

정신전문병원 간호사의 감성지능, 의사소통능력, 스트레스 대처가 이직의도에 미치는 영향

강혜승^{1*}, 김윤영²

¹영남외국어대학 간호과, ²경북과학대학 간호과

Influence of the Emotional Intelligence, Communication Competence and Stress coping on Turnover Intention in Psychiatric Nurses

Hye-Seung Kang^{1*}, Yoon-Young Kim²

¹Department of Nursing, Youngnam Foreign Language College

²Department of Nursing, Kyongbuk Science College

요약 본 연구는 정신전문병원 간호사의 감성지능, 의사소통능력, 스트레스 대처가 이직의도에 미치는 영향을 규명하기 위함이다. 정신전문병원에 근무중인 간호사 160명을 대상으로 설문지를 이용하여 2015년 02월 02일부터 02월 27일까지 자료를 수집하였다. IBM SPSS 20.0 Program을 이용하여 독립 t-test, one-way ANOVA, Pearson's Correlation Coefficient, Stepwise multiple regression으로 분석하였다. 연구결과는 정신전문병원 간호사의 이직의도는 감성지능($r=-.638, p<.001$)과 스트레스 대처방식($r=-.649, p<.001$), 의사소통능력($r=-.694, p<.001$)으로 음의 상관관계를 나타내었고, 정신전문병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인의 설명력은 총 54.5%였다. 따라서 정신전문병원 간호사의 스트레스 대처방안을 다양하게 모색하여 감성지능 향상, 의사소통능력을 향상시키는 간호중재 프로그램 개발 및 적용이 필요하다.

Abstract This study examined the influence of the turnover intention and emotional intelligence, communication competence and stress coping of psychiatric nurses. A self-reported questionnaire was filled out by 160 Korean Psychiatric nurses from February 2 to February 27, 2015. The data were analyzed using the frequencies, t-test, ANOVA, Pearson's correlation, stepwise multiple regression using IBM SPSS 20.0. The turnover intention showed a close correlation with the emotional intelligence ($r=-.638, p<.001$), stress coping ($r=-.649, p<.001$), and communication competence($r=-.694, p<.001$) in psychiatric nurses.

The turnover intention and emotional intelligence, stress coping, communication competence explained 54.5% of the total variance of clinical competence in psychiatric nurses. Therefore, it is necessary to develop and implement a curriculum and program to improve the turnover intention and emotional intelligence, stress coping, communication competence of psychiatric nurses.

Keywords : Communication competence, Emotional intelligence, Psychiatric nurses, Stress coping, Turnover intention.

1. 서론

1.1 연구의 필요성

병원간호인력 실태조사에 따르면 간호사 이직률은 평균 16.8%이며, 병상규모별로 상급종합병원으로 갈수록

이직률이 감소한다. 이직사유를 살펴보면 상급종합병원의 경우 업무 부적응(16.6%), 결혼, 출산 및 육아(15.6%) 등이 주요 원인을 차지하는 반면, 중소병원의 경우 타 병원으로의 이직(24.3%)이 주요 원인이다[1]. 중소병원은 업무환경이나 복리후생 등이 좋지 않고 간호인력 부족으

*Corresponding Author : Hye-seung Kang(youngnam foreign language college)

Tel: +82-53-810-7767 email: optima29@naver.com

Received November 17, 2015

Revised (1st December 10, 2015, 2nd December 15, 2015)

Accepted January 5, 2016

Published January 31, 2016

로 인한 업무과다 등으로 간호사의 이직률이 높다. 이에 간호인력의 역량강화나 환자의 요구에 대한 지원체계를 갖출 시스템이 부족한 실정이다. 이직률이 적정수준을 넘어서면 기존 간호사들의 사기를 저하시키고 업무량을 증대시켜 환자간호에 악영향을 미치게 된다. 또한 조직에 남아있는 간호사에게도 부정적인 영향을 미칠 수 있다. 간호사 이직은 임금이나 승진제도, 근무조건 및 직무환경과 같은 조직차원의 요인들과 직무 불만족이나 부적응과 같은 내적 요인들이 함께 작용하므로, 다양한 측면에서 이직의도에 영향을 미치는 원인을 파악하여 이직의도를 낮추어야 한다[2].

정신질환은 인간의 사고, 정서, 지각, 행동, 대인관계 등 다양한 정신기능에 이상을 초래하는 질환으로 대부분 만성화의 과정을 밟게 된다. 반복되는 재발과 입원으로 일상생활 대처기술의 약화, 대인관계 위축, 직업상실, 인격의 황폐화 등을 가져와서 정상적인 일상생활을 하는데 많은 어려움을 겪게 된다[3]. 현대의 정신간호는 과거의 전통적인 임상 모델에서 벗어나 대상자와의 효율적인 의사소통이 주요한 치료기법으로 강조되고 있다. 이에 정신과 간호사는 대상자의 독립적인 기능과 능력을 최대한으로 향상시키기 위하여 자신의 내적 자원을 지속적으로 개발하고 조절해야 한다. 끊임없이 자신을 치료적 도구로 개발하고 활용해야 하기에 타 간호분야에 비해 더욱 다양한 경험과 스트레스 상황을 겪게 된다[4].

정신전문병원 간호사는 질병 특성상 현실감 결여, 이해하기 힘든 사고 및 정서장애를 가진 다양한 정신질환자를 간호하고 있으며[5], 신체적 폭력, 폭언과 같은 대상자의 공격 행동에 노출될 위험이 높아 늘 긴장된 상태에서 근무하고 있다. 또한 환자, 가족 및 여러 직종의 팀원들과의 잦은 의견 충돌을 경험하기도 한다. 환자, 가족 및 여러 직종의 팀원들과 협업을 통한 정신간호는 대상자와 지속적인 상호관계 안에서 간호사 자신을 치료적 도구로 활용하기 때문에 간호사 이직은 환자간호에 직접적인 영향을 미치게 된다. 이에 간호사의 이직의도를 감소시킬 수 있는 효과적인 방안을 마련하는 것은 정신전문병원의 인적 관리와 간호의 질 관리를 위해 매우 중요하다[6].

