

기혼간호사의 양육스트레스와 직무몰입이 재직의도에 미치는 영향

남인숙¹, 김선호^{2*}

¹충북대학교병원, ²충북대학교 간호학과

The Effects of Married Nurses' Parenting Stress and Job Involvement on Retention Intention

In Suk Nam¹, Seonho Kim^{2*}

¹Chungbuk National University Hospital

²Department of Nursing, Chungbuk National University

요약 본 연구의 목적은 기혼간호사의 양육스트레스와 직무몰입 및 재직의도의 관계를 파악하고 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위함이다. 본 연구는 C 지역에 위치한 1개의 대학병원과 200병상 이상의 2개의 종합병원에 재직하고 있는 만 6세 이하의 미취학 자녀가 있는 기혼간호사 174명을 대상으로 수행된 서술적 조사연구이다. 자료 수집은 설문지를 이용하였으며, 자료수집 기간은 2016년 8월 20일부터 9월 15일 까지였다. 수집된 자료는 t-test, ANOVA, Pearson's correlation coefficient, stepwise multiple regression를 이용하여 분석하였다. 연구 결과, 대상자의 양육스트레스는 4점 만점에 2.67±0.54점, 직무몰입은 5점 만점에 3.11±0.58점, 재직의도는 5점 만점에 3.56±0.79점이었다. 재직의도는 양육스트레스와 부적 상관관계($r=-.186$, $p=.014$), 직무몰입과는 정적 상관관계($r=.345$, $p<.001$)가 있었다. 재직의도에 유의한 영향을 미치는 요인은 교육정도($\beta=.28$, $p=.042$), 근무만족도($\beta=.60$, $p<.001$), 주말근무 여부($\beta=.20$, $p=.042$), 직무몰입($\beta=.31$, $p<.001$), 양육스트레스($\beta=-.22$, $p=.038$)로 확인되었으며, 이들 변수들은 재직의도의 36.8%를 설명하였다($F=21.18$, $p<.001$). 본 연구 결과를 통해 기혼간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 양육스트레스를 감소시키고 직무몰입을 높일 수 있는 중재 방안이 모색되어야 함을 확인할 수 있었다.

Abstract The purpose of this study is to identify correlations among married nurses' parenting stress, job involvement and intent to stay, as well as to clarify factors that affect nurses' intent to stay. This is a descriptive study conducted based on evaluation of 174 married nurses from one university hospital and two general hospitals (200 beds or above) located in C region, all of who had at least one child <6 years of age. Data were collected from Aug 20 until Sep 15, 2016, after which data were analyzed by aT-test, ANOVA, Pearson's coefficient, and stepwise multiple regression. The mean score of parenting stress was 2.67±0.54 out of 4, while that of job involvement was 3.11±0.58 out of 5, and intent to stay was 3.56±0.79 out of 5. Intent to stay was significantly negatively correlated with parenting stress ($r=-.186$, $p=0.014$), while it was positively correlated with job involvement ($r=0.345$, $p<0.001$). Factors influencing intent to stay were education level ($\beta=0.28$, $p=0.042$), job satisfaction ($\beta=0.60$, $p<0.001$), weekend work ($\beta=0.20$, $p=0.042$), job involvement ($\beta=0.31$, $p<0.001$) and parenting stress ($\beta=-0.22$, $p=0.038$). These factors explained 36.8% of intent to stay ($F=21.18$, $p<0.001$). Overall, the results indicate that intervention strategies may be necessary to increase intent to stay by reducing parenting stress and enhancing job involvement.

Keywords : Factors, Job involvement, Married nurse, Parenting stress, Retention intention

본 논문은 제1저자 남인숙의 충북대학교 석사학위논문을 요약한 것임

*Corresponding Author : Seonho Kim(Chungbuk National University.)

Tel: +82-43-249-1824 email: sunhkim@chungbuk.ac.kr

Received March 16, 2017

Revised (1st May 29, 2017, 2nd June 8, 2017)

Accepted June 9, 2017

Published June 30, 2017

1. 서론

1.1 연구의 필요성

우리나라 여성의 경제활동 인구는 55.2%에 도달하고 있으나, 연령별 경제활동 참가율은 25-29세가 71.7%인데 비해 30-34세는 55.4%로 낮아지고, 40-44세에는 65.7%로 다시 회복되는 추세를 보이고 있다[1]. 여성의 경제활동 참여가 지속적으로 늘어나고 있으나 30대 여성의 경제활동 참가율이 감소하는 이유는 이 시기가 자녀 출산 및 양육으로 인해 직장을 포기하는 경우가 많기 때문이다.

선행연구에 따르면 여성이 남성에 비해 양육스트레스가 높고[2], 취업 여성이 비취업 여성에 비해 자녀 양육에 대한 스트레스가 높은 것으로 나타났다[3]. 특히 자녀가 신체적 정신적인 건강 문제를 동반하는 경우 양육부담이 가중되어 더 많은 양육 스트레스를 경험하게 된다[4]. 이러한 양육 스트레스는 직무만족에 부정적인 영향을 미치는 것으로 보고되고 있다[3,5].

기혼간호사의 경우 가장 큰 문제는 양육문제이고 3교대를 하는 근무의 특성 상 일반 기혼 취업여성들보다 양육스트레스가 훨씬 높은 것으로 보고되고 있으며[6], 이로 인한 이직의도도 높은 것으로 나타났다[7,8].

취업 기혼여성에게 있어 양육스트레스는 직무몰입을 저해하는 주요한 변수로 밝혀지고 있다. 육아문제로 인한 스트레스는 직무에 대한 몰입을 감소시키며[9,10], 직무만족도에 부정적인 결과를 가져와[3,10], 이직의도를 높이는 요인으로 작용하여 결국 조직의 효율성을 감소시키는 부정적인 결과를 가져온다[7].

