

# 일 병원 간호사의 직무스트레스, 간호조직문화, 감정소진이 재직의도에 미치는 영향

## The Effect of Job Stress, Nursing Organizational Culture and Emotional Exhaustion on Retention Intention among Clinical Nurses

오은주\*, 정경숙\*\*

문성대학교 간호학과\*, 부산과학기술대학교 간호학과\*\*

Eun-Ju Oh(eun-ju218@hanmail.net)\*, Kyeong-Sook Jeong(jksbook@hanmail.net)\*\*

### 요약

본 연구는 일 병원 간호사의 직무스트레스, 간호조직문화, 감정소진이 재직의도에 영향을 미치는 요인들을 파악하기 위해 시도되었다. 자료수집은 2017년 11월 1일부터 12월 15일까지 B 광역시 소재 B 종합병원에서 근무하는 간호사 209명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 시행되었다. 수집된 자료는 IBM SPSS/WIN 20.0 program을 이용하여 기술통계, 상관관계, 다중회귀분석을 이용하였다. 연구결과, 대상자의 직무스트레스는 3.48점, 간호조직문화는 3.13점, 감정소진은 63.95점, 재직의도는 4.54점이었으며, 재직의도는 간호조직문화와 유의한 양의 상관관계가, 직무스트레스, 감정소진과는 유의한 음의 상관관계가 나타났다. 대상자의 재직의도에 영향을 미치는 요인은 감정소진, 간호조직문화, 총 경력, 나이로 파악되었으며, 이들 요인에 의한 재직의도 설명력은 23.7% 이었다. 본 연구결과를 토대로 감정소진을 예방하고 감소시키며 긍정적으로 간호조직문화를 인식할 수 있도록 도와 줄 수 있는 다양한 프로그램 개발 및 적용이 필요하며, 장기경력자의 관리방법을 모색해야 할 것이다.

■ 중심어 : | 직무스트레스 | 간호조직문화 | 감정소진 | 재직의도 | 간호사 |

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship among job stress, nursing organizational culture, emotional exhaustion for the clinical nurses and the influencing factors on retention intention of nurses in a general hospital. This study used 209 questionnaires from nurses in B city to collect data from November 1, 2017 to December 15. Data were analyzed by SPSS 20.0 program using descriptive statistics, t-test, ANOVA, Scheffe's test, Pearson's correlation coefficient and Stepwise Multiple Regression. The results are as follows; The participants' job stress level was 3.48(±0.46), nursing organizational culture level was 3.13(±0.31), emotional exhaustion level was 63.95(±1.18) and retention intention level was 4.54(±1.29). Retention intention was a significant correlated between job stress( $r=-.21$ ,  $p=.003$ ), nursing organizational culture( $r=.25$ ,  $p<.001$ ), emotional exhaustion( $r=-.40$ ,  $p<.001$ ). According to the result of multiple regression analysis, The significant factors influencing retention intention of clinical nurses were emotional exhaustion, nursing organizational culture, total career and age. it was explained by 23.7%. Based on these findings, in order to increase the level of retention intention, it is necessary to develop a variety of programs to reduce emotional exhaustion, as well as a plan to help them recognize a positive nursing organization culture, and to fine ways to manage long-term careers.

■ keyword : | Job Stress | Nursing Organizational Culture | Emotional Exhaustion | Retention Intention | Nurses |

## I. 서론

### 1. 연구의 필요성

#### 1.1 연구의 필요성

의학기술 발달과 생활수준의 향상으로 현대인들은 의료의 질적 수준과 더불어 질 높은 서비스를 제공하는 병원을 선호하고 있으며, 병원은 환자의 만족도를 높이기 위해 다양한 전략들을 제시하고 있다[1]. 최근 환자들의 의료기관에 대한 만족은 최첨단 의료기술과 전문성 뿐 만 아니라 간호사를 포함한 의료진의 태도와도 관계가 있다. 특히 간호사는 질적인 의료서비스의 중추적 역할을 담당하고 있는 핵심적 전문 인력이므로[2], 의료기관은 의료서비스의 질 향상과 효율성 증가를 위해 적절한 수의 간호사를 확보하고 이를 질적으로 유지하고 활용하는 것이 중요하다[3]. 그러나 2018년 국내 간호사의 이직률은 13.9%로[4] 보건 및 복지 사업 종사자의 이직률 3.3%[5]에 비해 높게 조사되고 있다. 이렇듯 간호사의 높은 이직률은 재직간호사의 업무 부담을 늘리고 스트레스를 증가시키며, 사기를 저하시켜 간호의 질과 환자를 위한 능력 및 전문직으로서의 간호수행에 심각한 문제점으로 연결되고 있다[6]. 또한 이로 인해 효과적인 간호활동이 어렵고 업무만족이 저하되어 다른 재직 간호사의 이직 조건을 형성하게 되어 이직의 악순환이 반복될 수 있다[7]. 그러므로 우수한 간호 인력을 확보하고 이들이 이직하지 않고 오래도록 재직할 수 있도록 실제적인 재직의도를 확인하고 재직기간을 증가시킬 수 있는 요인을 확인하여 이를 강화하기 위한 전략적 방안이 필요하다.

한편, 의료 환경의 일선에서 근무하는 간호사는 업무의 특성 상 높은 직업적 윤리의식과 함께 많은 위험에 노출되어 있는 근무환경에서 일방적 건강요구를 가진 환자를 돌보는 간호업무와 보호자 관리 등의 업무를 수행하고 있다. 뿐 만 아니라 다양한 계층 사람들과의 끊임없는 접촉과 그로 인한 업무 등을 부족한 시간 안에 동시 다발적이고 신속하게 수행해야 하는 압박감을 받고 있다[8]. 이런 과도한 스트레스의 반복 또는 지속적인 경험은 정신적 건강과 업무수행능력이 감소되고 환자간호의 질을 저하시키는 요인이 되며, 결국 소진을

경험하게 하고 정서적 탈진을 초래하여 결과적으로 간호사의 이직률을 높게 된다[9][10]. 그러나 현재까지 간호사의 직무스트레스에 대한 연구는 우울, 소진, 직무만족, 사직의도 등과의 관련성을 주로 연구하였으나 간호사의 재직의도에 미치는 영향요인으로의 연구는 부족한 실정이다.

