

아동간호사의 직무스트레스가 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향

The Effect of Job Stress on Positive Thinking, Organizational Commitment and Turnover Intention of Pediatric Nurse

Min Hyang Park

Department of Nursing, Jungwon University, 85 Munmu-ro, Goesan-eup, Goesan-gun, Chungcheongbuk-do, Korea

Abstract

This research was done to create basic data on effective personnel management of pediatric nurses, prevent their turnover intentions, and improve productivity of nursing organization and efficiency of nursing works, by examining their job stress, positive thinking, organizational commitment, and turnover intention. To meet the aims of this research, the research was done using 120 pediatric nurses working in pediatric departments of various hospitals in the Chungcheong region. The research examined their job stress, positive thinking, organizational commitment, and turnover intention. The factors affecting their turnover intentions were analyzed through correlation analysis and multivariate regression analysis among variables. It was found that job stress and positive thinking significantly affect organizational commitment, and job stress significantly does turnover intention. Based on the above findings, this research suggested that it is desirable to do further researches on various factors including job stresses in multidimensional perspective, and to devise policies to reduce turnover intention among pediatric nurses.

Key words: pediatric nurse, job stress, positive thinking, organizational commitment, turnover intention

* First author. E-mail. jalhanda98@hanmail.net

Submission & Publication Process

Received: Oct. 21, 2014 / Revised: Nov. 20, 2014 / Accepted: Nov. 25, 2014

국문초록

본 연구는 아동간호사의 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도를 파악하여 효율적인 인력관리 방안을 모색하기 위한 기초자료와 이직을 방지하여 간호조직 생산성 및 간호업무의 효율성을 높이고자 시도되었다. 본 연구의 목적을 위하여 충청지역 소아병동에 근무하는 아동간호사 120명을 대상으로 하였다. 아동간호사의 긍정적사고, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도 정도와 차이를 파악하였고, 변수간의 상관관계분석과 다중회귀 분석을 통해 이직의도에 미치는 요인들을 분석하였다. 직무스트레스, 긍정적사고는 조직몰입에 영향을 주고, 직무스트레스는 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다. 본 연구결과를 토대로 아동간호사의 이직의도에 주요 영향 요인으로 나타난 직무스트레스를 포함하여 다차원적인 관점의 추후 연구가 요구되며, 아동간호사의 이직의도를 감소시키기 위한 정책적 대안이 필요하다.

주제어: 아동간호사, 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도

1. 서론

1. 연구의 필요성

1990년대 이후 대형병원의 경쟁적인 초대형화는 의료서비스이용의 집중현상을 가져오고, 정부의 ‘간호등급제’의 시행으로 지방병원의 간호사 부족이 진행되면서 그 심각성은 환자집중이 심해지는 대형병원이나 인력이 줄어든 지방병원이나 결과적으로 전체적인 간호사의 업무강도가 높아지는 현상을 빚어냈다(Cho, *et. al.*, 2013). 간호사의 90%를 육박하는 의료기관에서 간호사는 고유의 직업적 근무환경 및 과도한 근무와 교대근무, 건강적인 위협을 받는 환경요소와 신체증상들, 수준 높은 간호서비스를 요구하는 사회적인 분위기와 인식 등으로 많은 스트레스를 경험하고 있다. 또한 여성이 대부분을 차지하는 간호사 특성은 결혼 후 이어지는 양육문제로 간호사의 높은 이직율은 돌아가는 회전문에 비유될 지경이다.

병원간호사회의 병원간호인력 배치현황 실태조사에 의하면 우리나라 간호사의 실제적인 이직률은 2010년 18.5%, 2011년 17.0%로 Toffler의 연구(Han, *et. al.*, 2010에 인용됨)에서 제시한 간호사의 적정 이직률인 5~7%보다 훨씬 높으며 또한, Jones의 연구(Han, *et. al.*, 2010에 인용됨)에서 이직률이 15% 이내 일 때 조직이 안정적이라는 주장보다 높게 나타났다. 이직률이 적정수준을 벗어나면 남아있는 간호사들의 사기를 저하시키고 업무량을 증대시켜(Lee, 2009) 환자간호에 악영향을 미치게 된다. 또한, 조직의 성과 측면에서도 높은 이직률은 건강관리를 포함한 많은 서비스산업에서 문제로 인식되고(Stone *et al.*, 2006) 조직의 효과성과 생산성의 문제를 야기시킬 수 있을 뿐만 아니라 조직에 남아있는 간호사에게도 부정적인 영향을 줄 수 있다(Moon & Han, 2011). 간호사의 이직관리가 필요함을 알 수 있다. 결과적으로 인건비가 40~50%를 차지하는 노동집약적 산업구조를 가진 병원조직의 30~40%를 점유하는 간호사의 직무스트레스는 경쟁력과 생산성을 저하시키는 주요 요인이며 나아가 양질의

수준 높은 의료서비스 및 간호서비스를 대상자인 환자와 함께 그의 가족에게 제공하는데 있어 부족함이 발생할 수 밖에 없을 것이다.

한편 아동병동에서 아동간호사의 아동간호는 신생아부터 청소년기까지 아동의 질병뿐만 아니라 각 발달단계에 따른 개별성을 고려하여 간호를 제공해야 한다는 것이며, 그 대상자가 아동 뿐 아니라 아동의 가족까지 포함되는 상황적 특성을 갖고 있다는 것이다. 정맥천자와 같이 일상적으로 행해지는 침습적인 처치에도 아동과 부모들은 많은 스트레스를 받으며, 아동간호사 또한 스트레스를 받는 상황에서 아동과 부모의 스트레스를 조절하는 역할까지 해야 하므로 어려움을 경험하며(Lloyd etc, 2008), 많은 아동간호사들은 아동이 예기치 못한 죽음에 직면하는 경우 충분히 돌봐주지 못했다는 죄책감에 시달리기도 한다(Clements & Bradley, 2005).

아동간호사의 이러한 상황적 특성들로 인해 소아과병동에 근무하는 아동간호사가 일반 성인 병동이나 중환자실, 인공신실과 같은 특수 파트에 근무하는 간호사에 비해 직무스트레스 또한 높은 것으로 알려져 있다(Kim, 2011). 직무스트레스는 조직구성원의 이직을 자극하는 가장 큰 요인으로 작용하고 있는 반면에 조직구성원의 조직몰입은 이직의도를 저하시키는데 매우 중요한 요인으로 작용하고 있다.