감성지능은 다양한 상황에서 자기 자신과 타인의 감성을 이해하고 조절하며 알고 있는 감성을 활용할 수 있는 능력이므로[7] 스트레스로 인한 개인의 감정을 조절하는 데 중요한 역할을 한다. 감성지능은 감정이 개입되

는 다양한 갈등상황에서 갈등을 최소화하고 효과적인 중재를 제공하는 데 긍정적인 작용을 한다[8]. Han 등[9]의 연구에 따르면, 간호사는 업무의 특성상 환자의 관점을 이해하여 환자들의 의료서비스 만족도를 높여주고, 보호자 혹은 타 의료직종의 사람들과 효율적인 의사소통을 하기 위해 지적 능력 외에 자신과 타인의 감정에 대한 정확한 이해력과 진실한 공감능력을 갖고 있어야 하며 자신의 감정을 통제할 수 있는 감성지능이 요구된다. 선행연구에서 간호사의 감성지능은 조직 내에서 여러 가지 정서와 관련된 문제에 직면하였을 때 효과적으로 대처하고 긍정적으로 업무수행을 하도록 돕고, 직무에 대한 동기부여, 직무만족, 조직몰입 및 이직의도에 중요한 영향을 미친다고 보고하고 있다[10-12].

정신간호에 있어서 의사소통이란 환자의 행동변화를 위한 목적 지향적 행동이면서 치료적 관계 그 자체로 의미를 갖는 것이다[13]. 간호사의 적절한 의사소통은 조직 구성원들을 융화시키며, 조직구성원 사이에 충돌과 갈등을 해결하는 주요 수단이 되고, 간호업무성과와도 상호연결 되므로 간호조직 내의 의사소통 향상을 위한 노력이 필요하다[14]. 간호사는 환자와의 의사소통을 통해 임상적으로 중요한 간호문제들을 파악하며, 환자와 상호작용을 하며 신뢰를 형성하고 대인관계를 유지하여 마찰을 중재할 수 있다[15]. 또한 원활한 의사소통을 중심으로 환자 및 보호자, 동료간호사, 의사, 타 부서 직원 간의 조정자 역할을 하고 있다[16].

한편 폐쇄된 환경에서 환자와 가장 많은 시간을 보내면서 정신과 치료의 핵심적인 역할을 담당하고 있는 정신과 간호사가 여러 가지 스트레스적인 상황을 극복하지 못하면 대상자들에게 치료적으로 도움이 될 수 없을 뿐더러 오히려 역효과를 일으킬 수 있는 요인이 된다. 이러한 스트레스를 잘 대처하지 못하면 이직의도로 연결되는 경우가 많다. 반복적인 스트레스 상황은 업무 스트레스로 작용하여 이직의도가 높아질 수 있는데 스트레스가 적절하게 해소되지 않으면 대상자를 질적으로 간호하는데도 어려움이 생긴다[17]. 정신과 간호사는 환자의 모든 기능과 능력을 향상시키기 위하여 자신의 내적 자원을 개발하고 조절해야 하는 스트레스를 경험하며, 환자와의 인간관계와 관련된 문제 등으로 여러 가지 정신적, 신체적 불안반응을 경험한다[18]. 정신과에서는 환자와의 관계 형성이 간호의 성공과 실패를 좌우하는 중요한 요소로 작용하기 때문에 정신전문병원 간호사의 긍

정적 스트레스 대처는 간호직무의 효율성을 높인다.

간호사의 이직의도에 관한 문헌을 살펴보면 이직의도를 예측할 수 있는 변수로는 연령, 근무형태, 조직몰입, 직무만족, 직무스트레스 등이 있었다[19]. 중소병원 간호사의 이직의도 영향요인으로 간호업무환경, 간호전문직관, 경력몰입 및 이직의도가 있고[20], 종합병원 간호사 대상으로 한 연구에서는 감정노동과 의사소통능력, 직무배태성, 감성지능이 이직의도의 영향요인으로 나타났다[21-22].

따라서 감성지능이 높은 간호사일수록 의사소통능력이 촉진되어 스트레스 상황을 긍정적으로 대처하여 이직의도를 감소시킬 수 있다고 생각되지만 정신전문병원 간호사의 감성지능, 의사소통능력, 스트레스 대처 및 이직의도에 관한 연구는 미흡하다.

Sullivan[23]의 연구에서 질환의 특성상 회복되기 어렵고, 만성적인 경과를 가진 환자들을 직접적으로 대하는 정신과 간호사들이 가지는 스트레스가 높을 것으로 보이지만 연구의 부족으로 실무에서 이에 대한 지지를 받지 못하고 있다. Bae[4]는 정신과 간호사의 근무경험에 관한 연구에서 간호사를 대상으로 업무 스트레스에 대해 꾸준히 연구가 진행되어 왔으나, 대부분 중환자실이나 일반병동을 중심으로 이루어졌다고 한다. 지금까지 간호사의 스트레스나 이직의도에 관한 연구가 지속적으로 이루어 졌지만, 정신과는 특수상황으로 제외된 경우가 많다. 최근 정신과 병원 간호사들을 대상으로 직무 스트레스와 소진, 직무만족, 조직 몰입에 관한 연구가 조금씩 이루어지고 있으나 정신과 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인에 대한 연구는 미비한 실정이다.

이에 본 연구는 정신전문병원에 근무하는 간호사들의 감성지능, 의사소통능력, 스트레스 대처 및 이직의도의 정도를 파악하고, 이들 간의 관계를 확인하여 이직의도를 감소시키는 중재 프로그램 개발과 인적자원관리의 기초 자료를 제공하고자 한다.

1.2 연구의 목적

본 연구는 정신전문병원 간호사의 감성지능, 스트레스 대처방식, 의사소통능력 및 이직의도 정도를 파악하고 정신전문병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향을 확인하기 위함이다.

구체적 목표는 다음과 같다.

- 정신전문병원 간호사의 감성지능, 스트레스 대처

방식, 의사소통능력 및 이직의도정도를 파악한다.

- 정신전문병원 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도 정도의 차이를 파악한다.
- 정신전문병원 간호사의 감성지능, 스트레스 대처방식, 의사소통능력 및 이직의도 간의 상관관계를 파악한다.
- 정신전문병원 간호사의 이직의도 정도에 영향을 미치는 영향요인을 파악한다.

