

## 일반병동, 포괄간호서비스병동, 안심병동 간호사의 직무만족도, 업무스트레스, 이직의도 비교연구

이남숙<sup>1</sup>, 고명숙<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>삼육대학교 대학원 간호학과, <sup>2</sup>삼육대학교 간호학과

### Comparative Study for the Clinical Nurses' Work Satisfaction, Job Stress and Turnover Intention - in General ward, Comprehensive nursing care service ward, and Anshim unit

Lee Nam Suk<sup>1</sup>, Koh, Myung Suk<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing ,Sahmyook University Graduate School

<sup>2</sup>Department of Nursing, Sahmyook University

**요약** 본 연구는 시범사업중에 있는 포괄간호서비스병동, 안심병동 간호사의 직무만족도, 업무스트레스, 이직의도를 파악하고 이를 일반병동간호사와 비교하여 이 제도의 향후 방안을 모색하는 정책에 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 연구대상은 2013년도 위의 병동을 시범운영하고 있는 서울의 병원 2곳과 경기지역 병원 1곳의 간호사였다. 연구결과는 다음과 같다. 직무만족도, 업무스트레스 및 이직의도는 일반병동, 포괄간호서비스병동, 안심병동 간호사 간의 유의한 차이는 없었다. 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이는 포괄간호서비스병동의 연령에서, 최종학력은 일반병동에서, 현 부서근무기간은 안심병동에서만 차이가 있었다. 현재근무병동만족도는 세 유형 모두 유의한 차이를 보였다. 업무스트레스는 일반병동에서 최종학력이 차이가 있었고 이직의도의 경우 일반병동에서 연령군 및 현직위에 따른 차이를 보였다. 총근무기간과 현재근무병동만족도에 따른 차이에서는 세 병동 모두에서 유의한 차이가 있었다.

**Abstract** The purpose of this study is to compare with work satisfaction, job stress and turnover intention of nurses who work in Comprehensive nursing care service ward, Anshim unit and general ward. The subjects are nurses of general ward, Anshim unit, Comprehensive nursing care service ward from two hospitals in Seoul and one hospital located in Gyeonggi province. The summary of the research is as follows. Nurses in a general ward, a Comprehensive nursing care service ward and an Anshim unit don't have meaningful difference in job satisfaction( $F=0.50$ ,  $p=.602$ ), job stress( $F=1.12$ ,  $p=.326$ ), turnover intention( $F=0.02$ ,  $p=.972$ ). There were some statistic differences of Work satisfaction, job stress and turnover intention according to general characteristics. Henceforth it needs diverse consideration on these factors to reduce turnover intention of nurses.

**Key Words** : Job Stress, Turnover Intention, Work Satisfaction

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

환자의 질병 회복에 큰 영향력을 지닌 간호인력은 병

원 전체 인력구성비율 중 가장 높은 비율을 차지하며, 의료서비스의 많은 부분을 담당하므로 병원 이미지와 소비자 평가에 직접적인 영향을 미치는 전문집단이다. 또한 환자 간호의 질에 책임을 지는 전문직이기때문에 대상자

본 논문은 이남숙의 석사학위논문에서 일부 발췌한 것임

\*Corresponding Author : Koh, Myung Suk (Sahmyook Univ.)

Tel: +82-10-5955-9394 email: soonibara@nate.com

Received August 14, 2014 Revised (1st November 4, 2014, 2nd December 11, 2014, 3th January 5, 2014) Accepted January 8, 2015

의 요구를 효과적으로 충족시키기 위해 자신의 직무에 대한 만족감을 느끼는 것은 무엇보다 중요하다[1]. 그러나 오늘날 의료현장의 현실은 일반병동이라 할지라도 환자의 중증도가 높고 새로운 의료기기 및 기술의 개발들로 인하여 그 업무가 점점 더 가중되고 있어 오히려 직무만족의 저하[2]와 이로 인한 업무스트레스 증가로 이직율이 점점 더 증가되는 악순환에 있어 간호인력 관리는 병원경영의 중요한 과제로 대두되고 있다. 또한 간호사의 높은 이직률은 남아있는 간호사의 업무량을 증가시키고, 신규간호사의 불균형적 증가를 초래하여 총체적으로 간호업무의 질적 저하까지 야기되는 문제가 반복되어, 이는 결국 간호전문직의 사회적 책무달성을 어렵게 할 수 있는 사회적 문제로 남아있다. 이에 따라 병원조직은 재정적 손실, 환자간호의 질저하, 동료직원의 사기저하, 조직의 효율성과 생산성 저하 등 많은 문제를 끊임없이 고민해야 하는 상황에 처해 있다.

병원간호사회에서 조사한 국내 간호사의 이직률 현황 [3]을 살펴 보 면 평균 16.9%로, 병상 규모별로는 200병상 미만인 24.6%로 가장 높았으며, 1,000병상 이상 병원이 7.9% 인 것으로 보고하고 있다. 이직사유는 ‘타 병원으로 이직’이 1,791건(19.4%)으로 가장 많았으며, 다음으로 ‘결혼, 출산 및 육아’ 1,463건(15.9%), ‘업무 부적응’ 1,195건(13.0%)이라고 보고하고 있어 근무환경이 좀 더 전문직으로서 활동할 수 있는 환경을 찾는 것으로 생각되었다.

한편 사회적으로는 인구구조의 변화, 산업형태의 변화 등으로 가족구조의 형태가 핵가족을 넘어서 1인 가족의 형태로 축소되고 있는 실정으로 이런 사회적 변화는 가족중 환자가 발생했을 경우 과거에 전통적으로 유지해 오던 가족 및 친지의 간병형태에서 개인적 간병인을 고용하는 형태로 변화되고 이로 인한 많은 문제점들이 드러나기 시작했다. 먼저 간병인을 고용할 경우 고용간병인에 대한 비용문제가 가정경제에 큰 영향을 미치게 되어 환자의 입원기간이 길어질수록 가족간의 불화로까지 이어지는 문제점을 안고 있으며[4], 한편으로 병원조직의 경우 비의료인인 간병인이 환자의 간병문제를 담당하므로써 경우에 따라서 환자의 건강에 위협이 될 수도 있는 상황에 처하는 문제점들이 드러나고 있다[5].

