

중소병원 간호사의 개인성격특성, 조직성격특성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향

김예정¹⁾ · 유정희²⁾ · 조유리³⁾ · 임지영⁴⁾

서 론

연구의 필요성

오늘날 각 의료기관은 보다 수준 높은 의료서비스를 제공하여 환자의 요구를 충족시키기 위한 노력을 기울이고 있으며, 병원조직은 다차원적인 구조로 변화되어 병원에 근무하는 간호사의 역할 또한 더욱 집합적이고 복잡해지고 있다. 이러한 현실로 간호사의 직무만족과 직무몰입은 감소되고 직무스트레스와 업무 부담감은 높아져 이직이 증가하고 있다. 2015년 국내 간호사의 이직률은 전체 12.6%이었지만, 상급종합병원 간호사의 이직률은 9.0%인데 반해 200병상 미만의 중소병원의 경우 22.1%로 2배 이상 높아 중소병원 간호사의 이직률이 매우 심각한 수준으로 파악되었다[1]. 여기에 정부에서 간호간병통합서비스를 본격화하면서 수도권 중심 대형 병원과 지방의 일부 대형 병원으로 중소병원 간호사의 대량 이직이 발생하면서 중소병원의 간호사 인력난은 더욱 가속화 될 전망이다[2]. 이로 인해 간호관리자는 해당 직무에 적합한 개인을 찾고자 하는데, 이는 기업이 요구하는 조직의 특성과 개인의 특성간의 차이가 클 때는 다양한 문제가 발생할 수 있어 병원은 조직에 맞는 개인을 모집, 선발하며 이후 업무 수행을 하는 과정까지 조직에 적합한 간호사를 요구한다[3].

개인의 성격은 직업 선택, 성공적 직무 수행과 직무만족에 영향을 미치며 개인의 성격특성과 직무만족, 개인 성격특성과

고객지향성, 직무만족과 고객지향성 관계에서 다양한 연구가 진행되어왔으며, 조직의 성격은 시간과 상황에 걸쳐 지속적이며 한 조직을 다른 조직과 구별해주는 특징적이고 차별화된 속성, 기질 및 행동양식으로, 조직의 정체성을 나타내는 하나의 수단으로 조직구성원의 지각에 초점을 둔다고 할 수 있겠다[4]. 조직성격특성을 측정, 진단하는 것은 옳고 그름을 판단하는 것이 아니라 빠르고 쉽게 조직의 특성을 파악하도록 하여 조직이 실행하는 목적과 기능에 따른 조직 성격의 적합성을 판단할 수 있도록 도와주어 자기 조직의 성격을 정확히 파악하고, 그 조직이 지향하는 가치나 목표 등을 효과적으로 달성할 수 있도록 조직성격특성을 전략적으로 관리할 필요가 있다[5].

개인성격특성 중 5요인 성격특성 모델은 직무수행과의 관계가 검토되면서 연구가 확대되어 왔는데, 이 중 성실성은 대부분의 직무에 양의 영향을 미치는 것으로, 외향성은 특히 영업직의 직무성과에 유의한 영향을 미치는 것으로 분석되었다. 반면 불안정성의 경우는 연구에 따라 양 혹은 음의 영향을 미치는 것으로 나타나 직업의 특성이나 문화적 환경에 따라 직무수행과의 관계가 다양하게 나타나는 특징을 보였다[6]. 조직성격특성 또한 5요인 성격특성 모델로 측정되어지는데 이는 직무의 요구 자체를 성격 5요인 모델을 틀로 분류하려는 시도이다. 조직은 무의식적으로 당연시 되는 기본적인 가정이나 신념을 공유하게 되는데 이를 통해 조직 구성원에게 의미와 행위의 규칙을 제공한다. 그리고 이러한 특성은 조직의 구

주요어 : 성격, 조직, 직무만족, 간호사, 병원

1) 인하대학교, 대학원생(교신저자 E-mail: cole2000@naver.com)(<https://orcid.org/0000-0001-8208-2975>)

2) 인하대학교, 대학원생(<https://orcid.org/0000-0002-2607-824X>)

3) 인하대학교, 대학원생(<https://orcid.org/0000-0001-7347-1979>)

4) 인하대학교 간호학과, 교수(<https://orcid.org/0000-0001-9561-4678>)

투고일: 2018년 2월 2일 수정일: 2018년 4월 6일 게재확정일: 2018년 4월 15일

성원이 조직에 적응해 가는 과정에서 나타나는 일련의 심리적 특성, 즉 조직 성격으로 나타날 수 있다. 그 동안 조직-개인 일치도의 관점에서 대부분의 연구가 양자 간의 가치의 일치나 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 파악하는 것에 중점을 두어 왔으나 대부분의 연구에서 표집이 부적절하고, 일치도의 측정에 한계가 있으며 특히 동일 차원을 측정하지 못하는 제한점이 드러나고 있다[7].

직무만족은 조직의 유효성을 측정하는 변수로 사용되며 간호사의 모든 행동에 영향을 미칠 뿐 아니라 조직의 생산성과도 연결되므로 이직 현상의 잠재적 주요 요인으로 제시하고 있다[8]. 직무만족에 영향을 미치는 요인에 대한 선행연구에서, 동일직무와 유사한 작업조건을 가진 구성원의 직무만족에 매우 다양한 차이가 있는 것으로 나타나, 개인성격특성에 대한 관심이 모아졌다[9]. 조직몰입은 조직애착을 나타내는 것으로 조직의 효과성을 나타내는 중요한 지표이며 구성원의 직무성과를 증진시키며 이직을 막음으로 조직효과성을 높일 수 있는 원동력이다[10]. 개인의 조직몰입 정도는 이직의 예측변인으로 유용한 것으로 나타났으며 조직몰입은 간호사의 이직율을 감소시키고 조직의 생산성 향상에 영향을 미치는 요인으로 밝혀져 왔다[11].

