

# 신규간호사가 인식한 이직의도 영향요인 : 내용분석

이송현

서울여자간호대학교 간호학과 겸임교수

## Factors influencing new nurses' recognition of turnover intention : Content analysis

Song-Hyun Lee

Adjunct Professor, Dept. of Nursing, Seoul Women's College of Nursing

**요약** 본 연구의 목적은 신규간호사가 인식한 이직의도 영향요인에 대한 내용분석을 통해 전문인력 양성 및 이직률 감소를 위한 기초자료를 제공하기 위함이다. 본 연구는 B시에 소재한 일개 상급종합병원의 근무기간이 12개월 이하의 신규간호사 80명을 대상으로 2020년 11월 20일부터 2021년 2월 10일까지 개방식 질문지 형태의 자가 기입식 설문조사를 실시하였다. 자료분석은 질적연구 중 내용분석 방법으로 분석하였다. 연구 결과 신규간호사가 인식하는 이직의도 영향요인으로 업무, 조직문화, 교육, 개인적 성향, 인간관계, 태움, 처우의 7개 범주가 도출되었으며, 효과적인 인력관리 및 신규간호사의 이직 감소방안에 대한 근거자료를 제시하였는데 본 연구의 의의가 있다. 본 연구를 토대로 각 도출된 이직의도 영향요인에 따라 구체적인 제도개선을 위한 연구를 제언한다.

**키워드** : 신규간호사, 이직, 이직의도, 상급종합병원, 내용분석

**Abstract** The purpose of this study is to provide basic data for training professionals and reducing turnover through content analysis of the intended factors of turnover intension recognized by new nurses. For data collection, the study surveyed 80 nurses who have less than 12 months working experiences in the advanced hospital of B city, and conducted a self-filled questionnaire survey with open questionnaire form from Nov 20 2020 to Feb 10 2021. The content analysis method is used for the research, as a result, the study found 7 categories of reason for leave as work, organizational culture, training, personal tendency, relationships, bullying, dissatisfied benefit. It is meaningful to present evidence data on effective human resource management and measures to reduce the turnover of new nurses. Based on this study, we propose a study for specific institutional improvement according to the factors influencing each derived turnover intension.

**Key Words** : New Nurse, Turnover, Turnover Intention, Tertiary Hospitals, Content Analysis

### 1. 서론

간호 인력은 보건의료인력 중 가장 많은 부분을 차지하며 병원 서비스의 질을 결정하는 핵심인력이다. 보건의료인력 실태조사(2018)에 따르면 현재 근무 간호사 중 6개월 이내 이직계획이 있는 경우는 30.9%를 차지하였으며 의사, 치과 의사, 약사 등 타 보건의료직종과 비교하여 이직계획 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다[1]. 또한, 전체 간호사의 이직률은 19.7%이며

특히 1년 미만의 신규간호사 이직률은 2018년 42.7%로 보고되었다[2]. 간호사의 이직은 간호 인력 수급과 고급 간호 인력 양성 측면에서 큰 문제를 야기한다. 특히, 신규간호사의 이직은 새로운 인력 선발로 인한 시간적, 재정적 손실을 발생시키며[3] 부서의 남은 간호사의 사기 저하와 소진뿐 아니라 기관의 인력관리능력을 저하시킨다[4-6]. 입사 후 신규간 호사가 간호현장에 적응하며 보건의료 전문인으로 성장하는데 필요한 기

\*Corresponding Author : Song-Hyun Lee(seva1209@gmail.com)

Received April 5, 2021  
Accepted April 20, 2021

Revised April 19, 2021  
Published April 28, 2021

간은 1년 정도로 중요한 기간인데, 신규간호사의 이직률을 증가는 전문 간호 인력 양성과 배치에 장애 요인으로 작용하며 이는 환자의 사망률 증가, 감염병 증가 등 의료의 질에도 부정적 영향을 미치게 된다[6]. 따라서 인적자원관리 차원에서 신규간호사의 이직률 감소는 중요한 과업으로 대두되었으며 이를 위해 먼저 신규간호사 이직의도의 영향요인을 파악할 필요가 있다.