이와 같은 사회적 문제를 인지한 서울시는 2013년 1월부터 “환자안심병원”을 시범운영하게 되었고, 보건복지부에서는 2013년 7월부터 ‘포괄간호서비스병동’을 시범

운영하기에 이르렀는데 환자안심병동이란 인력구성을 모두 간호사로 구성하여 간호사 대 환자의 비율이 1 : 7로 운영하는 병동이고, 포괄간호서비스병동이란 보건복지부 운영체제로 인력구성이 간호사 및 간호조무사로 이루어져 있으며 간호사대 환자비율이 1 : 7.6으로 운영되는 제도이다. 이들 각각의 운영체계는 모두 간호인력을 확충하여 환자의 가족들이 겪는 경제적, 신체적 부담을 사회가 해결할 목적으로 시도된 사업으로, 지금까지 문제가 되어온 입원환자의 간병을 병원의 책임 하에 간호인력이 간호, 돌봄, 치료 및 간병인 서비스를 제공하는 제도를 의미하는 것으로 경우에 따라 사회복지사도 함께 협동하여 환자들에 대한 심리, 경제상담 등의 서비스도 제공하도록 계획된 제도이다. 그러나 이 제도를 시범운영하고 있는 병원의 경우 초기에 간호인력을 확충했다고 할지라도 간호사들이 환자의 치료와 간호, 돌봄, 간병서비스를 전담하는 과정에서 업무량이 더 늘어나고 이에 따른 업무스트레스는 가중되는 경향을 보여 간호사들의 이직이 증가되고 있는 실정으로[6] 시범사업을 시작한 1여년이 지난 지금, 이 제도 속에서 근무하는 간호사들의 업무에 대한 기본적인 인식을 파악해 보는 것은 매우 중요할 것으로 파악되었다.

따라서 본 연구는 일반병동, 포괄간호서비스병동 및 안심병동 간호사들의 직무만족도와 업무스트레스 및 이직의도를 파악하고 이를 비교 분석하여 향후 보다 체계적이고 안정적인 정책개선에 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

## 1.2 연구의 목적

- 1) 연구대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 연구대상자의 직무만족도, 업무스트레스, 이직의도의 정도를 파악한다.
- 3) 병동유형별 일반적 특성에 따른 직무만족도, 업무스트레스, 이직의도와와의 차이를 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 일반병동, 포괄간호서비스병동, 안심병동에 근무하는 간호사의 직무만족도, 업무스트레스, 이직의도를 비교 조사한 서술적 연구이다.

## 2.2 연구대상 및 자료수집 방법

연구대상은 포괄간호서비스병동과 안심병동을 시범 사업하고 있는 서울의 병원 2곳과 경기 지역의 병원 1곳의 포괄간호서비스병동, 안심병동, 일반병동의 간호사로 하였다. 자료 수집기간은 2013년 12월 01일부터 2013년 12월 31일까지이며, 자료수집 방법은 먼저 전화로 간호부에 도움을 구하고 방문하여 간호부장의 승인을 얻고 세 유형의 병동 간호사들에게 다시 연구의 목적을 설명하고 이에 동의를 한 대상자에게 서면동의서를 받은 후 실시하였다. 본 연구의 목적을 달성하기 위한 대상자 수는 표본크기 계산 프로그램인 G\*Power 3.1.2[7]을 이용하여 유의수준 .05, 검정력 .80, 효과크기 .25로 독립변수 12을 기준으로 계산하였을 때 269명으로 본 연구에서는 탈락률을 고려하여 총 373명으로 하여 설문지를 배부하였으나 최종 332명의 설문지를 분석에 이용하였다.

## 2.3 연구도구

### 2.3.1 직무만족도

직무만족도는 Slavitt, Stamps, Piedomont & Hasse [8]가 개발한 직무만족 측정도구(The Index of Work Satisfaction)를 Kim[9]이 번역한 도구를 사용하였다. 본 도구의 구성은 보수·승진 7문항, 업무시간 6문항, 자율성 4문항, 직무만족 5문항, 대인관계 5문항, 조직운영 6문항으로 총 33문항으로 구성되어 있으며 4점 리커트 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점, '그렇지 않다' 2점, '대체로 그렇다' 3점, '매우 그렇다' 4점으로 점수가 높을수록 직무 만족도가 높음을 의미한다. 김숙영의 연구[13]에서 신뢰도는 Cronbach's  $\alpha = .87$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .881$ 이었다.

### 2.3.2 업무스트레스

업무스트레스는 Gu 와 Kim[10]이 개발한 43문항의 업무스트레스 도구를 사용하였다. 전문직으로서의 역할 갈등 4문항, 전문 지식과 기술의 부족에 인한 스트레스 5문항, 환자와의 갈등 4문항, 의사와의 갈등 5문항, 기타 인력 간의 대인관계 문제 4문항, 의료의 한계에 대한 심리적 부담 5문항, 간호사에 대한 대우 5문항, 근무표와 관련된 스트레스 5문항으로 구성되어 있다. 각 문항은 리커트 4점 척도로 '거의 느끼지 않는다' 1점에서 '심하게 느낀다' 4점으로 점수가 높을수록 업무 스트레스 정도가 높은 것을 의미한다. 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .952$ 이

었다.

### 2.3.3 이직의도

이직의도는 Weisman 등[11]이 개발하고 Park[12]이 변안한 Turnover Intention 측정도구로 3문항으로 구성 되어 있다. 각 문항은 4점 리커트 척도로 '전혀 없다, 1점에서 '항상 있다' 4점으로 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park[12]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha = .950$ 이었으며 본 연구에서는 Cronbach's  $\alpha = .839$ 이었다.

## 2.4 자료분석 방법

수집된 자료는 SPSS WIN 20.0 program을 이용하여 업무스트레스, 직무만족도, 이직의도 정도는 평균, 표준편차를, 그리고 병동유형별 일반적 특성에 따른 직무만족도, 업무스트레스, 이직의도의 차이를 검증하기 위하여 t-test와 ANOVA를 실시하였으며 사후검정은 Duncan으로 검정하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 병동유형별 일반적 특성 및 특성간 동질성

먼저 일반병동간호사의 연령분포는 25~29세군에서 59명(48.0%)으로 가장 많았다. 최종학력은 3년제졸업 간호사가 78명(63.4%)으로 가장 많았고, 결혼상태는 미혼이 97명(78.9%), 현직위는 일반간호사가 116명(94.3%)으로 대부분이었다. 총 근무기간은 1~3년이 61명(49.6%)으로 가장 많았고, 현재 근무병동만족도는 보통군이 49명(40.5%)으로 가장 많았고 연봉은 3,000만원이상이 47명(38.0%)으로 가장 많았다.

