 성장할 수 있음을 직간접적으로 경험하였다.

“간호사로 근무는 시작하긴 했는데….5년 10년 후의 모습이 그려지지

않았어요… 지금 당장도 모르겠는데요… 동기들도 다들 그만 둘 생각을 많이 하지, 앞으로 5년 더 근무하겠다는 말을 잘 안하거든요. 그런데 이번 기회를 통해서 나도 저렇게 성장할 수 있겠구나 라는 생각을 하게 되었어요… 희망이 보인다고 할까요?” (참여자 7)

“어린 선생님들을 보니 간호대학을 졸업하고 신규로 입사했을 때가 생각나네요… 그때의 마음가짐을 왜 잊고 살았을까요… 초심으로 돌아간 기분이에요. 너무 잊고 살았어요. 내가 왜 간호사가 되고 싶었는지, 어떤 간호사가 되고 싶었는지…” (참여자 6)

“다시 병동에서 필요한 매뉴얼이라든지, 프로토콜 등을 만들어볼까 해요. 전에는 열정적으로 만들었었는데, 요즘 너무 생각 없이 있었던 것 같아요.” (참여자 1)

Ⅵ. 논의

1. 일의 의미 프로그램 개발

본 연구에서는 임상 간호사를 위한 일의 의미 찾기 프로그램을 개발하고 평가하였다. 프로그램의 주 목적은 임상 간호사가 일의 의미를 발견함으로써 삶의 의미, 일의 의미를 찾고, 건강을 증진시키며 업무에 대한 만족도, 전념도 그리고 내재적 동기를 향상시키는 것이다. 본 프로그램은 Frankl (1963)의 로고테라피를 이론적 기틀로 하여, 김창대(2002)의 4단계 프로그램 개발 모형 절차에 따라 개발되었다. 본 연구에서는 로고테라피를 기반으로 일에서 의미 찾기를 시도 하였다는 점이 차별화 되며, 프로그램 개발 과정에 대해 구체적으로 논의하고자 한다.

프로그램 개발을 위한 첫 단계로 간호사를 대상으로 수행된 중재 연구를 고찰하였다. 그 결과 간호사는 다른 직장군에 비해서 의미의 부재를 더 느끼고 있음을 확인하였다(서인진, 2011). 의미는 실존의 이유이며 목적인데, 이러한 기본적인 인간의 욕구의 부재는 소진을 증가시키며(Malach-Pines, 2000), 직무에 동기, 만족 몰입을 방해하므로 결국 직장과 개인 모두에게 부정적인 영향을 주는 것으로 확인되었다(Hackman & Oldham, 1976; Johns et al., 1992; Maharaj & Schlechter, 2007; Stechmiller & Yarandi, 1992). 따라서 간호사가 직무에 만족하고, 몰입하며 동기를 찾을 수 있게 하기 위해서는 기본 욕구인 의미를 찾는 것이 필요함을 알 수 있었다.

로고테라피는 단순한 심리상담 중재방법이 아니며, 이미 우리 안에 갖고 있는 의미들을 찾을 수 있도록 하는 심리상담기법이다. 로고테라피는 삶의 의미를 찾기 위한 기법으로 개발되었으나 삶의

일부인 일에 대해서 의미를 찾고자 하는데 효과적으로 이용될 수 있었다. 본 프로그램은 Frankl이 제시한 로고테라피의 기본 개념과 Fabry (1988)가 제시한 의미 발견의 주요 안내판을 토대로 간호사를 위한 로고테라피 프로그램의 주요 요소를 “자기 발견”, “창조적 가치를 통한 고유성 발견”, “경험적 가치를 통한 고유성 발견”, “태도적 가치를 통한 고유성 발견”, “창조적 가치를 통한 자기 초월”로 도출하였다. 이상의 주요 요소를 토대로 본 프로그램의 구체적인 목표를 수립하였고, 로고테라피에 대한 기본 교육과 질문을 통해서 참여자 스스로 의미를 찾을 수 있도록 구성하였다.

프로그램 구성 단계에서는 참여자들이 적극적으로 참여할 수 있고 흥미를 갖고 참여할 수 있도록 하였다. 간호사들의 적극적인 참여를 위해 근무표를 조절하고, 간호사들이 접근하기 쉽지만, 사생활이 보호될 수 있고, 대조군에게 쉽게 노출되지 않는 곳에서 프로그램을 진행하였다. 회기마다 도입단계에서 명상과 강의를 통해 집중을 할 수 있도록 했으며 회기 별 질문에 충분히 생각을 할 수 있는 시간을 준 후 참여자들과 나누는 시간을 가졌다. 그룹 구성원들의 역동과 자발적 참여는 프로그램 효과에 영향을 준다(권기성, 2000)는 선행연구를 바탕으로 집단 로고테라피로 구성하였다.

예비연구 단계에서 8회기 프로그램을 단축하여 시행한 4명의 임상 간호사의 피드백을 받아 집단프로그램 운영의 원칙들을 추가로 점검하였다. 집단 프로그램은 미리 계획된 지침서에 따르되 현장에서 다양한 요구와 추가적으로 발생하는 상황에 대한 지속적인 검토를 하며 진행했고(권기성, 2000), 필요시 전문가의 피드백을 받고 자문을 구해 다음 회기의 진행 계획을 수정하거나 보완하면서 진행하였다. 이를 통해 구성원들의 참여와 결속력을 높이게 되었다. 프로그램에 함께 참여한 대상자들과 더 가까워지고 공감대를 형성하는 모습을 보여줬다. 따라서

예비 연구를 통해 수정·보완 작업을 거쳐 실제 제공한 프로그램의 완성도를 높일 수 있었다.

프로그램 실시 단계에서는 로고테라피의 경험적 가치에서 제시된 '진정성' 있는 관계 개발을 기초로 하여, 진행자와 참여자간의 신뢰 관계 형성과 조화가 중요한 요소를 고려하였다(성승연, 2008). 따라서 프로그램을 진행하는 동안 연구자와 참여자의 형식적 관계와 정서적 경계를 유지하되 마무리 단계인 나눔 시간을 통해 경청하고 공감하며 신뢰관계를 구축하고 프로그램을 지속하였다. 나눔 시간은 집단의 역동을 최대한 활용할 수 있는 시간으로 간호사들이 표면적으로 질문에 답하는 모습에서 깊이 있는 이야기를 써내고, 공감대를 형성하는 역할을 하게 되었다.

본 프로그램은 매주 2회기씩 총 8회기로 구성하여 회기별 60-90분으로 운영하였다. 매 회기마다 주제를 달리하여 참여자들이 프로그램에 흥미를 갖고 적극적으로 참여하도록 하였다. 개발된 본 연구의 프로그램이 기존 로고테라피 프로그램과 차별되는 점은 실존적 공허를 많이 경험하는 임상 간호사들을 대상에 맞춰 Fabry (1988)가 제시한 의미 발견의 주요 안내판 중 고유성을 증진하는 방향으로 창조적 가치, 경험적 가치, 태도적 가치를 탐색하는 것을 주요 전략으로 구성한점이다. '간호사란 직업은 그냥 돈벌이 수단이지 아무 의미가 없어' 라고 느끼는 임상 간호사들이 '간호사라는 직업 자체가 의미 있고, 가치 있는 일' 임을 스스로 인식하는 것을 통해 일의 의미를 발견함으로써 직장에서의 태도 및 성과 향상뿐만 아니라 개인의 삶에 대한 태도도 긍정적으로 변화시킨다(Fourie & Deacon, 2015)는 기존의 연구를 뒷받침했다. 일의 의미는 삶의 의미의 원천이라 할 수 있으며, 이는 행복감, 삶의 만족과 같은 웰니스와 연관성이 높다(김수진,

2014)는 연구와 일치한다. 로고테라피의 기법 중 소크라테스 대화법, 역설적 의도, 탈숙고의 방법을 활용하여 참여자가 지나치게 몰두하고 있는 일의 의미나 부정적인 간호사로서의 이미지에서 전환하고 거리두기를 할 수 있도록 하였다. 또한 프로그램을 통해 간호사로 근무한 지나온 삶에서 감사했던 점들을 돌아봄으로써 긍정적인 태도로 간호사로서의 본인의 모습을 바라볼 수 있도록 하였다. 이를 통해 일부 참여자들은, '상황은 동일하지만, 내가 바라보는 태도가 변화했다.' 라고 진술하였다. 이러한 태도적 가치는 일상에서 의미를 발견하는데 유용하며, 태도 수정을 통해 의미 추구하는 것이 웰니스를 지속하는 효과를 가져온 것이라 생각된다.

본 연구의 프로그램에서는 '일의 의미', '자기 초월' 등의 로고테라피의 개념이 거창하거나 위대한 소명의식을 갖은 사람들에게 해당되는 이상적인 개념이 아니라 사소하지만 이미 일상의 삶에서 행하고 있는 것들과 관련이 있음을 강조하였다. 이에 임상 간호사가 근무 시 상황들과 일상생활에서 일의 의미를 발견하게 됨으로써 웰니스가 개선되는데 도움이 되었다고 생각된다. 또한 본 프로그램은 주 2회 4주간 제공되었다. 참여자들은 프로그램 이후 지난 회기 주제에 대해 생각해 볼 수 있었고, 2-3일 후 다음 회기에 참여할 수 있어 1주 동안 프로그램에 대해 지속적인 주의와 집중을 할 수 있었다고 하였다. 8회기 프로그램이었으나 집중적인 주 2회 프로그램이 임상 간호사에게 의미를 찾고 웰니스를 향상시키는데 효과적이었다고 생각된다. 프로그램의 마무리 단계에서는 나눔 시간을 통해 해당 회기에 다루었던 내용에 대해서 나누고, 지금은 어떤 감정인지, 어떤 생각을 하는지 등에 대해 나누는 시간을 가졌다. 프로그램 진행은 근무 전 또는 후로 하여 참여자들의 개인적인 시간을 많이 쓰지 않아 참여율을 향상시키는 역할을 한 것으로 생각된다.

2. 일의 의미 프로그램의 효과

본 연구는 Frankl의 로고테라피를 기반으로 집단 프로그램을 개발하고 적용하여 임상 간호사의 일의 의미를 찾음으로 통해 삶의 의미, 일의 의미, 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도 그리고 내재적 동기를 증진시키는 것을 목적으로 한 동시적 내재적 혼합연구이다. 비동등성 대조군 전후 설계방법을 통해 본 연구에서 개발된 집단 의미 치료프로그램이 임상 간호사의 삶의 의미, 일의 의미, 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도, 내재적 동기에 미치는 효과를 양적으로 평가하였다. 또한 프로그램에 참여한 참여자들을 대상으로 포커스 그룹, 개인 면담을 실시하여 프로그램의 효과에 대해 심층적으로 탐색하고 양적 결과를 보완하였다. 본 연구에서 개발된 프로그램의 효과에 대해 구체적으로 논의하고자 한다.

1) 의미에 미치는 영향

본 연구에서는 집단 로고테라피 프로그램에 참여한 실험군은 대조군에 비해 시간에 따른 삶의 의미가 유의하게 증가하였다. 또한 사후 검정 결과에서도 프로그램 종료 후 실험군의 삶의 의미의 효과는 지속 유지되었다($F=13.92$, p <.0001). 기존의 연구에서 로고테라피를 대학생(Robatmili et al., 2015), 암환자(Breitbart et al., 2015), 요양시설 입소 노인(James, 2012) 그리고 지역사회 노인 대상으로(김찬희, 2018) 적용하였을 때 삶의 질을 향상시켰다는 결과를 뒷받침하고 있다. 선행 연구에서는 프로그램 종료 후 그 효과가 지속되지 않았으나 본 연구에서는 프로그램 종료 4주후에도 그 효과를 지속하고 있었다.

본 연구에서는 집단 로고테라피 프로그램에 참여한 실험군은 대조군에 비해 시간에 따른 일의 의미가 유의하게 증가하였다. 또한 사후 검정 결과에서도 프로그램 종료 후 실험군의 일의 의미 효과는 지속 유지되었다($F=13.18$, $p<.0001$). 사전 값으로 실험군의 평균은 3.05점, 대조군의 평균은 3.26점이었다. 사후 평균으로 실험군은 3.77점, 대조군은 3.24점이었고, 추후 검사에서 실험군의 평균은 3.84점, 대조군의 평균은 3.28점으로, 집단 로고테라피 프로그램에 참여한 실험군의 평균은 직업군인(김혜원, 유재은, & 우정희, 2017), 보호직공무원대상 연구(고자인 & 강경아, 2015) 및 교사 대상 연구(장진이 & 이지연, 2014)결과 보다 높게 나타났다.

