https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.11.395

정신간호사의 공감능력과 감사성향이 직무만족에 미치는 영향

정현순*, 고성희**, 김지영**
전북 마음사랑병원*, 전북대학교 간호대학**

Impact of Empathy Ability and Gratitude Disposition on Job Satisfaction in Psychiatric Nurses

Hyon Sun Chong*, Sung Hee Ko, Ji Young Kim****
Jeonbuk Maeumsarang Hospital*
College of Nursing, Chonbuk National University**

요 약 본 연구는 정신간호사의 공감능력, 감사성향 및 직무만족의 정도를 파악하고, 공감능력과 감사성향이 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위해 시도되었다. 연구대상자는 K도, G도, J도 및 C도에 위치한 8개의 정신전문병원에서 근무중인 정신간호사 196명이었으며, 자료수집은 2016년 10월 8일부터 10월 20일까지 수행되었다. 수집된 자료는 SPSS WIN 22.0 프로그램을 이용하여 기술통계, independent t-test, one-way ANOVA, Scheffé test, Pearson correlation coefficients 및 hierarchial multiple regression으로 분석하였다. 연구대상자의 공감능력은 평균 3.5±0.28점, 감사성향은 4.0±0.59점, 직무만족은 3.3±0.34점이었으며, 공감능력과 감사성향은 직무만족도에 유의한 영향을 미치는 예측요인으로 설명력은 18.5%로 나타났다. 향후에는 지역사회 정신보건기관의 정신간호사들을 대상으로 하는 연구 수행을 제언하며, 본 연구결과는 정신간호사의 직무만족도 증진의 영향 요인인 공감능력과 감사성향을 향상시킬 수 있는 프로그램 개발의 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

주제어 : 정신간호사, 정신건강간호, 공감능력, 감사성향, 직무만족

Abstract This study was designed to examine the degree of empathic ability, gratitude disposition, and job satisfaction, and identify that the impact on job satisfaction of psychiatric nurses. Participants were 196 psychiatric nurses from 8 psychiatric hospitals in Korea. Data were collected from October 8 to 20, 2016 and were analyzed using independent t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation coefficients and hierarchical multiple regression with the SPSS WIN 22.0 program. The mean score of job satisfaction was 3.3±0.34, empathic ability was 3.5±0.28, and gratitude disposition was 4.0±0.59. The psychiatric nurses' empathic ability and gratitude disposition affected their job satisfaction, accounting for 18.5% of the total variance. Empathic ability influenced job satisfaction significantly (B=0.52, p<.001) for 17.0% of the variance. This study suggested that the development of training programs for improving job satisfaction needs to consider their empathic ability and gratitude disposition of psychiatric nurses.

Key Words : Psychiatric Nurses, Psychiatric Mental Health Nursing, Empathic Ability, Gratitude Disposition, Job Satisfaction

Received 2 October 2017, Revised 31 November 2017
Accepted 20 November 2017, Published 28 November 2017
Corresponding Author: Ji Young Kim
(Chonbuk National University)
Email: kimjjy@jbnu.ac.kr

ISSN: 1738-1916

© The Society of Digital Policy & Management. All rights reserved. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

보건의료인 중 가장 많은 수를 차지하는 간호사는 병원과 지역사회 보건관련 기관을 포함하는 다양한 현장에서 환자에게 직·간접적인 간호를 제공하는 핵심적인 역할을 수행한다. 정신질환을 가진 대상자를 간호하는 정신간호사는 자신을 치료적 도구로 활용하여 환자와 치료적인 관계 수립하고 이를 바탕으로 간호중재를 제공해야 하므로[1], 자신의 공감능력이나 감사성향과 같은 긍정적인 내적 자원을 끊임없이 개발하고 활용해야 한다[2].

직무만족은 효율적인 간호업무 수행을 위한 사기증진과 직무환경에 대한 긍정적인 태도와 관련되어 있으며, 간호의 질 향상과 간호생산성에 영향을 미치는 중요한 요소로[3,4], 정신간호사의 직무만족은 환자와의 치료적 관계 형성에 도움을 줄뿐만 아니라 결과적으로 간호사 개인의 직무에 대한 성취감과 보람으로 연결된다[5]. 선행연구에서 병원조직이나 업무특성 등과 같은 환경적 특성이 간호사의 직무만족에 주로 관련되어 있으며, 병원이라는 업무환경의 특수한 위험요소로 인해 다양한 업무스트레스가 유발되고 낮은 직무만족도로 이어질 수 있음을 보고하였다[6,7,8]. 하지만 과중한 업무스트레스 환경에 처해 있더라도 간호사의 자기 효능감[6], 전문직 자아개념[9], 자기표현의 정도[10], 자아탄력성[11] 등과 같은 개인적 특성에 따라 직무만족의 정도는 달라질 수 있다고보고되었다. 최근에는 개인의 긍정적인 감정이나 정서가 조직구성원이나 조직에 긍정적인 형향을 미치게 되고 궁극적으로 직무만족으로 이어질 수 있다는 측면에서 개인의 감정과 정서에 초점을 두고 직무만족과의 관련성을 확인하는 연구가 수행되고 있다[11].

긍정적인 정서인 공감능력은 상대방의 입장에서 그를 이 이해하는 세계를 이해할 수 있는 능력을 의미하며, 이를 통해 환자와의 치료적인 관계를 형성할 수 있기 때문에 정신간호사에게 중요하다[12]. 즉 정신간호사가 환자를 수용하고 그들의 경험을 공감함으로써 간호를 제공받는 환자에게 긍정적인 영향과 변화를 일으키게 되고, 이는 정신간호사의 직무만족에도 영향을 미치게 되기 때문이다. 공감능력이 높은 간호사는 업무를 긍정적으로 평가하는 경향이 있고, 동료나 환자를 인격적으로 대하고 업무나 인간관계 스트레스 상황에서도 의욕을 잃지 않고 직무수행 능력도 높고 결과적으로 직무만족도 높은 것으로 보고되었다[13]. 반대로 간호사의 공감능력이 부족한 경우에는 동료들간의 갈등을 초래하고 나아가 간호사 개인의 심리적 안녕과 업무 수행의 질을 저하시키는 부정적인 영향을 미친다[14].

