

# 임상간호사의 감성지능과 간호근무환경이 간호업무성과에 미치는 영향

박소희<sup>1</sup>, 박민정<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>군산의료원, <sup>2</sup>군산대학교 간호학과

## The Effects of Emotional Intelligence, Nursing Work Environment on Nursing Work Performance in Clinical Nurses

So-Hee Park<sup>1</sup>, Min-Jeong Park<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Gunsan Medical Center

<sup>2</sup>Dept. of Nursing, Kunsan National University

요 약 본 연구의 목적은 임상간호사의 간호업무성과에 감성지능과 간호근무환경이 미치는 영향을 검증하고자 시도되었다. 자료는 2016년 9월 29일부터 10월 13일까지 임상간호사 222명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 자료수집 하였고, SPSS WIN Version 22.0을 이용하여 기술통계, 독립표본 t-test, ANOVA, 다중회귀분석을 실시하였다. 연구결과, 임상간호사의 간호업무성과는 감성지능과 간호근무환경과는 정의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 또한, 대상자의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 감성지능, 연령, 간호직만족도, 간호근무환경 및 간호부서로 나타났으며, 이들 변수의 설명력은 50%였다. 따라서, 임상간호사의 간호업무성과를 높이기 위해서는 감성지능, 연령, 간호직만족도, 간호근무환경 및 간호부서를 고려하여 중재프로그램을 개발하고 적용하는 것이 필요하다고 사료된다.

주제어 : 임상, 간호사, 감성지능, 간호근무환경, 간호업무성과

**Abstract** This study aimed to identify the effect of emotional intelligence, nursing work environment on nursing performance in clinical nurses. Data were collected through a self-report questionnaire for 222 subjects and analyzed using descriptive statistics, t-test, ANOVA, and multiple regression with SPSS WIN 22.0 program. The results showed that nursing performance had significant correlations with emotional intelligence and nursing work environment. Also, the influencing factors on nursing performance were emotional intelligence, age, nursing satisfaction, nursing work environment, and nursing unit. These factors explained 50.0% of variance. Therefore, emotional intelligence, age, nursing satisfaction, nursing work environment, and nursing unit should be considered in developing and applying an nursing interventions program to improve the nursing performance among clinical nurses.

**Key Words** : Clinician, Nurse, Emotional intelligence, Environment, Work performance

### 1. 서론

의료기술의 혁신적인 발달과 더불어 건강소비자의 요구가 급증하고 병원간의 경쟁이 심화되고 있는 환경에서

대상자의 신체적 돌봄뿐만 아니라 다양한 요구에 대한 만족도를 높이기 위해 의뢰서비스의 질을 향상시키고 동시에 조직의 업무성과를 증진시키는 것이 모든 병원조직이 해결해야 할 최우선 과제로 대두되고 있다[1].

\*This article is a revision of the first author's master's thesis from Kunsan National University of Kunsan.

\*Corresponding Author : Min-Jeong Park(itsmedal@naver.com)

Received January 23, 2018

Revised March 16, 2018

Accepted April 20, 2018

Published April 28, 2018

병원은 인적자원의 의존도가 매우 높은 조직으로 간호조직은 병원조직 전체 인력의 절반 정도를 차지하는 가장 규모가 큰 조직이며 24시간 환자를 간호하는 매우 중요한 인력이다[2]. 병원조직이 소비자인 환자 중심으로 변화되면서 높아지는 환자의 간호 욕구를 만족시키기 위해 간호업무성과에 대한 관심이 높아지고 있다. 이는 간호의 수준 향상과 전문직으로서의 간호 발전에 중요하며 간호조직의 성과를 높이는 것은 병원조직 전체의 성과에 큰 영향을 미치는 중요한 요소이다[3].

간호업무성과는 간호사가 업무에 대한 전문성을 바탕으로 역할을 합리적으로 수행하여 간호조직의 목표를 능률적으로 수행하는 정도이며[4] 병원조직의 간호사 개인이 수행하는 업무수행과정, 업무수행태도 및 결과를 말한다[5]. 최근 의료소비자들은 간호사에게 질 높은 간호뿐만 아니라 그들이 자신에게 공감해 주는 것을 간호의 일환으로 생각하는데 이는 시대의 변화에 따라 이전과 달리 간호의 전문성과 함께 환자를 공감해주는 감성까지도 간호의 범위로 보고 있는 것이다. 따라서 간호사가 환자가 처한 환경에서 그들의 감성을 정확히 이해하여 의사소통하고 간호사 자신을 동화시킴으로써 질적으로 우수한 간호를 제공하여 효율적으로 간호업무를 수행해 나가기 위해서는 높은 감성지능이 요구되어 지는 것이다[6].

간호사는 업무의 특성 상 자신보다는 환자의 감정을 우선적으로 고려하면서 간호를 제공하고 보호자나 타 의료직종의 사람들과 원활하게 의사소통함으로써 효과적으로 의료서비스를 제공하여야 하는데 이러한 특성은 간호사의 업무의 강도를 증가시키게 된다[7]. 감성지능은 개인이나 조직에서 발생하는 유해한 스트레스에 대해 긍정적으로 대처하는 감정성향으로[8] 간호사는 간호실무현장에서는 발생하는 다양한 스트레스상황에서 높은 감성지능이 긍정적으로 발휘되면 감정노동을 조절할 수 있게 된다[9]. 이러한 감성지능은 간호사 자신의 업무에 대해 동기를 부여하고, 리더십을 발휘할 수 있도록 하며, 직무에 대한 만족도와 조직에 대한 몰입을 높이는 등의 중요한 영향을 미친다[10].

간호사가 자신의 감성지능에 의해 감정노동이 조절되기 위해서는 개인이나 조직차원에서 간호사에게 주어지는 환경적인 요인이 매우 중요하다[11]. 특히, 이러한 시대적 상황 속에서 좋은 간호업무환경은 간호사가 직무를 수행함에 있어서 직무만족을 향상시켜 환자 만족에 긍정적으로 영향을 미치게 되고 나아가 간호업무성과를 높이

는 동시에 병원의 효율성을 증대시킴에 따라 간호사의 직무만족을 높이기 위한 방안으로 간호사의 업무환경을 개선하려는 시도가 요구되고 있다[12,13].

