

# 요양병원 간호사의 감정노동, 간호정보역량 및 간호근무환경이 간호 업무성과에 미치는 영향

정인옥<sup>1</sup>, 한종희<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>전남과학대학교 간호학과, <sup>2</sup>광주여자대학교 간호학과

## The Effect of Emotional Labor, Nursing Informatics Competency and Nursing Service Environment on Nursing Performance of Convalescent Hospital Nurse

In-Ok Jung<sup>1</sup>, Jong Hee Han<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Department of Nursing, Chunnam Techno University

<sup>2</sup>Department of Nursing, Kwangju Women's University

**요약** 본 연구는 요양병원 간호사의 감정노동, 간호정보역량 및 간호근무환경이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하기 위한 서술적 조사연구이다. G광역시에 소재한 100~200병상 미만 요양병원 간호사 149명이 설문조사에 참여하였고 131부가 최종 분석되었다. 수집된 자료는 SPSS statics 18 프로그램을 사용하여 분석하였다. 일반적 특성 및 연구 변수의 분포는 빈도분석과 기술통계 분석을 실시하였다. 감정노동, 간호정보역량 및 간호근무환경과 간호업무성과의 상관관계는 Pearson correlation으로 분석하였으며, 영향요인은 위계적 회귀 분석을 실시하였다. 연구 결과 간호업무성과 정도는 평균 65.5(±8.5)점, 감정노동은 평균 27.2(±5.6)점, 간호정보역량은 평균 91.3(±15.7), 간호근무환경은 평균 88.2(±16.0)점으로 나타났다. 요양병원 간호사의 간호업무성과는 간호정보역량( $r=.32$ ,  $p<.001$ ), 간호근무환경( $r=.25$ ,  $p=.005$ ) 두 변인과 양의 상관관계를 보였다. 그러나 감정노동은 간호업무성과와 유의한 상관관계를 보여주지 못했다. 간호정보역량은 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인이었으며 간호근무환경은 유의한 영향요인이 아니었다. 일반적 특성 중 결혼상태, 직위 또한 간호업무성과에 영향을 미치는 것으로 확인되었다. 회귀모형에 대한 설명력은 35.2%였고 통계적으로 유의하였다( $F=9.815$ ,  $p<.001$ ). 이상의 결과에서 요양병원 또한 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 사회적 변화, 병원 정보화정책에 맞추어 간호사들이 간호정보역량을 갖추어야 하고 기관은 이를 위해 충분한 지원을 해야 함을 확인할 수 있었다.

**Abstract** This was descriptive research aimed at determining the effects of emotional labor, nursing informatics competency, and nursing service environment on the nursing performance of convalescent hospital nurses. One hundred thirty-one nurses participated in this survey. The collected data were analyzed using the SPSS statics18 program. The distribution of the research variables and general characteristics were analyzed by frequency analysis and descriptive statistics. The correlation between emotional labor, nursing informatics competency, nursing service environment, and nursing performance was analyzed by the Pearson correlation, and the influencing factors were hierarchical multiple regression analysis. As a result of the study, the average nursing performance was 65.5 (±8.5) points, emotional labor was 27.2 (±5.6) points, nursing informatics competency was 91.3 (±15.7), and the nursing service environment was 88.2(±16.0) points. The nursing performance showed a positive correlation with the nursing informatics competency ( $r=.32$ ,  $p<.001$ ) and nursing service environment ( $r=.25$ ,  $p=.005$ ). Nursing informatics competency was the biggest factor affecting nursing performance, and the nursing service environment had no significant influence. Among the general characteristics, marriage status and position also affected the nursing performance. The explanatory power of this regression model was 35.2% and was statistically significant ( $F=9.815$ ,  $p<.001$ ).

**Keywords** : Convalescent hospital nurse, Emotional labor, Nursing informatics competency, Nursing service environment, Nursing performance

본 논문은 정인옥의 석사학위 논문을 요약 및 수정하였음.