로고테라피 기반의 프로그램을 제공하고 그 효과를 확인한 선행 연구들은 양적 평가방법을 통해 결과를 보여준 연구가 대부분이었으며(박은선 & 박지아, 2013; Thir & Batthyány, 2016), 삶의 의미에 중점을 두었다. 본 연구에서는 혼합 연구방법을 통해 임상 간호사에게 프로그램을 적용하여 일의 의미를 증진시키는 과정과 효과를 그들의 참여 경험을 통해 깊이 있고 풍부하게 설명해 주고 있다. '돈벌이 수단'으로만 생각했던 간호사라는 직업의 의미에서 가치 있고, 의미가 있음을 인식함으로써 '이제는 내 안에 간호사라는 의미가 무엇인지 조금은 알겠고, 내가 알아차리지 못 했을 뿐, 이미 그 가치와 의미를 알고 있었다.'라고 진술하며 간호사로 의미와 가치를 알고 소명을 인정해야겠다고 다짐하였다. 이러한 프로그램의 효과는 본 프로그램이 목표로 수립하였던 '간호사로서 고유성 발견' 과 관련이 있다고 생각된다. 간호사로 근무하는 것에 대해서 부정적으로 바라보던 참여자들에게 간호사라는 직업의 고유한 가치를 명료화 하고, 가치를 발견하여 간호사로서의 직업에 대한 긍정성을 되 찾음으로써, 일의 의미를 높이는데 효과가 있었다고 생각된다.

로고테라피에서 의미는 만들어지는 것이 아니라 '발견하는 것'이라고 이야기하고 있다(Frankl 1963). 본 프로그램에서는 구체적으로 소크라테스 대화법을 적용하여 임상 간호사들이 긍정적인 경험을 회상하게 하고 왜곡된 경험으로 인해 무시되어온 간호사 라는 직업의 가치를 긍정적으로 발견할 수 있도록 도움을 주었다. 또한 프로그램 진행 시 매 회기마다 프로그램의 믿음에 대해 안내하였다. 이는 로고테라피 프로그램이 지향하는 기본 가정과 철학을 견지하고 상기시키는데 긍정적인 영향을 미쳤던 것으로 보인다.

2) 개인적 요인에 미치는 영향

본 프로그램 실시 결과, 실험군의 웰니스는 대조군에 비해 사전-사후-추후 검사의 유의한 차이가 있었다($F=9.62$, p <.001). 또한 사후검정 결과, 중재 종료 4주후까지 실험군의 웰니스는 지속되었다. 이러한 결과는 로고테라피가 웰니스를 증가시킨다는 기존 연구 결과를 뒷받침하고 있다(Frankl, 1963; Holbeche & Springett, 2004; Suwanphahu, Tuicomepee, & Kaemkate, 2016). 세부 요인을 분석한 결과 사회적 웰니스($F=2.0$, p =1.34)를 제외한 신체적 웰니스($F=3.19$, p =.04), 정서적, 영적 웰니스($F=9.52$, p <.001), 인지적 웰니스($F=9.37$, p <.001) 그리고 직업적 웰니스($F=13.47$, p <.001)가 유의미하게 증가되었다.

의미를 찾는다는 것은 심리적 그리고 신체적 건강과도 밀접한 관계가 있다(강경아, 2017)는 기존 연구를 뒷받침하였다. Frankl (1969)은 의미 발견의 핵심인 로고스(logos) 즉 '의미'는 한번도 병들거나 다친 적이 없는 인간의 영적 영역에 있으며 이 로고스로의 접근을 통해 영적, 심리적, 신체적 기능의 향상을 동시에 이끌어 낼 수 있다고 한(Costello, 2015) 기존의 연구를 지지하는 결과이다. 이러한 결과는 '거리두기'

및 ‘자기 인식’을 통해서 가능했을 것이라고 본다. 일부 경험자는 프로그램을 통해, 일상 생활 및 근무 시 경험의 변화를 표현하기도 하였다. ‘근무 끝나고 오면 힘들어서 아무것도 못했는데, 이제는 운동도 다시 시작하고, 일이 그렇게 힘들지만은 않아요.’ 라고 표현하며 일상 생활에서 활력을 찾기 시작했다. 질적 면담에 참여한 8명 중 6명이 그동안 무기력했던 삶이 생기가 생기기 시작했다고 하였다. 또한 사회의 구성원이라 생각하지 못했던 부분에 있어서도 일부라 느끼며 일 자체를 통해서 정서적 지지를 받게 되었다고 하였다. 이러한 정서적인 지지는 그 원인을 없애고자 하는 노력에 의해서가 아니라 의미를 발견함으로써 사라진다고 제시한 로고테라피의 주장과 연결된다고 볼 수 있다(Frankl, 1963, Frankl 1967; Fabry 1980; Lukas & Fabry, 1984). 즉 기존의 심리치료가 문제의 원인을 찾아서 제거하고자 노력하는 것에 비해 로고테라피는 숨겨져 오거나 억압되어져 온 삶의 의미와 긍정성을 발견함으로써 대상자의 회복과 건강을 돕는 것에 초점을 두고 있다는 점과 일치된 결과를 확인할 수 있다. 본 연구에서는 또한 참여자들의 간호사로 근무하면서의 부정적인 감정, 생각, 기억에 초점을 두기보다는 자신의 존재와 삶의 긍정성을 강조하는 방향으로 프로그램 전략을 수립하였다. 이러한 프로그램 전략이 참여자의 웰니스를 개선하는데 효과를 보였으리라 생각된다.

3) 직업적 요인에 미치는 영향

본 연구에서는 집단 로고테라피 프로그램에 참여한 실험군은 대조군에 비해 시간에 따른 직무 만족도가 유의하게 증가하였다. 또한 사후 검정 결과에서도 프로그램 종료 후 실험군의 직무 만족도 효과는 지속 유지되었다(F=10.49, p<.001). 일의 의미를 통해 직무 만족도가 증가되고(Brown et al., 2001), 자신의 직무 환경에 대해 매우

긍정적이고 창의적인 태도로 갖게 되어 직무를 효율적으로 수행하며 주어진 업무를 잘 수행할 수 있고(이혜정, 2002), 직장에서의 태도 및 성과가 향상된다는 Fourie와 Deaco (2015)의 연구를 뒷받침한다. 직무 만족도는 직무 자체에 대한 만족도와 여러 외부적인 환경에 대한 부분을 포함하므로 단 8회기 프로그램을 통해 완전히 변하기 어려운 변수 일 수 있다. 하지만 본 연구에서 진행한 프로그램에서는 간호사로서 근무할 때의 태도를 수정함에 있어서 만족도가 높아졌다고 볼 수 있다. 힘겹기만하고 돈벌이 수단 이외의 의미를 두지 않았던 직업에 대해서 의미와 가치를 부여함으로서 태도가 달라졌다. 또한 소크라테스 대화법, 역설적 의도, 탈숙고 방법 등을 적극적으로 활용하여 병원과 일에 대해서 긍정적으로 바라볼 수 있도록 하였다. 이로 인해서 간호사들이 스스로 느끼는 직무에 만족도는 증가했을 것이라고 보인다.

본 연구에서는 집단 로고테라피 프로그램에 참여한 실험군은 대조군에 비해 시간에 따른 직무 전념도가 유의하게 증가하였다. 또한 사후 검정 결과에서도 프로그램 종료 후 실험군의 직무 전념도 효과는 지속 유지되었다($F=10.78$, p <.001). 이는 일에서 의미를 찾는 경우 직무 몰입이 증가하며(서재현, 2015; Fouche et al., 2017; Hoole & Bonnema, 2015; Jung & Yoon, 2016; Steger et al., 2013), 일의 의미를 발견함으로써 직무 만족 및 직무 전념도가 높아지면 직무 환경에 대해 긍정적인 태도로 효율적으로 일을 할 수 있게 된다(이혜정, 2002)는 기존의 연구를 뒷받침한다. 본 프로그램을 통해 참여자가 병원 또는 간호사에 대해 부정적인 인식을 전환할 수 있도록 하였다. 소크라테스 대화법, 역설적 의도, 탈숙고 방법 등을 적극적으로 활용하여 병원과 일에 대해서 긍정적으로 바라볼 수 있도록 하며, 그 안에서의 의미와 가치를 계속적으로 찾게 하였다.

본 연구에서는 집단 로고테라피 프로그램에 참여한 실험군은 대조군에

비해 시간에 따른 내재적 동기가 유의하게 증가하였다. 또한 사후 검정 결과에서도 프로그램 종료 후 실험군의 내재적 동기의 효과는 지속 유지되었다($F=10.19$, $p<.001$). 일의 의미를 발견하고 그로 인해 경우 직무 몰입이 증가한다(Fouche et al., 2017; Hoole & Bonnema, 2015; Jung & Yoon, 2016; Steger et al., 2013; 서재현, 2015)는 기존의 연구 결과를 뒷받침하는 결과이다. 이는 간호사로서의 본인의 모습을 확인함으로써 스스로 중요시 여기는 가치 등을 확인하는 것을 통해 일에 몰두할 수 있도록 하였다. 간호대학을 졸업하여 큰 뜻없이 간호사를 하고 있다고 생각한 참여자들에게 자신이 추구하는 가치와 의미를 확인하게 함으로써 내재적 동기를 향상시킬 수 있었다고 본다.

이상의 결과를 종합해 볼 때 8회기의 LbWMP는 임상 간호사의 일의 의미, 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도, 내재적 동기 그리고 삶의 의미를 향상시키는 데 효과가 있었다. 또한 이러한 프로그램의 효과는 프로그램 종료 4주 후까지 지속되는 결과를 보여주었다. 이는 다른 직업에 비해 실존적 공허를 경험하는 임상 간호사가 간호사로서의 고유성과 가치 그리고 의미를 발견할 수 있도록 프로그램을 구성하고 개발하였기 때문에 가능했을 것이라고 생각된다. 또한 임상 간호사의 공감대가 형성이 되며 간호사로서 본인들의 이야기를 공유하고 긍정성과 고유한 간호사로서의 모습을 발견하였기 때문이었음을 확인할 수 있었다. 간호사에게 적용되었던 기존의 중재 프로그램들과의 차이로 인간의 기본 욕구인 '의미'를 찾게 함으로써 일을 통한 경험이 긍정적이 되고 일과 자신이 가치 있음을 깨닫게 되었다. 따라서 본 프로그램을 간호사에게 적용했을 때, 환자들에게 제공되는 간호의 질도 높아지며, 간호사가 직무에 만족하고 의미를 찾았으므로 계속적으로 높아지는 이직률 역시 낮출 수 있을 것이라고 기대해 본다. 실존적 공허함을 느끼는 간호사에게 일의 의미를 찾게 해 주는 중재요법으로 직업적 요소 또는

심리사회적 요소에 중점을 두지 않고, 본질적인 '의미' 찾기를 기반으로 한 집단 로고테라피 프로그램이 기여할 수 있으리라 생각된다.

3. 연구의 의의와 제한점

본 연구는 임상간호사에게 일의 의미를 찾을 수 있도록 집단 로고테라피 프로그램을 개발하여 적용한 점에서 의의가 있다. 참여자들의 삶의 의미, 일의 의미, 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도 그리고 내재적 동기를 향상시키는 결과를 보여주었다. 이렇듯 일에서 의미를 찾는 경우 일의 중요성을 알고 동기가 생겨서 일의 질에 차이가 있게 된다(Barsh, Mogelof, & Webb, 2010; Lopez, Snyder, Lopez, & Snyder, 2003; MacMillan, 2009). 즉 간호사에 있어서 간호의 질이 높아지며, 오류율이 감소되고 간호사의 높은 이직률이 감소될 것이라고 기대할 수 있다. 기존의 로고테라피가 국내외에서 다양한 대상으로 삶의 의미를 찾기 위해 이루어진 반면, 일의 의미를 찾는 연구는 처음이었다. 타 직업에 비해 실존적 공허감을 더 호소하는 간호사(서인진, 2011)들을 위한 집단 로고테라피를 개발하고 적용하여 효과를 실증적으로 보여주었다는데 의의가 있다고 할 수 있다. 또한 병원 또는 지역사회에서 근무하는 간호사를 대상으로도 유용할 것으로 기대할 수 있다.

본 연구는 사전-사후 검사로 그치지 않고, 4주 추후 검사를 실시하여 집단 로고테라피가 프로그램 종료 4주 후까지 일의 의미, 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도, 내재적 동기 그리고 삶의 의미에 개선 효과가 유지되었음을 보여주었다. 또한 혼합연구 방법을 적용하여 프로그램의 효과를 양적 연구로 평가하고, 양적으로 파악할 수 없는 프로그램의 효과에 대해서는 질적 연구를 통해 보다 심층적으로 규명한 연구라는

점에서 의의가 크다고 할 수 있다. 프로그램 참여자의 변화와 효과를 깊이 있고 풍성하게 설명해 주는 혼합연구의 장점을 보여주었다는 데 또한 의미가 있다고 본다.

