

간호사의 회복탄력성과 지각된 개인 및 조직의 지지가 조직몰입에 미치는 영향

진승희*, 김정희**

제주한국병원 과장, 감염관리팀장*, 제주대학교 간호대학 교수**

Influence of Resilience and Perceived Individual and Organizational Support on Organizational Commitment among Hospital Nurses

Seung-Hee Jin*, Jeong-Hee Kim**

Dept. of Nursing, Jeju Hankook Hospital*

College of Nursing, Jeju National University**

요 약 본 연구의 목적은 간호사의 회복탄력성, 지각된 개인적 및 조직적지지, 조직몰입 정도를 확인하고 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이다. 자료는 일 지역 6개 종합병원에 재직 중인 임상경력 6개월 이상의 간호사 195명을 대상으로 2015년 3월15일부터 4월27일까지 구조화된 설문지를 이용하여 수집하였다. 연구 결과, 대상자의 조직몰입도는 지방의 종합병원 간호사들의 조직몰입도와 유사한 수준이었던 반면에 수도권 대형 종합병원 간호사들 보다는 낮았다. 대상자의 조직적 지지에 대한 지각과 회복탄력성, 팀 간호방법과 팀-기능 간호방법이 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 나타났다($F=17.31, p<.001, Adjusted R^2=.53$). 따라서 조직수준의 지지 강화와 회복탄력성 향상을 통하여 간호사의 조직몰입도를 향상시킬 수 있는 방안을 고려하여야 하며, 특히 간호사들의 조직적 지지에 대한 지각을 향상시키기 위해서 팀 간호방법을 확대 적용하는 등 간호업무방법 개선 정책 등이 필요하다.

주제어 : 회복탄력성, 사회적지지, 조직몰입, 간호사, 병원

Abstract The purpose of this study was to understand the influences of resilience and perceived individual and organizational support on organizational commitment among Korean clinical nurse. Data were collected from 195 nurses who had worked in 6 hospitals in a province from March 15 to April 27, 2016. The mean organizational commitment score was similar to that of nurses who worked at small or medium sized hospitals in provinces and lower than that of nurses who worked at large sized general hospitals in metropolitan. Regression analysis indicated that factors influencing the participants' organizational commitment were perceived organizational support, resilience, team nursing delivery method, and team-function mixed nursing delivery method. It is needed to establish strategies which can improve organizational commitment of nurses by improving organizational support and the resilience. It should be established hospital policies that can improve nursing delivery methods such as team nursing for improving nurses' perceived organizational support.

Key Words : Resilience, Social Support, Organizational Commitment, Nurses, Hospital

* This paper is a revision of the first author's master's thesis from Jeju National University.

Received 21 March 2017, Revised 18 April 2017

Accepted 20 May 2017, Published 28 May 2017

Corresponding Author: Jeong-Hee Kim

(College of Nursing, Jeju National University)

Email: snukjh@jejunu.ac.kr

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

최근 정보기술의 발달과 다양한 서비스 요구 증가, 의료기관인증평가와 같은 각종 평가체계 도입 등으로 의료계는 급격한 변화에 직면하고 있으며, 이러한 환경변화에 유연하게 대처하기 위하여 새로운 경영 모델을 도입하고 인적자원관리체계를 변화시키는 등 경영혁신의 노력을 기울이고 있다. 특히 환자와 대면하여 직접적으로 간호서비스를 제공하는 간호사는 의료기관 전체 인력 중 가장 많은 부분을 차지하고 있어 간호사의 이직을 낮추고 우수한 역량의 간호사를 확보·유지하는 것이 환자안전과 의료서비스 수준을 차별화 할 수 있는 중요한 병원 경영 전략 중 하나로 인식된다[1,2,3].

이러한 간호사의 이직에 영향을 주는 요인으로는 직무스트레스나 소진, 직무만족과 조직몰입의 저하 등이 있다[4,5]. 이중 조직몰입은 조직의 유효성을 측정하는 중요한 변수로 직무만족 보다 조직의 성과와 이직에 대한 예측력이 높다고 보고된다[6]. 간호사의 환자에 대한 몰입을 높여 환자의 건강상태를 유지하도록 할 뿐 아니라 조직구성원의 갈등이나 소진, 이직 등을 낮춰 직무성과에서도 중요한 역할을 한다[4,5]. 복잡하고 급변한 최근의 환경에서는 관리자가 조직구성원들을 일일이 관리하기 보다는 조직구성원들이 자발적으로 조직에 헌신하고 몰입하는 것을 강조하며 조직에 대한 긍정적 태도를 갖도록 하는 데에 관심이 증가하고 있다[7]. 조직몰입은 조직구성원이 자신이 속해있는 조직과 동일시하며 조직의 목표와 가치를 수용하고 조직에 헌신하고자 하는 정도를 의미한다[5]. 조직몰입이 높은 간호사는 이직의도가 낮고 갈등이나 이직 등 부정적인 영향이 감소되는 것으로 보고된다[8,9]. 따라서 간호사의 이직을 낮추고 조직의 성과를 높이기 위해서는 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인에 대한 이해와 조직몰입을 높이는 방안을 마련하는 것이 중요하다.

한편 열악한 근무환경에서 더 건강하고 건설적인 방향으로 어려움을 극복하는 조직구성원의 긍정적인 태도와 특성들에 대한 관심이 증가하고 있으며 이러한 관심을 반영하여 조직몰입 관련 연구에서도 회복탄력성과 사회적 지지와 같은 개념들이 점차 증가하고 있다[10,11,12]. 이는 개인의 긍정적인 요소인 회복탄력성이나 사회적 지지에 대한 지각이 업무가 과중되는 환경에서도