입원한 환자 어머니의 경우 간호사정, 직접간호, 상담 및 교육, 시설 및 환경 등에 대한 간호요구도는 매우 높은 편이어서(Kim, 2001) 아동을 대상으로 하는 간호는 아동 뿐 아니라 부모를 비롯한 가족이 그 대상이 되어야 하므로, 일반 성인을 대상으로 하는 경우보다 간호사들이 어렵게 느끼는 경우가 많다. 이러한 이유로 신규간호사는 아동병동 근무를 잘 선택하지 않으려 하며, 이러한 스트레스가 아동간호사가 임상 현장을 떠나게 하는 요인으로 작용하기도 한다. 실례로 서울 소재 일개 대학병원의 근무지별 간호사 사직현황을 살펴봤을 때 평균 2009년 6.7%, 2010년 6.6%에 비해 소아간호사의 사직률이 높았으며 2009년 8.7%, 2010년 7.9%, 내과, 외과, 특수, 수술간호과를 비롯한 성인을 대상으로 하는 근무지와 비교하였을 때 가장 높은 사직률을 나타냈다(Seoul National University Hospital, 2010; Seoul National University Hospital, 2011).

따라서 간호업무를 수행하는 아동간호사의 직무스트레스는 아동간호사 개인의 특성에 따라 스트레스의 정도 차이가 발생할 것이며, 아동간호사의 직무스트레스와 조직몰입정도를 파악하고 관리하는 것은 상당히 중요한 일이다. 직무스트레스와 관련하여 부정적인 생각에 대한 관심보다는 긍정적인 사고에 대한 관심이 높아지고 있다(Seligman, 2000).

긍정적 사고는 의사결정이나 행동의 순간에 가지고 있는 사람의 상태로, 특정의사결정이나 판단의 순간에 보여지는 부정적인 면을 극복할 수 있다(Scheier & Carver, 1992; Taylor & Brown, 1988). 또한, 긍정적 사고는 자신과 삶에 대해 부정적인 면이 있더라도 그 자체를 수용하여 의미를 찾고, 역경에 대해서도 좋은 면을 발견하여 성장의 기회로 삼으며, 미래의 목표를 위해 노력하는 인지적 태도(Cho, 2010)로서 인간의 행복을 외적인 환경과 조건에 의한 상황의 문제로 보지 않고 내면의 경험을 조절하는 능력을 통해 만들어 갈 수 있으며, 부정적인 생활사건이나 역경의 과정에서 인간의 긍정적

특성이나 강점 및 자원이 스트레스에 대해 완충 역할을 한다는 점을 강조한다. 부정적인 측면이 있더라도 그 자체를 수용하여 의미를 찾고 역경에 대해서도 좋은 점을 발견하여 성장의 기회로 삼으며 미래의 목표를 위해 노력하는 태도(Cho, 2010)로서 인간의 행복을 외적인환경과 조건에 의한 상황의 문제로 보지 않고 내면의 경험을 조절하는 능력을 통해 만들어 갈 수 있어 스트레스에 대한 완충역할을 할 수 있다.

본 연구에서는 아동간호사의 직무스트레스와 긍정적사고, 이직의도, 조직몰입과의 관련성 정도를 알아내고 이직의도와와의 관계를 규명함으로써 아동간호사의 간호업무의 효율성을 높힐 수 있는 간호관리 중재개발에 기초자료를 제시하고자 본 연구를 시도하였다.

2. 연구목적

본 연구의 목적은 아동간호사의 긍정적사고와 직무스트레스, 이직의도, 조직몰입간의 관계를 규명하고자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다

- 1) 아동간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 아동간호사의 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도의 정도와 차이를 분석한다.
- 3) 아동간호사의, 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도와와의 상관성을 파악한다.

3. 용어정의

1) 직무스트레스

이론적 정의: 직무스트레스란 일반적으로 위협적인 환경특성에 대한 개인의 신체적, 감정적 반응으로, 환경이 개인의 능력을 초과하는 직무를 담당하게 하거나, 개인의 욕구를 환경이 충족시켜주지 못하는 상황에서 발생한다(Yang, *et. al.*, 2005).

조작적 정의: 아동간호사가 근무 중 근무환경과 관련되어 경험하는 스트레스를 의미하며, 본 연구에서는 Sosik & Godshalk(2000)의 측정도구를 Lee(2008)가 번안 수정한 측정도구로 측정한 점수를 말한다.

2) 긍정적 사고

이론적 정의: 일을 추진하면서 발생하는 제약요인 내지는 장애요인들에 대해 본인들이 속한 조직이 문제를 해결해 낼 수 있다고 믿는 사고이며 조직의 문제해결역량에 대한 긍정적 기대감이다(Lee, 2008).

조작적 정의: Ingram & Wisnicki(1988)가 개발한 Automatic Thoughts Questionnaire-Positive를 Kim, *et. al.*(2006)가 정상 일반인을 대상으로 번안 수정해 사용한 도구를 Tag(2010)이 최종 수정 보완하여 사용한 도구를 측정된 점수를 말한다.

3) 조직몰입

이론적 정의: 조직이 추구하는 목표나 가치에 대한 강한신뢰와 수용, 조직을 위해 애쓰려는 의사, 조직구성원으로 남아 있으려는 강한 의지로, 자기가 속한 조직에 대한 동일시, 몰입, 일체감, 애착심을 나타내주는 것을 말한다(Mowday, *et. al.*, 1979).

조작적정의: 본 연구에서는 Mowday, *et. al.*(1979)가 개발한 조직몰입 측정도구를 Kim(2005)이 번역한 조직몰입 도구로 병원상황과 아동간호사에게 적합하도록 어휘를 수정한 후 측정된 점수를 말한다.

4) 이직의도

이론적정의: 이직의도란 조직구성원이 직장을 옮기거나 직업을 바꾸는 것을 의미하며 근무하던 병원을 그만두는 것을 의미한다(Han, *et. al.*, 2010).

조작적 정의: 본 연구에서는 Mobley(1979)가 개발한 이직의도 측정도구를 Moon(2010)이 간호조직에 맞게 수정 보완한 도구로 측정된 점수를 의미한다.

