

임상간호사의 개인-환경적합성(개인-직무적합성, 개인-조직적합성, 개인-상사적합성)과 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향

권정옥¹, 강정미^{2*}

¹춘해보건의대학교 간호학과, ²BHS한서병원

The Effect of Person-Environment Fit(Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Person-Supervisor Fit) and Job Embeddedness on Turnover Intention in Clinical Nurses'

Jeong-Ok Kwon¹, Jung-Mi Kang^{2*}

¹Department of Nursing, Choonhae College of Health Sciences

²Department of Nursing, Hanseohospital

요 약 본 연구의 목적은 개인-환경적합성과 직무착근도가 이직의도에 미치는 영향을 파악하고자 하였다. 대상자는 B, U 광역시 2개의 종합병원에서 6개월 이상 근무한 간호사 150명을 편의추출 하여 개인-직무적합성, 개인-조직적합성, 개인-상사적합성, 직무착근도와 이직의도 간의 인과관계를 파악하기 위하여 SPSS WIN 20.0과 AMOS 21.0 Program을 이용하여 분석하였다. 연구결과 직무착근도에 유의하게 직접효과와 총효과가 있는 변수는 개인-직무적합성, 개인-조직적합성, 개인-상사적합성으로 나타났고 직무착근도를 76.3% 설명하였다. 이직의도에 유의하게 직접효과가 가장 큰 변수는 직무착근도로 나타났으며, 개인-직무적합성, 개인-조직적합성, 개인-상사적합성은 간접효과가 있는 것으로 나타났고, 직무착근도는 이직의도를 36% 설명하는 것으로 나타났다. 결론적으로 임상간호사의 개인-직무적합성, 개인-조직적합성, 개인-상사적합성을 높여주면 직무착근도가 높아지면서 이직의도가 줄어들어 이직률을 줄여 줄 수 있을 것으로 생각된다. 또한 간호사를 대상으로 개인-환경적합성과 이직의도에 미치는 다양한 요인들에 대한 연구가 필요하다.

주제어 : 개인-환경적합성, 개인-직무적합성, 개인-조직적합성, 개인-상사적합성, 직무착근도, 이직의도

Abstract The purpose of this study was to identify the effect of person-environment fit and job embeddedness on turnover intention. The subjects conveniently extracted 150 nurses who work at 2general hospitals in B and U metropolitan cities for more than six months, and Analyses were made using the SPSS WIN 20.0 and AMOS 21.0 programs to identify the causal relationship between person-job fit, person-organizational fit, person-supervisor fit, job embeddedness and turnover intention. As a result, the variables with direct effect and total effect on job embeddedness showed personal-job fit, personal-organizational fit, person-supervisor fit and explained 76.3% of the job embeddedness. The most significant direct effect on turnover intention was job embeddedness and personal-job fit, personal-organizational fit, Person-supervisor fit showed indirect effect, and job embeddedness explained 36% of the turnover intention. In conclusion, if the personal-job fit, personal-organizational fit, and personal-superior fit of the clinical nurse are improved, the job embeddedness are improved turnover intention will decrease and the turnover rate will be decreased. In addition, it is necessary to study various factors affecting the turnover intention of person-environmental fit on nurses.

Key Words : Person-environment Fit, Person-Job Fit, personal-organizational fit, Person-supervisor fit Job embeddedness, Turnover intention

*This study is supported by 2018 project at academic research funds, Choonhae College of Health Sciences

*Corresponding Author : Jung-Mi Kang (kkm0738@naver.com)

Received November 30, 2018

Revised March 07, 2019

Accepted March 20, 2019

Published March 28, 2019

1. 서론

1.1 연구의 필요성

인간은 환경과 독립적일 수 없고 특정상황이나 환경의 영향을 받으며 행동하므로 인간의 행동을 연구함에 있어 인간과 환경의 적합성은 매우 중요한 개념이다. 개인은 조직이라는 환경에 속해 있으며 병원들 간의 경쟁도 심화되어 양질의 의료서비스 제공은 의료기관의 생존을 위한 필수적인 요소가 되었다[1]. 때문에 병원의 경쟁력과 조직의 효율성을 향상시키기 위하여 인적자원의 확보와 관리는 병원조직의 최대 과제로 부각되었고, 그 중에서도 적정 간호인력의 확보와 경력간호사의 유지는 매우 중요한 요소가 되었다[2]. 건강보험심사평가원[3]에서는 2020년부터 의료질향상분담금을 위한 의료질평가에서 입원 환자당 간호사 수의 평가에 3년 이상 간호사 보유에 대한 항목을 추가하였다. 그러므로 병원들 간의 경력간호사 확보를 위한 경쟁은 더욱 심화되어 지방 중소병원들의 인력부족 현상은 더욱 심해질 것이다.

병원간호사회[4]의 간호인력 배치현황에 따르면 간호사의 이직률은 평균 13.8%로 여전히 높은 추세이며, 병원 내 다양한 분야에서 간호사에 대한 요구도가 증가하고 있어 간호사의 인력 수급 문제는 사회적 이슈로 대두되고 있으나 뚜렷한 대안은 제시되지 못하고 있는 실정이다. 간호사의 높은 이직률은 재직간호사의 업무강도와 직무스트레스 및 동료 간호사의 이직 증가와 의사사고 발생률, 환자의 재원일 수 및 사망률 증가, 간호 업무의 연속성과 전문성에 심각한 영향을 준다[5]. 따라서 병원 조직에서 이직을 관리하는 것은 매우 중요하며, 실제 이직을 잘 설명하는 전조 증후로 확인된 이직의도에 대한 연구는 중요하다[6]. 그러나 지금까지 이직의도와 관련된 선행연구들은 주로 이직이 일어나는 과정이나 원인을 규명하는데 중점을 두었으나, 이직이 발생하지 않는 과정과 원인의 규명에 대한 필요성이 대두되면서[7] 직무착근도에 관한 연구가 제시되고 있다.