오늘날 환자중심의 의료서비스 요구는 적정 수준의 간호사를 확보해야만 가능하다. 조직의 인력관리에서 중요한 부분은 인력의 효율성 유지와 이직의도 감소이며 이를 위한 조직차원의 적극적인 노력이 필요하다[12]. 중소병원의 간호관리자는 간호조직의 성과 및 조직유효성의 기본이 되는 간호인력 유지 및 안정을 최우선 순위의 목표로 삼지만, 중소병원 간호사 이직에 직접적인 영향을 끼치는 급여나 복리후생 제도를 개선하기에는 현실적인 한계에 직면한다[13]. 이와 같은 중소병원의 현황을 고려해 볼 때, 조직 적응에 영향을 미치는 개인의 내재적 요인 중 하나인 개인성격특성과 개인과 상호작용하며 영향을 미치는 조직성격특성을 파악하여 이를 기반으로 보다 효과적이고 비용절감적인 간호조직관리 방안의 모색이 필요하다. Min [6]은 개인성격특성과 조직성격특성을 고려했을 때, 직무만족에 대한 예측력이 높아지고 특히 개인 특성 중 성실성과 불안정성이 각각 정적, 부적으로 유의미한 예측력이 있음을 보고하였다. 이에 따라 직무성과를 효과적으로 예측하기 위한 방안을 강구하기 위해서는 개인의 성격과 더불어 조직성격특성을 함께 검토, 비교하는 것이 바람직하다고 제안하였다.

이에 본 연구는 중소병원에 근무하고 있는 간호사를 대상으로 개인성격특성, 조직성격특성이 각각 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 파악하여 이를 비교함으로써, 중소병원 간호사의 조직 적응을 높이는 간호관리 방안 마련을 위한 기초자료를 제시하고자 하였다.

연구 목적

본 연구의 목적은 중소병원간호사를 대상으로 개인성격특성, 조직성격특성이 각각 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 알아보고자 한 것으로 구체적인 연구 목적은 다음과 같다.

- 중소병원 간호사의 일반적 특성, 개인성격특성, 조직성격특성, 직무만족, 조직몰입 정도를 파악한다.
- 중소병원 간호사의 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입의 차이를 파악한다.
- 중소병원 간호사의 개인성격특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 정도를 파악한다.
- 중소병원 간호사의 조직성격특성이 직무만족과 조직몰입에 미치는 영향 정도를 파악한다.

용어의 정의

● 개인성격특성

개인성격특성은 여러 가지 상황에서 나타나는 비교적 일관성 있고 독특한 행동과 사고방식을 의미한다[6]. 본 연구에서는 Neuroticism Extroversion Openness-Personality Inventory-Revised [NEO-PI-R] [14]를 An과 Chae [15]가 번역하여 수정 보완한 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

● 조직성격특성

조직성격특성은 조직의 역사, 조직구성원의 성격 등에 영향을 받아 조직의 목적이나 수행하는 기능에 따라 다른 조직과 구별되는 속성 및 행동 양식을 말한다[16]. 본 연구에서는 Min [6]이 개발한 조직 성격특성 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

● 직무만족

직무만족이란 직무에 대해 가지고 있는 태도로서 직무경험 평가 시에 발생하는 긍정적인며 유쾌한 정서 상태를 말한다[17]. 본 연구에서는 Minnesota Satisfaction Questionnaire [MSQ] [18]를 Jung [19]이 수정 보완한 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

● 조직몰입

조직몰입은 개인이 조직의 목표를 동일시하여 몰입하여 조직에 충성하는 것을 의미한다[20]. 본 연구에서는 Organizational Commitment Questionnaire [OCQ] [21]를 Jung [20]이 수정 보완한 도구를 사용하여 측정된 점수를 의미한다.

연구의 제한점

본 연구는 2개 대도시 지역에 소재한 4개 수술전문 중소병원을 대상으로 자료를 수집한 것이므로 본 연구의 결과를 전국 규모의 중소병원에 대한 결과로 일반화할 시에는 신중을 기해야 함을 밝힌다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 중소병원 간호사를 대상으로 개인성격특성, 조직성격특성이 각각 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 파악하고 이를 비교해 보고자 한 서술적 조사연구이다.

연구 대상

본 연구의 대상자는 100~200병상의 수술전문 중소병원에서 근무하고 있는 경력 1년 이상의 팀간호와 책임간호사이다. 연구의 목적에 따라 회귀분석에 필요한 표본 크기는 G*power 3.1 프로그램을 이용하여 산출하였으며, 유효크기 .15, power .80, 유의수준 .05에서 독립변수 13개(연구변수 5개, 일반적 특성 8개) 일 때, 131명으로 산출되었다. 대상자 모집 결과 간호사 186명이 연구 참여에 동의하여 본 연구의 분석에 필요한 표본크기를 확보하였다.

연구 도구

● 개인성격특성

개인성격특성은 Neuroticism Extroversion Openness-Personality Inventory-Revised [NEO-PI-R] [14]를 An과 Chae [15]가 번역하여 수정 보완한 도구로 측정하였다. 도구는 불안정성, 외향성, 개방성, 수용성, 성실성의 5요인 총 25문항으로 구성되었으며, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 그 영역의 성격 특성이 두드러짐을 의미한다.

Kim과 Lim [8]의 연구에서는 도구의 전체 신뢰도는 Cronbach's alpha .79이며, 각각의 하위 특성에서는 불안정성 .79, 외향성 .76, 개방성 .64, 수용성 .65, 성실성 .75이었다. 본 연구에서는 전체 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha .77이었고, 각각의 하위 특성별로는 불안정성 .81, 외향성 .80, 개방성 .63, 수용성 .71, 성실성 .81이었다.

● 조직성격특성

조직성격특성은 Min [6]의 조직성격특성 도구를 사용하여

측정하였다. 도구는 불안정성, 외향성, 개방성, 수용성, 성실성의 5요인 총 25문항으로 구성되었으며, Likert 9점 척도로 점수가 높을수록 그 영역의 성격 특성이 두드러짐을 의미한다.