\*Corresponding Author : Jong Hee Han(Kwangju Univ.)

email: hanjonghee@kwu.ac.kr

Received August 18, 2020

Revised September 21, 2020

Accepted October 5, 2020

Published October 31, 2020

## 1. 서론

### 1.1 연구의 필요성

우리나라는 매우 빠른 고령화 속도를 보이고 있으며 급속한 인구 고령화는 노인성 질환자, 만성질환자들에게 요양을 제공하는 장기요양의료 서비스의 수요증가를 가져왔다[1]. 이는 2008년 647개 기관에서 2018년 1560개 기관으로 2배 이상 급증하는 요양병원의 양적 증가로 이어졌으며[2], 규제와 감독이 제대로 갖추어지지 않은 상태에서 이루어진 요양병원의 양적 팽창은 질 낮은 서비스를 야기하였다[3]. 그러나 국민들의 우수한 의료수준에 대한 요구도가 증가하였고, 병원 간 경쟁이 심화되는 환경 속에서 요양병원은 더 이상 양적이 아닌 질적 성장의 필요성에 직면하게 되었으며, 서비스의 질을 향상시키는 동시에 업무효율성을 증진시켜야 하는 과제를 가지게 되었다[4-6].

요양병원에 있는 대상자는 독립적인 생활이 힘든 노인 또는 복잡한 만성 질환자로 외상 상태가 많고, 끊임없이 일상의 돌봄을 요구한다[5,7]. 간호사는 환자와 가장 밀접한 관계를 가지고 돌봄을 제공하고 있으며, 병원의 큰 비중을 차지하는 구성원으로서 전반적인 이미지를 결정하고 의료서비스의 질 및 업무성과 향상에 중요한 역할을 하고 있다[8]. 요양병원의 질적 성장을 위해서는 역량을 갖춘 간호사가 전문성을 바탕으로 환자에게 간호를 제공하고 그와 관련된 실질적인 업무를 합리적으로 수행하는 간호업무성과의 향상이 필요하고[9], 간호업무 향상을 위한 영향 요인들을 탐색할 필요가 있다.

간호업무성과는 구성원의 개인적 역량뿐만 아니라, 조직의 환경적 요인에 의해 향상되거나 저하되므로 두 요인을 함께 살펴볼 필요가 있다. 따라서 본 연구에서는 개인적 역량 측면으로 최근 병원 서비스의 경제화에 따라 증가하고 있는 감정노동과 정보통신기술 발달과 병원의 정보화에 따라 강조되고 있는 간호정보역량을 살펴보고, 환경적 요인으로는 간호근무환경을 살펴보고자 한다[10,11].

감정노동은 간호사가 단순히 환자에게 친절하고 도움이 되는 행위를 하는 차원을 넘어서 병원 조직이 요구하는 목표에 따라 자신의 감정을 만들어내기 위해 노력하는 행위를 말한다[12]. 요양병원 간호사는 심리적인 노화 과정 및 질병의 영향으로 남의 말에 귀 기울이지 않는 면모를 보이는 노인들을 대상으로 돌봄을 제공하고 보호자와 빈번한 접촉 속에 친절한 간호사의 이미지를 유지하면서 설명, 설득, 경청해야 하는 경우가 많다[11,13,14].

이 과정에서 간호사는 정신적인 피로감과 직무스트레스를 경험하게 되고 이는 간호업무성과에 영향을 미치게 될 것이다[15].

간호정보역량은 간호업무를 수행하는데 있어 정보와 관련된 업무와 역할을 수행하는 능력[16]으로 간호업무의 효율성을 향상 시킬 뿐만 아니라 업무수행을 능숙하게 하여 환자의 생명과 관련된 정보를 다루는 간호사가 자신감을 가지고 바른 의사결정을 내릴 수 있게 해 준다[17]. 그동안 요양병원을 비롯한 중소병원은 의료정보화에 적극적으로 동참하지 않았다. 의료정보화는 3차 의료기관을 중심으로 이루어졌고 간호정보역량 또한 3차 의료기관 위주로 강조되고 연구되어 왔다[18]. 그러나 2017년 보건의료정보화 현황조사에 따르면 최근 요양병원은 EMR 운영, 의료기관-환자 간 진료 정보 제공, 의료기관-의료기관 간 진료 정보 제공 등 변화하고 있다[19]. 따라서 간호정보 역량은 요양병원 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 주요한 변수가 될 것이다.

