

# 간호사의 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성이 대인관계능력에 미치는 융합적 영향

배두이<sup>1</sup>, 김향수<sup>2\*</sup>, 김송순<sup>3</sup>, 김윤정<sup>4</sup>

<sup>1,3,4</sup>동원과학기술대학교 간호학과 조교수, <sup>2</sup>중원대학교 간호학과 조교수

## The convergence Influence of nurse's emotional intelligence, Job Engagement and interpersonal relationship on moral sensitivity

Du-Yi Bae<sup>1</sup>, Hyang-Soo Kim<sup>2\*</sup>, Song-Soon Kim<sup>3</sup>, Yun-Jeong Kim<sup>4</sup>

<sup>1,3,4</sup>Assistant Professor; Department of Nursing, Dongwon Institute of Science and Technology

<sup>2</sup>Assistant Professor; Department of Nursing, Jungwon University

요 약 본 연구는 간호사의 대인관계능력에 영향을 미치는 요인을 규명함으로써 임상현장에서 간호사의 대인관계능력을 향상시키는데 도움이 되는 교육 프로그램 개발을 위한 기초자료로 활용하고자 하는데 그 목적이 있다. 연구대상은 B광역시, Y시 소재의 병원 3곳에 근무하는 간호사를 임의표출 한 179명으로부터 수집한 자료로 분석하였다. 연구결과는 대상자의 대인관계능력은 5점 만점에 3.51점, 감성지능은 5점 만점에 3.44점, 직무열의는 5점 만점에 3.15점 도덕적 민감성은 7점 만점에 4.57점으로 나타났다. 간호사의 대인관계능력에 영향을 미치는 요인으로는 감성지능( $\beta=.551, p=.000$ )이 예측변수로 나타났으며 설명력은 37.3%로 나타났다. 결론적으로 간호사의 감성지능, 직무열의 및 도덕적 민감성이 높을수록 대인관계능력이 높은 것으로 나타났으며 대인관계능력에 영향을 미치는 요인으로는 감성지능으로 나타났다. 따라서 간호사의 대인관계능력 향상을 위하여 간호사 개인의 감성지능을 높이기 위한 교육프로그램을 개발하는 것이 필요하다.

주제어 : 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성, 대인관계능력, 융합

**Abstract** This study is aiming to clarify the factors that influence the interpersonal relationship of nurses and to use them as basic data for the development of educational programs to help nurse's interpersonal relationship in the clinical field. The subjects were 179 nurses working at 3 hospitals B city and Y city. The results showed that the interpersonal relationship of the subjects were 3.51 points out of 5 points, emotional intelligence had 3.44 points out of 5 points, job enthusiasm was 3.15 points out of 5 points, and moral sensitivity was 4.5 points out of 7 points. The emotional intelligence ( $\beta = .551, p = .000$ ) was the predictor for the nurse's interpersonal relationship, and emotional intelligence was 37.3% explained by interpersonal relationship of the nurse. In conclusion, higher emotional intelligence, job engagement, and moral sensitivity of nurses showed higher interpersonal relationship, Emotional intelligence was the factor influencing interpersonal relationship. Therefore, it is necessary to develop an educational program to enhance the emotional intelligence of individual nurses to improve interpersonal skills of nurses.

**Key Words** : Emotional intelligence, Job engagement, Moral sensitivity, Interpersonal relationship, convergence

\*Corresponding Author : Hyang-Soo Kim (khs881088@jwu.ac.kr)

Received January 2, 2019

Revised March 6, 2019

Accepted March 20, 2019

Published March 28, 2019

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

간호의 기본 철학은 인간중심돌봄(Person-centered care)으로 간호 대상자에게 인본주의를 기본으로 총체적인 돌봄 제공을 지향함으로 책임성 있고 윤리적인 돌봄 모델로 인정 받고 있다[1,2]. 인간중심돌봄에 대한 정의는 학자마다 조금씩 차이가 있지만 대상자와의 치료적 관계 형성을 통하여 존엄성과 의사결정에 대한 자율성을 존중하고 보호하여 간호에 윤리적 요구가 높은 돌봄을 제공하는 것이다[3].

간호사는 돌봄 과정에서 대상자와의 치료적인 관계뿐만 아니라 그들의 건강문제를 해결하기 위하여 의료진, 동료, 관계 부서 등 타인과의 다양한 관계를 맺고 있다. 대인관계능력은 다른 사람의 마음, 감정, 느낌을 잘 이해하고 수용하여 다른 사람과 효과적이고 조화롭게 일할 수 있는 능력[4]을 의미하며, 대상자에게 질적인 간호를 제공하는데 무엇보다도 중요한 요소이다. 대인관계능력이 뛰어난 간호사의 경우 자신이 수행하는 간호업무를 긍정적으로 인식하며, 자아존중감도 높은[5] 반면 불안정한 경우 불안, 우울, 육구좌절 등의 부정적인 심리적인 정서가 나타나[6] 임상현장에서 여러 유형의 환자나 보호자의 요구를 충족시킬 수 없다. 이렇듯 능숙한 대인관계능력은 돌봄 과정에서 대상자를 이해하고 친밀한 관계를 유지함으로써 대상자가 책임 있는 의사결정을 할 수 있게 도와줌으로써 안전한 간호를 제공할 수 있다.

환자에게 안전하고 질적인 간호업무를 수행하는 과정에서 대인관계능력의 요소 중 감성지능이 요구된다. 최근 들어 환자들의 의료서비스에 대한 요구도가 높아짐에 따라 각 의료기관들에서는 간호사들에게 환자중심으로 요구도에 맞는 질적 의료 서비스를 제공하기 위하여 감성서비스를 요구하고 있다. 대인관계능력에 있어 조직과 개인에게 유해한 영향을 주는 스트레스를 해소하기 위한 방안으로 최근에 감성지능(emotional intelligence)이 언급되고 있다. 감성지능은 여러 상황에 있어 자신과 타인의 감성을 이해하고 조절하며, 그 감성을 효율적으로 활용할 수 있는 능력[7]으로 간호사와 환자와의 좋은 신뢰감을 형성하게 할 수 있다. 뿐만 아니라 환자와 공감하고 그들의 관점을 이해하려고 노력하는 것으로 의사소통에도 관여하여 중요하다고 하였다[8]. 간호사의 업무는 환자와 가족으로부터 정서적인 요구, 환자의 죽음, 의료인과 동

료 및 여러 부서 직원들과의 갈등, 과도한 업무량 등 다양한 스트레스에 노출되어 있다[9]. 이러한 상황에서 간호사들은 자신의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 정서적인 갈등, 좌절감과 회의 등을 반복적으로 경험하면서 감정적인 강도가 있는 실정이다[10]. 이러한 감성적인 강도의 경험들을 극복하지 못하는 경우 환자와의 관계에서도 부정적인 영향을 미치며, 결국 의료서비스 질 저하를 초래하게 된다.