Kim과 Lim [8]의 연구에서는 도구의 전체 신뢰도는 Cronbach's alpha .79이며 각각의 하위 특성에서는 불안정성 .75, 외향성 .67, 개방성 .69, 수용성 .83, 성실성 .73이었다. 본 연구에서는 전체 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha .79이었고, 각각의 하위 특성별로는 불안정성 .75, 외향성 .67, 개방성 .69, 수용성 .83, 성실성 .73이었다.

● 직무만족

직무만족은 Minnesota Satisfaction Questionnaire [MSQ] [18]를 Jung [19]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 도구는 총 9문항의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족 정도가 높음을 의미한다. Jung [19]의 연구에서는 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha .80이었다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha .85이었다.

● 조직몰입

조직몰입은 Organizational Commitment Questionnaire [OCQ] [21]를 Jung [20]이 수정 보완한 도구를 사용하였다. 도구는 총 6문항의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입 정도가 높음을 의미한다. Jung [20]의 연구에서 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha .93이었다. 본 연구에서의 도구의 신뢰도는 Cronbach's alpha .80이었다.

자료 수집 방법

본 연구의 자료수집을 위하여 2개 대도시 지역에 소재한 4개 수술전문 중소병원을 편의표집하였다. 연구의 종속변수에 영향을 줄 수 있는 조직차원의 변수를 통제하기 위하여, 4개의 진료영역, 설문 부서의 특성을 동질하게 표집하였다. 자료 수집방법은 다음과 같다. 먼저 자료수집 병원 간호부와 해당 병동 수간호사에게 연구의 목적과 취지를 설명한 후 협조를 구하였다. 다음 대상자에게 연구자가 직접 연구의 목적 및 연구 참여 동의서의 내용을 설명하고 동의서를 작성한 후, 설문지를 배부하였다. 설문지는 자가 기록한 후 밀봉하여 간호부 앞에 둔 수거함에 넣도록 하였다. 자료수집 기간은 2016년 6월 13일부터 2016년 7월 12일까지 진행하였다. 각 병원에 70부, 60부, 40부, 40부의 설문지가 배부되었으며, 각각 65부, 59부, 38부, 35부의 설문이 회수되어 병원별 회수율은 87%~98%로 나타났다. 회수된 설문지는 총 197부 이었으며 회수된 설문지의 자료의 충실성을 검토한 후 총 186부의 설문이 자료분석에 포함되었다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS 20.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 개인성격특성, 조직성격특성, 직무만족, 조직몰입은 평균, 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입의 차이는 t-test, ANOVA를 이용하여 분석하였다.
- 개인성격특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향, 조직성격특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향은 Multiple regression analysis를 이용하여 분석하였다.

윤리적 고려

본 연구는 자료 수집을 시행하기 전 일 기관 생명윤리심의 위원회(WRDIRB-2016-11)의 승인을 받았다. 연구 참여 동의서에 본 연구의 참여는 대상자의 자발적 참여 의사에 의해 결정되며, 연구 기간 중 언제라도 개인적인 사유 등으로 중도에 참여를 거부하거나, 자유로이 참여를 중단할 수 있음을 설명하였다. 또한 이로 인해 어떠한 불이익도 받지 않으며 연구자의 신상에 대한 정보는 기밀로 유지됨을 설명하였다. 수집된 자료는 연구 이외의 다른 목적으로 사용하지 않으며, 연구 종료 시 수집된 자료는 1년간 보관한 후 문서파쇄기를 사용하

여 안전하게 파괴할 것임을 설명하였다. 연구 참여자에게는 소정의 사례품을 제공하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 대상자의 일반적 특성을 분석한 결과는 다음과 같다(Table 1). 대상자는 모두 186명으로 여성 174명(93.5%), 남성 12명(6.5%)으로 나타났다. 연령은 평균 29.73±6.45세로, 20대가 95명(51%)으로 가장 많았다. 결혼은 미혼이 125명(67.0%), 기혼이 61명(33.0%)이었으며, 종교는 있다는 응답이 78명(42.0%), 없다는 응답이 108명(58.0%)으로 유사하였다. 교육수준은 전문학사가 91명(49.0%), 학사가 88명(47.3%)의 순으로 나타났으며, 석사 이상은 7명(3.7%)으로 낮은 비율을 보였다. 총 근무년수는 평균 7.48±4.73년으로 최소 2년에서 최대 25년까지의 범위를 나타냈다. 근무형태는 상근 101명(54.0%), 3교대 85명(46.0%)이었고, 직위는 일반간호사가 135명(72.5%)로 다수를 차지하였다.

대상자의 개인성격특성, 조직성격특성, 직무만족 및 조직몰입

본 연구의 주요 연구 변수인 개인성격특성, 조직성격특성, 직무만족, 조직몰입의 정도를 분석한 결과는 다음과 같다

<Table 1> General Characteristics

(N=186)

Variables		n(%)	Mean±SD	Min	Max
Gender	Male	12(6.5)			
	Female	174(93.5)			
Age (years)	20s	95(51.0)			
	30s	75(40.0)	29.73±6.45	22	49
	≥40s	16(9.0)			
Marital status	Unmarried	125(67.0)			
	Married	61(33.0)			
Religion	Yes	78(42.0)			
	No	108(58.0)			
Education	College	91(49.0)			
	bachelor	88(47.3)			
	≥master	7(3.7)			
Career (years)	1~5	75(40.3)			
	6~10	62(33.3)	7.48±4.73	2	25
	≥11	49(26.4)			
Type of shift	Not 3 shifts	101(54.0)			
	Three shifts	85(46.0)			
Position	Staff nurse	135(72.5)			
	Charge nurse	51(27.5)			

(Table 2). 개인성격특성에서는 개방성이 평균 3.42±0.51점으로 가장 높았고, 불안정성이 2.57±0.67점으로 가장 낮았다. 조직성격특성에서는 불안정성이 평균 3.29±0.95점으로 가장 높았고, 개방성이 2.51±0.98점으로 가장 낮았다. 직무만족은 5점 만점에 전체 평균 3.16±0.53점으로 나타났다. 문항 분석에서는 총 9문항 중 “나는 동료들과의 관계에 대해 만족 한다”가 평균 3.64±0.71점으로 가장 높았고, “나의 급여(연봉)에 대해 만족 한다”가 평균 2.51±0.90점으로 가장 낮았다. 조직몰입은 5점 만점에 전체 평균 3.39±0.53점으로 나타났다. 문항 분석에서는 총 6문항 중 “나는 현 부서가 잘되기를 진심으로 바라고 있다”가 평균 3.97±0.74점으로 가장 높았고, “나는 현재 부서보다 더 좋은 부서를 발견하기가 힘들 것이다”가 평균 2.90±0.81점으로 가장 낮았다.