II. 연구방법

1. 연구대상

본 연구는 아동간호사의 직무스트레스와, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도와의 관계를 규명하기 위한 서술적 조사연구이며, 연구대상은 충청지역 종합병원 및 대학병원에 근무하는 아동간호사로서, 해당병동에서 6개월 이상 근무한 아동간호사로서 연구의 목적을 이해하고 동의한 150명을 대상으로 하였으며, 설문지는 150부를 배부하여 이 중에서 불성실한 응답을 한 30부를 제외한 120(80%)부가 최종 분석에 사용되었다.

2. 연구도구 및 방법

자료수집은 2013년 5월 1일 부터 9월 30일 까지 실시하였으며, 설문내용은 대상자의 일반적 특성과

직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도 등을 조사하였고, 일반적특성은 성, 연령, 교육, 결혼여부, 보수, 병원규모 등이었고, 직무스트레스는 Sosik & Godshalk(2000)의 측정도구를 Lee(2008)이 번안 수정하여 사용한 도구를 병원상황과 아동간호사에게 적합하도록 어휘를 수정한 후 검증 한 4개 문항을 사용하였다. 신뢰도 Cronbach's Alpha 값은 0.832였다. 긍정적사고는 Ingram & Wisnicki(1988)가 개발한 Automatic Thoughts Questionnaire-Positive를 번안 수정한 Kim, *et. al.*(2006)가 정상 일반인을 대상으로 사용한 도구를 Tag(2010)이 최종 수정보완하여 사용한 도구 중 11개 문항을 사용하였다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's Alpha 값은 0.910이었다. 조직몰입은 Steers, *et. al.*(1982)이 개발한 OCQ(organizational commitment questionnaire)를 병원상황과 아동간호사에게 적합하도록 어휘를 수정한 후 검증 한 각 요인의 항목에 대해서는 척도 간 상관관계인 요인적재치가 0.4이하인 항목은 연구에서 제외하였으며, 4개의 문항을 사용하였다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's Alpha 값은 0.871였다. 이직의도는 Mobley(1982)가 개발한 이직의도 측정도구를 Moon(2010)이 간호조직에 맞게 수정보완한 도구로 측정한 점수를 의미한다. 각 요인의 항목에 대해서는 척도 간 상관관계인 요인적재치가 0.4이하인 항목은 연구에서 제외하였으며, 3개 문항을 사용하였다. 본 연구에서 신뢰도 Cronbach's Alpha 값은 0.832였다. 자료분석은 SPSS/WIN15.0 통계프로그램을 이용하여 전산통계 처리하였으며, 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 3) 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도와와의 관계는 Pearson Correlation Coefficient로 분석 하였다.
- 4) 대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도의 차이를 파악하기 위하여 t-test와 ANOVA로 분석하였다.
- 5) 사후검정은 Scheffe의 다중비교분석을 하였다.
- 6) 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도에 영향을 미치는 요인에 대해서는 Regression analysis을 실시하였다.

III. 연구결과

1. 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 살펴보면 29세 이하가 39.8%, 30-39세가 33.3%, 40세 이상이 26.9%로 나타났으며, 결혼여부의 경우 미혼이 47.4%, 기혼이 52.6%로 나타났으며, 최종학력의 경우 대학원졸 이상

이 10.3%, 대졸이33.6%, 전문대졸이50.5%, 기타가 5.6%로 나타났으며, 근무경력은 3년 이하가 32.3%, 4-9년이 35.5%, 10년 이상이 32.3%로 나타났으며, 급여의 경우 5,000만원 이상이 17.9%, 4,001만원-5,000만원 미만이 18.8%, 3,001만원-4,000만원 미만이 29.5%, 2,001만원-3,000만원 미만이 32.1%, 2,000만원 미만이 1.8%로 나타났으며, 의료기관의 경우 대학병원이 85.8%, 종합병원(300병상 이상)이 13.3%, 종합병원(100-299병상)이 0.9%로 나타났다.

<표 1> 대상자의 일반적 특성

(N=120)

특성	구분	n	%
연령	≤29	43	39.8%
	30 -39	36	33.3%
	≥40	29	26.9%
결혼상태	single	55	47.4%
	married	61	52.6%
학력	대학원이상	11	10.3%
	대학졸업	36	33.6%
	전문대졸업	54	50.5%
	기타	6	5.6%
근무기간	≤3	10	32.3%
	4- 9	11	35.5%
	≥10	10	32.3%
년 수입	≥5,000	20	17.9%
	4,001~5,000	21	18.8%
	3,001~4,000	33	29.5%
	2,001~3,000	36	32.1%
	≤2,000	2	1.8%
의료기관	대학병원	97	85.8%
	종합병원(≥300bed)	15	13.3%
	병원(100-299)	1	0.9%

2. 개념 타당도 분석

연구에 사용된 변수들에 대한 개념타당도를 분석하기 위해 탐색적 요인분석을 실시하였다. 각 요인의 항목에 대해서는 척도 간 상관관계인 요인적재치가 0.4이하인 항목은 연구에서 제외하였으며, 요인의 구분 기준은 고유값(eigenvalue) 1이상을 요인으로 추출되도록 하였고, 요인분석(factor analysis)방법은 요인추출단계에서 널리 사용되는 주성분분석(principle component analysis), 직교회전방식(Varimax)을 이용하였다. 요인분석(factor analysis)결과 4개 요인이 추출되었다. 각 요인들을 구성하고 있는 항목들 간에는 판별 타당성이 있음을 보여주고 있다. 요인분석을 위해 설정된 항목들이 요인분석을 하기에 적합한가를 분석하는 KMO(Kaiser-Mayer-Olkin)값도 0.836으로 나타나 요인분석에 사용된 변수들의 선정이 양호하다고 진단할 수 있다(<표 2>).