직무착근도는 직무에 밀접하게 연관이 되어 있다는 의미로써 조직구성원이 조직의 잔류에 영향을 미치는 다양한 요인들을 포괄하는 것이며 이직의 반대 개념으로 제시되었다[7]. 직무착근도는 직무가 개인의 필요나 능력에 적합한지에 대한 인지적 판단과 조직 내에서 자신의 필요와 욕구를 충족시키는 특효요인으로 조직에 잔류하는 것이라고 하였다[8]. Reitz 등[9]은 직무착근도의 개념

이 간호사의 재직의도를 잘 설명하는 요인으로 보고하였고, 이직과 관련된 연구의 한계점을 극복할 수 있어 더욱 중요도가 높아지고 있다. 또한 임상간호사들의 이직의도를 줄이기 위한 많은 연구가 이루어지고 있음에도 임상간호사의 이직률은 여전히 높고 이에 대한 해결점을 찾지 못한 상태에서 그 원인을 파악할 수 있는 다양한 형태의 연구에 대한 필요성이 제기되고 있다[10]. 따라서 임상간호사들의 이직의도를 줄이기 위한 방안을 마련하기 위해서는 조직에서의 이탈을 감소시켜 조직의 잔류의도를 높일 수 있는 직무착근도를 높여줄 수 있는 방안에 대한 연구가 필요하다.

지금까지 간호조직의 인적자원 관리 방식은 개인의 특성이나 적성을 고려하지 않고 조직차원에서의 환경적 특성이나 직무에 간호사들이 일방적으로 맞춰 적응하도록 하였다[11]. 그러나 현재 세대는 개인의 업무를 통한 개인성취감이나 개인의 가치를 추구하려하므로 그들의 욕구와 필요가 충족되어야 한다[12]. 또한 사람들은 자신과 잘 맞는 조직이나 직무, 사람에 대하여 만족감을 느끼고, 조직은 조직에 잘 맞는 구성원을 뽑았을 때 높은 업무 성과를 낼 수 있는데 이러한 것이 개인-환경적합성이다. 개인-환경적합성은 개인의 직무만족, 조직몰입, 수행을 높이고 직무스트레스를 감소시키기 때문에 조직과 개인 모두에게 중요하다[13]. 이러한 조직의 성공적인 인력 확보를 위하여 개인과 조직의 적합성 정도가 매우 중요한 개념으로 인식되어 연구되기 시작하였다[14]. 그러나 임상간호사를 대상으로 개인-환경적합성에 대한 실증적인 연구는 미미하며, 다양한 적합의 유형(개인-조직, 개인-직무, 개인-상사)이 있음에도 불구하고 한 종류의 부합에만 초점을 두는 연구가 수행되었다. 이에 본 연구에서는 개인-조직, 개인-직무, 개인-상사 간의 적합성 정도를 파악하여 어떤 유형의 적합성이 임상간호사의 직무착근도와 이직의도에 더 큰 영향을 미치는지 알아보고자 한다.

따라서 본 연구에서는 임상간호사의 개인-환경적합성(개인-조직, 개인-직무, 개인-상사)이 직무착근도와 이직의도 및 직무착근도가 이직의도에 영향을 미치는 요인들의 영향력과 인과적 관계를 추론할 수 있는 경로를 파악하는 이론적 모형을 구축하고자 한다. 이를 바탕으로 임상간호사들의 개인-환경적합성과 직무착근도를 높여 이직의도를 줄이기 위한 인적자원관리 방안의 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구의 목적은 임상간호사의 이직의도 모형을 구축하고 이를 검증하는 것으로 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 문헌고찰을 근거로 하여 임상간호사의 이직의도를 설명하는 가설적 모형을 구축한다.

둘째, 가설적 모형과 실제 자료들 간의 적합도를 검증하고 변인들 간의 관계를 설명하는 구조모형을 구축한다.

셋째, 임상간호사의 이직의도에 영향을 미치는 변인들 간의 직접, 간접 및 총효과를 파악한다.

1.3 이론적 기틀 및 가설모형

본 연구는 임상간호사의 이직의도에 영향을 미치는 각 변인들 간의 상호인과적 관계와 영향 정도를 규명하기 위해 선행문헌 고찰과 관련 이론을 기반으로 개념적 모형을 구축하였다. Shneider [15]의 ASA(Attraction-Selection-Attrition)이론에서 어떤 조직이나 직무에 매력력을 느낀 사람이 그 조직이나 직무에 지원하고, 조직은 조직과 적합성이 높은 사람을 선발하게 되며, 이에 적응하지 못하는 사람은 퇴출되는 과정을 겪는다고 하였다. 따라서 조직의 효과성 변수들에 적합성이 어떠한 영향을 미치는가에 대한 연구가 많이 이루어져 왔고, 이를 살펴보면 개인-조직적합성이 이직률을 낮추는 방법임을 규명하였고, 이직의도에 부적 영향요인이며[16,17], 조직몰입, 직무만족, 이직의도와 상관이 높다고 하였다[18].

Edwards [19]는 개인-직무적합에 대해 개인이 가지고 있는 지식과 능력, 스킬과 직무가 요구하는 지식과 능력, 스킬과의 적합성 정도와 직무가 제공해 주고 있는 내, 외적인 보상간의 조화라고 하였다. 그러나 개인-직무적합성은 조직의 특성은 반영되지만 개인이 직무에 느끼는 적합과 조직에 느끼는 적합성은 다르기 때문에 구분되어지고 있다[16]. 이러한 개인-직무적합성은 직무에 대한 태도와 관련이 있으면서 선행연구에서 이직의도와 부적 상관관계가 있는 것으로 나타났다[17-20]. Kim 등[21]은 간호사 개인이 조직 내에서 자신이 수행하는 직무와 자신이 속한 조직이 잘 맞는다고 지각할수록 조직에 잔류하고자 하는 직무착근도가 높음을 보고하였다.

개인-상사적합은 직속상사와 부하직원 간의 적합성 정도를 나타내며[22] 상사와 부하직원간 업무에 대하여 비슷한 가치를 가지고 있을 경우 이직의도는 감소하며, 상사와의 관계가 불편할 경우 이직 결정의 주요 요인으

로 작용한다고 하였다[23]. Diana [24]는 신규간호사의 이직의도에 직무착근도가 영향을 미치며, 재직 기간이 길어질수록 직무착근도는 강화되고 이직의도는 약해진다고 하였고, 국내 간호사를 대상으로 한 연구에서는 직무착근도가 높을수록 이직의도가 낮아 조직에 머무를 가능성이 크다고 하였다[21].

이와 같은 선행연구 결과를 바탕으로 본 연구에서는 첫째, 개인-조직적합, 개인-직무적합 및 개인-상사적합이 직무착근도에 영향을 미치는 것으로 경로를 설정하였다. 둘째, 개인-조직적합, 개인-직무적합 및 개인-상사적합이 이직의도에 영향을 미치는 것으로 경로를 설정하였다. 셋째, 직무착근도가 이직의도에 영향을 미치는 것으로 경로를 설정하였다.