일반적 특성에 따른 직무만족과 조직몰입의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 직무만족, 조직몰입의 차이를 분석한 결과는 다음과 같다(Table, 3). 직무만족은 일반적 특

성에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았다. 조직몰입에서는 성별, 결혼상태에서 통계적으로 유의한 차이를 보였는데 성별에서는 남자 간호사인 경우 여자 간호사보다 높은 것으로 나타났다($t=3.10, p=.002$). 결혼상태에서는 기혼이 미혼보다 높은 것으로 나타났다($t=-2.50, p=.013$).

개인성격특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향

대상자의 개인성격특성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다(Table 4). 본 연구에서는 5개의 성격특성과 8개의 일반적 특성을 모형에 포함하여 회귀모형을 구축하였다. 독립변수 중 결혼, 종교, 교육수준, 근무형태, 직위는 더미변수 처리하였다. 이 중 교육수준은 석사 이상이 7명으로 표본수가 적어 전문학사졸과 학사졸 이상의 2개 집단으로 재구분하여 분석하였다. 각각의 기준변수는 결혼은 미혼, 종교는 있음, 교육수준은 전문학사졸, 근무형태는 상근, 직위는 일반간호사이다. 분석에 앞서 독립변수 간에 다중공선성을 확인하기 위하여 분산팽창요인(Variance Inflation

<Table 2> Individual personality Traits, Organizational Personality Traits, Job Satisfaction and Organizational Commitment (N=186)

Variables		Mean±SD
Individual Personality traits	Openness	3.42±0.51
	Conscientiousness	3.38±0.50
	Extroversion	3.37±0.52
	Agreeableness	3.36±0.50
	Neuroticism	2.57±0.67
Organizational Personality traits	Neuroticism	3.29±0.95
	Conscientiousness	3.16±0.90
	Extroversion	2.99±0.97
	Agreeableness	2.96±0.92
	Openness	2.51±0.98
Job Satisfaction	Total	3.16±0.53
	I am satisfied with the relationship with my co-workers(intimacy, trust).	3.64±0.71
	I am satisfied with the relationship with my manager(intimacy, trust).	3.61±0.64
	I am satisfied with my manager’s management and understanding.	3.50±0.64
	I am satisfied with the relationship with the patients(intimacy, trust).	3.31±0.72
	I am satisfied with my work	3.22±0.76
	I am currently satisfied with my department’s working conditions and environment.	2.98±0.86
	I am satisfied with my workload.	2.89±0.89
	I am satisfied with an opportunity of promotion in the hospital.	2.82±0.80
	I am satisfied with my salary.	2.51±0.90
Organizational Commitment	Total	3.39±0.53
	I really hope that my department goes well.	3.97±0.74
	I consider that the work of my department is worthwhile	3.70±0.70
	I feel proud of myself as a nurse of my department.	3.42±0.81
	I understand how my work contributes to the development of my department.	3.18±0.69
	I am currently satisfied with my department’s working conditions and environment.	3.14±0.78
	I think it’s hard to find a better department than mine.	2.90±0.81

Factor: VIF)을 산출한 결과, 범위가 1.07~2.32로 모두 10을 넘지 않아 다중공선성의 문제가 없음을 확인하였다. 또한 Durbin-Watson 값도 최대가 1.620로 2에 근접하여 잔차 간에 자기상관성이 없음을 확인하였다.

개인성격특성과 직무만족, 조직몰입에 대한 회귀모형은 모두 통계적으로 유의하였다. 일반적 특성 중 성별, 나이, 결혼 상태, 종교유무, 학력, 경력, 근무형태, 직위와 개인 성격특성

이 투입된 회귀모형은 직무만족에 대하여 약 25.9%($F=5.84, p<.001$)의 설명력을 보였다. 투입된 변수 중 종속변수인 직무만족에 영향을 주는 요인은 외향성($\beta=.44, p<.001$)으로 나타났다. 또한, 일반적 특성에서 성별, 나이, 결혼상태, 종교유무, 학력, 경력, 근무형태, 직위와 개인성격특성이 투입된 회귀모형은 조직몰입에 대하여 약 28.2%($F=6.44, p<.001$)의 설명력을 보였다. 투입된 변수 중 종속변수인 조직몰입에 영향을 주

<Table 3> Job Satisfaction and Organizational Commitment by General Characteristics (N=186)

Variables	n	Job Satisfaction			Organizational Commitment			
		Mean±SD	F/t	p	Mean±SD	F/t	p	
Gender	Male	12	3.44±0.56	1.86	.064	3.83±0.71	3.10	.002
	Female	174	3.14±0.52			3.35±0.51		
Age (years)	20s	95	3.19±0.49	2.10	.125	3.33±0.50	2.51	.084
	30s	75	3.10±0.53			3.41±0.57		
	≥40	16	3.42±0.79			3.70±0.53		
Marital status	Unmarried	125	3.14±0.52	-0.96	.337	3.32±0.54	-2.50	.013
	Married	61	3.22±0.53			3.53±0.49		
Religion	Yes	78	3.21±0.55	0.97	.334	3.45±0.61	1.39	.167
	No	108	3.13±0.51			3.33±0.46		
Education	College	91	3.10±0.48	1.32	.269	3.36±0.44	0.30	.738
	bachelor	88	3.23±0.57			3.41±0.61		
	≥master	7	3.28±0.86			3.25±1.30		
Career (years)	1~5	75	3.24±0.52	2.74	.067	3.37±0.52	0.91	.404
	6~10	62	3.04±0.50			3.34±0.52		
	≥11	49	3.20±0.56			3.48±0.59		
Type of shift	Not 3 shifts	101	3.14±0.55	-0.79	.431	3.44±0.59	1.72	.087
	Three shifts	85	3.20±0.50			3.31±0.45		
Position	Staff nurse	135	3.20±0.52	1.22	.223	3.39±0.51	0.45	.655
	Charge nurse	51	3.09±0.56			3.35±0.58		