간호사의 간호업무성과에 대한 선행연구를 살펴보면 직무스트레스[14], 의사소통과 셀프리더십[15], 임파워먼트[13,16], 대인관계능력[17] 및 일터영성과 조직시민행동[18] 등에 대한 연구가 보고되었다. 또한, 간호사의 감성지능이 간호업무성과에 영향을 미친다는 연구[16,17] 및 간호업무환경이 간호업무성과에 영향을 미친다는 연구[18] 등 감성지능과 간호업무환경이 각각 간호업무성과에 영향요인으로 대두되고 있으나 감성지능과 간호업무성과가 함께 간호업무성과에 미치는 영향을 살펴본 연구는 찾아보기 어렵다.

이에 본 연구에서는 임상간호사의 감성지능, 간호업무환경 및 간호업무성과의 정도를 측정하고, 이들 변수들 간의 관계를 파악하여 간호업무성과에 미치는 요인을 확인하여 간호업무성과를 개선하는데 도움이 되는 기초자료를 제공하고자 한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 임상간호사의 감성지능, 간호근무환경이 간호업무성과에 미치는 영향을 파악하기 위한 서술적 상관관계 연구이다.

### 2.2 연구대상

본 연구는 대상자는 전북지역 3곳의 상급종합병원에 1년 이상 근무하고 있는 간호사로 본 연구 참여에 동의한 자이다. 전체 간호업무내용을 충분히 파악하기 어려운 근무경력 1년 미만의 신규간호사와 병동의 관리자로서 하나의 환경적인 요소로 작용할 수 있는 수간호사는 연구대상에서 제외하였다.

대상자수는 G\*power 3.1.9.2 프로그램을 이용하여 다중회귀분석에 필요한 중간효과크기 .15, 검정력 .90, 유의수준 .05와 독립변수 2개(감성지능, 간호근무환경)과 일변수 12개를 포함하였을 때 최소 표본수는 194명이 요구되었으나, 설문지 응답의 탈락률 20%를 감안하여 231명을 대상으로 조사하였다. 응답이 불완전한 대상자를 제외하고 총 222명의 설문지가 최종 분석에 이용되었다.

## 2.3 연구도구

### 1) 감성지능

감성지능도구인 WLEIS(Wong and Law Emotional Intelligence Scale)는 Wong과 Law[8]가 개발한 것을 Yoon과 Choi[16]이 수정한 것으로 이메일을 통해 사용승인을 받은 후 사용하였다. 모두 4개 영역의 14개 문항으로, 자기감성이해 4문항, 타인감성이해 3문항, 감성조절 4문항, 감성활용 4문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert형 척도로 '전혀 아니다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로, 점수가 높을수록 감성지능이 높은 것을 의미한다. 본 도구 개발 당시의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87이었고, Yoon과 Choi[16] 연구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .83이었으며, 본 연구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87이었다.

### 2) 간호근무환경

간호근무환경도구인 K-PES-NWI(Korea Practice Environment Scale of the Nursing Work Index)는 Lake[23]가 개발하고 Cho 등[24]이 번역한 것으로 이메일을 통해 사용승인을 받은 후 사용하였다. 모두 5개 영역의 29개 문항으로, 양질의 간호를 위한 기반 9문항, 간호사와 의사의 협력관계 3문항, 간호관리자의 능력, 리더십 및 간호사에 대한 지지 4문항, 병원운영에 간호사의 참여 9문항, 충분한 인력과 물질적 지원 4문항으로 구성되었다. 각 문항은 Likert형 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 4점으로, 점수가 높을수록 간호사의 근무환경이 좋다고 할 수 있다. 본 도구 개발 당시의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .83이었고, Cho 등[18] 연구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .93이었으며, 본 연구의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .91이었다.

### 3) 간호업무성과

간호업무성과는 Ko 등[5]이 개발한 것으로 이메일을 통해 사용승인을 받은 후 사용하였다. 모두 4개 영역의 17개 문항으로, 업무수행능력 7문항, 업무수행태도 4문항, 업무수준향상 3문항, 간호과정적용 3문항의 4개 영역으로 구성되었다. 각 문항은 Likert형 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점으로, 점수가 높을수록 간호업무성과가 높은 것을 의미한다. 본 도구 개발 당시의 Cronbach's  $\alpha$ 는 .87이었고, 본 연구의 Cronbach's  $\alpha$ 도 .87이었다.

## 2.4 자료수집방법 및 절차

본 연구의 자료수집은 K대학교 생명윤리위원회의 승인(IRB No.: 1040117- 201609-HR-035-02)을 받은 후에 수행하였으며, 자료수집기간은 2016년 9월 29일에서 10월 13일까지로 총 15일이었다. 연구자가 간호부서를 직접 방문하여 간호부서장에게 본 연구의 목적과 방법을 설명하고 허락을 받았다. 연구 참여에 동의한 대상자에게는 연구의 목적과 익명성, 비밀보장, 연구 이외의 목적으로 이용되지 않을 것과 참여자는 연구 참여 도중 언제라도 중단할 수 있음을 설명하였다. 연구에 참여한 대상자에게는 감사의 표시로 소정의 선물을 제공하였고, 완료된 설문지는 밀봉 가능한 개별봉투를 이용하여 회수하였으며, 연구 대상자의 이름은 식별이 가능하지 못하도록 ID번호를 부여하여 자료를 분석하였다.

## 2.5 자료 분석 방법

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS WIN Version 22.0을 이용하여 분석하였다. 임상간호사의 일반적 특성과 감성지능, 간호근무환경, 간호업무성과의 정도는 기술통계, 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이는 독립표본 t-test와 ANOVA, 사후분석은 Scheffé test로 분석하였다. 간호업무성과와 감성지능, 간호근무환경 간의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient, 간호업무성과에 영향을 주는 요인은 다중회귀분석을 이용하여 분석하였다.