이직이란 조직에서 개인이 구성원 자격을 종결하고 조직을 떠나는 것을 의미한다[7]. 이직의도는 이직을 할 것인가에 대한 개인의 의도[8]로 실제 이직으로 이어질 확률이 매우 높아 이직의 가장 강력한 예측변수로 이직 연구에서는 종속변수로 사용되고 있다[9]. 이직의도는 이직과 다른 개념이지만 이직 행동 자체의 연구보다 이직의도를 연구하는 것이 이직의 예방적 역할을 하여 [9, 10] 이직의도 중심으로 선행변수에 관한 연구들이 주를 이루었다. 기존 선행연구에 따르면 신규간호사의 이직의도 영향요인으로 현실충격[11-15], 조직몰입[3, 12, 13, 15, 16], 사회적 지지[12, 14], 조직사회화[17], 직무만족[3, 16-18], 감정노동[19-21], 선도적 행위 [12], 회복력[22], 간호조직문화[20], 공감수준[18] 등으로 조사되었고 영향요인을 크게 분류하면 신규간호사의 개인적인 요인과 간호 조직적 영향요인으로 나누어 볼 수 있다. 그러나 많은 이직의도 연구에도 신규간호사 이직률은 매년 증가하고 있는 반면 신규간호사가 인식한 명확한 원인이나 요인에 대해 규명한 연구가 많지 않다. 본 연구에서는 신규간호사 개인이 인식하는 이직의도 영향요인 대해서 분석하여 전문인력 양성 및 이직률 감소를 통한 효과적인 간호 인력 관리에 기여하고자 한다.

## 2. 연구목적

본 연구의 목적은 신규간호사가 인식하는 이직의도 영향요인을 구체적으로 파악하여 전문인력 양성 및 이직률 감소를 위한 기초자료를 제공하기 위함이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 신규간호사가 인식하는 이직의도 영향요인을 파악한다.

## 3. 연구방법

### 3.1 연구설계

본 연구는 신규간호사가 인식하는 이직의도 영향요인에 대한 내용을 알아보기 위한 질적연구의 내용분석 연구(content analysis)이다.

### 3.2 연구대상

본 연구의 대상은 B시 소재한 상급종합병원의 근무 기간이 12개월 이하의 신규간호사로 본 연구의 목적과 방법을 이해하고 동의서에 자발적으로 서명한 80명을 대상으로 하였다.

### 3.3 자료수집

본 연구는 20년 11월 20일부터 21년 2월 10일까지 자료수집이 이뤄졌으며 간호부에 본 연구의 목적을 설명하고 병동 별 신규간호사 파악에 협조를 구하였다. 각 병동에 방문하여 연구의 목적과 진행 과정을 설명하고 서면으로 동의를 받았으며 서면 설문에 동의한 사람에게 한하여 구글 설문지를 배포하여 무기명 온라인 회수로 이루어졌다. 설문지는 개방형 질문으로 자유롭게 기술할 수 있도록 하였으며 질문지 작성에 관하여 의문 사항 시 별도로 질문할 수 있도록 하였다.

### 3.4 연구도구

본 연구는 근무 기간 12개월 이하의 신규간호사의 이직의도 영향요인에 대한 인식을 파악하기 위해 연구자가 선행연구를 참고하여 개방식 질문을 작성하였다. 주요 질문은 “신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 주된 원인은 무엇이라고 생각하십니까?”로 시작된 자가 기입식 설문이다.