감사는 타인이나 사물에 의해 얻게 된 이익과 자연에 의한 평화로운 순간을 선물로 받아들이고 고마움과 기쁨으로 반응하는 마음상태로[15], 어떤 상황이나 사건을 긍정적으로 해석할 수 있는 능력과 긍정적인 정서 및 행동으로 연결시킬 수 있다는 능동적인 개념이다[16]. 감사성향이 높은 사람은 그렇지 않은 사람에 비해 삶에 대한 만족감이 높고, 스트레스 상황에서도 긍정적인 정서를 유지할 수 있기 때문에 적극적인 대처행동을 하는 것으로 보고되었다[17]. 또한 감사는 업무스트레스에 대한인지 및 정서적인 긍정적인 평가를 통해 높은 수준의 조직몰입과 직무만족에 영향을 미치는 요인이다[18].

이와 같이 간호사 개인의 긍정적인 성향인 공감과 감사는 개인의 신체적, 정신적, 영적인 건강뿐 아니라 직무에 대한 태도뿐만 아니라 업무수행능력과 직무만족 등에 영향을 미치는 요인임을 알 수 있다[19,20,21]. 정신간호사의 직무만족에도 공감과 감사가 영향을 주는 요인으로 예측할 수 있으나 선행연구에서 이들 변인들 간의 관계와 직무만족에 미치는 영향력을 파악한 연구가 미미한 실정이다. 이에 본 연구에서는 정신간호사의 공감능력, 감사성향과 직무만족의 정도와 변수들 간의 관계를 파악하고, 공감능력과 감사성향이 직무만족에 미치는 영향을 확인하고자 한다. 본 연구결과를 통해 정신간호사의 직무만족을 향상시키기 위한 방안을 모색하는데 기초자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 정신간호사의 공감능력과 감사성향이 직무만족에 미치는 영향을 파악하는데 있으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 정신간호사의 공감능력, 감사성향, 직무만족의 정도를 파악한다.

둘째, 정신간호사의 특성에 따른 공감능력, 감사성향 및 직무만족의 차이를 파악한다.

셋째, 정신간호사의 공감능력, 감사성향, 직무만족 간의 관계를 파악한다.

넷째, 정신간호사의 공감능력과 감사성향이 직무만족에 미치는 영향을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구대상

본 연구의 대상자는 K도에 소재한 1개 정신전문병원, G도에 소재한 4개 정신전문병원, J도에 소재한 2개 정신전문병원, C도에 소재한 1개 정신전문병원 총 8곳에서 근무 중인 정신간호사를 대상으로 하였다. 대상자 선정 기준은 6개월 이상 근무 중이며 본 연구 참여에 자발적으로 서면 동의한 정신간호사를 대상으로 하였다. 본 연구 표본 크기는 G*Power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 위계적 회귀분석 수행하는데 필요한 유의수준 .05, 중간 효과크기 .25, 검정력 .95, 예측변수 10개의 조건을 투입하여 산출한 결과와 탈락률을 고려하여 200명을 대상으로 하였다. 수거한 설문지 중 응답내용이 미흡한 4부의 설문지를 제외한 최종 196명의 자료를 최종분석에 사용하였다.

2.2 연구도구

본 연구의 도구는 일반적 특성 11문항, 공감능력 28문항, 감사성향 6문항, 직무만족 30문항을 포함한 총 75문항의 구조화된 설문지로 구성되었다. 각 연구 도구들은 저자에게 E-mail을 통하여 도구 사용 허락을 받았다.

2.2.1 공감능력

공감능력은 도움을 필요로 하는 사람에 대한 감정반응으로 상대방의 감정이나 심리상태, 내적 경험을 함께 이해하고 전달할 수 있는 능력으로[22], Davis [23]가 제작한 대인관계 반응지수(Interpersonal Reactivity Index: IRI)를 Park[22]이 번안한 도구로 측정하였다. 본 척도는 총 28문항으로 인지적 공감과 정서적 공감인 2가지 하위요인으로 구성되어 있고, 각 문항의 응답은 '전혀 그렇지 않다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 5점 척도로 구성되어 있다. 부정문항에 대해서는 역 환산 처리하였고 총 점수가 높을수록 공감능력이 높은 것을 의미한다. Davis [23]가 보고한 IRI의 신뢰도는 Cronbach's α는 .78이었고, 본 연구에서는 Chronbach's α값은 .80이었다.

2.2.2 감사성향

감사성향은 일상생활 속에서 타인이나 사물에서 얻게 되는 이익에 대해 고마움과 기쁨으로 반응하는 개인의 긍정적인 정서적 특성으로[24], McCoullough 등[24]이 개발한 감사척도(Gratitude Questionnaire: GQ-6)를 Kwon 등[25]이 번안하여 타당화한 한국판 감사 질문지(K-GQ-6)를 사용하였다. 본 척도는 총 6문항, 단일요인으로 구성되어 있고, 각 문항의 응답은 '전혀 아니다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 5점 척도로 구성되어 있다. 부정문항에 대해서는 역 환산 처리하였으며 점수가 높을수록 감사성향이 높음을 의미한다. Kwon 등[25]의 연구에서 신뢰도 Cronbach's α값은 .85이었고, 본 연구에서 Cronbach's α값은 .90이었다

2.2.3 직무만족

직무만족은 직무에 대한 태도로 자신의 직무나 직무경험에 대한 평가 시 발생하는 유쾌하고 긍정적인 정서상태를 의미하며[26], Slavitts 등[26]이 개발한 직무 만족도구(The Index of work satisfaction)를 Kim과 Bae [6]가 정신간호사에게 맞는 어휘로 수정·보완한 도구를 사용하였다. 본 척도는 총 30문항으로 직무, 보수, 상호작용, 의사-간호사 관계, 전문적 위치, 자율성, 행정 6개의 하위요인으로 구성되어 있다. 각 문항의 응답은 '전혀 아니다(1점)'에서 '매우 그렇다(5점)'까지의 5점 척도로 구성되어 있다. 부정문항에 대해서는 역 환산 처리하여 점수가 높을수록 직무만족은 높은 것을 의미한다. Kim과 Bae [6]의 연구에서 Cronbach's α값은 .79이었고, 본 연구에서 Cronbach's α값은 .90 이었다.