조직에 대한 헌신과 조직에 대한 전념 등 조직몰입을 가늠케 함으로써 효과적인 직무행동을 유지시켜주는 기반으로 작용하기 때문이다[13]. 선행연구들에 따르면 조직몰입에 영향을 주는 변수로는 조직후원인식, 긍정심리자본, 임파워먼트, 사회적지지, 직무스트레스, 감정노동, 직무만족 등이 확인되고 있다[9,10]. 이중 회복탄력성은 개인이 보유한 내적인 심리적 자원의 하나로 개인이 살아가면서 경험하는 역경을 극복하고 긍정적으로 적응하는 능력과 개인적 성장을 포함하는 개념이다[7,14]. 간호사의 회복탄력성은 자아정체성과 전문적인 업무능력을 향상시키는 요인으로[15], 회복탄력성이 높은 간호사일수록 조직몰입도 높다[16,17]. 또한 회복탄력성이 높은 간호사는 스트레스가 높은 상황에서도 업무 수행을 하고 환경에 적응하며 조직에 몰입하고 조직과 구성원에게 부정적인 영향을 미칠 수 있는 불안이나 우울, 소진 정도는 낮은 반면에, 회복탄력성이 낮은 간호사는 효과적으로 스트레스에 대처하지 못하고 조직몰입도가 낮으며 소진이나 이직에 직면하기도 한다[11,12,18]. Fine[19]은 회복탄력성이 모델링이나 교육을 통해 생성되고 향상되거나 유지, 소멸되는 특성을 가지고 있다고 하였다. 따라서 간호사의 회복탄력성 또한 모델링이나 교육을 통해서 향상될 수 있으며, 향상된 회복탄력성은 간호사의 조직몰입도 향상에 기여할 수 있기 때문에 간호사의 조직몰입에 대한 회복탄력성의 영향은 중요하다 할 수 있다.

가정이나 직장으로 부터의 지지는 조직구성원의 부정적인 사회·심리적 반응을 낮춘다. 간호사의 부정적인 사회·심리적 반응에 있어 환경적 요인은 직접적으로 영향을 주기 보다는 개인의 특성과의 상호작용에 의하여 그 영향이 달라질 수 있으며, 그러한 특성들의 하나로 개인적 지지와 조직수준에서의 지지와 같은 사회적 지지가 있다[20]. 사회적 지지는 개인이 다양한 사회적 관계에서 경험하게 되는 유대감, 자신감, 신뢰감 등 긍정적인 자원으로[22] 스트레스 상황에서 개인의 요구를 충족하는데 필요한 자원으로 기능하며 직무스트레스 반응이나 우울 수준이 낮추고 직무만족도와 조직몰입도에 긍정적 효과를 미친다[3,20,22]. 이러한 사회적 지지는 제공된 지지에 대하여 조직구성원이 지지를 지각하지 못하는 경우 지원으로 기능을 할 수 없기 때문에[13] 조직구성원의 지각이 무엇보다 중요하다. Kim과 Kim[20]은 조직구성원이 지각하는 개인 수준의 지지와 조직 수준의 지지는 차이

가 있으며, 개인적지지 보다는 조직적 지지에 대한 지각이 조직구성원의 대처전략이나 우울을 낮추는 데에 효과적이라고 하였다. 그러나 간호사의 사회적 지지와 조직몰입에 관한 선행 연구들에서는 대부분 개인수준의 사회적 지지만 다루고 있으며 조직적 지지를 포함한 연구는 매우 부족하다[3,20]. 따라서 사회적 지지가 조직구성원의 조직몰입에 긍정적 효과를 미치기 위해서는 주관적인 측면에서의 사회적 지지에 대한 차이에 대한 이해 뿐 아니라 구성원들의 조직적 지지에 대한 지각을 포함한 사회적 지지에 대한 탐색이 중요하다[10,13,20]. 또한 Lee, Yoon과 Park[2]은 자아탄력성이 낮고 사회적 지지에 대한 지각 정도가 낮은 간호사의 우울 정도는 높은 반면에 사회적 지지에 대한 지각과 자아탄력성 정도가 높은 간호사의 경우, 업무 성과가 높다고 하였다. 따라서 간호사의 개인적 및 조직적 지지에 대한 지각과 회복탄력성은 간호사의 조직몰입에 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 생각된다.

이에 본 연구는 간호사의 조직몰입도를 높이기 위하여 간호사의 회복탄력성, 지각된 개인적 및 조직적 지지와 조직몰입과의 관계를 파악하여 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하고 조직몰입도 향상을 통한 효율적인 인적자원관리 방안 마련을 위하여 그 기초자료를 제공하고자 수행되었다.

구체적인 목적은 다음과 같다.

- 대상자의 회복탄력성, 지각된 개인적 및 조직적 지지와 조직몰입도를 파악한다.
- 대상자의 일반적 및 직무관련 특성에 따른 조직몰입도의 차이를 파악한다.
- 대상자의 회복탄력성, 지각된 개인적 및 조직적 지지와 조직몰입도 간의 상관관계를 파악한다.
- 대상자의 조직몰입도에 영향을 미치는 요인을 확인한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호사의 회복탄력성과 개인적 지지 및 조직적 지지에 대한 지각과 조직몰입 정도를 파악하고 간

호사의 조직몰입에 영향을 미치는 요인을 확인하고자 하는 서술적 조사 연구이다.

2.2 연구대상자

일 지역 6개 종합병원의 임상경력 6개월 이상의 간호사를 대상으로 하였다. 본 연구를 위한 표본 크기는 G*power 3.1.7 program을 이용하여 유의수준(α) .05, 검정력($1-\beta$) .80, 효과 크기는 중간크기인 .15, 독립변수의 수를 21개로 결정하였으며, 최소 표본 크기는 160명이었다. 탈락을 등을 고려하여 총 200명에게 설문지를 배부하였으며 199부가 회수되었고 설문 작성 누락이 있는 4부를 제외한 총 195부를 분석에 사용 하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 회복탄력성