### 3.5 자료분석방법

본 연구의 개방적 질문분석은 근무 기간 12개월 이하 간호사가 인식하는 이직의도 영향요인에 대한 내용을 탐구하는데 효과적으로 사용할 수 있는 내용분석 방법(content analysis)을 사용하였다. 내용분석 방법이란 내용을 기술하고 이 자료 안에서 담긴 내용에 대한 타당한 추론을 이끄는 분석방법이다[23]. 내용을 분석하는 것이 목적으로 내용을 기술하고 내용을 체계적으로 범주화하여 분석하는 체계적, 객관적 방법으로 정의되어 본 연구방법으로 선택되었다. 본 연구에서 연구자의 주관성을 최소화하고 신뢰성과 타당성을 높이기 위해 Steers & Mowday(1981)의 Turnover Model[24]를 근거로 범주를 설정하였으며 코딩과정과 분석과정은 내

용분석에서 가장 보편적으로 사용되는 Krippendorff(2004)의 과정[25]으로 분석하였다. 또한 대상자가 인식하는 정도와 중요도를 밝히기 위해 내용분석 방법의 수량적 분석기법에 따라 빈도와 백분율을 제시하였다[27].

### 3.6 윤리적 고려

연구 대상자가 본인의 자유의사에 따라 연구 참여나 포기를 결정할 권리가 있으며 연구 진행 중 언제라도 중단을 결정할 수 있으며 이로 인해 어떠한 불이익도 받지 않음을 연구 동의서를 통해 서면으로 충분히 설명하였다. 수집된 자료는 일련번호로 기재하여 익명으로 처리하고 연구목적 외에는 이용하지 않을 것이며, 학술적인 목적으로만 열람되고 분석될 것을 설명하였다. 연

구 대상자의 정보는 보안이 유지될 수 있도록 책임연구자의 컴퓨터에 비밀번호를 설치한 폴더에 보관하였다.

## 4. 연구결과

신규간호사가 인식한 이직의도 영향요인 중 의미 있는 98개의 진술문으로부터 7개의 범주와 28개의 하위 범주를 도출하였다. 7개의 범주는 업무, 조직문화, 교육, 개인적 성향, 인간관계, 태움, 처우이었다. 전체 진술문 중 업무에 대한 언급이 40개로 가장 많았으며, 조직문화 13개, 교육 11개, 개인적 성향 11개, 인간관계 9개, 태움 8개, 처우 6개의 순서로 나타났다(Table 1 참고).

**Table 1. The causes of turnover intention recognized by new nurses (N = 80)**

| Sub - category   | n(%)     | Category n(%)                      |
|--|----------|------------------------------------|
| Overwhelming workload for new nurses                           | 13(13.3) | Work<br>40(40.8)                   |
| Strength of work compared to ability                           | 10(10.2) |                                    |
| Independence and burden of work                                | 6(6.1)   |                                    |
| Patient with serious status                                    | 4(4.1)   |                                    |
| 3 shifts   | 3(3.1)   |                                    |
| Work competency that falls short of the work load              | 2(2.0)   |                                    |
| Difficulty on work environment                                 | 2(2.0)   |                                    |
| Organizational atmosphere within department                    | 8(8.2)   | Organizational culture<br>13(13.3) |
| Atmosphere that considers new nures as troublesome             | 2(2.0)   |                                    |
| Closed nursing organizational culture                          | 1(1.0)   |                                    |
| Vertical hierarchy on nurses                                   | 1(1.0)   |                                    |
| Atmosphere used like mechanical parts                          | 1(1.0)   |                                    |
| Not enough training system                                     | 6(6.1)   | Training<br>11(11.2)               |
| Lack of knowledge  | 4(4.1)   |                                    |
| Occupational stress and burden on the new nurse's education    | 1(1.0)   | Personal tendency<br>11(11.2)      |
| Lack of understanding and experience in the desired department | 4(4.1)   |                                    |
| Lack of self esteem from mistake and under performing          | 4(4.1)   |                                    |
| Not fit for aptitude on nursing                                | 2(2.0)   |                                    |
| Lack of stamina  | 1(1.0)   |                                    |
| Difficulties in human relations                                | 6(6.1)   | Relationships<br>9(9.2)            |
| Conflict between colleagues                                    | 3(3.1)   |                                    |
| Nursing Bullying   | 3(3.1)   | Bullying<br>8(8.2)                 |
| Emotional point from senior nurse                              | 3(3.1)   |                                    |
| Blunt words over new nurse                                     | 2(2.0)   |                                    |
| Low level salary compared to work strength                     | 2(2.0)   | Dissatisfied benefit<br>6(6.1)     |
| No overtime allowance.   | 2(2.0)   |                                    |
| Lack of benefit compare to work strength                       | 1(1.0)   |                                    |
| Not guaranteed leaves  | 1(1.0)   |                                    |
| Total  | 98(100)  | 98(100)                            |