한편, 간호조직문화란 간호단위 구성원들의 공통적인 가치관이나 신념으로, 구성원들의 사고 행동에 영향을 미치는 행동양식 규범과 기대로서 간호조직의 생산성을 향상시키고 조직체계의 안정성 발전에 영향을 미치며 일상의 업무에 대한 사고와 행동의 틀을 제공한다[11]. 임상간호사의 경우 간호조직문화에 대한 만족도가 높으면 직무만족과 간호업무 수행능력 향상 및 업무수행의 효율성이 높아지고 직무스트레스는 감소하여 간호사의 이직의도를 저하시켜 재직의도를 증가시킨다[12]. 반면, 다수가 간호부 또는 병원 직원으로서가 아닌 진료과나 교수 개인에 소속된 계약직 직원으로 일하는 연구 간호사의 57.2%나 되는 높은 이직의도[13]는 조직 특유의 가치체계인 조직문화의 결여로 여겨진다. 이렇듯 간호조직문화가 간호사의 재직의도에 미치는 영향을 파악하는 것은 임상간호사들의 재직의도 증가를 위한 전략 개발을 위하여 주목해야 할 부분이다.

감정소진이란 의욕도, 일을 해나가려는 동기도 잃어버린 극단적인 스트레스 상태로 개인에 대한 감정적 요구가 장기화되어 발생하는 육체적, 감정적, 정신적 고갈 상태를 말한다. 이는 일반적으로 오랜 기간에 걸쳐 사람들과 밀접한 관계를 유지하는 과정에서 계속적이고 반복적으로 받는 압박의 결과로써 의료, 교육, 사회사업과 같은 많은 사람들을 직접적으로 대하는 서비스 관련 분야종사자들에게 나타나는 현상이다[14][15]. 타인과의 빈번한 접촉으로 인한 높은 상호작용은 정서적 고갈과 밀접한 관련이 있는데, 많은 환자를 상대해야 하는 간호사들은 정서적 고갈을 경험할 위험이 높다[16]. 간호사가 반복적인 감정소진을 경험하게 되면 업무에 만족하지 못하게 되고 자아개념과 직업적 태도가 부정적이게 되며, 환자와 동료 직원들에 대하여 무관심해지고 사무적으로 대하게 되어 마침내는 간호직을 떠나게 되는 현상이 나타나게 된다[17]. 최근 간호사의 감정소진에 대한 연구가 이루어지고 있으나 재직의도와 관련된

연구는 미흡한 실정이므로 이에 대한 지속적인 탐색이 필요하다.

### 1.2 연구 문헌

간호사를 대상으로 재직의도에 대한 선행연구를 살펴보면, 업무환경과 재직의도 간의 관계[18], 자아탄력성, 소명의식, 팀워크역량, 간호조직문화와 양의 상관관계[19], 직무만족, 조직몰입과 양의 상관관계[20]가 나타났으며, 역할갈등빈도 및 심각도, 직무만족도와도 관계가 있었다[21]. 재직의도에 영향을 미치는 요인으로 상급초보간호사를 대상으로 한 연구결과 소명의식, 팀워크역량, 조직몰입으로 확인되었으며[19][20], 6개월 이상의 임상간호사를 대상으로 한 연구에서 간호조직문화가 재직의도에 영향을 미친다고 하였다[22]. 또한 주관적인 직무만족도와 역할갈등이 재직의도에 영향요인으로 확인되었으며[21], 3개월 이상의 병원간호사를 대상으로 한 연구[23]에서는 직무착근도가 재직의도에 유의한 영향을 미쳤으나 전문직업성은 영향력을 확인하지 못하였다. 이렇듯 병원 간호사들의 재직의도에 미치는 영향요인이 다양하게 나타나고 있으나 직무스트레스, 간호조직문화, 감정소진이 재직의도에 미치는 영향을 조사한 연구는 거의 없는 실정이다. 그러므로 본 연구는 간호사들이 직면하는 직무스트레스, 간호조직문화, 감정소진과 재직의도를 확인하고 재직의도에 영향을 미치는 요인을 파악함으로써 간호인력을 보다 효율적으로 관리하기 위한 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구 목적

본 연구는 일 병원 간호사를 대상으로 직무스트레스, 간호조직문화, 감정소진이 재직의도에 미치는 영향을 파악하여 재직의도를 높이기 위한 방안을 모색하고 효율적인 간호인력 관리를 위한 중재방안 마련을 위한 기초자료를 제공하기 위함이며, 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 감정소진, 직무스트레스, 간호조직문화, 재직의도 정도를 파악한다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 차이를 파악한다.

셋째, 대상자의 감정소진, 직무스트레스, 간호조직문화, 재직의도의 상관관계를 파악한다.

넷째, 대상자의 감정소진, 직무스트레스, 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향을 파악한다.

### 2.1 연구모형

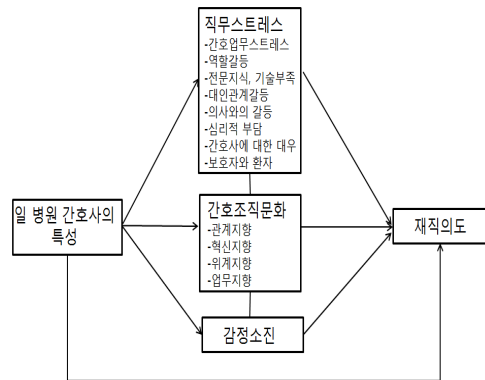


그림 1. 연구모형

### 2.2 연구가설 설정

연구모형을 바탕으로 다음과 같은 가설을 설정하였다.

가설 1. 간호사들의 직무스트레스는 재직의도에 영향을 미칠 것이다.

가설 2. 간호사들의 간호조직문화는 재직의도에 영향을 미칠 것이다.

가설 3. 간호사들의 감정소진은 재직의도에 영향을 미칠 것이다.

가설 4. 간호사들의 일반적 특성은 재직의도에 영향을 미칠 것이다.

## II. 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 대상자의 직무스트레스, 간호조직문화, 감정소진, 재직의도 정도를 확인하고, 재직의도에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 조사 연구이다.