그러나, 본 연구는 S시 1곳의 상급종합병원에서 시행하여 본 연구 결과를 전체 임상 간호사에게 일반화하는데 제한이 있다. 실험군의 경우 프로그램 참여 의사를 밝힌 간호사들이 참여했으며 대조군의 경우 프로그램 종료 후 프로그램 적용을 원하는 대상자가 없어 다른 처치를 하지 않았기 때문에 다른 처치를 제공하는 비교 집단을 모집하여 집단 의미 치료의 효과를 검증하는 것이 필요하다. 확산 효과를 방지하기 위해 실험군과 대조군을 모집할 때 근무하는 병동의 층을 분리하여 편의모집하였다. 따라서 추후 연구에는 무작위 배정을 통해 프로그램의 효과를 검증하는 것이 필요하다고 본다. 또한 질적 자료 수집을 위해 실험군을 대상으로 포커스그룹 면담 및 개인 면담을 실시하였다. 이는 면담 4주 후에 실시하는 추후 조사에 미치는 영향을 완전히 배제하기는 어렵다고 생각된다. 본 연구에서 실험군은 프로그램 참여에 자발적으로 동의한 사람을 대상으로 선별 검사를 실시하여 모집한 반면, 대조군은 3번의 설문 조사에 동의하는 사람을 대상으로 선별 검사하여 모집을 하였기에, 두 집단 간의 동질성이 확보되지 않았고, 사전 검사 시 삶의 의미 점수가 상이하였다. 추후 연구에서는 무작위 대조군 실험 설계를 통해 설계 상의 편향을 줄이는 것을 필요할 것으로 생각된다.

Ⅶ. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 임상 간호사를 대상으로 일의 의미를 높임으로써 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도, 내재적 동기, 삶의 의미 그리고 일의 의미를 향상시키기 위한 집단 로고테라피 프로그램을 개발하고 그 효과를 확인하고자 시행된 혼합연구방법 연구이다. 프로그램은 Frankl의 로고테라피(Logotherapy)(Frankl, 1963, 1967, 2014) 이론을 토대로 김창대(2002)의 프로그램 개발단계에 따라 개발되었다. 문헌고찰을 통해 Frankl의 로고테라피 이론 및 Fabry (1988)의 의미발견의 주요 안내판을 토대로 임상 간호사를 위한 로고테라피 프로그램의 주요 요소를 '자기 발견', '창조적, 경험적, 태도적 가치 탐색을 통한 고유성 발견', '자기초월', '소명'으로 도출하고 이에 따라 구체적인 목표 및 회기 별 목표를 수립하였다. 병원 관리자 및 임상간호사를 면담한 결과를 반영하여 구체적인 프로그램 진행 전략을 수립하였고, 예비조사와 전문가 평가 단계를 거쳐 8회기 집단 로고테라피 프로그램을 개발하였다. 비동등성 대조군 선후설계(Nonequivalent control group)를 이용하여 개발된 집단 로고테라피 프그램을 적용하고 프로그램 전, 후, 4주 추후 조사를 실시하여 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도, 내재적 동기, 삶의 의미 그리고 일의 의미에 미치는 효과를 확인하고, 개인 면담 및 포커스 그룹 면담을 이용하여 프로그램 참여 경험을 확인하였다. 연구 대상자는 A시 소재 1곳의 3차 종합병원에서 근무하는 임상 간호사 중 연구 참여에 자발적으로 동의한 자로, 실험군 31명과 대조군 31명이 최종 분석에 사용되었다.

본 연구 결과, 집단 로고테라피 프로그램은 임상 간호사의 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도, 내재적 동기, 삶의 의미 그리고 일의 의미를 증진시키는데 효과적이었다. 그리고 이 모든 항목의 효과는 프로그램 종료 후 4주까지 지속되었다. 질적 면담 결과, 집단 로고테라피 프로그램에 참여한 임상 간호사들은 프로그램에 참여하며 서로 공감대가 형성되어 지지를 받게 되었다. 그리고 간호사로서 자신의 모습, 가치, 의미 그리고 긍정성을 발견하게 되었다. 간호사로서의 본인의 모습에 대해 가치와 의미를 발견하며 간호사라는 직업이, 그리고 간호사로서의 본인의 모습이 의미 있음을 깨닫게 되었다고 진술하였다.

본 연구에서 개발된 집단 로고테라피는 임상 간호사에게 일의 의미를 높이고 웰니스, 직무 만족도, 직무 전념도, 내재적 동기, 삶의 의미를 높이는 효과를 보여주었다. 따라서 집단 로고테라피 프로그램이 임상 간호사에게 일의 의미를 부여하는데 효과적인 프로그램임을 알 수 있다. 간호사를 위한 효과적인 심리사회적 프로그램의 부재한 현실을 고려할 때, 본 연구는 가치 있고 시기 적절한 연구라고 할 수 있다.

2. 제언

본 연구의 결과와 논의를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 임상 간호사를 대상으로 집단 로고테라피의 효과를 반복검증하기 위해 향후 연구에서는 보다 많은 표본 수를 대상으로 무작위 대조군 실험 설계 방법을 이용한 대단위 연구가 시도될 것을 제언한다.

둘째, 임상 간호사를 대상으로 집단 로고테라피 효과를 지속적으로 확인하기 위해 장기 추적 관찰 연구가 시도될 것을 제언한다.

셋째, 상급종합병원에서의 임상 간호사뿐 아니라 지역사회를 포함한

모든 간호사를 대상으로 프로그램을 확대 실시하여 효과가 있는지 확인해 볼 것을 제언한다.

참고문헌

강경아(2017). 영적 간호역량강화. *성인간호학회 학술대회, 2017*(11), 65-98.

고자인, & 강경아(2015). 보호직공무원의 소명의식이 직무만족에 미치는 영향: 일의 의미와 경력몰입의 매개효과. *한국직업건강간호학회지, 24*(3), 194-203.

구미지, & 김경남(2014). 신규간호사를 위한 병원 의사소통 프로그램(병원적응 프로그램) 개발과 효과 검증. *보건의료산업학회지, 8*(4), 1-12.

권기성(2000). 그룹다이나믹스와 사업카운셀링제도-집단역동성에 의한 심리치료. *한국인간관계학보, 5*(1), 1-24.

권혜진(2013). *조직몰입 및 직무성과에 대한 내재적 동기와 조직환경요인의 예측*. 이화여자대학교 교육대학원, 서울.

근소우, & 권인수(2017). 잡 크래프팅 - 선행요인과 역할확장 자기효능감의 매개효과 - = On Job Crafting - The Antecedents of Job Crafting and the Mediating Role of Role Breadth Self-Efficacy. *인적자원개발연구, 20*(1), 95-123.

김미라(2012). 로고테라피 초급 A 매뉴얼: An Introduction to Logotherapy. *빅터프랭클 로고테라피 협회*: 텍사스, 미국.

김미라(2016a). 로고테라피 중급 A 과정 매뉴얼: Franklian Psychology & Attitudinal Change. *빅터프랭클 로고테라피 협회*: 텍사스, 미국. 프랭클리언 심리학과

김미라(2016b). 로고테라피 중급 B 과정 매뉴얼: Franklian Psychology: Meaning-Centered Intervention. *빅터프랭클 로고테라피 협회*: 텍사스, 미국. 프랭클리언 심리학과

김미라(2016c). 로고테라피 고급과정 매뉴얼: Logotherapeutic

Approaches Understanding and Treating Neurotic Disorder. *빅터프랭클 로고테라피 협회*: 텍사스, 미국. 프랭클리언 심리학과

김미진(2016). *대인돌봄연극치료프로그램이 간호사의 정서지능,직무스트레스,삶의질에 미치는 효과*. 단국대학교 대학원, 용인.

김미화(2018). *의사소통 효율성 증진 프로그램이 정신과 간호사의 의사소통 역량에 미치는 효과*. 가톨릭대학교 대학원, 서울.

김성재, & 양정운(2016). 동기강화상담 교육훈련 프로그램이 가정방문간호사의 의사소통능력과 직무효능감에 미치는 효과. *韓國保健看護學會誌, 30*(2), 274-287.

김수진(2014). *한국판 일의 의미 척도 (Working As Meaning Inventory; WAMI) 타당화*. 이화여자대학교 대학원, 서울.

김숙남, 김현주, & 최순옥(2011). 의미요법이 포함된 호스피스· 완화간호교육이 간호대학생의 임종간호태도와 생의 의미에 미치는 효과. *한국간호교육학회지, 17*(3), 456-465.

김은휘(2016). 일 종합병원 간호사의 자기효능감과 마음챙김이 직무만족도에 미치는 영향에 대한 융합연구. *한국융합학회논문지, 7*(5), 107-116.

김종경, & 김명자(2011). 병원간호사 이직의도에 관한 문헌 분석 = A Review of Research on Hospital Nurses' Turnover Intention. *간호행정학회지, 17*(4), 538-550.

김찬희(2018). *우울증상을 가진 지역사회 노인을 위한 집단 의미치료 프로그램의 효과*. 서울대학교 대학원, 서울.

김창대(2002). 청소년 집단상담 프로그램의 개발과 평가. *청소년 집단상담의 운영*, 75-108.

김춘숙, 이미옥, & 이상복(2016). 비폭력 의사소통교육이 간호사의

의사소통능력, 의사소통 자기효능감, 스트레스에 미치는 효과. *의료경영학연구, 10*(3), 9-17.

김현정(2012). *아로마 손마사지가 교대근무간호사의 스트레스와 피로에 미치는 효과*. 아주대학교, 수원.

김혜원, 유재은, & 우정희(2017). 직업군인의 소명의식, 일의 의미, 직무 스트레스, 스트레스 대처가 조직몰입에 미치는 영향. *스트레스학회, 25*(1), 30-36.

김희정(2017). 간호사의 대상자 중심 의사소통 능력 함양을 위한 동기 면담 훈련의 효과. *정신간호학회지, 26*(4), 362-373.

두은영, 서형은, 최수진, 장보경, & 김미영(2018). 일 종합병원 신규간호사의 예술치료 프로그램 효과. *간호행정학회지, 24*(2), 118-129.

라정란(2011). *영성훈련 프로그램이 프리셉터 간호사의 영적, 사회심리적 안녕 및 리더십 수행에 미치는 효과*. 가톨릭대학교 대학원, 서울.

류의정(2016). *암병동 신규간호사를 위한 행복 셀프 코칭 프로그램 개발 및 효과*. 경상대학교 대학원, 진주.

문임숙(2013). 수용-전념 치료(ACT) 프로그램이 임상 간호사의 업무 스트레스와 심리적 안녕감에 미치는 효과. *한국동서정신과학회지, 16*(1), 85-102.

박선실(2005). 집단의미요법이 대학생의 삶의 의미발견과 내적 의미실현에 미치는 효과. *교육학논총, 26*(2), 87-108.

박시나(2011). *향기흡입이 밤번근무 간호사의 수면과 피로회복에 미치는 영향*. 가천의과학대학교 대학원, 인천.

박영희(2008). *자기주장훈련 프로그램이 중환자실 간호사의 주장행동과 스트레스 증상, 대인관계에 미치는 영향*. 고려대학교 대학원, 서울.

박은선, & 박지아(2013). 삶의 의미 연구의 국내 동향과 과제. *사회과학연구논총, 29*(1), 267-299.

배정민(2012). 그림으로 이해하는 닥터 배의 술술 보건의학통계. *서울: 한나래 아카데미.*

백명, & 장금성(2016). 간호사를 위한 코칭 프로그램 개발 및 효과성 검증. *한국보건정보통계학회지, 41*(1), 57-66.

서미정, & 홍선미(2015). 집단미술치료가 정신과 병동 간호사의 직무 스트레스 및 감정표현에 미치는 영향. *한국예술치료학회지, 15*(1), 93-115.

서은영(2012). *아로마 가글링이 간호사의 스트레스, 구강건조감, 구취 및 타액의 pH에 미치는 효과.* 을지대학교 임상교육대학원, 대전.

서은주(2010). *음악치료가 임상간호사의 직무스트레스와 불안에 미치는 영향.* 순천향대학교, 아산

서인진(2011). *병원간호사의 생의 의미.* 부산가톨릭대학교 생명과학대학원, 부산.

서임선, 용진선, 박준양, & 김주후(2014). 영성 증진 프로그램이 임상 간호사의 영적 및 심리사회적 상태에 미치는 효과. *Journal of Korean Academy of Nursing, 44*(6), 726-734.

서재현(2015). 일의 의미가 조직몰입에 미치는 영향: 직무 재창조, 자부심, 조화열정을 중심으로. *HRD 연구(구 인력개발연구), 17*(4), 47-76.

성순남(2005). *향기 흡입법이 수술실 간호사의 스트레스에 미치는 효과.* 경상대학교, 진주.

성승연(2008). 효과적인 치료자 요인에 대한 고찰. *동서사상, 5*, 1-22.

성용구(2013). 혼합연구 설계의 타당성을 높이기 위한 단계별 전략. *열린 교육 연구, 21*(3), 129-151.

송경옥(2006). *임상간호사의 경력관리와 조직몰입, 직무몰입과의 관계.*

충남대학교 대학원, 대전.

송인숙(2008). *임상간호사의 직무스트레스와 성격특성 및 직무만족, 건강상태의 관계에 관한 연구*. 중앙대학교 대학원, 서울.

신윤주(2009). *자기주장훈련이 간호사의 자기표현성, 자기효능감 및 대인관계에 미치는 효과*. 경희대학교 대학원, 서울.