## 3. 연구결과

### 3.1 일반적 특성

대상자의 연령은 평균 30.48세였고, 20대가 56.3%, 미혼이 62.6%로 나타났다. 종교가 없는 경우가 52.3%, 최종 학력이 학사 이상인 경우가 57.7%이었다. 주관적으로 건강한 경우가 54.5%, 교대근무가 70.3%이었으며, 근무부서가 병동인 경우가 55.9%이었다. 총 임상근무기간은 평균 7.78년으로, 1년 이상에서 4년 이하가 38.3%이었고, 현 부서근무기간은 평균 2.47년으로 1년 이상에서 5년 미만이 70.7%이었다. 간호직 만족도는 보통이 51.8%, 만족이 40.1%로 나타났다(Table 1 참고).

Table 1. Differences in Nursing Performance based on General Characteristics (N=222)

| Variable                            | Categories                 | n(%)      | Mean±SD    | F/t   | p        | Scheffé |
|-------------------------------------|----------------------------|-----------|------------|-------|----------|---------|
| Age(Yr)                             |                            |           | 30.48±6.67 |       |          |         |
|                                     | 20~29 <sup>a</sup>         | 125(56.3) | 3.64±0.42  | 14.26 | <.001*** | a,b<c   |
|                                     | 30~39 <sup>b</sup>         | 73(32.9)  | 3.78±0.41  |       |          |         |
|                                     | ≥40 <sup>c</sup>           | 24(10.8)  | 4.15±0.61  |       |          |         |
| Spouse                              | Have                       | 83(37.4)  | 2.71±0.34  | 0.92  | .358     |         |
|                                     | Not have                   | 139(62.6) | 2.67±0.35  |       |          |         |
| Religion                            | Yes                        | 106(47.7) | 2.76±0.36  | 3.10  | .002**   |         |
|                                     | No                         | 116(52.3) | 2.62±0.32  |       |          |         |
| Education                           | Bachelor                   | 94(42.3)  | 2.64±0.36  | -1.66 | .099     |         |
|                                     | ≥Master                    | 128(57.7) | 2.72±0.33  |       |          |         |
| Self-rated health status            | Good <sup>a</sup>          | 9(4.1)    | 3.37±0.29  | 3.16  | .003*    | a<b,c   |
|                                     | Fair <sup>b</sup>          | 92(41.4)  | 3.75±0.41  |       |          |         |
|                                     | Poor <sup>c</sup>          | 121(54.5) | 3.77±0.51  |       |          |         |
| Shift work                          | Yes                        | 156(70.3) | 2.67±0.32  | -0.93 | .352     |         |
|                                     | No                         | 66(29.7)  | 2.72±0.39  |       |          |         |
| Nursing unit                        |                            |           | 7.78±6.75  |       |          |         |
|                                     | GW <sup>a</sup>            | 124(55.9) | 3.69±0.45  | 9.41  | <.001*** | a,c<b   |
|                                     | OP <sup>b</sup>            | 30(13.5)  | 4.07±0.49  |       |          |         |
|                                     | SW <sup>c</sup>            | 68(30.6)  | 3.69±0.43  |       |          |         |
| Total clinical career (Yr)          |                            |           | 7.78±6.75  |       |          |         |
|                                     | 1~4 <sup>a</sup>           | 85(38.3)  | 3.62±0.38  | 8.42  | <.001*** | a,b<c   |
|                                     | 5~9 <sup>b</sup>           | 63(28.4)  | 3.71±0.47  |       |          |         |
|                                     | ≥10 <sup>c</sup>           | 74(33.3)  | 3.91±0.50  |       |          |         |
| Clinical career of current unit(Yr) |                            |           | 2.47±2.76  |       |          |         |
|                                     | <1                         | 39(17.6)  | 3.77±0.47  | 0.12  | .891     |         |
|                                     | 1~4                        | 157(70.7) | 3.73±0.48  |       |          |         |
|                                     | ≥5                         | 26(11.7)  | 3.74±0.41  |       |          |         |
| Nursing satisfaction                | Not satisfied <sup>a</sup> | 18(8.1)   | 3.55±0.55  | 29.65 | <.001*** | a,b<c   |
|                                     | Fair <sup>b</sup>          | 115(51.8) | 3.57±0.41  |       |          |         |
|                                     | Satisfied <sup>c</sup>     | 89(40.1)  | 4.00±0.39  |       |          |         |

a,b,c : Scheffé test (The mean of different letters are significant)  
 GW: General ward, OP: Outpatient, SW: Special ward  
 \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### 3.2 감성지능, 간호근무환경 및 간호업무성과

대상자의 감성지능은 5점 만점에 평균 3.66점이었고, 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.69점이었으며, 간호업무성과는 5점 만점에 평균 3.74점이었다. 하위영역별로 살펴보면, 감성지능에서 자기감성이해가 3.81점으로 가장 높았고, 다음으로 타인감성이해가 3.80점이었으며, 감성조절이 3.39점으로 가장 낮았다. 간호근무환경에서 양질의 간호를 위한 기반이 2.87점으로 가장 높았고, 다음으로 간호사와 의사의 협력관계가 2.84점이었으며, 충분한 인력과 물질적 지원이 2.24점으로 가장 낮았다. 간호업무성과에서 업무수행능력이 3.78점으로 가장 높았고, 다음으로 업무수행태도가 3.75점이었으며, 업무수준향상이 3.66점으로 가장 낮았다(Table 2 참고).