<Table2> 변수의 타당도 분석

변수	성분			
	1	2	3	4
직무스트레스 12	.563			
직무스트레스 9	.551			
직무스트레스 2		.884		
직무스트레스 1		.865		
직무스트레스 6		.804		
직무스트레스 5		.794		
긍정적사고 5	.793			
긍정적사고 7	.790			
긍정적사고 10	.786			
긍정적사고 4	.779			
긍정적사고 8	.772			
긍정적사고 11	.751			
긍정적사고 6	.741			
긍정적사고 3	.717			
긍정적사고 13	.647			
조직몰입 3			.806	
조직몰입 4			.794	
조직몰입 6			.742	
조직몰입 5			.681	
이직의도 5				.882
이직의도 6				.868
이직의도 4				.680
eigenvalue	4.255	3.043	2.041	1.514
설명량	20.592	9.718	9.021	7.492
누적설명량	44.027	53.745	62.765	70.257

※ 표준형성 적절성의 Kaiser-Meyer-Olkin=0.836, Bartlett의 구형성 검정=1994.106, df=496, sig=.000*** *** p<.001

3. 신뢰도 분석

연구에 사용된 변수들이 특정 개념을 동일하게 설명하고 있는가를 검토하기 위해 신뢰도 검정을 실시하였다. 신뢰성 검정은 크게 세 가지 목적으로 수행된다. 즉 동일한 대상에 대해 같거나 비교 가능한 측정 항목을 사용하여 반복 측정할 경우 동일하거나 비슷한 결과를 얻을 수 있는가, 측정항목이 측정하려고 하는 속성을 얼마나 잘 측정했는가, 측정에 있어 측정오차가 얼마나 존재하는가이다. 신뢰성을 검정하기 위해 본 연구에서 이용된 측정도구는 Cronbach's α 를 이용하였다. 일반적으로 사회과학에서는 신뢰도 계수가 0.6이상이면 신뢰성이 있다고 판단한다. 신뢰도를 분석한 결과 Cronbach's α 값이 0.832-0.960으로 나타나 본 연구에 사용된 변수들은 항목 간 내적 일관성이 있음을 알 수 있다 (<표 3>).

<표 3> 신뢰도분석

변수	Cronbach's α	문항수
직무스트레스	0.870	4
긍정적사고	0.910	11
조직몰입	0.871	4
이직의도	0.832	3

4. 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도간의 상관관계

직무스트레스와 이직의도 긍정적사고와 조직몰입은 정의 상관관계가 존재하며, 긍정적사고와 직무스트레스는($r=-0.167$)로 상관크기가 95%신뢰수준에서 통계적으로 상관관계가 없는 것으로 나타났으며, 긍정적사고와 조직몰입은($r=0.359$)로 99%신뢰수준에서 통계적으로 유의한 중간정도의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 긍정적사고와 이직의도는($r=-0.132$)로 상관크기가 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다. 직무스트레스와 조직몰입은($r=-0.047$)로 상관크기가 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났으며, 직무스트레스와 이직의도는($r=0.442$)로 상관크기가 99% 신뢰수준에서 통계적으로 중간정도의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 조직몰입과 이직의도는($r=-0.155$)로 상관 크기가 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의한 상관관계가 없는 것으로 나타났다(<표 4>).

<표 4> 상관관계분석

변수	긍정적사고	직무스트레스	조직몰입	이직의도
긍정적사고	1			
직무스트레스	-.167	1		
조직몰입	.359(**)	-.047	1	
이직의도	-.132	.442(**)	-.155	1

5. 연구대상자의 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도의 차이

직무스트레스에서 미혼이 2.72점, 기혼이 2.77점으로 나타나, 기혼이 미혼에 비해 다소 높게 나타났다. 긍정적사고는 미혼이 3.63점, 기혼이 3.49점으로, 미혼이 기혼에 비해 다소 높게 나타났다. 조직몰입은 미혼이 3.17점, 기혼이 3.23점으로 나타나, 기혼이 미혼에 비해 0.06점 높게 나타났다. 이직의도는 미혼이 2.67점, 기혼이 2.49점으로 나타나, 미혼이 기혼에 비해 0.17점 높게 나타났다. 긍정적사고의 경우 결혼여부에 따라 차이가 있는지를 분석한 결과 95% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=1.258, p>.05$). 직무스트레스의 경우 결혼여부에 따라 차이가 있는지 분석한 결과 95% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-0.250, p>.05$). 조직몰입의 경우 결혼여부에 따라 차이가 있는지 분석한 결과 95% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한

차이가 없는 것으로 나타났다($t=-0.385, p>.05$). 이직의도의 경우 결혼여부에 따라 차이가 있는지 분석한 결과 95% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=1.058, p>.05$). 결혼여부에 따라 어떤 항목도 유의하게 차이가 나지 않는 것으로 나타났다(<표 5>).

<표 5> 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도의 차이

변수	결혼상태		t	p
	미혼	기혼		
직무스트레스	2.72±0.87	2.77±0.71	-0.250	.803
긍정적사고	3.63±0.54	3.49±0.61	1.258	.211
조직몰입	3.17±0.71	3.23±0.82	-0.385	.701
이직의도	2.67±0.84	2.49±0.90	1.058	.292

긍정적사고는 대학병원과 종합병원이 3.57점으로 종합병원과 대학병원은 차이가 없는 것으로 나타났다. 직무스트레스는 대학병원이 2.75점, 종합병원이 2.54점으로 대학병원이 종합병원에 비해 0.22점 높게 나타났다. 조직몰입은 대학병원이 3.25점, 종합병원이 3.07점으로 대학병원이 종합병원에 비해 0.18점 높게 나타났다. 이직의도는 대학병원이 2.58점, 종합병원이 2.62점으로 종합병원이 대학병원에 비해 0.04점 높게 나타났다. 긍정적사고의 경우 의료기관에 따라 차이가 있는지를 분석한 결과 95% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-0.008, p>.05$).

직무스트레스의 경우 의료기관에 따라 차이가 있는지를 분석한 결과 95% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=0.915, p>.05$). 조직몰입의 경우 의료기관에 따라 차이가 있는지 분석한 결과 95% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=0.825, p>.05$). 이직의도의 경우 의료기관에 따라 차이가 있는지를 분석한 결과 95% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다($t=-0.169, p>.05$). 의료기관에 따라 어떤 항목도 유의하게 차이가 없는 것으로 나타났다(<표 6>).