회복탄력성은 Reivich와 Shattéhal[24]의 회복탄력성 지수검사(Resilience Quotient Test [RQT])를 Kwon과 Lee[25]가 번역·사용한 도구를 수정·보완하여 측정하였다. RQT는 정서조절력, 충동통제력, 낙관성, 원인분석력, 공감능력, 자기효능감, 적극적 도전의 7개 하위 영역, 총 56문항으로 구성된다[24,25]. 이를 간호학과 교수 3인의 자문을 받아 연구 대상자에게 적절하게 수정·보완 하였으며, 문항분석과 요인분석을 하였다. 문항 간 상관관계 (Inter-Item Correlation [IIC])와 문항-전체 상관관계 (Item to Total Correlations [ITC])가 <.30 보다 낮거나 부적 관계를 보이거나 두 개 이상의 요인들에 적재되었던 문항들인 ‘문제 해결 시 나는 직감을 믿고 처음 떠오른 해결책을 따르는 편이다’, ‘당장 해야 할 일이 있을 때, 나는 무시하고 업무를 잘 수행할 수 있다’, ‘동료가 화를 낼 때, 나는 그 이유에 대해 대체적으로 잘 아는 편이다’ 등을 제외하고 최종 34개 문항을 사용하였다. 각 문항에 대해 ‘전혀 그렇지 않다(1점)’에서부터 ‘매우 그렇다(5점)’까지 평정한다. Kwon과 Lee[25]의 연구에서 Cronbach’s α 값은 .89이었다. 본 연구에서의 전체 Cronbach’s α 값은 .87, 하위 영역별로는 정서조절력 .61, 충동통제력 .51, 낙관성 .53, 원인분석 .68, 공감능력 .60, 자기효능감 .70, 적극적 도전성 .71이었다.

2.3.2 지각된 개인적 지지

지각된 개인적 지지는 Kim과 Kim[20]가 간호사를 대

상으로 사용한 Personal Resource Questionnaire II 를 이용하여 측정하였다. 이는 21개 문항으로 구성된 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 지각된 개인적 지지 정도가 높음을 의미한다. Kim과 Kim[20]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .91이었으며, 본 연구에서는 .95이었다.

2.3.3 지각된 조직적 지지

지각된 조직적 지지는 간호사가 지각하는 병원조직으로 부터의 지지를 의미하며, Kim과 Kim[20]의 연구에서 사용한 조직적 지지 측정도구를 사용하였다. 이는 조직적 지지에 대한 긍정적인 지각 9개 문항과 부정적인 지각 7개 문항의 총 16개 문항, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 지각된 조직적 지지가 높음을 의미한다. Kim과 Kim[20]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .91이었고, 본 연구에서는 .93이었다.

2.2.4 조직몰입

조직몰입은 Lee와 Kim[26]이 간호사를 대상으로 사용한 Organizational Commitment Questionnaire (OC Q)를 이용하여 측정하였다. 이는 총 15문항의 Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 조직몰입도가 높음을 의미한다. Lee와 Kim[26]의 연구에서 Cronbach's α 값은 .82이었으며, 본 연구에서는 .90이었다.

2.4 자료수집 및 윤리적 고려

모든 연구 과정은 J대학교 기관생명윤리심의위원회의 승인을 받은 후 시행하였다(NO. JJNU-IRB-2015- 08-001). 자료수집은 2015년 3월15일부터 4월27일까지 수행되었으며 일 지역 소재 6개 종합병원에 재직하고 있는 6개월 이상의 경력을 지닌 간호사를 대상으로 구조화된 설문지를 이용하였다. 설문지 배포 전에 해당 병원의 허락을 얻어 간호부를 통해 각 부서에 배포하였다. 설문지 작성 전, 연구 참여가 자발적이며, 익명성을 보장하고, 수집된 자료는 연구 이외의 목적으로 사용하지 않으며, 대상자가 원하지 않을 경우 언제든지 철회 가능하며, 연구 종료 후 1개월 이내에 모든 자료를 폐기함을 알리는 내용의 연구 설명서와 참여동의서를 설문지와 별도로 배포하고 이에 서명을 받은 경우에만 설문조사 하였다. 작성된 설문지는 별도의 봉투에 넣어 밀봉하여 간호부를 통해 회수되었다. 응답결과와 설문응답자의 익명성을 보장하기 위하

여 잠금장치가 있는 캐비닛에 보관하여 전산 코딩처리하였다.

2.5 자료분석

대상자의 일반적 특성과 직무관련 특성, 회복탄력성, 지각된 개인적 및 조직적 지지와 조직몰입도는 서술적 통계분석을 하였다. 대상자의 특성에 따른 조직몰입도의 차이 분석은 t-test와 ANOVA를 이용하였으며, Scheffe test로 사후 검정을 하였다. 또한 대상자의 회복탄력성, 지각된 개인적 및 조직적 지지와 조직몰입도와의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient를 구하였으며, 간호사의 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인을 파악하기 위해 회귀분석을 하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 및 직무관련 특성

대상자는 평균 32.0세이었고 대상자의 51.8%는 미혼자이였으며 41.5%는 종교를 가지고 있었다. 3년제 대학 졸업자가 50.5%이었고 대상자의 91.6%가 일반간호사이었다.

대상자의 직무관련 특성에 대한 분석 결과, 특수부서 근무자가 32.6%로 가장 많았고 내과계, 외과계 근무자 순이었다. 총 임상 경력은 평균 9.7년이었고 현 병원 재직 경력은 평균 6.3년으로 5~10년의 경력자가 34.0%로 가장 많았다. 대상자의 70.8%는 교대근무자이었고 대부분의 대상자가 정규직이었다(93.8%). 월 급여는 평균 225.31만원으로 대상자의 약 20%는 월 200만원 미만의 급여를 받는 것으로 나타났다. 대상자의 63.0%가 현 재직 중인 병원에 멘토가 있다고 응답하였으며, 평균 멘토의 수는 2.13명이었다. 기능적 간호방법을 적용하는 간호단위근무자는 대상자의 44.1%인 반면에 팀 간호방법을 적용하는 간호단위 근무자는 27.5%이었다. 대상자의 40.2%는 이직경험이 있었으며 이들의 평균 이직횟수는 1.88회이었고 밤 근무 일수는 월 평균 5.36일이었다. 특수부서와 기타를 제외한 부서 근무자 중 근무 시 담당하는 환자 수는 평균 34.63명이었다<Table 1>.

