

간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도

김봉희¹, 강희영^{2*}

¹조선대학교 대학원 간호학과, ²조선대학교 의과대학 간호학과

Job Satisfaction, Job Stress, Burnout, and Turnover Intention of Comprehensive Nursing Care Service Ward Nurses and General Ward Nurses

Bong-Hee Kim¹, Hee-Young Kang^{2*}

¹Department of Nursing, Graduate School, Chosun University,

²Department of Nursing, Medical College, Chosun University

요약 본 연구는 전국적으로 확대 시행하고 있는 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도를 조사하고 비교하여 간호·간병통합서비스 병동의 효율적인 간호인력 관리를 위한 기초자료를 제공하기 위한 비교조사 연구이다. 대상자는 G광역시 소재 간호·간병통합서비스를 시행하고 있는 6개 병원에서 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사 181명으로, 자료수집은 구조화된 설문지를 이용하여 2017년 5월 16부터 6월 30일까지 실시하였고, t-test, one-way ANOVA, Pearson 상관관계를 이용하여 분석하였다. 연구결과, 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도에서 집단 간의 차이는 없는 것으로 나타났으나, 간호·간병통합서비스병동 간호사가 직무만족 점수는 더 높았고, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도 점수는 더 낮았다. 또한 간호·간병통합서비스병동 간호사는 직무스트레스($r=.39, p<.001$)와 직무소진($r=.43, p<.001$)이 높을수록 이직의도가 높게 나타났고, 직무만족($r=-.66, p<.001$)이 높을수록 이직의도가 낮게 나타났다. 간호·간병통합서비스병동 간호사는 일반병동 간호사에 비해 직무 관련해서 더 긍정적으로 생각하고 있었다. 따라서 본 연구결과는 간호·간병통합서비스병동의 효율적인 간호인력 관리를 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

Abstract This study was carried out to analyze and compare job satisfaction, job stress, burnout, and turnover intention of comprehensive nursing care service ward nurses and general ward nurses. The participants were 181 nurses from six hospitals providing comprehensive nursing care service in G metropolitan city. The data were collected using structured questionnaires in May 16-June 30, 2017. The data were analyzed with SPSS program, which was used for t-test, one-way ANOVA, and Pearson's correlation. As a result, there were no significant differences in the variables between comprehensive nursing care service ward nurses and general ward nurses. However, comprehensive nursing care service ward nurses had higher job satisfaction, lower job stress, lower burnout, and lower turnover intention than general ward nurses. There was a significant relationship between job stress ($r=.39, p<.001$), burnout ($r=.43, p<.001$), job satisfaction ($r=-.66, p<.001$), and turnover intention. Comprehensive nursing care service ward nurses were more positive about their nursing work than general ward nurses. The findings of this study can be used as basic data for effective nursing resource management in a comprehensive nursing care service ward.

Keywords : Comprehensive nursing care service, Nurse, Satisfaction, Stress, Burnout, Turnover intention

본 논문은 2017년도 조선대학교 연구비 지원을 받아 연구되었음(This study was supported by research fund from Chosun University, 2017).

*Corresponding Author : Hee-Young Kang (Chosun Univ.)

Tel: +82-62-230-6323 email: moohyung@naver.com

Received March 2, 2018

Revised March 28, 2018

Accepted May 4, 2018

Published May 31, 2018

1. 서론

1.1 연구의 필요성

우리나라는 인구의 고령화와 만성질환의 증가로 인해 2016년 10월 기준으로 간호·간병통합서비스 제공기관은 총 217개 병원, 14,926병상으로 전국에 확대되어 운영 중에 있으며, 광주·전라도에는 17개 병원, 822병상이 운영 중에 있다[1]. 또한 국민건강보험공단은 간호·간병통합서비스 사업지침 개정을 통하여 병원의 다양한 진료특성, 환자 중증도 등을 고려해 더 많은 병원이 간호·간병통합서비스를 제공할 수 있도록 서비스 모형을 확대·신설하여 적용하고 있다[1]. 전통적으로 가족구성원이 간병을 하고 있는 우리나라는 핵가족화, 여성의 사회 진출 확대 등 사회구조의 변화로 인해 간병을 할 수 있는 가족구성원이 감소하였고[2], 가족의 순기능과 역할이 축소되면서 가족 내에 환자가 발생하였을 때 가족 구성원 일부가 환자를 직접 돌보는 것이 어려워져 환자를 돌볼 대리자로서 1980년대부터 간병인이란 직업이 생겨나게 되었다[3]. 하지만 간병인에 의한 현재의 간병문화는 입원서비스의 질 저하뿐만 아니라[4], 환자 당 연간 275만원의 고비용의 간병비용을 지출하는 등 간병인 고용에 연 2조원의 경제적 부담을 발생시켰다[5]. 이에 정부는 간병문제를 근본적으로 해결하고 입원서비스의 질 향상과 불필요한 간병비 부담해소를 위해 간병인 또는 가족을 대신하여 전문적인 지식과 기술을 갖춘 간호사와 간호 보조 인력이 함께 팀을 이루어 간호체계 운영 및 병동 환경 개선을 통해 환자에 대한 양질의 간호 서비스를 제공하게 되었다[1].

간호·간병통합서비스 시행으로 간호사 업무에 제도적으로 커다란 변화를 가져왔다[2]. 기존의 가족과 간병인이 제공하였던 비전문적인 간호행위 또는 돌봄의 일정 부분은 간호사가 관리 감독하는 간접적 간호업무영역에 포함되었었는데, 간호·간병통합서비스 시행 이후 직접 간호업무영역 안으로 들어오게 되었고, 간호인력이 보강되어 간호사가 담당하는 환자수의 감소 및 직접간호 시간의 증가로 간호업무 효율성을 증대시킴으로써 궁극적으로 환자에게 양질의 간호서비스를 제공할 수 있을 것으로 기대하고 있다[6]. 실제로 간호·간병통합서비스가 실시된 후 환자 측면에서는 환자만족도와 재이용의도가 높았으며, 간호에 대한 만족도도 높은 것으로 나타났다. 반면에 간호사의 간호업무영역 중 전문적 지식과 기술의