포괄간호서비스병동간호사의 연령분포는 25~29세군에서 56명(48.3%)으로 가장 많았고, 최종학력은 3년제졸업 간호사가 80명(69.0%)으로 결혼은 미혼이 99명(85.3%), 현 직위는 일반간호사가 111명(95.7%) 가장 많았다. 총 근무기간은 1~3년이 57명(49.2%)으로 가장 많았고, 현 부서근무기간은 1~2년이 53명(46.5%)이, 현재 근무병동만족도는 보통군이 63명(55.3%), 연봉은 3,000만원이상이 42명(36.2%)가장 많았다.

안심병동 간호사의 연령분포는 25~29세군에서 38명(40.8%)으로 가장 많았고, 학력은 3년제졸업 간호사가 59

명(63.4%) 결혼은 미혼이 77명(82.8%), 현 직위는 일반간호사가 89명(95.7%) 가장 많았다. 총 근무기간은 1~3년이 51명(54.8%)으로 가장 많았고, 현 부서근무기간은 1~2년이 50명(54.3%) 현재 근무병동만족도는 보통군이 46명(50.5%), 연봉은 2000~2500만원 미만 40명(43.0%), 가장 많았다. 병동유형별 동질성은 모든 변수에서 동질하였으며 연봉에서만 유의한 차이가 있었다( $X^2 = 16.36, p = .037$ ) [Table 1]

### 3.2 병동유형별 직무만족도, 업무스트레스 및 이직의도의 정도

연구변수의 평균은 [Table 2]와 같다. 전체 대상자의 직무만족도 평균은 2.45점(0.49), 업무스트레스는 2.40점(0.47), 이직의도는 2.56점(0.73)으로 나타났다. 병동유형별로는 일반병동 간호사의 경우, 평균 2.45점(0.29), 포괄간호서비스병동은 평균 2.42점(0.28), 그리고 안심병동간

호사는 평균 2.47점(0.29)으로 나타났다.

업무스트레스의 경우, 대상자 전체는 평균 2.40(0.47)점이었으며 일반병동은 2.37(0.52)점, 포괄간호서비스병동은 2.39(0.47)점, 그리고 안심병동은 2.45(0.44)점으로 나타났다. 이직의도의 경우전체대상자의 평균은 2.56(0.73)점이었는데 병동유형별로 살펴본 결과, 일반병동은 2.54(0.80)점, 포괄간호서비스 병동은 2.56(0.72)점, 그리고 안심병동은 2.58(0.63)점으로 나타났다.

### 3.3 병동유형별 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이

병동유형별 일반적 특성에 따른 직무만족도 차이를 분석한 결과는 [Table 3]과 같다. 의미 있는 것을 중심으로 살펴보면 먼저, 연령군에서 유의한 차이를 보인 병동은 포괄간호서비스병동으로 22~24세와 40세 이상이 30~39세보다 직무만족도 정도가 높았다( $F = 2.99, p = .034$ ).

[Table 1] General Characteristics according to ward types and its' homogeneity

N=332

Ward Type		General ward		Comprehensive nursing care ward		Anshim unit		$\chi^2$ (p)
Characteristics	Classification	Frequency(%)	Frequency(%)	Frequency(%)	Frequency(%)	Frequency(%)		
		Total		Total		Total		
Age	22~24	101(30.4)	30(24.4)	42(36.2)	29(31.2)			8.50 (.203)
	25~29	153(46.1)	59(48.0)	56(48.3)	38(40.8)			
	30~39	46(13.9)	20(16.2)	10(8.6)	16(17.2)			
	over 40	32(9.6)	14(11.4)	8(6.9)	10(10.8)			
Education level	College	216(65.5)	78(63.4)	79(68.7)	59(64.1)			6.43 (.169)
	University	99(30.0)	35(28.5)	33(28.7)	31(33.7)			
	Over graduate school	15(4.5)	10(8.1)	3(2.6)	2(2.2)			
Marital status	Single	271(82.4)	97(78.9)	99(86.1)	75(82.4)			2.13 (.344)
	Married	58(17.6)	26(21.1)	16(13.9)	16(17.6)			
Current Position	Staff nurse	314(95.2)	116(94.3)	111(95.7)	87(95.6)			1.44 (.836)
	Charge nurse	9(2.7)	3(2.4)	3(2.6)	3(3.3)			
	Head Nurse	7(2.1)	4(3.3)	2(1.7)	1(1.1)			
Total clinical Experiences (year)	Under 1	47(14.2)	13(10.6)	20(17.4)	14(15.1)			5.18 (.738)
	1~3	169(51.0)	61(49.6)	57(49.6)	51(54.8)			
	4~10	59(17.8)	25(20.3)	20(17.4)	14(15.0)			
	11~19	29(8.8)	12(9.7)	8(7.0)	9(9.7)			
	Over 20	27(8.2)	12(9.8)	10(8.6)	5(5.4)			
Experiences in present unit (year)	Under 1	56(17.1)	14(11.5)	25(21.9)	17(18.5)			8.08 (.232)
	1~2	173(52.7)	70(57.4)	53(46.5)	50(54.3)			
	3~4	62(18.9)	22(18.0)	21(18.4)	19(20.7)			
Satisfying level of current ward	Over 5	37(11.3)	16(13.1)	15(13.2)	6(6.5)			6.95 (.139)
	Unsatisfy	65(19.9)	26(21.5)	18(15.8)	21(23.1)			
	Moderate	158(48.5)	49(40.5)	63(55.3)	46(50.5)			
Year salary (10,000won)	Satisfy	103(31.6)	46(38.0)	33(28.9)	24(26.4)			16.36 (.037)
	Under 1,500	5(1.5)	1(0.8)	3(2.6)	1(1.1)			
	1,500~2,000	30(9.1)	10(8.2)	9(7.8)	11(12.1)			
	2,000~2,500	97(29.5)	30(24.6)	29(25.0)	38(41.8)			
	2,500~3,000	91(27.7)	34(27.9)	33(28.4)	24(26.4)			
over 3,000	106(32.2)	47(38.5)	42(36.2)	17(18.6)				