Table 2. Emotional Intelligence, Nursing Work Environment, and Nursing Performance (N=222)

| Variables  | M±SD      | Min  | Max  |
|--|-----------|------|------|
| Emotional Intelligence                                   | 3.66±0.42 | 2.36 | 4.86 |
| Self emotion appraisal                                   | 3.81±0.50 | 2.00 | 5.00 |
| Other's emotion appraisal                                | 3.80±0.50 | 2.33 | 5.00 |
| Regulation of emotion                                    | 3.39±0.65 | 1.50 | 5.00 |
| Use of emotion   | 3.69±0.54 | 2.33 | 5.00 |
| Nursing Work Environment                                 | 2.69±0.34 | 1.62 | 3.86 |
| Nursing foundations for quality of care                  | 2.87±0.34 | 1.00 | 3.75 |
| Collegial nurse-physician relations                      | 2.84±0.49 | 1.78 | 4.00 |
| Nurse manager ability, leadership, and support of nurses | 2.83±0.41 | 1.22 | 4.00 |
| Nurse participation in hospital affairs                  | 2.58±0.39 | 1.00 | 4.00 |
| Staffing and resource adequacy                           | 2.24±0.50 | 1.50 | 4.00 |
| Nursing Performance                                      | 3.74±0.47 | 2.35 | 5.00 |
| Competency   | 3.78±0.50 | 2.14 | 5.00 |
| Attitude   | 3.75±0.55 | 2.25 | 5.00 |
| Willingness to improve                                   | 3.66±0.54 | 2.33 | 5.00 |
| Application of nursing process                           | 3.71±0.59 | 2.33 | 5.00 |

### 3.3 일반적 특성에 따른 간호업무성과의 차이

일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령(p<.001), 종교(p<.01), 주관적 건강상태(p<.01), 근무부서(p<.001), 총 임상근무기간(p<.001) 및 간호직 만족도(p<.001)에서 통계적으로 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 종교가 있는 경우가 그렇지 않은 경우보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다. 또한, 사후분석 결과, 40대 이상, 주관적 건강상태가 보통이거나 좋은 경우, 외래에서 근무하는 경우, 총 임상근무기간이 10년 이상인 경우, 간호직에 만족한다고 응답한 경우가 그렇지 않은 경우보다 간호업무성과가 높은 것으로 나타났다(Table 1 참고).

### 3.4 감성지능, 간호근무환경 및 간호업무성과 간의 상관관계

간호업무성과와 감성지능(r=.61, p<.001), 간호업무성과와 간호근무환경(r=.44, p<.001)은 유의한 양의 상관관계를 보였으며, 간호근무환경과 감성지능(r=.43, p<.001)도 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다(Table 3 참고).

Table 3. Correlations among Emotional Intelligence, Nursing Work Environment, and Nursing Performance (N=222)

|                             | 1             | 2             | 3 |
|-----------------------------|---------------|---------------|---|
|                             | r(p)          |               |   |
| 1. Emotional Intelligence   | 1             |               |   |
| 2. Nursing Work Environment | .43(<.001)*** | 1             |   |
| 3. Nursing Performance      | .61(<.001)*** | .44(<.001)*** | 1 |

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

### 3.6 간호업무성공에 미치는 영향 요인

간호업무성공에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 일반적 특성에 따른 간호업무성공에서 유의한 차이를 보인 변수와 상관분석에서 통계적 유의성을 나타낸 감성지능과 간호근무환경을 다중회귀분석에 투입하였다. 연령, 종교, 주관적 건강상태, 근무부서, 총 임상근무기간, 간호직 만족도를 더미변수로 처리하였다.

Table 4. The Affecting Factors on Nursing Performance (N=222)

| Variables                 | B            | S.E. | $\beta$ | t     | p         |
|---------------------------|--------------|------|---------|-------|-----------|
| (Constant)                | 1.79         | 0.27 |         | 6.54  | p<.001*** |
| Age(Yr)                   | -0.25        | 0.08 | -.26    | -3.02 | .003**    |
| Religion                  | -0.04        | 0.05 | .05     | -0.90 | .368      |
| Self-rated health status  | -0.08        | 0.12 | -.03    | -0.65 | .514      |
| Nursing unit              | 0.21         | 0.08 | .15     | 2.73  | .007**    |
| Total clinical career(Yr) | -0.01        | 0.10 | -.01    | -0.03 | .976      |
| Nursing satisfaction      | -0.20        | 0.05 | -.21    | -3.67 | p<.001*** |
| Emotional Intelligence    | 0.46         | 0.06 | .41     | 7.38  | p<.001*** |
| Nursing Work Environment  | 0.22         | 0.08 | .16     | 2.88  | .004**    |
| R <sup>2</sup>            | .53          |      |         |       |           |
| Adj.R <sup>2</sup>        | .50          |      |         |       |           |
| F(p)                      | 17.97(<.001) |      |         |       |           |

Age(Yr)(0=40+), Religion(0=Yes), Self-rated health status (0=Healthy), Nursing unit(0=Outpatient), Total clinical career(Yr)(0=10+), Nursing satisfaction(0=Satisfaction)

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

다중회귀분석에 앞서 독립변수들 간의 다중공선성을 확인한 결과 분산팽창지수(Variance Inflation Factor, VIF)는 10보다 작았으며(1.12-6.95), 공차한계(Tolerance)는 0.1 이상(0.14-0.90)이며, 독립변수 간 상관관계수가 0.80 미만(0.08-0.61)으로 나타나 다중공선성의 문제는 없는 것으로 나타났다. 또한, Durbin-Watson 지수가 2.02로

기준값인 2.0에 근접하여 오차의 자기상관의 문제는 없었으며, 회귀모형은 통계적으로 유의하였다(F=17.97, p<.001). 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과로 선형성(linearity)과 오차항의 정규성(normality) 및 등분산성(homeoscedasticity)의 가정 또한 만족하였다.

간호업무성공에 영향을 미치는 요인으로 감성지능( $\beta = .41, p < .001$ ), 연령( $\beta = -.26, p = .003$ ), 간호직 만족도( $\beta = -.21, p < .001$ ), 간호근무환경( $\beta = .16, p = .004$ ) 및 근무부서( $\beta = .15, p = .007$ )의 순이었으며, 간호업무성공에 대한 이들 변수들의 설명력은 50%이었다(Table 4 참고).