<Table 4> Affects of Individual Personality Traits on Job Satisfaction and Organizational Commitment

Variables	VIF	Job Satisfaction			Organizational Commitment		
		β	t	p	β	t	p
(constant)		1.96	3.37	<.001	1.86	3.23	.002
Extroversion	2.32	.44	4.44	<.001	.36	3.64	<.001
Agreeableness	1.54	.17	1.95	.053	.02	0.26	.797
Conscientiousness	2.10	-.14	-1.40	.163	-.01	-0.06	.953
Neuroticism	1.15	-.06	-1.21	.229	-.01	-0.24	.808
Openness	1.29	.07	0.89	.377	.18	2.42	.016
Gender	1.21	-.22	-1.49	.138	-.36	-2.44	.016
Age	1.92	-.10	-0.54	.589	.02	2.23	.027
Marital status	1.39	.12	1.41	.159	.20	2.36	.019
Religion	1.15	-.01	-0.16	.871	-.05	-0.73	.467
Education	1.09	.03	0.58	.560	-.02	-0.37	.714
Career	1.73	.01	0.11	.915	-.02	-1.47	.145
Type of shift	1.22	.08	1.08	.281	-.06	-0.86	.394
Position	1.37	-.14	-1.59	.114	-.14	-1.65	.102
		R ² =.313, Adj R ² =.259 F=5.84, p<.001 Durbin-Watson=1.620			R ² =.334, Adj R ² =.282 F=6.44, p<.001 Durbin-Watson=1.562		

는 요인은 외향성($\beta=.36, p=.001$)과 개방성($\beta=.18, p=.016$), 그리고 일반적 특성 중 성별($\beta=-.36, p=.016$), 연령($\beta=.02, p=.027$), 결혼상태($\beta=.20, p=.019$)로 파악되었다.

조직성격특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향

대상자의 조직성격특성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과는 다음과 같다(Table 5). 조직성격특성과 직무만족, 조직몰입에 대한 회귀모형은 모두 통계적으로 유의하였다. 일반적 특성 중 성별, 나이, 결혼상태, 종교유무, 학력, 경력, 근무형태, 직위와 조직성격특성이 투입된 회귀모형은 직무만족에 대하여 약 8.6%($F=2.30, p<.001$)의 설명력을 보였으나 통계적으로 일반적 특성 중 성별($\beta=-.36, p=.031$)만이 유의하였다.

조직몰입에 대한 회귀모형에서는 일반적 특성에서 성별, 나이, 결혼상태, 종교유무, 학력, 경력, 근무형태, 직위와 조직성격특성이 투입되어 약 11.6%($F=2.81, p<.001$)의 설명력을 보였다. 투입된 변수 중 종속변수인 조직몰입에 영향을 주는 요인으로는 성별($\beta=-.53, p=.001$)과, 결혼상태($\beta=.20, p=.034$)로 파악되었다.

논 의

본 연구는 중소병원 간호사를 대상으로 개인성격특성, 조직성격특성, 직무만족, 조직몰입의 정도를 파악하고, 이를 토대로 개인성격특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향, 조

직성격특성이 직무만족 및 조직몰입에 미치는 영향을 비교해 보고자 하였다. 본 연구의 결과는 수술전문병원 중심의 중소병원 간호사의 적절하고 효율적인 인력관리에 필요한 기초자료로서 활용될 수 있을 것으로 기대하며, 이를 위한 주요 연구 결과 및 시사점은 다음과 같다.

중소병원 간호사의 개인성격특성은 개방성, 성실성, 외향성, 수용성, 불안정성 순으로 나타났다. 개방성은 내, 외적 세계에 호기심이 많고 새로운 아이디어와 상상력이 풍부하고 창의적인 특성을 나타낸다. 대학병원과 종합병원의 간호사를 대상으로 성격특성을 측정한 Lim [22]의 연구에서는 수용성, 성실성, 외향성, 불안정성, 개방성의 순서로 파악되었고, Kim과 Lim [9]연구에서는 성실성, 외향성, 수용성, 개방성, 불안정성의 순서로 나타났다. 성실성은 사회적 규칙, 규범, 원칙을 지키며 과제 수행에 대한 성취욕구가 높고 동시에 목적 지향적이고 책임감이 강한 성격 특성을 일컫는다[9]. 본 연구의 대상자가 중소병원에서도 수술전문의 특성을 가진 병원에 근무하는 간호사임을 고려할 때, 오늘날 최신의 수술 기법과 수술 기기들이 빠르게 개발되고 이러한 변화에 즉각적이고 능동적으로 대처하며 동시에 생명을 담보로 한 수술의 과정에서 어떠한 경우에도 과업을 완수해야 하는 수술간호 업무의 특성이 반영되어 개방성과 성실성의 성격 특성이 강조되어 나타난 것으로 해석할 수 있다.

