

# 신규간호사 이직의 영향요인에 관한 융합연구

정정희<sup>1</sup>, 최미향<sup>2\*</sup>, 김은경<sup>3</sup>, 김영혜<sup>4</sup>

<sup>1</sup>대동대학교 간호학부, <sup>2</sup>창신대학교 간호학과, <sup>3</sup>탄센보건대학, <sup>4</sup>부산대학교 간호대학

## A Convergence Study about Factors Affecting New Nurses Personnel Turnover

Jeong-Hee Jeong<sup>1</sup>, Mihyang Choi<sup>2\*</sup>, Eungyeong Kim<sup>3</sup>, Young-Hae Kim<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Daedong College

<sup>2\*</sup>Department of Nursing, Changshin University

<sup>3</sup>Tansen School of Health Science, Nepal

<sup>4</sup>College of Nursing, Pusan National University

요 약 본 연구의 목적은 신규간호사의 이직에 영향을 미치는 요인을 검토하기 위함이다. 대상자는 B광역시와 Y시의 15개 병원에서 12개월 미만 이직한 신규간호사와 12개월 미만으로 근무하고 있는 신규간호사 227명이다. 자료는 인구사회학적 특성과 이직관련 요인을 조사하기 위해 구조화된 설문지로 수집되었다. 자료분석은 SPSS win version 18.0 프로그램을 이용하여  $\chi^2$ -test, Fisher's exact test, independent sample t-test, logistic regression으로 분석하였다. 본 연구결과 이직에 영향을 주는 유의한 요인은 26세 이상 나이(OR=4.00, CI=2.02-7.91), 결혼상태(OR=6.30, CI=1.21-32.79)였다. 반면 멘토링(OR=0.96, CI=0.94-0.99)은 이직의 가능성을 낮추는 조절요인이었다. 그러므로 간호관리자들은 신규간호사의 이직을 낮추기 위해서 26세 이상, 기혼자와 같은 대상자의 개인적인 특성에 주의 깊은 관심을 가져야 할 것이며, 이를 고려한 개별적인 지지를 제공할 필요가 있다. 또한 신규간호사의 이직을 예방하기 위해 개별화된 멘토링 프로그램 개발이 도움이 되리라 생각한다.

주제어 : 신규간호사, 이직, 요인, 멘토링, 융합

**Abstract** The purpose of this study was to determine factors affecting new nurses turnover in Korea. The participants in this study were 227 new nurses who has been working or turnover less than 12 months in fifteen hospitals in B and Y city. Data were collected with structured questionnaires to investigate the socio-demographics characteristics and turnover-related factors, and analyzed using  $\chi^2$ -test, Fisher's exact test, independent sample t-test, logistic regression with the SPSS win version 18.0 program. The significant factors affecting turnover were age over 26 years(OR=4.00, CI=2.02-7.91), married(OR=6.30, CI=1.21-32.79). On the other hand, mentoring(OR=0.96, CI=0.94-0.99) lowered the probability of turnover. To reduce turnover of new nurses, we need to give special consideration for age of over 26 years and married nurses. Also, there is a need to develop an individualized mentor program.

**Key Words** : New Nurses, Personnel Turnover, Factor, Mentoring, Convergence

### 1. 서론

간호사는 의료 인력의 대다수를 차지하고 보건의료서비스 제공의 중추적 역할을 수행하고 있으므로 병원경영의 측면에서도 간호사 인력관리의 중요성이 강조되고 있

#### 1.1 연구의 필요성

\*Corresponding Author : Mihyang Choi(cmh1209@hanmail.net)

Received December 13, 2017

Accepted February 20, 2018

Revised December 20, 2017

Published February 28, 2018

다. 그러나 2015년 우리나라 간호사의 이직률은 12.6%로 보건 및 사회복지 서비스업 종사자의 이직률 2.9%보다 높으며, 특히 근무한지 1년 이내 이직한 신규간호사는 33.5%로 간호사 평균 이직률에 비해 월등히 높다[1]. 신규간호사가 전문적 지식과 기술을 익혀 업무에 능숙해지기까지는 상당한 시간이 필요하며 이때 많은 노력과 비용이 투입된다[2]. 신규간호사의 이직은 신규간호사의 훈련비용의 손실과 함께 대체 인력의 채용, 수련을 위한 추가적인 비용과 시간의 낭비를 발생시킨다[2]. 또한 이는 숙련된 간호사의 부족 현상을 초래하여 조직 관리상의 어려움을 야기하고 동료의 사기 저하 등 간접적 손실을 발생시켜 결국 간호의 질과 전문성을 저하시킨다[3]. 따라서 인적자원관리 차원에서 신규간호사의 이직률을 감소시키는 것은 중요한 과업으로 대두되었으며 이를 위해 먼저 신규간호사 이직의 영향요인을 파악할 필요가 있다.

신규간호사 이직에 관한 대부분의 선행연구는 이직한 신규간호사를 대상으로 이직 원인을 직접적으로 파악하기가 현실적으로 어려워 이직행동의 예측 변수인 이직의도에 대한 영향요인을 파악하였다[4-6]. 그 결과 소진, 직무만족도, 간호조직문화, 희망부서 배치 유무, 현 병동 근무기간, 업무수행능력, 직무몰입, 직무스트레스, 자기효능감 및 프리셉터와의 관계 만족도, 간호전문직관 등이 신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인으로 나타났다[4-6]. 하지만, 이직의도가 있다고 바로 이직행동으로 이어지는 것은 아니며, 이직의도와 이직행동간 관련성에 대해 일관성 있게 보고되지 않아[7-9] 실제 이직한 간호사들을 대상으로 이직에 영향을 미치는 주요 요인을 규명할 필요가 있다.

이직한 신규간호사를 대상으로 이직의도가 아닌 이직에 대해 살펴본 국내연구는 질적연구 외에는 부족한 실정이다[10,11]. 이직에 관한 국외 선행연구들은 결혼, 병원종류, 근무환경[8], 희망부서 배치 여부[9] 등 인구사회학적 특성과 직무만족[12], 소진[9], 간호조직문화[13] 등의 이직 관련 요인을 신규간호사 이직의 영향요인으로 보고하였다. 그러나 다른 나라와 우리나라 간에는 사회문화적 및 가치관의 차이가 존재하므로 국외에서 밝혀진 이직의 영향요인이 국내 신규간호사에게도 영향을 미치는지 확인할 필요가 있다.