신윤희, 이숙, 문현숙, 정덕유, & 이혜순(2018). 사티어모델 기반 의사소통 교육프로그램이 공공병원 간호사의 의사소통 능력, 정서지능, 우울 및 행복에 미치는 효과. *韓國保健看護學會誌*, *32*(1), 122-134.

심봉희, 이영숙, & 안성아(2016). 비폭력대화프로그램이 간호사의 대인관계능력, 직무스트레스, 정신적 웰니스에 미치는 효과. *한국산학기술학회 논문지*, *17*(9), 375-386.

안미나(2017). *마음챙김 명상프로그램이 간호사의 스트레스, 소진, 수면 및 행복감에 미치는 효과*. 을지대학교 대학원, 대전.

안영숙(2012). *간호사의 역할 스트레스가 이직의도에 미치는 영향*. 경희대학교 공공대학원, 서울.

양혜정(2012). *종합병원 임상간호사의 업무스트레스와 정신적 웰니스 및 우울과의 관계*. (국내석사학위논문), 조선대학교 보건대학원, 광주.

원두리, 김교헌, & 권선중(2005). 한국판 삶의 의미척도의 타당화 연구. *한국심리학회지: 건강*, *10*(2), 211-225.

유미자(2018). 의사소통 훈련 프로그램이 간호사의 의사소통능력, 감성지능(EQ), 자존감 및 대인관계능력에 미치는 효과에 대한 사례연구. *한국산학기술학회논문지, 19*(6), 280−290.

이남표 (2000). *의미요법*. 서울: 학지사.

이미옥, & 이상복(2016). 비폭력 의사소통 프로그램이 간호사의 의사소통 능력, 대인관계 및 분노에 미치는 효과. *한국간호과학회*

학술대회, 2016(10), 235-235.

이병숙(1995). *복부수술 환자간호의 질평가 도구 개발*. 서울대학교 대학원, 서울.

이선민(2012). *아로마테라피가 수술실 간호사의 스트레스, 피로와 우울에 미치는 효과*. 을지대학교 임상간호대학원, 대전.

이소영(2016). *집단미술치료가 수술실 간호사의 직무스트레스에 미치는 영향*. 조선대학교 일반대학원, 광주.

이순규(2008). 그룹 코칭 프로그램이 간호사의 감성지능과 자기효능감에 미치는 효과. *코칭연구, 1*(1), 65-85.

이유진(2018). *아로마 에센셜 오일 흡입이 교대 근무 간호사의 스트레스와 수면의 질, 면역에 미치는 효과에 관한 동등성 대조군 무작위 실험 연구*. 을지대학교 임상간호대학원, 대전.

이은경(2011). 청소년지도자의 소명의식과 직무만족도에 관한 연구 = A Study on the Perception of Youth Work as a Vocation and Attendant Levels of Job Satisfaction. *한국청소년연구, 22*(1), 115-140.

이정선(2012). *직무소진과 직무만족의 관계에서 일의 의미와 업무환경의 중재효과*. 연세대학교 대학원, 서울.

이지수, 김소희, 이우경, & 신재공(2012). 마음챙김에 근거한 스트레스 완화(Mindfulness Based Stress Reduction : MBSR) 프로그램이 일 정신병원에 근무하는 간호사들의 소진(Burnout)에 미치는 영향 : 예비 연구. *사회정신의학, 17*(1), 25-31.

이춘이, 변은경, & 전성숙(2011). 자기성장훈련 프로그램이 간호사의 자기효능감과 우울에 미치는 효과. *Journal of the Korean Data Analysis Society, 13*(2), 721-730.

이현준(2015). *페퍼민트 오일 귀 마사지가 정신과 병동 간호사의 스트레스, 우울, 불안에 미치는 효과*. 한양대학교

임상간호정보대학원, 서울.

이혜숙(2006). 향기요법이 밤 근무 간호사의 스트레스에 미치는 효과. *여성건강, 7*(2), 69-89.

이혜정(2002). *임상간호사의 성격특성, 업무스트레스와 직무만족도에 관한 연구*. 조선대학교 대학원, 광주.

임명기, 하유진, 오동준, & 손영우(2014). 한국판 잡 크래프팅 척도(JCQ-K)의 타당화 연구 = Validation of the Korean Version of Job Crafting Questionnaire (JCQ-K). *기업경영연구, 56*(-), 181-206.

임순옥(2016). *요가 명상 프로그램이 병원 간호사의 스트레스 반응, 우울, 근골격계 통증 및 NK Cell에 미치는 효과*. 을지대학교 대학원, 대전.

장순복, 추상희, 김영인, & 윤선희(2008). 아로마 흡입이 밤번근무 간호사의 수면과 피로에 미치는 효과. *성인간호학회지, 20*(6), 941-949.

장언향(2009). *향기 흡입법이 응급실 간호사의 스트레스와 피로에 미치는 효과*. 가천의과학대학교 간호대학원, 인천.

장진이, & 이지연(2014). 성인 직장인의 소명의식이 삶의 만족에 미치는 영향: 소명수행 의식, 삶의 의미, 일의 의미, 직업 만족의 매개효과. *상담학연구, 15*(1), 259-278.

장형석(2000). 일의 의미 척도의 구성 및 직무만족과의 관계 = Constructing the Scale on Meaning of Work and Its Relationship with the Job Satisfaction. *심리과학연구, 1*(-), 81-117.

전경자, & 최은숙(2013). 한국어판 코펜하겐 사회심리적 업무환경 측정도구의 타당도와 신뢰도. *한국직업건강간호학회지 [KCI 등재] 제, 22*(1), 1-12.

전민정(2016). *집단미술치료가 간호사의 직무스트레스 및 우울에 미치는*

효과. 조선대학교, 광주.

정경순(2015). *신규간호사를 위한 셀프코칭 프로그램 개발 및 효과*. 경상대학교 대학원, 진주.

정민(2017). 간호사의 내재적 동기부여, 정서적 몰입 및 이직의도가 조직성과에 미치는 영향. *한국산학기술학회 논문지, 19*(11), 594-601.

정숙진(2016). *아로마 테라피가 스트레스·혈압 및 맥박에 미치는 효과에 관한 연구*. 가톨릭대학교 행정대학원, 부천.

정진옥, 조현숙, & 김상희(2016). 간호사의 `영적간호모듈` 간호교육프로그램의 적용 효과. *한국간호교육학회지, 22*(1), 51-62.

조민아(2018). *신규간호사를 위한 시뮬레이션 기반 의사소통 교육프로그램 개발 및 효과*. 중앙대학교 건강간호대학원, 서울.

조민정(2010). 향기흡입이 수술실 간호사의 스트레스, 피로, 기분 및 활력징후에 미치는 효과. *성인간호학회지, 22*(2), 153-160.

조영문, & 최명심(2016). 임상간호사의 기본심리욕구, 셀프리더십, 직무스트레스가 간호업무 성과에 미치는 영향. *디지털융복합연구, 14*(8), 343-353.

조용애, & 김금순(2013). 중환자실 간호사를 위한 자기주장훈련의 효과. *임상간호연구, 19*(2), 255-264.

최문종, 손창식, 김진수, & 하영미(2016). 근로자를 위한 웰니스지표 개발. *Journal of Korean Academy of Nursing, 46*(1), 69-78.

최순옥, 김숙남, 신경일, & 이정지(2002). 일부지역 성인의 생의 의미 = Meaning in Life of a Resident Community of Normal Adults. *성인간호학회지, 14*(3), 359-367.

최환규, & 이정미(2017). 한국판 일의 의미 척도(K-WAMI)의 타당화 연구. *한국심리학회지: 사회 및 성격, 31(4), 1-25*

하유진(2016). *내가 이끄는 삶의 힘*. 서울: 토네이도미디어그룹.

한미정, & 최정윤(1999). 삶의 의미수준과 죽음불안과의 관계 = A Study about the Relation of the Purpose in Life and the Death Anxiety. *한국심리학회지 상담 및 심리치료, 11*(2), 167-181.

한주연(2014). *만다라 집단미술치료가 간호사의 직무스트레스와 스트레스 대처유형에 미치는 효과*. 서울불교대학원대학교, 서울.

Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R., & Parker, S. (2016). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 1-7. doi:10.1080/09638237.2016.1244718

Altschuler, J. (2004). Beyond money and survival: the meaning of paid work among older women. *International Journal of Aging & Human Development, 58*(3), 223-239. doi:10.2190/hnqh-bm29-kfb3-e461

Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of personality and social psychology, 66*(5), 950.

Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 193-203. doi:10.1037/1076-8998.12.3.193

Barsh, J., Mogelof, J., & Webb, C. (2010). How centered leaders achieve extraordinary results. *McKinsey Quarterly, 4*, 78-88.

Boisgontier, M. P., & Cheval, B. (2016). The anova to mixed model transition. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews, 68*, 1004-1005.

Bolmsjo, B. B., Strandberg, E. L., Midlov, P., & Brorsson, A. (2015). "It is meaningful; I feel that I can make a difference" -A qualitative study about GPs' experiences of work at nursing homes in Sweden. *BMC Fam Pract, 16*, 111. doi:10.1186/s12875-015-0326-6

Borritz, M., Bültmann, U., Rugulies, R., Christensen, K. B., Villadsen, E., & Kristensen, T. S. (2005). Psychosocial work characteristics as predictors

for burnout: findings from 3-year follow up of the PUMA Study. *Journal of occupational and environmental medicine, 47*(10), 1015-1025.

Botha, E., Botha, E., & Beukes, I. (2012). The experience of organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *International Journal of Psychology, 47*, 531-531.

Breitbart, W., Rosenfeld, B., Pessin, H., Applebaum, A., Kulikowski, J., & Lichtenthal, W. G. (2015). Meaning-centered group psychotherapy: an effective intervention for improving psychological well-being in patients with advanced cancer. *Journal of Clinical Oncology, 33*(7), 749.

Britt, T. W., Adler, A. B., & Bartone, P. T. (2001). Deriving benefits from stressful events: the role of engagement in meaningful work and hardiness. *Journal of Occupational Health Psychology, 6*(1), 53-63.

Brown, A., Kitchell, M., O'Neill, T., Lockliear, J., Vosler, A., Kubek, D., & Dale, L. (2001). Identifying meaning and perceived level of satisfaction within the context of work. *Work, 16*(3), 219-226.

Cavanagh, S. J., & Coffin, D. A. (1992). Staff turnover among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing, 17*(11), 1369-1376.

Chang, S. O., & Patricia, M. B. (2000). Meaning in life among the elderly. *Journal of Korean Academy of Nursing, 30*(2), 259-271.

Clausen, T., Burr, H., & Borg, V. (2014). Does affective organizational commitment and experience of meaning at work predict risk of disability pensioning? An analysis of register-based outcomes using pooled data on 40,554 observations in four occupational groups. *American Journal of Industrial Medicine, 57*(6), 709-717. doi:10.1002/ajim.22313

Costello, S. K. (2015). The Spirit of Logotherapy, *Religions*, 7(1), 3

Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quatitative, and mized methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Creswell, J. W., & Zhang, W. (2009). The application of mixed methods designs to trauma research. *Journal of Traumatic Stress*, 22(6), 612-621.

Dinham, S., & Scott, C. (2000). Moving into the third, outer domain of teacher satisfaction. *Journal of educational administration, 38*(4), 379-396.

Dezelic, M. S. (2014). *Meaning-centered therapy workbook: Based on Viktor Frankl's logotherapy & existential analysis*: Dezelic & Associates, Incorporated.

Dezelic, M. S., & Ghanoum, G. (2015). *Meaning-centered Therapy Manual: Logotherapy & Existential Analysis Brief Therapy Protocol for Group & Individual Sessions*: Dezelic & Associates, Incorporated.

Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of counseling psychology, 59*(1), 50.

Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing, 62*(1), 107-115.

Etzion, D., & Pines, A. (1986). Sex and culture in burnout and coping among human service professionals: A social psychological perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 17*(2), 191-209.

Ericsson, U., Ehliasson, K., & Tops, A. B. (2016). Meaning in work and emerging work identities of housing support workers: A quest for a comprehensible plot. *Work-a Journal of Prevention Assessment & Rehabilitation, 53*(2), 367-376. doi:10.3233/wor-152151

Fabry, J. B. (1988). Guideposts to meaning: Discovering what really matters: New Harbinger Pubns Inc.

Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods, 39*(2), 175-191.

Fouche, E., Rothmann, S., & van der Vyver, C. (2017). Antecedents and outcomes

of meaningful work among school teachers. *Sa Journal of Industrial Psychology, 43*. doi:10.4102/sajip.v43i0.1398

Fourie, M., & Deacon, E. (2015). Meaning in work of secondary school teachers: A qualitative study. *South African Journal of Education, 35*(3).

Frankl, V. (1969). The will to meaning: Principles and application of logotherapy. *World, New York. Google Scholar*.

Frankl, V. E. (1963). Man's search for meaning: An introduction to logotherapy. *American Journal of Orthopsychiatry, 33*(2), 390-390.

Frankl, V. E. (1972). The doctor and the soul.