2.3 자료 수집 방법

본 연구는 C대학교 생명윤리심의위원회의 승인(IRB No: 2016-07-004) 후 2016년 10월 8일부터 10월 20일까지 자료 수집을 시행하였다. 자료수집을 위해서 K도에 소재한 1개 정신전문병원, G도에 소재한 4개 정신전문병원, J도에 소재한 2개 정신전문병원, C도에 소재한 1개 정신전문병원으로 전국 8개 병원을 연구자가 직접 방문하여 병원장, 간호부장 및 병동 수간호사에게 연구의 목적, 내용, 방법에 대해 설명하고 자료수집에 대한 승인을 받은 후에 시행하였다. 연구자가 소개받은 병동을 직접

방문하여 연구목적과 내용을 설명하였고, 연구 설명문과 동의서를 제공하고 연구 참여에 자발적으로 서면으로 동의한 정신간호사에게 설문지를 배부하고 작성하도록 하였다. 연구 대상자는 연구 수행 과정의 언제든지 연구 참여를 중단할 수 있으며, 개인정보보호와 설문내용의 비밀보장에 대해 설명하였다. 작성한 설문지는 봉투에 넣어 대상자가 직접 밀봉하도록 한 후에 회수하였다. 연구자료의 비밀 유지를 위하여 개인적인 정보는 최소한으로 수집하고 모든 자료는 연구자가 보관한 뒤 폐기할 것이며, 학술발표 및 간호·의료 관련 학회지에 출판될 수 있음을 알려주었다. 본 연구에 사용된 설문지는 자가 보고식 설문지로서 작성시간은 약 20분이 소요되었고, 설문에 응답한 대상자에게 소정의 답례품을 제공하였다.

2.4 자료 분석 방법

자료는 SPSS WIN 22.0프로그램을 이용하여 통계분석 하였으며, 대상자의 특성과 공감능력, 감사성향 및 직무만족은 기술통계분석을 실시하였다. 대상자의 특성에 따른 공감능력, 감사성향 및 직무만족의 차이는 independent t-test와 One-way ANOVA로 분석하였고, 사후 검정은 Scheffé test를 실시하였다. 측정도구의 신뢰도는 Cronbach's α계수를 산출하였고, 대상자의 공감능력, 감사성향 및 직무만족 간의 상관관계는 Pearson's correlation coefficients를 이용하여 분석하였다. 대상자의 성별, 연령, 학력, 자녀, 간호사 총 경력, 정신간호사 총 경력, 급여를 통제한 상태에서 공감능력과 감사성향이 직무만족에 미치는 영향력을 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 이용하여 분석하였다. 대상자 특성 중 성별, 자녀, 학력 변수는 더미변수로 전환하였다.

3. 연구 결과

3.1 연구대상자의 특성

본 연구대상자의 특성은 <Table 1>와 같다.

연구대상자 총 196명 중 여자가 177명(90.3%)으로 남자보다 많았고, 평균연령은 35.3±0.71세로 20세 이상 30세 미만이 78명(39.8%)으로 가장 많았다.

<Table 1> General characteristic of participants (*N*=196)

Variables	Categories	n (%)
Sex	Male	19 (9.7)
	Female	177 (90.3)
Age (year)	20~29	78 (39.8)
	30~39	54 (27.6)
	40~49	41 (20.9)
	>50	23 (11.7)
Marital status	Unmarried	99 (50.5)
	Married	89 (45.4)
	Others	9 (4.1)
Child	Yes	85 (43.4)
	No	111 (56.6)
Religion	Yes	108 (55.1)
	No	88 (44.9)
Education	College	57 (29.1)
	Bachelor	110 (56.1)
	>Graduate	29 (14.8)
Length of career (year)	6 month~<1	18 (9.2)
	1~<5	64 (32.7)
	5~<10	37 (18.9)
	≥10	77 (39.2)
Psychiatric nurse career (year)	6 month~<1	26 (13.3)
	1~<5	75 (38.3)
	5~<10	35 (17.9)
	≥1	60 (30.5)
Salary (1o,ooo won/month)	<200	18 (9.2)
	200~<250	131 (66.8)
	250~<300	26 (13.3)
	≥300	21 (10.7)
Position	Staff nurse	141 (71.9)
	>Charge nurse	55 (28.1)
Psychiatric mental health nurse certificate	Yes	96 (49.0)
	No	100 (51.0)

결혼상태는 미혼인 경우가 99명(50.5%)이었으며, 자녀가 없는 경우가 111명(56.6%)이었다. 종교가 있는 대상자는 108명(55.1%)이었고, 학력은 전문학사는 110명(56.1%)으로 가장 많았다. 간호사 총 경력은 평균 9.8±0.61년이었고, 10년 이상이 77명(39.2%), 1년 이상 5년 미만인 경우가 64명(32.7%)이었다. 정신간호사 총 경력은 평균 7.8±0.56년이었고, 1년 이상 5년 미만의 경력자는 75명(38.3%)으로 가장 많았다. 연구대상자들 중 일반간호사가 141명(71.9%)으로 대부분을 차지하였고, 정신보건간호사 자격증을 가진 경우는 96명(49.0%)이었다. 급여는 세금 공제 후 월 실 수령액이 평균 228.5±38.96만원으로 나타났다<Table 1>.

3.2 연구대상자의 공감능력, 감사성향 및 직무만족의 정도

본 연구대상자의 공감능력, 감사성향 및 직무만족의 정도는 <Table 2>와 같다.

본 연구대상자의 공감능력은 평균 3.5±0.28점(5점 만점)이었고, 감사성향은 평균 4.0±0.59점(5점 만점), 직무만족은 3.3±0.34점(5점 만점)으로 나타났다<Table 2>.

<Table 2> Degrees of empathy ability, gratitude disposition, and job satisfaction

(N=196)

Variables	M±SD	Min	Max
Empathy ability	3.5±0.28	2.6	4.3
Gratitude disposition	4.0±0.59	2.5	5.0
Job satisfaction	3.3±0.34	2.5	4.2

3.3 대상자의 특성에 따른 공감능력, 감사성향 및 직무만족의 차이

본 연구대상자의 특성에 따른 공감능력, 감사성향 및 직무만족의 차이를 분석한 결과는 <Table 3>와 같다.