## 2. 연구대상 및 자료수집

본 연구의 조사방법은 설문지법이며, 연구대상은 B시 소재 B병원에 재직 중인 간호사를 편의 추출하였다. 자료 수집은 2017년 11월 1일부터 12월 15일까지 진행하였다. 본 연구의 표본크기는 G-power program 3.1.7 프로그램을 이용하여 산출한 결과 유의수준 .05, 검정력을 .80, 효과크기 midium .25 계산하였을 때 최소 200명으로 요구되었다. 이를 근거로 탈락률을 고려하여 240부의 설문지를 배포하였으며 부적절한 응답 31부를 제외한 209부를 최종 분석에 사용하였다.

## 3. 연구도구

본 연구의 도구는 대상자의 일반적 특성 6문항과 근무관련 특성 7문항을 포함하여 전체 84문항으로 구성된 구조화된 설문지를 사용하였다.

### 3.1 직무스트레스

직무스트레스 측정도구는 구미옥과 김매자[24]가 개발한 것을 최은정[25]이 수정·보완한 것을 사용하였다. 총 26개 문항의 5점 Likert 척도로, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지로, 점수가 높을수록 직무스트레스 정도가 높음을 의미한다. 개발당시 연구의 신뢰도는 Cronbach  $\alpha = .95$  이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach  $\alpha = .90$ 이었다.

### 3.2 간호조직문화

간호조직문화 측정도구는 김문실, 한수정, 김지현 [26]가 개발한 것을 사용하였다. 총 20개 문항의 5점 Likert 척도로, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지로, 점수가 높을수록 간호사가 그 문화를 강하게 인지하고 있음을 의미한다. 개발당시 연구의 신뢰도는 Cronbach  $\alpha = .88$  이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach  $\alpha = .78$ 이었다.

### 3.3 감정소진

감정소진 측정도구는 많은 사람들을 직접적으로 대하는 서비스 관련 분야의 종사자들을 위해 Maslach & Jackson[27]이 개발한 MBI-Human Services

Survey(MBI-HSS) 중 정서적 고갈로 측정하였다. 총 9개 문항의 7점 Likert 척도로, '전혀 느끼지 않는다' 0점에서 '매일 느낀다' 6점까지로 나눈다. Maslach[28]가 제시한 기준에 의하면 Emotional Exhaustion(감정소진)점수가 27점 이상이면 감정소진을 경험한 것으로 판단하였기 때문에 본 연구에서도 27점을 cut off 점수로 이용하였다. Wanicki 와 Schwab[29]의 연구에서는 Cronbach  $\alpha = .90$ 이었으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach  $\alpha = .92$ 이었다.

## 3.4 재직의도

재직의도 측정도구는 Cowin[30]이 개발한 Nurses' Retention Index(NRI)를 김민정[22]이 한글 표준화한 도구를 사용하였다. 총 6개문항의 8점 Likert 척도로, '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 8점까지로, 점수가 높을수록 재직의도 정도가 높음을 의미한다. 개발당시 신뢰도 Cronbach  $\alpha = .97$ 이었으며, 김민정 [22]의 연구에서는 .89였으며, 본 연구에서 신뢰도 Cronbach  $\alpha = .87$ 이었다.

## 4. 윤리적 고려

연구대상자의 윤리적 고려를 위하여 연구 대상자들에게 연구목적과 취지를 설명하였으며, 연구를 통해 알게 된 내용은 연구목적만을 위해 사용할 것과 연구 참여자의 익명이 보장됨을 설명하였다. 연구 참여 동의를 자기 보고식 설문지 맨 앞에 첨부하였으며 연구 참여 동의서에는 본인이 원하지 않는 경우 언제라도 철회가 가능하다는 내용을 제시하였다. 설문지는 개인을 식별할 수 있는 정보를 제외한 후 개별화된 번호만 부여하여 보관파일에 저장하였다.

## 5. 자료 분석

자료 분석은 IBM SPSS/WIN 20.0 program을 사용하였다. 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균, 표준편차로 분석하였다. 대상자의 직무스트레스, 간호조직문화, 감정소진과 재직의도 정도는 평균과 표준편차로 분석하였다. 대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도 차이는 t-test와 ANOVA로 분석하였으며, 사후검증은 Scheffe's test로 확인하였다. 대상자의 각 변수 간

상관관계는 Pearson's Correlation Coefficients로 분석하였으며, 대상자의 재직의도에 미치는 영향요인은 단계적 다중회귀분석(Stepwise Multiple Regression)을 사용하여 분석하였다.

### III. 연구결과

#### 1. 대상자의 특성

##### 1.1 대상자의 일반적 특성

본 연구 대상자의 평균연령은 28.8세였고, 여자가 94.7%로 대부분을 차지였다. 미혼이 83.3%였으며 종교가 없는 경우가 54.1%로 나타났다. 최종학력은 63.6%가 학사였으며 자가 거주가 65.6%로 가장 많았다.

##### 1.2 대상자의 근무관련 특성

대상자는 일반간호사가 86.6%로 대부분이었으며 근무부서는 특수파트가 43.1%, 내과계 병동은 26.8%, 외과계 병동은 23.9%였다. 총 경력은 13~36개월이 26.8%, 61~120개월 20.6%, 37~60개월 20.1%, 12개월 이하 19.1% 순으로 나타났다. 병원만족의 경우 만족이 74.6%였으며, 부서만족도 만족이 89.0%로 나타났다. 평균 수입은 200만원 이하 53.6%, 201~300만원 이하 44.0%로 나타났다. 대상자의 34.4%가 월 1회 이상 자주 이직충동을 느낀다고 응답하였다[표 1].

표 1. 대상자의 특성

(N=209)

개념	범주	N	%
성별	남	11	5.3
	여	198	94.7
나이 (세)	≤25 <sup>a</sup>	76	36.4
	26-30 <sup>b</sup>	85	40.7
	31-35 <sup>c</sup>	23	11.0
	36-40 <sup>d</sup>	11	5.3
	≥41 <sup>e</sup>	14	6.7
		(M±SD)	28.80±6.55
결혼상태	미혼	174	83.3
	기혼	35	16.7
종교	무	113	54.1
	천주교	58	27.8
	기독교	16	7.7

