

간호사의 이직의도, 눈치, 직무스트레스가 조직사회화에 미치는 영향

박미라¹, 방설영¹, 제남주^{2*}

¹창신대학교 간호학과 조교수, ²창신대학교 간호학과 부교수

The Effects of Nurses' Turnover Intention, Nunchi, and Job Stress on Organizational Socialization

Mee-Ra Park¹, Sul-Yeong Bang¹, Nam-Joo Je^{2*}

¹Assistant Professor, Department of nursing, Changshin University, Changwon

²Associate Professor, Department of nursing, Changshin University, Changwon

요약 본 연구는 간호사의 이직의도, 눈치, 직무스트레스가 조직사회화에 미치는 영향을 확인하기 위해 시행되었다. G도에 소재한 병원 근무간호사 180명을 대상으로 자료수집 하였다. IBM SPSS WIN/21.0을 이용하여 t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, Multiple regression을 사용하였다. 조직사회화는 이직의도($r=-.52$, $p<.001$), 직무스트레스($r=-.31$, $p<.001$)와 역상관관계가 있으며, 눈치와 순상관관계가 있었다($r=.33$, $p<.001$). 대상자의 조직사회화에 가장 영향을 미치는 요인은 이직의도($\beta=-.37$, $p<.001$)이었고, 눈치($\beta=.26$, $p<.001$), 직무스트레스($\beta=-.24$, $p<.001$), 원했던 부서로의 배치 여부($\beta=.19$, $p=.001$), 30세 이하의 연령($\beta=-.14$, $p=.012$), 수술실 근무($\beta=.11$, $p=.050$) 순이며, 설명력은 47.0%이었다($F=25.59$, $p<.001$). 따라서 이직의도와 직무스트레스를 낮추기 위해서는 조직사회화 향상을 위한 프로그램 마련이 필요하며, 근무부서를 배치할 때 연령과 희망부서를 고려할 필요가 있다.

주제어 : 간호사, 눈치, 이직의도, 조직사회화, 직무스트레스

Abstract The purpose of this study is to verify the effects of nurses' turnover intention, Nunchi, and job stress on organizational socialization. Data were collected from 180 nurses working in hospitals in G-do. Analysis was done using t-test, ANOVA, Pearson correlation coefficient, and Multiple regression with IBM SPSS WIN/21.0. Organizational socialization was inversely correlated to turnover intention ($r=-.52$, $p<.001$), job stress ($r=-.31$, $p<.001$), and was positively correlated to Nunchi ($r=.33$, $p<.001$). The most influential factor on the subjects' organizational socialization was turnover intention ($\beta=-.37$, $p<.001$), Nunchi ($\beta=.26$, $p<.001$), job stress ($\beta=-.24$, $p<.001$), deployment to the desired department ($\beta=.19$, $p=.001$), Age 30 years or younger ($\beta=-.14$, $p=.012$), and Working department-OR ($\beta=.11$, $p=.050$). The explanatory power was 47.0% ($F=25.59$, $p<.001$). Therefore, a organizational socialization enhancement program is needed to reduce turnover intention and job stress. Also, age and desired department need to be taken into account when assigning departments.

Key Words : Nurses, Nunchi, Turnover Intention, Organizational Socialization, Job Stress

*This work was supported by Changshin University Research Fund of 2018-34

*Corresponding Author : Nam-Joo Je(jnj4757@cs.ac.kr)

Received September 30, 2019

Accepted January 20, 2020

Revised November 30, 2019

Published January 28, 2020

1. 서론

1.1 연구의 필요성

2008년 이후 매년 1만 명 이상의 신규간호사들이 배출되고 있어, 간호사 수가 급증하였음에도 불구하고 임상에서 여전히 간호사가 부족한 이유 중 하나는 높은 이직률 때문이다. 2015년 간호사의 이직률은 평균 12.4%로 보건복지사업 종사자의 이직률 2.16%에 비하여 현저히 높았다[1]. 의료기관 내 간호사의 이직은 대체 간호사의 신규채용 및 업무수련을 위한 훈련 등 시간과 노력을 필요로 한다. 높은 이직률은 의료서비스 질을 저하시킬 뿐만 아니라 다른 간호인력에게 업무의 부담을 가중시켜 이로 인해 다시 이직의도가 높아지는 악순환이 반복된다[2]. 안정적인 간호인력 수급과 유지를 위해서는 단순히 신규간호사 대상의 이직방지 프로그램만을 개발하는 것보다 전체 간호사를 대상으로 하여 이직의도를 낮출 수 있는 프로그램 개발이 필요하다[3].

간호사 이직에 관한 선행연구[4-7]에서, 경력간호사가 이직을 결정하게 되는 요인은 보수, 낮은 직무만족과 조직몰입 등이며 신규간호사가 이직하는 원인에도 조직몰입, 직무만족, 직무 스트레스로 나타나 조직몰입이 간호사 이직에 중요한 변수임을 알 수 있다. 또한, Lee와 Kang [8]은 개인적 요인보다 병동의 업무환경, 조직문화, 리더십 등이 이직의도에 더 큰 영향을 미친다고 하였다. 그러므로, 간호사들이 이직을 고려하는 이유들 중 하나는 조직사회화를 성공적으로 달성하지 못하였기 때문일 수 있다. 조직사회화란 한 개인이 조직의 가치와 신념을 내면화하여 규범 및 생활양식 습득, 업무능력 함양, 지지적 상호관계 유지를 통해 생산성 있는 일원으로 변화되어 가는 과정으로[9] 간호현장에서는 현장적응이라 표현하기도 한다. 성공적인 조직사회화는 조직을 이루는 구성원에게 긍정적인 시각을 갖게 해주어 구성원으로서 충분히 역할을 해낼 수 있는 기반을 제공한다[10]. 각 병원의 간호조직에서는 신규 오리엔테이션과 프리셉터제도 등을 이용하여 신규간호사의 조직사회화를 도모하고 있으나, 간호사로서 역할을 개발하고 적응하는 조직사회화 과정은 최소 8개월~ 12개월이 소요된다[11]. 특히 입사 후 1년 동안의 경험은 조직에 대한 태도를 형성하는데 결정적 역할을 하는 시기이다. 간호사들은 이 기간 동안의 조직사회화가 매우 중요하며[12], 조직 구성원의 역할을 효과적으로 수행하면서 이직을 감소하고 전문직업인으로 성장하기 위해서는 조직 적응을 돕는 조직사회화가