경력이 많은 기혼간호사가 양육문제로 이직하게 되면 간호조직은 여러 측면에서 손실이 크다. 우선 경험이 많은 양질의 간호인력 손실로 인해 새로운 인력을 채용하고 배치해야 함은 물론이며 신규 간호사가 숙련 될 때까지 간호의 질 관리와 관련된 많은 어려움에 직면하게 된다[11]. 뿐만 아니라 조직구성원이 계속 바뀌게 됨으로써 구성원 간의 협동심, 역할 구분 및 상호 지지적인 분위기 등을 저해하게 된다[12]. 따라서 고도로 숙련된 경험이 많은 간호사가 이직을 하지 않도록 근무 여건을 마련해 주는 것이 매우 중요하다.

그동안 기혼간호사를 대상으로 양육스트레스에 대한 연구[6], 양육스트레스와 이직의도의 관계를 검증한 연구는 다수 수행되었다[7,14]. 하지만 양육스트레스가 직

무몰입을 감소시키고[9,10], 직무만족을 낮추어[3] 이직을 높이는 주요한 요인[8]임에도 불구하고 이에 대한 관계를 구체적으로 살펴본 연구는 제한적인 실정이다.

또한 최근에는 재직의도를 증가시킬 수 있는 요인을 확인하여 이를 강화할 때 유능한 간호사의 보유가 증가하며, 이직으로 인한 직원대체 비용을 줄이고 결과적으로 조직의 유효성을 증가시킬 수 있다는 점에서 재직의도는 이직의도 이상으로 중요하다[14]. 이러한 이유로 간호사의 이직의도를 파악하는 것보다 재직의도를 파악하는 것이 지속적으로 근무할 수 있는 조직 환경 조성에 긍정적인 영향을 미칠 수 있다고 보고되고 있다[15].

따라서 본 연구는 기혼간호사의 양육스트레스, 직무몰입 및 재직의도의 관계를 확인하고 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 재직의도를 높일 수 있는 방안을 마련하는데 기초 자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 기혼간호사의 양육스트레스, 직무몰입 및 재직의도의 관계를 파악하고 재직의도에 영향을 미치는 영향 요인을 규명하고자 함이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 양육스트레스, 직무몰입 및 재직의도의 정도를 파악한다.
- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 양육스트레스, 직무몰입 및 재직의도의 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 양육스트레스, 직무몰입 및 재직의도의 관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 재직의도에 미치는 영향요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 자녀가 있는 기혼간호사의 양육스트레스, 직무몰입 및 재직의도의 관계를 파악하고 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 C시에 위치한 1개의 대학병원과 200명 이상의 2개의 종합병원에 재직하고 있는 만 6세 이하의 자녀가 있는 기혼간호사를 대상으로 하였으며, 구체적인 선정기준과 제외기준은 다음과 같다.

1) 선정기준

- 병원에서 근무하며 만 6세 이하의 취학 전 자녀를 둔 기혼간호사
- 연구의 목적을 이해하고 연구 참여에 동의한 기혼간호사

2) 제외기준

- 신체적 또는 정신적 장애가 있는 자녀를 둔 기혼간호사
- 3개월 이상의 만성질환으로 치료를 받고 있는 자녀를 둔 기혼간호사

대상자 수는 Cohen의 표본추출 공식에 따른 표본수 계산 프로그램인 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 산출하였다. 회귀분석에 필요한 중간 정도의 효과 크기인 .15, 유의수준 .05, 검정력 .90, 예측변수 14로 산출한 결과 최소 표본 크기는 166명이었으며[16], 탈락률을 감안하여 180명을 선정하였다. 회수된 설문지 중 응답이 미비한 6부를 제외한 174부가 분석에 사용되었다.

2.3 연구도구

2.3.1 양육스트레스

양육스트레스는 우리나라의 사회·문화적 배경에 맞게 김기현과 강희경[17]이 개발한 도구를 김리진[18]이 수정·보완한 도구를 사용하였다. 문항은 총 32문항이며, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 4점으로 평가하는 Likert 척도로 점수가 높을수록 자녀 양육스트레스가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김리진[18]의 연구에서 Cronbach α =.93이었고, 본 연구에서는 Cronbach α =.93이었다.

2.3.2 직무몰입

직무몰입은 Kanungo[19]가 개발한 직무몰입 조사도구를 이현정[20]이 수정·보완하여 사용한 도구를 사용하였다. 문항은 총 15문항이며, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 평가하는 Likert 척도로 점수

가 높을수록 직무몰입 정도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 이현정[20]의 연구에서 Cronbach α =.87이었으며, 본 연구에서는 Cronbach α =.92였다.

2.3.3 재직의도

재직의도는 Cowin[21]이 개발한 재직의도 측정도구(Nurses' Retention index)를 김민정[22]이 번안하고 김정아[23]가 수정·보완한 도구를 사용하였다. 문항은 총 6문항이며, ‘전혀 그렇지 않다’ 1점에서 ‘매우 그렇다’ 5점으로 평가하는 Likert 척도로 점수가 높을수록 재직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 김민정[22]의 연구에서는 Cronbach α =.88이었으며, 김정아[23] 연구에서 Cronbach α =.91, 본 연구는 Cronbach α =.88이었다.

2.3 자료수집 방법

본 연구의 자료수집은 C 대학의 연구윤리심의위원회 의 승인을 받아(IRB 승인번호: CBNU-201608- BMSB-327-01)시행하였고, 자료수집기간은 2016년 8월 20일부터 9월 15일 사이에 이루어졌다. 자료수집을 위해 연구자가 먼저 해당 병원의 간호부에 전화로 사전 허락을 구한 뒤 방문하여 간호부서장에게 연구의 목적과 방법을 설명한 후, 자료수집에 대한 승인을 받았다. 설문지를 배부하기 전 대상자의 선정기준과 제외기준에 대해 설명하였으며, 간호부서장을 통해 각 병동의 수간호사에게 설문지를 배부하였다. 대상자에게는 설명문을 통해 연구의 목적과 개인의 비밀을 보장할 것과 연구 이외에 사용하지 않을 것임을 설명하였고, 설문 응답에 대한 충실성과 회수율을 높이기 위하여 감사의 표시로 모든 대상자에게 소정의 사례를 제공하였다. 대상자들의 프라이버시 보호를 위해 응답 설문지는 밀봉이 가능한 봉투에 넣도록 하여 회수 하였다.