공감능력은 여성이 남성보다 유의하게 높은 것으로 나타났으며(t=-2.52, p<.05), 정신간호사 총 경력이 10년 이상인 간호사가 5년 이상 10년 미만인 간호사보다 공감능력이 높은 것으로 나타났다(F=3.95, p<.01). 감사성향은 연령(F=3.16, p<.05)과 간호사 총 경력(F=3.92, p<.05)에 따라 유의한 차이가 있었으며, 대학원재학 이상인 경우(F=6.46, p<.01), 기혼인 경우(t=-2.52, p<.05), 자녀가 있는 경우(t=2.25, p<.05)와 종교가 있는 경우(t=3.22, p<.01))가 그렇지 않는 경우보다 감사성향이 높은 것으로 나타났다. 급여는 300만 원 이상인 대상자군 이(F=2.98, p<.05) 다른 집단보다 감사성향이 높았다.

<Table 3> Differences of empathy ability, gratitude disposition, and job satisfaction according to general characteristic

(N=196)

Variables	Categories	Empathy ability		Gratitude disposition		Job satisfaction	
		M±SD	t or F(p) Scheffé	M±SD	t or F(p) Scheffé	M±SD	t or F(p) Scheffé
Sex	Male	3.3±0.28	-2.52(.032)	3.9±0.60	-0.72(.473)	3.1±0.36	-2.24(.026)
	Female	3.5±0.29		4.0±0.59		3.3±0.34	
Age (year)	20~29	3.5±0.27	2.33(.075)	3.9±0.59	3.16(.026)	3.3±0.33	2.77(.043)
	30~39	3.4±0.24		3.9±0.90		3.2±0.36	
	40~49	3.5±0.33		4.2±0.93		3.4±0.36	
	≥50	3.5±0.07		4.3±0.11		3.4±0.30	
Education	College[a]	3.4±0.27	1.46(.236)	3.9±0.57	6.46(.002)	3.3±0.36	4.33(.014)
	Bachelor[b]	3.5±0.27		4.0±0.59	a,b < c	3.3±0.33	a,b < c
	≥Graduate[c]	3.5±0.36		4.4±0.50		3.4±0.33	
Marital status	Unmarried	3.5±0.28	0.46(.646)	3.9±0.58	-2.52(.013)	3.2±0.34	-1.76(.080)
	Married	3.4±0.29		4.1±0.58		3.3±0.35	
Child	Yes	3.5±0.29	0.25(.834)	4.1±0.57	2.25(.026)	3.3±0.35	2.33(.021)
	No	3.5±0.31		3.9±0.59		3.2±0.33	
Religion	Yes	3.5±0.30	1.76(.080)	4.2±0.59	3.22(.001)	3.5±0.30	1.42(.158)
	No	3.4±0.27		3.8±0.55		3.4±0.27	
Length of career (year)	6 month~<1	3.5±0.18	2.37(.072)	3.8±0.57	3.92(.010)	3.3±0.30	3.01(.032)
	1~<5	3.4±0.30		3.8±0.56		3.3±0.35	
	5~<10	3.4±0.33		3.9±0.69		3.2±0.34	
	≥10	3.5±0.26		4.2±0.52		3.4±0.33	
psychiatric nurse career (year)	6 month~<1[a]	3.5±0.18	3.95(.009)	3.8±0.56	2.07(.106)	3.3±0.32	2.86(.038)
	1~<5[b]	3.4±0.29	c < d	4.0±0.53		3.3±0.34	a,b < d
	5~<10[c]	3.3±0.32		4.0±0.71		3.3±0.37	
	≥10[d]	3.5±0.27		4.2±0.56		3.4±0.33	
Salary (1o,ooo won/month)	<200[a]	3.5±0.19	2.11(.100)	3.9±0.49	2.98(.033)	3.4±0.37	3.51(.016)
	200~<250[b]	3.4±0.28		4.0±0.60	a,b < d	3.2±0.33	
	250~<300[c]	3.5±0.34		4.2±0.59		3.3±0.38	
	≥300[d]	3.6±0.29		4.3±0.45		3.5±0.27	
position	Staff nurse	3.4±0.27	-0.73(.464)	4.0±0.61	-1.77(.078)	3.3±0.34	-1.91(.058)
	Charge nurse	3.5±0.32		4.1±0.53		3.4±0.34	
psychiatric mental health nurse certificate	Yes	3.5±0.33	0.84(.402)	4.1±0.61	1.73(.085)	3.3±0.38	0.35(.724)
	No	3.4±0.24		4.0±0.56		3.4±0.30	

직무만족은 여성(t=-2.24, p<.05), 대학원 재학이상 학력 소지자인 대상자(F=4.33, p<.05), 자녀가 있는 경우(t=2.33, p<.05)가 다른 군에 비해 직무만족이 높았고, 연령(F=2.77, p<.05)과 간호사 총 경력(년)(F=3.01, p<.05), 급여(F=3.51, p<.05)에 따라 유의한 차이가 있었다. 정신간호사 총 경력(년)(F=2.86, p<.05)이 10년 이상인 대상자 군이 다른 집단에 비해 통계적으로 유의하게 높은 것으로 나타났다<Table 3>.

3.4 대상자의 공감능력, 감사성향 및 직무만족 간의 관계

본 연구대상자의 공감능력, 감사성향 및 직무만족의 상관관계는 <Table 4>와 같다.

<Table 4> Correlations among empathy ability, gratitude disposition, and job satisfaction

(N=196)

Variables	Empathy ability	Gratitude disposition
	r (p)	r (p)
Gratitude disposition	.281 (<.001)	1
Job satisfaction	.462 (<.001)	.295 (<.001)

연구대상자의 직무만족은 공감능력(r=.46, p<.001), 감사성향(r=.30, p<.001)과 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났고, 공감능력과 감사성향(r=.28, p<.001)간에도 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다<Table 4>.

3.5 대상자의 공감능력, 감사성향이 직무만족에 미치는 영향

본 연구대상자의 공감능력과 감사성향이 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위해 위계적 회귀분석을 실시한 결과는 <Table 5>와 같다.