적용이 상대적으로 낮은 일상생활 보조업무 수행 비중이 기존보다 증가하였고, 간호업무수행 측면에서 적지 않은 부담감을 느끼고 있는 것으로 나타나[6], 간호·간병통합서비스병동이 일반병동보다 직무스트레스와 이직의도가 높다는 입장과 직무스트레스와 이직의도에서 차이가 없다는 연구결과가 있어[2][7], 반복 연구를 통해 확인해 볼 필요가 있다. 그러나 간병통합서비스 제도를 통해 환자에게 안전하고 질 높은 입원 서비스를 제공하기 위해서는 보건의료서비스의 핵심 구성요소인 간호사의 적정 수준 확보가 필요하다[2][4]. 신규간호사의 이직률은 2014년 33.5%로 조사된 반면, 간호·간병통합서비스(포괄간호)병동의 신규 간호사 이직률은 2013년 52%로 나타났다[8]. 양질의 간호사 인력을 확보하는데 있어 가장 고려할 측면은 간호사 공급의 문제보다는 일반 병동에 비해 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직률을 낮추는데 있다[8]. 간호와 간병을 구분하지 못하는 환자들은 간호사를 간병인 취급을 하고[9], 간호사가 제공하는 친절은 당연한 것으로 여기며 간호사가 겪는 감정노동에 대해서도 특정 노동으로 인식 받지 못하고 있는 현실 등 [10]은 직무소진과 이직률을 증가시킨다[11]. 특히 간호·간병통합서비스병동에 근무하는 간호사는 환자에게 수행되는 직접간호가 증가할수록 책임감 또한 높아지기 때문에 업무량이 지나치게 많고 직무소진 또한 많아 직무스트레스의 일차적인 원인으로 작용될 수 있다[12]. 지난 10년간 우리나라에서 발표된 병원간호사의 이직의도에 관한 논문을 분석한 Kim과 Kim[13]은 직무스트레스와 이직의도 간의 상관성에서 일관된 결과를 확인하였고, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스가 높고, 직무만족이 낮다는 것은 이미 보고된 바 있다 [6][14]. 지금까지 간호·간병통합서비스를 대상으로 한 연구는 일반 병동과 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스와 직무만족에 대한 연구[15], 직무스트레스, 직무만족, 간호업무를 비교한 연구[6], 직무스트레스, 감정노동, 간호업무에 대한 연구[7], 직무만족과 업무스트레스, 이직의도에 대한 연구[14], 직무스트레스와 소진에 대한 연구[16]등은 이루어졌지만 간호·간병통합서비스 병동간호사와 일반 병동간호사의 직무스트레스, 직무만족, 직무소진 및 이직의도에 대하여 비교분석 한 연구는 찾기 어려워 본 연구를 시도하였으며, 이를 통해 간호·간병통합서비스 병동의 이직의도 감소를 위한 효율적인 간호인력 관리를 위한 전략적인 간호중재방안의 기초

자료를 제공하고자 시도되었다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도를 비교, 분석하여, 이를 기초로 간호·간병통합서비스 병동의 효과적인 간호인력 관리 방안을 모색하고자 함이며, 이를 위한 구체적인 목표는 다음과 같다.

- 1) 간호·간병통합서비스 병동간호사와 일반 병동간호사의 일반적 특성에 대한 동질성을 확인한다.
- 2) 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스 직무소진 및 이직의도의 정도 차이를 비교한다.
- 3) 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적인 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도와와의 차이를 각각 확인하고 비교한다.
- 4) 간호·간병통합서비스 병동간호사와 일반 병동간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도 간의 상관관계를 분석한다.

2. 연구방법

2.1 연구 설계

본 연구는 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 소진 및 이직의도를 비교하기 위한 비교조사 연구이다.

2.2 연구 대상

본 연구는 G광역시 소재 간호·간병통합서비스를 시행하고 있는 6개 병원에서 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사에게 본 연구의 목적을 설명한 후 그 내용을 이해하고 자발적으로 참여를 수락한 자를 대상으로 하였다. 연구 대상자 수는 G-power 3.1 프로그램을 이용하여 양측검정으로 상관관계분석에 필요한 표본의 크기를 산출하였으며, 유의수준 .05, 효과크기 .30, 검정력 .80으로 하여 최소 표본수를 산출한 결과 각 그룹당 82명이 요구되지만, 탈락자를 고려하여 간호·간병통합서비스 병동간호사 100명과 일반병동간호사 100명으로 총 200명을 대상으로 자료 수집을 실시하였다.

2.3 연구 도구

본 연구의 도구는 자기기입식 설문지를 사용하였고, 질문 구성 내용은 일반적 및 직무 관련 특성 9문항, 직무만족 29문항, 직무스트레스 43문항, 직무소진 22문항, 이직의도 11문항으로 구성하였다.

2.3.1 일반적 및 직무 관련 특성

일반적 및 직무 관련 특성은 연령, 종교, 결혼여부, 학력, 총 임상경력, 근무형태, 이직경험, 급여수준, 직위를 포함한 9개 항목으로 구성되어 있다.

2.3.2 직무만족

직무만족은 Slavitt 등[17]이 개발하고, Park[18]이 수정 보완한 도구를 사용하였으며, 총 29문항(보수, 전문성, 행정요구, 자율성 업무요구, 상호작용)의 5점 척도이다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. Park[18]의 연구에서 신뢰도 Cronbach’s $\alpha=.83$ 이었고, 본 연구의 신뢰도 Cronbach’s $\alpha=.83$ 이었다.

2.3.3 직무스트레스

직무스트레스는 Koh와 Kim[19]이 개발하고 Ju[20]가 수정 보완한 도구를 사용하였으며, 임상 간호사들이 업무 수행 중 경험하는 스트레스를 측정하는 도구이다. 총 43문항으로 7개 영역(의사와 갈등, 대인관계, 심리적 부담감, 간호사대우, 근무표, 환자와 보호자, 직무안정성)으로 구성되어있으며, 5점 척도이다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로 점수가 높을수록 직무스트레스가 많음을 의미한다. Ju[20]의 연구에서 신뢰도 Cronbach’s $\alpha=.92$ 이었고, 본 연구의 신뢰도 Cronbach’s $\alpha=.94$ 이었다.

2.3.4 직무소진

직무소진은 Maslach와 Jackson[21]이 개발한 Maslach Burnout Inventory scale (MBI)을 간호사에 맞도록 수정 보완한 Jung[22]의 도구를 사용하였으며, 총 22문항(정서적 탈진 8문항, 비인격화 3문항, 개인적 성취 8문항, 대인관여 3문항)의 5점 척도이다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지로, 역문항은 역환산하여 처리하였으며, 점수가 높을수록 직무소진 정도가 높음을 의미한다. 도구 개발 당시 신뢰도

Cronbach's $\alpha=.76$, Jung[22]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.91$ 이었으며, 본 연구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.74$ 이었다.