2.4 자료분석 방법

본 연구의 자료 분석을 위해 SPSS/WIN 21.0 프로그램을 이용하여 다음과 같이 분석하였다.

- 1) 대상자의 일반적 특성은 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 대상자의 양육스트레스, 직무몰입 및 재직의도의 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다.

- 3) 대상자의 일반적 특성에 따른 양육스트레스, 직무 몰입, 재직의도의 차이는 t-test 및 ANOVA를 이용하여 분석 하였으며, Scheffe' 방법으로 사후검증을 실시하였다.
- 4) 대상자의 양육스트레스, 직무몰입 및 재직의도의 상관관계는 피어슨 상관계수(Pearson's correlation coefficient)를 이용하여 분석하였다.
- 5) 대상자의 재직의도에 미치는 영향요인은 Stepwise Multiple Regression을 이용하여 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 연구대상자의 특성

대상자의 일반적 특성은 (표 1)과 같다. 대상자의 평균연령은 35.5±3.9세였으며, 연령별로는 35세 미만이 74명(42.5%)으로 가장 많았다. 교육정도는 학사 졸업이 84명(48.3%)으로 가장 높은 비율을 나타냈고, 가구의 월 평균 수입은 600만원 이상이 77명(46.4%)으로 가장 많았다. 자녀수는 2명 이상이 114명(65.5%)으로 가장 많았으며, 1명은 60명(34.5%)이었다. 미취학 자녀수는 1명인 경우가 118명(67.8%)이었고, 2명 이상인 경우는 56명(32.2%)이었다. 자녀의 건강상태는 대부분이 167명(96.0%)으로 양호한 것으로 나타났다. 근무부서는 병동이 59명(33.9%)으로 가장 많았고, 응급실과 중환자실 등 특수부서가 58명(33.3%), 외래 37명(21.3%), 행정 및 기타 부서 20명(11.5%) 순으로 나타났다. 평균 근무경력은 12.0±4.7년 이었다. 근무형태는 낮번 고정근무가 90명(51.7%), 교대근무가 84명(48.3%)이었다. 주말근무 여부는 '주말근무 함'이 125명(71.8%), '주말근무 안함'은 49명(28.2%)이었다. 근무만족도는 '보통'이 91명(52.3%)으로 가장 많았고, '만족' 66명(37.9%), '불만족' 17명(9.8%) 순이었다.

3.2 양육스트레스, 직무몰입, 재직의도 수준

대상자의 양육스트레스, 직무몰입 및 재직의도 정도는 (표 2)와 같다. 대상자가 지각하는 양육스트레 정도는 4점 만점에 평균 2.67±0.54점이었다. 직무몰입은 5점 만점에 평균 3.11±0.58점이었고, 재직의도는 5점 만점에 평균 3.56±0.79점이었다.

Table 1. Characteristics of Study Subjects (N=174)

Variables	Categories	N	%	M±SD
Age (years)	<35	74	42.5	35.5 ±3.9
	35~39	73	42.0	
	≥40	27	15.5	
Education level	College	69	39.7	
	University	84	48.3	
	Graduate school	21	12.1	
Family income (10,000/month)	<400	27	16.3	582.8 ±331.4
	400~600	62	37.3	
	≥600	77	46.4	
Marital status	Married	171	98.3	
	Divorce	3	1.7	
Number of child	1	60	34.5	
	≥2	114	65.5	
Number of preschool child	1	118	67.8	
	≥2	56	32.2	
Health status of child	Good	167	96.0	
	Poor	7	4.0	
Department	General ward	59	33.9	
	Outpatient	37	21.3	
	ER, ICU	58	33.3	
	Others	20	11.5	
Clinical experience (years)	<10	50	28.7	12.0±4.7
	10~14	78	44.8	
	≥15	46	26.4	
Current position	Staff nurse	155	89.1	
	Head nurse	9	5.2	
	Others	10	5.7	
Shift pattern	Day shift only	90	51.7	
	Three shifts	84	48.3	
Weekend work	No	49	28.2	
	Yes	125	71.8	
Job Satisfaction	Satisfied	66	37.9	
	Ordinary	91	52.3	
	Unsatisfied	17	9.8	

Table 2. Level of Parental Stress, Job Involvement and Retention Intention (N=174)

Classification	Mean±SD	Min	Max
Parental stress	2.67±0.54	1.56	3.88
Job involvement	3.11±0.58	1.93	4.67
Retention intention	3.56±0.79	1.00	5.00

3.3 대상자의 특성에 따른 양육스트레스, 직무 몰입, 재직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 양육스트레스, 직무몰입, 재직의도의 차이는 (표 3)과 같다. 대상자의 일반적 특성 중 미취학 자녀수($t=-2.33, p=.021$), 자녀의 건강상태($t=-2.41, p=.017$), 근무만족도($F=4.72, p=.010$)에 따라서 유의한 차이가 있었다. 즉, 양육스트레스는 미취학 자녀수가 2명 이상($2.80±0.48$)일 때가 미취학 자녀수가 1명 ($2.60±0.58$)에 비해 유의하게 높았고, 자녀의 건

강상태가 양호하지 않은(3.14±0.38)경우가 양호(2.65±0.54)한 경우 보다 높았으며, 근무만족은 ‘불만족’(3.00±0.61)할 때 양육스트레스가 유의하게 높게 나타났다. 직무몰입은 연령(F=5.17, p=.007), 미취학 자녀수(t=2.17, p=.032), 근무경력(F=6.05, p=.003), 근무형태(t=2.15, p=.033), 주말근무 여부(t=2.23, p=.027), 근무만족도(F=13.63, p<.001)에 따라서 유의한 차이가 있었다. 즉, 40세 이상(3.33±0.62)인 경우, 미취학 자녀수는 2명(2.98±0.49)이상일 때보다 1명(3.17±0.62)인 경우, 근무경력은 15년 이상(3.35±0.57)인 경우, 주말 근무는 안 하는(3.27±0.67) 경우, 근무만족 정도는 ‘만족’(3.35±0.57)하는 경우에 직무몰입이 유의하게 높은 것으로 나타났다.