다중회귀분석을 실시하기 전에 회귀모형의 기본가정을 확인한 결과 Durbin-Watson 값은 2.10으로 나타나 자기상관이 없이 독립적으로 나타났고, VIF(분산팽창요인) 값은 1.11~7.26으로 10미만이므로 다중공선성이 없는 것으로 나타났다.

통제변수인 일반적 특성만 포함된 1단계 위계에서 일반적 특성이 직무만족을 설명하는 설명력은 5.4%로 나타났다(F=2.29, p<.05).

독립변수인 공감능력을 투입한 2단계 위계에서 설명력은 17.0%p가 유의하게 증가하여 22.4%(F=7.25, p<.001)로 나타났다. 감사성향을 투입한 3단계 위계에서는 설명력이 1.5%p가 유의하게 증가하여 직무만족에 대한 설명력은 23.9%(F=7.13, p<.001)로 나타났다.

결과적으로 공감능력(B=0.52, β=0.39, p<.001)과 감사성향(B=0.09, β=0.15, p<.05)이 직무만족에 유의하게 영

<Table 5> Influencing factors on job satisfaction (N=196)

Variables	Step 1				Step 2				Step 3			
	B	β	t	p	B	β	t	p	B	β	t	p
(constant)	2.94		10.25	.000	1.14		3.04	.003	1.02		2.71	.007
Sex(female)	0.14	0.12	1.66	.098	0.08	0.07	0.97	.334	0.09	0.07	1.10	.273
Age	-0.01	-0.03	-0.20	.844	0.00	0.02	0.16	.875	0.00	-0.01	-0.04	.971
Child(yes)	0.05	0.07	0.63	.527	0.07	0.12	1.02	.307	0.08	0.11	1.18	.241
Salary	0.00	0.11	0.81	.417	0.00	0.12	1.02	.307	0.00	0.11	0.88	.378
Education(bachelor)	-0.03	-0.04	-0.45	.651	-0.02	-0.03	-0.44	.659	-0.03	-0.04	-0.58	.565
Education(graduate)	0.11	0.12	1.33	.184	0.09	0.09	1.19	.234	0.06	0.07	0.84	.399
Length of nurse career	-0.00	-0.15	-0.80	.426	0.00	-0.15	-0.87	.386	-0.00	-0.17	-0.98	.327
Psychiatric nurse career	0.00	0.18	1.17	.245	0.00	0.03	0.24	.814	0.00	0.07	0.47	.643
Empathy ability					0.52	0.43	6.54	<.001	0.47	0.39	5.77	<.001
Gratitude disposition									0.09	0.15	2.18	.031
R^2	.089				.260				.278			
Adj R^2	.054				.224				.239			
△ R^2					.170				.019			
F	2.29 (.023)				7.25 (<.001)				7.13 (<.001)			
reference : sex: male, child: no, education: college												

향을 미치는 예측요인으로 나타났다<Table 5>.

4. 논의

본 연구는 정신간호사의 공감능력, 감사성향 및 직무만족의 정도를 파악하고 공감능력과 감사성향이 직무만족에 미치는 영향을 확인하기 위하여 수행되었다.

본 연구대상자의 공감능력은 3.5±0.28점(문항평균 5점 만점)으로 동일한 측정도구를 사용하여 정신간호사를 대상으로 수행한 연구[27]에서 3.5±0.30점(문항평균 4점 만점을 기준으로 보고한 2.5±0.30점을 5점 만점으로 환산함), 비정신과 간호사를 대상으로 한 연구[28]에서 보고된 3.5±0.23점과 유사한 결과로 보통이상의 공감능력을 갖고 있는 것으로 나타났다. Kim과 Lee [29]의 연구에서 간호대학생의 공감능력이 3.6점이라고 보고한 결과에 비해서는 미미하게 낮은 수준이었다.

본 연구에서 사용된 도구와는 다른 측정도구를 사용하여 정신간호사의 공감능력을 확인한 Park 등[12]의 연구에서는 정신간호사의 공감능력이 비정신과 간호사의 공감능력보다 유의하게 높다고 보고하였지만, 본 연구에서 정신간호사의 공감능력은 선행연구[28]에서 보고된 비정신과 간호사의 공감능력과 차이가 없는 것으로 나타났다. 이는 연구대상자들의 개인 및 직무환경적 특성의 차이에서 비롯된 것으로 볼 수 있으나, 정신간호사에게 요구되는 주요한 치료적 자질 중의 하나인 공감능력이 비정신과 간호사들과 비교해 큰 차이가 없는 보통정도의 수준이라는 결과에 비춰볼 때 향후 연구에서 정신간호사의 공감능력 정도를 확인하는 반복 연구를 수행하고 공감능력에 관련된 영향 요인들을 알아보는 조사연구도 필요할 것으로 사료된다. 또한 본 연구에서 공감능력은 10년 이상의 경력자인 경우에 5년 이상에서 10년 미만의 경력자보다 유의하게 높았고, 성별에 따라서도 여성인 경우에 공감능력이 높은 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 Jo와 Kim [27]의 연구에서도 정신간호사 경력이 많은 경우와 여성이 공감능력이 높다고 보고한 내용과 일치하는 결과이다.

본 연구대상자의 감사성향은 4.0±0.59점(문항평균 5점 만점)으로 비정신과 간호사를 대상으로 한 Jun 등[30]의 연구에서 3.6±0.65점, 간호대학생을 대상으로 한 연구[31,32]에서 보고된 3.9±067점, 3.8±0.58점과 비교해볼 때, 본 연구대상자의 감사성향 정도는 비정신과 간호사나 간호대학생보다 다소 높은 것으로 나타났다.