	불교	20	9.6
	기타	2	1.0
최종학력	전문학사	65	31.1
	학사	133	63.6
	석사이상	11	5.3
거주형태	자가	137	65.6
	가족사	36	17.2
	자취	36	17.2
직위	일반간호사	181	86.6
	책임간호사	17	8.1
	수간호사	11	5.3
근무부서	내과계병동	56	26.8
	외과계병동	50	23.9
	특수파트	90	43.1
총 경력(월)	외래	13	6.2
	≤12 <sup>a</sup>	40	19.1
	13-36 <sup>b</sup>	56	26.8
	37-60 <sup>c</sup>	42	20.1
	61-120 <sup>d</sup>	43	20.6
	≥121 <sup>e</sup>	28	13.4
	(M±SD)	63.56±67.57	
병원만족	매우만족 <sup>a</sup>	2	1.0
	만족 <sup>b</sup>	156	74.6
	불만족 <sup>c</sup>	51	24.4
	매우불만족	0	0
부서만족	매우 만족 <sup>a</sup>	6	2.9
	만족 <sup>b</sup>	186	89.0
	불만족 <sup>c</sup>	17	8.1
평균수입	매우불만족	0	0
	200만원 이하 <sup>a</sup>	112	53.6
	201~300만원 이하 <sup>b</sup>	92	44.0
	301만원 이상 <sup>c</sup>	5	2.4
이직충동	없다 <sup>a</sup>	14	6.7
	1~2회 <sup>b</sup>	63	30.1
	별로(3~4달에 1번) <sup>c</sup>	60	28.7
	자주(월 1회 이상) <sup>d</sup>	72	34.4

#### 2. 대상자의 직무스트레스, 간호조직문화, 감정소진, 재직의도 정도

대상자의 직무스트레스 정도는 5점 만점에 3.48점이었다. 간호조직문화 정도는 5점 만점에 3.13점이었으며, 하위영역별로는 관계지향 3.54점, 위계지향 3.46점, 혁신지향 3.18점, 업무지향 2.95점 순으로 나타났다. 감정소진 정도는 6점 만점에 3.95점이었으며, cut off 점수인 27점 이상의 감정소진을 경험한 대상자 163명(78.0%)의 평균은 4.40점으로 높게 나타났다. 재직의도 정도는 8점 만점에 평균 5.42점으로 나타났다[표 2].

표 2. 대상자의 감정소진, 직무스트레스, 간호조직문화, 재직의도

(N=209)

변수	M±SD	도구범위
직무스트레스	3.48±0.46	1-5
간호업무 스트레스	3.91±0.65	1-5
역할갈등	3.34±0.65	1-5
전문지식, 기술부족	3.68±0.67	1-5
대인관계 갈등	3.56±0.74	1-5
의사와의 갈등	3.75±0.80	1-5
심리적 부담	3.27±0.91	1-5
간호사에 대한 대우	2.87±0.90	1-5
보호자와 환자	4.13±0.73	1-5
간호조직문화	3.13±0.31	1-5
관계지향	3.54±0.58	1-5
혁신지향	3.18±0.51	1-5
위계지향	3.46±0.46	1-5
업무지향	2.95±0.46	1-5
감정소진	3.95±1.18	0-6
재직의도	5.42±1.29	1-8

### 3. 대상자의 특성에 따른 재직의도 정도

대상자의 일반적 특성에 따른 재직의도는 연령 ( $F=2.51, p=.043$ ), 결혼상태( $t=-2.94, p=.004$ ), 거주형태( $F=4.40, p=.014$ ), 직위( $F=3.92, p=.021$ ), 총 경력( $F=3.86, p=.005$ ), 병원만족( $F=7.98, p<.001$ ), 부서만족( $F=5.87, p=.003$ ), 평균수입( $F=3.45, p=.034$ ), 이직충동( $F=10.78, p<.001$ )에 따라 유의한 차이를 보였다. 이를 사후 분석한 결과, 연령은 '26-30세'보다 '41세 이상'의 집단의 재직의도가 높았다. 총 경력은 '121개월 이상'이 '13-36개월'보다 재직의도가 높았으며, 병원 만족의 경우 '만족'이 '불만족'보다, 부서만족의 경우 '매우 만족'과 '만족'이 '불만족'보다 재직의도가 높았다. 또한 평균수입이 '301만원 이상'이 '200만원 이하'보다 재직의도가 높았으며, 1년 이내 이직충동을 '월 1회 이상 자주' 집단이 이직충동이 없거나 '1-2회', '3-4달에 1번'보다 재직의도가 낮게 나타났다[표 3].

표 3. 대상자의 특성에 따른 재직의도 정도

(N=209)

개념	범주	재직의도 (M±SD)	t or F (p) <i>scheffe's</i>
성별	남	5.12±1.06	0.78 (.435)
	여	5.43±1.30	
나이(세)	≤25 <sup>a</sup>	5.40±1.19	2.51 (.043)
	26-30 <sup>b</sup>	5.26±1.32	
	31-35 <sup>c</sup>	5.38±1.57	
	36-40 <sup>d</sup>	5.52±0.66	

	≥41 <sup>a</sup>	6.42±1.16	
결혼상태	미혼	5.30±1.31	-2.94 (.004)
	기혼	5.99±0.98	
종교	무	5.23±1.38	1.56 (.186)
	천주교	5.55±1.19	
	기독교	5.93±1.03	
	불교	5.58±1.13	
	기타	5.33±0.47	
최종학력	전문학사	5.27±1.10	1.92 (.150)
	학사	5.44±1.38	
	석사이상	6.08±1.29	
거주형태	자가	5.46±1.29	4.40 (.014)
	기숙사	5.75±1.14	
	자취	4.90±1.30	
직위	일반간호사	5.32±1.30	3.92 (.021)
	책임간호사	6.05±0.92	
	수간호사	6.03±1.23	
근무부서	내과계병동	5.35±1.34	0.84 (.471)
	외과계병동	5.45±1.32	
	특수파트	5.36±1.27	
	외래	5.95±1.00	
총 경력(월)	≤12 <sup>a</sup>	5.45±1.16	3.86(.005) b(e)
	13-36 <sup>b</sup>	4.93±1.45	
	37-60 <sup>c</sup>	5.53±1.16	
	61-120 <sup>d</sup>	5.48±1.18	
	≥121 <sup>e</sup>	6.02±1.20	
병원만족	매우만족 <sup>a</sup>	6.67±1.89	7.98 (<.001) b(c)
	만족 <sup>b</sup>	5.59±1.16	
	불만족 <sup>c</sup>	4.84±1.47	
	매우불만족	0	
부서만족	매우 만족 <sup>a</sup>	6.19±0.95	5.87(.003) a,b,c
	만족 <sup>b</sup>	5.48±1.24	
	불만족 <sup>c</sup>	4.50±1.47	
	매우불만족	0	
평균수입	200만원 이하 <sup>a</sup>	5.32±1.29	3.45(.034) a(c)
	201~300만원 이하 <sup>b</sup>	5.45±1.26	
	301만원 이상 <sup>c</sup>	6.83±0.96	
이직충동	없다 <sup>a</sup>	6.32±1.34	10.78(<.001) a,b,c,d
	1~2회 <sup>b</sup>	5.72±1.56	
	별로(3~4달에 1번) <sup>c</sup>	5.63±1.04	
	자주(월 1회 이상) <sup>d</sup>	4.80±1.34	