## 4. 논의

본 연구는 임상간호사의 감성지능, 간호근무환경 및 간호업무성공의 정도를 확인하고 간호업무성공의 영향요인을 분석하여 간호사의 업무성공을 향상시키는데 기초자료를 제공하고자 시도되었다.

본 연구에서 대상자가 지각하는 감성지능은 5점 만점에 평균 3.66점으로 보통 이상으로 나타났다. 본 연구와 같은 도구를 사용한 선행연구 결과를 살펴보면, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kwon과 Lim[25]의 연구에서 3.27점, 200병상 이상의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Ko와 Kim[26]의 연구에서 3.42점, 400병상 이상의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Jeon과 Koh[27]의 연구에서 3.44점, 700병상 이상의 종합병원 간호사를 대상으로 한 Song[28]의 연구에서 3.51점보다 다소 높았다. 이러한 차이는 조사 병원의 규모나 특성과 대상자의 범위가 다를에서 기인한 것으로 사료되며, 이를 규명하기 위하여 추후 다양한 규모나 특성의 병원을 대상으로 비교해보는 연구가 필요하다고 생각된다.

하위영역별로 감성지능 결과를 살펴보면, 자기감성이 해가 가장 높았고, 감성조절이 가장 낮았다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Ko와 Kim[26], Jeon과 Koh[27]의 연구에서도 자기감성이해가 가장 높게 나타나고 감성조절이 가장 낮게 나타나 본 연구의 결과와 일치하였다. 이러한 결과는 간호사들이 환자와의 관계에서 자기 자신의 감성을 이해하는 능력은 우수하지만 자신의 감정을 적절하게 조절하는 능력이 상대적으로 부족하여 이러한 능력을 향상시킬 필요가 있음을 의미함에 따라 간호사의 감성 조절능력을 향상시키기 위한 체계적인 교육과 훈련이 중점적으로 이루어져야 한다.

본 연구에서 대상자가 인식하는 간호근무환경은 4점 만점에 평균 2.69점으로 중간 이상으로 나타났다. 본 연구와 같은 도구를 사용한 선행연구 결과를 살펴보면, 신규간호사를 대상으로 한 Lee와 Suh[29]의 연구에서 3.06점 보다는 낮았으나, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Shim과 Lee[30]의 연구에서 2.73점과 Song과 Choi[31]의 연구에서 3.51점, 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Lee[32]의 연구에서 2.61점, 혈액투석실 간호사를 대상으로 한 Seo와 Lee[33]의 연구에서 2.55점, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kwon과 Kim[34]의 연구에서 2.39점, 지방 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee와 Park[35]의 연구에서 2.33점보다는 높게 나타났다. 이러한 차이는 연구대상자들이 신규 간호사, 상급종합병원, 지방 종합병원, 중소병원 등의 병원 규모와 근무부서 및 근무시기 등 간호사들의 근무특성이 다르기 때문으로 생각된다. 그러므로 이러한 근무특성에 따른 간호사들의 간호근무환경에 대한 차이를 비교하여 분석하는 연구도 의미가 있을 것으로 사료된다.

하위영역별로 간호근무환경 결과를 살펴보면, 양질의 간호를 위한 기반이 가장 높았고, 충분한 인력과 물질적 지원이 가장 낮게 나타났다. 본 연구와 같은 도구를 사용한 선행연구 결과를 살펴보면, 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Lee[32]의 연구에서 병원운영에 간호사 참여가 가장 높았고, 간호사와 의사의 협력관계가 가장 낮게 나타났다. 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kwon과 Kim[31]의 연구에서 간호관리자의 능력이 가장 높았고, 충분한 인력과 물질적 지원이 가장 낮게 나타났다. 지방 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee와 Park[35]의 연구에서 간호사와 의사의 협력관계가 가장 높았고, 충분한 인력과 물질적 지원이 가장 낮게 나타났다. 이러한 결과는 병원조직의 특성에 따라 간호사들에게 주어진 간호근무환경이 다름에 따라 나타나는 것으로 사료되나 전체적으로 살펴보면 충분한 인력과 물질적 지원이 상대적으로 낮게 인식되고 있음을 확인할 수 있었다. 충분한 인력과 물질적 지원은 간호업무에 필요한 인력뿐만 아니라 환자의 간호문제에 대해 충분히 숙직하고 논의할 수 있는 시간과 기회, 간호에 필요한 물품이 충분하게 제공되고 있는지에 대한 인식이며, 이러한 부분이 낮게 인식되고 있음은 요구되고 있는 간호업무량과 환자서비스에 비해 충분히 인력과 물질적 지원이 제공되지 못하고 있음을 짐작할 수 있다. 하지만 병원조직에서 환자를 직접

적으로 간호하는 간호사는 양적인 부분과 질적인 부분에서 환자의 건강과 생명에 직결되는 부분이므로 충분한 인적, 물질적 지원은 반드시 개선이 요구된다. 이는 간호사의 직무만족도를 높이고, 제공되는 간호에 대한 환자의 만족도를 증가시키며, 나아가 병원조직의 발전에도 기여할 수 있는 부분으로 간호사의 근속을 유도하여 질적으로 우수한 간호를 제공하는 측면에서도 중요하다고 사료된다.

본 연구에서 대상자의 간호업무성과는 총점 5점 만점에 평균 3.74점으로 보통 이상으로 나타났다. 본 연구와 같은 도구를 사용한 선행연구 결과를 살펴보면, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Yun과 Yoo[36]의 연구에서 3.04점, Noh와 Yoo[18]의 연구에서 3.10점, Lee와 Lee[37]의 연구에서 3.24점, Jang과 Kim[38]의 3.50점보다 높았으나 상급종합병원 간호사를 대상으로 한 Im 등[15]의 연구에서 3.70점보다는 낮았다. 이러한 차이는 병원의 규모와 특성 등에서 차이를 보인 것으로 사료된다.