재직의도는 교육정도(F=4.08, p=.019), 근무경력(F=3.23, p=.042), 주말근무 여부(t=3.00, p=.003), 근

무만족도(F=33.74, p=.001)에 따라서 유의한 차이가 있었다. 즉, 석사이상(4.00±0.84), 근무경력은 15년 이상(3.80±0.78), 주말근무를 안 하는(3.84±0.77)경우, 근무에 ‘만족’(4.05±0.59)하는 경우에 재직의도가 유의하게 높았다.

3.4 양육스트레스, 직무몰입 및 재직의도의 상관관계

대상자의 양육스트레스, 직무몰입, 재직의도의 상관관계는 (표 4)와 같다. 양육스트레스는 재직의도와 부적 상관관계(r=-.186, p=.014)가 있는 것으로 나타나, 양육스트레스가 높을수록 재직의도는 감소하였다. 하지만 양육스트레스와 직무몰입은 유의한 상관관계(r=-.031, p=.689)가 없었으며, 직무몰입과 재직의도는 정적 상관관

Table 3. Parental Stress, Job Involvement and Retention Intention by General Characteristics of Study Subjects (N=174)

Variables	Categories	Parental stress		Job involvement		Retention intention	
		M±SD	p	M±SD	p	M±SD	p
Age (years)	<35 ^a	2.66±0.56	.995	2.96±0.56	.007 a<c	3.51±0.80	.105
	35~39 ^b	2.67±0.53		3.18±0.56		3.49±0.77	
	≥40 ^c	2.67±0.56		3.33±0.62		3.85±0.77	
Education level	College ^a	2.67±0.53	.668	3.07±0.58	.525	3.54±0.74	.019 b<c
	University ^b	2.69±0.54		3.11±0.58		3.46±0.78	
	Graduate school ^c	2.57±0.60		3.24±0.63		4.00±0.84	
Family income (10,000/month)	<400	2.85±0.46	.088	3.37±0.69	.323	3.37±0.69	.323
	400~600	2.58±0.59		3.56±0.92		3.56±0.92	
	≥600	2.65±0.51		3.64±0.71		3.64±0.71	
Marital status	Married	2.66±0.53	.283	3.56±0.78	.620	3.56±0.78	.620
	Divorce	3.00±1.00		3.33±1.16		3.33±1.16	
Number of child	1	2.58±0.59	.141	3.03±0.66	.214	3.42±0.87	.087
	≥2	2.71±0.51		3.15±0.54		3.63±0.73	
Number of preschool child	1	2.60±0.58	.021	3.17±0.62	.032	3.58±0.82	.648
	≥2	2.80±0.48		2.98±0.49		3.52±0.71	
Health status of child	Good	2.65±0.54	.017	3.11±0.59	.877	3.57±0.77	.352
	Poor	3.14±0.38		3.14±0.38		3.29±1.11	
Department	General ward	2.73±0.58	.516	3.08±0.62	.657	3.53±0.84	.732
	Outpatient	2.62±0.49		3.22±0.63		3.68±0.67	
	ER, ICU	2.60±0.52		3.07±0.49		3.50±0.78	
	Others	2.75±0.55		3.10±0.64		3.60±0.88	
Clinical experience (years)	<10 ^a	2.60±0.57	.456	2.96±0.61	.003 a,b<c	3.50±0.89	.042 b<c
	10~14 ^b	2.67±0.52		3.06±0.54		3.45±0.70	
	≥15 ^c	2.74±0.54		3.35±0.57		3.80±0.78	
Current position	Staff nurse	2.67±0.42	.986	3.08±0.47	.069	3.50±0.72	.313
	Head nurse	2.69±0.53		3.47±0.41		3.52±0.85	
	Others	2.66±0.30		3.11±0.71		3.85±0.50	
Shift pattern	Day shift only	2.63±0.53	.402	3.20±0.57	.033	3.63±0.77	.188
	Three shifts	2.70±0.56		3.01±0.59		3.48±0.80	
Weekend work	No	2.55±0.50	.078	3.27±0.61	.027	3.84±0.77	.003
	Yes	2.71±0.55		3.05±0.57		3.45±0.77	
Job Satisfaction	Satisfied ^a	2.56±0.50	.010 a,b<c	3.35±0.57	.001 a>b,c	4.05±0.59	.001 a>b,c
	Ordinary ^b	2.68±0.54		3.02±0.54		3.35±0.67	
	Unsatisfied ^c	3.00±0.61		2.65±0.49		2.76±0.90	

계($r=.345, p<.001$)가 있는 것으로 나타나, 직무몰입이 높을수록 재직의도가 높은 것으로 나타났다.

Table 4. Correlations among Parental Stress, Job Involvement and Retention Intention (N=174)

Classification	Parental stress	Job involvement	Retention intention
Parental stress	1		
Job involvement	-.031 (.689)	1	
Retention intention	-.186* (.014)	.345** (.001)	1

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

3.5 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 (표 5)과 같다. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 회귀분석의 가정을 검증한 결과 모든 조건을 충족하는 것으로 나타났다. Durbin-Watson 검정값은 2.000으로 독립변수 간의 자기상관이 없었고, VIF 값은 1.031-1.174으로 다중공선성의 문제는 없었으며 잔차분석의 정규P-P도표에서 선형성이 확인되었고, 산점도는 0을 중심으로 고르게 퍼져있어 오차항의 정규성과 등분산성이 확인되었다.

회귀분석 결과 교육정도($\beta=.28, p=.042$), 근무만족도($\beta=.60, p<.001$), 주말근무 여부($\beta=.20, p=.042$), 직무몰입($\beta=.31, p<.001$), 양육스트레스($\beta=-.22, p=.038$)의 5개 변수가 대상자의 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 확인되었으며 이들 변수들은 재직의도의 36.8%를 설명하고 있었다($F=21.18, p<.001$).