간호사에게 소진은 과도한 신체적, 정신적 업무 스트레스에 의해 야기된다[4-6]. 이러한 소진은 간호인력 부족과 같은 조직 요인에 의해 더욱 심해지고, 간호사의 소

진으로 인하여 환자의 낮은 만족도와 간호오류의 증가가 있을 수 있다는 점에서 중요하게 인식될 필요가 있다[14]. 만약 소진이 해결되지 못하면 실패감, 죄책감, 후회감 등 정신적 심리적 손실과 간호사의 직무만족 및 간호업무 수행정도를 저하시켜 결국에는 이직을 초래하기도 한다[15]. 직무만족도는 간호사의 직무수행과 간호조직성과 및 이직에 영향을 미치는 주요 요인이다[16]. 직무만족도가 높으면 간호업무 수행을 향상시키고 간호서비스의 질과 비용 효율성을 높이며 간호사의 사기를 진작시켜 이들의 지속적인 근무에 긍정적인 영향을 미치게 된다[16]. 간호조직문화는 간호조직의 구성원들이 공유하고 있는 신념이나 가치관을 나타내는 것으로[17] 구성원들의 의사결정체계와 정체성을 형성하고 행동에 영향을 주는 중요한 요인이다[18]. 긍정적인 간호조직문화는 간호사들의 생산성 향상이나 조직의 결속 등과 같은 구체적인 조직의 성과를 가져오며 양질의 간호서비스를 제공할 수 있게 하는 반면, 부정적인 간호조직문화는 직장 내 선·후배 간의 의사결정 시 갈등이나 대인관계의 문제를 초래할 수 있다[17]. 간호사들이 그들의 문화를 어떻게 인식하고 있는지가 결국에는 이들의 이직에 영향을 미치므로[13] 간호조직문화를 파악하는 것이 필요하다. 또한 최근 많은 조직에서 구성원들의 스트레스를 감소시키고 조직의 성과를 극대화 할 수 있는 방법으로 멘토링을 강조하고 있다[9,19]. 멘토링은 경력자가 신규자에게 제공하는 지도, 격려, 지지의 과정을 포함하는 일련의 역할행위로 구성원간의 의사소통을 증진시키고 이직의도를 감소시키는 중요한 역할을 담당한다[19]. 그럼에도 불구하고 실제로 이직률이 높은 신규간호사를 대상으로 이직과 멘토링의 관계를 살펴본 연구는 부족한 실정이다. 마지막으로 이직의도가 반드시 이직행동으로 이어지는 것은 아니므로[7] 이직의도가 실제로 이직에 영향을 미치는지 확인할 필요가 있다.

신규간호사의 이직은 개인적인 특성 외에 대인관계 특성과 직무적, 조직적 및 국가 정책적 특성 등이 다양하게 영향을 미칠 수 있으므로 개인적인 요인뿐만 아니라 조직환경, 경영, 정책 등 다양한 방면을 포괄하는 융합연구가 필요하다. 또한 신규간호사 이직률 감소를 위한 융합정책의 기초자료로 활용하기 위해 신규간호사 이직의 원인을 분석하는 다양한 방향의 연구들이 이루어질 필요가 있을 것이다. 이에 본 연구는 졸업 후 첫 직장으로 근무하던 병원을 12개월 이내에 이직 또는 근무 중인 신규

간호사를 대상으로 소진, 직무만족도, 간호조직문화, 멘토링, 이직의도가 이들의 이직에 미치는 영향을 살펴봄으로써 신규간호사 이직의 영향요인을 파악하고자 한다. 이를 통해 신규간호사가 이직을 선택하게 되는 상황적 특성에 대한 포괄적 이해를 돕고 신규간호사 이직을 예방하기 위한 융합 정책 연구의 기초자료로 활용할 수 있을 것이다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 신규간호사 이직의 영향요인을 파악하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 신규간호사의 이직 여부에 따른 인구사회학적 특성과 이직 관련 요인(소진, 직무만족도, 간호조직문화, 멘토링, 이직의도)의 정도를 파악한다.

둘째, 신규간호사의 인구사회학적 특성과 이직 관련 요인에 따른 이직 여부의 차이를 확인한다.

셋째, 신규간호사 이직의 영향요인을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 신규간호사 이직의 영향요인을 파악하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구의 대상자는 대학을 졸업하고 타 의료기관에서의 임상 경험이 없는 상태로 B광역시 및 Y시 소재 병원에 입사하여 12개월 이내에 이직 또는 근무 중인 신규간호사로 편의표출 하였다. 이직한 신규간호사는 기억편향(recall bias)을 최소화 하기 위해 이직 후 6개월이 지나지 않은 대상으로 제한하였고, 자료수집시 이직 당시의 상황을 조사하였다. 대상자가 이직했거나 근무 중인 병원은 3차 의료기관으로 D, I, P, Y 대학교병원 등, 2차 의료기관으로 B, C, D, I, O, P, S 병원 등 총 15개 병원이었다.

대상자 수는 신규간호사 이직의 영향요인을 로지스틱 회귀분석으로 파악한 선행연구[9]를 참고로 조사된 영향요인 중 OR값이 가장 작은 간호조직문화의 OR값인 1.45를 기준으로 대상자 수를 산정하였다. 표본수산정은 G\*Power3.1 analysis program을 이용하여 로지스틱 회

귀분석을 기준으로 효과크기  $OR=1.45$ ,  $Pr(Y=1 | X=1)H_0=0.5$ , 유의수준  $\alpha=.05$ , 검정력  $(1-\beta)=.80$ 로 계산하였을 때, 최소 192명의 대상자가 필요하였다. 탈락률 20%를 고려하여 대상자를 240명(이직한 신규간호사 120명, 근무 중인 신규간호사 120명)으로 하였으나 설문지 작성을 중도 포기하거나 답변이 불충분한 13명을 제외하여 최종 대상자 수는 이직한 신규간호사 109명, 근무 중인 신규간호사 118명으로 총 227명이었다.