<Table 1> General and Job-related Characteristics of the Participants (N=195)

Variables	Categories	n(%)	M(SD)
Age (yr)	23-29	92(47.2)	32.0(7.26) Range=23-56
	30-39	68(34.9)	
	≥40	35(17.9)	
Marital status	Unmarried	101(51.8)	
	Married	93(48.2)	
Religion	Yes	81(41.5)	
	No	114(58.5)	
Education	Diploma	98(50.5)	
	≥Bachelor	96(49.5)	
Position	Staff nurses	174(91.6)	
	Head nurses	16(8.4)	
Working department (unit)	Medical	33(17.1)	
	Surgical	30(15.5)	
	Medical-surgical	23(11.9)	
	OBGY & Ped.	16(8.3)	
	Special* Others*	63(32.6) 28(14.5)	
Clinical experience (yr)	<3	20(10.3)	9.7(6.40) Range=1-30
	3 ~ <5	28(14.4)	
	5 ~ <10	65(33.3)	
	≥10	82(42.1)	
Clinical experience in current hospital (yr)	<3	58(29.9)	6.3(5.38) Range=1-30
	3 ~ <5	30(15.5)	
	5 ~ <10	66(34.0)	
	≥10	40(20.6)	
Type of work	Shift	138(70.8)	
	Non shift	57(29.2)	
Employment status	Full-time	183(93.8)	
	Part-time	12(6.2)	
Monthly salary (10,000 won)	<200	35(19.9)	225.31(50.92)
	≥200	141(80.1)	
Mentor in current hospital (numbers)	Yes	119(63.0)	2.13(1.03) Range=1-5
	No	70(37.0)	
Nursing delivery method [‡]	Functional method	45(44.1)	
	Team method	28(27.5)	
	Functional-team	29(28.4)	
Experience of turnover [§]	Yes	78(40.2)	1.88(1.29) Range=1-7
	No	116(59.8)	
Number of night duties (monthly)			5.36(3.65) Range=0-12
Number of patient during a duty [¶]			34.63(16.93) Range=3-66

[‡]Emergency room, Intensive care unit, & Operation room;

[†]Artificial kidney unit & Out patient department;

OBGY=Obstetric gynecology; Ped.=Pediatrics;

^{*}Nurses excluding nurses working in the special unit or others (n=102);

[§]Only the nurses who experienced turnover (n=78).

3.2 회복탄력성, 지각된 개인적 및 조직적 지지, 조직몰입도

대상자의 회복탄력성 정도는 평균 3.33점으로, 하위영역별로는 공감 영역이 3.66점으로 가장 높았고 그 다음은

원인분석, 낙관성, 충동통제, 자기효능감, 정서조절 영역 순이었으며, 적극적 도전 영역이 3.07점으로 가장 낮았다. 지각된 개인적 지지 정도는 평균 3.91점, 조직적 지지는 평균 2.73점으로 개인적 지지에 대한 지각 정도가 조직적 지지에 대한 지각 정도 보다 더 높았고, 조직몰입도는 평균 2.90점이었다<Table 2>.

<Table 2> Levels of Resilience, Individual and Organizational Support, and Organizational Commitment (N=195)

Variables	M(SD)	Range
Resilience (total)	3.33(0.36)	1-5
Emotional regulation	3.17(0.54)	
Impulse control	3.36(0.64)	
Optimism	3.40(0.53)	
Causal analysis	3.46(0.49)	
Empathy	3.66(0.52)	
Self-efficacy	3.35(0.48)	
Reaching out	3.07(0.58)	
Individual support	3.91(0.58)	1-5
Organizational support	2.73(0.56)	
Organizational commitment	2.90(0.58)	1-5

3.3 대상자의 일반적 및 직무관련 특성에 따른 조직몰입도의 차이

대상자의 일반적 및 직무관련 특성에 따른 조직몰입도는 연령(F=4.99, $p<.01$), 결혼상태($t=2.18$, $p<.05$), 직위($t=2.07$, $p<.05$), 현 병원 경력(F=3.59, $p<.05$), 멘토 유무($t=2.69$, $p<.01$), 간호업무분담방법(F=6.66 $p<.01$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 수간호사나 기혼자의 조직몰입도가 일반간호사나 미혼자의 조직몰입도 보다 더 높았으며, 사후검정 결과 40대 이상의 간호사가 20대, 30대 간호사 보다 조직몰입도가 높았으며, 현 병원 경력 10년 이상 간호사가 3년 미만 간호사 보다, 팀 간호방법을 적용하는 간호단위 근무자가 기능적 간호방법을 적용하는 간호단위 근무자 보다 조직몰입도가 더 높았다<Table 3>.

3.4 회복탄력성, 지각된 개인적 및 조직적 지지와 조직몰입도 간의 상관관계

대상자의 회복탄력성, 지각된 개인적 및 조직적 지지와 조직몰입도 간의 상관관계를 분석한 결과, 회복탄력성 정도는 지각된 개인적 지지($r=.50$, $p<.001$)와 조직몰입도($r=.28$, $p<.001$)와 유의한 상관관계가 있었으며, 지각된 개인적 지지($r=.25$, $p<.001$)와 조직적 지지($r=.70$, $p<.001$)

는 조직몰입도와 정적 상관관계가 있었다. 대상자의 회복탄력성 정도가 높을수록 개인적 지지에 대한 지각은 증가하며, 회복탄력성 정도와 지각된 개인적 및 조직적 지지가 높을수록 조직몰입도 또한 높았다<Table 4>.

<Table 3> Differences in Organizational Commitment according to the Characteristics of the Participants (N=195)

Variables	Categories	M(SD)	t/F(p)
Age (yr)	23-29	2.89(0.44) ^a	4.99(.008)** a,b<c
	30-39	2.80(0.61) ^b	
	≥40	3.16(0.74) ^c	
Marital status	Unmarried	2.82(0.53)	2.18(.031)*
	Married	3.00(0.62)	
Religion	Yes	2.95(0.67)	0.97(.334)
	No	2.87(0.50)	
Education	Diploma	2.84(0.51)	-1.58(.117)
	≥Bachelor	2.97(0.63)	
Position	Staff nurse	2.87(0.55)	2.07(.040)*
	Head nurse	3.19(0.65)	
Working department (unit)	Medical unit	2.87(0.67)	1.76(.122)
	Surgical unit	3.01(0.33)	
	Medical/surgical	2.96(0.49)	
	OBGY/Ped.	3.20(0.39)	
	Special unit	2.85(0.60)	
Clinical experience (yr)	<3	3.01(0.29)	1.99(.117)
	3~<5	2.81(0.53)	
	5~<10	2.79(0.54)	
	≥10	3.00(0.65)	
Clinical experience in current hospital (yr)	<3	2.79(0.47) ^a	3.59(.015)* a<d
	3~5	2.82(0.69) ^b	
	5~<10	2.90(0.51) ^c	
	≥10	3.15(0.66) ^d	
Employment status	Full-time	2.90(0.59)	-0.39(.700)
	Part-time	2.97(0.35)	
Type of work	Shift	2.90(0.50)	1.07(.288)
	Non shift	3.00(0.68)	
Monthly salary (10,000 won)	<200	2.76(0.52)	-1.39(.166)
	≥200	2.90(0.53)	
Mentor	Yes	2.98(0.52)	2.69(.008)**
	No	2.76(0.56)	
Turnover	Yes	2.88(0.64)	-0.37(.709)
	No	2.92(0.54)	
Nursing delivery method	Functional	2.76(0.56) ^a	6.66(.002)** a<b
	Team	3.12(0.55) ^b	
	Functional-team	2.97(0.54) ^c	