Frankl, V. E. (2014). *The will to meaning: Foundations and applications of logotherapy*: Penguin.

Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of business ethics, 122*(1), 79-88.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance, 16*(2), 250-279.

Harpaz, I., & Fu, X. (2002). The structure of the meaning of work: A relative stability amidst change. *Human Relations, 55*(6), 639-667.

Holbeche, L., & Springett, N. (2004). In search of meaning at work. *Roffey Park Institute, Horsham*.

Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *Sa Journal of Human Resource Management, 13*(1). doi:10.4102/sajhrm.v13i1.681

James, L. (2012). *The Effect of Logotherapy on Meaning and Quality of Life of the Elderly in Old Age Homes.* Christ University,

Johns, G., Xie, J. L., & Fang, Y. (1992). Mediating and moderating effects in job design. *Journal of Management, 18*(4), 657-676.

Johnson, M. J., & Jiang, L. (2017). Reaping the benefits of meaningful work: The

mediating versus moderating role of work engagement. *Stress Health, 33*(3), 288-297. doi:10.1002/smi.2710

Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2016). What does work meaning to hospitality employees? The effects of meaningful work on employees' organizational commitment: The mediating role of job engagement. *International Journal of Hospitality Management, 53*, 59-68. doi:10.1016/j.ijhm.2015.12.004

Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction, and organizational commitment for nurses. *The journal of psychology, 129*(6), 643-649.

Kramer, M., & Schmalenberg, C. (2008). Confirmation of a healthy work environment. *Critical Care Nurse, 28*(2), 56-63.

Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology, 54*(4), 305-312. doi:10.1037/h0029692

Lawson, G. (2007). Counselor wellness and impairment: A national survey. *The Journal of Humanistic Counseling, 46*(1), 20-34.

Lawson, G., & Myers, J. E. (2011). Wellness, Professional Quality of Life, and Career-Sustaining Behaviors: What Keeps Us Well? *Journal of Counseling & Development, 89*(2), 163-171.

Lee, S. (2015). A concept analysis of 'Meaning in work'and its implications for nursing. *Journal of advanced nursing, 71*(10), 2258-2267.

Leung, D., Fillion, L., Duval, S., Brown, J., Rodin, G., & Howell, D. (2012). Meaning in bone marrow transplant nurses' work: experiences before and after a "meaning-centered" intervention. *Cancer Nursing, 35*(5), 374-381. doi:10.1097/NCC.0b013e318232e237

Lewin, S,. Glenton C., & Oxman, A. D. (2009). Use of qualitative methods alongside randomised controlled trials of complex healthcare interventions: methodological study. *BMJ*. 339. doi:10.1136/bmj.b3496

Li, J., Fu, H., Hu, Y., Shang, L., Wu, Y., Kristensen, T. S., . . . Hasselhorn, H. M.

(2010). Psychosocial work environment and intention to leave the nursing profession: results from the longitudinal Chinese NEXT study. *Scandinavian Journal of Public Health, 38*(3_suppl), 69-80.

Lopez, S. J., Snyder, C., Lopez, S., & Snyder, C. (2003). The future of positive psychological assessment: Making a difference. *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures*, 461-468.

Lucas, E., & Fabry, J. B. (1984). *Meaningful living: Logotherapeutic guide to health*. Grove Press.

MacMillan, S. (2009). *Towards an existential approach to the meaning of work.* Saint Mary" s University

Maharaj, I., & Schlechter, A. F. (2007). Meaning in life and meaning of work: Relationships with organisational citizenship behaviour, commitment and job satisfaction. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists, 16*(3), 24-41.

Malach-Pines, A. (2000). Nurses' burnout: an existential psychodynamic perspective. *Journal of psychosocial nursing and mental health services, 38*(2), 23-31.

Malloy, D. C., Fahey-McCarthy, E., Murakami, M., Lee, Y., Choi, E., Hirose, E., & Hadjistavropoulos, T. (2015). Finding Meaning in the Work of Nursing: An International Study. *Online Journal of Issues Nursing, 20*(3), 7.

Manojlovich, M., & Laschinger, H. K. S. (2002). The relationship of empowerment and selected personality characteristics to nursing job satisfaction. *Journal of Nursing Administration, 32*(11), 586-595.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*(2), 224-247.

Nurses, A. A. o. C.-C. (2005). AACN standards for establishing and sustaining healthy work environments: a journey to excellence. *American Journal of Critical Care, 14*(3), 187-197.

Park, I. J. (2005). Validation study of the minnesota satisfaction questionaire (MSQ). 서울대학교 대학원, 서울.

Pavlish, C., & Hunt, R. (2012). *An exploratory study about meaningful work in acute care nursing.* Paper presented at the Nursing fórum.

Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian journal of public health, 38*(3_suppl), 8-24.

Pines, A. M. (2002). Teacher burnout: A psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching, 8*(2), 121-140.

Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of manpower, 22*(7), 600-624.

Robatmili, S., Sohrabi, F., Shahrak, M. A., Talepasand, S., Nokani, M., & Hasani, M. (2015). The effect of group logotherapy on meaning in life and depression levels of Iranian students. *International Journal for the Advancement of Counselling, 37*(1), 54-62.

Sandelowski, M. (1996). Using qualitative methods in intervention studies. *Research in nursing & helath, 19*(4), 359-364

Shanafelt, T. D., Oreskovich, M. R., Dyrbye, L. N., Satele, D. V., Hanks, J. B., Sloan, J. A., & Balch, C. M. (2012). Avoiding burnout: the personal health habits and wellness practices of US surgeons. *Annals of surgery, 255*(4), 625-633.

Smith, B. J., Tang, K. C., & Nutbeam, D. (2006). WHO health promotion glossary: new terms. *Health Promotion International, 21*(4), 340-345.

Smith, H. L., Hood, J. N., Waldman, J. D., & Smith, V. L. (2005). Creating a favorable practice environment for nurses. *Journal of Nursing Administration, 35*(12), 525-532.

Stechmiller, J., & Yarandi, H. (1992). Job satisfaction among critical care nurses. *American Journal of Critical Care, 1*(3), 37-44.

Steger, M., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2004). The development and

validation of the Meaning in Life Questionnaire. *Unpublished Manuscript. University of Minnesota*.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 20*(3), 322-337. doi:10.1177/1069072711436160

Steger, M. F., Littman-Ovadia, H., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2013). Engaging in Work Even When It Is Meaningless: Positive Affective Disposition and Meaningful Work Interact in Relation to Work Engagement. *Journal of Career Assessment, 21*(2), 348-361. doi:10.1177/1069072712471517

Suwanphahu, B., Tuicomepee, A., & Kaemkate, W. (2016). Applying logotherapy to enhance the wellness of young delinquents with drug abuse. *Journal of Health Research, 30*(4), 275-279.

Team, M. I. R. (1987). *The meaning of working*: Academic Pr.

Thir, M., & Batthyány, A. (2016). The state of empirical research on logotherapy and existential analysis. In *Logotherapy and Existential Analysis* (pp. 53-74): Springer.

Tierney, P., Farmer, S. M., & Graen, G. B. (1999). An examination of leadership and employee creativity: The relevance of traits and relationships. *Personnel Psychology, 52*(3), 591-620.

Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *Sa Journal of Industrial Psychology, 36*(2), 1-9.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(2), 230.

Waltz, C. F., & Bausell, B. R. (1981). Nursing research: Design statistics and computer analysis: Davis FA.

Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota studies in vocational rehabilitation*.

Yalom, I. D. (1995). *The theory and practice of group psychotherapy*: Basic Books (AZ).

Zadeh, S., Gamba, N., Hudson, C., & Wiener, L. (2012). Taking care of care providers: a wellness program for pediatric nurses. *Journal of Pediatric Oncology Nursing*, *29*(5), 294-299.

부록 1. 연구대상자 보호 심의 결과 통보서

"첨단연구와 최상의 의료를 실현하는 글로벌 리더병원"

고려대학교 안암병원

수신
(경유) 적정진료관리팀 한슬기
제목 의학연구심의위원회 심사결과 통보

귀 사에서 의뢰한 임상연구 관련 안건에 대하여 본 의학연구심의위원회(IRB)에서 다음과 같이 심사완료 되었음을 통보합니다.

- 다 음 -

1. 연 구 제 목 : 간호사를 위한 로고테라피(의미치료) 기반 일의 의미 프로그램 개발 및 효과
2. 책임연구자 : 적정진료관리팀 한슬기
3. 심 사 유 형 : 계획변경
4. 심 사 결 과 : 승인
5. 접 수 번 호 : K2018-0350-006
6. IRB No. : 2018AN0075
7. 심 사 일 : 제2 의학연구심의위원회 신속-대면(2018-06-28)

고 려 대 학 교 안 암 병 원 장 인

18-1616
2018.07.02

공문번호 : 안암HRPC 2018131 발행일자 : 2018.06.28
우편번호 : 02841 / 홈페이지 : http://hrpc.kumc.or.kr
주소 : 서울시 성북구 인촌로 73(안암동5가)
전화 : 02) 920-6566, 6086 / 이메일 : anam_irb@kumc.or.kr

부록 2. 연구자용 설명서 및 동의서

연구대상자 동의를 위한 설명문

연구 제목	간호사를 위한 로고테라피(의미치료) 기반 일의 의미 프로그램 개발 및 효과
책임연구자	고려대학교 적정진료관리팀 한슬기

이 설명문은 본 임상연구의 목적, 절차, 이익, 위험, 불편, 주의사항 등을 기술하고 있습니다. 귀하께서는 임상연구에 관한 다음의 설명을 읽고 충분히 이해하고 생각하신 후에 연구 참여에 동의할 지의 여부를 결정하여 주시기 바랍니다. 원하시는 경우, 가족이나 친지등과 본 연구의 연구이자 등과 의논 하셔도 됩니다.

귀하가 이 임상연구에 참여하시기로 결정하신 이후, 자발적으로 동의서를 작성한 경우에 이 임상연구에 참여하게 됩니다. 물론 귀하가 이 임상연구에 참여하지 않기로 결정할 수도 있습니다. 참여하지 않기로 결정하더라도 귀하가 받게 될 치료에 아무런 영향을 주지 않을 것이며, 어떠한 불이익도 없을 것입니다.

1. 임상연구의 배경과 목적

연구목적은 간호사를 대상으로 로고테라피(의미치료) 기반 일의 의미 프로그램이 효과적인지 여부를 판단하고 평가하는 임상연구(중재연구)입니다.

2. 임상연구 참여 대상자 수 및 참여기간

이 연구에는 귀하와 같은 임상 간호사를 대상으로 국내 5개 기관에서 총 142명의 대상자가 참여하며, 본원에서는 80명의 대상자가 등록될 예정입니다. 이 임상연구의 총 예상 기간은 6개월입니다. 귀하의 참여 기간은 약 3개월, 총 방문 횟수는 대조군의 경우 3회, 실험군의 경우 9회로 예상합니다. 대조군의 경우 방문 당 약 15-30분 이내로 예상이 됩니다. 실험군의 경우, 첫 8회는 약 60-90분 정도 소요되며 마지막 8회 때에는 15-30분 이내로 소요 될 것으로 예상합니다.

3. 임상연구 절차

이 중재 연구에 대한 설명은 본 책임연구자가 하며, 해당 연구에 대한 설명이 끝난 이후 관련 동의가 이루어질 것입니다.

귀하가 임상연구에 동의하여 서명하게 되면, 먼저 연구 참여가 가능한지 알아보기 위해서 현재 근무지에 대해 확인하게 될 것입니다.

귀하가 이 임상연구에 적합하다고 결정되는 경우, 실험군 또는 대조군으로 선택을 하도록 할 것입니다.
대조군으로 배정을 받은 경우, 실험군이 프로그램을 시작하는 일정에 맞춰 첫 설문지 작성하고, 실험군이 프로그램이 끝나는 시점에 두 번째 설문지 작성 이후 4주후에 추후 검사로 다시 설문지를 작성 하게 될 것입니다.

실험군의 경우, 8회기 프로그램을 받게 되며, 1회 약 60-90분이 소요될 것입니다. 첫 회기에 설문지를 작성하고, 마지막 회기에 설문지를 다시 작성할 것입니다. 그 후 4주후에 추후 검사로 마지막 설문지를 작성합니다. 실험군에 한해서 약 6명 정도 프로그램 종료 후 인터뷰를 진행할 예정입니다.

연구대상자 동의를 위한 설명문

연구 제목	간호사를 위한 로고테라피(의미치료) 기반 일의 의미 프로그램 개발 및 효과
책임연구자	고려대학교 적정진료관리팀 한슬기

이 설명문은 본 임상연구의 목적, 절차, 이익, 위험, 불편, 주의사항 등을 기술하고 있습니다. 귀하께서는 임상연구에 관한 다음의 설명을 읽고 충분히 이해하고 생각하신 후에 연구 참여에 동의할 지의 여부를 결정하여 주시기 바랍니다. 원하시는 경우, 가족이나 친지등과 본 연구의 연구이자 등과 의논 하셔도 됩니다.