2. 연구방법

2.1 연구설계

본 연구는 정신전문병원 간호사의 감성지능, 스트레스 대처방식, 의사소통능력 및 이직의도 정도를 파악하고, 정신전문병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

2.2 연구대상

본 연구는 정신전문병원의 간호사를 표적모집단으로 하고, D시와 K도에 소재한 100병상 이상의 정신전문병원 6곳에서 근무하고 있는 간호사를 근접모집단으로 하였다. 대상자는 정신전문병원 근무경력이 최소 6개월 이상이고, 본 연구의 목적을 이해하고 자발적으로 연구에 참여할 것을 서면 동의한 간호사 160명을 대상으로 하였다. 대상자에게 자료 수집 전에 연구취지와 목적, 언제라도 참여를 철회할 수 있음을 설명하였다. 또한, 수집된 자료는 연구목적에만 사용할 것과 연구대상자의 익명성과 자율성을 보장한다는 내용의 서면동의를 구하였으며, 연구에 참여한 대상자에게는 소정의 사례를 하였다. 대상자 수는 G* Power 3.1[24] 프로그램에 의해 유의수준 .05, 검정력 80%, 효과 크기는 회귀분석의 중간수준인 .15, 독립변수 7개로 하여 최소 대상자 수를 산출한 결과 115명이 결정되었다. 이를 근거로 탈락률을 고려하여 160명의 대상자를 임의표집 하였다.

2.3 연구도구

2.3.1 감성지능

감성지능이란 다양한 상황에 있어서 자신과 타인의 감성을 이해하고 감성을 조절하고, 알고 있는 감성을 효율적으로 활용할 수 있는 능력을 말한다[7]. 본 연구에서

는 Wong과 Law[7]가 개발한 감성지능 척도인 (WLEIS : Wong and Law Emotional Intelligence Scale)를 Kim과 Hwang이 사용한 도구[25]를 사용하였다. 하위요인은 자기 감성이해 4문항, 타인감성 이해 4문항, 감성활용 4문항, 감성조절 4문항으로 구성 되어있는 5점 리커트 척도로 점수가 높을수록 감성지능이 높음을 의미한다. 개발당시 도구의 신뢰도는 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었으며, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.85$ 이었다.

2.3.2 스트레스 대처방식

대처란 개인의 내적, 외적 요구에 의해 발생하는 스트레스를 극복하기 위하여 끊임없이 변화시키는 과정을 의미한다. 이를 측정하기 위하여 Lazarus와 Folkman[26]이 개발한 (WCQ : The way of Coping Questionnaire)를 Kim과 Lee[27]가 번안한 측정도구를 사용하였다. 이 도구는 문제중심대처, 정서중심대처의 하위영역으로 구성되어 있다. 총 24문항이며 각 문항은 5점 척도이며 점수가 높을수록 대처의 정도가 높은 것을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Kim과 Lee[27]의 연구에서 Cronbach's $\alpha=.92$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha=.80$ 이었다.

2.3.3 의사소통능력

의사소통능력은 Rubin 등[28]이 제시한 8가지 의사소통능력 (ICC : Interpersonal Communication Competence)에 Hur[29]가 7가지 개념을 추가하여 수정·보완한 글로벌 인간관계 의사소통능력 (GICC : Global Interpersonal Communication Competence)도구로 측정하였다. 본 도구는 총 15가지 문항으로 구성되는데 각 문항은 자기노출, 역지사지, 사회적 긴장완화, 주장력, 집중력, 상호작용 관리, 표현력, 지지력, 즉시성, 효율성, 사회적 적절성, 조리성, 목표 간파력, 반응력, 잡음 통제력이라는 15가지 하부개념을 대변한다. 각 문항은 ‘매우 그렇다’ 5점에서 ‘전혀 그렇지 않다’ 1점으로 평가하는 5점 Likert 척도로 측정되며 측정된 점수가 높을수록 의사소통능력이 높음을 의미한다. Hur[29]가 대학생을 대상으로 처음 GICC를 개발한 당시의 Cronbach's $\alpha=.72$ 였고 간호사를 대상으로 사용한 Park[16]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.87$ 이었고 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.72$ 이었다.

2.3.4 이직의도

이직의도는 Lawler[30]개발하고 Park[31]이 수정 보완한 도구를 사용하여 측정하였다. 이직의도 측정도구는

총 4문항으로 구성되었고, “아주 그렇다” 5점에서 “전혀 그렇지 않다” 1점인 5점 Likert 척도로 측정점수가 높을수록 이직의도가 높음을 의미한다. 도구의 신뢰도는 Park[29]의 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.88$ 이었고, 본 연구에서는 Cronbach's $\alpha=.75$ 이었다.

2.4 자료수집

본 연구의 자료 수집기간은 2015년 2월 2일부터 2월 27일까지로 D시와 K도에 소재한 100병상 이상의 정신전문병원 6곳의 간호부서장에게 허락을 구한 후 설문조사를 위해 연구자가 직접 방문하여 자료를 수집하였다. 설문조사는 대상자들에게 익명과 비밀보장을 약속하고, 개인적 정보 노출을 꺼리는 경우 응답하지 않아도 됨을 사전에 설명한 후 설문지를 현장에서 나눠주고 자기기입식으로 직접 기록하게 한 후 설문지를 회수하였다. 설문지 작성 소요시간은 1인당 10분~15분 정도였다. 대상자의 설문지 작성 결과로 불이익을 당하지 않도록 봉투에 밀봉 처리하여 일정장소에 보관하도록 하고 본 연구자가 직접 방문하여 회수하였다. 회수율, 불충분한 응답수를 고려하여 총 160부를 배포하고 이중 질문에 대한 응답내용이 불성실하거나 충분하지 못한 5부를 제외한 155부를 최종 분석하였다.

2.5 자료분석방법

수집된 자료는 IBM SPSS 20.0 Program을 이용하여 통계처리하며 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

2.5.1 정신전문병원 간호사의 일반적 특성과 감성지능, 스트레스 대처방식, 의사소통능력 및 이직의도 정도는 빈도와 백분율, 평균, 표준편차, 범위로 분석하였다.