필요하다[13]. 그러나, 신규간호사 시기에만 조직사회화에 주력할 것이 아니라 경력간호사에게도 조직 동화가 이루어지는 시기에 간호사의 경력에 따른 역동적인 교육 프로그램을 적용하여 환자의 안전 도모와 조직의 목적달성 및 간호전문성을 증진시켜야한다[14]. 또한, 간호사는 부서이동이 있는 직종이므로 신규간호사 뿐만 아니라 경력간호사도 새로운 부서에서의 조직사회화 또한, 이직에 영향을 미칠 것이다. 성공적인 조직사회화는 직무만족에 영향을 주는 요인이고 이직의도를 감소시키며 개인과 조직의 적합성과 조직몰입 증진과 관련되므로[15] 병원은 양질의 의료서비스를 위해 간호사 교육과 동시에 조직사회화를 성공적으로 이루어야 하는 과제에 직면하고 있다[16].

간호사는 매일 대상자 상태를 파악하고 적절한 간호를 수행하고 평가하는 특수 업무를 수행하면서 항상 긴장상태에 있기 때문에 스트레스가 많은 환경에서 일한다. 간호사의 직무스트레스는 흔히 환자를 돌보는 상황에서 자신의 감정과는 반대로 행동해야 하는 감정적 부조화를 겪으면서 발생한다[17]. 간호사의 직무스트레스는 과도한 간호업무 부담이나 간호업무와 관련된 조직요인, 인간관계의 대립 등에 영향을 받는다. 이직을 고려하는 또 다른 이유는 직무스트레스이다. 임상간호사의 경우 간호조직문화에 대한 만족도가 높으면 직무만족과 간호업무 수행능력 향상 및 업무수행의 효율성이 높아지고 직무스트레스는 감소하여 간호사의 이직의도를 저하시켜 재직의도를 증가시킨다[18].

간호사는 민감한 감정 상태에 있는 환자를 대상으로 간호행위를 하는 대상자의 언어적 표현뿐만 아니라 비언어적 표현에 민감하게 대처하기 위해서 눈치행위가 발생할 수 있다[19]. 간호사가 상황과 상대를 파악하고 대처한다는 점에서 눈치는 긍정적인 기능을 한다. 눈치는 단순한 의사소통의 차원을 넘어 상황을 파악하고 그 상황에 맞는 행동을 하는 것과 상대방의 마음을 파악하여 상대의 기분에 맞추거나 원하는 것을 하는 것이다[20]. 눈치가 있다는 것은, 눈치의 긍정적인 면을 말하는 것으로 개인이 사회에서 중요하다고 생각하는 것을 잘 수행하고 있다는 것을 의미한다. 선행연구[21]에서 눈치가 대인관계와 유의한 상관관계가 있다고 보고하였으며, 한국의 조직사회 문화는 전통적으로 위계질서를 강조하며, 개인이 감정을 솔직하게 표현하기 보다는 상관관계를 파악하고 사리분별하여 행동하기 위해서 눈치가 사용[22]되며, 이러한 문화는 눈치의 발달이 촉진되며 조직사회화에 도움이 된다.

선행연구를 살펴보면 간호사의 조직사회화와 관련된 연구는 신규간호사[11,12,23-27], 특수부서 간호사[16,28]

임상간호사(29,30)를 대상으로 한 연구가 있으나, 요양병원을 포함한 중소병원, 대학병원 등 다양한 규모의 병원(병상수)의 임상간호사를 대상으로 한 연구는 없었다. 그러므로 다양한 규모의 병원(병상수)의 업무환경, 조직문화를 가진 병원 간호사의 조직사회화에 영향을 미치는 요인에 대해 분석할 필요가 있다. 또한, 개인적 특성인 눈치정도와 직무관련 특성인 이직의도, 조직사회화, 직무스트레스 등의 관계를 규명한 연구를 하고자 한다.

이에 본 연구는 다양한 규모의 병원(병상수)에서 근무하는 임상간호사를 대상으로 조직사회화, 눈치, 이직의도, 직무스트레스를 파악하여 간호사의 직장생활적응과 직업적응정도를 높이기 위한 대책 마련의 기초자료로 활용하고자 한다.

1.2 연구목적

본 연구는 다양한 규모의 병원(병상수)에서 근무하는 임상간호사를 대상으로 조직사회화, 눈치, 이직의도, 직무스트레스를 파악하여 간호사의 직장생활적응과 직업적응정도를 높이기 위한 방안을 마련하고자 시도되었다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 대상자의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 대상자의 이직의도, 눈치, 직무스트레스, 조직사회화를 파악한다.
- 3) 대상자의 제 특성에 따른 이직의도, 눈치, 직무스트레스, 조직사회화 차이를 파악한다.
- 4) 대상자의 이직의도, 눈치, 직무스트레스, 조직사회화 상관관계를 파악한다.
- 5) 대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 간호사의 조직사회화, 이직의도, 눈치, 직무스트레스와 이들 변수 간의 관계를 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

2.2 연구대상 및 자료수집

자료수집은 2019년 3월 1일부터 8월 15일까지 G도에 소재한 10곳의 병원을 방문하여 병원장에게 승인을 얻고 간호부서장의 동의를 얻어 기관에 근무하는 간호사

를 대상으로 수집하였다.

대상자 수는 G*power 3.1.9 프로그램을 이용하여 주요 분석방법인 회귀 분석을 위해 효과 크기(effect size) 0.15(중간), 유의수준(α) .05로 하였고, 검정력($1-\beta$) 0.8로 검정하였을 때 169명이 산출되었으나 문항수와 탈락률을 동시에 고려하여 185명을 대상으로 표집을 하였다. 그러나 이중 응답이 부실한 5부를 제외한 180명의 자료를 최종 분석에 사용하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 일반적 특성

일반적 특성은 연령, 성별, 결혼상태, 종교, 학력 등 총 12문항을 측정하였다.