2.3.4 이직의도

이직의도는 Lawler[23]가 사용한 도구를 Park[18]이 간호사에게 맞게 수정 보완하고, Choi[24]가 재구성한 도구를 사용하였으며, 이직의도 7문항, 이직요인 4문항의 총 11문항의 5점 척도이다. 각 문항은 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점까지이며, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. Choi[24]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었으며, 본 연구의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.86$ 이었다.

2.4 자료 수집 기간 및 방법

자료 수집은 C대학교 기관생명윤리심의위원회의 승인(2-1041055-AB-N-01-2017-0021)과 해당 병원 간호부장의 승인을 받은 후 2017년 5월16일부터 2017년 6월 30일까지 실시하였다. 연구자가 대상자를 직접 만나 연구 설명문에 따라 연구의 목적과 취지, 익명성의 보장, 연구 참여자의 권리에 대해 설명하고 자발적으로 참여하기로 동의한 간호사들에게 연구 동의서에 서명을 받았다. 본 연구자가 설문지를 배부하고, 자가 보고에 의해 구조화된 설문을 작성한 후 봉투에 넣어 제출하도록 한 뒤 설문지를 회수하였다. 이후 참여자의 사생활 보호와 개인정보보호를 위해 통계 처리 시 개인 식별 정보를 암호화 하였다. 설문지 회수율은 총 200명 중에서 181명(간호·간병통합서비스 병동간호사 97명, 일반 병동간호사 84명)(회수율 90.5%)이 회수되어 최종 분석에 사용하였다.

2.5 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 23.0 Program을 이용하여 다음과 같이 통계처리 하였다.

- 1) 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성은 기술통계를 이용하였고, 동질성 검정은 X^2 -test로 분석하였다.
- 2) 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사 간의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도의 차이를 비교하기 위하여 independent t-test를 실시하였다.
- 3) 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호

사의 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도의 차이를 확인하기 위하여 independent t-test와 ANOVA로 처리하였으며, 통계적으로 유의한 차이가 있는 변수는 Scheffe 사후 검증을 실시하였다.

- 4) 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도 간의 상관관계는 피어슨상관(Person's correlation) 분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성 및 동질성 검증

전체 대상자는 181명으로 간호·간병통합서비스병동 간호사 97명(53.6%)과 일반병동 간호사 84명(46.6%)이었다. 연령은 29세 이하가 간호·간병통합서비스병동 간호사 56명(57.7%), 일반병동 간호사 51명(60.7%)으로 많았고, 종교 유무에서 간호·간병통합서비스병동 간호사 68명(70.1%), 일반병동 간호사 58명(69.0%)으로 종교가 없었으며, 결혼여부는 간호·간병통합서비스병동 간호사 68명(70.1%), 일반병동 간호사 64명(76.2%)으로 미혼이 많았다. 학력은 학사이하가 간호·간병통합서비스병동 간호사 95명(97.9%), 일반병동 간호사 81명(96.4%)으로 많았으며, 총 임상경력 5년 초과가 간호·간병통합서비스병동 간호사 45명(46.4%), 일반병동 간호사 41명(48.8%)으로 가장 많았고, 1-5년은 간호·간병통합서비스병동 간호사 33명(34.0%), 일반병동 간호사 33명(39.3%), 1년 미만은 간호·간병통합서비스병동 간호사 19명(19.6%), 일반 병동간호사 10명(11.9%) 순이었다. 근무형태는 교대근무가 간호·간병통합서비스병동 간호사 85명(87.6%), 일반병동 간호사 76명(90.5%)으로 많았으며, 이직경험은 간호·간병통합서비스병동 간호사 49명(50.5%), 일반 병동간호사 37명(44.0%)이 이직경험이 있었다. 급여는 250만원 이하가 간호·간병통합서비스병동 간호사 70명(56.0%), 일반병동 간호사 55명(65.5%)으로 많았으며, 직급은 일반간호사가 간호·간병통합서비스병동 간호사 87명(83.1%), 일반병동 간호사 68명(71.9%)으로 많았다.

동질성 검증을 실시한 결과, 모든 변수에서 두군 간에 통계적으로 유의한 차이가 없어 두 집단이 동질한 것으로 확인되었다(Table 1).

Table 1. Genanal Characteristics and Homogeneity Test

(N=181)

Characteristics	Categories	Total	Comprehensive nursing care service ward (n=97)	General ward (n=84)	χ^2 (p)
		n(%)	n(%)	n(%)	
Age (yr)	≤29	107(59.1)	56(57.7)	51(60.7)	0.71 (.700)
	30~39	60(33.1)	32(33.0)	28(33.3)	
	≥40	14(7.7)	9(9.3)	5(6.0)	
Religion	Yes	55(30.4)	29(29.9)	26(31.0)	0.02 (1.00)
	No	126(69.6)	68(70.1)	58(69.0)	
Marital status	Single	132(72.9)	68(70.1)	64(76.2)	0.84 (.404)
	Married	49(27.1)	29(29.9)	20(23.8)	
Educational level	≤University	176(97.2)	95(97.9)	81(96.4)	0.38 (.664)
	≥graduate school	5(2.8)	2(2.1)	3(3.6)	
Total clinical experience (yr)	<1	29(16.0)	19(19.6)	10(11.9)	2.05 (.358)
	1-5	66(36.5)	33(34.0)	33(39.3)	
	>5	86(47.5)	45(46.4)	41(48.8)	
Work type	shift work	20(11.0)	12(12.4)	8(9.5)	0.37 (.638)
	non shift work	161(89.0)	85(87.6)	76(90.5)	
Turnover experience	Yes	86(47.5)	49(50.5)	37(44.0)	0.75 (.456)
	No	95(52.5)	48(49.5)	47(56.0)	
Monthly salary (10,000 won)	≤250	125(69.1)	70(56.0)	55(65.5)	0.94 (.339)
	>251	56(30.9)	27(48.2)	29(34.5)	
Current position	Staff nurse	155(85.6)	87(83.1)	68(71.9)	2.79 (.136)
	≥Charge nurse	26(14.4)	10(13.9)	16(12.1)	

Table 2. Descriptive Statistics for Dependent Variables according to Ward Type

(N=181)