Table 5. Influencing factors on Retention Intention (N=174)

Classification	β	SE	t	p
Constant	2.88	0.38	7.44	<.001
Education level (Graduate school)*	0.28	0.14	2.05	.042
Job Satisfaction (Satisfied)*	0.60	0.10	6.28	<.001
Weekend work (No)*	0.20	0.10	2.05	.042
Job involvement	0.31	0.09	3.32	<.001
Parental stress	-0.22	0.11	-2.09	.038

$R^2=.387, Adj. R^2=.368, F=21.18, p<.001$

Adj. R2=Adjusted R square; *Dummy Variables

4. 논의

본 연구는 미취학 자녀를 가진 기혼간호사의 양육스트레스와 직무몰입이 재직의도에 미치는 영향을 파악함으로써 향후 기혼간호사의 재직의도를 높일 수 있는 방안을 모색하는데 기초자료를 제공하고자 실시되었다.

본 연구결과에서 기혼간호사의 자녀 양육스트레스 정도는 4점 만점에 2.67점으로 보통 이상의 양육스트레스를 나타내고 있었다. 이는 기혼간호사를 대상으로 같은 도구를 사용하여 수행한 선행연구[6,7] 결과와 비슷한 수준이다. 하지만 일반 취업 기혼여성을 대상으로 한 선행연구[18]의 결과보다는 높은 것으로 나타나 일반 취업 기혼여성들에 비해 기혼간호사의 양육스트레스가 높다는 것을 알 수 있다. 이는 간호사의 경우 환자의 생명과 직결되는 간호전문직의 신속성과 정확성이 요구되며, 불규칙한 근무시간, 교대근무로 인한 스트레스, 밤 근무로 인한 수면장애와 육체적 피로[24]로 인해 일반 취업 기혼여성보다 양육스트레스가 더 높은 것으로 생각된다.

본 연구결과에서 대상자의 일반적인 특성에 따른 양육스트레스 정도는 미취학 자녀수, 자녀의 주관적 건강상태, 근무만족도에 따라서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 미취학 자녀수가 1명일 때보다 2명 이상일 때가 양육스트레스가 유의하게 높았는데 이는 6세 이하의 어린자녀가 있는 경우 양육스트레스가 높아진다는 유진아[25]의 연구와 일치하는 것이다. 그러나 구현주[9]의 연구에서는 미취학 자녀수에 따른 양육스트레스 차이는 없는 것으로 나타났고, 박은영[8]의 연구에서는 미취학 자녀가 3명 이상인 집단보다 1~2명인 집단이 양육스트레스가 높게 나타나 선행연구와 차이가 있었다. 하지만 선행연구[13]에서 간호사와 같은 전문직 여성은 직장양육을 병행해야하기 때문에 양육자의 손길을 많이 필요로 하는 미취학 자녀수가 많으면 자녀에게 집중적인 보살핌을 주기 어렵고, 여러 자녀를 양육함으로써 양육부담이 가중되어 기혼간호사가 경험하는 양육스트레스가 높아질 수밖에 없다고 하여 본 연구 결과를 뒷받침 한다고 볼 수 있다.

자녀의 주관적 건강상태는 양호하지 않은 경우가 양호한 경우보다 양육스트레스가 높았는데 이는 선행연구[4]와 유사한 결과이다. 기혼여성들은 일반적으로 남성에게 비해 양육스트레스가 높은 것을 보고되고 있는데 [2,3] 자녀가 건강하지 않을 경우 높은 양육스트레스를 경험하는 것은 당연한 결과라고 볼 수 있다. 따라서 자녀

의 주관적 건강상태가 좋지 않은 미취학 아동을 양육하는 기혼간호사에게는 근무부서 변경이나 교대 근무조정 등의 배려가 필요하다고 사료된다.

근무만족도에 따른 양육스트레스의 차이에서는 근무에 불만족하는 간호사가 그렇지 않은 간호사에 비해 양육스트레스가 높았다. 이는 기혼간호사를 대상으로 한 선행연구[8]와 일반 취업 기혼여성을 대상으로 한 박주령[3]의 연구결과와 일치하는 것이다. 사실 어린이집에 맡길 때보다 직장보육시설을 이용하는 취업 기혼여성의 보육만족도가 높고[10], 자녀가 직장보육시설 등 가까운 곳에서 보육되고 있을 때 정서적 안정감을 느끼며 자녀 양육으로 인한 시간 갈등을 적게 경험한다는 측면을 고려할 때 3교대를 하는 기혼간호사에게 직장보육시설을 확대하는 것은 근무만족을 높이는데 크게 기여할 수 있는 요인이라고 생각한다.

대상자의 직무몰입 정도는 5점 만점에 3.11점으로 보통보다 높은 것으로 나타났으며, 이는 간호사를 대상으로 직무몰입을 연구한 선행연구[9] 결과와 유사한 수준이다. 간호전문직은 환자 간호에 대해 사명감을 가지고 몰입해야 하는 업무의 특성이 강하기 때문에 이러한 특성이 반영되어 간호업무를 수행함으로써 직무몰입이 높아진 것으로 판단할 수 있다.

대상자의 재직의도 정도는 3.56점으로 보통보다 높은 것으로 나타났으며, 이는 선행연구[23]의 결과와 비슷한 수준이며, 정신과 간호사를 대상으로 한 연구[26]보다는 낮은 수준이다. 정신과와 같은 특수부서의 경우 자신의 의지로 부서를 선택 하는 경우가 반영되어 근무부서에 대한 만족도가 증가 하여 재직의도가 높게 나타난 결과라고 보여 진다.

대상자의 일반적인 특성에 따른 직무몰입과 재직의도의 차이를 살펴보면 직무몰입은 40세 이상에서 유의하게 높았으며, 근무경력이 15년 이상인 기혼간호사가 직무몰입과 재직의도가 유의하게 높은 것으로 나타났다. 이는 근속기간이나 근무경력이 직무몰입과 재직의도에 유의한 영향을 미친다는 선행연구[27]의 결과와 유사하였으며 연령이 높아지고 근무경력이 많아질수록 경험을 바탕으로 전문직업인으로서의 자기효능감이 상승되어[28], 조직에 대한 애착심과 책임감이 높아짐으로써 직무에 더욱 몰입하게 되기 때문으로 보여진다.