2.3.2 이직의도

Kim[31]과 Moon[32]등의 자료를 참고하여 Kim[33]이 개발한 “이직의도 측정도구”를 Lee[34]이 수정 보완 사용한 이직의도 측정도구를 이용하였다. 본 도구는 이직의도를 묻는 4문항으로 구성된 4점 척도로 “전혀 그렇지 않다” 1점, “그렇지 않다” 2점, “대체로 그렇다” 3점, “매우 그렇다” 4점으로 최저 4점에서 최고 16점의 점수 범위를 가지며 점수가 높을수록 이직의도가 높은 것을 의미한다. Lee[34]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.60$ 이었으며 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.79$ 이었다.

2.3.3 눈치

눈치는 Heo와 Park[21]이 개발한 눈치척도로 측정하였다. 도구는 총 12문항이고, 각 문항은 5점 Likert 척도로 측정하며, 상대방이 처한 상황이나 마음을 파악하고 그에 맞게 적절한 행동을 하는 것으로 개인이 상호작용하는 상대방의 기분, 감정, 원하는 것, 그가 처하거나 속하는 상황, 조직의 분위기를 아는 것 등의 개념이며 점수가 높을수록 눈치가 높은 것을 의미한다. Heo와 Park[21]의 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었고 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었다.

2.3.4 직무스트레스

직무스트레스는 Kim과 Gu[35]가 간호사를 대상으로 개발한 간호사의 직무스트레스 척도를 Kim[36]가 수정, 보완한 도구를 사용하였다. 도구는 총 32문항이고, 각 문항은 4점 Likert 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 직무스트레스가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim[36]

의 연구에서 Cronbach's $\alpha = .92$ 이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .94$ 이었다.

2.3.5 조직사회화

조직사회화는 Sohn 등[11]이 개발한 간호사의 조직사회화 평가도구를 사용하여 측정하였다. 도구는 총 39개 문항이고, 각 문항은 5점의 Likert 척도로 측정하며, 점수가 높을수록 조직사회화 정도가 높음을 의미한다. 부정적 문항은 역코딩하여 분석하였다. 도구의 신뢰도는 Sohn 등[11]의 연구에서 Cronbach's α 는 .98이었고, 본 연구에서의 신뢰도 Cronbach's $\alpha = .87$ 이었다.

2.4 윤리적 고려

연구자는 대상자의 자율성과 권리 보호를 위하여 연구 목적, 진행 절차, 익명성 보장 등에 대한 내용을 설명하고 희망하는 대상자에게 연구 참여 동의를 받았다. 자유의사에 따라 언제든지 도중에 연구 참여를 포기할 수 있고 중도포기로 인한 불이익이 없다는 것을 설명하였다.

설문지 작성 소요시간은 평균 20분이며, 작성 후 설문지 수거함을 통해 수거하였다. 수집된 자료는 개인정보 보호를 위해 숫자로 대상자의 정보를 식별하였다. 자료는 잠금장치의 보관파일에 따로 저장하며 본 연구자 외에는 접근을 제한하였다. 설문지는 연구종료 후 3년 동안 보관한 후 소각할 것임을 설명하였다. 또한 연구자는 연구와 관련된 대상자의 개인정보와 조사 자료는 숫자화 하여 오직 연구목적에만 사용하며, 비밀과 익명이 보장됨을 설명하였다.

2.5 자료분석

본 연구는 IBM SPSS 20 통계프로그램을 이용하였다. 그 결과에 대한 유의수준은 .05로 측정하였다. 측정도구의 신뢰도를 실시하였으며, 대상자의 일반적인 특성은 빈도분석을 실시하였고, 변수의 정도는 평균, 표준편차를 구하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 변수의 차이는 t-test, one-way ANOVA를 측정하였고, 변수의 상관관계는 pearson correlation을 구하였으며, 조직사회화에 영향을 미치는 요인은 multiple regression으로 구하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 제 특성

대상자의 제 특성은 Table 1과 같다. 연령은 '30세 이하'가 105명(58.3%)으로 가장 많았으며, '51세 이상'이 7명(3.9%)으로 가장 적었다. 결혼은 '미혼' 114명(63.3%), '기혼' 66명(36.7%)이었다. 종교는 '기독교' 21명(11.6%), '천주교' 10명(5.6%), '불교' 45명(25.0%), '기타' 104명(57.8%)이었다. 학력은 '학사' 109명(60.6%), '전문학사' 57명(31.6%), '석사 이상' 14(7.8%) 순이었다. 근무기관의 첫 직장 여부는 '예' 110명(61.1%), '아니오' 70명(38.9%)이었다. 근무기관의 병상수는 '401-500병상' 70명(38.9%), '200병상 이하' 38명(21.1%), '301-400병상' 37명(20.7%), '501병상 이상' 20명(11.1%), '201-300병상' 15명(8.3%) 순이었다. 월수입은 '201-300만원' 139명(77.3%), '200만원 이하' 26명(14.4%), '301만원 이상' 15명(8.3%) 순이었다. 근무부서는 '기타 특수부서' 45명(25.0%), '외과계병동' 43명(23.9%), '내과계병동' 30명(16.7%), '산·소아과병동' 25명(13.9%), '중환자실, 응급실' 24명(13.3%), '외래' 8명(4.4%) 순이었다. 원하였던 부서로의 배치는 '예' 101명(56.1%), '아니오' 79명(43.9%)이었고, 밤번 근무는 '예' 101(77.2%), '아니오' 41명(22.8%)이었다. 휴무신청가능은 '그렇다'가 77명(42.8%)으로 가장 많았고, '전혀 그렇지 않다'가 5명(2.8%)으로 가장 적었다. 근무경력은 '1.1-3.0년' 47명(26.1명)으로 가장 많았고, '15.1-20.0년' 12명(6.7%)으로 가장 적었다.