### 4.1 업무

신규간호사의 이직의도에 영향을 미치는 주된 원인으로 [업무]범주가 40개의 언급으로 가장 많았다. '신규간호사에게 벅찬 업무량', '능력에 비해 강한 업무 강도', 독립 및 업무에 대한 부담감, '중증도 높은 환자', '3교대 업무' '부족한 업무역량', '업무적응의 어려움', 순으로 나타났다.

### 4.2 조직문화

신규간호사가 인식하는 이직의도에 미치는 두번째 영향요인으로 [조직문화]로 나타났다. 13개의 진술문으로 '부서 내 조직 분위기', '신규간호사를 문제로 여기는 분위기', '폐쇄적인 간호조직문화', '간호사간 수직적 위계질서', '기계 부품처럼 사용되는 분위기' 순으로 조사되었다.

### 4.3 교육

신규간호사가 인식하는 세 번째 이직의도 영향요인으로 [교육]을 꼽았으며 '부족한 교육시스템', '지식부족', '신규간호사 교육이 부담되는 업무 분담구조'로 나타났다.

### 4.4 개인적 성향

신규간호사가 인식한 이직의도 영향요인으로 [개인적 성향]으로 조사되었으며 '희망부서에 대한 이해 및 경험 부족', '미흡한 업무 수행과 실수로 인한 자존감 저하', '맞지 않는 적성', '체력 저하'로 나타났다.

### 4.5 인간관계

신규간호사가 인식하는 이직의도 영향요인으로 [인간관계] 9개의 진술문으로 조사되었다. '인간관계의 어려움', '동료 간의 갈등'으로 나타났다.

### 4.6 태움

이직의도 영향요인으로 [태움] 8개의 진술문으로, '태움'이라는 직접적인 단어로 표현되었으며, '선배 간호사의 감정 섞인 지적', '신규간호사에 대한 막말'로 조사되었다.

### 4.7 처우

신규간호사가 인식하는 이직의도 영향요인으로 [처우], '업무에 비해 낮은 급여', '오버타임 수당 없음', '업무 강도에 비해 적절치 못한 복지', '보장되지 않는 오프수'로 전체 6개의 진술문이 조사되었다.

## 5. 논의

본 연구는 신규간호사가 인식한 이직의도 영향요인을 탐색하기 위한 내용분석 연구로 신규간호사가 인식한 이직의도 영향요인을 파악하여 전문 인력양성 및 이직률 감소를 위한 기초자료를 제공하기 위해 시행되었다.

본 연구 참여자인 신규간호사는 근무 기간 12개월 이하인 간호사로, 신규간호사가 인식하는 가장 큰 이직 영향요인으로 업무 범주를 꼽았다. 상급종합병원 특성상 환자의 중증도가 높아짐에 따라 단순 치료보다 복합적인 건강문제로 접근해야 하는데 이를 대처하기엔 신규간호사들이 스스로의 업무 역량이 낮다고 인식하며, 업무역량에 비해 업무가 어렵고 업무량이 많으며 업무