하위영역별로 간호업무성과 결과를 살펴보면, 업무수행능력이 가장 높게 나타났으며, 업무수준향상이 가장 낮게 나타났다. Yun과 Yoo[36]의 연구에서 간호과정적용이 가장 높았고, 업무수준향상이 가장 낮았다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Noh와 Yoo[18]의 연구에서 업무수행능력이 가장 높았고, 업무수준향상이 가장 낮았다. Lee와 Lee[37]의 연구에서는 업무수행능력이 가장 높았고, 간호과정적용이 가장 낮았다. 이러한 결과는 간호사 개인의 차이에서 비롯된 것으로 사료되나 전체적으로 업무수행능력이 가장 높게 나타났는데 이는 간호사의 업무영역이 비독자적인 영역인 의사처방 수행, 타 부서와의 업무 협력과 반복적으로 수행되는 간호업무 등의 업무량이 상당함을 의미한다. 업무수준향상이 가장 낮게 나타났는데, 이는 3교대 근무시간이 불규칙적으로 진행되고 환자간호와 과중한 업무에 따른 소진으로 자기개발을 통한 업무수행능력을 향상시키기 위한 여유가 부족함에서 비롯된 것으로 생각된다. 따라서 병원조직차원에서 제도적으로 인력 및 물품에 대한 충분한 제공뿐만 아니라 다양한 교육프로그램 마련과 학업에 대한 지지 등의 자기개발을 위한 기회를 제공하는 것이 필요하다.

본 연구에서 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과는 연령, 종교, 주관적 건강상태, 근무부서, 총 임상 근무기간 및 간호직 만족도에서 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 즉, 연령이 많은 경우, 종교가 있는 경우,

주관적으로 건강하다고 생각한 경우, 외래근무인 경우, 총 임상근무기간이 긴 경우, 간호직 만족도가 높은 경우에 간호업무성고가 높은 것으로 나타났다. 이는 종합병원 간호사를 대상으로 한 Noh와 Yoo[18]의 연구에서 연령이 많은 경우, 총 임상근무기간이 많은 경우, 교대근무를 하지 않는 경우, Lee와 Lee[37]의 연구에서는 연령이 많은 경우, 총 임상근무기간이 많은 경우, 종교가 있는 경우, Yun과 Yoo[29]의 연구에서 총 임상근무기간이 많은 경우, 간호직에 만족한 경우, Im 등[12]의 연구에서는 종교가 있는 경우, 간호직에 만족하는 경우, 밤 근무를 하지 않는 경우, 주관적으로 건강한 경우에 간호업무성고가 더 높은 것으로 나타나 본 연구결과와 일치하였다. 이러한 결과는 간호사가 지속적으로 간호업무를 수행하면서 연령이 증가하고 경력이 쌓이게 되면 업무에 숙달되고 자신감이 생기면서 간호업무수행능력과 기술이 향상되어 간호직에 대한 만족도가 높아지는 결과로 사료된다. 따라서 간호사가 재직기간을 유지하도록 병원기관 차원에서 충분한 인적 및 물질적 지원을 하고 효율적인 인력 관리와 성과에 따른 보상제도 등 간호사가 장기적으로 재직할 수 있도록 다양한 방안을 모색할 필요가 있다.

본 연구에서 대상자의 감성지능 및 간호근무환경은 간호업무성고와 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 선행연구를 살펴보면, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee[14]의 연구에서 감성지능과 간호업무성고, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Lee와 Lee[21]의 연구와 종합병원과 전문병원 간호사를 대상으로 한 Kim[39]의 연구에서 간호근무환경과 간호업무성고, 혈액투석실 간호사를 대상으로 한 Seo와 Lee[26]의 연구에서 간호근무환경과 간호업무성고 간에 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이와 같이 임상간호사의 간호업무성고는 감성지능이 높아지고 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 높아지는 것으로 확인됨에 따라 다양한 중재 프로그램을 개발하고 적용함으로써 간호사의 감성지능, 간호근무환경을 향상시킬 수 있는 관리방안의 모색이 필요하다.

본 연구에서 간호업무성고의 영향 요인은 연령, 근무부서, 간호직 만족도, 감성지능과 간호근무환경으로 나타났으며, 설명력은 50%였다. 선행연구를 살펴보면, 연령, 근무부서, 간호직 만족도, 감성지능과 간호근무환경의 변수를 통합하여 진행된 연구가 없어 직접적으로 비교하는데 제한은 있으나, 각각의 변수가 간호업무성고에 영향

을 미치는 요인에 대한 선행연구를 살펴보면, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Noh와 Yoo[15]의 연구에서는 연령, 종합병원과 전문병원 간호사를 대상으로 한 Kim[39]의 연구에서는 근무부서, 종합병원 간호사를 대상으로 한 Song[16]의 연구에서는 간호직 만족도가 간호업무성고의 영향 요인으로 확인되었다. 따라서 병원조직차원에서 간호사의 재직기간을 늘릴 수 있도록 원칙에 근거한 순환근무제도와 포상 및 승진제도 등을 시행하고, 경력 간호사로부터 신규간호사가 훈련받을 수 있게 하는 등의 인력관리 방안을 모색하여 간호업무성고를 향상시킬 수 있도록 노력을 기울여야 한다.

또한, 간호업무성고의 영향 요인 중에서 감성지능이 가장 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 임상간호사를 대상으로 한 Lee[14]의 연구의 결과와 일치하여 간호사의 감성지능이 높을수록 간호업무성고가 높아질 수 있음이 확인되었다. 따라서 임상간호사의 감성지능을 높이기 위해 자신의 감성을 이해하는 능력은 더욱 강화하고, 임상상황에 적절하게 감성을 조절하여 활용할 수 있도록 중재 프로그램을 개발하고 교육을 통해 훈련시켜야 할 것으로 생각된다.