2.5.2 정신전문병원 간호사의 일반적 특성에 따른 이직의도 정도의 차이는 one-way ANOVA와 독립 t-test로 분석하였다.

2.5.3 정신전문병원 간호사의 감성지능, 스트레스 대처방식, 의사소통능력 및 이직의도 정도의 상관관계는 Pearson's Correlation Coefficient로 분석하였다.

2.5.4 정신전문병원 간호사의 이직의도 정도에 영향을 미치는 요인을 확인하기 위해 Stepwise multiple regression으로 분석하였다.

3. 연구결과

3.1 일반적 특성

본 연구 대상자의 성별은 여성이 83.9%를 차지하였으며, 연령은 30~40대가 45.2%로 가장 많았다. 결혼상태는 결혼한 경우가 53.5%로 많았고 종교가 있는 경우가 52.3%로 나타났으며, 학력은 전문학사가 52.3%로 가장 많았다. 총 임상경력은 6~10년 이하가 29.0%로 가장 많았고, 정신전문병원 근무경력이 1년 미만인 경우가 12.3%이며, 5년 이상인 경우가 58.7%로 나타났다. 이직경험이 있는 경우가 65.8%로 많았으며, 연봉은 3000만원 이상이 36.7%로 가장 많았다. 직무만족도는 '보통이다'로 응답한 경우가 46.5%로 나타났다(Table 1).

3.2 감성지능, 스트레스 대처방식, 의사소통능력, 이직의도 정도

대상자의 이직의도는 총점 20점에서 평균 13.99 ± 2.04점이었고, 감성지능은 총점 80점에서 평균 55.32 ± 6.12점으로 나타났고, 스트레스 대처방식은 총점 120점에서 평균 79.52 ± 8.00점, 의사소통능력은 총점 75점에서 평균 54.70 ± 5.47점으로 나타났다(Table 2).

3.3 일반적 특성에 따른 이직의도의 차이

대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도는 교육정도 ($F=3.709, p=.027$), 이직경험($t=2.213, p=.028$), 연봉 ($F=7.982, p=.001$), 직무만족도($F=6.875, p<.001$)에서 통계적으로 유의하였다. 교육정도에서는 '전문학사'가 석사보다 이직의도가 높았고, 이직경험에서는 이직경험이 있는 경우가 이직의도가 높은 것으로 나타났다. 연봉

Table 1. The Differences of the Turnover Intention according to General Characteristics of Subjects (N=155)

Variables	Categories	n(%)	M±SD	t/F	p	Scheffé
Gender	Male	25(16.1)	13.60±2.273	-1.037	.301	
	Female	130(83.9)	14.06±1.991			
Age(year)	≤30	49(25.2)	14.02±1.887	.882	.452	
	31~40	65(45.2)	14.17±1.842			
	41~50	25(17.4)	13.92±2.344			
	≥51	16(12.3)	13.25±2.696			
Marital status	Unmarried	72(46.5)	14.08±1.774	.555	.579	
	Married	83(53.5)	13.90±2.250			
Education level	College ^a	81(52.3)	14.28±1.748	3.709	.027	a>c
	Bachelor ^b	59(38.1)	13.85±2.016			
	Master ^c	15(9.7)	12.80±2.957			
Religion	Yes	81(52.3)	18.81±2.122	-1.102	.272	
	No	74(47.7)	14.18±1.940			
Length of clinical career(year)	≤5 ^a	41(26.5)	14.20±1.470	1.999	.117	
	6~9 ^b	45(29.0)	13.73±2.104			
	10~19 ^c	41(26.5)	14.44±1.776			
	≥20 ^d	28(18.1)	13.36±2.725			
Position	Nurse	119(76.8)	14.16±1.900	1.875	.157	
	Charge nurse	7(4.5)	13.29±2.984			
	Head nurse	29(18.7)	13.45±2.277			
Length of in psy chiatry hospital(year)	<1	19(12.3)	13.89±1.410	.610	.609	
	1~3	23(14.8)	14.48±1.504			
	3~5	22(14.2)	14.05±1.914			
	>5	91(58.7)	13.85±2.265			
Turnover experience	Yes	102(65.8)	14.25±1.997	2.213	.028	
	No	53(34.2)	13.49±2.081			
Annual income (10,000won)	<2500 ^a	48(31.0)	14.85±1.220	7.982	.001	a>b,c
	2500~3000 ^b	50(32.3)	13.90±1.876			
	>3000 ^c	57(36.7)	13.33±2.452			
Job satisfaction	Very satisfaction ^a	11(7.1)	12.36±2.618	6.875	p<.001	a<c b<d
	Satisfaction ^b	62(40.0)	14.44±1.807			
	Moderate ^c	72(46.5)	13.63±1.996			
	Dissatisfaction ^d	10(6.5)	15.60±1.174			

에서는 ‘2500만원 미만’인 경우가 ‘2500만원 이상’인 경우보다 이직의도가 높은 것으로 나타났으며, 직무만족도에서는 ‘만족하지 못 한다’인 경우가 ‘만족 한다’인 경우보다 이직의도가 높은 것으로 나타났다(Table 1).

3.4 감성지능, 스트레스 대처방식, 의사소통능력, 이직의도 간의 상관관계

이직의도는 감성지능($r=-.638, p<.001$)과 스트레스 대처방식($r=-.649, p<.001$), 의사소통능력($r=-.694, p<.001$)과는 음의 상관관계를 나타냈다. 감성지능은 의사소통능력($r=.646, p<.001$)과 스트레스 대처방식($r=.577, p<.001$)과는 양의 상관관계로 나타났고, 스트레스 대처방식과 의사소통능력($r=.547, p<.001$)과는 양의 상관관계를 나타냈다(Table 3).

3.5 이직의도에 대한 감성지능, 스트레스 대처방식 및 의사소통능력의 설명력

이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 단계적 선택(stepwise multiple linear regression)으로 분석한 결과는 Table 4와 같았다. 감성지능, 스트레스 대처방식, 의사소통능력과 대상자의 일반적 특성에 따른 이직의도와 유의한 차이가 나타난 항목을 변인으로 투입하였으며, 교육정도, 이직경험, 연봉, 직무만족도는 가변수(dummy variable)로 처리하였다.