<표 6> 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도의 차이

변수	의료기관		t	p
	대학병원	종합병원		
직무스트레스	2.75±0.78	2.54±0.79	0.915	.363
긍정적사고	3.57±0.57	3.57±0.61	-0.008	.993
조직몰입	3.25±0.76	3.07±0.61	0.825	.411
이직의도	2.58±0.92	2.62±0.56	-0.169	.866

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

연구변인들간의 차이를 분석한 결과 직무스트레스($F=6.817, p<.01$)의 경우 분류변수 내의 항목별 차이가 있는지 oneway ANOVA를 통해 분석한 결과 95% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 긍정적사고($F=0.436, p>.05$), 조직몰입($F=0.323, p>.05$), 이직의도($F=2.211, p>.05$)

의 경우 항목별 차이가 있는지를 oneway ANOVA를 통해 분석한 결과 95% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 분류변수별로 보면 긍정적사고의 평균에서 29세 이하가 3.62점, 30-39세가 3.52점, 40세 이상이 3.49점으로 나타났다. 29세 이하가 3.62점으로 높고, 40세 이상이 3.49점으로 낮은 것으로 나타났다.

직무스트레스의 평균은 29세 이하가 2.92점, 30-39세가 2.32점, 40세 이상이 3.0점으로 나타났다. 40세 이상이 3.0점으로 높고, 30-39세가 2.32점으로 낮은 것으로 나타났다. 조직몰입의 평균은 29세 이하가 3.26점, 30-39세가 3.12점, 40세 이상이 3.17점으로 나타났다. 29세 이하가 3.26점으로 높고, 30-39세가 3.12점으로 낮은 것으로 나타났다. 이직의도의 평균은 29세 이하가 2.77점, 30-39세가 2.45점, 40세 이상이 2.39점으로 나타났다. 29세 이하가 2.77점으로 높고, 40세 이상이 2.39점으로 낮은 것으로 나타났다. 긍정적사고의 경우 항목별 차이가 있는지 oneway ANOVA를 통해 분석한 결과 95% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(F=0.436, p>.05). 직무스트레스의 경우 항목별 차이가 있는지를 분산분석(oneway ANOVA)을 통해 분석한 결과 99% 신뢰수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(F=6.817, p<.01). 조직몰입의 경우 항목별로 차이가 있는지를 분산분석(oneway ANOVA)을 통해 분석한 결과 95% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(F=0.323, p>.05). 이직의도의 경우 항목별 차이가 있는지 oneway ANOVA를 통해 분석한 결과 95% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(F=2.211, p>.05)(<표 7>).

<표 7> 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도의 차이

변수	≤ 29)	30-39	≥40	전체	F	p	Scheffe test
	(a)	(b)	(c)				
직무스트레스	2.92±0.80	2.32±0.70	3.00±0.69	2.74±0.78	6.817	.002**	a>b, b<c
긍정적사고	3.62±0.60	3.52±0.50	3.49±0.68	3.55±0.59	0.436	.648	
조직몰입	3.26±0.71	3.12±0.78	3.17±0.90	3.19±0.78	0.323	.725	
이직의도	2.77±0.82	2.45±0.76	2.39±0.95	2.56±0.85	2.211	.115	

** p<.01, * p<.05

직무스트레스(F=1.345, p>.05), 조직몰입(F=1.805, p>.05), 이직의도(F=0.359, p>.05)의 경우 항목별로 차이가 있는지 분석한 결과 95% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 분류변수별 결과를 보면, 긍정적사고에서 대학원졸 이상이 3.95점, 대학졸이 3.65점, 전문대졸이 3.44점, 기타가 2.89점으로 나타났다. 대학원졸 이상이 3.95점으로 높고, 기타가 2.89점으로 낮은 것으로 나타났다. 직무스트레스의 평균에서 대학원졸 이상이 2.89점, 대학졸이 2.62점, 전문대졸이 2.71점, 기타가 3.29점으로 나타났다. 기타가 3.29점으로 높고, 대학졸이 2.62점으로 낮은 것으로 나타났다. 조직몰입의 평균에서 대학원졸 이상이 3.43점, 대학졸이 3.35점, 전문대졸이 3.04점, 기타가 2.96점으로 나타났다. 대학원졸 이상이 3.43점으로 높고, 기타가 2.96점으로 낮은 것으로 나타났다. 분류변수별로 보면 이직의도의 평균에서 대학원졸 이상이 2.45점, 대학졸이 2.63점, 전문대졸이 2.52점, 기타가 2.28점으로 나타

났다. 대학졸이 2.63점으로 높고, 기타가 2.28점으로 낮은 것으로 나타났다. 긍정적 사고의 경우 분류 변수 내의 항목별로 차이가 있는지를 oneway ANOVA를 통해 분석한 결과 99% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다(F=5.626, p<.01). 직무스트레스의 경우 항목별 차이가 있는지를 oneway ANOVA를 통해 분석한 결과 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(F=1.345, p>.05). 조직몰입의 항목별 차이가 있는지를 분산분석(oneway ANOVA)을 통해 분석한 결과 95% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(F=1.805, p>.05). 이직의도의 경우 항목별 차이가 있는지 oneway ANOVA를 통해 분석한 결과 95% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(F=0.359, p>.05)(<표 8>).

<표 8> 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도의 차이

변수	≥대학원 (a)	대학졸업 (b)	전문대졸업 (c)	기타 (d)	전체	F	p	Scheff e test
긍정적 사고	3.95±0.71	3.65±0.53	3.44±0.57	2.89±0.27	3.53±0.60	5.626	.001**	a>d, b>d
직무 스트레스	2.89±0.47	2.62±0.69	2.71±0.94	3.29±0.37	2.74±0.79	1.345	.266	
조직몰입	3.43±0.94	3.35±0.71	3.04±0.75	2.96±0.66	3.18±0.76	1.805	.151	
이직의도	2.45±0.90	2.63±0.86	2.52±0.86	2.28±0.85	2.54±0.86	0.359	.782	

** p<.01, * p<.05

직무스트레스(F=0.491, p>.05), 조직몰입(F=0.480, p>.05), 이직의도(F=0.708, p>.05)의 경우 항목별로 차이가 있는지를 분석한 결과 95% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 긍정적사고 평균은 3년 이하가 3.74점, 4-9년이 3.53점, 10년 이상이 3.75점으로 나타났다. 10년 이상이 3.75점으로 높고, 4-9년이 3.53점으로 낮은 것으로 나타났다. 직무스트레스 평균은 3년 이하가 2.72점, 4-9년이 2.34점, 10년 이상이 2.54점으로 나타났다. 3년 이하가 2.72점으로 높고, 4-9년이 2.34점으로 낮은 것으로 나타났다. 조직몰입의 평균은 3년 이하가 2.70점, 4-9년이 3.02점, 10년 이상이 3.0점으로 나타났다. 4-9년이 3.02점으로 높고, 3년 이하가 2.70점으로 낮은 것으로 나타났다. 이직의도의 평균에서 3년 이하가 2.83점, 4-9년이 2.39점, 10년 이상이 2.63점으로 나타났다. 3년 이하가 2.83점으로 높고, 4-9년이 2.39점으로 낮은 것으로 나타났다. 긍정적 사고의 경우 항목별로 차이가 있는지 분석한 결과 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(F=0.311, p>.05). 직무스트레스의 경우 분류변수 내의 항목별로 차이가 있는지 분석한 결과 95% 신뢰수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(F=0.491, p>.05). 조직몰입의 경우 항목별 차이가 있는지 분석한 결과 95% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(F=0.480, p>.05). 이직의도의 경우 항목별 차이가 있는지 분석한 결과 95% 신뢰 수준에서 통계적으로 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다(F=0.708, p>.05)(<표 9>).