간호근무환경은 업무를 수행함에 있어 조직이나 현장의 분위기로, 직원간의 유대감, 조직풍토 및 문화, 간호사의 성숙도와 관련되어 있어 간호의 질, 간호업무 만족도를 높여 간호업무성과에 주요한 영향요인이 될 수 있다[20]. 요양병원 업무는 환자에 대한 지속적인 주의 집중을 요하는 직무 특수성[21]을 가지고 있고 낮은 급여 속에서 적은 수의 간호사가 간호조무사, 요양보호사와 함께 돌봄을 제공하면서 단순한 비전문직 업무부터 고도의 간호학적 지식과 기술이 필요한 업무까지 다양한 수준으로 간호보조 인력에게 간호사의 업무를 위임하고 있다[22]. 일반병원과는 다른 요양병원의 구성원과 업무의 차이는 현장 분위기, 직원 간 유대감, 조직문화로 이어져 간호업무성과에 영향을 미칠 것이다.

간호업무성과에 대한 선행연구들은 다수가 대학병원 이상의 간호사를 대상으로 이루어졌으며 요양병원 간호사를 대상으로 한 연구에는 간호업무성과에 긍정적 영향을 미치는 것으로 확인된 셀프리더십, 자기효능감[23], 감성지능[24], 공감능력, 의사소통 능력[25], 직무만족, 자존감[26]을, 부정적 영향요인으로는 직무스트레스[24] 등을 제시하여 개인적 역량만을 영향요인으로 다루었고 조직의 환경적 요인을 함께 다룬 연구는 찾아보기 어렵다.

따라서 본 연구는 요양병원 간호사들을 대상으로 감정노동, 간호정보역량의 개인적 역량뿐만 아니라 환경적 요인인 간호근무환경과 간호업무성과정도를 함께 살펴보고, 감정노동, 간호정보역량 및 근무환경이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하여 간호업무성과를 향상시키기

위한 구체적인 방안을 마련하는데 도움이 되고자 한다.

## 1.2 연구의 목적

본 연구의 목적은 요양병원 간호사들의 감정노동, 간호정보역량, 간호근무환경과 간호업무성과 간의 관계에 대해 파악하고, 요양병원 간호사의 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 확인하는 것이다. 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 감정노동, 간호정보역량, 간호근무환경과 간호업무성과의 정도를 파악한다.
- 2) 일반적 특성에 따른 감정노동, 간호정보역량, 간호근무환경, 간호업무성과의 차이를 분석한다.
- 3) 감정노동, 간호정보역량, 간호근무환경, 간호업무성과 간의 상관관계를 파악한다.
- 4) 간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 파악한다.

## 2. 연구방법

### 2.1 연구설계

본 연구는 요양병원 간호사의 감정노동, 간호정보역량, 간호근무환경과 간호업무성과 간의 상관관계 및 이들이 간호업무성과에 어떠한 영향을 미치는지를 확인하기 위한 서술적 조사연구이다.

### 2.2 연구대상 및 자료수집

본 연구는 G 광역시에 소재한 100~200병상 미만 요양병원에 근무하는 간호사 중 선정기준인 본 연구의 목적을 이해하고, 의사소통에 장애가 없으며, 연구 참여에 대해 서면동의 한 자를 만족하는 149명을 대상으로 하였다. 자료 수집은 G 광역시 소재 6개의 병원에서 간호부서장의 승인을 받고 2018년 8월 20일부터 30일까지 진행하였다. 총 149명에게 설문지를 배포하였으나 135부가 회수되었으며, 응답이 불성실한 설문지 4부를 제외하고 131부를 최종 자료 분석에 사용하였다. Cohen에 의거하여, 회귀분석 시 예측변수 8개(일반적 특성 6개, 연구변수2개)인 경우 유의수준 중간 .05, 보통 수준의 효과 크기 .15에서 검정력 .80을 유지하기 위한 최소 표본 수를 G-power calculation( version 3.1.9.4 )을 이용하여 계산한 결과 109명으로 확인되어 본 연구는 80% 이상의 검정력을 확보하였다.

### 2.3 연구의 윤리적 고려

연구대상자의 윤리적 보호를 위하여 K대학교 윤리위원회 심의를 거쳐, 연구승인(IRB 승인 번호 :1041485-201807-HR-001-29 )받은 후 본 연구를 진행하였다. 설문지는 연구목적으로만 사용되고 무기명 처리될 것이며, 연구가 완료된 후에는 폐기될 것이며, 참여하는 동안에도 언제든지 철회할 수 있음을 설명하였다.