대인관계능력에 영향을 미치는 직무열의는 긍정심리학의 출현과 함께 긍정적 직무태도로 직무열의의 중요성이 두드러지고 있다. 직무열의는 자신의 직무에 높은 에너지를 가지고 스스로 업무에 노력과 시간을 투자하는 마음가짐과 업무에 대한 강한 소속감으로 집중하는 몰두, 활력, 헌신의 특성을 지니고 있다[11]. 직무열의가 높은 간호사의 경우 스스로 활발하게 간호업무를 수행할 뿐만 아니라 간호 조직구성원들 간에는 동료간호사를 자발적으로 도와 협력하고 타인의 입장에서 배려하고 존중하게 함으로써 예의바르게 행동하도록 한다[12-14]. 간호업무를 수행하면서 타인을 배려하고 존중하는 자세는 간호의 근본인 환자중심돌봄을 실천하는 것이다. 이렇듯 직무에 열정을 다하는 간호사는 업무 자체가 활력이 있고 즐거운 상태에서 수행함으로 타인들과 긍정적인 대인관계 형성은 환자 간호에 영향을 미친다고 볼 수 있다.

임상현장에서 간호사는 환자의 건강문제 해결을 위한 다양한 윤리적인 문제들을 직면하면서 갈등을 해소하고 환자에게 최선의 간호를 수행하기 위해 도덕적 민감성을 필요로 한다[15]. 도덕적 민감성은 윤리적 의사결정 과정에서 중요한 핵심요소로 도덕적 문제를 인식하고 상황을 해석하여 자신의 행동이 상대에게 어떠한 영향이나 결과를 끼칠지를 헤아릴 수 있는 능력을 말하는 것이다[16]. 또한 도덕적 민감성은 타인에 대한 공감, 동정, 연민 등의 정서적인 측면을 내포하면서 환자 존중, 전문적 책임 인식 등을 바탕으로 [17] 최선의 간호를 제공하기 위해서는 간호 대상자와의 긍정적인 관계 형성이 필요로 한다. 간호사의 도덕적 민감성이 결핍되거나 줄어들면 간호대상자는 윤리적으로 부적절한 돌봄을 받을 수가 있어 [18] 긍정적인 관계형성으로 도덕적 민감성을 높이면 질적 간호를 제공할 수 있을 것으로 사료된다.

간호사의 대인관계능력 과 관련된 선행연구를 살펴보면 대인관계능력에 감성지능과 자아탄력성[19]이 영향을 주었으며, 이직의도[20], 간호업무성과[21], 직무만족도

[22] 등이 대인관계능력에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 그러나 대인관계능력에 대한 직무열의, 도덕적 민감성의 영향을 규명한 연구가 미흡한 실정이다.

따라서, 본 연구는 간호사의 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성이 대인관계능력에 미치는 영향요인을 파악하여 대인관계능력을 증진시키기 위한 기초자료로 제공하고자 한다.

## 1.2 연구의 목적

- 1) 간호사의 일반적 특성을 파악한다.
- 2) 간호사의 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성, 대인관계능력 정도를 파악한다.
- 3) 간호사의 일반적 특성에 따른 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성, 대인관계능력 차이를 파악한다.
- 4) 간호사의 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성, 대인관계능력 간의 관계를 파악한다.
- 5) 간호사의 대인관계능력에 미치는 영향 요인을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 간호사를 대상으로 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성, 대인관계능력의 정도를 파악하고 대인관계능력에 영향을 미치는 요인을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 2.2 연구대상

연구 대상자는 B광역시, Y시 소재의 종합병원, 병원, 중소병원에 근무하는 간호사를 대상으로 연구의 목적 및 익명성 보장에 대한 내용을 충분히 설명한 후, 연구의 취지를 이해하고 자율적으로 연구에 참여하기로 동의한 자를 대상으로 편의표본추출에 의한 자기기입식 설문조사를 시행하였다.

대상자의 수는 G\*power 3.1.7 프로그램을 이용하여 예측변수 3개, 효과크기 .15, 유의수준 .05, 검정력 .95를 유지하는데 필요한 표본 수는 119명으로 본 연구 대상자 179명은 산출된 조건을 충족한다.

### 2.3 연구도구

#### 2.3.1 감성 지능

본 연구 대상자의 감성지능을 측정하기 위해 Wong와 Law[7]가 개발한 Law's Emotional Intelligence Scale를 최지현[23]이 번안한 도구로 측정하였다. 총 4개의 하위영역, 16문항으로 구성되었으며 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. 최지현[23]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .90이었고 본 연구에서는 .90였다.

#### 2.3.2 직무 열의

본 연구의 대상자의 직무열의를 측정하기 위해 Schaufeli & Bakker[24]가 개발한 Engagement Scale를 이랑, 김완석, 신강현[25]이 번안하고 수정한 17문항을 도구로 사용하였다. 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 직무열의가 높음을 의미한다. 이랑, 김완석, 신강현[25]의 연구에서 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .86~.88, 본 연구에서는 .91이었다.

#### 2.3.3 도덕적 민감성

본 연구대상자의 도덕적 민감성을 측정하기 위해 Lutzen, Nordin & Brolin [26]이 개발한 Moral Sensitivity Questionnaire(MSQ)를 Han, Kim, Kim & Ahn[27]이 한국 간호사에게 타당화한 한국형 K-MSQ를 사용하였다. 총 5개 하부영역, 27문항으로 구성되었으며 7점 Likert 척도로 점수가 높을수록 도덕적 민감성이 높음을 의미한다. Han 등[27]의 연구에 Cronbach's  $\alpha$  계수는 .76, 본 연구에서는 .83였다.

#### 2.3.4 대인관계능력

본 연구 대상자의 대인관계능력을 측정하기 위하여 Guerny[28]가 개발한 Relationship Change Scale를 문은경[29]이 간호사를 대상으로 사용한 도구로 측정하였다. 총 6개 하위영역, 18문항으로 구성되었으며 5점 Likert 척도로 점수가 높을수록 원만한 대인관계능력을 가졌음을 의미한다. 개발 당시 Cronbach's  $\alpha$  = .86이었고 본 연구에서는 .89였다.