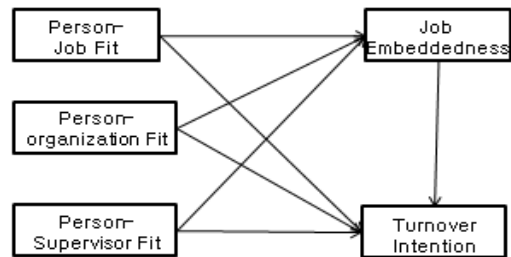


Fig. 1. Conceptual framework of the turnover intention

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사를 대상으로 선행연구와 문헌고찰에 근거하여 개인-조직적합, 개인-직무적합, 개인-상사적합과 직무착근도가 이직의도를 설명하는 가설적 모형을 설정하고, 실증적 자료를 수집하여 모형의 적합성과 모형에서 제시된 가설을 검증하는 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구의 대상은 종합병원에 근무하는 임상간호사를 표적 모집단으로 하고, B, U광역시에 소재한 2개의 종합병원에서 6개월 이상 근무한 간호사를 편의추출 하였다. 표본의 크기는 구조방정식 모델에서 최소한의 표본 크기는 100-150명 정도[25]의 대상자가 필요하다는 기준에 따라 총 150부를 최종분석 하였다.

2.3 연구도구

본 연구의 도구들은 연구모형의 간결성과 설문도구의 타당성과 신뢰도 분석을 위해 탐색적 요인분석(Exploratory Factor Analysis)을 실시하여 설문도구간의 내적일치도를 조사하였다. 탐색적 요인분석시 요인적재값 추정에는 주성분 방식을 선택하고 varimax 회전방식을 선택하여 요인적재값은 0.5 이하로 하였다. 이와 같은 과정에서 개인-조직 적합, 개인-직무 적합, 개인-상사 적합, 직무착근도, 이직의도는 기존의 도구에서 제시한 문항들로 사용되었다.

연구 대상자의 인구학적 특성은 연령, 결혼상태, 교육 정도를 포함시켰으며, 직무관련 특성으로 직위, 근무부서, 총임상경력, 현재근무지 경력, 직무만족, 직장생활을 하는 이유를 묻는 질문지를 사용하였다.

2.3.1 개인-환경 적합성

개인-환경적합성은 간호사의 바람과 조직, 직무, 상사의 속성 간 일치의 정도를 의미하며 본 연구에서는 개인-조직적합과 개인-직무적합, 개인-상사적합을 포함하는 것으로 본 연구에서는 Lauver와 Kristof [8], Song과 Paek [9], Cable과 DeRue [12], Choi와 Yoo [13]의 연구를 바탕으로 하여 응용하였다.

(1) 개인-조직적합

개인-조직적합은 개인의 고유한 가치, 목표, 성격 등과 조직의 가치와 목표, 규범, 분위기 등이 유사한 정도를 의미하는 것이다[17-22, 26]. 본 연구에서 개인-조직적합은 Lauver와 Kristof [17]가 개발하고 Song과 Paek [26]이 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 4개의 문항으로 구성되었고, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 개인-조직적합이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Lauver와 Kristof [17]의 연구에서 Cronbach's α =.83이었고 본 연구에서 Cronbach's α =.82이었다

(2) 개인-직무적합

개인-직무적합은 개인이 보유하고 있는 지식, 능력, 스킬과 직무가 요구하는 지식, 능력, 스킬과의 적합 정도, 개인의 욕구, 선호, 적성 등과 해당 직무가 제공해주고 있는 내·외적인 보상간의 조화를 의미한다[19]. 본 연구에서 개인-직무적합성은 Cable과 DeRue [20]이 개발하고 Choi와 Yoo [27]와 Song과 Paek [26]이 수정, 보완한 도

구를 사용하였다. 본 도구는 총 6개의 문항으로 구성되었고, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 개인-직무적합이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Choi와 Yoo [27]의 연구에서 Cronbach's α =.89이었고 본 연구에서 Cronbach's α =.83이었다.

(3) 개인-상사적합

개인-상사적합은 개인과 작업 환경간의 2인 관계에 있어서 직속상사와 부하직원간의 적합성의 정도를 의미한다[22]. 본 연구에서 개인-상사적합은 Choi와 Yoo [27]이 개발한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 6개의 문항으로 구성되었고, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 개인-상사적합이 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Choi와 Yoo [27]의 연구에서 Cronbach's α =.90이었고 본 연구에서 Cronbach's α =.87이었다.

2.3.2 직무착근도

직무착근도는 직무와 관련하여 조직구성원이 해당조직에 뿌리를 내리고 있는 정도를 의미한다[7]. 본 연구에서 직무착근도는 Mitchell 등[7]이 개발한 도구를 Kim 등 [28]이 구성타당도 검증을 한 도구를 사용하였다. 본 도구는 탐색적 요인분석을 통하여 잠재변인에 동일한 요인 부하량을 갖도록 문항들을 묶었다. 이에 따라 직무착근도는 3개의 하위요인 직무착근도1, 직무착근도2, 직무착근도3으로 구성되었고, Likert 5점 척도로 점수가 높을수록 직무착근도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Mitchell 등[7]의 연구에서 Cronbach's α =.87 이었고, 본 연구에서 Cronbach's α =.82이었다.

2.3.3 이직의도

이직의도는 직무에 불만족한 반응으로 현 직장에서도 직장으로 옮기려는 의도나 타 직종으로 전환하려는 성향을 의미한다[29]. 본 연구에서 이직의도는 Lawler [29]가 개발한 도구를 Park [30]이 간호사에 맞게 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 본 도구는 총 4개 문항으로 구성되었고, 점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park [30]의 연구에서 Cronbach's α = .88이었고, 본 연구에서 Cronbach's α =.79이었다.

2.4 자료수집

본 연구는 C대학교 기관생명윤리위원회(IRB)의 승인

(CH-201804-13)을 받은 후 2018년 7월 15일부터 2018년 8월 9일까지 시행하였다. B, U광역시에 소재한 2개 의료기관의 간호부를 직접 방문하여 자료수집에 대한 허가를 받은 후 연구자가 자료수집이 허락된 병동을 방문하여 연구목적과 절차를 설명하고 동의를 얻은 후 자가기입식 설문지를 배포하고 회수하였고, 설문에 소요되는 시간은 15분 정도이었고 소정의 선물을 지급하였다.