### 2.4 연구도구

#### 2.4.1 간호업무성과

고유경 등(2007)이 개발한 총 17문항의 도구를 사용하였다. 본 도구는 총17문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 이루어져 있다. 고유경 등(2007)의 연구에서는 4점 척도를 사용하였으나 본 연구에서는 무조건 한 쪽을 선택해야 하는 4점 척도의 문제점을 보완하고자 보통 수준의 척도를 추가하여 5점 척도를 사용하였다. 점수가 높을수록 간호업무성과가 높음을 의미한다 [9]. 개발 당시 도구의 신뢰도는 .92였으며, 본 연구에서는 .94이었다.

#### 2.4.2 감정노동

Morris & Feldman(1996)이 개발하고 김민주(1998)가 번역하였으며 김진규(2012)가 수정·보완한 도구를 사용하였다[27-29]. 총 9개 문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 이루어져 있다. 점수가 높을수록 감정노동의 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 .82였으며 본 연구에서는 .85였다.

#### 2.4.3 간호정보역량

Staggers 등(2001)이 개발하고 김명수(2008)가 수정·보완한 도구를 사용하였다[16,30]. 본 도구는 총 30문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 이루어져 있다. 높을수록 간호정보역량의 정도가 높음을 의미한다. 개발 당시 도구의 신뢰도는 제시되지 않았고 김명수(2008)의 연구에서 도구의 신뢰도는 .91이었으며, 본 연구에서는 .95이었다.

2.4.4 간호근무환경

Lake(2002)가 개발하고 조은희 등(2011)이 번역한 한국어판 간호근무환경 측정도구를 사용하였다(31,32). 본 도구는 총 29문항으로 구성되어 있으며 각 문항은 '전혀 그렇지 않다' 1점에서 '매우 그렇다' 5점까지의 Likert 척도로 이루어져 있다. 점수가 높을수록 간호근무 환경에 대한 인식이 높음을 의미한다. 개발 당시 도구 신뢰도는 .82이었으며, 본 연구에서는 .95이었다.

2.5 자료 분석

본 연구에서 수집된 자료는 SPSS 18.0 프로그램을 이용하여 통계처리 하였다. 측정도구의 신뢰도는 내적일관성 검사인 Cronbach's  $\alpha$ 테스트를 시행하였다. 일반적 특성 및 연구 변수에 대한 분포의 특성을 파악하기 위하여 빈도분석과 기술통계를 이용하였고, 감정노동, 간호정보역량, 간호근무환경과 간호업무성과의 상관관계는 Pearson correlation으로 분석하였다. 영향요인은 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

3. 연구결과

3.1 대상자의 일반적 특성

본 연구에 참여한 대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 연령은 50세 이상이 41.2%로 가장 많았으며 성별은 대부분 여성으로 97.7%였다. 대상자의 52.7%가 전문대졸의 학력을 가지고 있었으며 10년미만의 경력자가 62명(47.3%)이었다. 미혼이 70.2% 이었으며, 80.2%가 이직경험이 있었다. 대상자의 74%가 일반 간호사였고, 67.9%가 3교대 근무를 하고 있었다.

Table 1. General characteristics of participants (N=131)

Spec.	Respondents	Percentage
Age	20~39	44 (33.6%)
	40~49	33 (25.2%)
	≥50	54 (41.2%)
Gender	Male	3 (2.3%)
	Female	128 (97.7%)
Education	College	69 (52.7%)
	University	57 (43.5%)
	Graduate school	5 (3.8%)
Career	<10 year	62 (47.3%)

	≥10~ <20 year	45	34.4%
	≥20year	24	18.3%
Marital status	Married	92	70.2%
	single	39	29.8%
Experience in turnover	Yes	105	80.2%
	No	26	19.8%
Positon	General nurse	97	74.0%
	Above Charge nurse	34	26.0%
Three-shift work	yes	89	67.9%
	No	42	32.1%

3.2 대상자의 감정노동, 간호정보역량, 간호근무환경 및 간호업무성과 정도

대상자의 감정노동 정도는 45점 만점에 평균 27.2(±5.6)점이었고, 평균 평점은 3.02(±0.62)이었다. 간호정보역량은 150점 만점에 평균 91.3(±15.7)이었고, 평균 평점은 3.04(±0.55)이었다. 간호근무환경은 평균 88.2(±16.0)이었고, 평균 평점은 3.04(±0.55)이었다. 간호업무성과는 평균 65.5(±8.5)점이었고, 평균 평점은 3.85(±0.50)로 나타났다(Table2).