강도가 높다고 느껴 이에 독립이나 업무 부담감을 느껴 이직을 고려하는 것으로 예측된다. 지나치게 많은 업무량이 이직 의도에 가장 큰 영향을 미치는 것으로 조사된 선행연구[12, 27]결과와 유사하다. Kim 외[28]의 연구에서도 '압도되는 업무'로 표현이 되었는데 본 연구의 범주에서 나타나듯 필요한 업무관련 지식부족과 업무를 수행해 내지 못해 자존감 저하로 이어져 이직을 고려하는 원인으로 보여진다. 업무수행에 있어 단계적으로 업무를 수행할 수 있게 하고, 업무에 적응할 수 있는 시간적, 인적 지원이 적절히 이뤄져야 할 것으로 사료된다. 더불어 신규간호사가 인식하는 이직의도 영향요인으로 부족한 교육을 꼽고 있다. Park의 연구[5]에서 간호대학 졸업 후 1년 동안 임상 적응을 위해서 수개월의 오리엔테이션과 재교육이 필요함을 언급하고 있으며, 신규간호사에게 주어진 일은 낮은 업무이고 실제 역량 간 차이가 있어 부족한 업무역량을 키우는데 필수적으로 요구되는 것이 교육이다. 핵심 범주인 업무, 자존감 저하와 지식부족 그리고 부족한 교육은 서로 유기적인 관계성을 보이고 있다. 병원 내 간호인력이 부족한 상황에서 신규간호사 교육에 투자할 만큼의 시간적, 인적 지원 시스템이 부족하다고 신규간호사는 인식하고 있는 바, 충분한 교육기간과, 교육전담간호사 배치 등을 고려해야 하며 교육전담간호사와의 교육기간 내에는 교육에 집중할 수 있도록 하는 제도적 개선이 필요할 것으로 사료된다.

한편, 신규간호사들이 인식하는 이직의도 영향요인으로 부서 내 조직문화를 보고하였다. '폐쇄적인 간호조직 문화'와 '간호사간 수직적 위계질서'라는 진술문에서 확인할 수 있듯이 위계질서를 중요시하는 부서일수록 신규간호사는 계층적 권력 구조에서 하위구조에 속하게 되므로 선배간호사와의 태움이나 언어적 폭력에 노출될 위험이 있고 인간관계의 어려움으로 이직을 선택할 수 있다. 위계 지향적 문화일수록 이직의도가 높고 혁신 지향적 문화, 관계지향문화 일 때 이직의도가 낮아진다는 연구결과[21]를 뒷받침 한다. 이직을 낮추기 위해서는 자유로운 의사소통이 가능하고 동료 간 존중하는 조직문화를 만들어야 할 것이다.

또한 '희망부서에 대한 이해 및 경험부족', '맞지 않는 적성을 이직의도 영향요인으로 인식하고 있는데, 직무만족도가 높을수록 이직 의도는 낮아진다는[3, 16, 18] 연구결과를 비추어 희망부서에 배치를 우선적으로

고려하여 근무할 수 있는 제도의 도입이 필요하다. 선행 조건으로 희망부서의 특성을 이해할 수 있도록 신규 간호사 오리엔테이션 파트 중 각 부서에 대한 소개와 현장을 관찰할 수 있는 시간을 따로 마련하여 원하는 업무 부서를 선택하여 근무할 수 있는 제도적 개선이 필요하다.

그 외 기타 신규간호사가 인식한 이직의도 영향요인으로 '처우'를 꼽고 있다. 신규간호사의 역량부족으로 초과근무시간에 대해 보상을 하지 않고 이를 당연시하며, 부족한 인력을 신규간호사로 대체자로 투입하여 신규간호사의 오프 수 관리, 초과근무제한, 초과근무수당 지급 등을 고려하지 않는 것으로 판단된다. 상급종합병원 신규간호사가 돌보는 환자는 대부분 중증도가 높기 때문에, 업무 강도에 비해 복지나 급여가 만족스럽지 못하다고 인식하고 있다. 신규 간호사가 지속적 업무를 위해 개선해야 할 사항은 보수 이며 전반적인 근무환경 개선과 신규 간호사의 급여 만족도를 높여야 한다는 Park[29], Lee 외[30]의 연구 결과와 맥락을 같이한다.

### 6. 결론

본 연구는 근무기간 12개월 이하의 신규간호사를 대상으로 이직의도 영향요인을 파악하고자 수행되었다. 연구결과 신규간호사가 인식하는 이직의도 영향요인으로 업무, 조직문화, 교육, 개인적 성향, 인간관계, 태움, 처우가 도출되었다.