최종학력의 경우는 일반병동에서는 최종학력에서 대학원재학이상이 간호전문대학과 간호대학출신보다 직무만족도 정도가 높았다( $F=4.38, p=.015$ ). 현직위에서는 일반병동에서 통계적으로 유의한 차이를 보였지만 이를 사후검정한 결과 별 차이가 없었다( $F=4.11, p=.019$ ). 현 부서 근무기간에서는 안심병동에서 1년 미만이 5년 이상보다 직무만족도 정도가 높게 나타났다( $F=2.95, p=.037$ ). 연봉에서는 일반병동은 2,500~3,000만원 미만보다 1,500~2,000만원 미만이 직무만족도 정도가 높았다( $F=3.04, p=.031$ ). 포괄간호서비스병동은 연봉에서 2,500~3,000만원 미만이 3,000만원이상보다 직무만족도 정도가 높게 나타났다( $F=4.04, p=.009$ ).

### 3.4 병동유형별 일반적 특성에 따른 업무스트레스의 차이

병동유형별 일반적 특성에 따른 업무스트레스 차이를 살펴보면 [Table 4]과 같다. 의미 있는 것 위주로 살펴보면 최종학력에서 유의한 차이를 보인 병동은 일반병동에

서 대학원 재학이상이 간호전문대학과 간호대학(학과)보다 업무스트레스 정도가 높게 나타났다( $F=6.17, p=.003$ ). 연봉에서는 포괄간호서비스병동에서 2,000~2,500만원 미만, 2,500~3,000만원 미만이 1,500~2,000만원 미만보다 업무스트레스 정도가 높게 나타났다( $F=2.83, p=.041$ ).

### 3.5 병동유형별 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

병동유형별 일반적 특성에 따른 이직의도 차이를 살펴보면 [Table 5]와 같다. 이 중에서 의미있는 것을 중심으로 살펴보면 먼저 연령에서 유의한 차이를 보인 병동은 일반병동에서 25~29세가 30~39세군, 40세이상군보다 높게 나타났다( $F=4.19, p=.007$ ). 현직위에서는 일반병동에서 통계적으로 유의한 차이를 보였지만 이를 사후검정에서는 나타나지 않았다( $F=3.04, p=.036$ ). 총 근무기간에서는 일반병동이 1~3년, 4~10년군이 20년 이상군보다 높게 나타났다( $F=3.01, p=.021$ ). 포괄간호서비스병동은 11~19년이 1년미만과 20년이상군보다 높게 나타났

[Table 2] The Research variable' means according to ward types

N=332

Variables	Total	General ward	Comprehensive nursing care ward	Anshim unit	
	M(SD)	M(SD)	M(SD)	M(SD)	
Work satisfaction	Salary & promotion	2.15(0.38)	2.13(0.40)	2.16(0.36)	2.18(0.39)
	Work hours	2.49(0.35)	2.49(0.35)	2.46(0.34)	2.50(0.36)
	Autonomy	2.71(0.33)	2.73(0.35)	2.68(0.31)	2.70(0.36)
	Job satisfaction	2.53(0.50)	2.57(0.49)	2.48(0.50)	2.51(0.53)
	Inter personal relationship	2.61(0.38)	2.61(0.38)	2.57(0.40)	2.65(0.35)
	Organizationaloperating method	2.32(0.49)	2.29(0.52)	2.31(0.49)	2.36(0.44)
	Total	2.45(0.29)	2.45(0.29)	2.42(0.28)	2.47(0.29)
Job Stress	Nursing activities	2.15(0.51)	2.12(0.51)	2.10(0.57)	2.23(0.46)
	Role conflict	2.37(0.62)	2.35(0.60)	2.37(0.68)	2.39(0.58)
	Expertise-skills shortages	2.47(0.69)	2.45(0.68)	2.45(0.73)	2.50(0.66)
	Conflict with patients	2.08(0.71)	2.06(0.71)	2.09(0.73)	2.09(0.71)
	Conflict with physicians	2.28(0.72)	2.26(0.71)	2.26(0.75)	2.33(0.69)
	Other personal relationship	2.73(0.79)	2.66(0.84)	2.72(0.79)	2.80(0.73)
	Stress of Limitations of medical treatment	2.69(0.59)	2.60(0.65)	2.77(0.61)	2.67(0.53)
	work schedule	2.31(0.74)	2.19(0.75)	2.31(0.70)	2.45(0.76)
Total	2.40(0.47)	2.37(0.52)	2.39(0.47)	2.45(0.44)	
Turnover Intention	Turnover Intention	2.56(0.73)	2.54(0.80)	2.56(0.72)	2.58(0.63)

다(F=2.93, p=.024). 안심병동은 1~3년이 1년미만군보다 높게 나타났으며((F=3.15, p=.018) 연봉에서는 일반병동이 2,000~2,500만원군과 2,500~3,000만원군이 1,500~2,000만원군 보다 높게 나타났다(F=3.34, p=.022).

#### 4. 논의

본 연구는 현재 시범 사업중인 서울시의 안심병동과 보건복지부의 포괄간호서비스병동에 근무하는 임상간호사의 직무만족도와 업무스트레스, 이직의도를 일반병동의 간호사와 비교함으로써 향후 본 정책이 보다 효과적인

인 방법으로 발전될 수 있는 기초 자료를 제공하고자 시도하였다.