Variables	Total (n=181)	Comprehensive nursing care service ward (n=97)	General ward (n=84)	t	p
	M±SD	M±SD	M±SD		
Job satisfaction	2.95±0.29	2.96±0.27	2.93±0.55	0.68	.500
Job stress	3.77±0.45	3.75±0.49	3.80±0.41	-0.74	.459
Burnout	3.03±0.47	2.96±0.50	3.01±0.43	-1.86	.064
Turnover intention	3.36±0.62	3.39±0.63	3.32±0.64	0.79	.433

3.2 간호 · 간병통합서비스 병동간호사와 일반 병동간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도 차이 비교

간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도 정도 차이를 분석한 결과는 Table 2와 같다. 간호·간병통합서비스 병동간호사와 일반 병동간호사의 차이검증을 살펴 보면, 직무만족은 간호·간병통합서비스병동 간호사가 2.96점으로 일반병동 간호사 2.93점보다 약간 높게 나타났다으나 유의한 차이가 없었고($t=0.68, p=.500$), 직무스트레스는 일반 병동간호사가 3.80점으로 간호·간병통합서비스 병동간호사 3.75점보다 약간 높았으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다($t=-0.74, p=.459$). 직무소진은 일반병동 간호사가 3.10점으로 간호·간병통합서비스병동

간호사 2.96점보다 약간 높게 나타났으나 유의한 차이는 없었고($t=-1.86, p=.064$), 이직의도는 일반병동 간호사가 3.33점으로 간호·간병통합서비스 병동 간호사 3.19점보다 약간 높았으나 유의한 차이는 없었다($t=0.79, p=.433$).

3.3 간호 · 간병통합서비스병동 간호사와 일반 병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도 차이검증

1) 간호·간병통합서비스병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도 차이검증

간호·간병통합서비스병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도 차이

Table 3. Difference of Job Satisfaction, Job Stress, Burnout, and Turnover according to the General Characteristics of Comprehensive Nursing Care Service Ward (N=97)

Characteristic	Categories	Job satisfaction		Job stress		Burnout		Turnover intention	
		M±SD	t or F/(p)	M±SD	t or F/(p)	M±SD	t or F/(p)	M±SD	t or F/(p)
Age (yr)	≤29	2.93±0.30	1.11(.333)	3.65±0.42	3.17(.047)	2.90±0.55	1.10(.339)	3.38±0.60	0.44(.648)
	30-39	2.99±0.21		3.85±0.56		3.05±0.42		3.46±0.67	
	≥40	3.05±0.20		4.00±0.47		3.08±0.43		3.25±0.76	
Religion	Yes	2.99±0.34	0.53(.602)	3.81±0.55	0.80(.424)	2.90±0.42	-0.84(.403)	3.35±0.56	-0.44(.659)
	No	2.95±0.23		3.72±0.46		2.99±0.54		3.41±0.67	
Marital status	Singl	2.93±0.28	-1.85(.068)	3.71±0.48	-1.23(.221)	2.95±0.54	-0.35(.724)	3.43±0.64	0.81(.421)
	Married	3.04±0.22		3.84±0.50		2.99±0.40		3.31±0.63	
Educational level	≤University	2.96±0.72	0.68(.501)	3.74±0.49	-0.81(.419)	2.96±0.51	0.06(.952)	3.40±0.64	1.19(.238)
	≥graduate school	2.83±0.06		4.03±0.52		2.94±0.20		2.86±0.08	
Total clinical experience (yr)	<1	3.03±0.32	0.86(.420)	3.67±0.55	1.38(.257)	2.83±0.75	0.80(.453)	3.00±0.75 ^a	4.92(.009) [†] (a<b, c)
	1-5	2.97±0.26		3.67±0.42		2.99±0.42		3.46±0.49 ^b	
	>5	2.93±0.24		3.84±0.50		3.00±0.42		3.51±0.62 ^c	
work type	shift work	2.95±0.26	-1.34(.204)	3.74±0.49	-0.61(.541)	2.98±0.52	0.76(.451)	3.44±0.63	1.83(.071)
	non shift work	3.07±0.30		3.83±0.49		2.86±0.36		3.00±0.63	
Turnover experience	Yes	2.89±0.29	-2.55(.013)	3.80±0.45	0.96(.341)	2.89±0.31	-1.51(.135)	3.53±0.46	2.14(.036)
	No	3.03±0.22		3.70±0.52		3.04±0.63		3.25±0.75	
Monthly salary (10,000 won)	≤250	3.00±0.27	2.12(.037)	3.68±0.44	-2.02(.051)	2.89±0.50	-2.28(.025)	3.27±0.61	-3.17(.002)
	>251	2.87±0.25		3.93±0.57		3.15±0.46		3.71±0.60	
Current position	Staff nurse	2.95±0.27	-0.01(.420)	3.72±0.47	-1.60(.112)	2.96±0.52	0.02(.986)	3.44±0.63	2.34(.021)
	≥Charge nurse	3.03±0.17		3.98±0.62		2.96±0.27		2.95±0.55	

[†] scheffe

검증 결과는 Table 3과 같다. 간호·간병통합서비스병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족은 이직경험 ($t=-2.55, p=.013$)과 급여수준($t=2.12, p=.037$)에서 유의한 차이가 있었다. 일반적 특성에 따른 직무스트레스는 연령($F=3.17, p=.047$)에서, 일반적 특성에 따른 직무소진은 급여수준($t=-2.28, p=.025$)에서 유의한 차이가 있음을 확인할 수 있었다. 일반적 특성에 따른 이직의도는 총 임상경력에서 유의한 차이가 있어($F=4.92, p=.009$), 이를 scheffe 사후 검증 결과, 경력 1-5년 군과 5년 초과 군이 1년 미만 군보다 이직의도가 높았다. 또한 이직경험 ($t=2.14, p=.036$), 급여수준($t=-3.17, p=.002$), 직위($t=2.34, p=.021$)에서 유의한 차이가 있었다.