더불어 임상간호사를 대상으로 한 Lee와 Lee[21]의 연구는 간호근무환경이 간호업무성고에 미치는 영향 요인으로 나타나 본 연구결과와 일치하여 간호근무환경을 긍정적으로 인식할수록 간호업무성고가 높게 나타남을 확인하였다. 특히 점수가 가장 낮았던 충분한 인력과 물질적 지원을 개선하기 위해 간호사 1인당 담당하는 환자수를 법적인 기준을 준수하여 간호인력을 확보하고, 충분한 물질적 지원을 제공함으로써 환자의 안전과 일의 능력을 향상시킬 수 있는 기회를 제공하는 등 간호근무환경에 대한 체계적인 개선을 통해 간호업무성고를 향상시키는 노력이 필요하다고 사료된다.

본 연구는 일부 지역의 대학병원과 종합병원에 근무하는 여성간호사만을 대상으로 한 연구이므로, 전체 임상간호사 혹은 남성간호사에게 본 연구결과를 일반화하기에 제한점이 있다. 또한, 설문을 통해 간호업무성고에 영향을 미치는 일부 요인에 대해서만 조사된 연구이므로 간호업무성고의 다양한 영향 요인에 대해 설명하기에는 한계가 있다.

이상과 같이 감성지능과 간호근무환경은 간호업무성고와 관련성이 높은 요인임을 확인할 수 있었으나 감성지능, 간호근무환경 및 간호업무성고에 대한 연구가 미

흡한 실정이므로 본 연구결과는 감성지능 및 간호근무환경이 간호업무성과에 영향을 미치는 요인임을 이해함으로써 간호인력관리를 위한 기초자료를 제공하였다는 데 의의가 있다.

#### 4. 결론 및 제언

본 연구는 임상간호사의 간호업무성과에 미치는 영향 요인을 파악하기 위해 시도되었다. 연구결과 간호업무성과의 영향 요인은 연령, 근무부서, 간호직 만족도, 감성지능과 간호근무환경으로 나타났으며, 설명력은 50%였다. 따라서, 감성지능 교육과 근무부서의 간호근무환경 개선을 진행하고, 연령 증가와 함께 간호직만족도를 높일 수 있는 시스템을 개발하여 적용한다면 임상간호사의 간호업무성과를 향상시키는데 기여할 것으로 기대된다.

이상의 연구결과를 바탕으로 다음을 제언한다. 첫째, 본 연구는 일 지역 여성 임상간호사만을 대상으로 하여 결과를 도출하였으므로 연구결과의 일반화를 위해 추후 연구대상자의 지역적인 확대와 반복연구를 시도할 것을 제언한다. 둘째, 간호업무성과에 대해 좀 더 포괄하여 설명 가능하도록 다양한 변수를 포함한 확대 연구를 제안한다. 셋째, 임상간호사의 간호근무환경을 개선하기 위하여 간호사들의 개선 요구도를 조사하고 이를 반영하기 위한 시스템을 개발하기를 제안한다. 넷째, 간호업무성과 향상을 위한 감성지능 중재프로그램을 개발하고 효과를 검증하는 연구를 제안한다.

#### REFERENCES

- [1] Bak, W. S. (2002). The relationship between leadership, empowerment, and nursing performance. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 8(2), 335-346.
- [2] Oh, E. H. & Chung, B.Y. (2011). The Effect of Empowerment on Nursing Performance, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention in Hospital Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 391-401.
- [3] Yeun, Y. R. (2014). Job stress, burnout, nursing organizational culture and turnover intention among nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 15(8), 4981-4986. DOI: 10.5762/KAIS.2014.15.8.4981
- [4] Seomun, G. A., Chang, S. O., Cho, K. H., Kim, I. A., & Lee, S. J. (2006). The Relation between Self-leadership and Outcome of Nursing Practice. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 12(1), 151-158.
- [5] Ko, Y. K., Lee, T. W., & Lim, J. Y. (2007). Development of a performance measurement scale for hospital nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37(3), 286-294.
- [6] Choi, J. H. (2010). *Relationship between nurse's emotional intelligence, communication competency and organizational commitment*. Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- [7] Lee, H. S. & Kim J. K. (2010). Relationship among communication, competence, communication types, and organizational commitment in hospital nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 16(4), 488-496.
- [8] Wong, C., & Law, K. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: an exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274. DOI:110.1016/s1048-9843(02)00099-1
- [9] Ahn, S. A., Yea, C. J., & Yeum, D. M. (2011). The impact of nurses's job demands, job resources, emotional labor and emotional intelligence on burnout. *Social Science Research Review*, 27(4), 25-43.
- [10] Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1993). Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of Management Review*, 18(1), 88-115. DOI:110.2307/258824
- [11] Lee, J. Y., & Nam, H. R. Effects of work environment, organizational culture and demands at work on emotional labor in nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 22(2), 119-128. DOI:110.11111/jkana.2016.22.2.119
- [12] Kang, K. N. (2012). Factors influencing turnover intention of nurses in small-medium sized hospitals. *Journal Korean Academy of Nursing Administration*, 18, 155-165. DOI:110.11111/jkana.2012.18.2.155
- [13] Oh, E. H. & Chung, B. Y. (2011). The effect of empowerment on nursing performance, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in hospital nurses. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, 17(4), 391-401.
- [14] Park, J. Y., & Choi, M. H. (2004). Study on empowerment level, job stress and nursing work