Table 2. Score average of emotional labor, nursing informatics competency, nursing service environment and nursing performance (N=131)

	Grade Mean ± SD	Range	Mean ± SD	Range
Emotional Labor	3.02 ± 0.62	1~5	27.2 ± 5.6	9~45
Nursing Informatics Competency	3.04 ± 0.52	1~5	91.3 ± 15.7	30~150
Nursing service Environment	3.04 ± 0.55	1~5	88.2 ± 16.0	29~145
Nursing Performance	3.85 ± 0.50	1~5	65.5 ± 8.5	17~85

3.3 대상자의 일반적 특성에 따른 간호업무성과 차이

연령은 '20~30대'에 비하여 '40대'가 유의하게 높았고 (p=.006). '미혼자'에 비하여 '기혼자'에서 간호업무성과가 통계적으로 유의하게 높았다(p<.001). 근무경력 '10년 미만'에 비하여 '20년 이상'에서 유의하게 높았고 (p<.001), '이직경험이 없는 대상'에 비하여 '이직경험이 있는 대상자'에서 간호업무성과가 통계적으로 유의하게 높았다(p=.008). '3교대근무인 대상자'에 비하여 '3교대 근무가 아닌 대상자'에서 간호업무성과가 유의하게 높았

Table 3. Differences in emotional labor, nursing informatics competency, nursing service environment and nursing performance according to the general characteristics of the subject (N=131)

		Emotional Labor			Nursing Informatics Competency			Nursing service Environment			Nursing Performance		
		Mean±SD	t/F(p)	Scheffe	Mean±SD	t/F(p)	Scheffe	Mean±SD	t/F(p)	Scheffe	Mean±SD	t/F(p)	Scheffe
Age	20~39 <sup>a</sup>	27.1±4.4	0.10 (.908)		93.4±15.1	2.41 (.094)		88.5±16.3	0.08 (.926)		62.4±7.5	5.37 (.006)	a(b)
	40~49 <sup>b</sup>	26.8±6.7			94.3±14.0			88.9±17.9			68.5±8.8		
	≥50 <sup>c</sup>	27.4±5.7			87.8±16.6			87.6±15.1			66.1±8.7		
Gender	Male	27.3±10.0	0.05 (.959)		127.7±11.2	4.33 (.001)		116.0±8.9	3.13 (.002)		68.7±1.2	0.42 (.517)	
	Female	27.2±5.5			90.5±14.7			87.5±15.6			65.3±8.7		
Education	College	26.6±5.1	1.16 (.317)		89.3±13.7	2.21 (.114)		88.7±16.3	1.18 (.310)		65.5±7.5	1.40 (.250)	
	University	28.0±6.0			92.8±17.9			86.8±16.1			64.9±9.7		
	Graduate school	25.6±6.5			102.8±6.4			98.0±10.4			71.6±6.6		
Career (year)	<10 <sup>a</sup>	27.3±5.2	0.42 (.658)		91.4±16.1	0.02 (.984)		86.2±16.5	1.07 (.347)		62.4±8.3	11.03 (.001)	a(c)
	≥10 ~ <20 <sup>b</sup>	27.5±4.9			91.0±14.9			89.0±14.9			66.6±7.0		
	≥20 <sup>c</sup>	26.3±7.6			91.8±16.8			91.6±17.0			71.1±8.5		
Marital status	Married	28.0±4.9	1.24 (.267)		94.2±13.7	1.92 (.168)		85.7±15.0	1.34 (.249)		67.5±7.4	18.12 (.001)	
	single	26.8±5.8			90.1±16.4			89.3±16.5			60.9±8.7		
Experience in turnover	Yes	27.5±5.5	1.56 (.122)		91.6±15.3	0.45 (.651)		87.8±16.1	-0.53 (.597)		66.5±8.5	7.257 (.008)	
	No	25.7±5.5			90.1±17.3			89.7±16.2			61.5±7.3		
Positon	General nurse	27.1±5.3	-0.26 (.795)		90.3±15.7	-1.23 (.220)		88.2±16.1	0.02 (.985)		63.4±8.0	22.75 (.001)	
	Above Charge nurse	27.4±6.3			94.2±15.4			88.1±16.2			71.1±8.0		
Three-shift work	yes	27.2±5.5	0.17 (.886)		89.1±14.1	-2.46 (.015)		86.3±15.9	-1.98 (.050)		66.5±8.5	12.45 (.001)	
	No	27.0±5.7			96.1±17.9			92.2±15.9			61.5±7.3		