<표 9> 일반적 특성에 따른 직무스트레스, 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도의 차이

변수	3년	4-9년	10년	합계	F	p
직무스트레스	2.72±0.74	2.34±0.72	2.54±0.91	2.54±0.77	.491	.619
긍정적사고	3.74±0.65	3.53±0.82	3.75±0.70	3.67±0.72	.311	.735
조직몰입	2.70±0.55	3.02±0.71	3.00±1.13	2.91±0.82	.480	.624
이직의도	2.83±1.00	2.39±0.81	2.63±0.71	2.61±0.84	.708	.501

** p<.01, * p<.05

6. 직무스트레스가 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도에 미치는 영향

긍정적사고, 직무스트레스가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위해 Multiple regression analysis를 실시한 결과 회귀식은($R^2=0.327$, $F=12.174$, $p<.001$)로 99.9% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 독립변수별로 보면, 긍정적 사고($\beta=0.297$, $p<.01$)가 95% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있다(<표 10>).

<표 10> 다중회귀분석

변수	비표준화계수		표준화계수	t	P	공선성통계량	
	β	표준오차	β			공차한계	VIF
상수	0.727	0.538		1.350	0.181		
긍정적사고	0.362	0.136	0.297	2.675	0.009**	.729	1.371
직무스트레스	0.009	0.091	0.009	0.095	0.924	.957	1.044
$R^2=0.327$, $F=12.174$, $p=0.000$ ***							

* 종속변수: 조직몰입 *** $p<.001$, ** $p<.01$

조직몰입이 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과 회귀식은($R^2=0.024$, $F=2.819$, $p>.05$)로 95% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 영향관계가 없는 것으로 나타났다. 95% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있지 않다(<표 11>).

<표 11> 단순회귀분석

변수	비표준화계수		표준화계수	t	p
	β	표준오차	β		
상수	3.119	0.338		9.239	.000
조직몰입	-0.173	0.103	-0.155	-1.679	.096
$R^2=0.024$, $F=2.819$, $p=0.096$					

* 종속변수: 이직의도 *** $p<.001$

직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 분석하기 위해 단순회귀분석을 실시한 결과 회귀식은($R^2=0.195$, $F=19.673$, $p<.001$)로 99.9% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 영향관계가 있는 것으로

나타났다. 직무스트레스($\beta=0.442$, $p<.001$)가 99.9% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 영향을 미치고 있다(<표 12>).

<표 12> 단순회귀분석

변수	비표준화계수		표준화계수	t	p
	β	standard error	β		
상수	1.017	0.322		3.162	.002
직무스트레스	0.500	0.113	0.442	4.435	.000***
R ² =0.195, F=19.673, p=0.000***					

* 종속변수: 이직의도 *** $p<.001$, ** $p<.01$

긍정적 사고가 조직몰입에 미치는 영향을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 회귀식은 ($R^2=0.321$, $F=22.195$, $p<.001$)로 99.9% 신뢰수준 이상에서 통계적으로 유의한 영향 관계가 있는 것으로 나타났다(<표 13>).

<표 13> 다중회귀분석

변수	비표준화계수		표준화계수	t	p	공선성통계량	
	B	표준오차	β			공차한계	VIF
상수	0.862	0.425		2.026	0.046		
긍정적사고	0.207	0.128	0.154	1.620	0.109	0.804	1.244
R ² =0.321, F=22.195, p=0.000***							

* 종속변수: 조직몰입 *** $p<.001$, * $p<.05$

IV. 논의

본 연구는 아동간호사를 대상으로 직무스트레스와 긍정적사고, 조직몰입, 이직의도와의 관계를 살펴봄으로써 이직을 줄이고 향후 아동간호사의 효율적인 인력관리에 도움이 되고자 실시하였다.

직무스트레스와 조직몰입에서는 기혼이 미혼에 비해 다소 높게 나타났으며, 긍정적사고에서 미혼이 기혼에 비해 다소 높게 나타났다. 미혼이 긍정적사고, 조직몰입이 높은 반면 이직의도가 기혼보다 미혼에서 높게 나타났다. 미혼에서 긍정적사고와 조직몰입도가 높더라도 이직의도가 높은 이유는 미혼자가 기혼자에 비해 가족부양 및 양육의 책임이 없어 생활의 안정보다는 새로운 것에 도전하고 싶은 욕구가 강하기 때문인 것으로 해석된다. 또한 미혼이 기혼자들에 비해 상대적으로 재취업의 기회가 많기 때문인 것으로 보여진다.

연령에서 긍정사고와 조직몰입은 연령이 낮을수록 긍정적 사고가 다소 높았으나 직무스트레스에서는 연령이 적거나 40대 이상에서 높게 나타났다. 연령이 높을수록 책임감이 높기 때문에 좀 더 직무

스트레스를 받을 수 있다고 본다. 아동병동은 일반병동에 비해 보호자와 아동을 대해야 하는 중압감 때문에 관련성이 좀 더 낮은 것으로 사료된다.

학력이 높을수록 긍정적사고와 조직몰입도, 직무스트레스가 높게 나타났다. 반면 이직의도는 학력이 높을수록 낮게 나타났다. 박상례(2005)의 연구와는 상반되는 결과를 나타냈다. 학력이 높을수록 근무년수가 높아지는 경향이 있기 때문에 근무기간에 따른 상관성이 있는 것으로 보인다. 학력에 따른 개선방안을 모색해야 할 것이며, 환경개선과 급여책정부문에 있어 신경을 써야할 것이다.