정신간호사를 대상으로 감사성향의 정도를 조사한 선행연구가 없어 본 연구 결과를 논의하는데 제한이 있었으며, 추후 다른 환경에서 근무하는 다양한 정신간호사를 대상으로 감사성향의 정도를 파악하고 비교해보는 연구가 필요할 것이다. 본 연구에서 기혼이며, 자녀가 있고, 대학원재학 이상의 학력을 소지한 경우, 300만원 이상의 급여를 받는 정신간호사의 감사성향이 높은 것으로 나타난 결과는 임상간호사를 대상으로 한 Jun 등[30]의 연구결과와 일치하는 결과이다. 정신간호사의 일반적 특성 중 감사성향은 5년 미만의 간호사들보다 5년 이상의 간호사들의 감사성향이 높은 결과는 본 연구와 일치하였다. Jun 등[30]의 연구에서 책임간호사 이상의 직위에 있는 간호사가 일반간호사보다 감사성향이 더 높은 것으로 보고하였으나 본 연구에서는 직위에 따른 정신간호사의 감사성향에는 유의한 차이가 없는 것으로 나타났다. 또한 본 연구에서 정신간호사 경력에 따른 감사성향의 차이가 없는 것으로 나타난 결과를 볼 때 경력의 증가나 직위와 같은 업무 특성과 감사성향 간의 관련성을 확인하는 연구가 필요할 것으로 생각된다.

본 연구대상자의 직무만족은 3.3±024점(문항평균 5점 만점)으로 나타났다. 본 연구에서 사용된 동일한 직무만족 도구를 사용하여 정신간호사를 대상으로 수행한 Kim과 Bae [6]의 연구에서 보고된 3.0점보다는 다소 높은 것으로 나타났다. 본 연구대상자의 직무만족도는 여성이 남성보다 직무만족도는 높은 것으로 나타났는데, 이는 남자 정신간호사가 여성보다 직무만족이 높았다고 보고한 연구[33]와는 다른 결과이다. 이와 같은 차이점은 정신전문병원의 정신간호사로 대상자를 한정한 본 연구에 비해 다양한 형태의 정신의료기관에서 근무하는 정신간호사를 포함하여 업무환경적인 특성에 따른 차이로 생각된다. 직무만족은 연령이 많은 50대 이상이 가장 높은 것으로 나타났으며, 이는 Kim과 Bae [6]의 연구와 일치하는 결과이다. 본 연구에서는 30대의 정신간호사들의 직무만족도가 가장 낮은 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 직장 외 가정생활과 육아 등의 역할부담이 많은 연령대로 심리적, 신체적 부담이 직무만족에 영향을 미쳤을 거라고 생각된다. 또한 본 연구에서 10년 이상 된 간

호사들의 직무만족이 5년 이상 10년 미만 된 정신간호사보다 높게 나타난 결과는 경력이 쌓이면서 대상자를 대하는 면담기술과 정신간호중재에 대한 경험적 지식과 기술이 축적되면서 직무만족으로 이어진 결과로 볼 수 있다. 다른 특성 중 대학원재학 이상 정신간호사의 직무만족도가 가장 높았으며, 300만원 이상 급여를 받는 정신간호사의 직무만족이 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 간호사의 급여수준이 직무만족과 유의미한 관계가 있다는 선행연구[34]와 일치하는 결과이다. 정신의료기관 내 안정된 정신간호사 인력 수급을 유지하고 직무만족도를 향상시키기 위해서는 정신간호사의 적정한 급여수준과 지급을 위한 기관의 정책적 노력이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구대상자의 공감능력, 감사성향 및 직무만족 간에는 유의한 양의 상관관계를 나타내었다. 이러한 결과는 정신간호사의 공감능력과 직무만족 간에 유의한 양의 상관관계를 보고한 Choi [35]의 연구와 일치하는 결과이며, 높은 공감능력은 높은 직무만족도와 관련되어 있음을 알 수 있다. 비정신과 간호사를 대상으로 시행된 Chun 등 [36]의 연구에서는 간호사 공감수준과 직무만족 간의 유의한 양의 상관관계를 갖고 있어 높은 공감수준과 높은 직무만족간의 관련성을 보고하였다. 또한 공감능력은 치료적 관계를 맺고 양질의 간호를 제공하는데 중요한 역할을 하는 정신간호사에게 필수적인 기술이며 이는 결과적으로 정신간호사의 높은 직무만족과 관련이 있다고 보고한 연구결과[12]와 일치하는 결과이다.

본 연구에서 일반적 특성을 통제한 상태에서 공감능력과 감사성향은 직무만족에 영향을 미치는 유의한 예측요인임을 알 수 있었다. 직무만족에 대한 설명력은 공감능력이 17.0%였으며, 감사성향을 추가로 투입하였을 때 1.5%p 상승한 18.5%의 설명력을 보였다. 이는 공감과 감사와 같은 개인의 긍정적 정서가 직무 또는 조직생활에 만족감을 느낄 수 있다는 연구[37]와 같은 결과로, 개인의 긍정적 정서를 강화, 고취시키고 부정적 정서는 감소시키려는 노력이 필요하다는 점을 시사하는 결과이다. 또한 Chun 등[36]의 연구에서 비정신과 간호사의 경우에도 공감수준이 직무만족에 영향을 미치는 요인임을 보고한 결과와 유사하다. 하지만 공감능력과 감사성향이 직무만족을 예측하는 설명력이 18.5%로 다소 낮은 정도로 나타났다. 이러한 연구결과를 볼 때 정신간호사의 직무만족은 공감능력과 감사성향이외의 복합적인 영향요인들이 관련되어 있다고 볼 수 있다. 따라서 향후에는 연구수행 지역과 다양한 정신보건기관으로 연구대상자를 확대하고 정신간호사의 직무만족도에 영향을 미칠 수 있는 개인적 요인과 환경적 요인들을 동시에 고려하여 이들 간의 관련성을 확인하는 경로분석 연구가 수행될 필요가 있다.

간호사의 직무만족은 조직의 분위기와 간호사의 역역할 수행의 질에 커다란 영향을 미치며, 이러한 영향은 직무의 능률과 연결된다고 할 수 있다. 특히 정신질환자를 이해하고 돕는 정신간호사의 공감적 경청과 이해는 성공적인 정신간호중재를 위한 요건으로, 공감능력이 낮은 정신간호사는 효율적인 정신간호를 제공하기 어려울 것이고, 이는 도움을 제공하는 정신간호사로서 자신의 직무에 만족하지 못하는 결과로 이어질 것이다. 따라서 정신간호사의 공감능력 향상을 통해 직무만족도를 증진시킬 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다. 특히 공감능력은 훈련을 통해 변화될 수 있는 대인관계기술이므로[14], 이를 위한 체계적인 훈련 프로그램 개발이 필요하다고 사료된다.