### 2.4 자료수집

자료 수집은 2018년 9월 3일~21일까지 총 15일간 3곳의 병원에 근무하는 간호사를 대상으로 설문지를 직접 배

포하였으며 배포 후 1일~7일 후에 직·간접으로 회수 하는 방식으로 수집하였다. 총 200부를 배포하여 180부를 회수하였으나 자료 처리에 부적절한 1부를 제외한 총 179부를 최종 분석 자료로 사용하였다.

## 2.5 자료 분석 방법

수집된 자료는 SPSS/WIN 22.0 프로그램을 이용하여 분석하였으며, 각 항목에 대한 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

첫째, 대상자의 일반적 특성은 실수와 백분율, 평균과 표준편차를 이용한 기술통계로 분석하였다.

둘째, 대상자의 일반적 특성에 따른 대인관계능력, 감성 지능, 직무열의, 도덕적 민감성 정도차이는 t-test, ANOVA를 이용하여 분석한 후 사후검정은 Scheffe test를 실시하였다.

셋째, 대상자의 대인관계능력, 감성 지능, 직무열의, 도덕적 민감성간의 관계를 파악하기 위해 Pearson Correlation coefficient를 이용하였다.

넷째, 대상자의 대인관계능력에 미치는 영향요인을 확인하기 위해 다중공선성 진단 후 multiple regression으로 분석하였다.

## 3. 결과

### 3.1 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연구 대상자의 성별은 여자 165명(92.2%), 남자 14명(7.8%)이며, 연령대는 20~30세 90명(50.3%)으로 가장 높게 나타났다. 종교는 '있다'가 124명(69.3%), '없다' 55명(30.7%)이며, 결혼상태는 미혼 105명(58.7%), 기혼 72명(40.2%), 사별 2명(1.1%)순으로 나타났다. 졸업학제로는 4년제출신 98명(54.7%)이 3년제 출신 81명(45.3%)보다 약간 많았고, 현재 직위에서는 일반간호사 148명(82.7%), 중간관리자 21명(11.7%), 최고관리자 10명(5.6%)로 나타났다. 임상경력 은 5년미만 79명(44.1%), 10년 이상 62명(34.6%), 5년~10년 38명(21.2%)순이며, 현재 근무부서는 내과 65명(36.3%), 특수파트(중환자실, 응급실, 수술실) 63명(35.2%), 외과 44명(24.6%), 소아·신생아 중환자실 7명(3.9%)이었다. 건강상태에서는 '건강하다' 93명(52.0%), '보통' 52명(29.1%), '매우건강' 33명(18.4%), '건강하지 못

함' 1명(0.6%)이었고, 경제상태는 보통 137명(76.5%), 좋음 30명(16.8%), 나쁨 12명(5.7%) 순으로 나타났다.

Table 1. General characteristics of Subjects

Classification	Category	N(%) (N=179)
Gender	Male	14(7.8)
	Female	165(92.2)
Age(year)	20~30	90(50.3)
	31~40	46(25.7)
	40<	43(24.0)
Religion	No	55(30.7)
	Yes	124(69.3)
Marital status	Single	105(58.7)
	Married	72(40.2)
	Bereavement	2(1.1)
Education level	Three year graduation	81(45.3)
	four year graduation	98(54.7)
Position	Staff nurse	148(82.7)
	Charge nurse	21(11.7)
	Head nurse/ manager	10(5.6)
Duration of working (year)	1~5	79(44.1)
	6~10	38(21.2)
	10<	62(34.6)
Working Ward	IM	65(36.3)
	OS	44(24.6)
	NICU	7(3.9)
	ICU, ER,OR	63(35.2)
Health	Very Good	33(18.4)
	Good	93(52.0)
	So-so	52(29.1)
	poor	1(0.6)
Economical	Good	30(16.8)
	So-so	137(76.5)
	poor	12(6.7)

### 3.2 대상자의 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성, 대인관계능력 정도

대상자의 대인관계능력, 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성 정도는 Table 2와 같다. 감성지능은 5점 만점에 평균 3.44±.47점, 직무열의는 5점 만점에 평균 3.15±.55점, 도덕적 민감성은 7점 만점에 평균 4.57±.54점, 대인관계능력은 5점 만점에 평균 3.51±.42점으로 나타났다.

Table 2. Differences in Emotional intelligence, Job Engagement, Moral sensitivity, Interpersonal relationship ability (unit : point)

Variable	M±SD	Range
Interpersonal relationship ability	3.51± .42	1-5
Emotional intelligence	3.44± .47	1-5
Job Engagement	3.15± .55	1-5
Moral sensitivity	4.57± .54	1-7

3.3 일반적 특성에 따른 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성, 대인관계능력 차이

일반적 특성에 따른 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성, 대인관계능력의 차이는 Table 3과 같다.

감성지능은 일반적 특성 중 연령( $t=3.683, p=.027$ ), 결혼상태( $F=3.253, p=.041$ ), 임상경력( $F=4.366, p=.014$ ), 건강상태( $F=3.457, p=.018$ ), 경제상태( $F=5.067, p=.007$ )에 따라 통계적으로 유의한 수준에서 차이를 보였다.

직무열의는 일반적 특성 중 연령( $t=19.235, p=.000$ ), 결혼상태( $F=8.901, p=.000$ ), 현재 직위( $F=6.350, p=.002$ ), 임상경력( $F=9.350, p=.000$ ), 건강상태( $F=3.015, p=.031$ ), 경제상태( $F=4.187, p=.017$ )에서 통계적으로 유의한 수준에서 차이를 보였다.

도덕적 민감성은 일반적 특성 중 연령( $F=7.023, p=.001$ ), 결혼상태( $F=5.913, p=.003$ ), 현재 직위( $F=3.024, p=.050$ ), 임상경력( $F=4.778, p=.010$ )에서 통계적으로 유의한 수준에서 차이를 보였다.