먼저 평균을 살펴보면 전체대상자의 직무만족도 평균은 2.44점으로 나타났는데 이를 병동유형별로 다시 살펴보면 일반병동 평균 2.45점, 포괄간호서비스병동 평균 2.42점, 안심병동 평균 2.47점으로 서로 큰 차이를 보이지 않았다. 이것은 임상전문간호사 2.61점[13], 마취전문간호사 2.56점[14]과 비교하여 다소 낮았으나, 일반간호사의 2.43점[15]과는 유사하여 본 연구대상자들의 직무만족도도 높지 않은 것으로 판단되었는데 이는 일반병동을 포함하여 세 유형이 서로 유사하였으므로 새로운 정책사업이 직무만족도에 크게 영향을 미친다고 볼 수는 없었

[Table 3] The differences of work satisfaction according to ward types

N=332

Ward type	Classifications	General ward		Comprehensive nursing care ward		Anshim unit	
		M(SD)	F (p) Duncan	M(SD)	F (p) Duncan	M(SD)	F (p) Duncan
Age	22~24(a)	2.47(0.27)		2.50(0.29)		2.41(0.31)	
	25~29(b)	2.38(0.33)	2.29	2.40(.0280)	2.99 (.034)	2.44(0.30)	2.13
	30~39(c)	2.51(0.18)	(.081)	2.21(0.23)	c<a,d	2.51(0.22)	(.102)
	over 40(d)	2.58(0.25)		2.46(0.26)		2.66(0.14)	
Education level	College(a)	2.41(0.31)	4.38	2.42(0.28)		2.44(0.31)	
	University(b)	2.46(0.23)	(.015)	2.45(0.30)	0.238 (.788)	2.48(0.24)	0.784 (.460)
	Over graduate school (c)	2.70(0.17)	a,b<c	2.35(0.32)		2.69(0.25)	
Marital status	Single(a)	2.43(0.29)	1.45	2.44(0.29)	0.19 (.892)	2.43(0.30)	3.60 (.061)
	Married(b)	2.52(0.27)	(.230)	2.33(0.27)		2.61(0.18)	
Current Position	Staff Nurse (a)	2.43(0.29)		2.43(0.28)		2.45(0.29)	
	Charge Nurse(b)	2.70(0.92)	4.11 (.019)	2.15(0.16)	2.19 (.117)	2.70(0.17)	2.08 (.130)
	Head Nurse(c)	2.78(0.21)		2.68(0.06)		2.87(-)	
Total clinical Experiences (Year)	Under 1 (a)	2.55(0.29)		2.52(0.26)		2.62(0.31)	
	1~3(b)	2.38(0.27)		2.42(0.27)		2.40(0.29)	
	4~10(c)	2.44(0.32)	2.08 (.087)	2.35(0.33)	1.50 (.207)	2.46(0.15)	1.92 (.114)
	11~19(d)	2.50(0.18)		2.31(0.29)		2.54(0.25)	
Experiences in present unit (Year)	Over 20(e)	2.61(0.37)		2.53(0.29)		2.53(0.40)	
	Under 1 (a)	2.50(0.33)		2.47(0.32)		2.62(0.30)	
	1~2(b)	2.42(0.29)	1.08 (.359)	2.40(0.28)	0.33 (.804)	2.40(0.27)	2.95 (.037)
	3~4(c)	2.41(0.25)		2.42(0.26)		2.52(0.27)	d<a
Year salary (10,000won)	Over 5(d)	2.55(0.32)		2.44(0.31)		2.37(0.29)	
	1,500~2,000(a)	2.56(0.30)		2.47(0.32)		2.36(0.36)	
	2,000~2,500(b)	2.43(0.28)	3.04 (.031)	2.39(0.30)	4.04 (.009)	2.41(0.27)	2.15 (.099)
	2,500~3,000(c)	2.35(0.31)	c<a	2.55(0.23)	d<c	2.53(0.30)	
	Over 3,000(d)	2.52(0.25)		2.33(0.27)		2.58(0.23)	

지만 대체적으로 간호사들의 직무만족도는 높지 않음을 다시 확인할 수 있었다. 직무만족정도는 대상자의 간호의 질과 업무의 효율성에 직접 영향할 것으로 판단되므로 병원조직이나 간호조직에서 유념해야 하는 것으로 생각되었다. 한편 일반간호사들에 비하여 전문간호사들의 직무만족도는 높아 전문간호업무가 그들의 직무만족도를 높여주는 것으로 생각되었지만 추후 더 파악해야 될 것으로 생각되었다.

업무스트레스는 전체평균은 2.39점으로, 병동유형별로는 일반병동 평균 2.35점, 포괄간호서비스병동 평균 2.39점, 안심병동 평균 2.45점으로 나타났는데 이는 2.80

점[16], 2.67점[17] 보다는 낮은 것이었다. 이것은 위의 직무만족도와는 상반된 결과로 직무만족도의 경우, 선행연구들과 유사했던 것에 반하여 업무스트레스는 낮아 이는 여러 요인이 있을 수 있다고 보였다. 즉 포괄간호서비스 병동과 안심병동의 경우는 간호인력확충으로 인해 과거, 인력부족의 업무환경보다는 업무진행이 좀 더 원활한 것이 영향하지 않았나 생각되었지만 일반병동도 선행연구들에 비하여 동일하게 낮았기 때문에 이는 연구진행상 편의표집의 한계로도 볼 수 있었기에 추후 연구가 필요 된다고 생각되었다.

이직의도의 경우, 전체평균은 2.56점으로 병동유형별

[Table 4] The differences of Job stress according to ward types

N=332

ward	Classifications	General ward		Comprehensive nursing care ward		Anshim unit	
		M(SD)	F (p) Duncan	M(SD)	F (p) Duncan	M(SD)	F (p) Duncan
Age	22~24(a)	2.31(0.48)		2.44(0.33)		2.32(0.49)	
	25~29(b)	2.28(0.56)	2.05 (.110)	2.41(0.52)	1.46 (.228)	2.50(0.40)	1.30 (.277)
	30~39(c)	2.38(0.43)		2.10(0.40)		2.48(0.52)	
	Over 40(d)	2.65(0.45)		2.40(0.67)		2.57(0.22)	
Education level	College(a)	2.23(0.53)	6.17 (.003) a,b<c	2.39(0.47)	0.16 (.850)	2.44(0.48)	0.31 (.731)
	University(b)	2.50(0.45)		2.44(0.46)		2.42(0.37)	
	Over graduate school (c)	2.69(0.35)		2.37(0.36)		2.68(0.11)	
Marital status	Single(a)	2.31(0.52)	0.14 (.706)	2.42 (0.45)	0.30 (.583)	2.44(0.45)	0.01 (.896)
	Married(b)	2.48(0.48)		2.22 (0.53)		2.42(0.43)	
Current Position	Staff Nurse(a)	2.33(0.51)		2.40(0.45)		2.43(0.45)	
	Charge Nurse(b)	2.34(0.59)	1.83 (.165)	2.02(0.94)	1.88 (.156)	2.56(0.30)	0.18 (.836)
	Head Nurse(c)	2.83(0.45)		2.84(0.24)		2.60(-)	
Total clinical Experiences (Year)	Under 1 (a)	2.47(0.51)		2.42(0.34)		2.59(0.50)	
	1~3 (b)	2.31(0.50)		2.43(0.51)		2.40(0.43)	
	4~10(c)	2.17(0.53)	2.06 (.090)	2.31(0.37)	0.58 (.674)	2.55(0.37)	0.89 (.473)
	11~19(d)	2.59(0.40)		2.20(0.58)		2.39(0.43)	
	Over 20(e)	2.53(0.59)		2.46(0.58)		2.29(0.61)	
Experience s in present unit (Year)	Under 1(a)	2.42(0.53)		2.33(0.42)		2.53(0.52)	
	1~2(b)	2.36(0.53)	.26 (.851)	2.36(0.54)	0.63 (.596)	2.45(0.43)	0.77 (.511)
	3~4(c)	2.29(0.39)		2.46(0.37)		2.43(0.38)	
	Over 5(d)	2.28(0.60)		2.50(0.43)		2.21(0.53)	
Year salary (10,000won)	1,500~2,000(a)	2.39(0.42)		2.12(0.54)		2.41(0.58)	
	2,000~2,500(b)	2.30(0.54)	0.15 (.926)	2.52(0.40)	2.83 (.041) a<b,c	2.43(0.46)	0.58 (.630)
	2,500~3,000(c)	2.36(0.53)		2.47(0.42)		2.55(0.39)	
	Over 3,000(d)	2.38(0.50)		2.32(0.49)		2.38(0.38)	