*p<.05; **p<.01
Special unit=Emergency room, Intensive care unit, & Operation room; Others=Artificial kidney unit & Outpatient department; a,b,c,d = Scheffe test.

<Table 4> Correlations among Resilience, Social Support, and Organizational Commitment (N=195)

Variables	Resilience	Individual support	Organizational support
	r(p)		
Resilience	1		
Individual support	.50(.000)***	1	
Organizational support	.10(.174)	.20(.005)**	1
Organizational commitment	.28(.000)***	.25(.000)***	.70(.000)***

p<.01; *p<.001

3.5 조직몰입도에 영향을 미치는 요인

대상자의 조직몰입도에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여, 단변량 분석에서 차이를 보였던 연령, 결혼상태, 직위, 멘토 유무, 현 병원 경력, 간호업무방법을 가변수로 하고 회복탄력성과 지각된 개인적 및 조직적 지지를 투입변수로 하여 회귀분석을 실시하였다<Table 4>. 회귀분석 가정에 대한 검정결과, 자기상관을 나타내는 Durbin-Watson는 기준값인 2에 가까운 1.75로 0이나 4에 가깝지 않아 잔차들 간에 상관관계가 없었다. 공차한계(tolerance)는 .39-.87로 .1 이상으로 나타났고, 분산팽창인자는 1.16-3.15로 모두 10 이하로 독립변수들 간 다중공선성의 문제도 없는 것으로 확인되었다.

분석결과, 최종 회귀모형의 적합도는 적절하였고 (F=17.31, p<.001), 조직몰입도의 총 분산의 53%를 설명하였다(Adjusted R²=.53). 조직몰입에 유의하게 영향을 미치는 변수는 팀 간호방법(β=.15, p<.01), 팀-기능적 혼합 간호방법(β=.13, p<.05), 지각된 조직적 지지(β=.62, p<.001), 회복탄력성(β=.18, p<.01)이었다. 이는 팀 간호방법이나 팀-기능적 혼합 간호방법을 적용하는 간호단위 근무자나 지각된 조직적 지지가 높고 회복탄력성 정도가 높을수록 대상자의 조직몰입도가 높은 것을 의미한다.

<Table 5> Factors Influencing the Participant's Organizational Commitment (N=195)

Variables	β	t	p
-----------	---	---	---

Clinical experience in current hospital			
3-<5 yr	-.03	-0.48	.633
5-<10 yr	-.04	-0.56	.577
≥10 yr	.04	0.65	.520
Nursing delivery method			
Team	.15	2.69	.008**
Function & team	.13	2.42	.016*
Individual support	-.00	-0.05	.962
Organizational support	.62	11.60	.000***
Resilience	.18	3.01	.003**
Adjusted R ²	.53		
F(p)	17.11(<.001)		

*p<.05; **p<.01; ***p<.001

Dummy variables = Age (0=23-29 yr; 1=30-39 yr, ≥40 yr), Marital status (0=single; 1=married), Position (0=staff nurses; 1=head nurses), Mentor (0=no; 1=yes), Clinical experience in current hospital (0=<3 yr; 1=3-<5 yr, 5-<10 yr, ≥10 yr), Nursing delivery method (0=functional method; 1=team method, Function & team method).

4. 논의

대상자의 회복탄력성 정도는 간호사를 대상으로 한 Moon, Park과 Jung[10]의 연구결과 보다 낮았다. 본 연구 대상자의 평균 연령은 32세이었던 반면에 Moon 등 [11]의 연구 대상자의 평균 연령은 35.6세이었음을 고려하면, 이는 연령이 높을수록 회복탄력성 정도가 높다는 선행 연구들[2,11]의 결과를 지지한다.

대상자가 지각하는 개인적 및 조직적 지지 정도가 모두 중간 이상의 수준이었던 반면에, 지각된 개인적 지지가 조직적 지지보다 더 높았다. 이는 간호사를 대상으로 한 Kim과 Kim [20]의 연구에서 간호사가 지각한 개인적 지지가 조직적 지지 보다 더 높았던 결과와 일치한 것으로, 본 연구 대상자는 업무수행과 역량발휘 과정에서 상사가 본인의 업무수행에 대하여 많은 관심을 갖거나 상사가 부하의 요청이 없더라도 필요한 경우 도움을 준다는 등의 조직적 지지에 대한 인식이 상대적으로 낮은 것을 의미한다. 간호사를 대상으로 한 Ko와 Yom[27], You와 Son[22]의 연구에 따르면, 사회적 지지는 조직몰입과 직무만족과 정적인 상관관계가 있다. 또한 Lee 등[2]은 간호사의 사회적 지지에 대한 지각이 높을수록 간호업무 성과가 높았다고 보고하였다. 따라서 간호사들이 업무수행과정 중 간호조직 차원에서 배려와 관심을 받고 있다고 지각할 수 있도록 칭찬과 격려, 인정, 상호존중, 사기진작 등 상호지지적 관계가 형성되는 환경 마련이 필요

하다.