Table 1. Characteristics of Subjects (N=180)

Variable	Categories	n(%)
Age (year)	≤30	105(58.3)
	31-40	46(25.6)
	41-50	22(12.2)
	≥51	7(3.9)
Marital status	single	114(63.3)
	married	66(36.7)
Religion	Christian	21(11.6)
	Catholic	10(5.6)
	Buddhism	45(25.0)
	Other	104(57.8)
Education	College graduate	57(31.6)
	University	109(60.6)
	≥Master	14(7.8)
First job at the institution	Yes	110(61.1)
	No	70(38.9)
The number of beds in the hospital	≤200	38(21.1)
	201-300	15(8.3)
	301-400	37(20.7)
	401-500	70(38.9)

	≥501	20(11.1)
Monthly income (10,000won)	≤200	26(14.4)
	201-300	139(77.3)
	≥301	15(8.3)
Working department	Internal Medicine Ward	30(16.7)
	Surgery Ward	43(23.9)
	OBGY,Pediatric Ward	25(13.9)
	ICU, ER	24(13.3)
	OPD	8(4.4)
	OR	5(2.8)
	Other special department	45(25.0)
Deployment to the desired department	Yes	101(56.1)
	None	79(43.9)
Night shift	Yes	139(77.2)
	None	41(22.8)
It needs a day off	Strongly agree	19(10.6)
	agree	77(42.8)
	it's average	66(36.7)
	Not like that	13(7.2)
	Not at all	5(2.8)
Work experience (years)	≤1.0	35(13.3)
	1.1-3.0	47(26.1)
	3.1-5.0	30(16.7)
	5.1-8.0	20(11.1)
	8.1-10.0	11(6.1)
	10.1-15.0	22(12.2)
	15.1-20.0	12(6.7)
	≥20.1	14(7.8)

3.2 대상자의 연구변수에 대한 서술통계

연구변수에 대한 서술통계 분석결과는 Table 2와 같다. 이직의도는 평균 2.58점(5점 만점)이었고, 눈치는 평균 3.60점(5점 만점), 직무스트레스는 평균 2.74점(5점 만점), 조직사회화는 평균 2.93점(5점 만점)이었다. (Table 2 참고)

Table 2. Descriptive Statistics of Variables (N=180)

Variable	M±SD	Min	Max
Turnover Intention	2.58±0.62	1.00	4.00
Nunchi	3.60±0.48	2.33	5.00
Job Stress	2.74±0.47	1.63	3.91
Organizational Socialization	2.93±0.38	2.13	4.41

3.3 일반적 특성에 따른 이직의도, 눈치, 직무스트레스, 조직사회화

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도, 눈치, 직무스

트레스, 조직사회화는 Table 3과 같다. 이직의도는 원하였던 부서로의 배치($t=-2.42, p=.017$)와 '밤번 근무' 유무($t=2.56, p=.011$)에 따라 유의한 차이가 있었다. 눈치는 연령($F=5.15, p=.002$), 결혼 유무($t=-3.79, p<.001$), 근무기관의 첫 직장 여부($t=-3.07, p=.002$), 근무부서($F=2.50, p=.024$)에 따라 유의한 차이를 보였고, 사후분석결과 '30세 이하'가 '41-50세'보다 높았다($p<.05$). 직무스트레스는 종교($F=2.76, p=.044$), 근무기관의 첫 직장여부($t=2.51, p=.013$), 근무부서($F=3.79, p=.001$)에 따라 유의한 차이를 보였고, 사후분석결과 '내과계병동'이 '외과계병동'보다 높았다($p<.05$). 조직사회화는 연령($F=8.33, p<.001$), 결혼 유무($t=-2.81, p=.005$), 근무기관의 첫 직장여부($t=-3.68, p=.007$), 근무부서($F=5.95, p<.001$), 원하였던 부서로의 배치($t=4.28, p<.001$), 밤번 근무 유무($t=-3.57, p<.001$), 근무경력($F=2.81, p=.008$)에 따라 유의한 차이를 보였고, 사후분석결과 '30세 이하'가 '41-50세'와 '51세 이상'보다 낮았으며, '31-40세'는 '51세 이상'보다 낮았다($p<.05$). 그리고 '200병상 이하'의 기관의 경우가 '201-300병상' 기관의 경우보다 낮았다. 기타 특수부서의 근무가 '내과계병동'과 '외과계병동' 근무보다 높았다.

3.4 이직의도, 눈치, 직무스트레스, 조직사회화의 상관관계

이직의도, 눈치, 직무스트레스, 조직사회화의 상관관계는 Table 4와 같다. 조직사회화는 이직의도($r=-.52, p<.001$), 직무스트레스($r=-.31, p<.001$)와 역상관관계가 있으며, 눈치와 순상관관계가 있었다($r=.33, p<.001$). 이직의도는 직무스트레스($r=.33, p<.001$)와 순상관관계가 있었다.

3.5 조직사회화에 영향을 미치는 요인분석

대상자의 조직사회화에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위하여 조직사회화와 상관관계가 있었던 이직의도, 눈치, 직무스트레스와 일반적 특성 중 연령, 결혼유무, 근무기관의 첫 직장 여부, 근무기관의 병상수, 근무부서, 원하였던 부서로의 배치, 밤번근무유무, 근무경력을 독립변수로 투입하였다. 연령, 결혼유무, 근무기관의 첫 직장여부, 근무기관의 병상수, 근무부서, 원하였던 부서로의 배치, 밤번근무유무, 근무경력의 경우 더미변수 처리하여 투입하였다.

독립변수로 투입하여 단계적(Stepwise) 방식으로 다중회귀분석을 실시하였다. 다중공선성 문제를 검정하기

Table 3. Turnover Intention, Nunchi, Job Stress, Organizational Socialization to general characteristics of participants (N=180)