다중회귀분석을 시행하기 전 다중 공선성을 검증한 결과 공차한계가 .450~.628로 0.1이상으로 나타났고, 상태지수는 27.392~29.271로 30을 넘지 않았으며, 분산팽창인자(VIF : Variance Inflation Factor)도 1.592~2.220로 10을 넘지 않아서 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 또한 오차의 자기상관을 검정한 결과 Durbin-Watson 통계량이 1.729으로 2에 가까워 자기상관이 없는 것으로 확인되었다. 잔차 분석 결과 표준화된 잔차의 범위가 -2.674~3.554으로 등분산성을 만족하였고, 오차항의 정규분포를 검정할 수 있어 설정한 모형의 적합성을 확인하였다($F= 56.496, p<.001$).

Table 2. Levels of Emotional Intelligence, Communication Competence, Stress Coping and Turnover Intention of Nurses (N=155)

Variables	M ± S.D	Possible Range	Observed range
Emotional Intelligence	55.32 ± 6.12	16 ~ 80	41.00 ~ 76.00
Stress Coping	79.52 ± 8.00	24 ~ 120	65.00 ~ 99.00
Communication Competence	54.70 ± 5.47	15 ~ 75	41.00 ~ 72.00
Turnover Intention	13.99 ± 2.04	4 ~ 20	8 ~ 17

Table 3. Correlations between Variables, Emotional Intelligence, Communication Competence, Stress Coping and Turnover Intention of Nurses (N=155)

Variables	Communication Competence	Stress Coping	Emotional Intelligence
	r(p)	r(p)	r(p)
Stress Coping	.547(<.001)		
Emotional Intelligence	.646(<.001)	.577(<.001)	
Turnover Intention	-.694(<.001)	-.649(<.001)	-.638(<.001)

Table 4. Influencing Factors of Emotional Intelligence, Communication Competence, Stress Coping and Turnover Intention of Nurses (N=155)

Variables	B	SE	β	t	p	Adj. R ²
(Constant)	31.059	1.340		23.186	<.001	
Emotional Intelligence	-.103	.028	-.307	-3.605	<.001	.441
Stress Coping	-.070	.017	-.291	-4.037	<.001	.507
Communication Competence	-.107	.030	-.275	-3.510	<.001	.545

Adj.R² = .545, F= 56.496 p < .001

다중회귀분석 결과, 이직의도에 대해 감성지능($\beta = -.307, p < .001$), 스트레스 대처방식($\beta = -.291, p < .001$), 의사소통능력($\beta = -.275, p < .001$)은 총 54.5%의 설명력을 나타내었다. 이 중에서 감성지능이 가장 높은 설명력을 가진 것으로 분석되었다(Table 4).

4. 논의

본 연구는 정신전문병원 간호사의 감성지능, 의사소통능력, 스트레스 대처, 이직의도와외의 정도를 살펴보고 이 변수들 간에 영향 관계가 있는지를 파악하여 이를 통해 간호조직의 효율적인 인적자원 관리방안을 제시하고자 시도되었다.

먼저, 정신전문병원 간호사의 감성지능은 5점 만점에 평균 3.45점으로 중간정도였다. 동일한 도구를 사용하여 대학 및 종합병원 간호사를 대상으로 한 Jeon과 Koh[10]의 연구에서 3.44점, Koh와 Kim의 연구[11]에서 3.42점, Lee와 Woo[12]의 연구에서 3.52점으로 본 연구결과와 유사하게 나타나 임상간호사들의 감성지능 정도는 평균 이상으로 파악되었다. 이러한 결과는 감성지능은 다양한 상황에서 자신의 감성을 잘 조절하여 감성을 효율적으로 활용할 수 있는 능력, 만족스러운 삶을 살 수 있도록 돕는 능력으로[7], 감성지능이 높은 간호사가 환자와 좋은 신뢰감을 형성하여 환자의 신체적 정신적 안녕과 회복에 직접적인 영향을 주기 때문이라 생각된다.

의사소통능력은 5점 만점에 평균 3.65점으로 중간정도보다 약간 높게 나타났다. 동일한 도구를 사용하여 대학병원 간호사를 대상으로 한 Im 등[14]의 연구에서 3.37점, 아동전문병원 간호사를 대상으로 한 Lee 등[17]의 연구에서 3.30점, 일반 종합병원 간호사를 대상으로 한 Kim과 Lee[22]의 연구에서 3.44점으로 나타나 본 연구결과가 다소 높았다. 이러한 결과는 정신전문병원의 특성상 간호사는 끊임없이 타인과 소통을 하며 원활한 인간관계유지를 위해 노력하기 때문이라 사료된다. 의사소통능력이 환자의 긍정적인 행동변화를 위해 대상자와의 치료적 관계성립에 필수요소로 정신과 간호사는 자신을 치료적 도구로 이용하여 대상자에게 역할 모델이 되어야 한다. 따라서 정신전문병원 간호사에게 의사소통능력을 향상시킬 수 있는 다양한 의사소통훈련과 교육, 프로그램들이 지속적으로 제공되어야 할 것이다.

스트레스 대처는 4점 만점에 평균 3.31점으로 다소 높게 나타났다. 이는 2차, 3차병원의 간호사를 대상으로 한 Lee[32]의 연구에서 2.35점, 종합병원의 간호사를 대상으로 한 Kwon와 Lee[33]의 연구에서 2.62점, 중환자실 간호사를 대상으로 한 Park과 Gang[34]의 연구에서 2.55점으로 나타나 본 연구결과가 높음을 확인할 수 있었다. 정신과 간호사는 다양한 팀 접근을 통해 대상자에게 간호를 제공하고, 직·간접적으로 환자들의 공격행동과 가족갈등 등을 중재해야 하기에 감성지능, 의사소통능력이 타 과에 근무하는 간호사들보다 다소 높고, 스트레스에 대처하는 능력도 높을 것이라 사료된다.