조직성격특성은 불안정성이 가장 높았고 성실성, 외향성, 수용성, 개방성의 순으로 파악되었다. Kim과 Lim [9]의 연구에서의 조직 성격은 개방성, 불안정성, 성실성, 외향성, 수용성 순으로 보고하였다. 불안정성은 정서적 안정을 나타내는

<Table 5> Affects of Organizational Personality Traits on Job Satisfaction and Organizational Commitment

Variables	VIF	Job Satisfaction			Organizational Commitment			
		β	t	p	β	t	p	
(constant)		4.10	8.45	<.001	4.17	8.67	<.001	
Extroversion	1.32	-.08	-1.74	.083	-.02	-0.37	.715	
Agreeableness	1.54	-.08	-1.62	.107	-.01	-0.02	.982	
Conscientiousness	1.55	.03	0.67	.504	.08	1.65	.101	
Neuroticism	1.30	-.01	-0.23	.817	-.06	-1.32	.190	
Openness	1.27	-.06	-1.42	.157	-.06	-1.27	.205	
Gender	1.18	-.36	-2.18	.031	-.53	-3.30	.001	
Age	1.80	-.01	-0.13	.895	.02	1.96	.052	
Marital status	1.38	.18	1.90	.059	.20	2.14	.034	
Religion	1.08	-.03	-0.38	.706	-.12	-1.49	.138	
Education	1.07	.11	1.54	.125	.04	0.52	.601	
Career	1.75	.01	0.45	.655	-.01	-1.09	.276	
Type of shift	1.19	.13	1.53	.128	-.05	-0.60	.547	
Position	1.41	-.18	-1.77	.078	-.15	-1.53	.129	
				$R^2=.152, Adj R^2=.086$	$R^2=.180, Adj R^2=.116$			
				$F=2.30, p=.008$	$F=2.81, p<.001$			
				Durbin-Watson=1.578	Durbin-Watson=1.528			

특성으로 적대감, 충동성, 불안, 우울 등과 같은 하위요인을 포함하고 있으며, 불안정성 특성이 높을수록 당혹감, 분노, 슬픔 등의 부정적인 정서를 자주 느끼게 된다[6]. Min [6]은 유기체로서의 조직은 개인이 서로 다른 성격을 지니고 있듯이 조직도 그 조직 특유의 성격을 지닐 수 있다고 보았다. Park [23]은 조직성격특성은 특정 조직을 다른 조직과 구별할 수 있게 하는 것으로, 일 조직이 지니고 있는 독특한 기질이나 행동양식이라고 하였다. 조직성격특성은 조직을 둘러싼 환경에 독특하게 적응하도록 조직이 취하는 행동과 관련된 것으로 일단 조직에 형성된 성격은 쉽사리 변하지 않는 안정적인 특징과 꾸준히 지속되는 일관적인 특징을 보인다. 조직성격특성에서 불안정성이 높게 나타난 것은 개인성격특성에서와 마찬가지로 수술실 간호 업무가 정형화된 업무 매뉴얼을 정확히 수행해야 하는 엄격함을 요구한다는 측면에서, 간호사가 수술전문병원이라는 조직 내 구성원으로서 느끼는 조직에 대한 심리적 인식이 반영된 것으로 볼 수 있다. Lim과 Yi [24]도 수술실 간호사의 경우 통제된 근무환경 특성과 제한된 공간에서 소수의 의료진과 수술과 관련된 일 방향적인 상호작용만을 경험하기에 일반 병동간호사와 비교 시 대인관계 및 의사소통 능력이 낮게 나타난다고 보고한 바도 이러한 수술전문병원의 조직 특성을 반영한 결과로 볼 수 있다.

직무만족에서는 동료와의 관계, 상사와의 관계, 상사의 감독 및 이해도에서 점수가 높은 것으로 나타났고, 반면 급여와 승진의 기회에 대한 만족도는 낮게 나타났다. 조직몰입에서는 ‘현 부서가 잘 되기를 바란다’는 항목이 가장 높았고 ‘현 부서보다 더 좋은 부서를 찾기 힘들 것이다’의 항목이 가장 낮은 점수를 보였다. 급여와 승진의 기회에 대한 간호사의 낮은 직무만족도는 선행 연구의 결과와 유사하였다[9,13,25]. 단, 조직몰입 문항 중 상사와의 관계, 그리고 상사의 감독 및 이해도에서 점수가 상대적으로 높게 나타난 점은 중소병원의 경우 대형 종합병원과 비교 시 상사와의 관계가 상대적으로 더 긴밀하기 때문으로 사료된다. 이러한 결과는 병원규모에 따른 간호사의 조직문화유형과 직무만족 비교연구에서 중소병원이 대형병원에 비해 관계지향문화 정도가 높고 이는 통계적으로 유의한 차이로 분석된 결과와 일치하였다[26].

일반적 특성에 따른 차이 분석에서는 조직몰입에서만 통계적 유의성이 분석되었다. 조직몰입의 차이는 성별과 결혼상태에서 통계적으로 유의하였다. 성별은 남자 간호사에서, 결혼상태는 기혼인 경우에서 높게 나타났는데, 이는 총 근무년수, 결혼상태에 따라 차이가 있다고 한 Lee [27]의 연구 결과와 유사하였다. Lee [27]의 연구에서 기혼 간호사의 경우 미혼 간호사보다 조직몰입이 높은 이유는 기혼인 경우 심리적으로 안정되어 있으며, 책임감이 더 크기 때문이라고 하였다. 다만 본 연구에서는 성별에서 유의한 차이를 보여 선행연구 결과

와 차이를 보였다. 남자 간호사의 조직몰입도가 여자 간호사보다 높은 것으로 나타났는데, 이는 본 연구 대상인 수술전문병원의 경우 대부분의 남자 간호사가 일반 병동이 아닌 수술실에서 PA (physician assistant)로 근무하고 있어 3교대가 근무가 아닌 상근직 근무, 상대적으로 높은 급여체계, 보다 자율적으로 일 할 수 있는 근무환경 등의 특성에 기인한 것으로 사료된다. 따라서 본 연구의 결과에 기반 하여 향후 다양한 임상 간호 현장에서 남자 간호사에 대한 근무 여건, 조직 행동 특성 등을 측정, 분석하는 후속 연구도 필요함을 제안한다.