Variable	Categories	Turnover Intention		Nunchi		Job Stress		Organizational Socialization	
		Mean±SD	t or F(p) Scheffé	Mean±SD	t or F(p) Scheffé	Mean±SD	t or F(p) Scheffé	Mean±SD	t or F(p) Scheffé
Age (year)	≤30	2.63±0.60	2.00 (.116)	3.50±0.46 ^a	5.15 (.002) a(c)	2.69±0.45	1.23 (.301)	2.86±0.31 ^a	8.33 (.001) a(c,d) b(d)
	31-40	2.61±0.67		3.67±0.45 ^b		2.84±0.49		2.94±0.46 ^b	
	41-50	2.35±0.65		3.85±0.43 ^c		2.77±0.47		3.11±0.26 ^c	
	≥51	2.25±0.38		3.90±0.64 ^d		2.62±0.51		3.48±0.65 ^d	
Marital status	single	2.64±0.62	1.71 (.090)	3.50±0.45	-3.79 (.001)	2.70±0.47	-1.41 (.151)	2.87±0.33	-2.81 (.005)
	married	2.48±0.62		3.77±0.48		2.80±0.45		3.30±0.45	
Religion	Christian	2.49±0.54	0.55 (.648)	3.86±0.47	2.60 (.054)	2.61±0.45	2.76 (.044)	3.08±0.44	1.74 (.161)
	Catholic	2.45±0.89		3.60±0.43		2.83±0.48		2.78±0.45	
	Buddhism	2.66±0.56		3.52±0.50		2.89±0.40		2.96±0.44	
	Other	2.58±0.64		3.59±0.46		2.68±0.49		2.91±0.34	
Education	College graduate	2.61±0.60	0.14 (.872)	3.56±0.43	1.94 (.146)	2.73±0.44	.174 (.840)	2.94±0.36	0.66 (.521)
	University	2.57±0.62		3.59±0.51		2.73±0.48		2.92±0.40	
	≥Master	2.54±0.74		3.84±0.32		2.81±0.51		3.04±0.39	
First job at the institution	Yes	2.64±0.59	1.58 (.116)	3.52±0.46	-3.07 (.002)	2.80±0.46	2.51 (.013)	2.85±0.31	-3.96 (.001)
	No	2.49±0.67		3.74±0.48		2.63±0.46		3.07±0.45	
The number of beds in the hospital	≤200	2.75±0.59	1.44 (.223)	3.45±0.45	2.41 (.051)	2.80±0.44	2.22 (.069)	2.78±0.24 ^a	3.68 (.007) a(b)
	201-300	2.43±0.50		3.88±0.66		2.81±0.43		3.19±0.43 ^b	
	301-400	2.64±0.63		3.62±0.44		2.61±0.42		3.01±0.37 ^c	
	401-500	2.53±0.62		3.61±0.46		2.69±0.48		2.93±0.42 ^d	
	≥501	2.43±0.74		3.63±0.44		2.95±0.54		2.90±0.37 ^e	
Monthly income (10,000won)	≤200	2.44±0.53	2.93 (.056)	3.50±0.51	1.89 (.155)	2.68±0.52	2.83 (.062)	2.96±0.36	0.35 (.703)
	201-300	2.64±0.62		3.60±0.47		2.72±0.46		2.92±0.40	
	≥301	2.30±0.67		3.80±0.50		3.00±0.33		3.00±0.25	
Working department	Internal Medicine Ward	2.63±0.73	1.03 (.405)	3.58±0.46	2.50 (.024)	2.99±0.48 ^a	3.79 (.001) a(b)	2.78±0.35 ^a	5.95 (.001) a(b)(g)
	Surgery Ward	2.71±0.56		3.56±0.40		2.82±0.40 ^b		2.80±0.26 ^b	
	OBGY,Pediatric Ward	2.61±0.49		3.55±0.47		2.53±0.46 ^c		2.87±0.32 ^c	
	ICU, ER	2.60±0.61		3.47±0.55		2.71±0.44 ^d		2.91±0.31 ^d	
	OPD	2.25±0.77		3.36±0.46		2.41±0.33 ^e		3.13±0.68 ^e	
	OR	2.40±0.29		4.05±0.07		2.81±0.27 ^f		3.34±0.45 ^f	
	Other special department	2.47±0.67		3.76±0.51		2.65±0.49 ^g		3.13±0.41 ^g	
Deployment to the desired department	Yes	2.48±0.57	-2.42 (.017)	3.65±0.51	1.44 (.152)	2.72±0.47	-0.56 (.574)	3.04±0.40	4.28 (.001)
	None	2.71±0.66		3.54±0.43		2.76±0.47		2.82±0.32	
Night shift	Yes	2.64±0.60	2.56 (.011)	3.57±0.46	-1.92 (.057)	2.75±0.46	0.66 (.511)	2.88±0.33	-3.57 (.001)
	None	2.37±0.65		3.73±0.53		2.69±0.49		3.12±0.51	
It needs a day off	Strongly agree	2.64±0.81	0.23 (.921)	3.76±0.53	0.71 (.588)	2.78±0.49	0.31 (.870)	3.06±0.44	1.18 (.321)
	agree	2.54±0.63		3.60±0.48		2.73±0.47		2.97±0.43	
	it's average	2.59±0.57		3.55±0.47		2.75±0.46		2.89±0.34	
	Not like that	2.69±0.67		3.62±0.47		2.74±0.51		2.83±0.33	
	Not at all	2.55±0.21		3.65±0.53		2.53±0.48		2.85±0.22	
Work experience (years)	≤1.0	2.43±0.59	1.56 (.152)	3.54±0.48	1.81 (.088)	2.50±0.47	1.50 (.172)	2.96±0.25	2.81 (.008)
	1.1-3.0	2.74±0.55		3.50±0.48		2.70±0.46		2.83±0.33	
	3.1-5.0	2.53±0.62		3.66±0.48		2.76±0.45		3.04±0.45	
	5.1-8.0	2.71±0.66		3.49±0.51		2.79±0.46		2.73±0.30	
	8.1-10.0	2.66±0.83		3.45±0.27		2.91±0.38		2.83±0.26	
	10.1-15.0	2.52±0.73		3.80±0.46		2.82±0.50		3.06±0.55	
	15.1-20.0	2.60±0.57		3.81±0.58		2.49±0.44		3.07±0.35	
	≥20.1	2.23±0.41		3.74±0.36		2.88±0.52		3.10±0.36	

위해 공차한계(Tolerance)와 VIF(Variance Inflation Factor)를 확인한 결과 공차한계 .86-97, VIF 1.05-1.16으로, 공차 한계가 0.1이상, 분산팽창지수 10 이상을 넘지 않아 다중 공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 또한 잔차의 독립성 검정인 Durbin-Watson Test의 경우 d=1.680로 수용기준에 부합하여 잔차의 자

이상관성에 문제가 없는 것으로 확인되었다.