Table 3. Differences in Quality of according to general characteristics, Emotional intelligence, Job Engagement, Moral sensitivity, Interpersonal relationship ability

Classification	Category	Emotional intelligence		Job Engagement		Moral sensitivity		Interpersonal relationship ability	
		M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)	M±SD	t or F(p)
Gender	Male	3.35±.33	-.742	3.30±.34	1.009	4.53±.42	-.279	3.38±.34	-1.137
	Female	3.45±.47	(.459)	3.14±.56	(.060)	4.57±.55	(.780)	3.52±.42	(.257)
Age	20~30 <sup>a</sup>	3.37±.46	3.683	2.96±.47	19.235	4.42±.53	7.023	3.44±.41	3.264
	31~40 <sup>b</sup>	3.43±.50	(.027)	3.17±.51	(.000)	4.75±.50	(.001)	3.50±.43	(.041)
	40 <sup>c</sup>	3.60±.40	† c>b	3.54±.54	† c>b	4.68±.52	† b>c	3.64±.37	† c>b
Religion	No	3.36±.42	1.472	3.04±.50	1.836	4.49±.55	1.268	3.42±.47	1.855
	Yes	3.48±.48	(.143)	3.20±.56	(.068)	4.60±.53	(.206)	3.54±.38	(.065)
Marital status	Single <sup>a</sup>	3.40±.45	3.253	3.02±.51	8.901	4.46±.50	5.913	3.45±.41	2.856
	Married <sup>b</sup>	3.49±.46	(.041)	3.33±.54	(.000)	4.71±.54	(.003)	3.59±.41	(.060)
	Bereavemen <sup>c</sup>	4.15±.39	† c>b	3.85±.45	† c>b	5.14±.83	† c>b	3.77±.07	
Education level	Three year graduation	3.46±.41	.395	3.10±.54	-1.180	4.63±.59	1.347	3.46±.43	-1.390
	four year graduation	3.43±.51	(.694)	3.20±.55	(.239)	4.52±.48	(.180)	3.54±.40	(.166)
Position	Staff nurse <sup>a</sup>	3.42±.47		3.10±.52	6.350	4.53±.56	3.024	3.50±.42	
	Charge nurse <sup>b</sup>	3.46±.43	1.249	3.33±.61	(.002)	4.83±.40	(.050)	3.55±.42	.167
	Head nurse/manager <sup>c</sup>	3.66±.44	(.289)	3.65±.51	† c>b	4.66±.22	† b>c>a	3.48±.29	(.847)
Duration of working (year)	1~5 <sup>a</sup>	3.33±.44	4.366	3.01±.55	9.350	4.43±.52	4.778	3.48±.40	2.033
	6~10 <sup>b</sup>	3.47±.51	(.014)	3.08±.40	(.000)	4.65±.53	(.010)	3.42±.46	(.134)
	10 <sup>c</sup>	3.56±.44	† c>b	3.39±.55	† c>b	4.69±.53	† c>b>a	3.59±.39	
Working Ward	IM	3.46±.47		3.15±.54		4.57±.57		3.49±.41	
	OS	3.36±.42	.635	3.03±.50	1.355	4.58±.62	.095	3.48±.39	.165
	PD, NICU	3.41±.50	(.593)	3.25±.71	(.258)	4.46±.43	(.962)	3.53±.39	(.920)
	ICU, ER,OR	3.48±.48		3.24±.57		4.57±.45		3.53±.39	
Health	Very Good <sup>a</sup>	3.49±.47	3.457	3.25±.55	3.015	4.60±.53	.692	3.57±.41	4.427
	Good <sup>b</sup>	3.35±.41	(.018)	3.21±.54	(.031)	4.52±.57	(.558)	3.37±.37	(.005)
	So-so <sup>c</sup>	2.59±.21	† a>b>c	3.01±.52	† a>b	3.12±.13		2.94±.31	† a>b>c
	poor <sup>d</sup>	2.37±.00		2.11±.00		3.10±.00		2.61±.00	
Economical	Good <sup>a</sup>	3.65±.46	5.067	3.40±.53	4.187	4.69±.67	1.651	3.67±.42	4.195
	So-so <sup>b</sup>	3.42±.45	(.007)	3.12±.54	(.017)		(.195)		(.017)
	4.56±.52	3.49±.41	† a>b		† a>b				† a>b

† Scheffe test

대인관계능력은 일반적 특성 중 연령( $t=3.264, p=.041$ ), 건강상태( $F=4.427, p=.005$ ), 경제상태 ( $F=4.195, p=.017$ )에 따라 통계적으로 유의한 수준에서 차이를 보였다. 그러나 성별( $t=-1.137, p=.257$ ), 종교( $t=1.855, p=.065$ ), 결혼상태( $F=2.856, p=.060$ ), 졸업학제( $t=-1.390, p=.166$ ), 현재 직위( $F=.167, p=.847$ ), 임상경력( $F=2.033, p=.134$ ), 현재 근무부서( $F=.165, p=.920$ )는 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다.

대인관계능력에서 집단 간의 유의한 차이를 분석한 결과, 31~40세보다 40세 초과에서 대인관계능력이 높았으며 건강상태에서는 매우 좋음, 좋음, 보통순으로 대인관계능력이 높게 나타났다. 경제상태는 좋음이 보통보다 대인관계능력이 더 높게 나타났다.

### 3.4 대상자의 대인관계능력, 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성의 상관관계

대상자의 대인관계능력, 감성 지능, 직무열의, 도덕적 민감성의 상관관계는 Table 4와 같다.

대상자의 대인관계능력과의 감성지능( $r=.617, p<.001$ )과의 관계는 통계적으로 유의한 수준에서 높은 양의 상관관계를 보였으며 직무열의의 ( $r=.375, p<.001$ ), 도덕적 민감성( $r=.275, p<.001$ )과의 관계는 통계적으로 유의한 수준에서 약한 양의 상관관계를 보였다. 직무열의와 감성지능( $r=.535, p<.001$ )과의 관계는 통계적으로 유의한 수준에서 보통의 양의 상관관계를, 도덕적 민감성과 감성지능( $r=.375, p<.001$ ), 직무열의의( $r=.297, p<.001$ )와의 관계는 통계적으로 유의한 약한 양의 상관관계를 나타냈다. 즉, 대상자의 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성이 높을 수록 대인관계능력이 높은 것으로 나타났다.

Table 4. Correlation between of Emotional intelligence, Job Engagement, Moral sensitivity, Interpersonal relationship ability

variable	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>
	r(p)			
X <sub>1</sub>	1			
X <sub>2</sub>	.535 (.000)	1		
X <sub>3</sub>	.375 (.000)	.297 (.000)	1	
X <sub>4</sub>	.617 (.000)	.375 (.000)	.275 (.000)	1

X<sub>1</sub>: Emotional intelligence X<sub>2</sub>: Job Engagement X<sub>3</sub>: Moral sensitivity  
X<sub>4</sub>: Interpersonal relationship ability

### 3.5 대상자의 대인관계능력에 영향을 미치는 요인

대상자의 대인관계능력에 영향을 미치는 요인을 알아보기 위하여 통계적으로 유의한 차이를 보인 일반적 특성 중 연령(20~30세=0, 31~40세, 40세 이상=더미처리), 건강상태(매우 좋음=0, 좋음, 보통, 나쁨=더미처리), 경제상태(좋음=0, 보통, 나쁨=더미처리)를 가변수 처리하고 통제변수로 투입하였다. 그 외 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성을 독립변수로 투입하여 다중회귀분석을 실시하였으며 그 결과는 Table 5와 같다.