근무형태는 낮변 고정근무자가 교대근무자에 비해 직무몰입이 높았고 주말근무를 안하는 경우에 직무몰입과

재직의도가 높은 것으로 나타났다. 이는 토요일 근무횟수에 따라 직무몰입 정도의 차이를 보인 구현주[9]의 연구결과와 비슷한 양상이라고 볼 수 있으며, 최순옥과 김지현[29]의 연구에서 기혼이며, 연령과 경력이 높을수록, 외래 근무자일수록 재직의도가 높게 나타난 결과와 유사하다. 이러한 결과는 간호사의 경우 3교대 근무로 인해 생체리듬이 깨지고 생활양식의 변화를 초래하여 직무만족에 부정적인 영향을 끼치게 된 결과로 볼 수 있다. 따라서 근무형태로 인한 업무 부담을 낮추어 주기 위해서 야간 또는 휴일전담제 등의 탄력적인 근무 제도의 시행을 통해 간호사의 생체 리듬에 맞는 다양한 근무형태를 도입하여 직무만족도를 높이고 삶의 질을 향상시켜 재직의도를 높일 수 있는 방안을 모색하는 것이 필요하다고 생각한다.

미취학 자녀수에 따른 직무몰입의 차이를 살펴보면 미취학 자녀수가 2명일 때보다 1명인 경우가 직무몰입은 높았는데 이는 양육해야 하는 자녀수가 많을수록 자녀양육으로 인한 일상적 스트레스나 양육 부담감이 증가[13]하여 직무몰입이 감소하는 것으로 생각된다. 따라서 미취학 자녀수가 많은 기혼간호사의 양육부담을 감소시키고 직무몰입과 재직의도를 높이기 위해서는 간호사들이 선호하는 시간과 기간에 근무할 수 있는 근무시간의 유연성 및 직장 내 보육시설 확립이 필요 할 것이라고 사료된다. 기혼간호사를 대상으로 한 선행연구[30,31]에서 직무만족도가 직무몰입에 가장 큰 영향력을 미치는 요인으로 밝혀졌는데, 본 연구에서도 근무만족도가 높은 경우 직무몰입과 재직의도가 유의하게 높아 직무만족이 높으면 간호조직 몰입과 재직의도의 증가를 가져온다는 선행연구를 지지하였다.

본 연구결과에서 기혼간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인으로는 직무몰입, 양육스트레스 그리고 일반적인 특성에서 교육정도, 주말근무 여부, 근무만족도로 확인되었으며 이들 변수는 재직의도의 36.8%를 설명하고 있다. 선행연구[32]에서 근무만족은 재직의도에 가장 영향을 많이 미치는 요인으로 나타났으며 본 연구결과에서도 재직의도에 가장 유의한 영향을 미치는 요인으로 확인되었다. 특히 양육스트레스는 직무만족에 부정적 영향을 초래하는 요인이므로[3,5] 기혼간호사에게 양육스트레스를 경감시켜 주기 위한 노력이 뒷받침되어야 한다.

본 연구결과에서 주말근무를 안하는 경우가 재직의도에 유의한 영향을 미쳤다. 본 연구 대상자는 미취학 자녀

가 있는 기혼간호사이므로 주말 근무를 해야 하는 경우가 가족과 함께 있을 수 없고 배우자나 가족에게 자녀 양육을 맡기고 근무를 해야 하기 때문에 양육스트레스가 높아지고, 직무에 대한 몰입도가 낮아져 재직의도를 감소시키는 것으로 사료된다.

교육정도에서는 석사과정 이상에서 재직의도가 높았는데 이는 선행연구[15]와 비슷한 결과이다. 간호사와 같은 전문직은 교육수준이 높을수록 전문적인 지식습득으로 문제해결 능력이 증가하고 직무에 대한 만족도가 상승하여[15] 재직의도가 높아지는 것으로 판단할 수 있다. 이러한 결과를 볼 때 교육정도는 재직의도에 영향을 미치는 중요한 요인이기 때문에 간호사들에게 대학원 진학 등 교육수준을 향상시켜 자기발전을 할 수 있도록 적극 권장하고 병원조직 내에서 전문직 간호사로서 역할을 발휘할 수 있는 기회를 확대하는 등 제도적 노력이 뒷받침된다면 재직의도를 향상시켜 간호조직의 업무 효율화에 기여할 수 있을 것으로 생각한다.

직무몰입은 재직의도에 영향을 미치는 변수이며 직무몰입이 높을수록 재직의도가 높은 것으로 확인되었다. 이는 간호사 대상의 선행연구[33]와 일치하는 결과이다. 연령이 높아지고 근무경력이 많아질수록 전문직업인으로서 자기효능감이 향상되고[28] 직무에 대한 몰입도가 증가하기 때문에 숙련된 기혼간호사에게 있어 직무몰입을 높여 재직의도를 향상시킬 수 있는 방안을 마련한다면 이직률을 감소시키는 등 인력관련 차원에서 의의가 있을 것이다.

본 연구결과에서 양육스트레스는 재직의도에 부정적 영향을 미치는 요인으로 파악되었다. 이는 선행연구[7,8,13]에서 양육스트레스가 높으면 이직의도가 높은 것과 비슷한 결과라고 할 수 있다. 또한 높은 양육스트레스는 부모자녀 관계에도 부정적 영향을 미치므로[34,35] 이에 대한 대책을 마련하는 것은 매우 중요하다. 특히 본 연구결과와 일반적 특성에 따른 양육스트레스의 차이에서도 살펴보았듯이 자녀의 건강상태가 양호하지 않거나 미취학자녀가 많은 경우 양육스트레스가 높았으며, 선행연구[4]에서도 자녀가 신체적 정신적인 문제를 동반하는 경우 양육부담이 가중되어 더 많은 양육 스트레스를 경험하는 것으로 나타났다. 따라서 자녀의 건강상태가 양호하지 않거나 미취학 자녀가 많은 기혼간호사에게는 사회적 지지체계를 마련하고 근무부서 변경이나 교대 근무 조정 등 근무 조건을 융통성 있게 조정해 주며 직장 내

보육시설을 확충, 육아휴직을 확대하는 등의 적극적인 노력이 뒷받침되어야 한다. 또한 양육스트레스를 경감시킬 수 있는 중재프로그램을 개발하고 이를 평가하는 후속 연구가 이루어져야 할 것이다. 이러한 노력이 뒷받침된다면 간호업무에서 숙련도가 높은 기혼간호사의 재직의도를 향상시켜 간호업무 효율화에 기여할 뿐만 아니라 간호의 질을 향상시키는 데도 기여할 수 있을 것으로 생각한다.