귀하가 이 임상연구에 참여하시기로 결정하신 이후, 자발적으로 동의서를 작성한 경우에 이 임상연구에 참여하게 됩니다. 물론 귀하가 이 임상연구에 참여하지 않기로 결정할 수도 있습니다. 참여하지 않기로 결정하더라도 귀하가 받게 될 치료에 아무런 영향을 주지 않을 것이며, 어떠한 불이익도 없을 것입니다.

1. 임상연구의 배경과 목적

연구목적은 간호사를 대상으로 로고테라피(의미치료) 기반 일의 의미 프로그램이 효과적인지 여부를 판단하고 평가하는 임상연구(중재연구)입니다.

2. 임상연구 참여 대상자 수 및 참여기간

이 연구에는 귀하와 같은 임상 간호사를 대상으로 국내 5개 기관에서 총 142명의 대상자가 참여하며, 본원에서는 80명의 대상자가 등록될 예정입니다. 이 임상연구의 총 예상 기간은 6개월입니다. 귀하의 참여 기간은 약 3개월, 총 방문 횟수는 대조군의 경우 3회, 실험군의 경우 9회로 예상합니다. 대조군의 경우 방문 당 약 15-30분 이내로 예상이 됩니다. 실험군의 경우, 첫 8회는 약 60-90분 정도 소요되며 마지막 8회 때에는 15-30분 이내로 소요 될 것으로 예상합니다.

3. 임상연구 절차

이 중재 연구에 대한 설명은 본 책임연구자가 하며, 해당 연구에 대한 설명이 끝난 이후 관련 동의가 이루어질 것입니다.

귀하가 임상연구에 동의하여 서명하게 되면, 먼저 연구 참여가 가능한지 알아보기 위해서 현재 근무지에 대해 확인하게 될 것입니다.

귀하가 이 임상연구에 적합하다고 결정되는 경우, 실험군 또는 대조군으로 선택을 하도록 할 것입니다.
대조군으로 배정을 받은 경우, 실험군이 프로그램을 시작하는 일정에 맞춰 첫 설문지 작성하고, 실험군이 프로그램이 끝나는 시점에 두 번째 설문지 작성 이후 4주후에 추후 검사로 다시 설문지를 작성 하게 될 것입니다.

실험군의 경우, 8회기 프로그램을 받게 되며, 1회 약 60-90분이 소요될 것입니다. 첫 회기에 설문지를 작성하고, 마지막 회기에 설문지를 다시 작성할 것입니다. 그 후 4주후에 추후 검사로 마지막 설문지를 작성합니다. 실험군에 한해서 약 6명 정도 프로그램 종료 후 인터뷰를 진행할 예정입니다.

않을 것입니다. 그러나 만일 법이 요구하면 귀하의 개인정보는 제고될 수도 있습니다.
귀하가 본 동의서에 서명하는 것은 이러한 사항에 대해서 사전에 알고 있으며 이를 허용한다는 동의로 간주할 것입니다.

9. 개인정보 및 기록에 대한 비밀보장

이 연구에서 얻어진 개인 정보가 학회지나 학회에 공개 될 때 귀하의 이름과 다른 개인 정보는 사용되지 않을 것입니다. 그러나 만일 법이 요구하면 귀하의 개인정보는 제고될 수도 있습니다. 또한 모니터 요원, 점검 요우너, 생명윤리심의위원회는 연구 참여자의 개인 정보에 대한 비밀 보장을 침해하지 않고 관련 규정이 정하는 범위 안에서 본 연구의 실시 절차와 자료의 신뢰성을 검증하기 이해 연구 결과를 직접 열람할 수 있습니다.

10. 임상연구의 중도 탈락

연구는 어디까지나 본인의 자발적인 의사에 의하여 참여를 결정하는 것입니다. 그리고 연구에 참여하신 후에도 언제라도 참여 취소를 하실 수 있으며 이로 인한 불이익은 전혀 없습니다.

11. 피해발생 시 보상대책

연구 기간 중에 저희는 여러분의 안전을 지키고자 최선의 노력을 다할 것입니다. 만약 심리적으로 불편감이 지속되거나 악화되는 경우, 책임연구자는 빠르고 적절한 조치를 취하여 가능한 피해를 최소화 할 것입니다.

12. 참여/철회의 자발성

앞서 설명 드린 바와 같이, 귀하는 연구에 참여할 수도 있고 참여하지 않을 수도 있습니다. 또한 이후 언제라도 연구 참여를 그만 둘 수 있습니다. 연구에 참여하지 않거나 중도에 그만 두기로 결정하더라도 귀하에 대한 어떠한 불이익이 발생하지 않을 것이며 귀하는 원래 받을 수 있는 이익에 대한 어떠한 손실도 없을 것입니다. 만약, 귀하가 임상연구를 그만두길 원한다면, 귀하의 담당 연구원에게 구두 또는 서면으로 알려주십시오.

책임연구자 성명: 한슬기
연구기관 주소: 서울시 성북구 인촌로 73, 고려대학교 안암병원
☎ 010-2360-7208

또한 연구대상자로서 귀하의 권리에 관한 정보는 연구자에게 문의하시거나 연구대상자보호센터 홈페이지 (http://hrpc.kumc.or.kr/) 또는 다음의 번호로 문의하실 수 있습니다. 이 연구는 귀하의 연구대상자로서의 권리 보호를 목적으로 고려대학교병원의 IRB가 검토하여 승인한 연구입니다.

Help Desk
☎ 02-920-6566,6086 (안암 IRB)
☎ 02-2286-1542 (연구대상자보호센터)

연구대상자 동의서

▶ 연구제목 : 간호사를 위한 로고테라피(의미치료) 기반 일의 의미 프로그램 개발 및 효과
▶ 아래의 항목을 읽고 동의한다면 해당부분에 V 표시하시기 바랍니다.

□	본인은 이 설명문을 읽었으며, 본 임상연구의 목적, 방법, 기대효과, 가능한 위험성, 타 치료 방법의 유무 및 내용, 건강 정보 관리 등에 대한 충분한 설명을 듣고 이해하였습니다.
□	모든 궁금한 사항에 대해 질문하였고, 충분한 답변을 들었습니다.
□	본 연구에 동의한 경우라도 언제든지 철회할 수 있고, 철회 이후 다른 적절한 치료를 받을 수 있음을 확인하였습니다.
□	이 연구목적으로 개인(민감)정보 수집·이용·제공 등에 관한 설명을 이해하였습니다.
• 설명문에 기술된 목적 이외의 다른 연구목적으로 귀하의 개인 정보를 제공하는 것에 대해 동의하십니까? □ 해당없음 □ 예 □ 아니오 ("예" 라면 아래 항목의 동의 여부도 기재를 부탁드립니다.) • 귀하의 개인(민감)정보가 제공될 때 개인 식별정보를 포함하는 것에 동의하십니까? □ 해당없음 □ 예 □ 아니오	
□	본인은 설명문 및 작성된 동의서 사본 1부를 받았음을 확인합니다.
□	충분한 시간을 갖고 생각한 결과, 본인은 이 연구에 참여하기를 자유로운 의사에 따라 동의합니다.

▶ 해당관계에 체크하세요.
▶ 각 관계자 1명만 기입하되 만 19세 미만의 미성년의 경우 본인을 포함 법정대리인 서명 필요

	대상자와의 관계	성명	자필서명	서명일(yyyy/mm/dd)
설명문을 들은 사람	□ 본인			
	□ 대리인			
	대상자와의 관계기입 □ 배우자 □ 부 □ 모 □ 형제자매( ) □ 기타( )			
	□ 참관인(필요시)			
	연구와의 관계	성명	자필서명	서명일(yyyy/mm/dd)
설명문을 설명한 사람	□ 책임연구자			
	□ 공동연구자 - 위임된 자			

※ 본 동의서는 책임연구자 또는 해당 연구에 참여하기로 IRB에 승인 받은 연구자만 서명하실 수 있습니다.
(본 문구가 삭제되어서는 안됩니다.)

※ 본 동의서는 IRB에 승인된 동의서로 KUMC 승인직인이 있는 경우에만 유효합니다.

부록 3. 참여자 모집 문건

KOREA UNIVERSITY MEDICAL CENTER

연구대상자 모집 공고

로고테라피 기반으로 간호사를 위한 일의 의미 프로그램의 효과

위 연구에 참여할 연구 대상자를 모집합니다.

1. 연구의 목적

로고테라피를 기반으로 임상 간호사를 위한 일의 의미 프로그램을 적용하고 그 효과를 검증하는데 있습니다. 구체적인 목적으로 간호사를 위한 로고테라피 기반의 일의 의미(Logotherapy based Work Meaning Program; LWM) 프로그램을 개발 후 간호사에게 적용하여 웰니스, 일의 의미, 직무 전념도, 직무 만족도, 내재적 동기 그리고 삶의 의미에 미치는 질적·양적으로 평가합니다.

2. 연구 연구대상자 선정기준

병원에서 근무하는 임상 간호사가 해당되며, 중간관리자 또는 행정 업무를 하는 간호사는 제외 됩니다.

3. 연구참여로 인한 혜택(연구참여에 현혹하지 않을 만큼의 합당한 사례비)

- 설문 조사 참여하실 때마다, 소정의 답례품이 제공됩니다.
- 프로그램 종료 시 프로그램 참여에 대한 감사의 뜻으로 소정의 답례품이 제공됩니다.
- 만약 별도의 추가 인터뷰를 참여하실 경우 소정의 답례품이 제공됩니다.

4. 연구대상자수, 참여기간, 방문 횟수, 연구절차

1) 실험군: 40 명

본 연구의 선정 기준에 만족하고, 프로그램 참여에 동의하는 경우,

- 8 회기 로고테라피(의미치료) 프로그램(1 회당 60-90 분) 참여
- 총 3 회 설문조사(프로그램 전/프로그램 종료 후/프로그램 종료 4 주 후) 실시
- 일부 참여자(6-10 명)는 본인 동의 하에 30-60 분 이내의 추가적인 면담 진행

2) 대조군: 40 명

- 총 3 회 설문조사(프로그램 전/프로그램 종료 후/프로그램 종료 4 주 후) 실시

5. 책임연구자 및 기관 또는 담당자의 연락처

연구 참여를 희망하시는 분들은 다음의 연구 담당자에게 이메일 또는 전화로 문의해 주시기 바랍니다.

한슬기 연구원 (010-2360-7208, soolgi0311@hanmail.net)

부록 4. 자료 수집용 설문지

1. 웰니스 지표

다음 질문은 귀하의 웰니스를 조사하기 위한 척도입니다. 설문 문항을 잘 읽고 자신에게 가장 가깝다고 생각되는 곳에 V표 해주십시오.

번호	설문 문항	전혀 그렇지 않다	대체로 그렇지 않다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 1주일에 3회 정도 근력강화운동을 한다.					
2	나는 내 삶에 활력이 있다고 느낀다.					
3	내가 어려울 때 나에게 도움을 줄 수 있는 사람이 있다.					
4	나는 자기개발을 위해서 꾸준하게 노력한다.					
5	나는 나의 일을 즐긴다.					
6	나는 1주일에 3회 이상 활발한 운동을 한다. (예: 빠르게 걷기, 자전거타기, 에어로빅, 축구, 줄넘기 등)					
7	나는 어려운 일에 부딪혀도 잘 대처할 수 있다고 믿는다.					
8	나에게는 내 생각과 감정을 신뢰해주는 사람이 있다.					
9	나는 내 삶의 목표를 달성하기 위해 노력한다.					
10	나는 내가 하고 있는 일에 만족한다.					
11	나는 저체중이나 과체중을 피하고 건강 체중을 유지한다.					
12	나는 내가 가진 능력에 자신감을 느낀다.					
13	나는 내가 가진 단점에도 불구하고 나 자신을 좋아한다.					
14	나의 가족은 내가 사랑받고 있음을 느끼게 해준다.					
15	나는 내 생각을 자극하고 지식을 증가시키는 활동을 즐긴다. (예: 독서, 토론, 교양프로그램, 평생 교육 프로그램 등)					
16	나는 일과 여가활동의 균형에 만족한다.					
17	나는 매일 곡류, 채소과일류, 어육류, 유제품 등 다양한 식품을 섭취한다.					
18	나는 부정적 감정을 잘 다스릴 수 있다.					

2. 직무 만족도

다음 질문은 귀하의 직무 수행과 관련한 만족도를 조사하기 위한 척도입니다. 설문 문항을 잘 읽고 자신에게 가장 가깝다고 생각되는 곳에 V표 해주십시오.