2.5 자료분석

수집된 자료는 SPSS WIN 20.0과 AMOS 21.0 Program을 이용하여 분석하였다. 대상자의 특성 및 측정 변수들의 서술적 통계는 SPSS Program을 사용하였다. 표본의 다변량 정규성을 검증하기 위하여 측정변수의 왜도, 첨도, 공차(tolerance), 분산팽창지수(Variance Inflation Factor [VIF])를 확인하였고, 각 구성개념과 측정 변수의 상관관계 및 다중공선성은 Pearson correlation coefficient와 도구의 내적 일관성인 신뢰도는 Cronbach α 계수로 분석하였다. 가설모형의 적합도 검증 및 가설검정은 최대우도법(maximum likelihood)을 이용하여 추정하였고, 구조모형의 경로에 대한 유의한 검증은 표준화계수(β), 표준오차(SE), 임계치(Critical ratio [C.R]), p 값으로 확인하였고, 내생 변수에 대한 설명력은 다중상관자승(Squared Multiple Correlation [SMC])을 이용하였다. 연구모형의 적합도 평가는 절대적합지수인 χ^2 값, 표준 χ^2 값(χ^2/df), SR MR(Standardized Root Mean Square Residual), RM SEA(Root Mean Square Error of Approximation)를 충분적합지수인 TLI(Turker-Lewis Index), 비교적합지수인 CFI(Comparative Fit Index)를 사용하였다. 또한 모수 추정 및 효과 분석은 Bootstrapping을 사용하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성 및 직무 특성

본 연구 대상자의 평균 연령은 32.20±7.46세였고, 26-30세와 36세 이상이 59명(39.3%)으로 가장 많았다. 결혼 상태는 미혼 111명(74.0%) 이었고, 교육수준은 대졸 74명(49.3%), 전문대졸이 73명(48.7%)인 것으로 나타났다. 직무관련 특성으로는 직위는 일반간호사가 131명(87.3%)으로 가장 많았고, 근무부서는 병동이 96명(64.0%), 특수 부서(수술실, 응급실, 중환자실) 45명(30.0%)이었다. 총 임상경력은 평균 6.97±6.95년이었고, 현재근무직경력은 3.43±4.13년이었으며, 이직경험은 ‘있다’가 96명(64.0%)이었으며, 직무만족은 ‘중간정도’가 100명(66.7%)이며, 직장생활을 하는 이유는 ‘경제적으로 도움이 되어서’가 96명(64.0%)으로 가장 많았고, ‘전공과 적성을 살려서’가 44명(29.3 %)으로 나타났다.

3.2 연구변수의 서술적 통계, 정규성 및 다중공선성 분석

본 연구에서 사용된 연구변수의 서술적 통계의 결과는 Table 1과 같다. 개인-조직적합의 전체 평균은 3.07±0.67점(5점 척도)이었고, 개인-상사적합의 전체 평균은 3.19±0.69점(5점 척도)이었으며, 개인-직무적합의 전체 평균은 3.24±0.72점(5점 척도)이었다. 직무착근도의 전체 평균은 3.09±0.56점(5점 척도)이었고, 이직의도 평균은 3.33±0.83점(5점 척도)이었다. 한편 주요변수의 정규성가정의 충족 여부를 검증하기 위하여 왜도와 첨도를 산출하는데 왜도는 절대값 3.0 미만, 첨도는 10.0을 초과하지 않으면 정규성 가정을 충족한다[25]. 본 연구에서 사용된 각 연구 변수들의 왜도 절대값 범위는 0.01-0.62이며, 첨도 절대값의 범위는 -0.01-1.39점으로 정규성을 충족하는 것으로 나타났다. 또한 연구변수 간의 다중공선성을 확인한 결과 분산팽창지수(Variance Inflation Factor [VIF])가 모두 10 미만(1.41-5.14)이었고, 공차한계(tolerance)는 모두 0.1 이상(0.19-0.70)으로 다중공선성의 문제는 없었다.

Table 1. Convergent Validity of Latent Variables

(N=150)

Variable	M±SD	Scale Range	Skewness	Kurtosis	Standardized factor loading	SE	CR	AVE
Person-organization fit	3.07±0.67	1-5	-.124	.866			0.945	0.812
Person-organization fit1	3.02±0.73	1-5	-.300	.656	.857	.141		
Person-organization fit2	3.08±0.73	1-5	-.049	.486	.892	.110		
Person-organization fit3	2.97±0.79	1-5	.051	.371	.837	.187		
Person-organization fit4	3.19±0.77	1-5	-.199	.562	.792	.222		

Person-supervisor fit	3.19±0.69	1-5	-.196	.612			0.951	.796
Person-supervisor fit1	3.10±0.79	1-5	-.332	.464	.833	.192		
Person-supervisor fit2	2.98±0.66	1-5	-.196	-.110	.805	.258		
Person-supervisor fit3	3.14±0.84	1-5	-.226	-.011	.909	.121		
Person-supervisor fit4	3.02±0.78	1-5	-.334	.508	.902	.115		
Person-supervisor fit5	3.36±0.76	1-5	-.411	.537	.776	.232		
Person-job fit	3.24±0.72	1-5	-.046	.612			0.953	.775
Person-job fit1	3.43±0.81	1-5	-.625	.859	.723	.305		
Person-job fit2	3.44±0.76	1-5	-.229	.012	.698	.287		
Person-job fit3	3.21±0.84	1-5	-.018	.017	.853	.189		
Person-job fit4	3.17±0.89	1-5	-.108	.056	.904	.144		
Person-job fit5	3.10±0.82	1-5	-.016	.415	.901	.127		
Person-job fit6	3.06±0.81	1-5	-.125	.186	.883	.143		
Job Embeddedness	3.09±0.56	1-5	.568	.805			0.851	.674
Job Embeddedness1	2.84±0.67	1-5	.332	.207	.909	.056		
Job Embeddedness2	3.24±0.58	1-5	.278	.608	.797	.374		
Job Embeddedness3	3.22±0.61	1-5	.040	1.39	.424	.364		
Turnover Intention	3.33±0.65	1-5	.109	-.104			0.873	.581