### 2.3 연구도구

신규간호사 이직의 영향요인을 조사하기 위해 신규간호사 이직 및 이직의도 영향요인에 대한 문헌고찰을 통해 구조화된 설문지를 구성하였다. 설문지에는 신규간호사의 인구사회학적 특성과 이직 관련 요인 즉, 소진, 직무만족도, 간호조직문화, 멘토링, 이직의도 측정도구가 포함되었다. 이직 관련 요인 도구는 개발자와 수정자 등 저자의 허락을 받고 사용하였다.

#### 2.3.1 인구사회학적 특성

신규간호사의 인구사회학적 특성은 선행연구[8-9, 12]를 바탕으로 연령, 성별, 결혼상태, 병원종류, 평균 월급, 평균 하루 근무시간, 근무부서, 희망부서 여부 등 총 8문항으로 구성하였다.

#### 2.3.2 이직관련 요인

##### 가. 소진

소진이란 신체적 또는 정신적인 극도의 피로상태로 본 연구에서는 Demerouti 등[20]이 개발한 10문항의 OLB(Oldenburg Burnout Inventory)를 Park와 Kim[21]이 수정·보완한 8문항의 도구를 사용하였다. 본 도구는 고갈 4문항과 일로부터의 심리적 이탈 4문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 소진정도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 점수범위는 근무 중인 신규간호사의 경우 9~37점이었으며, 이직한 신규간호사의 경우 17~40점이었다. Park와 Kim[21]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.66\sim.70$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.77$ 이었다.

##### 나. 직무만족도

직무만족도란 개인이 자신의 업무경험을 즐겁고 긍정적으로 인식하는 직무에 대한 태도로 본 연구에서는

Slavitt 등[22]이 개발하고 Kim과 Sok[23]이 수정·보완한 직무만족도 측정도구(Index of Work Satisfaction, IWS)를 사용하였다. 본 도구는 보수 및 승진 8문항, 필수적 직무 6문항, 자율성 5문항, 전문적 위치 6문항, 대인관계 6문항, 행정 9문항으로 총 39문항이며, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무만족 수준이 높음을 의미한다. 본 연구에서 점수범위는 근무 중인 신규간호사의 경우 67~173점이었으며, 이직한 신규간호사의 경우 64~165점이었다. Kim과 Sok[23]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.86$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.94$ 였다.

#### 다. 간호조직문화

간호조직문화란 간호사들 간의 상호작용과 조직 내 업무수행과정 상 겪게 되는 여러 경험의 결과로 형성된 가치관이나 신념으로 본 연구에서는 Lake[24]가 개발한 PES-NWI(Practice Environment Scale of the Nursing Work Index)를 Park[25]이 수정한 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 간호사의 병원정책 참여 4문항, 간호의 질을 위한 간호기반영역 6문항, 간호 관리자의 능력, 리더십과 지지여부 4문항, 인력과 자원의 적절성 4문항, 간호사와 의사와의 관계 3문항으로 총 21개 문항으로 구성되어 있으며, Likert 4점 척도로 점수가 높을수록 자신의 간호조직문화를 긍정적으로 인식하는 것을 의미한다. 본 연구에서 점수범위는 근무 중인 신규간호사의 경우 27~80점이었으며, 이직한 신규간호사의 경우 22~75점이었다. Park[25]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.93$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.89$ 이었다.

#### 라. 멘토링

멘토링이란 경험이 풍부하고 유능한 연장자가 후배가 조직에 적응하도록 지지해주며 일과 관련된 문제에 도움을 주는 인간관계를 통해 서로에게 영향을 주고받는 일련의 과정으로 본 연구에서는 멘토로서의 역할기능에 대한 Kram[26]의 연구를 바탕으로 하여 Noel[27]에 의해 개발된 Mentoring Function Scale을 번역과 역번역의 과정을 거친 측정도구를 사용하였다. 본 도구는 총 21개 문항으로 구성되어 있으며, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 멘토의 기능이 높음을 의미한다. 본 연구에서 점수범위는 근무 중인 신규간호사의 경우 21~105점이었으며, 이직한 신규간호사의 경우 21~101점이었다. Noel[27]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.89\sim.92$ 였으며, 본 연구에서

Cronbach's  $\alpha=.97$ 이었다.

#### 마. 이직의도

이직의도란 현재 근무하고 있는 조직의 구성원이기를 포기하고 현 직장을 떠나고자 하는 의도로 본 연구에서는 Abrams 등[28]이 개발한 도구를 번역과 역번역의 과정을 거쳐 사용하였다. 본 도구는 총 4문항으로 이루어져 있으며, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 본 연구에서 점수범위는 근무 중인 신규간호사의 경우 4~19점이었으며, 이직한 신규간호사의 경우 4~20점이었다. Abrams 등[28]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.88$ 이었고, 본 연구에서 Cronbach's  $\alpha=.79$ 였다.

## 2.4 자료수집

본 연구의 자료수집은 2015년 3월부터 2016년 7월까지 실시되었다. 자료수집에 대한 병원의 허락을 받기 위해 병원간호사회 임원의 협조를 얻어 B광역시와 Y시 소재 3차 의료기관 D, I, P, Y 대학교병원, 2차 의료기관 B, C, D, I, O, P, S 병원 등을 연구자가 직접 방문하여 간호부 또는 관련부서에 연구목적과 내용을 설명하고 협조를 구하였다. 이 때 이직한 신규간호사의 경우 만나기가 어려워 상기 병원 지인들에게 이직 후 6개월 이내의 대상자를 소개받는 눈덩이식 방법의 이용 혹은 상기 2차 병원 간호부의 협조를 얻었다. 2차 병원 간호부 관계자는 첫 병원에서 12개월 이내 이직 후 6개월이 지나지 않아 해당 병원에 재취업이 결정된 간호사에게 본 연구에 대해 소개해주었고, 본 연구자를 만나보길 원하는 간호사에게 연구자가 찾아가 연구목적과 내용을 설명하고 연구 참여 의사를 확인하였다.

자료수집은 표집된 대상자 중 연구 참여 의사를 표하는 대상자에게 서면동의를 받은 후 구조화된 설문지를 이용하여 자료를 수집하였다. 이 때 이직한 신규간호사 설문지에는 이직 당시 상황에 대해 응답할 것을, 근무 중인 신규간호사 설문지에는 조사 당시 상황에 대해 응답할 것을 명시하였으며, 설문지 작성 전 대상자에게 이러한 사항을 다시 한 번 설명하였다. 설문지 작성 시간은 약 15분 정도가 소요되었다.