### 4. 대상자의 감정소진, 직무스트레스, 간호조직문화, 재직의도 상관관계

대상자의 재직의도는 감정소진, 직무스트레스, 간호조직문화, 재직의도 간의 상관관계를 확인 한 결과, 재직의도는 감정소진, 직무스트레스와는 유의한 음의 상관관계가 있었다. 또한 간호조직문화와는 유의한 양의 상관관계가 있었으며, 하위영역 중 관계지향, 혁신지향, 업무지향과 양의 상관관계가 확인되었다[표 4].

표 4. 감정소진, 직무스트레스, 간호조직문화, 재직의도의 상관관계

(N=228)

	재직의도(r(p))
직무스트레스	-.205(.003)
간호조직문화	.246(<.001)
관계지향	.193(.005)
혁신지향	.189(.006)
위계지향	.062(.370)
업무지향	.182(.008)
감정소진	-.396(<.001)

5. 일 병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인

대상자의 특성 중 재직의도에 유의한 차이가 있게 나타난 나이, 결혼상태, 거주형태, 직위, 총 경력, 병원만족, 부서만족, 평균수입, 이직충동을 더미 처리하여 회귀분석을 실시하였다. 회귀분석을 시행하기 전에 Dubin-watson지수를 이용하여 오차의 자기 상관을 검정한 결과 1.81로 독립성을 만족하였다. 공차한계(tolerance)와 분산팽창요인(Variance Inflation Factor, VIF)값을 이용하여 다중공선성을 검정한 결과, 공차한계가 0.1이하이거나 VIF가 10보다 크지 않으므로 다중공선성의 문제는 없어 회귀분석을 실시하기에 적합하였다. 회귀분석 결과, 감정소진( $\beta=-.37, p<.001$ ), 간호조직문화( $\beta=.18, p=.003$ ), 총 경력( $\beta=-.23, p=.0021$ ), 나이( $\beta=.18, p=.008$ )이 일 병원 간호사의 재직의도에 유의한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 총 22.7%의 설명력을 나타내었다( $F=16.26, p<.001$ )[표 5].

표 5. 일 병원 간호사의 재직의도에 영향을 미치는 요인

(N=228)

	$\beta$	t	p	Adjusted $R^2$	Dubin Watson
(상수)		5.00	<.001	.227	1.81
감정소진	-.37	-5.83	<.001		
간호조직문화	.18	2.96	.003		
총 경력+	-.23	-3.45	.001		
나이+	.18	2.66	.008		
Adjusted $R^2=.227, F=16.26, p<.001$					

+더미처리

본 연구는 일 병원 간호사를 대상으로 직무스트레스, 간호조직문화, 감정소진 및 재직의도를 파악하여 이들 변수간의 관계를 알아보고, 재직의도에 미치는 영향요인을 규명하고자 시도되었으며, 주요 연구결과를 중심으로 논의 하고자 한다.

본 연구 대상자의 직무스트레스 정도는 평균평점 3.48점(5점 만점)으로 나타났다. 하위영역을 살펴보면 보호자와 환자에서 직무스트레스가 가장 높게 나타났으며 업무스트레스, 의사와의 갈등, 전문지식 및 기술부족, 대인관계 갈등, 역할 갈등, 심리적 부담감, 간호사에 대한 대우 순으로 나타났다. 이는 간호사를 대상으로 비슷한 도구를 사용한 연구결과[31]보다는 낮았으나 중간이상의 스트레스 수준을 보이고 있어 병원 간호사들의 직무스트레스를 감소시키기 위한 대책 마련이 시급하다고 할 것이다. 하위영역을 살펴본 결과, 간호업무에 대한 스트레스, 의사와 갈등이 가장 높았던 선행연구 결과[25][31]와 달리 본 연구에서는 보호자와 환자에 대한 스트레스가 가장 높게 나타나 주목할 필요가 있다. 최근 의료서비스에 대한 환자 및 보호자의 권리와 요구는 지속적으로 증가되고 있다. 24시간 환자 곁을 지키는 간호사들은 대상자들의 높은 간호요구에 끊임 없이 노출되고 있으며, 이러한 변화된 의료 환경은 간호사들의 직무 수행에 대한 부담감으로 작용하였으리라 여겨진다. 그러므로 병원 및 간호 관리자 등은 간호사가 환자 및 보호자들로 인한 간호업무 스트레스를 감소시킬 수 있는 병원환경 조성과 함께 이에 효과적으로 대처할 수 있는 프로그램 개발과 적용에 대한 노력을 지속해야 할 것이다.

본 연구에서 대상자의 간호조직문화 정도는 5점 만점에 평균 3.31점으로 나타났다. 하위영역의 경우 관계지향, 위계지향, 혁신지향, 업무지향 순으로 나타나 위계지향이 높게 나타난 선행연구[18]와 다른 결과를 보였다. 병원간호사회는 실태조사를 통해 5년 이하 경력간호사가 전체 간호사의 51.4% 정도를 차지하고 있으며, 15년 이상의 장기 경력간호사도 전체 간호사의 17.8%에 이르는 것으로 보고하였다[4]. 이는 병원에서 신규 간호 인력의 비중이 높으나 전체간호사의 경력의 폭도 넓게 분포하고 있음을 시사한다. 또한 각기 다른 시기에 간호교육을 받고 다른 변화의 단계에 임상간호사로

IV. 논의

사회화되어 경험이나 업무수행방법, 직업적 가치나 행동 양식의 차이 등 다양한 부분에서 차이를 지닌 여러 세대의 간호사들이 함께 일하고 있다는 것을 의미한다 [32]. 이렇듯 다양한 세대로 구성된 간호사들은 조직 내부의 효율성을 추구하기 위해 규칙에 의한 규제와 질서가 강조되는 위계지향 조직문화보다 조직 내 가족적인 인간관계를 중요시하고 변화와 융통성을 강조하고 내부통합을 우선시 하는 관계지향 조직문화[26]로 변화하고 있으며 이러한 변화가 반영된 것이라 여겨진다. 그러므로 구성원간의 관계를 증진시키고 간호조직 내부의 긍정적인 질서가 강조될 수 있는 변화된 조직문화로의 적응을 도와줄 수 있는 프로그램 개발이 더욱 필요할 것이다.