개인성격특성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과, 직무만족에는 외향성이, 조직몰입에는 개방성, 외향성, 성별, 연령, 결혼상태가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 외향성은 사교성과 지배성에서 대인관계와 관련되어 있으며 기질적으로 활동수준이 높으며 명랑한 특성을 의미한다[6]. Eu [28]는 외식업체 직원을 대상으로 외향성이 혁신 행동과 조직몰입에 양의 영향 관계를 나타냈다고 보고하였다. 따라서 본 연구의 결과 개인성격특성 중 외향성과 개방성이 직무만족과 조직몰입을 설명하는 요인을 파악된 점은 여러 선행연구의 결과와 일치함을 알 수 있었다. 반면, 조직성격특성이 직무만족, 조직몰입에 미치는 영향을 분석한 결과에서는 일반적 특성 중 직무만족에는 성별이, 조직몰입에는 성별과 결혼상태가 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구에서 회귀분석에서 개인성격특성의 직무만족과 조직몰입에 대한 설명력은 각각 25.9%, 28.2%인 반면 조직성격특성의 설명력은 각각 5.6%, 11.6%로 차이를 보였다. 아울러 개인성격특성과 조직성격특성이 직무만족과 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 비교한 결과에서도 개인 측면에서만 통계적으로 유의한 성격특성이 분석되었다. 이러한 결과는 수술간호업무 및 수술환자 간호 등의 특수한 상황이 간호사로 하여금 업무 수행 시 높은 스트레스와 압박감을 느끼게 하여 직무만족, 조직몰입의 정도를 결정하는 데에 조직적 요인보다는 개인적 요인에 의한 영향이 크게 나타난 것으로 볼 수 있다.

간호사의 높은 이직률은 의료기관, 간호사와 환자 모두에게 부정적인 문제를 야기시킨다. 의료기관의 입장에서는 숙련된 간호사의 수가 줄어들음으로 인해 조직의 간호역량이 저하되면 간호서비스의 질이 떨어지고 신규간호사를 새로 채용하고 교육하는데 많은 시간과 비용을 들여야 한다. 남아 있는 간호사는 숙련된 동료간호사가 떠남으로 인해 노동 강도와 업무 시간이 증가하고 이로 인한 스트레스와 건강문제를 겪기도 한다[29]. 최근 중소병원은 대형병원에 비해 간호사의 높은 이직률과 더불어 간호사 부족현상으로 인해 인적자원관리 측면에서 매우 어려운 상황에 처해 있다[30]. Eu [28]는 개인의 성격특성이 조직유효성에 유의한 영향을 미치는 경우, 직원 채용 시 직무적성검사에 성격특성 요인 항목을 추가함으로써

좀 더 해당 직무나 조직 특성에 맞는 인력을 선발할 것을 제안하였다.

따라서 간호에서도 이와 같은 조직관리 관점의 변화의 방향을 수용하여 개인과 조직의 특성을 조화롭게 함으로써 조직효과성을 높이려는 관리 방안 모색과 전략 개발이 필요하며 이에 본 연구의 결과가 후속 연구를 수행을 위한 기초 자료로서 활용되기를 기대한다.

결론 및 제언

병원 조직의 과반수에 가까운 인력을 차지하고 있는 간호 조직이 개인의 특성과 조직의 특성을 잘 파악하여 선발, 이동 배치, 훈련 시 기초 자료로 사용한다면 직무만족과 조직몰입을 향상시켜 간호조직의 생산성에 기여하고 나아가 이직률을 감소시킬 수 있는 방안이 될 수 있을 것이다. 이에 본 연구에서는 개인성격특성 중 외향성과 개방성이 직무만족, 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 요인으로 검증되었으므로 신규 간호사의 채용 시 직무적성검사에 성격특성 요인 항목을 포함함으로써 좀 더 해당 직무와 조직 특성에 맞는 인력을 선발하는 방안을 수립할 것을 제안한다.

본 연구에서는 일반적으로 중소병원 간호관리자의 권한 범위가 급여체계를 직접 개선하기에는 제한점이 있음을 인식하고, 간호관리자 관점에서 실행이 용이한 관리방안을 모색해 보고자 하였다. 그러나 이는 간호사의 직무만족과 조직몰입을 높이고 동시에 이직을 낮추기 위한 방안을 모색할 때, 급여를 포함한 근로 조건 향상과 처우 개선을 간과하여도 됨을 의미하는 것은 아니다. 따라서 향후 중소병원 간호사의 조직 적응과 직무성과 제고 방안을 모색함에 있어 급여체계 개선과 승진 기회 확대 등이 함께 추진되어야 함을 제안한다. 아울러 본 연구의 분석 과정에서 수술간호업무의 특수성이 간호사에게 높은 압박감과 스트레스에 영향하여 결과적으로 직무만족과 조직몰입에 영향을 미칠 수 있음을 확인하였다. 따라서 후속 연구에서는 조직성격특성이 독립변수인 개인성격특성, 그리고 종속변수인 직무만족, 조직몰입에 어떤 매개 작용을 하는 지에 대한 실증적 검증 연구가 이루어질 것을 제안한다.

Conflicts of Interest

The authors declared no conflict of interest.

References

1. Statistics Korea. The trends in the number of hospital beds and medical staff in 2015. Seoul: Statistics Korea; 2016[cited

2016 April 30]. Available from: http://www.index.go.kr/potal/stts/idxMain/selectPoSttsIdxSearch.do?idx_cd=2933&stts_cd=293306, http://www.index.go.kr/potal/main/EachDt1PageDetail.do?idx_cd=2772.