본 연구는 경기 지역의 1개의 상급종합병원의 근무기간이 12개월 이하인 일부 간호사를 대상으로 수행한 내용분석 연구이므로 일반화하는데 제한점이 있으나 신규간호사가 인식한 이직의도 영향요인을 도출하여 효과적인 인력관리 및 신규간호사의 이직 감소방안에 대한 근거자료를 제시하였다는데 본 연구의 의의가 있다. 신규간호사를 위한 단계적 업무수행 매뉴얼 개발, 바람직한 조직문화 형성, 적절한 교육기간 및 교육 시스템 개발 등의 후속 연구가 필요할 것으로 사료되며 본 연구를 토대로 각 도출된 이직의도 영향요인에 따라 구체적인 제도 개선을 위한 연구를 제언하는 바이다.

### REFERENCES

[1] Ministry of Health and Welfare. (2018). *National Health Care Survey*. Sejong : Ministry of Health

and Welfare.

[2] Korean Hospital Nurses Association. (2019). *Survey on the status of hospital nurses*. Seoul: Korean Hospital Nurses Association.

[3] E. M. An & J. Y. Park. (2020). Effects of Head Nurses' Authentic Leadership, Job Satisfaction and Organizational Commitment Perceived by Newly Licenced Nurses on Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(4), 428. DOI : 10.11111/jkana.2020.26.4.428

[4] M. J. Koo & K. N. Kim. (2014). A Study on the Development and Evaluation of Hospital Communication (Hospital Adaptation) Program for New Graduate Nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*, 8(4), 1-12.

[5] J. H. Park & M. H. Lee. (2017). Effects of a practical work-oriented education program on the ability of newly recruited nurses in execution of clinical competency, critical thinking and turnover rate. *Journal of Digital Convergence*, 15(7), 191-199. DOI : 10.14400/JDC.2017.15.7.191

[6] J. H. Choi, H. K. Park, J. E. Park, C. M. Lee & B. G. Choi. (2018). Artificial Intelligence to forecast new nurse turnover rates in hospital. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(9), 431-440. DOI : 10.15207/JKCS.2018.9.9.431

[7] W. H. Mobley. (1982). *Employee turnover, causes, consequences, and control*. Reading, MA: Addison-Wesley.

[8] D. Z. Ryan & C. D. Todd. (2009). The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process : A meta-analysis and path model. *Personnel Review*, 38(2), 142-158.

[9] H. M. Yun & J. S. Kim. (2012). An Analysis of the Factors affecting Turnover Intention of New Nurses. *Global Health & Nursing*, 2(2), 52-61.

[10] S. J. Moon & S. S. Han. (2011). A Predictive Model on Turnover Intention of Nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41(5), 633. DOI : 10.4040/jkan.2011.41.5.633

[11] S. Y. Lee & J. H. Lee. (2020). The Effects of Reality Shock on Turnover Intention in New Nurses. *Korean Association For Learner-Centered Curriculum And Instruction*, 20(4), 677-693. DOI : 10.22251/jlcci.2020.20.4.677

[12] J. H. Kim & M. H. Lee. (2020). Factors Affecting the Turnover Intention of the New Graduated