2) 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도 차이검증 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도 차이검증 결과는

Table 4와 같다. 일반 병동간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족을 살펴보면, 총 임상경력에서 유의한 차이가 있는 것으로($F=3.39, p=.039$) 나타나, 이를 scheffe 사후 검증 결과, 경력 1년 미만 군이 경력 5년 초과군보다 직무만족이 높았으며, 일반적 특성에 따른 직무스트레스는, 총 임상경력에서 유의한 차이가 있어($F=6.02, p=.004$), scheffe 사후 검증 한 결과, 경력 1년-5년 군과 경력 5년 초과 군이 경력 1년 미만 군보다 직무스트레스가 높았다. 일반적 특성에 따른 직무소진을 살펴보면, 연령에서 유의한 차이가 있어($F=3.93, p=.024$), 이를 사후 검증 한 결과, 29세 이하군이 40세 이상군보다 직무소진 정도가 높았으며, 결혼여부($t=2.43, p=.017$), 학력($t=2.28, p=.026$), 근무형태($t=-2.06, p=.042$)에서 유의한 차이가 있음을 확인하였다. 일반적 특성에 따른 이직의도를 살펴보면, 결혼여부($t=2.17, p=.033$), 근무형태($t=-2.77, p=.007$)에서 유의한 차이가 있음을 확인할 수 있었다.

Table 4. Difference of Job Satisfaction, Job Stress, Burnout, and Turnover according to General Characteristics of General Ward (N=84)

Characteristic	Categories	Job satisfaction		Job stress		Burnout		Turnover intention		
		M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	
Age (yr)	≤29	2.95±0.31	0.12(.887)	3.77±0.42	0.51(.601)	3.15±0.44 ^a	3.93(.024) [†]	3.41±0.59	2.38(.099)	
	30-39	2.92±0.34		3.84±0.35		3.08±0.39 ^b		3.23±0.58		
	≥40	2.88±0.23		3.92±0.63		2.60±0.33 ^c		2.88±0.57		
Religion	Yes	2.93±0.31	0.00(1.00)	3.80±0.40	0.10(.925)	3.01±0.37	-1.25(.214)	3.15±0.55	-1.78(.079)	
	No	2.93±0.32		3.79±0.44		3.14±0.45		3.40±0.60		
Marital status	Singl	2.96±0.28	0.61(.544)	3.85±0.43	0.75(.458)	3.16±0.45	2.43(.017)	3.40±0.60	2.17(.033)	
	Married	2.92±0.33		3.78±0.40		2.90±0.30		3.07±0.52		
Educational level	≤University	2.93±0.32	-0.41(.686)	3.799±0.39	-1.19(.236)	3.12±0.42	2.28(.026)	3.34±0.59	1.95(.055)	
	≥graduate school	3.01±0.23		4.08±0.83		2.55±0.35		2.67±0.54		
Total clinical experience (yr)	<1	3.16±0.17 ^a	3.39(.039) [†]	3.40±0.40 ^a	6.02(.004) [†]	2.90±0.39	3.08(.051)	3.04±0.43	2.88(.062)	
	1-5	2.93±0.48 ^b		3.88±0.41 ^b		a<b, c		3.23±0.43		3.49±0.62
	>5	2.88±0.23 ^c		3.83±0.36 ^c		3.04±0.42		3.25±0.58		
work type	shift work	2.92±0.28	-0.84(.428)	3.79±0.41	-0.45(.657)	3.13±0.42	2.06(.042)	3.38±0.57	2.77(.007)	
	non shift work	3.08±0.52		3.86±0.43		2.80±0.41		2.78±0.64		
Turnover experience	Yes	2.88±0.36	-1.27(.208)	3.87±0.37	1.42(.161)	3.09±0.40	-0.13(.898)	3.29±0.62	-0.41(.686)	
	No	2.97±0.26		3.74±0.43		3.10±0.46		3.34±0.58		
Monthly salary (10,000 won)	≤250	2.95±0.34	0.64(.524)	3.78±0.44	-0.62(.539)	3.12±0.43	0.63(.529)	3.29±0.55	-0.53(.595)	
	>251	2.90±0.25		3.84±0.35		3.06±0.44		3.37±0.68		
Current position	Staff nurse	2.96±0.33	1.91(.060)	3.77±0.40	-1.19(.237)	3.13±0.43	1.48(.142)	3.35±0.59	1.09(.278)	
	≥Charge nurse	2.80±0.21		3.91±0.42		2.95±0.43		3.17±0.63		

† Scheffe

Table 5. Relationship between Dependent Variables (N=181)

Ward types	Variables	Job satisfaction	Job stress	Burnout	Turnover intention
		r(p)			
Comprehensive nursing care service ward (n=97)	Job satisfaction	1			
	Job stress	-0.20(.056)	1		
	Burnout	-0.20(.053)	0.12(.248)	1	
	Turnover intention	-0.46(<.001)	0.47(<.001)	0.34(<.001)	1
General ward (n=84)	Job satisfaction	1			
	Job stress	-0.12(.294)	1		
	Burnout	-0.42(<.001)	0.23(.038)	1	
	Turnover	-0.64(<.001)	0.20(.064)	0.59(<.001)	1

3.4 간호 · 간병통합서비스병동 간호사와 일반 병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도와의 상관관계

간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도 간의 상관관계 결과는 Table 5와 같다. 간호·간병통합서비스

병동 간호사의 이직의도는 직무스트레스($r=.39, p<.001$), 직무소진($r=.43, p<.001$)과 유의한 정적상관관계를 나타냈으며, 직무만족과는 유의한 부적상관관계($r=-.66, p<.001$)를 나타냈다. 일반병동 간호사의 이직의도는 직무소진($r=.57, p<.001$)과 유의한 정적상관관계를 나타냈으며, 직무만족과는 유의한 부적상관관계($r=-.70, p<.001$)

를 나타냈다. 간호·간병통합서비스병동 간호사는 직무스트레스와 직무소진이 높을수록 이직의도가 높게 나타났고, 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮게 나타났다. 일반병동 간호사는 직무소진이 높을수록 이직의도가 높게 나타났고, 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮게 나타났다.

4. 논의

본 연구는 간호·간병통합서비스병동을 운영하는 지방병원의 간호사를 대상으로 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도를 조사하고 비교 분석하여 간호·간병통합서비스병동의 효율적인 간호인력 관리를 위한 다양한 중재전략을 모색하고자 시도되었으며, 연구 결과를 토대로 다음과 같이 논의 하고자 한다.

간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성을 살펴보면, 연령에서 두 군 모두 29세 이하, 미혼, 교대근무가 가장 높은 퍼센트를 차지하고 있었다. 또한 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성에 대한 동질성 검정을 실시한 결과 연령, 종교, 결혼여부, 학력, 총 임상경력, 근무형태, 이직경험, 급여, 직급은 두 군 간에 차이가 없는 것으로 나타났다.