대상자의 조직몰입도는 평균 2.90으로, 간호사를 대상으로 한 선행 연구들[28,29]에서 3.20, 3.25점이었던 결과 보다 낮았으나, 본 연구와 동일한 지역의 간호사를 대상으로 한 Kang과 Kim[1]의 연구결과와는 유사하였다. 이는 지방 중소종합병원 간호사를 대상으로 한 Son[30]의 연구에서 수도권 내 대형 종합병원 간호사에 비해 지방 중소종합병원 간호사의 조직몰입도가 낮다는 결과를 지지하는 것으로 생각된다. 또한 대상자의 조직몰입도는 연령, 결혼상태, 직위, 현 병원경력, 멘토 유무, 간호업무 분담방법에 따라 차이가 있었다. 이는 연령이 높거나 기혼자, 직위가 높으며, 임상경력이 많을수록 조직몰입이 높다고 보고한 선행연구들[28,31]과 유사한 것으로, 연령이 많아지며 직위가 상승하고, 근무경력이 쌓이면서 간호사의 전문적 지식과 기술이 향상되고 임상 경험이 축적되어 조직에 대한 이해와 책임, 조직에 대한 애착심과 충성심이 높아진 것으로 생각된다. 또한 조직 내에 멘토가 있는 경우가 조직몰입도가 더 높았으며 팀간호방법을 적용하는 간호단위 근무자가 그렇지 않은 간호사 보다 조직몰입도가 더 높았다. Im, Lee와 Kim[32]는 병원의 중요 정책 결정시 간호사의 의견을 수렴하여 반영하고 간호사들이 적극적으로 질 개선 활동에 참여하도록 하므로써 간호사의 조직몰입을 향상시킬 수 있다고 하였다. 따라서 조직몰입도가 낮은 간호사, 특히 연령과 경력이 낮은 간호사를 대상으로 조직에 대한 충성도를 높일 수 있는 멘토 관계 형성이나 간호사가 자신의 의견을 반영하고 적극적으로 의사결정에 참여할 수 있는 체계 마련과 함께 간호단위에서의 업무를 팀 간호방법으로 조직·운영하는 것이 필요하다.

본 연구결과, 대상자의 회복탄력성과, 지각된 개인적 지지, 조직몰입 간에는 높은 상관관계를 보였다. 이는 회복탄력성이 높을수록 조직몰입도가 증가한다고 한 선행 연구들의 결과[2,29,33]나 재미 한인간호사를 대상으로 적용유연성과 조직몰입의 상관관계를 보고한 Seo, Kim과 Park [31]의 연구, 자아탄력성이 높을수록 고등학생의 학교 적응이 잘된다는 연구 결과[21]와 간호사의 긍정심리자본이 높고, 낙관적인 심리가 높을수록 조직몰입이 높다고 한 연구 결과[9,34]와 유사한 것으로, 회복탄력성이 높을수록 지각된 개인적 지지나 조직몰입도 또한 증가될 수 있음을 시사한다. 또한 대상자의 지각된 개인적

및 조직적 지지가 높을수록 조직몰입도가 증가하였고, 특히 지각된 조직적 지지는 조직몰입도와 높은 상관성을 보였다. 이는 사회적 지지가 조직몰입에 영향을 미친다고 보고한 선행연구들의 결과와 유사하였다[22,27,32]. 따라서 간호사들의 조직몰입도 향상을 위해서는 간호사들이 스스로 도전 상황을 극복할 수 있다는 자신감이나 미래에 대한 낙관적인 심리적인 회복탄력성의 향상과 함께 조직몰입과 지각된 조직적 지지와의 관련성 또한 고려할 필요가 있다.

회귀분석 결과, 지각된 조직적 지지와 회복탄력성, 팀 간호방법과 팀-기능적 혼합 간호방법이 조직몰입에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 사회적 지지가 조직몰입에 영향을 미치며[27,32], 회복탄력성이 높을수록 조직몰입도 또한 증가한다는 선행연구들[2,29,33]의 결과와 유사한 것이었다. 특히 지각된 조직적 지지가 조직몰입에 영향을 미치는 주요 요인으로 나타났던 바, 이는 유아교사를 대상으로 한 연구에서 회복탄력성과 사회적 지지, 조직몰입 간에는 유의한 상관관계가 있는 반면에, 환경 특성인 사회적 지지가 교사의 내적 특성인 회복탄력성 보다 조직몰입에 더 많은 영향을 주는 변수라고 보고한 Lee, Cho와 Min[33]의 결과와 유사하였다. 이에 대하여 Seong[35]는 지각된 조직적 지지가 회복탄력성 보다 조직몰입에 더 많은 영향을 보이므로 간호관리자의 상사로서 지지적 역할 수행과 병원 수준에서의 간호사들에 대한 조직적 지원을 확대하는 긍정적인 간호조직문화 조성을 강조하였다. 따라서 간호사의 조직몰입도를 향상시키기 위해서는 개인 특성 변수인 회복탄력성 향상과 함께 우선적으로 간호사들이 업무를 수행하면서 조직수준의 지원 등을 지각할 수 있는 업무지원 전략이 필요하다.

본 연구에서 팀 간호방법이 팀 리더 간호사가 팀원을 활용하여 업무를 위임하고 감독하면서 전체적인 간호업무의 효율성을 높이는 간호업무 분담 방법으로, 포괄적이고 전인적인 간호를 제공하고, 팀 구성원간의 협력과 의사소통의 증가로 근로의욕과 단결심이 높아져서 팀 전체 기능이 향상되며, 환자와 간호사 모두 만족도가 높다[36]. 또한 팀 간호방법을 적용하는 간호단위에서의 대인관계 갈등관리나 의사소통측면에 대한 만족도가 높다[37]. 따라서 팀 리더와 구성원들이 의사소통 및 리더십 기술을 갖추고 질적인 간호업무를 수행하기 위해서는 무

엇보다도 팀 구성원들 간의 활발한 의사소통이 요구되는 팀 간호방법의 특성을 고려하면, 본 연구 대상자는 이러한 특성의 팀 간호방법적용을 조직적 지지로 인식하는 것으로 생각된다. 따라서 간호사의 조직몰입을 향상시키기 위해서는 조직 수준에서 간호사들을 지원할 수 있는 환경 마련과 함께 회복탄력성을 높이는 방안 마련이 필요하다. 즉 회복탄력성이 낮은 간호사들에게 멘토 역할을 수행하고 간호사의 역량을 강화 시킬 수 있는 프로그램 개발과 조직에의 참여 인식을 갖게 함으로써 충성하며 조직의 일원으로 남으려는 조직몰입 정도를 높여 줄 수 있는 방안 모색이 필요하며, 특히 팀 간호방법을 간호단위에 확대, 적용시키는 정책도 필요할 것으로 생각된다.