이직의도는 5점 만점에 평균 3.50점으로 중간정도보다 다소 높게 나타났으며, 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang[20]의 연구에서 3.51점과 일치하였다. 그러나 종합병원 간호사를 대상으로 한 Jeon과 Yom[21]의 연구에서 3.37점, Kim과 Lee[22]의 연구에서 3.45점보다는 본 연구의 결과가 다소 높았다. 이는 200-399병상 규모 중소병원 간호사의 이직률이 23.1%로 높게 나타난 조사(Hospital Nurses Association, 2013)와 일관된 결과이고[1], 인력난을 겪고 있는 지방 중소병원 간호사의 이직의도가 수도권 및 대형병원 간호사의 이직의도보다 높다는 것을 뒷받침한다. 본 연구에서 정신전문병원 간호사의 직무만족도는 ‘보통이다’로 응답한 경우가 46.5%로 나타났다. 또한 정신과 환자들의 공격행동, 이상행동, 가족갈등 등에 자주 노출되어 있으며 이러한 스트레스 상황이 반복되어 간호사의 소진이 이직의도에 영향을 미친 것으로 보인다.

일반적 특성에 따른 이직의도는 교육정도, 이직경험, 연봉, 직무만족도에서 차이가 나타났다. 즉 교육정도가 낮고 이직경험이 있으며 연봉이 적고, 직무만족도가 낮은 경우에 이직의도가 더 높음을 알 수 있었다. 선행연구에서 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang[20]의 연구에서는 연령, 미혼, 교육정도 및 직위, 연봉이 낮을수록, 근무경력에 적을수록 이직의도가 높았다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 Jeon과 Yom[21]의 연구에서 연령이 낮을수록, 미혼일수록, 임상경력이 낮을수록, 연봉 낮을수록 이직의도가 높았고, Kim과 Lee[22]의 연구에서 연령, 임상경력, 직무만족이 낮을수록 이직의도가 높았다. 본 연구와 선행연구를 비교해보면 이직의도에 영향을 미치는 일반적 특성으로 연령이나 임상경력보다는 교육정도, 연봉, 이직경험, 직무만족도에서 차이를 보였다. 이

런 결과는 연령이나 임상경력과 같은 개인수준의 내적 요인만이 아니라 근무환경이나 근무조건 등의 외적인 요인이 간호사의 이직의도에 많은 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있었다. 이는 정신전문병원의 특성에 따른 적용에 어려움을 나타낼 수 있는 간호사에게 이직의도를 감소하기 위한 조직적 차원의 다양한 노력이 필요하다고 사료된다.

본 연구에서 간호사의 이직의도는 감성지능, 스트레스 대처, 의사소통능력과 음의 관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 정신전문병원 간호사의 감성지능이 높을수록, 스트레스 대처가 높을수록, 의사소통능력이 높을수록 이직의도가 감소함을 알 수 있었다. 병원 간호사의 이직은 재정적 손실, 간호의 질적 저하, 동료직원들의 사기 저하, 조직의 효율성 및 생산성 저하 등의 결과를 초래한다. 이직은 다양한 여러 가지 요인들의 복합적 영향으로 나타나는 결과이기 때문에, 간호사들의 이직률을 감소시키고 장기적으로 근무를 할 수 있는 환경을 제공하는 것이 필요하다. 또한 간호사는 병원의 전문인력 중 대부분을 차지하므로 조직의 운영 및 관리에서 중요한 부분을 차지하고 있다. 병원 간호사가 핵심 전문인력으로서 병원에서 기대하는 수준의 직무를 수행하기 위해서는 학교에서 습득한 직무능력을 졸업 후에도 지속적으로 유지 발전시켜야 한다. 이를 위해 간호사의 이직을 낮추기 위한 다양한 방안의 모색과 노력이 필요하다.

본 연구에서 정신전문병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인은 감성지능(44.1%), 스트레스 대처(6.6%), 의사소통능력(3.8%)으로서 이직의도를 총 54.5% 설명하였다. 이러한 결과는 정신전문병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 예측요인과 관련된 연구가 부족하여 다양한 비교는 어려우나 감성지능, 스트레스 대처, 의사소통능력이 정신전문병원 간호사 이직의도에 영향을 미치는 요인임을 확인할 수 있었다. 이직의도에 영향을 미치는 선행연구로는 중소병원 간호사를 대상으로 한 Kang[20]의 연구에서는 간호업무환경, 간호 전문직관, 경력몰입이 영향요인으로 나타났고, 종합병원 간호사 대상으로 한 Jeon과 Yom[21]연구에서 직무배대성, 감성지능이 이직의도의 영향요인으로 나타났으며, Kim과 Lee[22]의 연구에서 감정노동과 의사소통능력이 영향요인으로 나타났다.

본 연구에서 감성지능이 다른 요인에 비해 상대적 영향력이 큰 것으로 나타났다. 선행연구에서 감성지능이

높을수록 이직의도는 감소하였고[12, 22]. 감성지능은 역동적인 병원환경 속에서 근무하는 간호사에게 중요하게 요구되는 능력이다[11]. 감성지능이 간호사의 조직몰입을 증진시키고 이직의도를 감소시키는 역할을 한다고 하였으며[10], 간호사의 이직의도를 감소시키는 데 있어 감성지능을 효과적으로 활용해야 할 것이다.

감성지능은 전문성을 강화할 필요가 있는 간호사를 포함한 직종에 요구되는 능력이다[35]. 정신과의 특수성으로 인해 정신과 간호사는 타 분야 간호사에 비해 늘 긴장된 상태로 근무를 하기 때문에 업무수행 시 겪는 스트레스가 많다. 감성지능이 높은 간호사일수록 스트레스에 직면해도 자신을 격려하고 효과적인 대처방안을 모색할 수 있다. Lee[36]의 연구에서 그룹 코칭 프로그램이 간호사의 감성지능에 영향을 미친다고 보고되었지만, 정신과 간호사의 감성지능을 향상시킬 수 있는 프로그램은 거의 없는 실정이다. 그러므로 정신과 간호사의 감성지능을 향상시켜 스트레스 상황을 유연하게 대처하여 이직의도를 낮출 수 있는 프로그램 개발이 필요하다.