본 연구에서 대상자의 감정소진 정도는 평균 3.95점(6점 만점)으로 나타났으며, Maslach[28]가 제시한 감정소진의 기준 점수 27점 보다 높은 대상자는 78.0%로 선행연구[33]의 72%보다 높게 나타났다. 이는 간호사의 업무가 생명과 직결되어 있어 일반적인 요구를 가진 다양한 환자나 보호자들과 끊임없이 접촉해야 되는 상황[31]이므로, 자신의 감정과 상관없이 직업적 책임감이나 심적 부담감을 많이 느끼고 있는 것을 반영한 결과라 여겨진다. 특히 간호사들은 업무수행에 관련하여 보다 높은 감정 소진을 경험하고 있으며, 직무스트레스가 높을수록 소진이 높다고 확인되고 있다[33][34]. 이에 환자와 보호자에게 높은 직무스트레스를 나타낸 본 연구 결과와 관련되어 환자나 보호자와의 접촉과정에서 개인적으로 많은 정서적 소모가 이루어진 것으로 여겨진다. 또한 감정소진은 이직율에 직접적 영향을 미치는 것으로 보고되고 있어[35] 점점 증가되고 있는 간호사의 감정소진에 관심을 가지고 조직의 효율성을 높이기 위해 감정소진을 체계적으로 낮추기 위한 전략을 모색할 필요성이 있다.

본 연구에서 대상자의 재직의도 정도는 평균 5.42점(8점 만점)으로 중간이상으로 나타나 동일한 도구로 임상간호사를 대상으로 조사한 선행연구보다 높게 나타났다[19][21]. 이는 본 연구대상자들의 높은 병원 만족도와 병동 만족도와 관련된 것으로 보여진다.

본 연구결과 일반적 특성에 따른 재직의도는 연령, 결혼상태, 거주형태, 직위, 총 경력, 병원만족, 부서만

족, 평균수입에 따라 유의한 차이가 나타났다. 특히 부서에 대한 만족이 높을수록 재직의도가 높아짐을 주목할 필요성이 있다. 그러므로 신규간호사의 경우 부서배치 시 개별적 요구를 잘 파악한 후 적정 부서에 배치함으로써 부서에 대한 만족을 올릴 수 있도록 계획하고, 경력자의 경우 부서 내에서 자신의 역량을 충분히 발휘하여 업무 뿐 아니라 부서의 만족감도 향상시킬 수 있는 방안이 필요할 것이다. 또한 평균수입도 재직의도에 유의한 차이가 나타나 재직의도를 높이기 위해서는 업무의 질 향상을 위한 간호사의 수적 증가 뿐 만 아니라 적절한 보상이 반드시 함께 이루어져야 할 것이다.

본 연구결과 재직의도는 직무스트레스는 유의한 음의 상관관계가 있었다. 간호업무 수행 시 같은 문제가 반복되면서 해결되지 않을 때, 또는 업무 갈등이 심할 때 간호사의 재직의도가 낮아질 수 있으며, 업무량이 많을수록 재직의도가 낮아진다[36]. 그러므로 간호조직은 통합적으로 간호사의 직무스트레스를 파악하고 간호사들의 재직의도를 향상시킬 수 있는 방안 모색을 지속하여야 할 것이다.

또한 재직의도는 감정소진과 유의한 음의 상관관계가 나타났다. 두 개념과의 관계 연구가 부족하여 직접적으로 비교하기는 부족하나 병원간호사의 직무소진이 높을수록 이직의도가 높게 나타난 연구[1]와 맥락을 같이한다고 할 것이다. 그러므로 재직의도를 높이기 위해 간호사의 감정소진 정도를 주기적으로 파악하고 소진된 감정을 해결할 수 있는 개별적, 조직적인 방안을 마련하는 것이 시급할 것이다.

재직의도와 간호조직문화는 유의한 양의 상관관계를 나타냈는데 이는 관계지향 문화가 이직의도를 낮춘다는 연구결과[37]와 같은 맥락으로 해석할 수 있다. 조직문화는 구성원들에게 공통의 사고와 행동방식을 제공하여 일체감을 조성하며 내면적 통합을 촉진하고 조직 내 갈등을 해소하는데 도움이 된다[38]고 하여 긍정적인 간호조직문화가 재직의도를 높일 것으로 생각된다.

간호사의 재직의도에 영향을 미치는 예측변수는 감정소진, 간호조직문화, 총 경력, 나이로 나타났으며, 이들의 설명력은 총 22.7%였다. 이 중 가장 영향을 미치는 예측변수는 감정소진( $\beta = -.37$ )으로 15.3%의 설명력을 보였다. 업무의 특성 상 다양한 계층의 건강요구를



가진 사람들과 끊임없이 접촉해야 하는 간호사는 그 어떤 직업인보다 소진 현상에 쉽게 노출되어 있다. 이러한 경험이 반복되면 환자에 대한 간호의 질 저하와 함께 간호직에 대한 불만족과 이직을 유발하여 큰 소실을 가져오게 된다[38]. 그러므로 관리자들은 병원간호사들의 소진을 최소화 할 수 있도록 다양한 프로그램을 개발하고 적용하여 우수한 간호 인력들이 오래 동안 재직할 수 있게 하는 전략이 필요하다. 그러나 현재까지 간호사의 재직의도와 감정소진에 대한 연구가 부족한 실정이므로 다양한 상황에서 대상자들과 상호관계를 맺으며 감정소진을 하고 있는 간호사들에 대한 관심과 효율적인 관리에 대한 연구가 이루어져야 할 것이다.

또한 간호사의 재직을 높이기 위해 간호사들이 일하는 조직의 특성을 바꾸는 것도 필요할 것으로 여겨진다. 이를 위해 간호조직의 도덕적 통합성과 협조적이고 명확한 의사소통 체계 및 조직의 의사결정에 간호사들의 참여를 최대한 보장하고 간호사에 대한 칭찬과 인정을 많이 하고, 간호 조직의 비전과 목표를 공유하는 것[40] 간호사들의 재직의도를 높일 수 있는 방법이 될 것이다.