## 2.5 윤리적 고려

본 연구는 자료수집 전 P대학교 생명윤리심의위원회

(IRB)의 연구승인을 받은 후(승인번호 : PNU IRB/2015\_16\_HR) 진행하였다. 모든 연구대상자에게 서면동의를 받은 후 연구를 진행하였으며, 대상자에게 서면 동의 전 연구목적 및 대상자의 익명성 및 비밀보장, 설문 작성 도중 참여중단을 원하는 경우 언제든지 철회할 수 있음을 설명하였다. 개인정보 및 설문내용의 유출방지를 위해서 동의서와 설문지는 연구자의 사무실 내 이중 잠금장치가 있는 사물함에 보관하였다. 연구에 참여한 대상자에게는 소정의 답례품을 제공하였다.

### 2.6 자료분석

수집된 자료는 SPSS win version 22.0 프로그램이 이용하여 분석하였다. 구체적인 분석방법은 다음과 같으며, 모든 검정의 유의수준은 .05로 하였다.

- 1) 신규간호사의 이직 여부에 따른 인구사회학적 특성과 이직 관련 요인(소진, 직무만족도, 간호조직문화, 멘토링, 이직의도)의 정도는 빈도와 백분율, 평균과 표준편차로 분석하였다.
- 2) 신규간호사의 인구사회학적 특성과 이직 관련 요인에 따른 이직 여부의 차이를 확인하기 위해  $\chi^2$ -test 또는 Fisher's exact test, independent sample t-test를 이용하여 분석하였다.
- 3) 신규간호사 이직의 영향요인을 파악하기 위해 인구사회학적 특성과 이직 관련 요인에서 유의한 변수를 투입하여 로지스틱 회귀분석(logistic regression)을 실시하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 대상자의 인구사회학적 특성과 이직 관련 요인 정도

이직하지 않고 근무 중인 신규간호사의 연령은 평균 23.92세이며, 25세 이하가 82.2%로 많았다. 성별은 여자가 95.8%로 많았고, 미혼이 98.3%였다. 3차 병원 근무자가 53.4%였고, 평균 월급은 169.97만원으로 151-180만원을 받는 경우가 44.1%였다. 평균 근무시간은 9.54시간으로 10시간 이상 근무하는 경우가 60.2%였고, 근무부서는 내과와 특수파트가 각각 33.9%로 나타났다. 희망부서 여부는 희망하는 부서가 아니었다는 응답이 54.2%로 많았다. 이직 관련 요인 중 소진은 40점 만점에 평균 23.73점,

직무만족도는 195점 만점에 평균 122.86점, 간호조직문화는 84점 만점에 평균 56.02점, 멘토링은 105점 만점에 평균 75.09점, 이직의도는 20점 만점에 평균 10.86점이었다 (Table 1).

이직한 신규간호사의 이직 당시 연령은 평균 26.46세이며, 26세 이상이 53.2%로 많았다. 성별은 여자가 92.7%로 많았고, 미혼이 88.1%였다. 2차 병원 근무자가 51.4%로 3차 병원 근무자보다 약간 많았고, 평균 월급은 172.89만원으로 181만원 이상을 받는 경우가 36.7%로 많았다. 평균 근무시간은 9.72시간으로 10시간 이상 근무하는 경우가 54.1%였고, 근무부서는 특수파트가 43.1%로 가장 많았다. 희망부서 여부는 희망하는 부서가 아니었다는 응답이 69.7%로 나타났다. 이직 관련 요인 중 소진은 평균 26.49점, 직무만족도는 평균 111.25점, 간호조직문화는 평균 51.01점이었고, 멘토링은 평균 62.58점, 이직의도는 평균 12.72점이었다(Table 1).

### 3.2 대상자의 인구사회학적 특성과 이직 관련

#### 요인에 따른 이직 여부 차이

신규간호사의 인구사회학적 특성 중 연령( $\chi^2=34.32$ ,  $p<.001$ ), 결혼상태( $\chi^2=9.61$ ,  $p=.002$ ), 희망부서 여부( $\chi^2=5.75$ ,  $p=.016$ )에서 이직 여부에 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 또한 이직 관련 요인은 소진( $t=4.66$ ,  $p<.001$ ), 직무만족도( $t=-5.05$ ,  $p<.001$ ), 간호조직문화( $t=-4.70$ ,  $p<.001$ ), 멘토링( $t=-6.13$ ,  $p<.001$ ), 이직의도( $t=4.36$ ,  $p<.001$ ) 모두 통계적으로 유의한 차이를 보였다(Table 1).

### 3.3 신규간호사 이직의 영향요인

대상자의 이직에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 단변량 분석에서 이직 여부에 통계적으로 유의성을 보인 변수들을 투입하여 로지스틱 회귀분석을 시행하였으며, 모형은 유의하였다( $\chi^2=77.54$ ,  $p<.001$ ). 신규간호사 이직에 영향을 미치는 변수는 연령, 결혼상태, 멘토링이었다. 신규간호사의 연령이 26세 이상인 경우 25세 이하인 경우에 비해 4.00배(CI=2.02-7.91), 미혼에 비해 결혼한 경우 6.30배(CI=1.21-32.79) 이직할 확률이 증가하였다. 반면에 멘토링 점수가 1단위 증가 시 이직할 확률이 0.96배(CI=0.94-0.99) 감소하였다(Table 2).