다음으로 스트레스 대처가 정신전문병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 유의한 변인으로 나타나 스트레스 대처가 높을수록 이직의도가 감소함을 알 수 있었다. 간호사는 다른 직업인들과는 달리 감정노동자로서 스트레스가 많은 상황에 처해 있으므로, 스트레스 상황에서 효과적으로 스트레스를 조절할 수 있도록 관리 및 교육을 병행할 필요가 있음을 시사한다. 이는 정신전문병원 간호사의 스트레스 상황에서의 능동적인 대처를 돕고, 환자에게 적절한 간호를 제공하게 하며 환자 간호의 질적 수준을 높일 수 있다. 따라서 병원 조직의 효율적 인력 관리 측면에서 간호사의 능동적인 스트레스 대처 능력의 향상을 통해 이직의도를 감소시켜야 할 것이다.

마지막으로 정신전문병원 간호사의 이직의도에 미치는 영향요인으로는 의사소통능력이었다. 간호사가 다양한 요구를 가진 환자를 간호하거나 타 보건의료인과 협력할 때, 의사소통능력은 이직의도와 관련이 있는 것으로 보고되고 있다[14]. 최근 간호사는 직접 간호업무 이외에 환자의 질병회복과 건강 유지 및 증진을 돕는 역할, 간호계획을 수립하고 조정하는 역할, 환자 및 보호자에 대한 교육과 상담 역할 등을 담당하면서 간호사의 의사소통능력은 더욱 강조되고 있다[17]. 또한 간호조직은 대상자, 가족, 타 직종들과 상호작용하며 근무를 하므로 이들과의 효율적인 의사소통이 필요하다[22]. 그러나 원

활한 의사소통능력이 간호실무의 중요 요소로써 간호교육이나 임상현장에서 강조되고 있음에도 불구하고 간호사들의 의사소통능력 향상을 위한 교육 및 프로그램은 부족한 실정이다. 이에 임상간호사의 직무교육 프로그램의 일환으로서, 간호사들을 위한 적절한 의사소통능력 향상 프로그램을 지속시킬 필요가 있다. 간호사들의 이직의도가 줄어들면 병원의 생산성은 향상이 될 것이며, 간호사의 일상생활과 직장생활의 만족도 향상에도 큰 도움이 될 것으로 사료된다.

이상에서 본 연구는 정신전문병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 확인하였으며, 이러한 결과를 바탕으로 간호조직 특성에 맞는 스트레스 대처 프로그램, 의사소통능력 증진 프로그램 등 감성지능을 향상시킬 수 있는 중재 프로그램의 기초자료를 제공한 것에 의의가 있다고 본다. 그러나 본 연구 대상자는 일부 지역에 국한되어 있고 임의 표출하여 선정하였으므로, 연구결과 해석과 일반화하는 데에는 제한점이 있다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 정신전문병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위하여 시도되었다. 이직의도에 대해 감성지능, 스트레스 대처, 의사소통능력 등의 변수가 유의한 영향요인으로 나타났다. 가장 높은 영향요인은 감성지능으로 나타났으며, 모든 변인의 설명력은 54.5%였다.

본 연구의 결과를 바탕으로 다음과 같이 제언하고자 한다.

- 첫째, 정신전문병원 간호사의 이직의도에 영향을 미치는 다양한 변수를 고려한 반복연구를 제언한다.
- 둘째, 정신전문병원 간호사의 감성지능을 향상시키는 프로그램을 개발하여 적용하는 것이 필요하다.
- 셋째, 정신전문병원 간호사의 스트레스 대처 방안을 다양하게 모색하고, 의사소통능력을 향상시키는 프로그램을 개발하여 적용하는 것이 필요하다.

References

[1] K. S. Cae, W. J. No, M. M. Park, E. J. Park, O. O. Jo. Survey on the status of hospital nursing staffing.

Hospital Nurses Association. 2013.

- [2] S. J. Moon & S. S. Han. A predictive model on turnover intention of nurses in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 41, pp. 633-641, 2011. DOI: <http://dx.doi.org/10.4040/jkan.2011.41.5.633>
- [3] K. H. Ko, S. H. Yang, Y. A. Kim, M. S. Kwon, S. H. Bang, J. M. Lee, H. H. Jeon, H. N. Ahn, The effects of an Empowerment Program for Chronic Schizophrenic Patients on Their Empowerment and Internalized Stigma, *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*, 17(4), pp. 491-499, 2008.
- [4] J. Y. Bae, K. H. Son, A Grounded Theory Approach = The Experience of the Psychiatric Nurse, *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*, 9(44), pp. 441-453, 2000.
- [5] H. G. Ju, K. J. Lee, H. S. Kim, Effects of human right sensitivity program on the human right consciousness and attitudes toward the mental illness by psychiatric mental health nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*, 22(3), pp. 169-179, 2013. DOI: <http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2013.22.3.169>
- [6] K. H. Kim, J. Y. Kim & J. R. Im. Mediating effect of psychological empowerment in relationship between professional self-concept and burnout in psychiatric nurses. *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*, 21(3), pp. 229-237, 2012. DOI: <http://dx.doi.org/10.12934/jkpmhn.2012.21.3.229>
- [7] C. S. Wrong. & S. Law. The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: *An exploratory study. The Leadership Quarterly*, 13(3), pp. 243-274, 2002. DOI : [http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- [8] Benson. G. Ploeg. J. & Brown. B. A cross sectional studt of emotional intelligencr in baccalaureate nursing students. *Nurse Education Today*, 30(1), pp. 46-53, 2010.
- [9] K. S. Han, Y. J. Oh, S. J. Lee, S. K. Cha, H. C. Kang, Influencing factors on emotional competencies of nurse, *Korean Journal of Stress Research*, 17(1), pp. 19-25. 2009.
- [10] K. D. Jeon, M. S. Koh, Comparative Study of Emotional Intelligence, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment and Organizational Performance of Clinical Nurses in Korea, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(4), pp. 446-454, 2014. DOI : <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.4.446>
- [11] H. R. Ko, J. H. Kim, The Relationships among Emotional Intelligence, Interpersonal Relationship, and Job Satisfaction of Clinical Nurses, *The Journal of Korean Academic Society of Nursing Education*, 20(3), pp. 413-423, 2014. DOI : <http://dx.doi.org/10.5977/jkasne.2014.20.3.413>
- [12] S. J. Lee, H. J. Woo, Structural Relationships among Job Embeddedness, Emotional Intelligence, Social Support and Turnover Intention of Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(1), pp. 32-42, 2015. DOI : <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.1.32>