대상자의 조직사회화에 가장 영향을 미치는 요인은 이직의도($\beta = -.379, p < .001$)이었고, 그 다음으로 눈치($\beta = .264, p < .001$), 직무스트레스($\beta = -.241, p < .001$), 원했던 부서로의 배치 여부($\beta = -.190, p = .001$), 30세 이하의 연령($\beta = -.148, p = .012$), 수술실 근무($\beta = .111, p = .050$)

Table 4. Correlation among the research Variables (N=180)

Variable	1	2	3	4
	r(<i>p</i>)			
1	1			
2	-.52 (.001)	1		
3	.30 (.001)	-.05 (.518)	1	
4	-.31 (.001)	.33 (.001)	.12 (.111)	1

1. Organizational Socialization
2. Turnover Intention 3. Nunchi 4. Job Stress

순으로 나타났다. 설명력은 47.0%이었다($F=25.59, p<.001$). (Table 5 참고)

4. 논의

본 연구는 다양한 규모의 병원(병상수)에 근무하는 간호사를 대상으로 조직사회화, 눈치, 이직의도, 직무스트레스를 파악하여 간호사의 직장생활적응과 직업적응정도를 높이기 위한 대책 마련의 기초자료로 활용하고자 한다.

이직의도는 원하였던 부서가 아닌 곳으로 배치되었을 때, 밤번 근무를 할 때 유의하게 높았다. 2018년 보건복지부에서 발표한 '간호사 근무환경 및 처우 개선대책'의 보고서[37]에서도 간호사 주요 이직사유는 '3교대 및 야간근무 등으로 인한 불규칙한 근무시간과 과중한 업무부담 등 열악한 근무환경'이었으므로 본 연구결과를 뒷받침하였다.

눈치는 연령이 높을수록, 기혼일 때 높았으며, 첫 직장일 경우가 낮았다. 선행연구[38,39]에서 눈치는 인지적 안녕감이나 정서적 안녕감, 대인관계와 상관이 있었고 본 연구에서 눈치가 높을수록 조직사회화가 높은 결과를 뒷받침하였다. 한국사회에서 눈치는 구성원들의 대인관계

와 안녕감에 매우 중요한 역할을 한다[2]. 또한, 일반적인 대인관계에서는 눈치파악이나 눈치 행동이 모두 중요한 역할을 하며 대인관계를 향상시키고 스트레스를 대처하는 능력을 키우기 위해서는 상대방이나 자신이 처한 상황을 파악하는 역량뿐 아니라 적합한 행동을 할 수 있는 역량이 필요하므로[20], 조직사회화 향상을 위한 프로그램 마련 시 눈치수준을 향상시킬 수 있는 전략 수립이 포함되어야 할 것이다.

직무스트레스는 첫 직장일 경우 높았고, 근무부서는 '내과계병동'이 '외과계병동'보다 높았다. 선행연구[40]에서는 응급실과 같은 특수 병동 간호사의 직무스트레스가 높아 본 연구결과와 상이하였다. 따라서 대표성 있는 연구대상을 선정하여 추후 지속적인 연구가 이루어질 필요가 있다고 사료된다. 직무스트레스 관련 연구동향을 분석한 연구[41]에서 직무스트레스는 임금, 직무만족, 업무경력, 이직의도, 근무부서 및 직업특성, 개인성격 순으로 관련이 있었고, 본 연구에서도 업무경력과 근무부서에서 차이가 있는 것으로 나타났다. 첫 직장일 신규간호사의 직무스트레스 감소를 위한 제도적인 장치의 마련이 필요하다.

조직사회화는 연령이 높을수록, 기혼일 때, 원하였던 부서로의 배치 시, 밤번 근무가 없을 때, '200병상 이하'의 기관보다 '201-300병상' 기관의 경우, '기타 특수부서'의 근무가 '내과계병동'과 '외과계병동' 근무보다 조직사회화가 높았고, 첫 직장일 경우 조직사회화는 낮았다. 선행연구[12,25,27]에서도 입사 시 희망부서에 배치될수록 조직사회화를 잘하는 것으로 드러나 본 연구결과를 뒷받침하였다. 그러므로 입사 시 최대한 희망부서를 고려한 부서 배치를 위한 다양한 시도와 방안이 마련되어야 할 것이다. 또한, 조직사회화를 촉진시키기 위한 효과적이고 지속적인 프로그램을 마련하여야 한다. 병원규모에서는 병상수가 많을수록 조직사회화가 높았는데 조직 규모가 큰 병원일수록 체계적이고 효율적인 조직운영이 요구되어 다양한 지원 활동이 있을 것[25]이라는 선행연구

Table 5. Factors influencing on Organizational Socialization

(N=180)

Variables	B	S.E.	β	t	P
(constant)	2.707	.295		9.19	<.001
Turnover Intention	-.235	.037	-.379	-6.37	<.001
Nunchi	.213	.047	.264	4.51	<.001
Job Stress	-.199	.049	-.241	-4.10	<.001
Deployment to the desired department	.148	.044	.190	3.36	.001
Age - ≤ 30	-.115	.045	-.148	-2.55	.012
Working department - OR	.260	.131	.111	1.97	.050
$R^2 = .470$ $F = 25.59$ $p < .001$					

결과를 뒷받침하였으며 부서별 조직사회화는 기타 특수 부서가 내과,외과 병동근무보다 높았다. 이는 선행연구 [1,2]에서 일반병동보다 특수부서가 조직사회화 점수가 높아 본 연구를 지지하였다.

조직사회화는 이직의도와 역상관관계가 있으며, 눈치와 순상관관계가 있었다. 이직의도는 직무스트레스와 순상관관계가 있었다. 선행연구[28]에서 임상간호사의 경우 간호조직문화에 대한 만족도가 높으면 직무만족과 간호업무 수행능력 향상 및 업무수행의 효율성이 높아지고 직무스트레스는 감소하여 간호사의 이직의도를 저하시켜 재직의도를 증가시키므로 본 연구결과를 뒷받침하였다. 간호사 이직의도 체계적 문헌고찰의 선행연구[42]에서도 이직의도와 직무스트레스는 순상관관계, 조직몰입, 조직문화와 역상관관계를 보여 본 연구결과와 유사하였다.

대상자의 조직사회화에 가장 영향을 미치는 요인은 이직의도이었고, 그 다음으로 눈치, 직무스트레스, 원했던 부서로의 배치 여부, 30세 이하의 연령, 수술실 근무 순으로 나타났다. 설명력은 47.0%이었다.

따라서 이직의도와 직무스트레스를 낮추기 위해서는 조직사회화 향상을 위한 프로그램 마련이 필요하며, 근무 부서를 배치할 때 연령과 희망부서를 고려할 필요가 있다.