간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족과 관련해서 살펴보면, 간호·간병통합서비스병동 간호사가 일반병동 간호사보다 직무에 더 만족하는 것으로 나타났으나 두 군 간에 차이는 없었다. 이는 같은 도구를 사용하여 간호사의 직무만족을 분석한 Shim과 Lee[25]의 연구에서 일반병동 간호사는 3.22점, 간호·간병 통합서비스병동 간호사는 3.03점으로 일반병동 간호사가 더 만족하였는데, 본 연구와는 다른 결과이다. 이는 본 연구에서는 병동유형이 직무만족에 차이를 보이지 않았지만 간호·간병통합서비스병동 간호사가 일반병동 간호사보다 직무만족 평균이 더 높게 나타났는데 간호·간병통합서비스병동 시행 초창기보다 현재는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 역할 분담이 어느 정도는 안정화되어가고 있는 것으로 사료된다. 향후 이에 대한 추후 연구도 필요하겠다.

직무스트레스와 관련해서 살펴보면, 본 연구에서는 일반병동 간호사가 간호·간병통합서비스 병동 간호사보

다 직무스트레스가 더 높았으나 두 군 간에 차이는 없었다. 이는 도구가 달라 직접 비교하기는 어려우나 Kim과 Han[7], Chung과 Yun[15], Kang과 Lim[26]의 연구와 유사한 결과를 나타내었으며, 간호·간병통합서비스병동 간호사의 직무스트레스가 높다는 Lee[9], Lee와 Koh[14]의 연구와는 차이가 있었다. 이러한 결과는 간호·간병통합서비스병동 시행 초창기보다 현재는 여러 요인 등이 개선되어 영향을 미친 것으로 생각된다.

직무소진과 관련해서 살펴보면, 일반병동 간호사가 간호·간병통합서비스병동 간호사보다 직무소진 점수가 더 높았으나 두 군 간에 차이는 없었다. 간호·간병통합서비스 병동의 경우 간호사, 간호조무사 및 도우미 인력이 추가되고 이들의 업무 역할이 확실해 짐에 따라 직무소진에 대해 병동유형 별 차이가 줄어들 것으로 본 Kim과 Han[7]의 연구, Im[16]의 연구 결과와 일치하였다.

이직의도와 관련해서 살펴보면, 일반병동 간호사가 간호·간병통합서비스 병동 간호사보다 약간 높았으나 두 군 간에 차이는 없었다. 도구가 달라 직접 비교하기는 어려우나 본 연구결과는 Lee와 Koh[14]의 연구, Wi와 Yi[27]의 연구보다 이직의도가 더 높았다. 이는 표집된 대상자가 지방병원의 간호사로 서울 수도권 지역보다 대우나 복리후생등과 같은 다양한 요인이 관련 있을 것으로 생각되며 지방 병원은 이를 개선할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이라 생각된다.

간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도간의 차이를 검증한 결과, 간호·간병통합서비스병동 간호사에서 직무만족은 이직경험과 급여수준, 일반 병동간호사에서는 총 임상경력이 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 두 군 모두 이직경험이 없고, 급여수준이 250만원 이하 집단이 직무만족이 높음을 알 수 있었는데, 이직경험이 없는 간호사는 다른 병동의 운영시스템을 경험하지 못하여 비교하기에 어려움이 있었겠지만 이직경험을 해본 간호사들은 타 병원과 상호 비교할 수 있었던 결과라고 생각한다. 급여 및 임상경력이 올라갈수록 만족도가 높아진다는 Bong 등[28]의 연구와 Lee와 Yoo[29]의 연구 결과와 차이가 있으며, Lee와 Koh[14]의 연구 결과와는 일치하였는데, 오늘날 급여수준 정도가 직무만족을 위한 요소가 아님을 간접적으로 보여지고 있는 것으로 생각되기 때문에 의료조직이나 간호조직은 이러한 현상을 더 면밀히 파악할 필요가 있겠다.

일반적 특성에 따른 직무스트레스를 살펴보면, 간호·간병통합서비스병동 간호사는 연령에서, 일반병동 간호사는 총 임상경력에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 따라서 간호·간병통합서비스병동 간호사에서 연령이 높을수록 직무스트레스가 높았으며, 일반병동 간호사에서는 1년~5년 미만군, 5년 이상 군이 1년 미만 군 보다 더 직무스트레스가 높게 나타났는데 이는 연차가 올라감에 따라 단순히 주어진 업무 외에 병동 전체의 관리 업무까지 수행해야하기 때문이라는 Kim과 Han[7] 연구 결과를 지지하였다. 그러나 같은 도구를 사용하여 일반병동 간호사의 직무스트레스를 분석한 연구 중 Go[30]의 3.14점, Park과 Han[31]의 3.39점과 비교해 볼 때 본 연구의 직무스트레스가 높게 나타난 것은 지방병원의 간호인력 부족현상이 영향을 미쳤을 것으로 생각된다.

일반적 특성에 따른 직무소진을 살펴보면, 간호·간병통합서비스 병동간호사에서는 급여수준, 일반 병동간호사에서는 연령, 결혼여부, 학력, 근무형태가 유의한 차이가 있는 것으로 나타났으며, Kim과 Han[7]과 Lee와 Koh[14]의 연구 결과와 일부 일치하였다. 연구결과 간호·간병통합서비스 병동간호사에서 연령, 총 임상경력, 급여가 높을수록 직무소진이 높게, 일반 병동간호사에서는 연령, 총 임상경력, 급여가 낮을수록 직무소진이 높게 나타났다. 이는 간호·간병통합서비스 병동의 경우 ‘팀 간호업무 분장’으로 모든 간호사가 단순히 주어진 업무 외에 병동 전체의 관리업무까지 수행해야하기 때문이지만, 일반 병동의 경우 ‘기능적 간호업무 분장’으로 연령이 낮은 간호사 일수록 직접 간호가 주를 이루고 있어 직무소진이 높은 것으로 생각된다.

일반적 특성에 따른 이직의도를 살펴보면, 간호·간병통합서비스 병동간호사에서는 총 임상경력, 이직경험, 급여수준, 직위, 일반 병동간호사에서는 결혼여부, 근무형태가 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 간호사의 근무형태상 3교대의 병동업무가 주를 이루고 있어 교대근무를 함으로써 전형적인 생활패턴의 붕괴로 고유의 일주기 리듬과 부합되지 않아 결국 생리적 기능의 변화, 정신적 및 신체적 건강의 문제, 가정생활과 사회 활동의 문제 직무상 효율성의 감퇴 등의 다양한 문제[32]를 일으키고 있어 병동간호사들은 상근직의 타부서, 타 직종으로 상당수가 이직의도를 가지고 근무하고 있어 이를 낮추기 위한 관리, 정책 전략이 무엇보다 필요할 것으로 생각된다. 간호·간병통합서비스 병동간호사는 1~5년 이상

이 1년 미만 보다 이직의도가 유의하게 높게 나타났는데 이는 새로운 제도에 대한 경력자의 상황을 간접적으로 확인 할 수 있었으며, 간호·간병통합서비스병동 운영 시 직위가 높은 경력간호사가 이직의도가 높다는 Lee와 Koh[14]의 연구결과를 지지하였다.