근무기간에 따라 긍정적 사고는 3년 이하와 10년 이상 근무자에게서 다소 높게 나타났다. 직무스트레스와 이직의도는 근무기간이 길수록 다소 낮게 나타났다. 직무스트레스는 이직요인의 예측인자로 조직몰입 다음으로 중요한 요인이다. 근무기간이 짧을수록 직무스트레스가 높기 때문에 아동간호사의 개개인 문제로 다루기보다는 조직적 차원에서 긍정적인 방향으로 직무스트레스를 해결할 수 있도록 적극적으로 개입하는 자세가 요구된다. 불만이나 의견의 적극적인 수용과 같은 끊임없는 관심과 적극적인 문제해결을 통해 아동간호사 개개인이 인정받고 아동간호사로서 안위에 관심이 있다고 느낄 때 직무스트레스는 낮아질 것으로 생각된다. 이직의도가 근무기간이 길수록 낮은 이유는 근속년수가 얼마간 지나면 여러 가지 이유로 이직할 수 없는 조건이 강화되기 때문인 것으로 보인다. 나이가 젊고 근무기간이 짧을수록 자발적 이직이 많고 이러한 이유는 짧을수록 새로운 일에 대한 도전이 강하고 직업의 대체가 용이한 점 때문인 것으로 판단된다.

긍정적사고, 직무스트레스가 조직몰입에 유의한 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 간호관리자에 있어서 간호조직의 조직몰입은 중요한 개념이다. 긍정적사고가 조직몰입에 영향을 주기 때문에 긍정적인 마인드를 가질 수 있는 방안을 마련하고, 아동간호사는 특히 아동과 아동부모님을 상대해 주어야 하기 때문에 일반병동에 근무하는 간호사보다 직무스트레스정도가 심할 뿐 아니라 교대근무로 인해 불규칙적인 수면문제는 삶의 질을 저하시킬 뿐 아니라 육체적 정신적 건강에 악영향을 주어 직무스트레스를 가중 시킨다. 또한 아동간호사 대부분이 여성으로 이루어져 있기 때문에 임신, 출산, 모유수유, 피임, 폐경이라는 생물학적인 특징과 신체적 증상, 감정, 스트레스를 다루는 심리적인 방안도 모색을 해야 할 것이다.

조직몰입이 이직의도에 미치는 유의한 영향을 미치고 있지 않았지만, 직무스트레스가 이직의도에 미치는 영향을 유의한 영향관계가 있는 것으로 나타났다. 업무상 어느 정도의 스트레스는 아동간호사의 간호업무수행에 도움이 되고, 개인의 성장과 생산성증가에 원동력이 되지만, 스트레스가 계속되어 만성적으로 누적되면 간호업무나 조직에 부정적인 영향을 주게 된다. 그로 인하여 업무의 생산성과 효율성이 감소하고, 아동간호사라는 직업에 만족을 느끼지 못하고, 의욕상실 아동환아와 보호자에게 무관심, 불친절 등을 야기하며 간호제공이 제대로 이루어지지 않을 수 있다. 또한 아동간호사는 아동에게 일반병동에 근무하는 간호사보다 업무량을 과다하게 느끼고, 일정 시간 내에 많은 일을 해내야 할 뿐 아니라 의사결정, 고도의 기술을 요하는 어려운 일들과 자주 직면하기 때문에 그로 인한 스트레스를 경험한다.

아동간호사의 직무스트레스는 아동간호의 질적 저하 및 이직에 영향을 주기 때문에 이에 대한 인식이 매우 중요하다고 볼 수 있다. 간호인력관리에서 아동간호간호사의 이직관리를 더욱 더 해야 하는 이유는 일반간호사보다 아동간호사의 높은 이직률로 인해 신규간호사를 채용해야 하는데 드는 비용이 들 뿐만 아니라, 환아간호의 질 저하와 조직에 남아 있는 아동간호사에게 부정적인 영향을 주기 때문이다. 이직에 따른 과급효과와 비용면에서 볼 때 아동간호사의 이직에 대한 효과적인 관리가 요구된다.

Letvak, et al.(2008)에 의하면 간호사가 간호직에 계속 재직하고자 하는 의도와 업무생산성은 개인적인요인과 직무특성의 두 가지 요인을 지적하였고 업무생산성을 감소시키는 요인으로 연령 임상경력 직무스트레스 건강 문제 등의 요인으로 보고 하였다. Letvak, et al.(2008)은 직무스트레스를 감소시키기 위해서 간호관리자는 간호사의 건강과 안전을 보장하기 위한 노력과 간호업무환경을 향상시키기 위한 노력이 필요하다고 보고 하였다. 직무스트레스의 감소는 이직의 요인을 감소시킬 수 있기 때문이다.

Letvak, et al.(2008)이 지적한 바와 같이 또한 간호관리자는 간호업무 생산성을 높이기 위해서 직무스트레스를 관리해야 하고 특히 임상경력에 기초한 경력개발관리와 직무스트레스가 상대적으로 높은 아동근무부서를 우선적으로 고려해야 할 것으로 사료된다. 직무 보상에 대한 체계적 직무분석을 통한 현실에 맞는 임금보상관리 및 임금분석에 대한 추후연구들이 실시되어야 할 것이다. 간호조직에 적용시키려는 간호관리자들의 실천적 의지와 이러한 요구를 바탕으로 이직의도를 감소하기 위한 다양한 관리프로그램이 운영되어야 한다.

V. 결론 및 제언

본 연구는 아동간호사의 긍정적사고, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도를 파악하여 효율적인 인력관리 방안모색의 기초자료와 유능한 아동간호사의 이직을 방지하여 간호조직 생산성 및 간호업무의 효율성을 높이고자 시도되었다. 연구결과 아동간호사의 긍정적사고, 직무스트레스, 조직몰입, 이직의도는 근무경력, 학력, 결혼여부, 연령에 영향을 받으며, 긍정적사고, 직무스트레스는 조직몰입에 영향을 주고 직무스트레스는 이직의도에 유의한 영향을 주는 것으로 나타났다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언한다.