본 연구는 조직사회화의 영향요인으로 눈치에 대한 변수가 영향요인이며 조직사회화 향상을 위한 프로그램 마련 시 눈치수준을 향상시킬 수 있는 전략 수립이 포함되어야 함을 밝히는데 의의가 있다. 그러나 본 연구가 일개 지역의 규모 및 조직문화가 다른 병원에 근무 중인 임상간호사를 대상으로 편의 표본 추출한 연구로 본 연구의 결과를 일반화하거나 확대해석하는데 제한점이 있다.

이상의 연구결과를 논의를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

최근 간호조직은 다양한 연령으로 이루어져 세대 간 간호조직문화에 대한 인식에 차이가 있을 수 있으므로 이에 대한 연구가 요구된다.

간호사들의 조직사회화를 향상시킬 수 있는 중재 프로그램 개발과 그 효과를 검증하는 추후 연구를 제언한다.

5. 결론

본 연구는 다양한 규모의 병원(병상수)에 근무하는 간호사를 대상으로 조직사회화, 눈치, 이직의도, 직무스트레스를 파악하여 간호사의 직장생활적응과 직업적응정도를 높이기 위한 기초자료를 제공하고자 하였다.

연구결과, 조직사회화는 이직의도와 역상관관계가 있으며, 눈치와 순상관관계가 있었다. 이직의도는 직무스트레스와 순상관관계가 있었다.

대상자의 이직의도, 눈치, 직무스트레스, 원했던 부서로의 배치 여부, 30세 이하의 연령, 수술실 근무 순으로 조직사회화에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 그러므로 이직의도와 직무스트레스를 낮추기 위해서는 조직사회화 향상을 위한 프로그램 마련이 필요하며, 근무부서를 배치할 때 연령과 희망부서를 고려할 필요가 있다. 또한, 눈치에 대한 변수가 영향요인이며 조직사회화 향상을 위한 프로그램 마련 시 눈치수준을 향상시킬 수 있는 전략 수립이 포함되어야 할 것으로 판단된다.

본 연구결과를 조직사회화 향상 프로그램 구성 시 필요한 자료로 활용될 수 있을 것이다.

REFERENCES

- [1] Hospital Nurses Association. (2018). *Survey on the Status of Hospital nursing staff placement* [Internet]. Seoul: Hospital Nurses Association; 2018 [cited 2019 September 2]. Available from: <https://khna.or.kr/home/pds/utilities.php>
- [2] S. B. Im, M. K. Cho & M. L. Heo. (2013). Factors to affect turnover intention of nurse :Focusing on personal, situational and interpersonal relation variables. *Korean Journal of Occupational Health Nursing, 20(4)*, 314-323. DOI: <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2013.22.4.314>
- [3] Y. E. Kwon & S. Y. Kim. (2019). Factors Affecting Turnover Intention of General Hospital Nurses. *Korea Academy Industrial Cooperation Society, 20(7)*, 414-422. DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.7.414>
- [4] L. O'Brien-Pallas, G. T. Murphy, J. Shamian, X. Li & L. J. Hayes. (2010). Impact and determinants of nurse turnover: A pan-Canadian study. *Journal of Nursing Management, 18(8)*, 1073-1086. DOI:<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01167.x>
- [5] H. Y. Jeoung & S. Y. Kim. (2016). Effects of nursing professionalism and job involvement on turnover intention among new graduate nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration, 22(5)*, 531-539. DOI: <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.531>
- [6] M. J. Kim & S. A. Park. (2010). Experiences of hospital nurses' turnover: Determinants of factors affecting turnover intention. *Journal of Military Nursing Research, 28(1)*, 56-69. UCI: 1410-ECN-0102-2012-510-003009043
- [7] M. Alotaibi. (2008). Voluntary turnover among nurses working in Kuwaiti hospitals. *Journal of Nursing*

- Management*, 16(3), 237-245.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00802.x>
- [8] Y. O. Lee & J. Y. Kang. (2018). Related factors of turnover intention among Korean hospital nurses : A systematic review and meta-analysis. *Korean Journal of Adult Nursing*, 1, 1-17.
DOI: <https://doi.org/10.7475/kjan.2018.30.1.1>
- [9] M. S. Kim, S. O. Choi. (2003). Concept analysis of organizational socialization. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 9(1), 19-30.
DOI: <http://www.riss.kr/link?id=A102915242>
- [10] H. S. Lee. (2008). *The effect of the nursing organizational socialization promotion program on organizational outcomes*. Doctoral dissertation, Korea University, Seoul.
- [11] I. S. Sohn, H. S. Kim, J. S. Kwon, D. L. Park, Y. H. Han & S. S. Han. (2008). Development of an Instrument to Measure Organizational Socialization of New Clinical Nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*, 14(1), 5-96.
UCI : G704-000921.2008.14.1.003
- [12] M. H. Kwak & S. B. Kwon. (2017). Professional Self-Concept and Organizational Socialization of New Nurse. *Journal of the Korean society for Wellness*, 12(4), 469-478
DOI: <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07295200>
- [13] S. Han. (2011). Influence of Clinical Nurses' Emotional Intelligence on their Career Commitment and Turnover Intention : Moderating Role of Career Commitment. *The Journal of the Korea Contents Association*, 11(7), 418-425.
UCI: G704-001475.2011.11.7.041
- [14] E. Mellinger. (2013). Orientation and onboarding processes for the experienced perioperative RN. *AORN Journal*, 98(4), 5-6.
DOI: [https://doi.org/10.1016/S0001-2092\(13\)00942-3](https://doi.org/10.1016/S0001-2092(13)00942-3)
- [15] T. Y. Kim, D. M. Cable & S. P. Kim. (2005). Socialization tactics, employee proactivity, and person-organization fit. *The Journal of Applied Psychology*, 90(2), 232-241.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.232>
- [16] S. J. Yoon & H. J. Park. (2015). Organizational Socialization and Intention to Leave in Operating Room Nurses Working at Secondary General University Hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), 88-98
DOI: <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06641797>
- [17] H. L. Kim & S. H. Yoon. (2018). Effects of Group Rational Emotive Behavior Therapy on the Nurses Job Stress, Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 48(4), 432-442.
DOI: <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07523378>
- [18] S. R. Liou & C. Y. Cheng. (2010). Organisational climate, organisational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan. *Journal of clinical nursing*, 19(11), 1635-1644.
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2009.03080.x>
- [19] H. J. Park & H. J. An. (2019). Nursing Students Experiences on Nunchi in Clinical Practice. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 25(1), 48-57.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07618506>
- [20] J. H. Heo, W. J. Park & S. J. Kim. (2012). Conceptualization of nunchi. *Studies in Humanities*, 33, 557-581.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE01913290>
- [21] J. H. Heo & W. J. Park. (2013). Development and validation of nunchi scale. *Korea Journal of Counseling*, 14(6), 3537-3555.
- [22] S. S. Chang. (2002). The Counselor Character Desired in Korean Culture. *Korean Journal Of Counseling And Psychotherapy*, 14(3), 547-561.
- [23] Y. S. Ham & H. S. Kim. (2018). A Structural Equation Model on Organizational Socialization of Hospital New Nurses. *Fall Conference of Korean Academy of Nursing Science*, 302-302.
DOI: <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE07547484>
- [24] Y. C. Park & H. S. Park. (2016). Clinical Competence and Organizational Socialization according to Communication Style of Preceptors as Perceived by New Nurses. *Journal of the Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, 23(1), 42-50.
DOI: <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06616220>
- [25] S. Y. Park, Y. Kwon & Y. S. Park. (2015). Resilience and Organizational Socialization in New Nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 15(2), 324-332.
DOI: <https://doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.02.324>
- [26] J. S. Choi & N. Y. Yang. (2012). Nursing Performance and Organizational Socialization of New Nurses according to Teaching Style of Preceptors and Personality of New Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(3), 281-289.
<http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06641663>
- [27] E. A. Jo & J. Kang. (2015). Influence of Workplace Bullying and Resilience on Organizational Socialization in New Graduate Nurses. *Journal of Muscle and Joint Health*, 22(2), 78-86.
DOI: <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06505021>
- [28] S. R. Joe & E. K. Lee. (2017). Effects of Emotional Labor and Organizational Justice on Organizational Socialization of Emergency Room Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(4), 397-405.
DOI: <http://www.dbpia.co.kr/journal/articleDetail?nodeId=NODE06505021>