SE=Standard error; CR=Construct reliability, † AVE=Average Variance Extracted

3.3 가설적 모형분석

3.3.1 측정모형의 타당성 검증

본 연구의 측정모형에 대한 검증은 모형추정가능성과 적합도를 검증하기 전의 2단계의 과정을 통해 이루어졌다. 1단계에서는 측정모형의 적합도와 타당성을 확인한 후 2단계에서는 연구자가 인과관계를 설정한 요인간의 관계를 연결한 가설적 모형에 대한 적합도와 경로 유의성 여부를 확인하였다. 본 연구에서 잠재변수와 측정변수간의 신뢰도와 타당도를 검증하기 위해 확인적 요인분석을 실시하였고, 잠재변수를 측정하는 관측변수들의 일치성 정도를 나타내는 집중타당성을 검증하는 방법인 표준화된 요인부하량 값은 개인-조직적합 .792-.892, 개인-상사적합 .776-.909, 개인-직무적합 .698-.904, 직무착근도 .424-.909으로 나타나 최소 0.5이상이어야 하며 0.7이상이면 바람직하므로[25] 집중타당성이 확보되었다. 또

한 측정모형에서 잠재변수와 측정변수간의 내적 일치성을 나타내는 평균분산추출평균(AVE)과 개념신뢰도(CR)를 통해 타당성을 평가하였는데, 각 연구변수들의 CR값은 모두 0.7 이상으로 수용 가능하였고, AVE값은 0.5 이상으로 나타나 판별타당성은 있는 것으로 확인되었다(Table 1). 일반적으로 잠재변수들 간의 상관계수가 .90미만이어야 하고 잠재변수들 간의 AVE값이 상관계수의 제곱값(r^2)보다 크면 각 잠재변수 간의 판별타당도는 확보하였다고 할 수 있다[25]. 본 연구에서 잠재변수 간의 상관계수는 -.370-.686으로 .90미만하였고, 상관계수가 가장 높은 변수인 개인-상사적합과 개인-조직적합에서 제곱값이 .42으로 잠재변수의 AVE값을 넘지 않아 잠재변수 간의 변별성이 있으므로 판별타당성은 있는 것으로 확인되었다. Table 2

Table 2. The Correlation Coefficient between the Latent Variables (N=150)

	Person-organization fit	Person-supervisor fit	Person-job fit	Job Embeddedness	Turnover Intention
Person-organization fit	.812 [†]				
Person-supervisor fit	.649 ^{**}	.796 [†]			
Person-job fit	.686 ^{**}	.662 ^{**}	.775 [†]		
Job Embeddedness	.614 ^{**}	.658 ^{**}	.592 ^{**}	.674 [†]	
Turnover Intention	-.370 ^{**}	-.420 ^{**}	-.433 ^{**}	-.492 ^{**}	.581 [†]

[†]p<.05 ^{**} p<.01 ^{***}p<.001

3.3.2 가설모형의 적합도 검증

이직의도의 가설적 모형의 적합도 지수는 $\chi^2=373.96$ 0(df=215, $p<.001$), CMIN/df=1.74, TLI=.944, IFI=.953, SRMR=.048, CFI=.952, RMSEA=.065(Lo 90=.054, Hi 90=.076)으로 나타나 가설적 모형의 적합도가 적합도 기준을 충족하므로[25] 모형을 수용하기에 적합한 것으로 판단된다.

3.3.3 가설모형의 경로계수 검증

가설모형에 설정된 잠재변수들간 경로 유의성 여부를 C.R값을 적용하여 분석하였고, 총 7개의 경로 중 4개의 경로가 유의하였으며, 3개의 경로가 유의하지 않은 것으로 나타났다(Figure 2). 개인-조직적합, 개인-상사적합,

개인-직무적합은 이직의도에 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났으며, 직무착근도는 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인-직무적합($\beta=.30$, C.R=3.83, $p<.001$)과 개인-조직적합($\beta=.18$, C.R=2.21, $p=.027$), 개인-상사적합($\beta=.53$, C.R= 6.93, $p<.001$)이 높을수록 직무착근도는 높은 것으로 나타났다. 또한 직무착근도가 높을수록 이직의도는 낮은 것으로 나타났다 ($\beta=-1.10$, C.R=-3.01, $p=.003$). 이에 따라 측정변수가 요인에 의해 설명되는 다중상관자승(Squared Multiple Correlation [SMC])은 개인-직무적합, 개인-조직적합, 개인-상사적합 3개의 변수에 의해 직무착근도를 총 84.9% 설명하였고, 직무착근도 1개의 변수에 의해 이직의도를 42.6% 설명하는 것으로 나타났다. Table 3

Table 3. Direct Effect, Indirect Effect, and Total Effect in Hypothetical Model (N=150)

Endogenous Variables	exogenous variables	Hypothetical Model			Direct effect(p)	Indirect effect(p)	Total effect(p)
		β (SE)	CR(p)	SMC			
Job Embeddedness	Person-job fit	.30(.31)	3.83(<.001)	.849	.31(.006)		.31(.006)
	Person-organization fit	.18(.42)	2.21(.027)		.18(.045)		.18(.045)
	Person-supervisor fit	.53(.34)	6.93(<.001)		.53(.012)		.53(.012)
Turnover Intention	Job Embeddedness	-1.10(.08)	-3.01(.003)	.426	-.61(.032)		-.61(.032)
	Person-job fit	-.05(.14)	-.29(.771)		-.05(.842)	-.32(.015)	-.37(.015)
	Person-organization fit	.20(.16)	1.35(.179)		.20(.111)	-.19(.060)	.03(.909)
	Person-supervisor fit	.37(.21)	1.66(.097)		.37(.132)	-.55(.021)	.21(.126)