번호	설문 문항	매우 불만족한다.	불만족한다.	잘 모르겠다.	만족한다	매우 만족한다
1	나에게 부여된 업무량에 대해					
2	혼자 독립적으로 일 할 수 있다는 것에 대해					
3	때때로 반복되지 않는 다양한 일들을 할 수 있다는 것에 대해					
4	직장에서 "중요한 인물(알아봐주는 사람)"이 될 수 있는 기회에 대해					
5	상사가 부하직원들을 대하는 방식에 대해					
6	상사의 의사결정능력에 대해					
7	나의 양심에 위배되지 않는 일을 할 수 있다는 것에 대해					
8	내 직업의 안정성에 대해					
9	다른 사람들을 위해 무언가를 해 줄 수 있다는 것에 대해					
10	다른 사람들에게 일을 지시 할 수 있다는 것에 대해					
11	내 능력을 활용해서 일 할 수 있다는 것에 대해					
12	사내 정책을 시행하는 방식에 대해					
13	내 업무량에 비한 급여수준에 대해					
14	승진 기회에 대해					
15	나 스스로 판단할 수 있는 자율권에 대해					
16	내 자신의 방식대로 업무 수행을 할 수 있는 기회에 대해					
17	직업환경에 대해					
18	직장 동료들 사이의 관계에 대해					
19	나의 업무 수행능력을 인정받는 정도에 대해					
20	일을 통해 얻는 성취감에 대해					

3. 직무 전념도

다음은 질문은 일을 하면서 일에 대해 얼마나 몰입하는지를 알아보는 문항입니다. 설문문항을 잘 읽고 해당되는 정도에 V표 해주십시오.

번호	설문문항	매우 많이	많이	보통	적게	매우 적게
1	타인에게 직장에 관한 이야기를 하는 것을 좋아합니까?					
2	직장이 귀하에게 중대한 의미를 갖는다고 느낍니까?					
3	직장에서 새로운 일자리가 생겼을 때 좋은 친구를 추천할 의사가 있습니까?					
4	만약 기회가 된다면 다른 직장으로의 이직을 고려합니까?					

4. 내재적 동기

다음은 질문은 일을 하면서 일에 대한 동기를 알아보는 문항입니다. 귀하께서 해당되는 정도에 V표 해주십시오.

번호	설문문항	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 복잡한 문제를 해결해 나가는 것을 즐겁게 여긴다.					
2	나는 보다 나은 성과를 위하여 새로운 아이디어를 제안하는 것을 즐겁게 여긴다.					
3	나는 종종 분석적인 생각으로 업무에 임하는 것을 즐겁게 여긴다.					
4	나는 업무처리 절차에 있어서 새로운 방법을 도입하는 것을 즐겁게 여긴다.					
5	나는 현재의 업무처리나 절차나 성과를 개선하는 것을 즐겁게 여긴다.					

5. 삶의 의미

다음은 귀하께서 느끼는 삶의 의미에 대해 알아보는 문항입니다. 귀하께서 해당되는 정도에 V표 해주십시오.

번호	설문 문항	전혀 아니다	아니다	약간 아니다	보통이다	약간 그렇다	그렇다	매우 그렇다
1	나는 내 삶의 의미를 이해하고 있다.							
2	나는 내 삶을 의미 있게 만드는 무언가를 찾고 있다.							
3	나는 항상 내 삶의 목적을 찾기 위해 노력하고 있다.							
4	나는 분명한 삶의 목적의식을 가지고 있다.							
5	나는 내 삶을 의미 있게 해주는 것이 무엇인지 잘 알고 있다.							
6	나는 만족할만한 삶의 목적을 발견하였다.							
7	나는 내 삶의 중요성을 느끼도록 해주는 것들을 늘 찾고 있다.							
8	나는 내 삶의 목적 혹은 소명을 찾고 있다.							
9	내 삶에는 뚜렷한 목적이 없다.							
10	나는 내 삶의 의미를 찾고 있다.							

6. 일의 의미

다음은 질문은 귀하께서 근무하면서 느끼는 일의 의미에 대해 알아보는 문항입니다. 귀하께서 해당되는 정도에 V표 해주십시오.

번호	설문 문항	전혀 아니다	대개 아니다	보통이다	대체로 그렇다	매우 그렇다
1	나는 의미 있는 일(직업)을 찾았다.					
2	나는 내가 하는 일이 나의 개인적 성장에 기여한다고 본다.					
3	내가 하는 일은 세상에 아무런 변화를 주지 않는다.					
4	나는 내가 하는 일이 내 삶의 의미에 어떻게 기여하는지 알고 있다.					
5	나는 무엇이 내 직업을 의미 있게 만드는 가에 대한 감이 있다.					
6	나는 내가 하는 일이 세상에 긍정적인 변화를 일으킨다는 것을 안다.					
7	내 일은 내 자신을 더 잘 이해하는데 도움이 된다.					
8	나는 만족할만한 목적을 가진 일을 발견했다.					
9	내가 하는 일은 내 주변 세상을 이해하는데 도움이 된다.					
10	내가 하는 일은 보다 큰 뜻에 기여한다.					

7. 일반적 특성

귀하의 일반적 특성에 대한 항목입니다.

해당되는 곳에 체크하시거나 구체적으로 기록하여 주시기 바랍니다.

1. 귀하의 연령은? (만 세)

2. 귀하의 성별은?

☐ 여자 ☐ 남자

3. 귀하의 종교는?

☐ 기독교 ☐ 불교 ☐ 천주교 ☐ 그 외 ( )

4. 귀하의 학력은?

☐ 3년제 대학 ☐ 4년제 대학 ☐ 대학원 석사 재학 이상 ☐ 박사

5. 귀하의 결혼 상태는?

☐ 미혼 ☐ 기혼 ☐ 기타(이혼, 별거, 사별 등)

6. 귀하가 현재 함께 생활하고 있는 가족 구성원이 있습니까?

☐ 있음 (누구:) ☐ 없음

7. 귀하의 총 임상 경력은? ( )년 ( ) 개월

8. 현 근무지의 근무지와 근무기간은? 근무지 ( ), ( )년 ( )개월

9. 귀하의 직급은?

☐ 일반간호사 ☐ 책임간호사 ☐ 기타 ( )

10. 귀하의 근무 형태는?

☐ 3교대 ☐ 2교대 ☐ 상근직 ☐ 기타 ( )

11. 귀하께서 상담심리 교육을 받은 적이 있습니까?

☐ 있음 (교육명:) ☐ 없음

8. 프로그램 만족도 조사지

다음은 프로그램 만족도에 대한 조사입니다. 해당되는 곳에 V표 해주시기 바랍니다.

1. 귀하가 참여했던 프로그램의 질은 어떠했는가?

① 매우 좋았다. ② 좋았다. ③ 보통이다. ④ 좋지 않았다.

2. 귀하는 자신이 기대했던 프로그램이었습니까?

① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 아니다. ④ 전혀 아니다.

3. 귀하가 참여한 프로그램은 자신의 욕구를 어느정도 충족했습니까?

① 모두 충족되었다. ② 대부분 충족되었다. ③ 약간 충족되었다. ④ 전혀 충족되지 않았다.

4. 귀하가 받은 프로그램에 대해서 어느 정도로 만족하십니까?

① 매우 만족한다. ② 대체로 만족한다. ③ 약간 불만족한다. ④ 매우 불만족한다.

5. 프로그램 진행은 만족스러웠습니까?

① 매우 그렇다. ② 그렇다. ③ 그렇지 않다. ④ 전혀 그렇지 않다.

(의견:)

6. 본 프로그램에 참여하면서 느꼈던 전반적인 소감을 써 주시기 바랍니다.

평가에 응해주셔서 감사합니다.

부록 5. 프로그램 지침서

Frankl의 로고테라피 기본 개념과 Fabry(1988)가 제시한 의미 발견 주요 안내판을 토대로 간호사의일의 의미 찾기 프로그램의 주요 요소를 '자기 발견', '고유성", 자기 초월'로 도출하였다.

1회기 "만남"

목표	1. 집단원에게 자신을 소개하고 신뢰 관계를 형성한다. 2. '간호사 일의 의미 찾기' 프로그램의 목적과 내용을 이해한다. 3. 로고테라피에 대해서 이해한다. 4. 프로그램 참여에 대한 기대와 욕구를 탐색해 본다.		
준비물	필기구, 명찰, 개인 워크북, 교육자료 및 PPT		
도입	활동	· 스트레칭을 하며 간단히 몸을 풀 수 있도록 한다.	5분
전개	진행자 및 참여자 소개	· 진행자 및 참여자 소개를 한다. · 환영의 인사를 하며, 진행자에 대해서 소개한다. · 참여자들의 각자 이름, 근무지, 별명, 잘하는 것 한가지 등을 포함하여 자기 소개할 수 있도록 설명하고 진행자가 예를 들어 소개한 후 각자 소개 나누는 시간을 갖는다. · 불리우고 싶은 이름 또는 별명으로 명찰을 만든다.	40분
	프로그램 소개	· "간호사 일의 의미 찾기' 프로그램에 대해 소개한다. · 전체 일정 및 회기 구성에 대해서 어떻게 진행되는지 설명한다. · 개인별 워크북 파일을 주고 이름 또는 별명을 쓰게 한다. · 프로그램에 선택한 참여자의 자유 의지를 존중하며 되도록이면 출석하여 프로그램의 모든 회기를 참석하는 것도 도움이 되고 의미가 있으나 출결은 개인의 자유이고 선택임을 설명한다. · 프로그램의 약속을 안내하며 낭독하도록 한다. · 프로그램 시 다른 이의 이야기에 경청하며, 집단에서 있었던 이야기에 대한 비밀을 지켜줄 것 등 집단 프로그램 시 지켜야 하는 규칙에 대해서 당부한다.	10분
	사전 조사	· 참석자들 프로그램 참석 동의 및 사전 설문지를 작성한다.	10분
	의미 치료에	· 빅터 프랭클 박사 및 로고테라피를 소개한다.	5분

	대한 안내		
마무리	소감 나누기 및 다음 회기 안내	· 감정 카드를 이용해 지금의 생각, 기분, 감정을 나누도록 한다. · 프로그램에 대한 기대를 나눌 수 있도록 한다. · 다음 회기 주제에 대해 간단히 소개하며 마무리 한다.	10분

2회기 "간호사로서의 자기 발견 1"

목표	1. 자신의 가치를 탐색해보고 자신만의 가치를 명료화 한다.		
준비물	필기구, 명찰, 개인 워크북, 교육자료 및 PPT		
도입	활동	· 명상을 통해 이완한다.	5분
전개	인사 나눔	· 프로그램 참석에 대해서 의미를 발견하도록 돕고 참여자의 선택을 인정하고 존중해준다. · 지난 회기 이후 변화된 부분이 있다면 그 경험을 나누며 지금 기분과 프로그램에 대해서 기대하는 것을 간단히 나눈다.	10분
	회기 안내	· 본 회기 주제 및 목표에 대해서 소개하고 안내한다. · 각자 개인이 중요시하는 가치는 다르며, 자신만의 고유한 가치를 발견하는 것에 대해서 설명한다.	5분
	자기 발견을 위한 간접적 접근	· 간호사로 일하면서 좋았던 초기 기억은 무엇입니까? 어떤 상황이었습니까? 어떤 부분이 좋았습니까? 그것이 왜 좋았습니까? · 일하면서 들은 말 중 가장 듣기 좋았던 말은 무엇입니까? 왜 좋았습니까? 아직도 그 말이 듣기 좋습니까? · 회기 질문에 생각해 보며 자신만의 가치를 발견하고 집단원끼리 나눈다.	30분
마무리	소감 나누기 및 다음 회기 안내	· 감정 카드를 이용해 지금의 생각, 기분, 감정을 나누도록 한다. · 간호사로 자신만의 가치 발견에 대한 긍정적인 피드백을 제공한다. · 다음 회기 주제에 대해 간단히 소개하며 마무리 한다.	10분

3회기 "간호사로서의 자기 발견 2"

목표	1. 간호사로서의 자기 발견을 통한 의미를 탐색해 본다.		
준비물	필기구, 명찰, 개인 워크북, 교육자료 및 PPT		
도입	활동	· 명상을 통해 이완한다.	5분
전개	인사 나눔	· 프로그램 참석에 대해서 의미를 발견하도록 돕고 참여자의 선택을 인정하고 존중해준다. · 지난 회기 이후 변화된 부분이 있다면 그 경험을 나누며 지금 기분과 프로그램에 대해서 기대하는 것을 간단히 나눈다.	10분
	회기 안내	· 본 회기 주제 및 목표에 대해서 소개하고 안내한다. · '간호사'라는 직업이 주는 의미를 통해 간호사로서의 자기 발견할 수 있도록 격려한다.	5분
	자기 발견을 위한 간접적 접근	· 당신의 직업은 무엇입니까? 이 직업이 당신에게 어떤 의미입니까? 혹은 어떤 의미가 있습니까? · 간호사로서 자신을 표현하는 형용사 목록을 써 보십시오. 긍정적인 형용사 목록과 부정적인 형용사 목록을 각각 작성해 보십시오. · 목록 작성하면서 새로운 면을 발견한 부분이 있습니까? 어떤 목록을 먼저 쓰기 시작 했습니까? · 회기 질문에 생각해 보며 집단 참가자와 나눈다.	30분
마무리	소감 나누기 및 다음 회기 안내	· 감정 카드를 이용해 지금의 생각, 기분, 감정을 나누도록 한다. · 간호사로 자기 발견에 대한 긍정적인 피드백을 제공한다. · 다음 회기 주제에 대해 간단히 소개하며 마무리 한다.	10분