2. Hospital Nurse Association. Survey on the actual situation of the placement of nursing staff in hospitals. Seoul: Hospital Nurse Association; 2016[cited 2016 April 16]. Available from: <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>
3. Lee IS, Baek JH, Jeon MK. The effect of person environment fit on organization effectiveness. Korea Journal of Business Administration. 2010;23(4):1951-1967.
4. Yoo TY, Kim MU, Lee DH. The big-five personality test : development and criterion-related validation. The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology. 1997; 10(1):85-102.
5. Kwon HR. The study of police officers and organization fit in personality type the impact on organizational trust moderating effect of rank and tenure. The Korean Association of Police Science Review. 2013;39(0):3-28.
6. Min BM. Five-factor model. in personality-the relationship between organization agreement and perform. [dissertation]. Seoul: Korea University; 2001. p. 1-70.
7. Tinsley HE. The congruence myth: An analysis of the efficiency of the person-environment fit model. Journal of Vocational Behavior. 2000;56:147-179.
8. Prescott PA. Vacancy, stability and turnover of registered nurses in hospitals. Research in Nursing & Health. 1986;5:51-60.
9. Kim OG, Lim JY. Effects of individual-organization personality agreement using five-factor model on hospital nurses' job satisfaction and organizational commitment. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2015;21(2): 164-173. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.2.164>
10. Kim MJ, Han SS. Comparison of job satisfaction, commitment to organization, nursing organization culture and job experience between national/public hospital nurses and private hospital nurses. Journal of East-West Nursing Research. 2007; 23(2):22-30.
11. Ha NS, Choi J. The relationship among leadership styles of nurse managers, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. Korean Society of Nursing Science. 2002;32(6):812-822.
12. Kim MN, Cho OK, Cha KS. Factors associated with the organizational citizenship behavior of nurses in small-and medium sized hospitals. Journal of Korean Academic Society of Home Health Care Nursing. 2015;22(1):38-46.
13. Choi YS. Nursing professionalism, job satisfaction and turnover intention of nurse in small and medium-sized hospitals-Focused on "I" city; Journal of The Korea Academia-industrial Cooperation Society. 2014;15(5): 2695-2702 <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2014.15.5.2695>
14. Costa PT, McCrae RR. Normal personality assessment in clinical practice: The NEO personality inventory. Psychological Assessment. 1992;4(1):5-13. <http://dx.doi.org/10.1037/1040-3509.4.1.5>

15. An CK, Chae JH. Standardization of the Korean version of the revised NEO personality inventory. *Korean Journal of Counseling and Psychotherapy*. 1997;9(1):443-472.
16. Yoo TY. Scale development for organizational personality type indicator (OPTI). *The Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 1999;16(3):201-222
17. Yoon SH. The effects of organizational managerial characteristics and job characteristics on job stress and job effectiveness: A survey on clinical nurses. *The Korea Journal of Industrial and Organizational Psychology*. 2004;17(3):451-466.
18. Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. *Manual for the Minnesota Stisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University Minnesota, Industrial Relations Center; 1967.
19. Jung HY. Effectiveness of emotional leadership and emotional intelligence of food service employees on organizational performance in contracted food service management company. [dissertation]. Seoul: Yonsei University; 2006. p. 1-191
20. Jung HW. An empirical study on the effect of emotional intelligence on organizational effectiveness. [master's thesis]. Busan: Busan University; 2007.
21. Mowday RT, Steers RM & Porter LW. The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 1979;14(2):224-247.
22. Lim JY. Influence of big five personality trait of nurse in organizational effectiveness. Poster session presented at: Nursing theories in Korea: Present and futrue; 2008 October 29; International Conference Hall in Korean Science and Technology Hall; Seoul.
23. Park YM, The relations between organizational character, leadership and public servants' job satisfaction in local governments. *The Korea Local Administration Review*. 2015;29(1):153-175.
24. Lim EJ, Yi YJ. Comparison of operating room nurses and general ward nurses on communicative competence and interpersonal relationship ability within the medical team. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(3):313-321. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.313>
25. Kim WK, Chung KH. The relationship between professional selfconcept, organizational commitment and job satisfaction in clinical nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2008;14(3):287-296.
26. Jang IS, Park SM. A comparative study on nurses' organizational culture and job satisfaction according to the hospital size differences. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 2011;20(1):1-13.
27. Lee YM. Organizational commitment and its related factor among medium hospitals of nurses. *Journal of the Korea Academia-industrial cooperation Society*. 2011;12(11):4764-4769. <http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2011.12.11.4764>
28. Eu YS. A study on relationship of food service employee's personality trait, innovative behavior, and organizational commitment. *Korea Journal of Business Administration*. 2013;26(2):371-387.
29. Center for Health and Social Change. The changing structure for quality improvement of health services in hospital-focused on nursing workforce. Seoul: The Korean public Service Workers Union; 2008. cited by Hwang, YS, Kang, KH. Factors influencing nurse turnover intention in small and medium sized hospitals in the metropolitan area. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(5): 576-586. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.576>
30. Hwang, YS, Kang, KH. Factors influencing nurse turnover intention in small and medium sized hospitals in the metropolitan area. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2014;20(5):576-586. <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.5.576>

Influences of Individual and Organizational Personality on Job Satisfaction and Organizational Commitment of Nurses in Small-Medium Sized Hospitals

Kim, Ye Jung¹⁾ · Yoo, Jung Hee¹⁾ · Joe, You Ri¹⁾ · Lim, Ji Young²⁾

1) Graduate student, Department of Nursing, Inha University

2) Professor, Department of Nursing, Inha University

Purpose: The aim of this study was to identify how personality characteristics of individuals and organizations influence nurses' job satisfaction and organizational commitment in small-medium sized hospitals. **Methods:** Subjects were 186 nurses with more than one year working experience. They currently worked in four small-medium sized hospitals specialized in spinal surgery. Data were collected from June 13 to July 12, 2016 using self-recorded questionnaires. The collected data were analyzed using descriptive statistics and multiple regression analysis. **Results:** Among individual personality characteristics, extroversion significantly affected job satisfaction; on the other hand, extroversion and openness affected organizational commitment. In the meantime, organizational characteristics did not present statistical effects on job satisfaction and organizational commitment. **Conclusion:** Based on these results, we found that extroversion and openness had statistically significant influences on nurses' job satisfaction and organizational commitment in small-medium sized hospitals. Therefore, when hospitals recruit nurses, we recommend considering their personality traits in order to increase compliance with duties and organizational characteristics.

Key words : Personality, Organizations, Job satisfaction, Nurses, Hospitals

• Address reprint requests to : Kim, Ye Jung

Department, of Nursing, Inha University

Inha-ro 100, Nam-Gu, Incheon, 22212, Republic of Korea

Tel: 82-2-2660-7747 Fax: 82-2-2660-7690 E-mail: cole2000@naver.com