우선 독립변수에 대한 회귀분석의 가정을 검증하기 위해 다중공선성을 진단하였다. 먼저 독립변수들 간의 상관관계 계수는 .80이상인 설명변수가 없어 예측변수들이 독립적임을 확인되었다. 오차의 자기상관 검증에서는 Dubin-Watson통계량이 1.946으로 2에 가까워 자기 상관의 문제는 없었다. 또한 다중공선성의 문제는 공차한계 (tolerance)가 .786~.836로 0.1이상 범위 내에 있으며 분산팽창지수(Variance inflation)가 1.196~1.272로 기준인 10이상을 넘지 않아 다중공선성의 문제는 없었다. 따라서 본 데이터는 회귀분석을 실시하기에 적합하다.

분석결과 대상자의 대인관계능력 예측회귀모형은 통계적으로 유의하였다( $F=18.576, p=.000$ ). 대상자의 대인관계능력에 영향을 미치는 요인으로는 감성지능( $\beta=.551, p=.000$ )이 예측변수로 나타났으며 독립변수인 감성지능이 종속변수인 간호사 대인관계능력을 설명하는 설명력은 37.3%로 나타났다.

Table 5. Influencing Factors on Interpersonal relationship ability

Categories	B	SE	$\beta$	t(p)
(Constant)	1.807	.311		5.817(.000)
Age(year)	.026	.034	.051	.754(.452)
Health	-.051	.037	-.084	-1.375(.171)
Economical	-.052	.054	-.084	-1.375(.171)
Emotional intelligence	.492	.066	.551	7.409(.000)
Job Engagement	.016	.058	.021	.271(.787)
Moral sensitivity	.027	.050	.034	.527(.599)
R <sup>2</sup>				.395
Adjusted R <sup>2</sup>				.373
F(p)				18.576(.000)

#### 4. 논의

본 연구는 간호사의 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성, 대인관계의 정도를 확인하고 각 변수들 간의 관계 및 대인관계능력에 영향을 미치는 요인을 파악하고자 하였으며 그 결과를 토대로 다음과 같이 논의하고자 한다.

간호사의 감성지능은 5점 만점에 3.44점으로 보통 이상의 감성지능을 갖고 있는 것으로 나타났다. 이는 같은 간호사를 대상으로 연구한 고희록, 김정희[22]의 3.42점과 오은정, 최혜경[30]의 정신간호사 감성지능을 5점 척도 환산 점수가 3.45점으로 본 연구와 유사한 결과이며 송민정, 최소영[31]의 3.51점, 박소희, 박민정[32]의 3.66점보다는 약간 낮은 점수로 이는 대상자의 일반적 특성에 따른 차이에서 오는 것으로 사료된다. 간호는 임상현장에서 끊임없이 대상자의 감정을 대하는 업무로 대상자의 관점에서 생각하고 정확히 그들의 감정을 이해하여 서비스를 제공해야 하며 간호사 자신의 감정을 통제할 수 있어야 하기 때문에 어느 직종보다도 높은 감성지능을 요구되고 있다. 그러므로 간호사의 감성지능을 높이기 위한 다양한 방안이 모색되어야 한다.

간호사의 직무열의는 5점 만점에 3.15점으로 중간보다 높게 나타났다. 이는 본 연구와 같이 간호사를 대상으로 연구한 신소희와 장금성[33]의 3.38점, 고미순, 이현숙과 고명숙[34]의 3.17점, 강정미과 권정옥[35]의 3.06점과 유사한 결과이다. 직무열의는 높은 에너지 수준을 가지고 자신의 업무에 대해 긍정적이고 헌신적으로 몰두하는 마음가짐을 의미[36]하는 것으로 연구에 의하면 직무열의가 높은 간호사는 일 자체가 즐겁고 기쁜 상태로 건강하고 행복한 상태에서 환자 간호에 몰두하며[37] 신체적·인지적·감정적 에너지가 충만하여 공식적인 업무성과뿐만 아니라 조직에 도움이 되는 업무라면 영역을 개의치 않고 적극적으로 개입한다고 하였다[38]. 그러므로 간호사들이 과중한 업무 중에도 소진하지 않고 효율적으로 업무를 수행하기 위해서는 직무열의를 높일 필요가 있다.

간호사의 도덕적 민감성은 7점 만점에 4.57점으로 보통 이상으로 나타났으나 본 연구와 같이 간호사를 대상으로 연구한 김혜리와 안성희[39]은 5.13점, 엄소희와 김석선[40]의 4.96점, 한성숙, 김운순, 박진희, 안성희, 맹광호, 김주희[41]은 4.87점, 노다복, 김선아와 김상희[42]은 4.70점보다는 낮은 점수를 보이고 있다. 이러한 차이는 도덕적 민감성이 연령, 임상경력, 교육수준, 윤리교육 경

험 유무, 윤리교육 경험 횟수 등에 따라 차이가 있는 것으로[40,41] 선행연구와 본 연구 대상자와의 일반적 특성에 따른 차이로 볼 수 있다. 최근 임상현장에서는 다양한 윤리적 딜레마 상황에서 윤리적 판단과 행동이 요구되어지고 있어 무엇보다 간호사는 전문직으로서 높은 수준의 윤리성을 지니고 타인의 존엄과 가치를 존중하는 도덕적 행위를 해야 한다[43]. 도덕적 민감성은 훈련이나 교육을 통해 길러질 수 있어[41] 도덕적 민감성을 높이기 위해서 학부과정에서뿐만 아니라 임상현장에서 일하는 간호사를 위한 지속적인 교육과 다양한 교육 프로그램 개발이 필요할 것으로 사료된다.

간호사의 대인관계능력은 5점 만점에 3.51점으로 본 연구와 같이 간호사를 대상으로 연구한 염은이, 전혜옥[44]와 고희록, 김정희[22]의 3.44점, 서미숙, 박정순, 김옥경, 허문희, 박정옥, 박미미[45]의 3.55점과 유사한 결과이다. 대인관계능력은 다른 사람의 마음, 감정, 느낌을 잘 이해함으로써 다른 사람과 효과적이고 조화롭게 일할 수 있는 능력[4]으로 정태영[46]은 연구에서 대인관계능력을 상대방의 사고와 행동에 대한 공감적이고 정서적인 이해, 상대방과 협력을 통한 친밀감 증진, 상대방의 언행에 대한 예측과 적절한 대응, 진정한 소통을 통한 상호이해, 상존 하는 갈등요인의 최소화라는 핵심적인 요소들이 포함되어 있다고 하였다. 간호업무는 다양한 유형의 환자와 보호자의 간호요구를 충족시켜 주기 위해 치료적 관계를 수립해야 하고 같은 팀의 간호사 동료뿐만 아니라 다양한 의료팀 및 타 부서와도 원만하고 협조적인 인간관계를 형성해야 하므로 간호사에게 있어 대인관계 능력은 무엇보다 중요하다고 볼 수 있다. 그러므로 대인관계능력 향상은 간호업무의 효율성과 질적인 간호를 수행하기 위해서 꼭 갖추어야 할 능력으로 이를 높이기 위한 방안마련이 필요하다고 볼 수 있다.