한편 본 연구 대상자들의 지각된 개인적 지지와 회복탄력성은 유의한 상관관계를 보였으나, 지각된 조직적 지지와 회복탄력성 간의 상관관계는 유의하지 않았다. 이는 의료종사자들을 대상으로 한 Seong[35]연구에서 회복탄력성과 지각된 조직적 지지 간의 유의한 상관관계를 보였던 결과와는 차이가 있었다. 회복탄력성은 개인이 역경으로부터 회복하여 긍정적인 적응 결과를 가져오게 하는 사회·심리적 능력으로[25], 선행연구들[33,35]에서는 지각된 조직적 지지를 조직 및 환경적 변수로 측정한다면 회복탄력성은 구성원의 개인 특성 변수로 측정한다. 따라서 본 연구 대상자의 회복탄력성은 조직적 지지 보다는 개인수준의 지지와 더 관련이 있을 것으로 추정되나, 이에 대한 추후 연구가 필요하다.

본 연구 결과, 지각된 개인적 지지와 조직적 지지와 간호업무 분담방법을 포함하여 회복탄력성, 조직몰입과의 관련성을 확인하였다는 점에서 의의가 있다. 특히 지각된 개인적 지지나 기능적 간호방법 보다 지각된 조직적 지지와 팀 간호방법의 적용이 대상자의 조직몰입에 더 영향을 미치는 요인임을 확인 한 것은 간호관리 측면에서 중요한 시사점을 제공한다. 그러나 본 연구는 일개 지역의 간호사를 편의 추출하여 표본대상의 선택편중 가능성이 있으며, 회복탄력성, 개인적 및 조직적 지지와 조직몰입과의 관련성에 대해 횡단적으로 조사하여 변수들 간의 인과적 관계를 추론하여 설명하는 데에 제한적이므로, 다양한 지역, 다양한 병원 규모, 간호관리 등급이나 병원의 업무상황을 고려한 반복연구가 필요하다.

5. 결론 및 제언

간호사의 회복탄력성, 지각된 개인적 및 조직적 지지와 조직몰입도 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 조사 연구로, 조직몰입 향상을 통한 효율적인 인적자원관리과 간호조직유효성 향상을 위한 기초자료를 제공하고자 하였다. 연구의 결과, 대상자의 회복탄력성이 높을수록 지각된 개인적 지지와 조직몰입도가 높았으며, 지각된 개인적 지지와 지각된 조직적 지지가 높을수록 조직몰입도 또한 높았다. 지각된 조직적 지지와 회복탄력성, 팀 간호 방법과 팀-기능적 혼합 간호방법이 대상자의 조직몰입에 유의한 영향을 미치는 중요 요인으로 확인되었다. 이상의 결과를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 간호사의 조직적 지지에 대한 지각과 회복탄력성 향상을 통하여 간호사의 조직몰입을 향상시킬 수 있는 방안이 필요하며, 특히 조직적 지지에 대한 지각을 높이기 위하여 팀 간호방법을 적용하는 간호업무체계 개선에 대한 정책 마련을 제언한다.

둘째, 회복탄력성과 조직몰입도가 모두 낮은 간호사를 대상으로 한 역량강화 교육프로그램 마련과 프리셉터 제도를 활용한 멘토 관계형성, 긍정적인 태도유지, 의사소통과 갈등해결 기술 등이 포함된 멘토링 프로그램을 통해 멘토를 육성하고 조직몰입을 높이는 전략을 수립할 것을 제언한다.

REFERENCES

- [1] G. S. Kang & J. H. Kim, "The effects of self-efficacy and collective efficacy on job satisfaction and organizational commitment of nurses." *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 23, No. 3, pp.123-133, 2014.
- [2] A. S. Lee, C. Yoon, & J. K. Park, "Effects of social support and ego-resilience on nursing performance of hospital nurses." *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 21, No. 3, pp.283-289, 2012.
- [3] J. Kim, "Relationship among emotional labor, burnout, social support and turnover intention of nurse practitioners in terms of interdisciplinary perspectives." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 8, pp.331-342, 2016.
- [4] M. Y. Lee & K. H. Kim, "Influence of head nurses' transformational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization-focused on the mediating effect of positive psychological capital." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 18, No. 2, pp.166-175, 2012.
- [5] R. T. Mowday, R. M. Steers, & L. W. Porter, "The measurement of organizational commitment." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 14, No. 2, pp.224-247, 1979.
- [6] J. A. Han & M. J. Kim, "The convergence study of interpersonal caring behaviors on anger, job stress and social support in nurses." *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 7, No. 3, pp.87-98, 2016.
- [7] Y. S. Baek, "The effects of resilience on job satisfaction and organizational commitment: with a focus on members of KORAIL." *Ordo Economics Journal*, Vol. 18, No. 4, pp.129-146, 2015.
- [8] M. A. Lee, "Effect of nurses' perception of reward and organizational commitment on their turnover intention." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 15, No. 3, pp.434-443, 2012.
- [9] S. Lee, J. Park, K. Lee, E. Shin, J. Park, H. Nam, et al., "The convergence effects of commitment of organization and positive psychological capital in nurse on burnout." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 6, pp.335-345, 2016.
- [10] H. Noh & K. Han, "Effects of the call center counselors' personal characteristics and perceived organizational support on organizational commitment and organizational citizenship behavior." *Journal of Digital Convergence*, Vol. 12, No. 7, pp.123-133, 2013.
- [11] I. O. Moon, S. K. Park, & J. M. Jung, "Effects of resilience on work engagement and burnout of clinical nurses." *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 19, No. 4, pp.525-535, 2013.
- [12] K. Tusaie & J. Dyer, "Resilience: A historical review of the construct." *Holistic Nursing Practice*, Vol. 18, No. 1, pp. 3-10, 2004.
- [13] J. Lee, S. Cho, & H. Min, "The influence of the