로는 일반병동은 평균 2.55점, 포괄간호서비스병동은 평균 2.56점, 안심병동은 2.58점으로 세 유형간 큰 차이가 없었으나 최고점이 4점이었으므로 이에 비추어 볼 때 이직의도는 높은 것으로 판단되었다. 또한 5점 만점의 3.08점[18], 2.73점[19] 보다도 높다고 볼 수 있었다. 이는 아직까지 사회적, 환경적 여러 가지가 간호업무를 행함에 있어 만족할만한 수준이 아님을 간접 표현하고 있는 것으로 생각되기 때문에 의료조직이나 간호조직은 이를 찾아서 개선하고자 하는 노력이 필요할 것으로 보였다.

일반적 특성에 대한 연구변수간 차이검정을 실시한 결과, 먼저, 직무만족도의 경우, 포괄간호서비스병동에서 연령에 따른 유의한 차이가 있었는데 연령 22~24세군과 40세 이상군이 30~39세군보다 직무만족도 정도가 높았다. 이는 연령이 증가할수록 직무만족정도가 증가하고

[20] [21] 직무수행능력이 향상되어 이에 따른 직무만족이 높아졌기 때문으로 이해 할 수 있었지만 그 비교대상이 생산성활동이 가장 왕성한 연령대인 30~39세군이었기 때문에 신중한 판단이 필요하다고 생각되며 그 원인 중 하나로 생각되는 것은 업무활동이 활발한데 비하여 하위 영역에서 제시된 보수 및 승진, 자율성, 조직운영방법 등에 대한 만족도가 낮은 것으로 보였다. 학력의 경우, 일반 병동에서 대학원재학이상이 간호전문대학과 간호대학출신보다 직무만족도 정도가 높아 대학원 이상에서 직무만족도가 높게 나타난 Lee A.S.[20], Lee S.S.[22]의 연구와 일치하였다. 그러나 포괄간호서비스병동과 안심병동은 차이가 나타나지 않은 것은 연구대상자의 수가 적었기 때문으로 향후 충분한 수의 대상자를 확보하여 조사해야 한다고 보였다. 한편 3년제가 4년제 졸업자보다 직무만

[Table 5] The differences of Turnover Intention according to ward types

N=332

Ward Type	Classifications	General ward		Comprehensive nursing care ward		Anshim unit	
		M(SD)	F (p) Duncan	M(SD)	F (p) Duncan	M(SD)	F (p) Duncan
Age	22~24(a)	2.57(0.76)		2.50(0.83)		2.68(0.66)	
	25~29(b)	2.76(0.83)	4.19 (.007)	2.64(0.62)	1.99 (.118)	2.61(0.61)	0.969 (.411)
	30~39(c)	2.20(0.68)	c,d<b	2.76(0.83)		2.43(0.65)	
	Over 40(d)	2.14(0.66)		2.04(0.54)		2.36(0.59)	
Education level	College(a)	2.65(0.85)		2.61(0.74)		2.61(0.68)	
	University(b)	2.48(0.69)	2.61 (.078)	2.45(0.70)	0.85 (.427)	2.50(0.57)	0.43 (.652)
	Over graduate school (c)	2.06(0.66)		2.22(0.50)		2.83(0.23)	
Marital status	Single(a)	2.65(0.80)	2.30 (.131)	2.56(0.74)	0.79 (.376)	2.61(0.64)	0.01 (.908)
	Married(b)	2.17(0.68)		2.50(0.64)		2.37(0.60)	
Current Position	Staff nurse(a)	2.60(0.80)		2.59(0.72)		2.58(0.64)	
	Charge nurse(b)	1.66(0.33)	3.40 (.036)	2.00(0.66)	2.55 (.082)	2.22(0.69)	0.47 (.625)
	Head nurse(c)	1.91(0.50)		1.66(0.00)		2.66(-)	
Total Clinical Experiences (Year)	Under 1(a)	2.33(0.90)		2.20(0.60)		2.11(0.56)	
	1~3(b)	2.70(0.79)	3.01 (.021)	2.67(0.72)	2.93 (.024)	2.73(0.60)	3.15 (.018)
	4~10(c)	2.73(0.76)	e<b,c	2.66(0.67)	ae<d	2.42(0.40)	a<b
	11~19(d)	2.19(0.64)		2.79(0.71)		2.66(0.66)	
	Over 20(e)	2.05(0.74)		2.13(0.78)		2.53(1.06)	
Experiences in present unit (Year)	Under 1(a)	2.42(0.93)		2.25(0.64)		2.25(0.65)	
	1~2(b)	2.60(0.83)	0.29 (.829)	2.71(0.71)	2.53 (.061)	2.66(0.59)	1.99 (.121)
	3~4(c)	2.56(0.72)		2.65(0.74)		2.57(0.65)	
	Over 5(d)	2.43(0.73)		2.48(0.79)		2.77(0.75)	
Year salary (10,000won)	1,500~2,000(a)	2.18(0.73)		2.61(0.99)		2.55(0.74)	
	2,000~2,500(b)	2.68(0.83)	3.34 (.022)	2.62(0.72)	0.13 (.939)	2.65(0.66)	0.28 (.839)
	2,500~3,000(c)	2.80(0.85)	a<b,c	2.51(0.72)		2.54(0.56)	
	Over 3,000(d)	2.35(0.68)		2.53(0.67)		2.50(0.64)	