Table 1. Differences in Turnover according to Socio-demographics Characteristics and Turnover related Factors of the Participants N=227

Characteristics	Categories	New nurses turnover		$\chi^2$ or t	p
		No (n=118)	Yes (n=109)		
		n(%) / M $\pm$ SD	n(%) / M $\pm$ SD		
Age (yr)	$\leq 25$	97 (82.2)	51 (46.8)	34.32	<.001
	$\geq 26$	21 (17.8)	58 (53.2)		
		23.92 $\pm$ 2.50	26.46 $\pm$ 2.93		
Gender	Male	5 (4.2)	8 (7.3)	1.01	.315
	Female	113 (95.8)	101 (92.7)		
Marital status	Single	116 (98.3)	96 (88.1)	9.61	.002
	Married	2 (1.7)	13 (11.9)		
Hospital type	2nd hospital	55 (46.6)	56 (51.4)	0.52	.473
	3rd hospital	63 (53.4)	53 (48.6)		
Average income (10,000 won)	$\leq 150$	36 (30.5)	33 (30.3)	4.12	.128
	151-180	52 (44.1)	36 (33.0)		
	$\geq 181$	30 (25.4)	40 (36.7)		
		169.97 $\pm$ 31.01	172.89 $\pm$ 27.27		
Average working time (hour per day)	$\leq 9$	47 (39.8)	50 (45.9)	0.85	.358
	$\geq 10$	71 (60.2)	59 (54.1)		
		9.54 $\pm$ 1.06	9.72 $\pm$ 1.32		
Work unit	Medical ward	40 (33.9)	38 (34.9)	4.48	.196**
	Surgical ward	37 (31.4)	22 (20.2)		
	Special part*	40 (33.9)	47 (43.1)		
	Outpatient clinic	1 (0.8)	2 (1.8)		
Desired unit	Yes	54 (45.8)	33 (30.3)	5.75	.016
	No	64 (54.2)	76 (69.7)		
Turnover related Factors					
Burnout		23.73 $\pm$ 4.37	26.49 $\pm$ 4.55	4.66	<.001
Job satisfactions		122.86 $\pm$ 17.96	111.25 $\pm$ 16.63	-5.05	<.001
Nursing organizational culture		56.02 $\pm$ 7.36	51.01 $\pm$ 8.69	-4.70	<.001
Mentoring		75.09 $\pm$ 14.12	62.58 $\pm$ 16.37	-6.13	<.001
Turnover intention		10.86 $\pm$ 3.02	12.72 $\pm$ 3.38	4.36	<.001

\*Special part: operating room, emergency room, intensive care unit, delivery room, neonatal unit

\*\*Fisher's exact test

Table 2. Factors Affecting New Nurse Turnover

N=227

Characteristics	Categories	OR	95% CI	p
Age (yr)	$\leq 25$		1	
	$\geq 26$	4.00	2.02-7.91	<.001
Marital status	Single		1	
	Married	6.30	1.21-32.79	.029
Desired unit	Yes		1	
	No	1.28	0.66-2.48	.457
Burnout		1.08	0.99-1.18	.075
Job satisfactions		0.99	0.97-1.02	.927
Nursing organizational culture		0.98	0.93-1.03	.507
Mentoring		0.96	0.94-0.99	.015
Turnover intention		1.09	0.97-1.22	.114

#### 4. 논의

본 연구는 신규간호사의 이직에 영향을 미치는 요인을 파악하여 이직을 감소시키기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 기존 간호사의 이직과 관련한 선행연구에서는 신규간호사와 경력간호사를 모두 대상자에 포

함하였거나[7] 이직이 아닌 이직의도의 영향요인을 파악한 연구가 대부분이었다[3-6]. 이에 반해 본 연구는 실제로 이직한 경험이 있는 신규간호사와 근무 중인 신규간호사의 비교를 통해 신규간호사 이직의 영향요인을 파악하였다는 점에서 의의가 있다.

주요 결과를 바탕으로 연구결과를 인구사회학적 특성과 이직 관련 요인으로 나누어 논의하고자 한다. 본 연구에서 대상자의 이직 여부에 따른 인구사회학적 특성은 연령, 결혼상태, 희망부서 여부에서 유의한 차이를 보였으며, 이 중 연령과 결혼상태가 이직의 영향요인으로 나타났다. 연령은 만 26세 이상의 신규간호사가 만 25세 이하의 신규간호사보다 이직확률이 4배 높았다. 이는 연령이 이직의 영향요인이 아니라는 Suzuki 등[13]의 연구와는 차이는 결과였다. 이러한 차이는 Suzuki 등[13]의 연구에서 전체 대상자 중 이직한 대상자 수가 38명으로 작아 연령이 이직의 영향요인으로 파악되지 않은 것으로 추측된다. 연령이 높은 신규간호사는 타 직종에서 사회생활의 경험이 있을 가능성이 높는데 국내 간호조직문화는 연령과 이전 경력에 상관없이 간호경력 중심적이고 보수적, 권위적 분위기를 유지하는 관계로[17, 18] 이러한 분위기에 적응하기 어려울 수 있다. 따라서 병원조직 및 간호 관리자들은 나이 많은 신규간호사에게 인격적 존중을 바탕으로 그들의 고충에 지속적인 관심과 상담을 제공해주어야 할 것이며, 동료 간에 서로 협력하고 정서적으로 지지할 수 있는 환경을 조성하는 등의 구체적이고 효율적인 인적관리 방안을 논의하여야 할 것이다.

기혼자는 미혼자보다 이직확률이 6배 이상 높아 결혼상태가 신규간호사 이직에 강력한 영향요인으로 나타났다. 이는 Cho 등[8]의 연구와 일치하는 결과였다. 기혼자는 가족에 대한 돌봄의 책임감이 증가하나 여성은 가족의 경제적 부양의 주책임자가 아니므로 직장에서 발생하는 스트레스를 참으며 근무하려는 경향이 낮다[8]. 그러므로 기혼인 신규간호사를 위한 정서적 지지와 상황에 따른 탄력적인 근무환경조정이 이루어진다면 신규간호사는 근무환경에 대한 만족감을 높이고 스트레스 감소에 도움이 될 수 있을 것이다. 따라서 병원조직 및 간호관리자는 효율적인 인적자원관리를 위해 탄력적 근무제도 및 대체인력자원의 활용에 대해 구체적 논의를 진행하여야 할 것이다.