간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도의 상관관계를 살펴보면, 간호·간병통합서비스병동 간호사는 직무스트레스와 직무소진이 높을수록 이직의도가 높게 나타났고, 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮게 나타났다. 일반병동 간호사는 직무소진이 높을수록 이직의도가 높았고, 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮았으며, 이직의도는 직무스트레스와는 상관관계가 없는 것으로 나타났다.

간호·간병통합서비스병동 간호사의 업무는 간호·간병통합서비스 시행 이후 간접적 간호업무영역이 직접 간호업무 안으로 포함되었고, 담당 환자수의 감소 및 직접간호 시간이 증가되어[6] 환자에게 효율적이고 질 높은 간호서비스를 제공하고자 한다. 따라서 환자의 돌봄을 책임지는 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도 감소를 위한 효율적인 간호인력관리를 통한 다양한 중재전략을 모색하는 것이 바람직하리라 생각된다. 또한 직무스트레스와 직무소진은 이직의도와 관계가 있으므로 간호·간병통합서비스병동 간호사의 지속적인 스트레스 관리가 필요하며, 직무스트레스 관리는 개인뿐만 아니라 조직차원에서 이루어져야 하겠다. 간호·간병통합서비스 제도를 시행함에 있어 간호사 및 간호조무사의 명확한 업무를 규정하고 환자에게 필요한 서비스를 제공하며, 간호사의 직무스트레스를 낮추는 방안을 마련하여 단순히 간호사 인력 수만이 아니라 양질의 간호인력 유지를 위해 이직감소를 위한 대책을 마련하고 이를 통해 궁극적으로는 간호사의 이직률을 낮추어 환자나 가족 및 간호사들이 모두 만족할 수 있는 제도로 발전시켜 안정적으로 간호·간병통합서비스가 정착되기를 기대해본다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 최근 의료보험수가로 인정되어 간호·간병통합서비스를 운영하고 있는 G광역시 소재 6개 병원에서 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사

의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도를 조사하고 비교하여 간호·간병통합서비스병동 간호사의 이직의도 감소를 위한 효율적인 간호인력 관리방안 모색의 기초 자료를 제공하고자 시도하게 된 설문조사 비교연구이다. 연구 결과, 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도에서 집단 간의 차이는 없는 것으로 나타났으나, 간호·간병통합서비스병동 간호사가 직무만족 점수는 더 높았고, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도점수는 더 낮았다. 또한 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도의 상관관계에서 간호·간병통합서비스병동 간호사는 직무스트레스와 직무소진이 높을수록 이직의도가 높게 나타났고, 직무만족이 높을수록 이직의도가 낮게 나타났다. 간호·간병통합서비스병동 간호사는 일반병동 간호사에 비해 직무 관련해서 더 긍정적으로 생각하고 있었다. 따라서 본 연구결과를 통해 얻어진 결론은 간호·간병통합서비스병동 간호사와 일반병동 간호사 간의 직무만족, 직무스트레스, 직무소진 및 이직의도의 차이는 근무형태 별 병동의 업무환경 및 업무운영이 다름에도 불구하고 차이가 없음이 확인되었다. 이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구결과를 토대로 결과를 일반화하기 위해서는 간호·간병통합서비스 병동을 운영하고 있는 타 지역의 다수의 의료기관을 대상으로 반복연구가 필요하다.

둘째, 간호·간병통합서비스병동 간호사는 일반병동 간호사의 이직의도 감소를 위한 효율적인 중재전략을 개발하고 이의 효과를 확인할 것을 제언한다.

References

- [1] National Health Insurance Service. 2016 Guide Comprehensive Nursing Care Service [Internet]. Seoul: National Health Insurance Service. 2016 [cited 2017 Feb. 28], Available from: <http://www.nhis.or.kr/bbs7/boards/B0040/21012> (accessed Nov., 10, 2017)
- [2] N. M. Hwang, "Expansion of Comprehensive Nursing Service for Medical Service Hospital", *Issue & Focus*, Korea Institute for Health and Social Affairs, vol. 286, pp. 1-8. 2015.
- [3] J. H. Gong, W. M. Kim, "A Study on the Problem and improvement plan of Care-giving Service in Korea compare to Japan", *Association of North-East Asian Culture*, vol. 45, pp. 461-480, 2015.
- [4] Y. K. Lee, "Policy Issues on the Introduction of Comprehensive Nursing Service System", *KIHM Policy*, vol. 23, 2015. DOI: <http://dx.doi.org/10.17949/jneac.1.45.2015.12.026>
- [5] Y. H. Kwak, "Details and Problems of Comprehensive Nursing Service Pilot Project", *Research institute for healthcare policy*, vol. 13, no. 2, pp. 50-55, 2015. <http://uci.or.kr/G901:A-0003806159>
- [6] M. K. Lee, D. Y. Jung, "A study of nursing tasks, nurses' job stress and job satisfaction in hospitals with no guardians" *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 21, no. 3, pp. 287-296, 2015. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.3.287>
- [7] S. E. Kim, J. Y. Han, "Clinical Nurses' Job Stress, Emotional labor, Nursing Performance, and Burnout in Comprehensive Nursing Care Service Wards and General Wards", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 23, no. 3, pp. 336-345, 2017. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.3.336>
- [8] I. D. Lee, "The Lessons from the Demonstration Project to Develop Comprehensive Nursing Care in Seoul Medical Center", *Korea journal of hospital management*, vol. 19, no. 3, pp. 70-78, 2014. UCI : 1410-ECN-0102-2015-300-000201587
- [9] J. M. Lee, "Comparative Study about the Clinical Nurse's Job Stress and Turnover Intention between a Nursing Care System Wards and a General Wards", *Social Science Research*, vol. 6 pp. 1-48, 2016.
- [10] S. K. Cha, I. S. Shin, K. Y. Kim, B. Y. Lee, S. Y. Ahn, H. S. Jang, E. J. Kwan, D. H. Kim, "The Degrees of Emotional Labor and the Its Related Factors among Clinical Nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, vol. 15, no. 2, pp. 23-35, 2009. UCI: <http://uci.or.kr/G704-000921.2009.15.2.003>
- [11] I. S. Kim, "The Role of Self-efficacy and Social Support in the Relationship between Emotional Labor and Burnout, Turnover Intention among Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy Nursing Administration*, vol. 15, no. 4, pp. 515-526, 2009.
- [12] G. Mark, A. Smith, "Occupational Stress, Job Characteristics, Coping, and the Mental Health of Nurses", *British Journal of Health Psychology*, vol. 17, no. 3, pp. 505-521, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8287.2011.02051.x>
- [13] J. K. Kim, M. J. Kim, "A Review of Research on Hospital Nurses' Turnover Intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 17, no. 4, pp. 538-550, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2011.17.4.538>
- [14] N. S. Lee, M. S. Koh, "Comparative Study for the Clinical Nurses' Work Satisfaction, Job Stress and Turnover Intention - in General Ward, Comprehensive Nursing Care Service Ward, and Anshim Unit", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, vol. 16, no. 1, pp. 516-526, 2015. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.1.516>
- [15] S. M. Chung, S. H. Yun, "Comparative Analysis Research of Inpatient Satisfaction with Nursing on Comprehensive Nursing Service Units & General Units and Nurses' Work Stress", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 23, no. 3, pp. 229-238,