1. 연구대상이 지역적, 기관별 제한된 아동간호사를 대상으로 한정 되어 전체적인해석에는 신중이 요구 되므로 다양한 연구대상을 확대하여 반복연구를 시행할 것을 제언한다.
2. 실제 이직자에 대한 탐색연구와 비교되어질 것을 제언한다.
3. 아동간호사의 직무와 관련된 직무 스트레스가 높으므로 아동 간호사의 지속적인 교육이 필요하고 이를 위한 교육 프로그램이 마련되어야 할 것이다. 또한 직무만족과 조직몰입을 강화를 위

한 중재 방안 개발이 요구된다.

참고문헌

- Cho, S. H., K. J., Kim, Y. M., Cho, Y. A., Yoo, C. S., Yun, S. C., and Sung, Y. H. 2009. Nurse Staffing, Quality of Nursing Care and Nurse Job Outcomes in Intensive Care Units. *Journal of Clinical Nursing*. 18: 1729-1737.
- Cho, W. S. and M. S. You. 2013. Problems and Prospects of Nursing Research on Job Stress in Korea. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 19(1): 63-75.
- Cho, Y. J. 2010. *Case Study for Reflective Thinking Activity Using Class Diagnostic Technique*. Graduate School of Education Korea University.
- Clements, P. T. and J. Bradley. 2005. When a Young Patient Dies. *RN*. 68(4): 40-43.
- Han, Y. H., I. S. Sohn, K. O. Park, and K. H. Kang. 2010. The Relationships between Professionalism, Job Involvement, Organizational Commitment and Turnover Intention Among Clinical Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research* 16(2): 17-31.
- Ingram, Wisnicki. 1988. Assessment of Positive Automatic Cognition. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 56(6): 898-902.
- John, J. Sosik. and Veronica M. Godshalk. 2000. Leadership Styles, Mentoring Functions Received, and Job-related Stress: A Conceptual Model and Preliminary Study. *Journal of Organizational Behavior*. 21(4): 365-390.
- Kim, H. J., Y. H. Oh, G. S. Oh, D. W. Suh, Y. C. Shin, and J. Y. Jung. 2006. Development and Validation Study of the Positive Thinking Scale. *Korean Journal of Health Psychology*. 11(4): 767-784.
- Kim, H. C., K. S. Keon, D. H. Ko, J. H. Yim, J. Y. Shin, Y. C. Lee, and Y. K. Kim. 2006. The Relationship Between Job Stress and Psychosocial Stress among Nurses at a University Hospital. *The Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 18(1): 25-34.
- Kim, J. M. 2011. *Professionalism, Job Stress and Job Satisfaction of Hospital*. Nurses Graduate School of Public Health Kyungbook National University.
- Kim, Ok. 2001. *A Study on Mothers Perception of Uncertainty and Nursing Need Concerning Childs Hospitalization*. Nursing Education Major The Graduate School of Education Kang Won National University.
- Lee, D. G. 2008. *The Impact of Leadership on Job Stress and Organizational Effectiveness*. The

- Graduate School of Sung Kyun Kwan University.
- Lee, M. A. 2009. Effect of Nurses' Perception of Reward and Organizational Commitment on Their Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 15: 434-443.
- Lee, S. H. 2008. Positive Thinking and Empirical Research on the Influence Factors of Change and Innovation. *Korea Social and Administrative Studies*. 9(2): 1-23.
- Letvak S, and R. Buck. 2008. Factors Influencing Work Productivity and Intent to Stay in Nursing. *Nursing Economic*. 26: 159-165.
- Lloyd, M, G. Urquhart, A. Heard, and B. Kroese. 2008. When a Child says 'No': Experiences of Nurses Working with Children Having Invasive Procedures. *Pediatric Nursing*. 20(4): 29-34.
- Mobley, W. H. 1982. *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Reading, MA. Addison-Wesley.
- Moon, S. J. 2010. *Structural Model of Nurses Intentions of Changing Workplaces*. Unpublished Doctoral Dissertation, Kyung Hee University, Seoul, Korea.
- Moon, S. J. and S. S. Han. 2011. A Predictive Model on Turnover Intention of Nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 41: 633-641.
- Mowday, R. T., L. W. Porter, and R. M. Steers. 1979. The Measurement of Organization Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14: 224-247.
- Scheier, Michael. F. and Charles S. Carver. 1992. Effects of Optimism on Psychological Well Being: Theoretical Overview and Empirical Update. *Cognitive Therapy and Research*. 16: 201-228.
- Seligman, Martin. E. 2000. *Positive Psychology: An Introduction American Psychologist*. 55: 5-14.
- Seoul National University Hospital. 2010. *2009 Annual Report*. Seoul National University Hospital.
- Seoul National University Hospital. 2011. *2010 Annual Report*. Seoul National University Hospital.
- Sosik, J. J. and V. M. Godshalk. 2000. Leadership Styles, Mentoring Functions Received, and Job-Related Stress: A Model and Preliminary Study. *Journal of Organisational Behaviour*. 21(4): 365-390.
- Steers, R. M. and L. W. Porter. 1982. *Motivation and Work behavior 3rd*. New York: Columbus, OH: McGraw-Hill.
- Stone, P. W., C. Mooney-Kane, E. L. Larson, D. K. Pastor, J. Zwanziger, and A. W. Dick. 2007. Nurse Working Conditions, Organizational Climate, and Intent to Leave in ICUs: An Instrumental Variable Approach. *Health Services Research*. 42: 1085-1104.
- Tag, E. J. 2010. *Differences in High-School Students' School Adaptation and Peer Relations*

According to Level of Positive Thinking. Graduate School of Education Chonnam National University.

Taylor, Shelley E. and Jonathan D. Brown. 1988. Illusion and Well-being: A Social Psychological Perspective on Mental Health. *Psychological Bulletin*. 103(2): 193-210.

Yang, C. H. and Y. M. Kwon. 2005. Organizational Involvement and Job Satisfaction at the Job Stress Based on the Control Effect of Employment Mode. *Tourism Research Journal*. 19(3): 229-241.

박민향: 충북대학교에서 행정학 박사학위를 취득 하였고, 고려대학교에서 간호학박사수료를 하였으며, 현재 중원대학교 간호학과에서 초빙교원으로 재직 중이다. 주요관심분야는 간호조직관리와 갈등관리, 아동의 건강문제이다. 주요 논문으로 간호조직 내 의사소통능력과 임파워먼트 및 조직몰입과의 관계(2013)가 있으며, 주요 저서로는 신생아중환아 임상가이드(2013)등이 있다(jalhanda98@hanmail.net).