족이 높은 것으로 조사된 경우[23]도 있어 병원조직 및 간호조직의 정책, 분위기 등을 포괄하여 조사해 볼 필요가 있다고 보였다. 현 부서근무기간에 따른 직무만족의 경우, 안심병동에서, 1년 미만이 5년 이상보다 직무만족도 정도가 높게 나타났는데 이는 경력이 높아질수록 직무만족도가 높은 것으로 나타난 것[24]과는 일치하지 않았다. 이것은 안심병동에 근무하는 신규 간호사들은 다른 일반병동 운영시스템을 경험하지 못한 것으로 인해 비교할 수 없는 것과는 다르게, 경력자들은 안심병동 운영시스템의 새로운 업무로 인해 과거 타 병동의 경험을 상호 비교할 수 있었던 결과가 아닌가 생각되었다. 연봉의 경우, 일반병동과 포괄간호서비스병동에서 유의한 차이가 있었는데, 일반병동은 2,500~3,000만원 미만군보다 1,500~2,000만원 미만군이 직무만족도 정도가 높게 나타났고, 포괄간호서비스병동은 2,500~3,000만원 미만군이 3,000만원 이상군보다 직무만족도가 높았다. 이와 같은 결과는 선행연구 [25]에서 급여수준이 높을수록 직무만족도가 높다는 주장과는 다른 것이어서 본 연구에서 나타난 낮은 연봉군은 일반적으로 신규간호사나 경력이 낮은 간호사군들이기 때문에 오늘날 사회적 문제중 하나인 취업난이 간접 반영된 것으로 생각되지만 이 현상을 더 파악할 필요가 있어 보인다.

일반적 특성에 따른 업무스트레스의 차이에서 파악해 본 결과, 일반병동에서 대학원 재학이상이 3년제와 4년제 졸업보다 업무스트레스 정도가 높게 나타난 것은 학력이 낮을수록 고위험스트레스군의 비율이 높다는 연구 [26]와는 상반되었으나 대학원 졸업자의 스트레스가 가장 높게 나타난 연구결과[27]와는 동일하였다. 이와 같은 사실은 본 연구에서 대학원 재학이상의 대상자 수가 적고 또한 다른 두 유형에서는 차이가 나타나지 않았기 때문에 이 현상에 대한 이해는 추후 반복연구를 통해서 가능하다고 보였다. 연봉에 따른 차이는 포괄간호서비스병동에서만 유의한 차이가 나타났는데 구체적으로 2,000~2,500만원 미만군과 2,500~3,000만원 미만군이 1,500~2,000만원 미만군보다 업무스트레스가 유의하게 높게 나타난 것은 경력에 비해 점점 세분화되고 전문화되는 간호지식, 기술 및 숙련성이 요구되는 간호현장에서의 그들의 지각보다 급여보상의 만족수준이 낮은 것에 기인한 것이 아닌가 생각된다. 간호사가 인간 생명을 다루는 직업임을 고려할 때 스트레스를 감소시키는 다양한 방안을 마련해야 하며 사회적 지지 또한 중요하다고 할 수 있겠다.

끝으로 일반적 특성에 따른 이직의도 차이의 경우, 일반병동의 연령군에서, 25~29세군과 30~39세군이 40세 이상군보다 이직의도가 높게 나타나 선행연구[28][29]와 일치하는 결과를 보였다. 25~29세군은 조직의 중추적 역할을 담당하는 집단으로 이들 중 상당수가 이직의도를 가지고 근무한다는 것은 조직효과성에 악영향을 미치므로 이들의 이직의도를 낮추기 위한 관리전략이 무엇보다 필요하다고 본다. 따라서 일률적 교육프로그램을 지양하고 연령 및 근무경력 등의 특수성을 고려한 자기개발이나 경력개발프로그램 개발을 통한 효율적 간호인력 관리가 고려되어야 한다고 본다. 총 근무기간에서는 세 병동 유형간 각기 다른 양상을 보였는데 먼저, 일반병동의 1~3년과 4~10년이 20년이상보다 이직의도가 유의하게 높게 나타났고, 포괄간호서비스병동은 11~19년이 1년 미만과 20년 이상보다 이직의도가 유의하게 높게 나타났다. 안심병동은 1~3년이, 1년 미만보다 유의하게 높게 나타났다. 이는 일반병동과 안심병동의 경우 총 근무기간이 낮을수록 이직의도가 높은 연구[30]와 비슷하지만 포괄간호서비스병동은 오히려 경력자가 이직의도가 더 높아 새로운 제도에 대한 경력자의 상황을 간접 확인할 수 있었다. 연봉에서는 일반병동연봉의 경우에서 2,000~2,500만원군과, 2,500~3,000만원군이 1,500~2,000만원군보다 이직의도가 유의하게 높게 나타났다. 즉 경력자가 더 이직의도를 갖고 있다고 볼 수 있었는데 이것은 선행연구 [31]에서 급여가 낮을수록 이직의도가 높다고 한 연구결과와는 다르므로 연구가 더 필요하다고 생각되었다.

## 5. 결론

결론적으로 새로운 제도의 도입을 위한 안심병동 및 포괄서비스병동의 시범사업 단계에서 조사된 본 연구를 통해 세 종류의 병동이 업무환경도 다를 것으로 판단하여 실시된 본 연구에서 병동 간호사들간에는 직무만족, 직무스트레스 및 이직의도에 차이가 나타나지 않았다. 따라서 본 연구결과만으로 볼 때 세 가지 유형이 다 존재하게 한다기보다는 일반병동과 간호를 총괄해주는 한 종류의 병동으로 운영이 가능함을 보여주는 것이라고 본다. 그러나 본 연구만으로는 단정할 수 없는 것이므로 환자의 만족도와 건강회복도 등을 동시에 함께 파악하는 심층연구를 반복하여야 한다.