- resilience on the organizational commitment of kindergarten and childcare teachers: social support as a mediating variable.” *Journal of Korean Home management Association*, Vol. 30, No. 3, pp.59-67, 2012.
- [14] S. S. Luthar, D. Cicchetti, & B. Becker, “The resilience: A critical evaluation and guideline for future work.” *Child Development*. Vol. 71, No. 3, pp. 543-562, 2000.
- [15] D. Jackson, A. Firtko, & M. Edenborough, “Personal resilience as a strategy for surviving and thriving in the face of workplace adversity: a literature review.” *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 60, No. 1, pp. 1-9, 2007.
- [16] S. N. Kim and M. S. Yoo, “Relationships between ICU nurses’ resilience, job stress, and organizational commitment.” *Journal of Korean Academic Society of Home Care Nursing*, Vol. 21, No. 1, pp.36-43, 2015.
- [17] H. O. Song, “A study of the relationship between resilience and organizational commitment in hospital employees.” Master’s thesis, Korea University. 2014.
- [18] M. Mealer, J. Jones, J. Newman, K. K. McFann, B. Rothbaum, & M. Moss, “The presence of resilience is associated with a healthier psychological profile in intensive care unit (ICU) nurses: Results of a national survey.” *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 49, No. 3, pp.292-299, 2012.
- [19] S. B. Fine, “Resilience and human adaptability: Who rises above adversity? 1990 Eleanor Clarke Slagle Lecture.” *American Journal of Occupational Therapy*, Vol. 45, No. 6, pp.493-503, 2091.
- [20] H. Kim & J. Kim. “Emotional labor, social support, and depressive symptoms of clinical nurses in a province, Korea.” *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, Vol. 20, No. 3, pp.308-318, 2011.
- [21] S. Park, “The effects of self-resilience and social support on school adjustment of dormitory high school students adaptation in convergence age.” *Journal of Digital Convergence*, Vol. 14, No. 2, pp.307-293, 2016.
- [22] M. You & Y. Son, “The relationships of work-family conflict, social support, job satisfaction, and organizational commitment in Korean married hospital nurses.” *Journal of Korean Academy of Fundamental Nursing*, Vol. 16, No. 4, pp.515-523, 2009.
- [23] K. S. Yoon, “A convergence study on the relationship among job rotation, verbal abuse and organizational commitment of perioperative nurses.” *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol. 7, No. 3, pp.131-141, 2016.
- [24] K. Reivich & A. Shatte, “The resilience factor: Seven essential skills for overcoming life’s inevitable obstacles.” New York, NY: Broadway Books, 2003.
- [25] S. H. Kwon & S. Y. Lee, “An analysis of kindergarten teachers’ resilience.” *The Journal of Korean Teacher Education*, Vol. 27, No. 2, pp.137-157, 2010.
- [26] K. J. Lee & M. Kim, “The relationship of gender role conflict and job satisfaction upon organizational commitment in male nurses.” *The Journal of Korean Academy of Adult Nursing*, Vol. 26, No. 1, pp.46-57, 2014.
- [27] J. Ko & Y. Yom, “The role of social support in the relationship between job stress and job satisfaction/organizational commitment among hospital nurses.” *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol. 33, No. 2, pp.265-274, 2003.
- [28] S. J. Kang, K. H. Kang, & Y. H. Han, “Relationship between organizational communication satisfaction and organizational commitment among hospital nurses.” *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 18, No. 1, pp.13-22, 2012.
- [29] S. N. Kim & M. S. Yoo, “Relationships between resilience, job stress, and organizational commitment in ICU nurses.” *Journal of Korean Academy of Home Care Nursing*, Vol. 21, No. 1, pp.36-43, 2014.
- [30] M. H. Son, “The influence of servant leadership on nurses’ job satisfaction and organizational commitment at small & medium-sized hospital.” Master’s thesis, Catholic University of Pusan, 2011.
- [31] K. S. Seo, M. Y. Kim & J. H. Park, “Effects of resilience and job satisfaction on organizational commitment in Korean-American registered

- nurses.” *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 20, No. 1, pp.48-58, 2014.
- [32] S. B. Im, M. Y. Lee, & S. Y. Kim, “Nurses’ perception of organizational commitment, nursing work environment, and social support in a general hospital.” *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol. 21, No. 1, pp.1-9, 2015.
- [33] J. Lee, S. Cho, & H. Min, “The influence of the resilience on the organizational commitment of kindergarten and childcare teachers: Social support as a mediating variable.” *Journal of Korean Home Management Association*, Vol. 30, No. 3, pp.59-67, 2012.
- [34] J. Kim & M. Kim, “The effects of positive psychological capital on employee job satisfaction and affective commitment.” *Journal of Korea Association of Business Education*, Vol. 67, No. 1, pp.117-148, 2011.
- [35] M. S. Seong, “The effects of social support in the organization on psychological well-being: Resilience of health professionals as a mediator.” Master’s thesis, Hanyang University, 2014.
- [36] B. S. Lee, M. S. Jeong, E. J. Lee, E. J. Cho, S. R. Kang, H. K. Ahn, et al. “Nursing Management (2nd ed.). Seoul: Jeong Dam Media”, 2012.
- [37] S. S. Kim, G. S. Chae, K. N. Kim, K. O. Park, & S. M. Moon, “Survey on nursing care delivery systems of university affiliated hospitals in Korea.” *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, Vol. 16, No. 1, pp.167-175, 2010.

진 승 희(Jin, Seung Hee)



- 1996년 2월 : 한국방송통신대학교 간호학과(간호학사)
- 2016년 2월 : 제주대학교 간호학과(간호학석사)
- 1989년 5월 ~ 현재 : 제주한국병원, 간호과장, 감염관리팀장
- 관심분야 : 간호관리, 병원감염관리
- E-Mail : jinshee@hanmail.net

김 정 희(Kim, Jeong Hee)



- 1989년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학사)
- 1996년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학석사)
- 2000년 2월 : 서울대학교 간호학과(간호학박사)
- 2000년 9월 ~ 현재 : 제주대학교 간호학과 교수

- 관심분야 : 직무스트레스, 간호조직 행동, 간호관리
- E-Mail : snukjh@jejunu.ac.kr