고(p=.001), '일반간호사'에 비하여 '책임간호사 이상'에서 간호업무성도가 통계적으로 유의하게 높았다(p<.001)(Table3).

감정노동은 일반적 특성에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았으며 정보 역량은 '성별'과 '3교대 근무 유무'에 따라 차이를 보였다. 간호근무환경은 '성별'에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다.

### 3.4 대상자의 감정노동, 간호정보역량, 간호근무환경과 간호업무성도의 상관관계

간호정보역량(r=.316, p<.001)과 근무환경(r=.246, p=.005)은 간호업무성도와 양의 상관관계가 있었고, 감정노동(r=-0.07, p=.415)은 간호업무성도와 음의 관계에 있었으나 통계적으로 유의하지 않았다(Table4).

Table 4. Correlation of emotional labor, nursing informatics competency, nursing service environment and nursing performance of subjects (N=131)

	Emotional Labor r(p)	Nursing Informatics Competency r(p)	Nursing service Environment r(p)	Nursing Performance r(p)
Emotional Labor	1			
Nursing Informatics Competency	-.08(.383)	1		
Nursing service Environment	-.39(<.001)	.43(<.001)	1	
Nursing Performance	-.07(.415)	.32(<.001)	.25(.005)	1

### 3.5 대상자의 간호업무성과에 미치는 영향

간호업무성과에 영향을 미치는 요인을 분석한 결과 Table 5와 같다. 상관관계 분석에서 유의한 상관관계가 없다고 나타난 감정노동 변수는 제외하고, 일반적 특성 중 간호업무성과에 유의한 차이를 보였던 연령, 근무경력, 결혼상태, 이직경험, 직위, 3교대 근무 변수는 추가하여 위계적 다중회귀분석을 실시하였다.

Table 5. Factors Influencing of Nursing Performance

Model 1 (N=131)

Predictors	$\beta$	t	p
Age	0.05	0.54	.588
Career	0.13	1.24	.217
Marital status (Single)	-0.23	-2.67	.009
Experience in turnover (No)	-0.13	-1.63	.105
Above Charge nurse	0.20	2.14	.034
Three-shift work (No)	0.11	1.24	.217
R <sup>2</sup> =.282, Adj.R <sup>2</sup> =.247, F =8.118(p<.001)			

Model 2

Predictors	$\beta$	t	p
Age	0.09	0.92	.854
Career	0.08	0.74	.460
Marital status (Single)	-0.21	-2.51	.014
Experience in turnover (No)	-0.15	-1.96	.053
Above Charge nurse	0.23	2.54	.012
Three-shift work (No)	0.07	0.83	.409
Nursing service Environment	0.21	2.77	.006
R <sup>2</sup> =.324, Adj.R <sup>2</sup> =.286, F =8.429(p<.001)			

Model 3

Predictors	$\beta$	t	p
Age	0.13	1.47	.145
Career	0.09	0.94	.347
Marital status (Single)	-0.26	-3.20	.002
Experience in turnover (No)	-0.14	-1.93	.056
Above Charge nurse	0.19	2.10	.038
Three-shift work (No)	0.03	0.36	.718
Nursing service Environment	0.09	1.31	.302
Nursing Informatics Competency	0.31	3.68	<.001
R <sup>2</sup> =.392, Adj.R <sup>2</sup> =.352, F =9.815(p<.001)			