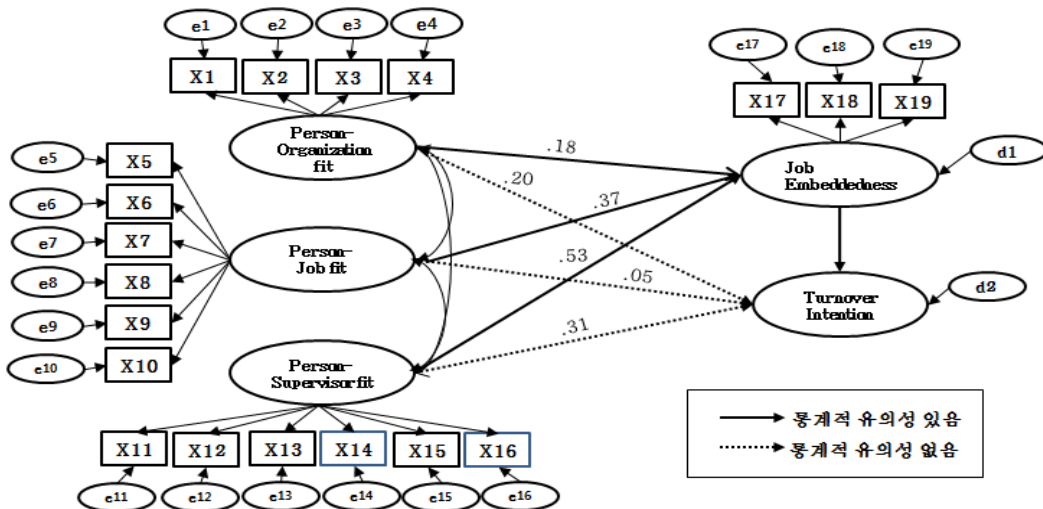


Fig. 2. Path diagram of the modified turnover intention Model

X1: Person-organization fit1; X2: Person-organization fit2; X3: Person-organization fit3; X4: Person-organization fit4; X5: Person-job fit1; X6: Person-job fit2; X7: Person-job fit3; X8: Person-job fit4; X9: Person-job fit5; X10: Person-job fit6; X11: Person-supervisor fit1; X12: Person-supervisor fit2; X13: Person-supervisor fit3; X14: Person-supervisor fit4; X15: Person-supervisor fit5; X16: Person-supervisor fit6; X17: Job Embeddedness1; X18: Job Embeddedness2 ; X19: Job Embeddedness3

3.3.4 가설모형의 효과분석

본 연구모형에서 각 변수들 간의 효과분석을 위해 실시한 직접효과, 간접효과 및 총효과는 다음과 같다. 임상간호사의 이직의도에 유의하게 직접효과가 가장 큰 변수는 직무착근도($\beta=-.61, p=.032$)로 나타났으며, 개인-직무적합($\beta=-.32, p=.015$), 개인-상사적합($\beta=-.55, p=.021$)은 간접효과에서 유의한 결과를 보였다. 직무착근도($\beta=-.61, p=.032$), 개인-직무적합($\beta=-.37, p=.015$)은 총효과에서도 통계적으로 유의하였다. 직무착근도에 유의하게 직접효과와 총효과가 있는 변수는 개인-직무적합($\beta=.31, p=.005$), 개인-조직적합($\beta=.18, p=.045$), 개인-상사적합($\beta=.53, p=.012$)으로 나타났다. Table 3

4. 논의

본 연구는 선행연구의 문헌고찰에 근거하여 임상간호사의 이직의도를 설명하는 가설적 모형을 구축하고, 각 요인들간의 인과관계를 규명하고자 수행되었다. 본 연구에서 임상간호사의 이직의도에 대한 직무착근도의 총 설명력이 42.6%이었고, 직무착근도에 대한 개인-직무적합, 개인-조직적합, 개인-상사적합의 총 설명력은 84.9%으로 매우 높게 나타났다. 이는 본 연구의 가설적 모형에서 선정된 주요변수가 임상간호사의 이직의도를 설명하기에 적절한 것으로 판단되며, 임상간호사의 직무착근도를 증진시키고 이직의도를 줄이기 위한 중재 프로그램이나 방안을 모색할 때 이러한 변수들이 먼저 고려되어야 할 것으로 생각된다.

본 연구결과 직무착근도는 임상간호사의 이직의도에 유의한 직접효과와 총효과가 가장 큰 변수로 나타나 임상간호사의 이직의도를 설명하는 중요한 변수로 확인되었고, 개인-직무적합, 개인-상사적합은 간접효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 Kim과 Kim [31]의 연구에서 간호사의 직무착근도, 개인-직무적합, 개인-조직적합이 이직의도에 직접, 간접적인 효과를 같이 나타내는 변수이고, 상사관계는 직접적인 효과만을 나타내는 변수로 나타나 본 연구결과와 유사한 결과를 보였다. 그러나 Kim과 Kim [31]은 이직의도에 대한 문헌고찰을 통하여 개인-직무적합, 개인-조직적합과 직무착근도와 이직의도에 대한 관계를 서술하였고, 개인-환경적합성에 대한 실증적인 연구가 아니라는 것이 본 연구와의 차이점이라

할 수 있겠다. Lavoie-Tremblay 등[32]은 학력과 개인이 속한 지역 지역적 특성에 따라 결과가 달라질 수 있으므로 학력과 지역에 따른 다양한 연구를 제언하였고, Beecroft 등[33]은 특정한 그룹을 연구그룹으로 정할 때 연구대상의 동질성이 높아지므로 더욱 심도 깊은 분석을 할 수 있다고 하였다. 때문에 서울에 비해 상대적으로 이직률이 높은 지방에 근무하는 임상간호사들의 이직의도에 대한 연구는 더욱 많이 이루어져야 할 것이며 이직을 하는 원인을 분석하는 것도 중요하나 이직을 예방할 수 있는 방안의 모색이 더욱 중요하다고 생각한다. 이직의도가 모두 이직으로 이어지는 것은 아니지만 유럽 내 623개 병원간호사를 대상으로 한 연구에서 1년 전 이직의도가 있었던 간호사 중 24%는 이직한 것으로 보고하여[34], 이직의도가 실제 이직률과 관련이 있다는 실증적인 보고가 되었다. 이직의도가 처음에는 자신의 근무단위에서 벗어나기를 원하고, 다음에는 자신이 근무하고 있는 의료기관을 떠나기를 원하며 마지막으로 간호사를 그만두기를 원한다[35]. 이직의도가 높은 간호사는 업무몰입도가 낮아 업무효율성이 떨어지고 동료 간호사, 환자, 조직에 부정적인 영향을 미치는 등 악순환을 유발시킨다. 이와 같은 이직률을 줄이기 위한 조직들의 전통적인 노력은 물질적인 보상과 직무의 불만족을 줄여 조직구성원들이 조직에 남도록 하였다[36]. 그러나 최근에는 이러한 요인들이 이직에 미치는 영향이 크지 않다는 주장들이 제기되었다[37]. 때문에 간호관리자는 정기적으로 간호사를 모니터링하고 이직의도가 있는 간호사와의 면담을 통하여 이직 사유를 파악하고, 간호단위에 남아있는 간호사들과의 정기적인 면담도 이루어져야 한다. 이러한 개인적인 면담을 통하여 이들의 직무착근도 정도를 파악하고, 개인이 현재의 조직을 떠날 경우 발생할 수 있는 물질적, 심리적 손실에 대해서 알 수 있도록 정보를 제공해야 한다. 직무착근도가 높은 간호사는 동료들과 더욱 긴밀하게 연계하고, 자신의 직무에 적합하다고 느끼며, 이직을 할 때 가치 있게 느끼는 것들을 희생하게 될 지도 모른다고 생각하면서, 현재 자신의 직무를 자주적으로 수행하게 되어 이직률을 줄일 수 있을 것이다[10]. 이러한 직무착근도를 높여줄 수 있는 방안으로 제시되고 있는 것이 개인-환경적합성이고, 그 중에서도 개인-직무적합, 개인-조직적합, 개인-상사적합은 사람들이 자신과 잘 맞는 조직, 직무, 사람에 대해 만족을 느끼게 되므로 개인의 특정태도와 관련이 있는 것으로 보고되고 있다

[27].