2017.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2017.23.3.229>
- [16] J. A. Im, "Factors affecting Turnover Intention of Nurses in Comprehensive Nursing Care Wards: Job Stress, Emotional Labor and Burnout", Seongnam: Gachon University, Master's thesis, 2015.
- [17] D. B. Slavitt, P. L. Stamps, E. B. Piedmont, A. M. Haase, "Nurses' Satisfaction with Their Work Situation", *Nursing Research*, vol. 27, no. 2, pp. 114-120, 1978.
DOI: <https://doi.org/10.1097/00006199-197803000-00018>
- [18] H. S. Park, "Relationship between Perceived Nursing Care Role Orientation, Job Characteristics, and Turnover among Nurses", Seoul: Yonsei University, Master's thesis, 2002.
- [19] M. O. Koh, M. J. Kim, "An Analytical Study of Work Stress among Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, vol. 15, no. 3, pp. 39-49, 1985.
DOI: <https://doi.org/10.4040/jnas.1985.15.3.39>
- [20] J. H. Ju, "ER Nurses's Job Stress Main Factors Influencing on the Organizational Effectiveness" Seoul: Kyunghee University, Master's thesis, 2009.
- [21] C. Maslach, S. E. Jackson, "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, vol. 2, no. 2, pp. 99-113, 1981.
DOI: <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- [22] H. Y. Jung, "A Study on Relationship among Violence Experience, Coping and Burnout of Emergency Department Nurses", Busan: Inje University, Master's thesis, 2008.
- [23] E. E. Lawler, "Satisfaction and Behavior", *NY McGraw Hill Companies*, 1983
- [24] H. J. Choi, "Moderating Effects of Work-family Conflict between Job · Organizational · Career Characteristics and Turnover Intention among Nurses in Small and Medium-sized Hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 21, no. 3, pp. 297-307, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.3.297>
- [25] O. S. Shim, H. J. Lee, "A Comparative Study on the Job Satisfaction, Nursing Professionalism and Nursing Work Environment of Nurses in Comprehensive Nursing Care Service Wards and Nurses in General Wards", *Journal of Convergence for Information Technology*, Vol7, No6, pp. 25-33, 2017.
DOI: <http://doi.org/10.22156/CS4SMB.2017.7.6.025>
- [26] J. S. Kang, J. Y. Lim, "Effects of Clinical Nurses' Resilience on Job Stress and Burnout", *The Journal of the Korea Contents Association*, vol. 15, no. 11, pp. 263-273, 2015.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.11.263>
- [27] S. M. Wi, Y. J. Yi, "Influence of Emotional Labor on Job Satisfaction, Intent to Leave, and Nursing Performance of Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 18, no. 3, pp. 310-319, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2012.18.3.310>
- [28] Y. S. Bong, H. S. So, H. S. You, "A Study on the Relationship between Job Stress, Self- Efficacy and Job Satisfaction in Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 15, no. 3, pp. 425-433, 2009.
- [29] K. J. Lee, S. Y. Yoo, "Relationships between Nurses' Ethical Dilemma, Coping Types, Job Satisfaction and Turnover Intention in Korea", *Clinical Nursing Research*, vol. 17, no. 1, pp. 1-15, 2011.
- [30] Y. K. Go, "The Level of Stress of Dimensional Job Stress of Hospital Nursing Staff", *The Korean Society of Stress Medicine*, vol. 17, no. 3, pp. 227-236, 2009.
- [31] M. M. Park, S. J. Han, "Relations of Job Satisfaction with Emotional Labor, Job Stress, and Personal Resources in Home Healthcare Nurses", *The Journal of Korean community nursing*, vol. 24, no. 1, pp. 51-61, 2013.
DOI: <http://doi.org/10.12799/jkachn.2013.24.1.51>
- [32] G. Costa, "The impact of shift and night work on health", *Applied Ergonomics*, vol. 27, no. 1, pp. 9-16, 1996.
DOI: [https://doi.org/10.1016/0003-6870\(95\)00047-X](https://doi.org/10.1016/0003-6870(95)00047-X)

김 봉 희(Bong-Hee Kim)**[정회원]**

- 2013년 2월 : 조선대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2017년 2월 : 조선대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사과정정수료)
- 2003년 6월 ~ 현재 : 광주세우리 병원 주간호사

<관심분야>

수술환자간호, 간호질관리

강 희 영(Hee-Young Kang)**[정회원]**

- 1989년 2월 : 조선대학교 간호학과 (간호학사)
- 1993년 2월 : 조선대학교 대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2006년 2월 : 가톨릭대학교 대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2008년 4월 ~ 현재 : 조선대학교 의과대학 간호학과 교수
- 2009년 2월 ~ 2013년 2월 : 세계인명사전 Marquis Who's Who in Medicine and Healthcare에 등재
- 2017년 3월 : Marquis Who's Who 2017 Albert Nelson Marquis Lifetime Achievement Award.

<관심분야>

간호교육, 간호질관리, 시뮬레이션, 호스피스, 사별간호