본 연구에서는 연령, 기혼과 같은 개인적인 특성이 다른 특성보다 강력한 영향요인으로 도출되었다. 조직은 통제와 조절을 위해 신규직원을 사회화시키려 하고, 신규직원은 개인의 개성을 유지하고 표현할 기회를 원하면서 조직사회화 속 갈등을 경험한다[29]. 직무나 역할에 대한 정체성 및 조직 내 일체감이 완전히 형성되지 않은 신규간호사는 위계적이고 권위적인 간호조직보다는[17,

18] 자신의 삶의 편안함과 여유로움을 중시함으로[11] 무엇보다 그들의 개성과 성향 및 연령이 우선시 될 수 있다. 이러한 이유로, 조직문화에 익숙해지고 일체감이 형성된 경력간호사와는 달리 조직사회 초년생인 신규간호사에게는 조직보다 개인적인 특성이 강력한 이직 영향요인으로 도출되었을 것이라 생각된다. 그러므로 간호현장에서는 이러한 결과를 반영하여 1년 미만의 신규간호사의 개인적인 특성을 고려한 개별적인 맞춤형 지지나 정기적인 상담이 반드시 필요할 것이다. 이를 위한 구체적인 방법으로 의료기관 내에 설치된 직원 고충상담실을 적극적으로 활용한다면 나이가 많거나 결혼한 신규간호사에게 정서적 어려움이 닦혔을 때 심리적인 지지가 되고 적극적인 위기상담이 이루어져 문제해결에 도움을 줄 수 있을 것이다. 더불어 효과적으로 운영되는 고충상담실은 직원의 의견을 수렴하고 개선사항을 듣고 반영해주는 창구로서의 역할을 함으로써 이직률을 감소시키는데 기여할 수 있을 것이다.

본 연구에서 신규간호사의 이직 여부에 따른 이직 관련 요인의 차이는 소진, 직무만족도, 간호조직문화, 멘토링, 이직의도에서 유의한 차이를 보였으며, 이 중 멘토링만이 이직에 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 즉, 멘토링은 이직확률을 낮추는 변수로 나타났다. 이는 개별화된 맞춤형 멘토링을 적용하면서 신규간호사의 이직률이 44.5%에서 8.3%로 낮아졌다는 Kwon 등[30]의 연구결과와 일치하였다. 간호사가 전문 간호직을 유지하기 위해서는 여러 측면의 지지와 도움이 필요하며, 특히 신규간호사는 복잡한 대인관계, 직무스트레스, 근무부서의 불만족, 직무몰입도, 불투명한 발전가능성 및 주관적 간호전문직관 등으로 인해 많은 갈등을 경험하므로[4-6] 이를 완화시킬 수 있는 사회적 지지접근이 매우 중요하다. 멘토링은 신규간호사의 갈등의 원인을 근본적으로 해결해 줄 수는 없지만 신규간호사의 직장 동료 간에 인간관계 및 자신감을 향상시키고 자신의 스트레스를 조절하여 궁극적으로 소진을 감소시킬 수 있다[30]. 또한 신규간호사에게는 다른 누구보다도 상급 선배로부터 지지가 도움이 된다[9]. 그러므로 먼저 같은 경험을 한 선배와의 개방적인 소통과 정서적 지지가 이루어질 수 있는 멘토링은 신규간호사의 직업적인 정체감 형성과 간호현장 적응에 도움이 될 수 있고, 본인의 개별적인 특성에 맞는 긍정적인 삶의 목표를 설정할 수 있는 시간과 동기를 제공할 수 있는 계기를 마련해 줄 수 있다[9, 19]. 따라서 간호조직 관

리 차원에서, 신규간호사에게 적합한 멘토링 프로그램을 개발 적용하는 것은 긍정적인 직업적 정체감 형성과 삶의 목표 설정에 영향을 주어 신규간호사들의 소진을 감소시켜 이들의 이직 감소에 영향을 줄 것이다. 이는 동시에 신규간호사들의 실무현장 적응력을 높여 간호조직의 생산성을 향상시킬 수 있을 것이며, 조직의 유대감 및 결속력을 증대시켜 결국 조직의 발전을 가져올 것으로 생각된다.

한편 소진, 직무만족도, 간호조직문화, 이직의도는 신규간호사의 이직에 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 간호직은 다양한 가치관과 문화적 배경을 지닌 환자들에게 직접적인 서비스를 제공하는 직업적 특성으로 인해 높은 직무스트레스가 유발되고 이는 육체적, 정신적 소진으로 이어진다[15,25]. 특히 신규간호사의 경우 경력간호사에 비해 업무처리 및 대인관계 능력이 미숙해 상대적으로 과중한 스트레스에 노출되고, 이는 이직 또는 근무 중인 신규간호사 모두 비슷한 상황이므로 이들의 스트레스로 인한 소진의 정도에 큰 차이가 없어 본 연구에서 소진이 신규간호사 이직의 영향요인으로 나타나지 않은 것으로 추측된다. 그러나 본 연구결과는 소진이 이직에 영향을 미친다는 Suzuki 등의 연구[9,13]와는 차이나는 결과를 보였기에 소진이 신규간호사 이직의 영향요인이 될 수 있는지에 대한 반복연구가 필요하다.

직무만족도의 경우 이직과 관련이 없다는 Chen 등[7]의 연구와 일치하는 결과이나 신규간호사의 직무만족도가 높을수록 이직이 낮다는 Brewer 등[12]의 연구와는 차이가 나는 결과를 보였다. 신규간호사는 간호지식과 기술 등에 대한 숙련성 부족으로 직무스트레스가 높고, 높은 직무스트레스는 직무 불만족을 초래한다[4]. 이러한 현상은 신규간호사의 임상현장에 대한 부적응을 초래하게 될 수 있으며 이로 인해 다양한 문제에 대한 해결능력을 저하시킬 수 있다. 그러므로 신규간호사가 임상현장에 잘 적응하기 위해서 홀로 설 수 있는 능력을 길러 주어 직무에 대한 만족도를 향상시켜줄 필요가 있다. 이를 위해 아직 임상현장에 적응하지 못한 신규간호사에게 책임감이 가중된 일을 처음부터 주지말고 단순하되 환자를 보살필 수 있는 일부터 시작하여 임상현장에 잘 적응이 되면 점점 책임감이 따르는 일을 단계적으로 부여해 줄 필요가 있다. 이는 신규간호사에게 담당간호사로서 환자 관리로 인해 성취감, 의지 및 책임감을 보여줄 수 있을 것으로 생각된다. 이렇듯 신규간호사에게는 직무만족도

를 직접적인 이직의 영향요인으로 보는 것은 신중히 고려해야 할 사항이라 생각되며 직무만족도 보다는 임상현장에 대한 적응이 우선적으로 고려되어야 할 것이다. 그러므로 향후 연구에서는 신규간호사의 임상적응도와 직무만족도, 이직 간의 관련성을 보는 연구가 필요하다.