일반적 특성에 따른 대인관계능력 차이는 연령, 건강상태, 경제상태에 따라 통계적으로 유의한 수준에서 차이가 있는 것으로 나타났고 성별, 종교, 결혼상태, 졸업학제, 현재 직위, 임상경력, 현재 근무부서는 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 집단 간의 유의한 차이를 분석한 결과 연령은 40세 초과가 31~40세보다 대인관계 능력이 높은 것으로, 건강상태는 매우 좋음, 좋음, 보통순으로, 경제상태는 보통보다 좋음에서 대인관계능력이 더 높은 것으로 나타났다. 이는 같은 간호사를 대상으로 연구한 문은경[29]의 연구에서 연령, 최종학력, 결혼상태,

임상경력, 건강상태가 대인관계능력과 통계적으로 유의한 차이가 있게 나타난 것과 일부분 일치하는 결과이다. 그러나 고현록과 김정희[22]는 결혼상태, 근무부서에서, 염은이와 전해옥[44]은 결혼상태에서, 정지용과 김철규[21]은 성별에서 대인관계능력과 차이가 있는 것으로 나타나 본 연구결과와는 상이한 결과이다. 이러한 결과는 고현록과 김정희[22]의 연구와 염은이와 전해옥[44]의 연구는 여성만을 대상으로 조사를 하였으며 정지용과 김철규[21]은 남자가 4.4%, 본 연구는 7.8%로 소수의 설문으로는 남성을 대표할 수 있다고 볼 수 없으며 대부분이 여성인 응답에서 성별의 차이를 보는 것은 표본오차를 발생시킬 수 있다. 추후 성별의 표본 수를 맞춰 반복연구를 통해 성별에 따른 대인관계능력의 차이를 알아 볼 필요가 있다. 또한 결혼상태는 본 연구의 경우 미혼, 기혼, 사별로 3개의 선택사항으로 조사를 하였으나 위의 연구의 경우 결혼상태 유무인 이분형으로 선택유형에서 차이를 보였기 때문에 상이한 결과를 초래한 것으로 사료된다. 또한 근무부서의 경우 상이한 결과를 보인 것은 본 연구에서는 특수파트(중환자실, 응급실, 수술실), 외과, 내과, 소아·신생아실 등 4개의 선택으로 구분하여 조사한 반면 고현록과 김정희[22]의 경우는 5개로 구분하여 조사하는 등 조사 내용에 있어 선택유형이 다르기 때문이며 본 연구의 경우 소아·신생아실의 경우 조사 대상이 3.9%로 소수의 표본을 조사하였기에 표본 오차가 발생하였을 것으로 사료된다. 이렇듯 일반적 특성에 따른 대인관계능력의 차이가 여러 연구에서 상이한 결과를 보였으므로 추후 같은 선택유형과 표본의 오차가 발생하지 않도록 표본수의 확대와 대상자 집단의 정확한 양상을 반영할 수 있는 표본의 대표성을 확보한 반복연구가 필요하다.

대인관계능력과 관련 요인들 간의 관계에서 감성지능( $r=.617, p<.001$ )과의 관계는 통계적으로 유의한 수준에서 높은 양의 상관관계를 보였으며 직무열의( $r=.375, p<.001$ ), 도덕적 민감성( $r=.275, p<.001$ )과의 관계는 통계적으로 유의한 수준에서 약한 양의 상관관계를 보였다. 즉, 대상자의 감성지능, 직무열의, 도덕적 민감성이 높을수록 대인관계능력이 높은 것으로 이러한 결과는 이외선 등[19]과 고현록과 김정희[22]의 연구에서 감성지능이 높을수록 대인관계능력이 높다고 하였으며( $r=.600, p<.001, r=.690, p<.001$ ) 직무열의와 반대개념인 직무소진과 대인관계능력의 관계를 본 염은이와 전해옥[44]의 연구와 문

은경[29]의 연구에서 업무소진이 높을수록 대인관계능력이 낮아지는 것으로 나타나 본 연구결과를 뒷받침해 주고 있다. 대인관계능력과 도덕적 민감성과의 관계를 연구한 선행연구는 없으나 이명숙[47]은 연구에서 도덕적 민감성은 대화나 토론 등 타인과의 의사소통을 통해 증진될 수 있다고 하였으며 염소희, 김선석[40]은 공감능력이 높을수록 도덕적 민감성이 증진된다고 보고하고 있다. 도덕적 민감성의 도구를 개발한 Lutzen 등[26]은 하위 영역으로 환자의 개인적 요구에 반응하는 방법을 찾고 환자와 신뢰관계를 형성하는데 주력하는 것과 관련되며 자신의 행동이 환자와의 관계에 어떻게 영향을 미치는가에 대한 의료인들의 관심이 반영된 관계지향성을 두고 있다. 이는 대인관계능력과 유사한 개념으로 도덕적 민감성의 하위영역인 관계지향성이 높으면 도덕적 민감성이 높게 나타날 수 있어 본 연구 결과를 뒷받침해 준다고 볼 수 있다.

대인관계능력에 영향을 미치는 요인으로는 감성지능이 예측변수로 나타났으며 설명력은 37.3%로 나타났다. 이러한 결과는 이외선 등[19]의 연구에서 감성지능과 자아탄력성이 대인관계능력의 영향요인으로 나타나 본 연구를 뒷받침하고 있다. 감성지능이 여러 상황에 있어 자신과 타인의 감성을 이해하고 조절하며, 그 감성을 효율적으로 활용할 수 있는 능력[7]이라고 볼 때 임상현장에서 신체적, 정신적, 심리적으로 불편하고 불안한 대상자와의 관계형성에 있어 높은 감성지능은 대상자의 관점에서 생각하고 바라보며 이해하여 원만한 대인관계를 형성할 수 있도록 해 준다.