- Nurses. *The Korea Academia -Industrial cooperation Society*, 21(5), 312-319.  
DOI : 10.5762/KAIS.2020.21.5.312
- [13] W. S. Kim. (2020). New Nurse's on Reality Shock and Organizational Commitment Convergence Study. *Journal of Digital Convergence*, 18(11), 377-386. DOI : 10.14400/JDC.2020.18.11.37
- [14] Y. J. Go & S. J. Han. (2020). Effects of the Adversity Quotient on Turnover Intention of New Nurses in General Hospitals: Focusing on the Mediating Effect of Reality Shock. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(5), 457. DOI : 10.11111/jkana.2020.26.5.457
- [15] K. M. Sin, J. O. Kwon & E. Y. Kim. (2014). Factors associated with New Graduate Nurses' Reality Shock. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 292.  
DOI : 10.11111/jkana.2014.20.3.292
- [16] G. H. Choi. (2014). The Effects of the Organizational Socialization Education Program on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention of New Nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*, 8(3), 89-102.  
DOI : 10.12811/kshsm.2014.8.3.089
- [17] J. W. Im & J. Y. Lim. (2020). Influences of Workplace Violence Experience on Job Satisfaction and Turnover Intention of New Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(2), 130.  
DOI : 10.11111/jkana.2020.26.2.130
- [18] J. H. Choi, S. O. Lee & S. S. Kim. (2019). The Effects of Empathy and Perceived Preceptor's Empathy on Job Satisfaction, Job Stress and Turnover Intention of New Graduate Nurses. *The Journal of the Korea Contents Association*, 19(3), 313-327.  
DOI :10.5392/JKCA.2019.19.03.313
- [19] S. H. Kim & J. S. Kim. (2020). Predictors of Emotional Labor, Interpersonal Relationship, Turnover Intention and Self-efficacy on Job Stress in New Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 18(11), 547-558.  
DOI : :10.14400/JDC.2020.18.11.547
- [20] K. J. Oh & E. Y. Kim. (2018). The Influence of Emotional Labor of General Hospital Nurses on Turnover Intention: Mediating Effect of Nursing Organizational Culture. *Journal of Digital Convergence*, 16(5), 317-327.  
DOI : 10.14400/JDC.2018.16.5.317
- [21] S. H. Kim & M. A. Lee. (2014). Effects of Emotional Labor and Communication Competence on Turnover Intention in Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), 332.  
DOI : 10.11111/jkana.2014.20.3.332
- [22] J. M. Park & N. Y. Shin. (2019). A Convergence Study on the Relationships among Job stress, Resilience and Turnover Intention of New Nurses in General Hospital. *Journal of the Korea Convergence Society*, 10(4), 277-284.  
DOI : 10.15207/JKCS.2019.10.4.277
- [23] S. H. Choi, J. H. Jung & S. W. Jung. (2016). Concept and Procedures of Qualitative Content Analysis. *Journal of Qualitative Inquiry*, 2(1), 127-155.
- [24] R. M. Steers & R. Mowday. (1981). Employee turnover and post-decision accommodation processes. *Research in Organizational Behavior*, 3.
- [25] K. Krippendorff. (2004). *Content analysis :an introduction to its methodology (Vol. 2nd ed.)*. Thousand Oaks, Calif. : SAGE.
- [26] K. Krippendorff. (2018). *Content analysis: An introduction to its methodology (Fourth Edition)*. Los Angeles : SAGE.
- [27] 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*, 24(4), 313-322.
- [28] K. K. Kim, G. Y. Kim & B. K. Kim. (2020). New Nurses' Experience of Turnover: A Qualitative Meta-Synthesis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(2), 84.  
DOI : 10.11111/jkana.2020.26.2.84
- [29] J. H. Park. (2017). Turnover Reduction Strategy of New Graduate Nurses. *Asia-pacific Journal of Multimedia Services Convergent with Art, Humanities, and Sociology*, 7(8), 833-842.  
DOI : 10.35873/AJMAHS.2017.7.8.078
- [30] S. Y. Lee, E. J. Oh & K. M. Sung. (2013). The Experiences of Turnover Intention in Early Stage Nurses. *Journal of East-West Nursing Research*, 19(2), 168-176.  
DOI : 10.14370/JEWN.2013.19.2.168

이 송 현(Song-Hyun Lee)

[정회원]



- 2003년 2월 : 서울여자간호대학 간호학사
- 2016년 8월 : 중앙대학교 간호학 전공 (석사)
- 2020년 2월 : 중앙대학교 간호학 전공 (박사수료)

- 2020년 3월 ~ 현재 : 서울여자간호대학교 간호학과 겸임 교수
- 관심분야 : 노인간호, 치매, 보건정책
- E-Mail : seva1209@gmail.com