본 연구의 제한점은 첫째, 일부 지역의 미취학 자녀를 가진 기혼간호사로 대상이 한정되어 있어 연구결과를 일반화하는 것에는 한계가 있다. 둘째, 미취학 자녀를 가진 기혼간호사로 대상을 한정하였기 때문에 학동기 아동 등 다양한 연령대의 자녀를 둔 기혼간호사의 양육스트레스를 파악하지 못하였다. 셋째, 기혼간호사의 재직의도에 영향을 미치는 다양한 변수를 포함하지 못하였다. 이러한 제한점에도 불구하고 본 연구는 기혼간호사의 양육스트레스와 직무몰입이 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 재직의도를 높일 수 있는 방안을 마련하는데 기초자료를 제공하였다는 측면에서 의의가 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 종합병원에 재직하고 있는 만 6세 이하의 미취학 자녀가 있는 기혼간호사를 대상으로 재직의도를 높일 수 있는 방안을 모색하는데 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

연구결과 기혼간호사의 재직의도에 영향을 미치는 영향요인으로는 일반적 특성 중 교육정도, 근무만족도, 주말근무 여부와 직무몰입, 양육스트레스로 확인되었다. 따라서 기혼간호사의 재직의도를 향상시키기 위해서는 양육스트레스를 감소시키고 직무몰입을 높일 수 방안이 모색되어야 함을 확인할 수 있었다. 미취학 자녀를 가진 기혼간호사들이 선호하는 시간과 기간에 근무할 수 있는 근무시간의 유연성과 야간·휴일전담제 도입 및 자녀 연령대에 따른 육아휴직제도의 활성화, 그리고 직장 내 보육시설 확립 등 여러 가지 방안을 모색하여 기혼간호사의 양육환경을 개선하여 양육스트레스를 감소시키고 직무몰입을 높이는 다각적인 노력을 기울여야 할 것이다.

본 연구의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다. 첫째, 본 연구의 대상이 일부 지역의 기혼간호사로

한정되어 있어 연구결과를 일반화 하는데 제한이 있으므로 다양한 지역을 포함하여 연구를 수행할 것을 제안한다. 둘째, 본 연구에서는 미취학 자녀를 둔 기혼간호사로 대상을 한정하였으나 후속 연구에서는 학동기 자녀를 둔 간호사를 포함하여 자녀 연령대에 따른 양육스트레스의 차이를 구체적으로 규명하는 연구를 수행할 것을 제안한다. 셋째, 기혼간호사의 재직의도에 영향을 미치는 다양한 변수를 포함하여 연구를 수행할 것을 제안한다. 넷째, 기혼간호사의 양육스트레스를 감소시키는 중재 프로그램을 개발하여 재직의도 향상에 기여하였는지를 평가하는 연구를 제안한다.