대인관계가 원만하게 형성될 때 건전한 성격발달, 정체감 확립, 행복감, 자아 성취감, 욕구 만족 등이 이루어지고 그렇지 못할 때는 우울, 불안, 소외, 욕구좌절 등 부정적인 심리상태를 유발할 수 있다고 한다[48]. 그러므로 간호 대상자의 돌봄 제공 시 타인과의 원활한 관계 및 조직 운영은 간호 수혜자의 의료 서비스 만족도를 높일 수 있으므로 대인관계능력에 영향을 미치는 감성지능을 높이기 위해서는 심리학, 정신분석학, 상담학, 교육학 등 다학제적 융합을 통한 교육 프로그램 개발이 필요하다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구 결과, 일반적 특성에 따른 대인관계능력은 연



령, 건강상태, 경제상태에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였으며 감성지능, 직무열의 및 도덕적 민감성이 높을수록 대인관계능력이 높은 것으로 나타났다. 또한 대인관계능력에 영향을 미치는 요인으로는 감성지능으로 나타났다. 따라서 감성지능을 높이기 위해 심리학, 정신분석학, 상담학, 교육학 등 다학제적 융합을 통한 교육 프로그램 개발이 필요할 것으로 사료된다.

본 연구는 B광역시, Y시 소재의 병원급 이상에 근무하는 간호사를 대상으로 하였으므로 연구결과와 일반화에 제한점이 있으며 선행연구들과 상이한 결과를 보인 일반적 특성에 따른 대인관계능력 차이에 대해 같은 선택유형과 대상자 집단의 정확한 양상을 반영할 수 있는 표본의 대표성을 확보하여 반복연구를 실시 할 것을 제안한다.

## REFERENCES

- [1] M. J. Koren. (2010). Person-centered care for nursing home residents: The culture-change movement. *Health Affairs*, 29(2), 312-317.  
DOI: 10.1377/hlthaff.2009.0966.
- [2] M. Nolan. (2001). Successful ageing: Keeping the 'person' in person-centred care. *British Journal of Nursing*. 10(7), 450-454.  
DOI : 10.12968/bjon.2001.10.7.5330.
- [3] D. Edvardsson. (2015). Notes on person-centred care: What it is and what it is not. *Nordic Journal of Nursing Research*, 35(2), 65-66.  
DOI : 10.1177/0107408315582296
- [4] H. Gardne., M. L. Kornhaber & W. K. Wake. (1995). *Intelligence: multiple perspectives*. Toronto: Harcourt Brace College Publisher.
- [5] J. K. Kim, M. J. Kim. (2011). A Review of Research on Hospital Nurses' Turnover Intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), 538-550.  
DOI : 10.1111/jkana.2011.17.4.538
- [6] Y. H. Park. (2008) *Effect of The Assertive Training Program on Assertive Behavior, Symptom of Stress and Interpersonal Relationship of Intensive Care Unit Nurses*. Korea University Graduate School, Seoul.
- [7] C. S. Wong & K. S. Law. (2002). The effect of leader and follower emotional intelligence on attitudes and performance: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243-274.
- [8] J. M. Morse. (1991). Negotiating commitment and involvement in the nurse-patient relationship. *Journal of Advanced Nursing*, 17(7), 809-821.
- [9] E. W. McCranie, V. A. Lamber & C. E. Lamber. (1987). Work stress, hardiness and burnout among hospital staff nurses. *Nursing Research*, 36(6), 374- 378.
- [10] J. O. Kwon & Y. L. Sun. (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.  
DOI : 10.15207/JKCS.2017.8.7.063
- [11] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. Gonzalez- Roma & A. B. Bakke. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.  
DOI : 10.1023/a:1015630930326
- [12] B. L. Rich, J. A. Lepine & E. R. Crawford. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.  
DOI : 10.5465/amj.2010.51468988
- [13] G. M. Noh & M. S. Yoo. (2016). Effects of workplace spirituality and organizational citizenship behavior on nursing performance. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(3), 251-259.  
DOI : 10.1111/jkana.2016.22.3.251
- [14] K. H. Park & J. W. Han. (2016). Effect of nurses' mentoring function and organizational citizen behavior on nursing performance. *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, 17(2), 179-187.
- [15] A. Milliken. (2016). Nurse ethical sensitivity: An integrative review. *Nursing Ethics*, 1-26.
- [16] C. H. Rushton & J. H. Penticuff. (2007). A framework for analysis of ethical dilemmas in critical care nursing. *AACN Advanced Critical Care*, 18(3), 323-332.  
DOI : 10.4037/15597768-2007-3012
- [17] A. Milliken. (2018). Nurse ethical sensitivity: An integrative review. *Nursing Ethics*, 25(3), 278- 303.  
DOI : 10.1177/0969733016646155
- [18] M. S. Lee. (2011). An exploratory study on moral sensitivity measurement of Korean youths. *Korean Journal of Youth Studies*, 18(8), 1-20.
- [19] O. S. Lee, M. O. Gu & M. J. Kim. (2015). Influence of Emotional Intelligence and Ego Resilience on Interpersonal Relationship of Nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial*, 16(6), 3902-3910.