개인은 조직 속에서 일할 때 자신이 속한 조직의 문화나 가치, 자신이 맡은 직무, 자신의 상사나 동료와 같은 다양한 요인들에 영향을 받는다[27]. 특히 현세대들은 자신의 업무를 통해 개인의 가치를 추구하고 조직구성원의 욕구와 필요가 반영되어 충족되어야만 조직에 잔류하려 한다[12]. 전통적으로 간호조직의 인적자원 관리 방식은 개인의 특성이나 적성을 고려하지 않고 조직의 환경적 특성이나 직무에 맞추도록 하였으나[11], 최근 간호조직에서도 근무지 배정에 신규간호사 개인의 의견을 반영하려고 노력하고 있는 실정이다. 그러나 간호사들이 원하는 부서로 배치가 되더라도 업무가 자신과 맞지 않는다고 이직을 하는 신규간호사가 늘어나는 상황에서 간호사들도 직무적합성 평가 등을 통하여 객관적인 평가를 통한 부서배치가 필요하다고 생각된다. 간호 단위들 간의 개방적인 의사소통을 통하여 이들의 가치와 신념 및 목표를 공유하고 동료들과 유사하다고 인지할 때 조직적합과 상사적합을 높여 줄 수 있을 것이다.

이상의 결과를 근거로 하면 임상간호사의 개인-직무적합, 개인-조직적합, 개인-상사적합을 높여주면 직무착근도가 높아지면서 이직의도가 줄어들어 이직률을 줄일 수 있을 것으로 생각되며 본 연구결과의 해석을 위하여 다음의 제한점을 고려해야 한다. 본 연구대상자는 단지 2개의 종합병원에 근무하는 간호사들을 대상으로 편의 추출하였으므로 연구결과에 대한 해석과 판단 및 일반화에 제한점을 가진다. 이에 다양한 병원 규모에 따른 반복적인 연구와 간호사를 대상으로 개인-환경적합성의 요인 및 직무착근도 관련 다양한 요인들이 이직의도에 미치는 영향을 규명하는 연구가 필요하다고 생각된다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 임상간호사 개인을 둘러싼 환경의 복잡한 관계와 작용을 다각적 측면에서 살펴볼 수 있도록 개인-환경적합성 및 직무착근도와 이직의도간의 관련요인분석을 위한 모형을 구축하고 검증하였으며 분석한 결과는 다음과 같다. 본 연구결과 직무착근도는 임상간호사의 이직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인-직무적합, 개인-조직적합, 개인-상사적합이 높을수록 직무착근도는 높아졌고, 직무착근도가 높을수록 이직의

도는 낮은 것으로 나타났다. 개인-직무적합, 개인-상사적합은 이직의도에 유의한 직접효과가 없었으나 유의한 간접효과가 있는 것으로 나타났고, 개인-직무적합, 개인-조직적합, 개인-상사적합은 직무착근도를 84.9% 설명하였고, 직무착근도는 이직의도를 42.6% 설명하는 것으로 나타났다.

이를 토대로 간호사 개인의 직무착근도를 높인다면 이직의도를 감소시킬 수 있을 것이라 생각되며, 간호사의 직무착근도와 이직의도 및 이직요인을 지속적으로 파악하는 연구가 필요하다. 병원과 간호조직의 관리자는 직무착근도를 높여 이직의도를 낮출 수 있는 방안을 강구해야 할 것이다. 이에 개인-직무적합, 개인-조직적합, 개인-상사적합이 직무착근도에 직접적인 영향을 미치는 요인임이 확인되었으므로 개인-환경적합성을 높이기 위한 노력이 선행되어야 한다. 간호사의 업무는 인구고령화와 의료 환경의 변화에 따라 간호서비스 수요의 지속적인 증가로 나날이 그 강도가 높아지고 있다. 이러한 업무환경에서 오는 압박감과 피로는 직무착근도를 낮추어 이직의도에 영향을 미치게 된다. 간호인력 확보를 위한 정부차원에서의 다양한 대안들이 제시되고 있으나 간호사 인력부족 문제를 해결하기 위해 간호사 배출보다 더 중요한 것은 현직 간호사가 안심하고 활동 할 수 있는 근무환경과 처우개선이 선행되어야 한다. 또한 병원과 간호조직 내에서도 효율적인 인력관리를 위해 개인-환경적합성을 높이고 직무착근도를 증진시키기 위한 체계적이고 전략적인 프로그램 개발이 필요하다.

REFERENCES

- [1] M. R. Kim. (2007). Influential factors on turnover intention of Nurses: The affect of nurse's organizational commitment and career commitment to turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 13(3), 335-344.
- [2] E. J. Son. (2011). *Nurses role conflicts influencing on the organizational commitments and turnover intentions*. Unpublished master's thesis, Kyunghee University, Seoul.
- [3] Health Insurance Review and Assessment Service. (2017). *Healthcare quality evaluation presentation*.
- [4] Hospital Nurses Association. (2017). *Survey on the status of hospital nursing staff placement*. 65-104.