감사성향은 자신과 상황에 대한 긍정적인 태도이며 조직의 구성원으로서 겪게 되는 업무스트레스 상황에서 활용 가능한 개인적인 역량이자 자원으로 대상자와의 관계형성과 간호의 질에 직접적인 영향을 미치게 되며[37], 이는 결과적으로 정신간호사의 높은 직무만족으로 나타날 것이다. 하지만 본 연구에서 감사성향이 직무만족도를 예측하는 설명력이 공감능력보다 낮게 나타났는데 추후 더 많은 대상자를 확보하고 정신보건의료기관의 특성이나 업무 환경 등을 고려한 추가적인 연구가 수행될 필요가 있겠다.

본 연구결과는 정신간호사가 자신의 직무에 만족하고 조직에 대한 긍정적 태도를 가질 수 있도록 이들의 공감능력과 감사성향의 증진에 초점을 둘 필요가 있음을 시사한다. 또한 간호행정적 측면에서 정신간호사의 공감능력과 감사성향을 강화시킴으로써 직무만족을 향상시키고 병원조직의 성과 달성에도 도움을 줄 수 있으므로 정신간호사 개인의 성향과 능력을 확인하고 역량 강화 프로그램 개발에 행정적, 교육적 지원이 필요할 것이다.

5. 결론

본 연구는 정신간호사를 대상으로 긍정적인 정서인 공감능력과 감사성향의 정도와 직무만족도를 알아보고 이들 요인이 직무만족에 미치는 영향을 파악하기 위해 시도되었다.

본 연구 결과에서 정신간호사의 공감능력과 감사성향은 직무만족도에 영향을 미치는 유의한 예측요인으로 파악되었고, 이러한 결과를 토대로 정신간호사의 직무만족도의 증진을 위해서는 공감능력과 감사성향을 향상시킬 수 있는 행정적, 실무적인 방안이 마련되어야 할 것이다. 또한 본 연구결과는 정신간호사의 직무만족에 유의미한 결과를 보인 총 경력, 연령, 학력, 급여 등을 고려하여 실질적으로 직무만족을 증진시킬 수 있는 조직 차원의 제도적인 부분을 보완, 개선하기 위한 기초자료로 활용될 수 있을 것이다.

REFERENCES

[1] H. S. Kang, Y. Y. Kim, “Influence of the emotional intelligence, communication competence and stress coping on turnover intention in psychiatric nurses”, Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society, Vol. 16, No. 1, pp.141-151, 2016.
http://dx.doi.org/10.5762/KAIS.2016.17.1.141

[2] J. I. Bae, K. H. Son, “The experience of the psychiatric nurse : A grounded theory approach”, Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, Vol. 9, No. 44, pp.441-453, 2000.

[3] Z. Golbasi, M. Kelleci, S. Dogan, “Relationship between coping strategies, indivisual characistics and job satistaction in a sample of hospital nurses; Cross sectional questionnaire survey”, International Journal of Nursing Studies, Vol. 45, No. 12, pp.1800-1806, 2008.
http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.06.009

[4] Y. H. Jeong, C. S. Lee, H. N. Choe, J. Y. park, “Emotional labor, job satisfaction and turnover intention of nurses in the regional general hospital”, The Journal of the Korea Contents Association, Vol. 16, No. 1, pp.708-719, 2016.
http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.01.708

[5] K. G. You, K. G. Lee, “Job satisfaction of psychiatric and community mental health nurses in community mental health centers”, Korean Journal of Occupational Health Nursing, Vol. 21, No. 2, pp.108-115, 2010.
http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.2.108

[6] H. J. Kim, J. I. Bae, “A the degree of job stress, self-efficacy and job satisfaction in psychiatric nurses”, Journal of Korean Association for Crisis and Emergency Management, Vol. 6, No. 2, pp.21-32, 2014.

[7] B. M. Bang, S. Y. Lee, J. O. Cheong, “Empirical study on the turn-over intention of university hospital nurses”, Journal of Digital Convergence, Vol. 13, No. 2, pp.205-213, 2015.
http://dx.doi.org/10.14400/JDC.2015.13.2.205

[8] G. H. Kim, J. Y. Kim, J. L. Lim, “Mediating effect of psychological empowerment in relationship between professional self-concept and burnout in psychiatric nurses”, Journal of Korean Academy of psychiatric and Mental Health Nursing, Vol. 21, No. 3, pp.229-237, 2012.

[9] Y. H. Cho, “Relationship of psychiatric nurse image, job satisfaction and assertiveness of psychiatric mental health nurses”, Journal of Korean Academy of psychiatric and Mental Health Nursing, Vol. 23, No. 3, pp.135-143, 2014.
http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2014.23.3.135

[10] Y. K. Yang, “Effects of ego-resilience and work environment on job satisfaction in psychiatric nurses”, Journal of Korean Academy of psychiatric and Mental Health Nursing, Vol. 24, No.5, pp.226-235, 2015.
http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2015.24.4.226

[11] J. Y. Kim, B. R. Jin, J. H. Kim, “The influence of life satisfaction and gratitude on communicative competence : Mediating effects of cognitive emotion regulations”, Korean Journal of Journalism &

Communication Studies, Vol. 58, No. 4, pp.238-262, 2014.

[12] H. J. Park, K. J. Lee, S. S. Kim, "A comparative study on the counseling self-efficacy and empathy of psychiatric nurses and general ward nurses", Health & Nursing,Vol. 26, No. 1, pp.9-19, 2014.

[13] P. A. Hunt, S. Denieffe, M. Gooney, "Burnout and its relationship to empathy in nursing: a review of the literature", Journal of Research in Nursing, Vol. 22, pp.7-22, 2017.
http://dx.doi.org/10.1177/1744987116678902

[14] H. Y. Kim, J. M. Kim, M. Y. Lee, "Development and its effect of empathy training program based on the cognitive behavior therapy for the student nurses", Cognitive Behavior Therapy in Korea, Vol. 16, No, 4, pp.567-594, 2016.

[15] R. A. Emmons, M. E. McCullough, "Counting blessings versus burdens : An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life", Journal of personality and Social psychology, Vol. 8, No. 4, pp.377-389, 2003.
http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.2.377

[16] K. M. Kim, J. H. Kim, "A qualitative study on the gratitude experience based on the ground theory", The Korean Journal of Counseling and psychology, Vol. 23, No. 3, pp.739-759, 2011.