이런 과정을 거쳐 환자나 가족 및 간호사들이 모두 만족 할 수 있는 시스템으로 개발시켜 나가야 할 것이다.

## References

- [1] B. S. Lee, S. R. Kang, & H. O. Kim(2007). Experience of Job Satisfaction in Clinical Nurses: Application of Focus Group Methodology, *Journal of Korean Academy of Nursing*. 37(1), 114-124.
- [2] Y. A. Cho, G. S. Kim, E. S. Kim, H. M. Park, M. Yoo, E. O. Lim, S. G. Hyun, & J.Y. Kim(2009), A Correlational Study on ICU Nurses' Job Stress, the Way of Coping, and the Turnover Intention. *Korean Association of Critical Care Nurse*, 15(3), 129-131,
- [3] Hospital Nurses Association.(2013). *Nurses' turnover rate is 16.9%, new nurses' rate is 31%*. Dailymedi.
- [4] N. M. Whang(2006). *Plan of caregiving services of hospital for its' institutionalization*. Korea institute for health and social affairs.
- [5] N. M. Whang, B. H. Choi, H. T, Park, D.J.Kim(2006). *The report of caregiving services of hospital for its' institutionalization*, Korea Institute for Health and Social Affairs.
- [6] Health Korea News(2013). [www.hkn24.com/news/articleView.html](http://www.hkn24.com/news/articleView.html). *Will it success hospital without guardians of government's pilot project?*. 2013.05.06.
- [7] F. Faul, E. Erdfelder, A. G. Lang, & A. Buchner(2007). G\*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191, DOI: <http://dx.doi.org/10.3758/BF03193146>
- [8] D. B. Slavitt, P. L. Stamps, E. B. Piedmont & A. M. B. Hasse(1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing Research*, 27(2), 114-120. DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00006199-197803000-00018>
- [9] S. N. Kim(1998). *A Study of Duty Satisfaction of the Nurses in a University Hospital*. Masters' theses, Kyung Hee University.
- [10] M. J. Kim, M. G. Gu(1984). The Development of the Stress Measurement Tool for Staff Nurses Working in the Hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 14(2), 28-37.
- [11] C. Weisman, C. Alexander, & G. Chase(1981). Determinants of hospital staff turnover. *Medical Care*, 19(4), 431-443.
- DOI: <http://dx.doi.org/10.1097/00005650-198104000-00005>
- [12] S. H. Park(1998). *A Study of the Nurses' Intention of Leaving the Job in General Hospital*. Masters' theses, Kyung Hee University.
- [13] K. J. Kim(2004). *Job satisfaction of clinical nurse specialist*. Masters' theses, Kyungpook National University.
- [14] J. I. Kim(2002), *Job Performance and Job Satisfaction in Anesthetic Nurses*. Masters' theses, Yeungnam University,
- [15] H. J. Lee(2005). *A Study on role conflict and job satisfaction of neurosurgery nurse specialist*. Masters' theses, Gyeongsang National University.
- [16] S. H. Kwon(2004). *A study on relationships between level of job stress and fatigue of hospital nurses*. Masters' theses, Chonbuk National University.
- [17] K. M. Lee(2003). *Study on Relationship of Work Stress, Fatigue, and Job Satisfaction of Emergency Room nurses*. Masters' theses, Chonnam National University.
- [18] S. J. Yoo, & Y. H. Choi(2009). Predictive Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small and Medium-Sized Hospitals in Daegu City. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 15(1), 16-25.
- [19] S. M. Wi, & Y. J. Yi(2012). Influence of Emotional Labor on Job Satisfaction, Intent to Leave, and Nursing Performance of Clinical Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 18(3), 310-319. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2012.18.3.310>
- [20] A. S. Lee(2004). *A Study on the Influence of Nurses Self-efficacy on Job Satisfaction*. Doctoral theses, Wonkwang University.
- [21] G. A. Seomun(2005). The Relationship of Self - Leadership, Job Satisfaction, and Perceived Outcome in Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 11(1), 45-46.
- [22] S. S. Lee(2010). *The Effects of Male Nurses of Hospital Organization Culture on the Level of Job Satisfaction*. masters' theses, Catholic University.
- [23] E. H. Oh, & B. Y. Chung(2011). The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 17(4). 391-401, 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.391>
- [24] K. J. Lee, & S. Y. Yoo(2011). Relationships between Nurses' Ethical Dilemma, Coping Types, Job Satisfaction and Turnover Intention in Korea. *Clinical Nursing Research*, 17(1), 1-13.
- [25] Y. S. Bong, H. S. So, & H. S, You(2009). A Study on the Relationship between Job Stress, Self- Efficacy and Job

Satisfaction in Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 15(3), 425-426.

- [26] H. S. Yoon(2004). *Stress and Stress Coping Methods of Clinical Nurses Working from University Hospitals in Deajeon City*. Masters' theses, Chungnam National University.
- [27] M. H. Kim, & M. S. Jung(2010). The Effect of Head Nurse's Emotional Leadership on Nurse's Job Satisfaction Organizational Commitment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 16(3), 336-347.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.336>
- [28] H. S. Lee, & H. J. Moon(2001). A Study of Job Stress and Satisfaction of the Clinical Nurses. *The Korean Journal of Stress Research*, 9(2), 61-73.
- [29] H. J. Lee(2002). *Study on the personality traits, work stress and job satisfaction of nurses*. Masters' theses, Chosun University.
- [30] J. H. Jeong, J. S. Kim, & K. H. Kim(2008). The Risk Factors Influencing Turnover Intention of Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 14(1), 35-44.
- [31] J. K. Kim, & M. J. Kim(2011). A Review of Research on Hospital Nurses' Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 17(4), 538-550.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.538>

---

**고 명 숙(Koh, Myung Suk)**

[정회원]



- 1992년 8월 : 고려대학교 대학원 간호학과(석사)
- 1999년 2월 : 가톨릭대학교 대학원 간호학과(박사)
- 1996년 9월 ~ 현재 : 삼육대학교 간호학과 간호관리학 교수

<관심분야>

리더십개발, 인적자원관리

---

**이 남 숙(Lee Nam Suk)**

[정회원]



- 1990년 2월 : 서울여자간호대학간호학과
- 2010년 2월 : 한국방송통신대학간호학과
- 2014년 8월 : 삼육대학교 간호학과 간호학 석사

<관심분야>

인적개발