간호조직문화의 경우 이직에 영향을 미치지 않는다는 Suzuki 등[13]의 연구와는 일치하였으나 간호조직문화가 이직에 영향을 미친다는 Cho 등[8]과 Suzuki 등[9]의 연구와 차이 나는 결과를 보였다. 간호조직의 문화가 권위적이고 위계적이며[17, 18] 소위 '태움'문화로 인해 조직 내에서 상대적으로 지위가 낮고 위기대처능력이 떨어지는 신규간호사의 경우 의사결정권이나 참여권이 제한될 수밖에 없으므로 간호조직문화가 이들에게 중요한 의미로 다가오지 않은 것으로 추측된다. 그러므로 간호조직문화는 경력에 상관없이 직장 동료 간에 자유롭고 개방적인 의사소통이 이루어지고 신규간호사가 적극적으로 의사결정에 참여할 수 있는 분위기를 발전시킬 필요가 있다. 또한 신규간호사에게는 잘못된 일에 대한 지적보다는 잘 한 일에 대해서 대외적으로 칭찬을 해주어 위축되지 않고 자존감이 향상될 수 있도록 해주고, 자신의 강점과 역량을 충분히 발휘할 수 있는 환경을 조성해줄 필요가 있다. 이는 신규간호사가 긍정적으로 간호조직문화를 인식하게 도와주어 간호조직의 결속력을 높일 수 있을 것이다. 환자를 정확하게 잘 돌보는 역할 이상으로 다른 동료들과 화합하여 선을 이루는 것 또한 건강한 간호조직을 위해 꼭 필요한 것이라 생각된다. 그러므로 간호조직문화의 유형과 결속력에 따른 신규간호사의 이직을 살펴보는 연구가 필요하다.

이직의도의 경우 이직에 영향을 미치지 않는다는 Chen 등[7]의 연구결과와 일치하였다. 그러나 다수의 국내 선행연구들은[3-6] 이직의도가 직접적으로 이직에 영향을 미칠 것이라 가정하고 수행되었다. 이직의도는 대상자의 특성 및 환경적 특성에 따라 달라질 수 있으므로 [7] 이직의 대체개념으로 사용된 이직의도가 이직의 대체개념이 되지 않을 수도 있음을 시사한다. 따라서 이직의도와 이직행동 간의 관련성이 상이하게 보고되고 있으므로 이직의도가 이직에 미치는 영향을 검증하는 반복연구가 필요하다.

본 연구에서 수행한 신규간호사 이직의 영향요인 파악을 통해 간호조직 및 간호 관리자가 이를 관리할 수 있는 전략을 마련하고 개인적 특성을 존중하는 개별화된



맞춤형 지지적 환경을 조성한다면 신규간호사가 간호현장에 보다 오래 머무르고 환자에게 질 높은 간호를 제공할 수 있을 것이다. 한편 본 연구는 몇 가지 제한점이 있다. 첫째, 신규간호사 이직의 정확한 영향요인 파악을 위해서는 입사한 신규간호사의 전수를 조사하여 그 중 1년 이내에 이직한 이들에 대한 영향요인 조사가 필요하나 조사 환경의 현실적 한계로 인해 이루어지지 못하였으므로 결과해석에 주의가 필요하다. 둘째, 본 연구는 자료수집이 참여자의 답변에 의존하였기에 정보편향(information bias)이 발생할 수 있으며, 특히 이직한 신규간호사들의 경우 이직 관련 요인에서 과대 또는 과소 평가되었을 가능성이 있다. 셋째, 특정지역을 중심으로 대상자를 비확률 편의 표출하였으므로 결과를 일반화하는데 제한이 있다.

### 5. 결론 및 제언

본 연구는 신규간호사의 이직에 영향을 미치는 요인을 살펴보았다. 연구결과 연령, 결혼상태는 신규간호사의 이직을 높이는 주요 위험요인이었으며, 멘토링은 이직을 낮추는 조절요인임을 알 수 있었다. 따라서 병원조직 및 간호 관리자는 신규간호사의 이직을 줄이기 위해 26세 이상, 기혼자와 같은 개인적인 특성에 주의 깊은 관심을 가져야 할 것이며, 이를 고려한 개별화된 맞춤형 인력관리 방안이 필요하다. 또한 신규간호사의 이직 예방을 위해 개별화된 멘토링 프로그램 개발이 도움이 되리라 생각한다.

본 연구결과를 기반으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 신규간호사의 입사 시점부터 퇴사까지 장기적 추적조사에 기반한 신규간호사 이직의 영향요인을 확인하는 전향적 연구를 제언한다.

둘째, 신규간호사 대상 멘토링 프로그램 개발과 효과 평가를 제언한다.

셋째, 신규간호사의 임상적응도와 직무만족도, 조직유행, 이직 간의 차이를 비교하는 추후 연구를 제언한다.

넷째, 신규간호사 이직의 영향요인을 간호, 경영, 정책 등 다학제적 측면에서 포괄적으로 접근해 보는 융합연구를 제언한다.