- nodeId=NODE07256001
- [29] Y. S. Song & M. Y. Lee. (2010). The effect of needs for professional development and organizational climate on organizational socialization. *Journal of Korean Clinical Nursing Research.*, 16(3), 51-61.
UCI : G704-000921.2010.16.3.011
- [30] K. I. Jung. (2017). Factors Influencing Organizational Socialization in Clinical Nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*, 11(4), 53-65.
DOI: <https://doi.org/10.12811/kshsm.2017.11.4.053>
- [31] S. A. Kim. (1985). *A study Factors Influencing turnover Intention of Hospital Nurses*. Master's Thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- [32] S. A. Moon. (1986). *(A) study of correlation on the job satizfaction and turnover intention of hospital nurses*. Master's Thesis, Kyunghee University, Seoul.
- [33] S. J. Kim. (1992). *(A) Study on Job-Satisfaction Degree and Occupation Change Intention of Nurses*. Master's Thesis, Korea University, Seoul.
- [34] E. J. Lee. (2002). *An Analysis of the Factors affecting General Hospital Nurses' Intention to Leave the Job*. Master's Thesis, Hanyang University, Seoul.
- [35] M. J. Kim & M. O. Gu. (1984). The Development of the Stress Measurement Tool for Staff Nurses Working in the Hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 28-37.
DOI: <https://www.dbpia.co.kr/journal/publicationDetail?publicationId=PLCT00002248>
- [36] S. M. Kim. (2013). *The Ego-State, Job Stress and Nursing Performance in New Nurses*. Master's Thesis, The Catholic University of Korea, Seoul.
- [37] Ministry of Health and Welfare. (2018). *Nurse working environment and treatment improvement measures* [Internet]. Sejong: MOHW, Association; 2018 [cited 2019 September 27]. Available from: http://www.mohw.go.kr/react/al/sal0301vw.jsp?PAR_MENU_ID=04&MENU_ID=0403&CONT_SEQ=344262&page=1
- [38] J. H. Heo & C. G. Oh. (2018). The Relation between Nunchi and Individual's Cultural Orientation, Interpersonal Relationship and Subjective Wellbeing. *Korean journal of youth studie*, 25(1), 341-364.
DOI : 10.21509/KJYS.2018.01.25.1.341
- [39] J. H. Heo. (2016). The relation between nunchi and the quality of life : in the moderation of affect regulation, *Discourse and Policy in Social Science*, 9(1), 53-65.
DOI:http://www.riss.kr/search/detail/DetailView.do?p_mat_type=1a0202e37d52c72d&control_no=7897cffa6b5769166aae8a972f9116fb#redirect
- [40] K. L. Choi, S. E. Heo & D. H. Moon. (2016). Convergence Study on the Influence of Job Stress of Shift Work Nurses on Nursing Performance. *Journal of the Korea Convergence Society*, 7(4), 107-121.
DOI: <http://dx.doi.org/10.15207/JKCS.2016.7.4.107>

- [41] E. Y. Lee & K. H. Shon. (2015). An analysis of research trends related with job stress in nursing. *Journal of the Korea Convergence Society*, 6(3), 87-95.
DOI: <https://doi.org/10.15207/JKCS.2015.6.3.087>
- [42] 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), 109-22,
DOI: <https://doi.org/10.16952/pns.2014.11.2.109>

박 미 라(Mee-Ra Park)**[정회원]**

- 2016년 8월 : 계명대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 창신대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 신생아, 임신·분만, 모유수유, 성교육, 피임
- E-Mail : minerva32@cs.ac.kr

방 설 영(Sul-Yeong Bang)**[정회원]**

- 2017년 2월 : 경상대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 창신대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 리더십, 생명윤리, 간호관리
- E-Mail : cui_bono@naver.com

제 남 주(Nam-Joo Je)**[정회원]**

- 2016년 2월 : 경상대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2017년 3월 ~ 현재 : 창신대학교 간호학과 부교수
- 관심분야 : 임신·분만, 수태 전 관리, 여성건강, 생명의료윤리
- E-Mail : jnj4757@cs.ac.kr