- DOI : 10.5762/KAIS.2015.16.6.3902
- [20] M. K. Cho, C. G. Kim & H. J. Mo (2015). Influence of Interpersonal relation and Job Stress on Nursing Performance of Male Nurses. *Journal Muscle Jt Health*, 22(3), 195-204.  
DOI : 10.5953/JMJH.2015.22.3.195
- [21] J. Y. Jeoung & C. G. Kim (2018). Impact of Interpersonal Relationship Ability, Job Stress, and Stress Coping Type on Turnover Intention of Nurses in the Early Stage of their Careers : Focusing on Job Stress. *Korean Academic Society of Occupational Helth Nursing*, 27(1), 36-47.  
DOI : 10.5807/kjohn.2018.27.1.36
- [22] H. R. Ko & J. H. Kim. (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 : 10.5977/jkasne.2014.20.3.413
- [23] J. H. Choi. (2010) *Relationship between nurse's emotional intelligence, communication competency and organizational commitment*. Master's dissertation. Ajou University, Suwon.
- [24] W. B. Schaufeli & A. B. Bakker (2003). *UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual*. Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University. Utrecht.
- [25] R. Yi, W. S. Gim & K. H. Shin(2006). The role of emotional labor strategies in the job demand resource model with burnout and engagement. *The Korean Journal of Industrial and Organization Psychology*, 19(2), 573-596.
- [26] K. Lutzen, C. Nordin & G. Brodin (1994). Conceptualization and instrumentation of nurses' moral sensitivity in psychiatric practice. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 4(4), 241-248.
- [27] S. S. Han, J. Kim, Y. S. Kim & S. Ahn. (2010). Validation of a Korean version of the Moral Sensitivity Questionnaire. *Nursing Ethics*, 17(1), 99-105.  
DOI : 10.1177 / 0969733009349993
- [28] B. G. Guemey. (1977). *Relationship enhancement: Skilltraining programs for therapy, problem prevention and enrichment*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- [29] E. G. Mun. (2012). *The Relationship among Emotional Intelligence, Interpersonal Relationship, Organizational Citizenship Behavior and Burnout of Hospital Nurses*. Master's dissertation. Gyeongsang National University, Jinju.
- [30] E. J. Oh & H. K. Choi. (2018). Comparison of Psychiatric and Clinical Nurses on Emotional Intelligence, Facilitative communication ability and Communication Conflicts. *Journal Digital Convergence*, 16(5), 329-340.
- [31] M. J. Song & S. Y. Choi. (2017). A Convergence Study about Influences of Emotional Intelligence and Job Embeddedness on Turnover Intention in General Hospital Nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 9(2), 83-89.
- [32] S. H. Park & M. J. Park. (2018). The Effects of Emotional Intelligence, Nursing Work Environment on Nursing Work Performance in Clinical Nurses. *Journal of Digital Convergence*, 16(4), 175-184.
- [33] S. H. Shin & K. S. Jang. (2016). The Influence of Emotional Labor Strategy on Job Burnout and Job Engagement in Psychiatric Nurses. *Korean Public Health Research*, 42(4), 33-43.
- [34] M. S. Ko., H. S. Lee & M. S. Koh. (2017). Effects of Nurses' Social Capital and Job Engagement on Nursing Performance: Focused on the Mediating effects of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 23(1), 42-51.  
DOI : 10.11111/jkana.2017.23.1.42
- [35] J. M. Kang & J. O. Kwon. (2017). A Convergence Effect of Positive Psychological Capital and Psychologic Well-being on Work Engagement of Medium and Small Hospitals Nurses. *Journal of the Korea Convergence Society*, 8(4), 89-99.
- [36] W. B. Schaufeli, M. Salanova, V. González-romá & A. B. Bakker. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- [37] A. R. Oh & K. K. Park. (2014). A Study on the positive psychological capital and job engagement and employee's job behavior. *Journal of the Korean Academic Society of Business Administration*, 8, 1311-1344.
- [38] B. L. Rich., J. A. Lepine & E. R. Crawford. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- [39] H. R. Kim & S. H. Ahn. (2010). Moral Sensitivity and Moral Distress among Korean Hospital Nurses. *Korean Journal of Medical Ethics*, 13(4), 321-336.
- [40] S. H. Eom & S. S. Kim. (2018). Factors associated with Nurses' Moral Sensitivity. *J Korean Acad Psychiatr Ment Health Nurs*, 27(3), 199-207.  
DOI : 10.12934/jkpmhn.2018.27.3.199

- [41] S. S. Han, Y. S. Kim, J. H. Park, S. H. Ahn, K. H. Meng & J. H. Kim. (2007). A Study of the Moral Sensitivity of Nurses and Nursing Students in Korea. *Korean Journal Medical ethics Education*, 10(2), 117-124.
- [42] D. B. Noh, S. A. Kim & S. H. Kim. (2013). Moral Distress, Moral Sensitivity and Ethical Climate of Nurses Working in Psychiatric Wards. *Journal Korean Academy of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 22(4), 307-319.  
DOI : 10.12934/jkpmhn.2013.22.4.307
- [43] Y. S. Kim, M. S. Yoo, J. W. Park & Y. J. Son. (2001). Relationship between nurses' self concept and ethical concept. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 7(3), 415-423.
- [44] E. Y. Yeom & H. O. Jeon. (2013). Relations of Burnout Relations, Professional Self-concept and Depression in Clinical Nurses. *Journal of the Korea Acadimia-Industrial*, 14(6), 2869-2879.
- [45] M. S. Seo, J. S. Park, O. K. Kim, M. H. Heo, J. O. Park & M. M. Park. (2017). The Influence of Clinical Nurses' Professional Self Concept and Interpersonal Relations on Nursing Competence. *Korean Journal of Hospital Management*, 22(2), 28-43.
- [46] T. Y. Chung. (2011) *The Structural Relationship between Corporate Manager's Life-Long Education Coaching Leadership and Its Member's Problem Solving Ability and Interpersonal Ability*. Doctoral dissertation. Ajou University, Suwon.
- [47] M. S. Lee (2011). An exploratory study in moral sensitivity measurement of Korean youths. *Korean Journal of Youth Studies*, 18(8), 1-20.
- [48] Y. H. Park. (2008). *Effect of The Assertive Training Program on Assertive Behavior, Symptom of Stress and Interpersonal Relationship of Intensive Care Unit Nurses*. Master's dissertation. Korea University, Seoul.

배 두 이(Bae Du Yi) [정회원]



- 2016년 8월 : 경상대학교 간호대학원 (간호학 박사)
- 2015년 3월 ~ 2017년 2월 : 동의과학대학교 간호학과 조교수
- 2017년 3월 ~ 현재 : 동원과학기술대학교 간호학과 조교수

· 관심분야 : 간호관리학, 시뮬레이션

· E-Mail : duedue22@dist.ac.kr

김 향 수(Kim, Hyang Soo) [정회원]



- 2013년 2월 : 국립공주대학교 일반대학원(간호학 박사)
- 2013년 3월 ~ 2015년 2월 : 문경대학교 간호학과 조교수
- 2015년 6월 ~ 현재 : 중원대학교 간호학과 조교수

· 관심분야 : 여성간호, 노인간호, 지역사회간호

· E-Mail : khs881088@jwu.ac.kr

김 송 순(Kim, Song Soon) [정회원]



- 2018년 2월 : 인제대학교 의과대학 일반대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2013년 3월 ~ 2014년 2월 : 한영대학 조교수
- 2014년 3월 ~ 2015년 2월 : 문경대학교 조교수

· 2015년 3월 ~ 현재 : 동원과학기술대학교 간호학과 조교수

· 관심분야 : 성인간호, 정신간호, 여성간호

· E-Mail : ssoon62@dist.ac.kr

김 윤 정(Kim, Yun Jeong) [정회원]



- 2018년 2월 : 고신대학교 일반대학원 간호학과 (간호학 박사)
- 2018년 3월 ~ 현재 : 동원과학기술대학교 간호학과 조교수
- 관심분야 : 성인간호, 만성질환

· E-Mail : helloyouki@dist.ac.kr