- [13] J. S. Lee, S. M. Park, S. S. Chun, J. S. Choi, M. O. Kim, R. Kim, J. E. Kim, Communication experiences between psychiatric nurses and patients, *Journal of Korean Academy of Psychiatric Mental Health Nursing*, 11(4), 2002.
- [14] S. I. Im, J. Park, H. S. Kim, The effects of nurse's communication and self-leadership on nursing performance, *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 21(3), pp. 274-282, 2012.
DOI : <http://dx.doi.org/10.5807/kjohn.2012.21.3.274>
- [15] Salmon P, Young B. Dependence and caring in clinical communication: The relevance of attachment and other theories. *Patient Education and Counseling*, 74(3), pp. 331-338, 2009.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.pec.2008.12.011>
- [16] E. J. Lim, Y. J. Yi, Comparison of Operating Room Nurses and General Ward Nurses on Communicative Competence and Interpersonal Relationship Ability within the Medical Team, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), pp. 313-321, 2014.
DOI : <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.313>
- [17] A. K. Lee, J. Y. Yeo, S. W. Jung, S. S. Byun, Relations on Communication Competence, Job-stress and Job-satisfaction of Clinical Nurse, *Journal of Korean Contents Association*, 13(12), pp. 299-308, 2013.
DOI: <http://dx.doi.org/10.5392/JKCA.2013.13.12.299>
- [18] H. J. Kim, S. B. Im, Y. S. Song, The Stress Response and Coping of Psychiatric Nurses, *The Korean journal of stress research*. 15(1), pp. 35-42, 2007.
DOI : <http://www.dbpia.co.kr/Article/NODE02012924>
- [19] J. K. Kim, M. J. Kim, A Review of Research on Hospital Nurses' Turnover Intention, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 17(4), pp. 538-550, 2011.
- [20] K, N, Kang, Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small-medium sized Hospitals *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(2), pp. 155-165, 2012.
- [21] J. H. Jeon, Y. H. Yom, Roles of Empowerment and Emotional Intelligence in the Relationship between Job Embeddedness and Turnover Intention among General Hospital Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), pp. 302-312, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.302>
- [22] S. H. Kim, M, A, Lee, Effects of Emotional Labor and Communication Competence on Turnover Intention in Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(3), pp. 332-341, 2014.
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2014.20.3.332>
- [23] P. J. Sullivan, Occupation stress in Psychiatric nursing, *J. Adv. Nurse*, 18(4). pp. 591-601, 1993.
- [24] Faul F, Erdfelder E, Buchner A, Lang A-G. Statistical power analyses using G* power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Method*. 2009;41(4):1149-1160.
DOI: <http://dx.doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- [25] J. H. Kim, & O. K. Hwang. The mediating effect of emotional intelligence on the relationship between extraversion, conscientiousness and job stress among social welfare workers. *Yonsei Social Welfare Review*. pp. 29. 57-79. 2011.
- [26] Lazarus, R. S & Folkman, S. If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination, *Journal of Personality and social Psychology*, 48, pp. 150~170, 1985.
- [27] J. H. Kim, & C. H. Lee. The relationship between coping strategy and depression, *Behavior Science Research*, 7(1), pp. 127~138. 1985.
- [28] Rubin RB, Martin MM, Bruning SS, Power DE. Interpersonal communication competence: Scale development and test of a self-efficacy model. Paper presented at: The Annual Conference of the Speech Communication Association, Atlanta, 1991
- [29] G. H. Hur, Construction and validation of a global interpersonal communication competence scale. *Korean Journal of Journalism & Communication Studies*. 47(6). pp. 380-408. 2003.
- [30] Lawler EE. Satisfaction and Behavior. In: Hackman JR, Lawler EE, Porter LW, eitor. *Perspectives on behavior in organization*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill; pp. 287-301. 1983.
- [31] H. S. Park. Relationship between perceived nursing care role orientation, job characteristics, and turnover among nurses [master's thesis]. Seoul: Yonsei University; 2002.
- [32] J. W. Lee, "Influences of Job Stress, Coping, Self-efficacy on Burnout of Clinical Nurses", *Journal of fishries and marine sciences education*, 26(5), pp.1003-1012, 2014.
- [33] K. J. Kwon, S. H. Lee, Occupational Stress and Coping Styles as Factors Affecting the Burnout of Clinical Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 18(4), pp. 383-393, 2012.
DOI : <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2012.18.4.383>
- [34] H. S. Park, E. H. Gang, A Study on Job Stress and the Coping of ICU Nurses, *Journal of Korean Academy of Nursing*, 37(5), pp. 810-821, 2007.
DOI : <http://www.dbpia.co.kr/Article/NODE02028443>
- [35] H. S. Park, The effects of emotional leadership program on emotional leadership, organizational commitment and job satisfaction of head nurses. Unpublished doctor's thesis, Gyeongsang National University, Gyeongnam, 2010.
- [36] S. K. Lee, The Effects of Group Coaching on Emotional Intelligence and Self-Efficacy of the Nurses, *Journal of Korean Coaching research* 1, pp. 65-85, 2008.

강 혜 승(Hye-Seung Kang)

[정회원]



- 2010년 2월 : 대구 가톨릭대학교
임상보건대학원 간호학과 (간호학
석사)
- 2015년 2월 : 대구 가톨릭대학교
일반대학원 간호학과 (간호학박사
수료)
- 2014년 5월 ~ 현재 : 영남외국어
대학 간호학과 조교수

<관심분야>

노인간호, 정신간호, 간호교육

김 윤 영(Yoon-Young Kim)

[정회원]



- 2010년 8월 : 대구 가톨릭대학교
임상보건대학원 간호학과 (간호학
석사)
- 2014년 2월 : 대구 가톨릭대학교
일반대학원 간호학과 (간호학박사
수료)
- 2015년 3월 ~ 현재 : 경북과학대
학교 간호학과 조교수

<관심분야>

정신간호, 노인간호, 간호교육