한편 121개월 이상의 총 경력과 나이가 41세 이상인 경우 재직의도에 더 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 타 직종인 치과위생사를 대상으로 재직의도를 확인한 연구에서 직무스트레스가 가장 영향을 미치고, 근무경력이 짧을수록 재직의도가 높다고 하여 본 연구결과와 다르게 나타났는데, 치과위생사의 경우 근무경력이 많을수록 발전의 기회가 보장되어 있지 않아 나타난 결과로 보았다[41]. 그러나 간호사를 대상으로 한 선행연구[22][36]는 나이가 많을수록, 현 병원 재직기간이 길수록, 경력이 많을수록 재직의도에 영향을 미치는 것으로 보고하여 본 연구결과와 동일하였다. 장기경력자는 간호사로서 다양한 경험이나 환자보호자에 대한 공감과 소통, 위기상황 관리에 관한 축적된 역량을 가지고 있으므로 이들이 지속적으로 성장할 수 있도록 병원 차원의 지원이 필요할 것이다. 뿐 만 아니라 유휴간호사의 재취업 기회 확대를 통하여 경력단절을 극복한 간호사들이 젊은 간호사들과의 긍정적인 상호작용을 하게 된다면 전문 간호직에 대한 자부심과 함께 재직의도도 높일 수 있으리라 여겨진다. 그러나 재취업 간호사

의 재직의도에 관한 연구가 부족한 상태이므로 이에 대한 연구가 요구되어진다.

이상의 결과를 통해 병원간호사들은 직무스트레스와 감정소진이 높을수록 재직의도가 낮아지며, 간호조직문화가 긍정적일수록 재직의도가 높음을 알 수 있었으며, 재직의도에 영향을 미치는 관련요인은 감정소진, 간호조직문화, 총 경력, 나이로 나타났다. 따라서 재직의도를 높이기 위해서는 감정소진을 감소시키기 위한 다양한 프로그램 개발과 함께 긍정적인 간호조직문화를 인식할 수 있도록 도와줄 수 있는 방안마련이 요구되며, 장기경력자 관리를 위한 방법을 꾸준히 모색해야 할 것이다.

## V. 결론 및 제언

본 연구는 본 연구는 병원간호사의 직무스트레스, 간호조직문화, 감정소진, 재직의도를 파악하고 이들 변수 간의 상관관계와 재직의도에 영향을 미치는 관련요인을 파악하기 위하여 시도된 서술적 상관관계 연구이다. 본 연구결과 재직의도는 직무스트레스와 감정소진과는 음의 상관관계, 간호조직문화와 양의 상관관계가 나타났다. 재직의도에 가장 큰 영향을 미치는 예측변수는 감정소진이었으며, 간호조직문화, 총 경력, 나이는 재직의도를 총 22.7% 설명하였다. 따라서 재직의도를 높이기 위하여 감정소진을 예방하고 감소시키기 위한 다양한 프로그램 개발과 긍정적인 간호조직문화 형성 및 인식향상을 위한 방안마련이 요구된다. 또한 장기경력자 관리방법도 모색해야 할 것이다.

그러나 본 연구는 일개 종합병원에 근무하는 간호사를 대상으로 편의 표본 추출한 연구로 본 연구의 결과를 일반화하거나 확대해석하는데 제한점이 있다.

이상의 연구결과를 논의를 토대로 다음과 같이 제언하고자 한다.

첫째, 간호사들의 직무스트레스 중 환자 및 보호자에 대한 스트레스 수준이 가장 높은 것으로 나타나 직무스트레스 극복을 위한 효율적인 중재방안 연구를 제언한다. 둘째, 최근 간호조직은 다양한 연령으로 이루어져 세대 간 간호조직문화에 대한 인식에 차이가 있을 수

있으므로 이에 대한 연구가 요구된다. 셋째, 총 경력과 나이가 재직의도에 영향을 미치므로 최근 늘고 있는 재취업 간호사의 재직의도에 대한 다양한 연구가 요구된다. 마지막으로 병원에서 간호사들의 재직의도를 향상시킬 수 있는 중재 프로그램 개발과 그 효과를 검증하는 추후 연구를 제안한다.