References

- [1] Statistics Korea. Economically Active Population Survey. retrieved October, 15. 2016. from <http://kostat.go.kr/>
- [2] M. Skreden, H. Skari, U. F. Malt, A. H. Pripp, M. D. Björk, A. Faugli, R. Emblem, "Parenting Stress and Emotional Wellbeing in Mothers and Fathers of Preschool Children," *Scandinavian Journal of Public Health*, vol. 40, no. 7, pp. 596-604, 2012. DOI: <https://doi.org/10.1177/1403494812460347>
- [3] J. R. Park, "Parenting Stress and Job Satisfaction", Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul, 2012.
- [4] M. F. Ribeiro, L. Vandenberghe, C. O. Prudente, V. D. Vila, C. C. Porto. "Cerebral Palsy: How the Child's Age and Severity of Impairment Affect the Mother's Stress and Coping Strategies", *Ciencia & Saude Coletiva*, vol. 21, no. 10, pp. 3203-3212, 2016.
- [5] W. B. Goodman, A. C. Crouter, "Longitudinal Associations between Maternal Work Stress, Negative Work-family Spillover, and Depressive Symptoms," *Family Relations*, vol. 58, no. 3, pp. 245-258, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2009.00550.x>
- [6] Y. S. Kim, M. K. Kwon, "Nurse's Parenting Stress", *Korean Parent-Child Health Journal*, vol. 13, no. 2, pp. 86-94, 2010.
- [7] S. J. Kang, S. Y. Kim, "The Relationship Among Nurses' Parenting Stress and Turnover Intention", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, vol. 17, no. 4, pp. 508-515, 2011. DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2011.17.4.508>
- [8] E. Y. Park, "The Effects of Parenting Stress on Organizational Commitment and Turnover Intention of Married Nurse with Preschool Children", Unpublished master's thesis, Soonchunhyang University, Chungnam, 2013.
- [9] H. J. Gu, "Parenting Stress and Job Involvement of Nurses with Preschool Children", Unpublished master's thesis, Hallym University, Kangwon, 2013.
- [10] E. H. Seo, M. S. Lee, "The Influence of Satisfaction with Workplace Child-Care on the Parenting Stress, Job Commitment, and Job Satisfaction of Parents", *Journal of Korean Child Care and Education*, vol. 7, no. 1, pp. 41-65, 2011.
- [11] S. M. Lee, "Job Satisfaction among Middle Aged Nurse", Unpublished master's thesis, Changwon National University, Changwon, 2013.
- [12] Y. K. Song, "New graduate nurse's competency, organizational socialization and intention to leave" Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2016.
- [13] J. S. Lee, "The Relationship of Parenting Stress, Social Support, and Turnover Intention of Nurses" Unpublished master's thesis, Keimyung University, Daegu, 2012.
- [14] M. H. Sung, E. Y. Choi, "The Relationships between Professional Self- Concept, Nursing Performance and Retention Intention of Emergency Department Nurses", *The Journal of Fundamentals of Nursing*, vol. 19, no. 2, pp. 244-252, 2012. DOI: <https://doi.org/10.7739/jkafn.2012.19.2.244>
- [15] E. H. Lee, K. S. Cho, H. M. Son, "A Study of Hospital Nurse's Intention to Keep Nursing Job", *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, vol. 20, no. 1, pp. 15-27, 2014.
- [16] F. Faul, E. Erdfelder, A. G. Lang, A. Bunchner, "G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavior, and biomedical sciences", *Behavior Research Methods*, vol. 39, no. 2, pp. 175-191, 2007. DOI: <https://doi.org/10.3758/BF03193146>
- [17] K. H. Kim, H. K. Kang, "Development of the Parenting Stress Scale", *Journal of the Korea Family and Environment Research*, vol. 35, no. 5, pp. 141-150, 1997.
- [18] L. J. Kim, C. H. Yoon, "An Ecological Study on Working Mothers' Parenting Stress", *Journal of the Korea Family and Environment Research*, vol. 38, no. 12, pp. 47-58, 2000.
- [19] R. N. Kanungo, "Measurement of Job and Work Involvement", *Journal of Applied Psychology*, vol. 67, no. 3, pp. 341-349, 1982. DOI: <https://doi.org/10.1037//0021-9010.67.3.341>
- [20] H. J. Lee, "Relationship between Mentoring and Core Talent Job Involvement and Organizational Commitment", Unpublished master's thesis, Korea University, Seoul, 2006.
- [21] L. S. Cowin, "The Effects of Nurses's Job Satisfaction on Retention: An Australian Perspective," *Journal of Nursing Administration*, vol. 32, no. 5, pp. 283-291, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1097/00005110-200205000-00008>
- [22] M. J. Kim, "Relationships between Child's Psychological Well-being and Parental Satisfaction with Dual Income Family", *Korean Journal of Child Studies*, vol. 27, No. 2, pp. 15-37, 2006.
- [23] J. A. Kim, " Impact of Nursing Professionalism and Decision Making Competency on Retention Intention and Turnover Impulse among Hospital Nurses", Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul,

2014.

- [24] H. S. Jeong, "Sleep Quality, Fatigue, and Job Involvement in Shift Work Nurses", Unpublished master's thesis, Ajou University, Gyeonggi-do, 2015.
- [25] J. A. Yu, "The Effects of Parenting Stress on the Quality of Life of Mothers with Preschool Children", Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2016.
- [26] K. J. Kwon, K. H. Ko, K. W. Kim, J. A. Kim, "The Impact of Nursing Professionalism on the Nursing Performance and Retention Intention among Psychiatric Mental Health Nurses", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, vol. 16, no. 3, pp. 229-239, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.00000/jkana.2010.16.3.229>
- [27] O. Y. Bae, "Impact of Career Plateau on Turnover Impulse and Retention Intention of Hospital Nurses", Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2015.
- [28] E. J. Choi, "The Relationship between Nurses' Self-efficacy, Career Commitment and Organizational Performance", Unpublished master's thesis, Hanyang University, Seoul, 2012.
- [29] S. O. Choi, J. H. Kim, "Relationships among Job Stress, Nursing Performance, and Retention Intention of Clinical Nurses", Journal of Korean Academy of Public Health Nursing, vol. 27, no. 1, pp. 142-152, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.5932/jkphn.2013.27.1.142>
- [30] Y. K. Ko, "Relationship of Nurse Practice Environment and Work-family Conflict to Job Satisfaction in Hospital Nurses in Korea", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, vol. 19, no. 2, pp. 207-216, 2013.
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2013.19.2.207>
- [31] M. A. You, Y. J. Son, "The Relationships of Work-family Conflict, Social Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment in Korean Married Hospital Nurses", The Journal of Fundamentals of Nursing, vol. 16, no. 4, pp. 515-523, 2009.
- [32] M. McGlynn, M. Q. Griffin, M. Donahue, J. Fitzpatrick, "Registered Nurse Job Satisfaction and Satisfaction with the Professional Practice Model", Journal of Nursing Management, vol. 20, no. 2, pp. 260-265, 2012.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01351>
- [33] N. Y. Lee, S. O. Lee, J. H. Hwang, "Factors Affecting on Hospital Nurse Intention of Retention", Journal of The Korean Data Analysis Society, vol. 14, no. 3, pp. 1479-1491, 2012.
- [34] K. A. Cappa, A. M. Begle, J. C. Conger, J. E. Dumas, A. J. Conger, "Bidirectional Relationships between Parenting Stress and Child Coping Competence: Findings from the Pace Study", Journal of Child and Family Studies, vol. 20, no. 3, pp. 334-342, 2011.
DOI: <https://doi.org/10.1007/s10826-010-9397-0>
- [35] S. Wilson, C. E. Durbin, "Effects of Paternal Depression on Fathers' Parenting Behaviors: a Meta-analytic Review", Clinical Psychology Review vol. 30, no. 2, pp. 167-180, 2010.
DOI: <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.10.007>

남 인 숙(In Suk Nam)

[정회원]



- 2017년 2월 : 충북대학교 대학원 (간호학석사)
- 2000년 3월 ~ 현재 : 충북대학교 병원 간호사 제직

<관심분야>
여성건강

김 선 호(Seonho Kim)

[정회원]



- 2005년 8월 : 서울대학교 간호대학 (간호학석사)
- 2011년 2월 : 서울대학교 간호대학 (간호학박사)
- 2014년 3월 ~ 현재 : 충북대학교 간호학과 부교수

<관심분야>
노인간호, 여성건강