### REFERENCES

- [1] <http://www.khna.or.kr/web/information/resource.php>.
- [2] C. B. Jones. (2008). Revisiting nurse turnover costs: adjusting for inflation. *Journal of Nursing Administration*, 38(1), 11-18.
- [3] S. J. Lee & H. J. Woo. (2015). Structural relationships among job embeddedness, emotional intelligence, social support and turnover intention of nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 21(1), 32-42. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2015.21.1.32>
- [4] H. J. Lee, Y. J. Lim, H. J. Jung & Y. H. Shin. (2012). Turnover intention of graduate nurses in South Korea. *Japan Journal of Nursing Science*, 9(1), 63-75. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1742-7924.2011.00187.x>
- [5] E. A. Ji & J. S. Kim. (2018). Factor influencing new graduate nurses' turnover intention according to length of service. *Journal Korean Academy Nursing*, 2A(1), 51-60. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2018.24.1.51>
- [6] H. Y. Jeoung & S. Y. Kim. (2016). Effects of nursing professionalism and job involvement on turnover intention among new graduate nurses. *Journal Korean Academy Nursing*, 22(5), 531-539. <http://dx.doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.531>
- [7] H. C. Chen, C. I. Chu, Y. H. Wang & L. C. Lin. (2008). Turnover factors revisited: a longitudinal study of taiwan-based staff nurses. *International Journal of Nursing Studies*, 45(2), 277-285. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.08.010>
- [8] S. H. Cho, J. Y. Lee, B. A. Mark & S. C. Yun. (2012). Turnover of new graduate nurses in their first job using survival analysis. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(1), 63-70. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2011.01428.x>
- [9] E. Suzuki, A. Tagaya, K. Ota, Y. Nagasawa, R. Matsuura & C. Sato. (2010). Factors affecting turnover of Japanese novice nurses in university hospital sinearly and later periods of employment. *Journal of Nursing Management*, 18(2), 194-200. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01054.x>
- [10] Y. M. Kim & S. N. Kim. (2016). The convergence study of experience of turnover in new graduate nurses within one year. *Journal of the Korea Convergence Society*, 7(4), 97-106. <http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.4.097>
- [11] B. M. Im et al. (2015). A phenomenological study on the turnover experience of novice nurses working in general hospital. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 2A(4), 313-322. <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2015.24.4.313>

- [12] C. S. Brewer, C. T. Kovner, W. Greene, M. Tukov-Shuserm & M. Djukic. (2012). Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *Journal of Advanced Nursing*, 68(3), 521-538. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05753.x>
- [13] E. Suzuki, I. Itomine, Y. Kanoya, T. Katsuki, S. Horii & C. Sato. (2006). Factors affecting rapid turnover of novice nurses in university hospitals. *Journal of Occupational Health*, 48(1), 49-61.
- [14] K. J. June & S. W. Byun. (2009). Nurse's burnout research throughout the past 10 years in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(3), 305-313.
- [15] R. Lavandero. (1981). Nurse burnout: What can we learn?. *The Journal of Nursing Administration*, 11(11), 17-23.
- [16] M. H. Lee et al. (2003). *Nursing professionals and ethics*. Seoul : Hyunmoonsa.
- [17] M. S. Kim et al. (1999). The concept analysis of the organizational culture of nursing service in Hospital Setting. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 5(1), 87-97.
- [18] J. H. Lee, S. J. Jin & H. J. Ju. (2011). Impact of the organizational commitment and organizational culture of nursing and turnover intention on the job satisfaction of public hospital nurses. *Health and Medical Sociology*, 30, 205-230.
- [19] J. M. Lim. (2008). *The effect of the mentoring function on hotel employees role stress, job attitude and turnover intention: Focused on Deluxe Hotels in Seoul*. Doctoral dissertation. Sejong University, Seoul.
- [20] E. Demerouti, A. B. Bakker, I. Vardakou & A. Kantas. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12-23.
- [21] S. E. Park & M. Y. Kim. (2006). An empirical study on the relationships among job demand, job burnout and worker's perception of organizational justice. *Korean Management Reivew*, 35(2), 367-388.
- [22] D. B. Slavitt, P. L. Stamps, E. B. Piedmont & A. M. B. Hasse. (1978). Nurses' satisfaction with their work situation. *Nursing research*, 27(2), 114-120.
- [23] K. B. Kim & S. H. Sok. (2006). A Study of job satisfaction of the nurses in a university hospital. *Journal of East-West Nursing Research*, 12(1), 14-24.
- [24] E. T. Lake. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work inde. *Research in Nursing & Health*, 25(3), 176-188. <http://dx.doi.org/10.1002/nur.10032>
- [25] E. K. Park. (2011). *Moderating effects of self-efficacy and leadership between antecedents and burn-out and mediating effects of burn-out on nursing performance*. Master thesis. Inje University, Busan.
- [26] K. E. Kram. (1983). Phases of the mentor relationship. *Academy Of Management Journal*, 6(4), 608-625. <http://dx.doi.org/10.2307/255910>
- [27] R. A. Noe. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*, 41(3), 457-479.
- [28] D. Abrams, K. Ando & S. Hinkle. (1998). Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(10), 1027-1039.
- [29] E. H. Boo. (2006). *New staff nurse's self-efficacy and organizational socialization outcome*. Doctoral dissertation. Yonsei University, Seoul.
- [30] E. O. Kwon et al. (2009). Development and application of a specialized mentor program for new graduate nurses-Focused on intensive care unit of a tertiary university hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(4), 563-570.

정 정 희(Jeong, Jeong Hee)

[정회원]



- 2014년 2월 : 부산대학교 (간호학 석사)
- 2017년 2월 : 부산대학교 (간호학 박사)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 대동대학교 간호학부 조교수

▪ 관심분야 : 지역사회간호, 보건교육, 동기강화

▪ E-Mail : loveu1105@naver.com

최 미 향(Choi, Mihyang)

[정회원]



- 2011년 2월 : 부산대학교 (간호학 석사)
- 2016년 2월 : 부산대학교 (간호학 박사수료)
- 2018년 2월 ~ 현재 : 창신대학교 간호학과 조교수

▪ 관심분야 : 아동청소년간호, 간호사역량, 간호전문직 관, 근거기반실무, 공감, 긍정심리, 질적연구

▪ E-Mail : cmh1209@hanmail.net

김 은 경(Kim, Eungyeong)

[정회원]



- 2003년 2월 : 부산대학교 (간호학 석사)
- 2017년 2월 : 부산대학교 (간호학 박사)
- 2007년 3월 ~ 현재 : 네팔 탄센보 건대학 교수

- 관심분야 : 아동청소년간호, 감염관리
- E-Mail : estherkim0509@gmail.com

김 영 혜(Kim, Young Hae)

[정회원]



- 1979년 2월 : 부산대학교 (간호학 석사)
- 1995년 2월 : 부산대학교 (간호학 박사)
- 2002년 10월 ~ 현재 : 부산대학교 간호대학 간호학과 교수

- 관심분야 : 아동청소년간호, 아동비만 및 건강위험행동, 청소년기건강관리, 아동학대예방, 청소년성교육
- E-Mail : ungaekim@pusan.ac.kr