### 참고 문헌

- [1] 이금재, 이에리자, “병원간호사의 감정노동, 입파워먼트, 직무소진 및 이직의도관의 관계,” 한국산업간호학회지, 제20권, 제2호, pp.130-14, 2011.
- [2] K. Christmas, “How work environment impacts retention,” J. of Advanced Nursing, Vol.17, No.2, pp.1369-1376, 2008.
- [3] D. V. Tesone, *Handbook of Hospitality Human Resources Management*, New York, USA: Routledge, 2013.
- [4] 병원간호사회, 2018 병원간호인력 배치현황 실태조사; 2019. <http://khna.or.kr/web/information/resource.php>
- [5] 통계청, *보건사회복지 종사자의 이직률*, 2018. <http://kostat.go.kr>
- [6] 김인숙, 장금성, 이명하, 하나선, 이태화, 김정숙, 강경화, 김미영, *최신간호관리학*, 현문사, 2009.
- [7] 김인순, “간호사의 감정노동과 소진, 이직의도와외의 관계에서 자기효능감과 사회적 지지의 역할,” 간호행정학회지, 제14권, 제4호, pp.515-526, 2009.
- [8] 박은경, *간호사의 소진에 대한 자기효능감과 리더십의 조절효과와 간호업무 수행성과에 대한 소진의 매개효과*, 인제대학교 대학원, 박사학위논문, 2010.
- [9] 양남영, 최정실, “간호사의 국제의료기관평가에 대한 인식과 간호업무성과, 평가 관련 직무 스트레스 및 소진과의 관계,” 간호행정학회지, 제20권, 제1호, pp.1-9, 2014.
- [10] 김순영, 권인선, 조영채, “대학병원 간호사들의 직무 스트레스와 피로수준과의 관련성,” 한국산학기술학회지, 제13권, 제4호, pp.1759-1768, 2012.
- [11] 김문실, 전미수, 방희숙, 한수정, 김정아, 박현태, 이순희, “병원 간호조직문화 규명을 위한 연구(2),” 한국간호행정학회지, 제5권, 제1호, pp.87-97, 2009.
- [12] S. R. Liou and C. Y. Cheng, “Organisational climate, organisational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan,” *Journal of clinical nursing*, Vol.19, No.11, pp.1635-1644, 2010.
- [13] 신주영, “대학병원에 근무하는 임상연구간호사의 직무만족도,” 대한임상약리학회, 제15권, 제1호, pp.57-70, 2007.
- [14] C. Maslach, “Burn-out,” *Human Behavior*, Vol.5, No.9, pp.16-22, 1976.
- [15] A. M. Pines, E. Aronson, and D. Kafry, “Burnout from tedium to Personal Growth,” New York: A Division of Macmillian Publishing Co. pp.202-222, 1981.
- [16] 변창자, 강윤숙, 강익화, 고명숙, 김기경, 김태숙, *간호관리학 총론*, 수문사, 2002.
- [17] R. Lavandero, “Burnout Phenomenon: A descriptive study among nurses,” *American J. of Nursing*, Vol.81, No.2, pp.356-364, 1981.
- [18] 권정애, *임상간호사의 업무환경과 재직의도*, 한양대학교 임상간호정보대학원, 석사학위논문, 2009.
- [19] 김양신, “상급초보 간호사의 재직의도 영향요인,” 한국산학기술학회지, 제19권, 제4호, pp.221-228, 2018.
- [20] 박진옥, 정귀임, “상급초보간호사의 소명의식, 직무만족, 조직몰입이 재직의도에 미치는 영향,” 간호행정학회지, 제22권, 제2호, pp.137-147, 2016.
- [21] 조경숙, 이은희, 손행미, “간호사 재직의도에 영향을 주는 요인: 역할갈등을 중심으로,” 한국간호교육학회지, 제23권, 제3호, pp.290-299, 2017.
- [22] 김민정, *간호조직문화가 간호사 재직의도에 미치는 영향*, 한양대학교 대학원, 석사학위논문, 2006.
- [23] 백기령, *병원간호사의 전문직업성, 직무착근도, 간호조직문화가 재직의도에 미치는 영향*, 성신여자대학교, 석사학위논문, 2016.
- [24] 구미옥, 김매자, “간호사가 근무 중에 경험하는 스트레스 측정을 위한 도구개발연구,” 대한간호학회지, 제14권, 제2호, pp.28-37, 1984.
- [25] 최은정, *대학병원 간호사의 직무스트레스와 대처유형이 간호업무성과에 미치는 영향*, 인제대학교 보건대학원, 석사학위논문, 2010.
- [26] 김문실, 한수정, 김지현, “간호조직문화 측정도구 개발을 위한 연구,” 간호행정학회지, 제10권, 제2호,

pp.175-184, 2004.

[27] C. Maslach and S. E. Jackson, "The measurement of experienced burn out," J. of Occupational behavior, Vol.2, pp.99-113, 1981.

[28] C. Maslach, "What have we learned about burn out and health?," Psychology and Health, Vol.16, pp.607-611, 2001

[29] E. F. Wanicki and R. L Schwab, "A cross-validation study of the Maslach Burnout Inventory," Educational and Psychological Measurement, Vol.41, pp.1167-1174, 1981.

[30] L. S. Cowin, "The effects of nurses's job satisfaction on retentio: an Australian perspective," J. of Nursing administration, Vol.32, No.5, pp.283-291, 2002.

[31] 강정숙, 임지영, "임상간호사의 회복탄력성이 직무스트레스와 소진에 미치는 영향," 한국콘텐츠학회논문지, 제15권, 제11호, pp.263-273, 2015.

[32] 최선임, *병원간호사의 세대경험분석-포커스집단 면접 적용*, 서울대학교 대학원, 박사학위논문, 2016.

[33] 박문영, *대학병원 간호사의 전문직 업무환경지각이 업무스트레스와 감정소진에 미치는 영향*, 인제대학교 보건대학원, 석사학위논문, 2014.

[34] 류경, 김종경, "간호사의 회복탄력성, 스트레스, 소진, 조직몰입과의 관계," 한국콘텐츠학회논문지, 제16권, 제7호, pp.439-450, 2015.

[35] 어용숙, "임상간호사의 임파워먼트, 사회적지지, 조직몰입, 소진 및 이직의도간의 경로분석," J. of the Korean Data Analysis Society, 제17권, 제3호, pp.1683-1697, 2015.

[36] 조경숙, 이은희, 손행미, "간호사 재직의도에 영향을 주는 요인: 역할갈등을 중심으로," 한국간호교육학회지, 제23권, 제3호, pp.290-299, 2017.

[37] 박재산, "국립병원 간호조직문화 유형과 직무만족, 이직의사간의 인과관계 분석," 한국보건사회학회, 제19권, pp.97-118, 2005.

[38] A. Brown, *Organizational Culture*, London : Pitman, 1995.

[39] 허영미, *암 병동 간호사의 소진 영향을 미치는 요인*, 경상대학교대학원, 석사학위논문, 2014.

[40] A. E. Tourangeau and L. A. Cranley, "Nurse intention to remain employed: Understanding

and strengthening determinants," J. of Advanced Nursing, Vol.55, No.4, pp.97-509, 2006.

[41] 유나래, *치과위생사의 감정노동, 직무스트레스, 재직 의도의 관계*, 경상대학교 보건대학원, 석사논문, 2016.

저 자 소 개

정 경 숙(Kyeong-Sook Jeong)

정회원



- 2007년 2월 : 고신대학교 간호대학 간호학과(간호학석사)
- 2015년 2월 : 고신대학교 간호대학 간호학과(간호학박사)
- 2015년 3월 ~ 2017년 2월 : 창신대학교 조교수
- 2017년 3월 ~ 현재 : 부산과학기술대학교 조교수

술대학교 조교수

〈관심분야〉 : 종양, 유방암 생존자, 건강증진행위

오 은 주(Eun-Ju Oh)

정회원



- 2006년 2월 : 고신대학교 간호대학 간호학과(간호학석사)
- 2014년 2월 : 고신대학교 간호대학 간호학과(간호학박사)
- 2014년 3월 ~ 2017년 2월 : 창신대학교 조교수
- 2018년 9월 ~ 현재 : 창원문성대학교 겸임교수

학교 겸임교수

〈관심분야〉 : 다문화, 모유수유, 여성건강 및 임신부 건강 증진