[17] P. C. Watkins, K. Woodward, T. Stone, R. L. Kolts, "Gratitude and happiness : Development of a measure of gratitude, and relationships with subjective wellbeing", Social Behavior and Personality, Vol. 31, pp.431-451, 2003.
https://doi.org/10.2224/sbp.2003.31.5.431

[18] E. Y. Na, "Does gratitude moderate the job satisfaction and psychological well-being affected by job stress? : people with mental disability who are participating in vocational rehabilitation", Unpublished master's thesis, Daegu University, Gyeongbuk, pp.32-34, 2014.

[19] M. Y. Lee, K. H. Kim, "Influenc of head nurses' transfornational leadership on staff nurse's psychological well-being, stress and somatization-focused on the mediating effect of positive psychological capital", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 18, No. 2, pp.166-175, 2012.
https://doi.org/10.11111/jkana.2012.18.2.166

[20] J. M. Lee, Y. H. Yom, "Effects of work stress, compassion fatigue, and compassion satisfaction on burnout in clinical nurses", Journal of Korean Academy of Nursing Administration, Vol. 19, No. 5, pp.689-697, 2012.
http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2013.19.5.689

[21] T. S. Eum, B. S. Choi, S. Y. Son, "The effects of gratitude on organizational commitment and job satisfaction : The mediating role of gratitude disposition", Journal of Korean Academy of Leadership, Vol. 4, No. 2, pp.3-25, 2013.

[22] S. H. Park, Empathy and prosocial behavior, Seoul: Moonumsa, 1997.

[23] M. H. Davis, "A multidimensional approach to individual differences in empathy", JSAS Catalog of Selected Document in Psychology, pp.85-103, 1980.

[24] M. E. McCoullough, R. A. Emmons, J. Tang, "The grateful disposition: A conceptual and dmpirical topography", Journal of personality and Social psychology, Vol. 82, pp.112-127, 2002.
http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.82.1.112

[25] S. J. Kwon, K. H. Kim, H. S. Lee, "Validation of the Korean version of gratitude questionnaire", The Korean Journal of Health psychology, Vol. 11, No. 1, pp.177-190, 2006.

[26] D. B. Slavitts, P. L. Stamps, E. B. Piedmont, A. M. Hassem, "Nurses satisfaction with their work situation", Nursing Research, Vol. 27, No. 2, pp.114-120, 1978.

[27] H. K. Jo, S. A. Kim, "Moral sensitivity, empathy and perveived ethical climate of psychiatric nurses working in the National Mental Hospitals", Journal of Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing, Vol. 26, No. 2, pp.204-215, 2017.

[28] J. I. Lee, "Study on relationship between cultural competency and empathy of nurses", Unpublished masters thesis, Hanlym University, Chuncheon,

2012.

[29] H. J. Kim, M. S. Lee, "Factors influencing empathy in nursing students in Korea", Journal of Korean Academic Society of Nursing Education, Vo. 21, No. 2, pp.237-245, 2015.

[30] W. H. Jun, E. S, Lee, K. L. Lee, "Relationships among gratitude, depression, and psychological well-being in clinical nurses", Journal of Korean Academy of psychiatric and Mental Health Nursing, Vol. 24, No.2, pp.136-144, 2015.
http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2015.24.2.136

[31] Y. R. Park, H. Wee, "The influence of purpose in life, gratitude, and depression on anger in nursing college student", Journal of The Korean Data Analysis Society, Vol. 15, No. 5, pp.2685-2700, 2013.

[32] J. Y. Kim, H. S. Park, "The factors related to happiness among nursing students", Journal of The Korean Data Analysis Society, Vol. 17, No. 1, pp.545-559, 2015.

[33] J. W. Hwang, "Influence of mental health nurses' moral distress and job satisfaction on turnover intention", Unpublished master's thesis, Inje University, Busan, pp.30-33, 2016.

[34] S. Y. Kim, S. H. Back, "The influence of job characteristics and job stress on children's hospital nurses' turnover intention", The Journal of the Korea Contents Association, Vol. 16, No. 4, pp.100-113, 2016.
http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2016.16.04.100

[35] M. J. Choi, "A comparative study on the empathic ability and job satisfaction of psychiatric nurses and general ward nurses", Unpublished master's thesis, The Graduate School of Education Kyung-Hee University, Seoul, pp.28-30, 2015.

[36] K. J. Chun, J. H. Choi, Y. R. Kim, S. O. Lee, C. L. Chang, S. S. Kim, "The effects of both shift work and non-shift work nurses' empathy on life and job satisfaction", The Journal of the Korea Contents Association, Vol. 17, No. 3, pp.261-273, 2017.
https://doi.org/10.5392/JKCA.2017.17.03.261

[37] J. Y. Kim, H. J. Lee, "The effect of positive psychological capital on job satisfaction and job alienation: The mediating effect of affect", Global Business Administration Review, Vol. 11, No. 3, pp.151-178, 2014.

정 현 순(Chong, Hyon Sun)

・2017년 2월 : 전북대학교대학원 간호학과(간호학석사)
・2002년 12월 ~ 현재 : 전라북도 마음사랑병원 수간호사
・관심분야 : 정신간호, 긍정심리, 회복
・E-Mail : neasesang@naver.com

고 성 희(Ko, Sung Hee)

・1977년 2월 : 이화여자대학교 간호학과(이학사)
・1979년 2월 : 이화여자대학교 대학원 간호학과(간호학석사)
・1990년 2월 : 이화여자대학교 대학원 간호학과(이학박사)
・1982년 4월 ~ 현재 : 전북대학교 간호대학 교수
・관심분야 : 정신간호, 노인간호
・E-Mail : jane@bnu.ac.kr

김 지 영(Kim, Ji Young)

・1991년 2월 : 전북대학교 간호학과(간호학사)
・1995년 8월 : 이화여자대학교 대학원 간호학과(간호학석사)
・2003년 8월 : 이화여자대학교 대학원 간호학과(간호학박사)
・2013년 3월 ~ 현재 : 전북대학교 간호대학 부교수
・관심분야 : 정신간호
・E-Mail : kimjjy@jbnu.ac.kr