- performance. *The Chung-Ang Journal of Nursing*. 8(1), 83-99.
- [15] Im, S. I., Park, J., & Kim, H. S. (2012). The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance. *The Korean Journal of Occupational Health Nursing*. 21(3), 274-282. DOI:110.5807/kjohn.2012.21.3.274
- [16] Song, H. S. (2012). *A study on the empowerment and job satisfaction, job performance in hospital nurses*, Unpublished master's thesis, Woosuk University, Jeollabuk-do.
- [17] Lee, S. J. (2013). *Emotional intelligence, interpersonal relationship and nursing performance among clinical nurse* Unpublished master's thesis, Ajou University, Suwon.
- [18] Noh, G. M. & Yoo, M. S. (2016). Effects of workplace spirituality and organizational citizenship behavior on nursing performance. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 22(3), 251-259. DOI:110.11111/jkana.2016.22.3.251
- [19] Kwon, S. B., Park, M. J., Song H. M. & Moon, J. S. (2017). Effects of Job Embeddedness and Emotional Intelligence on Performance of Nurses in Medium and Small sized Hospital. *The Korean Journal of Health Service Management*. 11(1), 55-66. DOI:10.12811/kshsm.2017.11.1.055
- [20] Lee, G. W., Park, K. S. & Kim, Y. H. (2014). The relationship between leadership, empowerment, and nursing performance. *The Journal of the Korea Institute of Korean Medical Informatics*. 20(1), 9-24.
- [21] Lee, S. I. & Lee, E. J. (2016). Effect of Nursing Work Environment, Emotional Labor and Ego-Resilience on Nursing Performance of Clinical Nurses. *Journal of Wellness*. 11(4), 286-294.
- [22] Yoon, Y. R. & Choi, S. B. (2012). The impacts of emotional intelligence, job satisfaction and self-efficacy on the organizational citizenship behavior-the case of nurse in university hospital-. *Human Resources Management*. 19(5), 73-93.
- [23] Lake, E. T. (2002). Development of the practice environment scale of the nursing work index. *Research in Nursing & Health*. 25(3), 176-88.
- [24] Cho, E. H., Choi, M. N., Kim, E. Y., Yoo, I. Y. & Lee, N. J. (2011). Construct validity and reliability of the Korean version of the practice environment scale of nursing work index for Korean nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 41(3), 325-332. DOI:110.4040/jkan.2011.41.3.325
- [25] Kwon, J. O. & Lim, S. Y. (2017). A convergence study about influences of coaching behavior level and emotional intelligence on organizational effectiveness of nurse. *Journal of the Korea Convergence Society*. 8(7), 63-73.
- [26] Ko, H. R. & Kim, J. H. (2014). The relationships among emotional intelligence, interpersonal relationship, and job satisfaction of clinical nurses. *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*. 20(3), 413-423. DOI:110.5977/jkasne.2014.20.3.413
- [27] Jeon, K. D., & Koh, M. S. (2014). Comparative study of emotional intelligence, organizational citizenship behavior, organizational commitment and organizational performance of clinical nurses in Korea. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 20(4), 446-454. DOI:110.11111/jkana.2014.20.4.446
- [28] Song, M. J. & Choi, S. Y. (2015). A convergence study about influences of emotional intelligence and job embeddedness on turnover intention in general hospital nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*. 8(2), 83-89. DOI:110.15207/JKCS.2017.8.2.083
- [29] Lee, S. Y. & Suh, S. R. (2017). Effect of social support and self-efficacy in the relationship between nursing work environment and reality shock in new graduate nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*. 18(4), 317-324.
- [30] Shim, O. S. & Lee, H. J. (2017). A comparative study on the job satisfaction, nursing professionalism and nursing work environment of nurses in comprehensive nursing care service wards and nurses in general wards. *Journal of Convergence for Information Technology*. 7(6), 25-33.
- [31] Song, M. J. & Choi, S. Y. (2017). A convergence study about influences of emotional intelligence and job embeddedness on turnover intention in general hospital nurses. *Journal of Convergence for Information Technology*. 8(2), 83-89.
- [32] Kim, J. I. & Lee T. W. (2016). The influence of nursing practice environment, compassion fatigue and compassion satisfaction on burnout among clinical nurses. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 22(2), 109-117.
- [33] Seo, J. A. & Lee, B. S. (2016). Effect of work environment on nursing performance of nurses in hemodialysis units : focusing on the effects of job satisfaction and empowerment. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 22(2), 178-188. DOI:110.11111/jkana.2016.22.2.178
- [34] Kwon, J. O. & Kim, E. Y. (2012). Impact of unit-level nurse practice environment on nurse turnover intention

in the small and medium sized hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 18(4), 414-423. DOI:110.11111/jkana.2012.18.4.414

- [35] Lee, J. Y. & Park, S. Y. (2014). Relationship between the practice environment of nursing and critical thinking disposition of nurses in local general hospitals. *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*. 20(2), 145-153.  
DOI:110.11111/jkana.2014.20.2.145
- [36] Yun, Y. M. & Yoo, M. S. (2017). Effects of emotional competence, learning organization, and nursing organization culture among nursing performance of clinical nurses. *The Korean Journal of Health Service Management*. 11(4), 29-40.  
DOI:110.12811/kshsm.2017.11.4.029
- [37] Lee, S. I. & Lee, E. J. (2016). Effect of nursing work environment, emotional labor, and ego-resilience on nursing performance of clinical nursing. *Journal of Wellness*. 11(4), 267-376.
- [38] Jang, M. K. & Kim, H. Y. (2018). A convergence study on the effects of self-leadership and self-esteem on nursing performance. *Journal of the Korea Convergence Society*. 9(2), 51-59.
- [39] Kim, S. H. (2015). *The effects of nursing practice environment and workplace bullying on nursing performance and turnover intention*, Unpublished master's thesis, Eulji University, Suwon.

박 소 희(Park, So Hee)

[정회원]



- 2016년 2월 : 군산대학교 대학원 간호학과(간호학 석사)
- 2012년 9월 ~ 현재 : 군산의료원 간호사
- 관심분야 : 성인간호학, 중환자간호학, 만성질환자 간호

▪ E-Mail : jinhodek@hanmail.net

박 민 정(Park, Min Jeong)

[정회원]



- 1999년 8월 : 가톨릭대학교 대학원 간호학과(간호학 석사)
- 2008년 8월 : 가톨릭대학교 대학원 간호학과(간호학 박사)
- 2010년 6월 ~ 2012년 8월 : 국민건강보험공단 정책연구원 부연구위원

▪ 2012년 9월 ~ 현재 : 국립군산대학교 간호학과 교수

▪ 관심분야 : 기본간호학, 성인간호학, 만성질환자 간호, 중환자간호학, 보건간호학

▪ E-Mail : itsmedal@naver.com