- [5] M. S. Youn., S. U. Kim., S. Y. Ryu & K. S. Kim. (2002). Nurses' turnover intention and its related factors. *Chosun University Medical Research*, 27(1), 192-200.
- [6] E. H. Lee., S. J. Chang., H. O. Kim., J. Roh., E. J. Park & J. U. Won. (2007). The relationship between job stress and turnover of registered nurses in a university hospital. *The Korean Society of Occupational & Environment Medicine*, 19, 93-104.
- [7] T. R. Mitchell., B. C. Holtom., T. W. Lee., C. J. Sablinski & M. Erez. (2001). Why people stay : Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- [8] Y. M. Kim & Y. S. Kang. (2015). Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses. *Journal Korean Academy of Nursing Administration*, 21(5), 530-541.
DOI : 10.11111/jkana.2015.21.5.530
- [9] O. E. Reitz., M. A. Anderson & P. D. Hill. (2010). Job embeddedness and nurse retention. *Nursing administration quarterly*, 34(3), 190-200.
DOI : 10.1097/NAQ.0b013e3181e702b7
- [10] J. N. Kim. (2018). *Mediating effects of job satisfaction on the relationship between the job embeddedness and turnover intention in nurses*. Unpublished master's thesis. Korea University.
- [11] S. J. Choi. *The effect of person-job fit on organizational commitment and organizational citizenship Behavior: Focused on the mediating effects self-efficacy and outcome expectancy*. Unpublished master's thesis. Soongsil University, Seoul.
- [12] H. D. Park & M. S. Park. (2012). A study on the influence of career satisfaction and commitment on career anchor style. *Management Information Systems review*, 31(3), 97-116.
- [13] M. O. Choi & T. Y. Yoo. (2005). The effects of person-organization, person-job, and person-supervisor fit on organization commitment, job satisfaction and turnover intention: The focus on interaction effects among three types of fit. *Korean Journal of Industrial Organizational Psychology*, 18(1), 139-162.
- [14] B. C. Lee. (2015). *A study on the moderating effects of self-efficacy on the relationships between person-organization fit and organizational performance*. Unpublished master's thesis. Wonkwang University.
- [15] B. Schneider. (1987). The people make the place. *Personnel psychology*, 40(3), 437-453.
- [16] I. S. Lee., J. H. Baek & M. K. Jeon. (2010). The effect of person-environment fit on organizational effectiveness. *Korean Journal of Business Administration*, 23(4), 1951-1967.
- [17] K. J. Lauver, & A. Kristof-Brown. (2001). Distinguishing between employees' perception of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454-470.
DOI : 10.1006/jvbe.2001.1807
- [18] M. Verquer., T. Beehr & S. W. Wagner. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 473-489.
- [19] J. R. Edwards. (1991). Person-job fit: a conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357.
- [20] D. M. Cable & D. S. DeRue. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87, 875-884.
- [21] E. H. Kim., E. J. Lee & H. J. Choi. (2012). Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 18(4), 394-401.
DOI : 10.11111/jkana.2012.18.4.394
- [22] A. E. M. Van Vianen. (2000). Person-organization fit: The match between newcomers'and recruiters' perceptions for organizational cultures. *Personnel Psychology*, 53, 113-149.
- [23] C. H. Kim., S. S. Yang., Y. J. Kim., Y. J. Son., M. A. You & J. E. Song. (2009). A structural equation model of nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(4), 550-562.
- [24] H. Diana. (2011). Job embeddedness factor and retention of nurse with 1 to 3 years of experience. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 42(10), 468-476.
DOI : 10.3928/00220124-20110601-02
- [25] J. P. Woo. (2012). *The concept and understanding of structural equation modeling with AMOS 4.0 -20.0*. Seoul, Hannarae Academy.
- [26] M. Y. Song & J. Y. Paek. (2015). Effects of secretaries' person-organization fit, person-job fit, and person-supervisor fit on their career commitment and satisfaction. *Journal of Secretarial Studies*, 24(1), 173-196.
- [27] M. O. Choi & T. Y. Yoo. (2005). The Effects of person-organization, person-job, and person-supervisor fit on organization commitment, job satisfaction, and

turnover intention: The focus on interaction effects among three types of fit. *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, 18(1), 139-162.

- [28] E. H. Kim, E. J. Lee & H. J. Choi. (2012). Mediation effect of organizational citizenship behavior between job embeddedness and turnover intention in hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), 394-401.
DOI : 10.1111/jkana.2012.18.4.394
- [29] E. E. Lawler. (1983). *Satisfaction and behavior*. New York, NY McGraw Hill
- [30] H. S. Park. (2002). *Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics and turnover among nurses*. Unpublished master's dissertation. Yonsei University, Seoul.
- [31] E. H. Kim & J. H. Kim. (2014). Literature review of structural equation models for hospital nurses' turnover intention in Korea. *Perspectives in Nursing Science*, 11(2), 109-122.
- [32] M. Lavoie-Tremblay., M. Paruet., C. Marchionni & U. Drevniok. (2011). Turnover intention among new nurses: a generational perspective. *Journal for Nurses in Professional Development*, 27(1), 39-45.
DOI : 10.1097/NND.0b013e31819945c1
- [33] P. C. Beecroft., D. Frederick & M. Wenten. (2008). Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *Leading Global Nursing Research*, 62(1), 41-52.
DOI : 10.1111/j.1365-2648.2007.04570.x
- [34] B. M. Estry., B. I. Heijden & H. M. Hasselhom. (2010). Longitudinal analysis of personal and work-related factors associated with turnover among nurses. *Nursing Research*, 59(3), 166-177.
- [35] K. Morrell. (2005). Towards a typology of nursing turnover: the role of shocks in nurses' decisions to leave. *Journal of Advanced Nursing*, 49(3), 315-322.
- [36] G. G. Park & K. U. Lee. A Study on the Relationship between job embeddedness and turnover intention in Korea. *Korean Academic Society of Business Administration*, 33(5), 1423-1440.
- [37] C. P. Maertz & R. W. Griffith. (2004). Eight motivational forces and voluntary turnover: A theoretical synthesis with implications for research. *Journal of Management*, 30(5), 667-683.
DOI : 10.1016/j.jm.2004.04.001

권 정 옥(Jeong-Ok Kwon)

[정회원]



- 2012년 2월 : 동아대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2016년 8월 : 동아대학교 일반대학원 간호학과(간호학박사)
- 2013년 3월 ~ 2013년 8월 : 영산대학교 초빙교수
- 2014년 3월 ~ 현재 : 춘해보건대학교 간호학과 교수
- 관심분야 : 시뮬레이션, 아동간호학, 안전간호, 간호관리학
- E-Mail : mjs224@ch.ac.kr

강 정 미(Jung MI Kang)

[정회원]



- 2015년 2월 : 고신대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2018년 2월 : 고신대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2015년 3월 ~ 2015년 12월 : 춘해보건대학교 겸임교수
- 2016년 6월 ~ 현재 : BHS한서 병원 QI팀장
- 관심분야 : 간호관리학, 아동간호학, 안전간호
- E-Mail : kkm0738@naver.com