4회기 "간호를 제공하며(창조적 가치) 고유성 발견"

목표	1. 과거의 경험에서 창조적 가치를 발견한다. 2. 창조적 가치를 통해 자신만의 고유성을 확인하고 현재 실현 가능한 창조적 가치를 탐색해 본다.		
준비물	필기구, 명찰, 개인 워크북, 교육자료 및 PPT		
도입	활동	· 명상을 통해 이완한다.	5분
전개	인사 나눔	· 프로그램 참석에 대해서 의미를 발견하도록 돕고 참여자의 선택을 인정하고 존중해준다. · 지난 회기 이후 변화된 부분이 있다면 그 경험을 나누며 지금 기분과 프로그램에 대해서 기대하는 것을 간단히 나눈다.	10분
	회기 안내	· 본 회기 주제 및 목표에 대해서 소개하고 안내한다. · '간호사'라는 직업에서의 의미 발견을 통해 간호사로서의 고유성을 발견할 수 있도록 격려한다. · 의미 발견이 세 가지 방법인 창조적, 경험적, 태도적 가치에 대해서 설명하고 창조적 가치에 초점을 맞춰 안내한다.	5분
	창조적 및 경험적 가치를 통한 고유성 발견	· 내 직업을 가장 잘 표현하는 단어는 무엇입니까? 이 단어에 내재하고 있다고 생각되는 가치는 무엇입니까? 또는 그 단어가 내포하는 의미가 무엇입니까? 보다 적극적으로 실현하기 위해 내가 할 수 있는 실행 가능한 활동은 무엇입니까? · 회기 질문에 생각해 보며 집단 참가자와 나눈다.	30분
마무리	소감 나누기 및 다음 회기 안내	· 감정 카드를 이용해 지금의 생각, 기분, 감정을 나누도록 한다. · 간호사로서의 창조적 가치에 대해 인정하고 긍정적인 피드백을 제공한다. · 다음 회기 주제에 대해 간단히 소개하며 마무리 한다.	10분

5회기 "간호사라는 직업적 경험(경험적 가치)을 통한 고유성 발견"

목표	1. 과거의 경험에서 경험적 가치를 발견한다. 2. 경험적 가치를 통해 자신만의 고유성을 고취하고 현재 실현 가능한 창조적 가치를 탐색해 본다.		
준비물	필기구, 명찰, 개인 워크북, 교육자료 및 PPT		
도입	활동	· 명상을 통해 이완한다.	5분
전개	인사 나눔	· 프로그램 참석에 대해서 의미를 발견하도록 돕고 참여자의 선택을 인정하고 존중해준다. · 지난 회기 이후 변화된 부분이 있다면 그 경험을 나누며 지금 기분과 프로그램에 대해서 기대하는 것을 간단히 나눈다.	10분
	회기 안내	· 본 회기 주제 및 목표에 대해서 소개하고 안내한다. · '간호사'라는 직업이 주는 의미를 통해 간호사로서의 고유성을 발견할 수 있도록 격려한다. · 의미 발견이 세 가지 방법인 창조적, 경험적, 태도적 가치에 대해서 설명하고 경험적 가치에 초점을 맞춰 안내한다.	5분
	창조적 및 경험적 가치를 통한 고유성 발견	· 간호사로 일하면서 기억에 가장 많이 남는 환자가 있다면 어떤 환자였습니까? 혹은 힘들지만 간호사로서의 직업을 선택하기를 잘했다고 느끼게 만들었던 환자는 어떤 화자였습니까? · 그 환자를 통해 자신에 대해 새롭게 발견한 점은 무엇입니까? · 회기 질문에 생각해 보며 집단 참가자와 나눈다.	30분
마무리	소감 나누기 및 다음 회기 안내	· 감정 카드를 이용해 지금의 생각, 기분, 감정을 나누도록 한다. · 간호사로서의 경험적 가치에 대해 인정하고 긍정적인 피드백을 제공한다. · 다음 회기 주제에 대해 간단히 소개하며 마무리 한다.	10분

6회기 "바라보는 관점의 변화(태도적 가치)를 통한 고유성 발견"

목표	1. 과거의 경험에서 태도적 가치를 발견한다. 2. 태도적 가치를 통해 자신만의 고유성을 고취하고 현재 실현 가능한 창조적 가치를 탐색해 본다.		
준비물	필기구, 명찰, 개인 워크북, 교육자료 및 PPT		
도입	활동	· 명상을 통해 이완한다.	5분
전개	인사 나눔	· 프로그램 참석에 대해서 의미를 발견하도록 돕고 참여자의 선택을 인정하고 존중해준다. · 지난 회기 이후 변화된 부분이 있다면 그 경험을 나누며 지금 기분과 프로그램에 대해서 기대하는 것을 간단히 나눈다.	10분
	회기 안내	· 본 회기 주제 및 목표에 대해서 소개하고 안내한다. · '간호사'라는 직업이 주는 의미를 통해 간호사로서의 고유성을 발견할 수 있도록 격려한다. · 의미 발견이 세 가지 방법인 창조적, 경험적, 태도적 가치에 대해서 설명하고 태도적 가치에 초점을 맞춰 안내한다.	5분
	태도적 가치를 통한 고유성 발견	· 내가 간호사로 근무하면서 바꿀 수 없었던 상황이 있었습니까? 있었다면, 어떻게 대처했습니까? 그 상황은 어떻게 되었습니까? · 간호사로 근무하면서 그 사건의 의미는 무엇입니까? · 회기 질문에 생각해 보며 집단 참가자와 나눈다.	30분
마무리	소감 나누기 및 다음 회기 안내	· 감정 카드를 이용해 지금의 생각, 기분, 감정을 나누도록 한다. · 간호사로서의 태도적 가치에 대해 인정하고 긍정적인 피드백을 제공한다. · 다음 회기 주제에 대해 간단히 소개하며 마무리 한다.	10분

7회기 "진정성 있는 태도(자기 초월)"

목표	1. 과거의 경험을 통해 타인에게 도움을 주었을 때의 기쁨을 확인하고 인식하게 한다. 2. 자기 초월하여 현재와 미래에 의미 있는 일을 할 수 있도록 격려한다.		
준비물	필기구, 명찰, 개인 워크북, 교육자료 및 PPT		
도입	활동	· 명상을 통해 이완한다.	5분
전개	인사 나눔	· 프로그램 참석에 대해서 의미를 발견하도록 돕고 참여자의 선택을 인정하고 존중해준다. · 지난 회기 이후 변화된 부분이 있다면 그 경험을 나누며 지금 기분과 프로그램에 대해서 기대하는 것을 간단히 나눈다.	10분
	회기 안내	· 본 회기 주제 및 목표에 대해서 소개하고 안내한다. · '간호사'라는 직업은 항상 타인을 도와주는 직업이지만, 자신이 의식하고 있지 못할 수 있다. 사소한 일이라고 생각이 되는 것, 일상적이라고 여겨왔던 일들을 인식할 수 있도록 한다. · 자기 초월이란 자신을 넘어 내가 누군가를 위해 또는 나에게 의미 있는 어떤 일을 위해 자신을 헌신하는 인간만이 할 수 있는 능력임을 설명한다.	5분
	도움을 줌으로써 자기 초월 알아차리기	· 간호사로 보수를 받았던 아니면 무보수였던 다른 사람을 돕는 어떤 일을 한 적이 있습니까? 또는 별로 내키지는 않았음에도 간호사로 다른 사람을 도운 적은 없었습니까? 어떤 상황에서 어떠한 도움을 주었습니까? 그 때의 경험이 무엇을 의미합니까? · 회기 질문에 생각해 보며 집단 참가자와 나눈다.	30분
마무리	소감 나누기 및 다음 회기 안내	· 감정 카드를 이용해 지금의 생각, 기분, 감정을 나누도록 한다. · 간호사로서의 자기 초월에 대해 인정하고 긍정적인 피드백을 제공한다. · 다음 회기 주제에 대해 간단히 소개하며 마무리 한다.	10분

8회기 "내 안의 의미 또는 가치 확인하기(소명 확인하기)"

목표	1. 본 프로그램을 통해 지금까지 몰랐던 간호사인 자신에 대해 새롭게 발견하게 된 점을 인식한다. 2. 변화된 모습을 지속적으로 유지하면서 간호사로서 의미 있고, 가치 있는 일을 실천할 수 있도록 격려한다. 3. 본인의 강점을 확인하고, 간호사로서 소명을 확인한다.		
준비물	필기구, 명찰, 개인 워크북, 교육자료 및 PPT		
도입	활동	· 명상을 통해 이완한다.	5분
전개	인사 나눔	· 프로그램 참석하는 의미를 발견하도록 돕고 참여자의 선택을 인정하고 존중해준다. · 지난 회기 이후 변화된 부분이 있다면 그 경험을 나누며 지금 감정과 프로그램에 대해서 기대하는 것을 간단히 나눈다.	10분
	회기 안내	· 본 회기 주제 및 목표에 대해서 소개하고 안내한다. · '간호사'로 인식하지 못했던 나의 모습에 대해서 나누도록 한다.	5분
	로고힌트 및 소명 확인하기	· 프로그램을 통해 새롭게 발견한 '간호사'로서의 나의 모습이 있습니까? 있다면 무엇입니까? 또는 강하게 나타난 모습은 무엇입니까? · 앞으로 내가 간호사로 할 수 있는 의미 있는 일은 무엇입니까? · 로고힌트 찾아내기: 지금까지 프로그램에 참여하면서 했던 활동들을 돌아보고 언어, 비언어를 통해 무의식적으로 표현하는 자신 그리고 집단원의 긍정성 찾아보기. · 회기 질문에 대한 생각을 집단 참가자들과 나눈다.	30분
마무리	소감 나누기 및 다음 회기 안내	· 프로그램을 참여하면서 경험한 느낌, 생각 등 소감을 자유롭게 나눈다. · 감정 카드를 이용해 지금의 감정과 그와 연관된 생각을 나누기 한다.	10분

Abstract

The development and evaluation of logotherapy based work meaning program for nurses

Han, Soolgi

Department of Nursing

The Graduate School

Seoul National University

It is crucial for clinical nurses to find meaning for work and life in their workplaces which has a direct correlation with not only their health conditions but also work efficiency. Modern clinical work flows are becoming more complicated and time-consuming. Here the amount of workloads one clinical nurse has to deal with tends to increase, which results in clinical nurses being exposed to high level of stress and being more likely to treat their work and life as being less meaningful. As such, the development of preventive intervention to help raise the capabilities of clinical nurses to heal with work-related stresses and find some meanings in their work and life is critical for individual nurses as well as hospital as workplaces.

In this thesis, I developed and implemented a group logotherapy program for clinical nurses and to evaluate its efficacy on meaning in life, work meaning, wellness, job satisfaction, job commitment, and intrinsic motivation. The variety of successful clinical applications of logotherapy has been shown, but the existing works only focus on finding meaning in life. In this study, I aim to extend this to look at higher level by analyzing more over aspects, especially by including meanings in work that has not been studied yet for clinical nurses.

The program development process is as follows. At the first step, I decided to exploit Viktor Frankl's Logotherapy as baseline via extensive and thorough literature reviews. I then, as the second step, developed a group logotherapy program for this study. Third, pilot studies were performed to 4 clinical nurses before the final program was develop and implemented. Lastly, the program was implement to the clinical nurses. In order to evaluate the efficacy of the program, embedded design of qualitative data within an experiment of concurrent mixed methods study was used.

In this study, I recruited 62 clinical nurses from K academic hospital in Republic of Korea. It was quasi-experimental design and half of the participants (n=31) were allocated to the experimental group and the other half (n=31) to the control group. The group logotherapy program had eight sessions with each lasting 90 minutes. Every participant was asked to complete the questionnaires about the six variables at baseline and twice after

intervention (immediately after the eight sessions and four weeks later). The collected quantitative data were analyzed using a linear mixed model to find statistical effectiveness between the two groups. Additionally, the eight volunteers of the experimental group participated in interviews, either focus group interviews (n=4) or individual interview (n=4) to share their experiences of the group logotherapy program. The qualitative data were analyzed using content analysis.

The quantitative result from the linear mixed model analysis demonstrated there were statistically significant differences in the experimental group over the control counterpart according to all six variables: 'meaning in life' ($F=13.92$, $p<.001$), 'work meaning' ($F=13.18$, $p<.001$), 'wellness' ($F=9.62$, $p<.001$), 'job satisfaction' ($F=10.49$, $p<.001$), 'job commitment' ($F=10.78$, $p<.001$), and 'intrinsic motivation' ($F=10.19$, $p<.001$) across the program. Furthermore, it was observed that from the qualitative interview analysis, they found meanings in their work and wellness among their life in both physical and emotional way.

I suggested, though this study, the group logotherapy program can be an effective means to enhance the wellness of clinical nurses and their ability in finding meaning in life and work. The development of group logotherapy program is not only limited to this particular study and thus it would be further extended to implement with nurses working at other places than academic hospitals.

Key words: clinical nurses, work meaning, logotherapy, mixed method