분석결과, 대상자의 일반적 특성만을 입력한 Model 1은 24.7% (F=8.118, p<.001) 설명력을 보였고, 간호근무환경을 추가한 Model 2는 28.6% (F=8.118, p<.001), 간호정보역량이 추가투입 된 Model 3은 35.2% (F=9.815, p<.001)로 설명력이 증가하였으며 통계적으로 유의하였다. 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 간호정보역량이였다. 다음으로 결혼 상태에서 미혼과 책임간호사 이상의 직위가 간호업무성과에 유의한 영향 요인으로 나타났다. 간호근무환경은 Model 2에서는 간호업무성과에 영향을 미치는 변수였으나 간호정보역량이 투입된 Model 3에서는 통계적으로 유의하지 않은 요인이였다(Table5).

Durbin-Watson 통계량은 1.854으로 자기상관성이 없는 것으로 확인되었다. 공차한계는 0.572~0.911이며, VIR값은 1.112~1.748로 10보다 크지 않아 다중공선성 검정결과 문제가 없는 것으로 나타났다. Cook's D 통계량을 이용한 영향력 분석 결과 개체 중 1.0 이상인 개체는 발견되지 않았으며, 잔차의 가정을 충족하기 위한 검정결과, 정규성, 등분산성, 선형성의 가정을 만족하여 다중회귀분석을 위한 기본 가정을 모두 충족하였다.

## 4. 논의

본 연구는 요양병원 간호사들을 대상으로 감정노동, 간호정보역량 간호근무환경 및 간호업무성과 정도를 살펴보고, 감정노동, 간호정보역량 및 근무환경이 간호업무성과에 미치는 영향을 확인하고자 시도되었다. 연구결과를 중심으로 다음과 같이 논의하고자 한다.

본 연구에서 대상자의 감정노동은 5점 만점에 평균 평점 3.02점 이었다. 이는 종합 병원간호사를 대상으로 동일한 도구로 측정한 김태윤(2012)의 연구결과 3.34점 보다 낮은 수준이었으며[33]. 다른 도구를 사용하여 측정한 김정인(2013)의 연구 결과 3.40보다도 낮은 수준이었다[34]. 요양병원 간호사들을 대상으로 시행된 강수정(2014)의 연구결과는 3.05점[35]으로 측정도구는 다르지만 본 연구 결과와 유사하였다.

이는 종합병원과 요양병원에 입원해 있는 환자들 특성의 차이로 인해 나타난 결과로 보여 진다. 급성질환이 대부분인 종합병원에 입원한 환자들 보다 만성질환, 뇌혈관 질환들로 인지저하, 의사소통 장애 등 종합병원 환자보다 요양병원 환자들의 간호 요구도와 같듯이 상대적으로 낮았을 것으로 생각된다. 그러나 요양병원 간호사의 감정노

동 정도가 중간 수준 이상의 결과로 나타난 점은 깊게 생각해볼 필요가 있다. 고령화에 따라 장기요양 의료서비스 수요는 지속적으로 증가할 것이며, 정부의 인증평가, 양질의 간호에 대한 기대감, 병원 서비스향상에 대한 병원 조직의 역할 기대는 요양병원 간호사의 심적 부담을 증가시킬 것이고 이는 정서적 고갈로 이어질 수 있다[36]. 이에 요양병원에서 근무하는 간호사의 감정노동에 대한 연구는 지속적으로 이루어져야 될 것으로 사료된다.

본 연구에서 대상자의 간호정보역량은 평균 평점은 3.59점으로 보건소 근무자를 대상으로 한 2013년 김현, 김미영의 연구 결과 3.30점 보다 향상된 수준을 보여주었다[37]. 다른 도구를 사용하여 종합병원 간호사를 대상으로 측정한 이전마 등(2017)의 연구에서는 3.59점으로 요양병원 간호사를 대상으로 시행한 본 연구 결과와 유사하였다[38]. 이는 정보화 시대의 요구에 맞추어 간호사의 간호정보역량이 향상되고 있으며 종합병원 간호사만큼이나 요양병원 간호사도 정보역량의 중요성을 인식하고 향상을 위해 노력하고 있음을 나타내는 결과로 보여진다.

본 연구에서 대상자의 간호근무환경 평균 평점은 3.04점이었다. 이는 요양병원 간호사를 대상으로 한 박은미(2017)의 연구 결과보다는 낮은 수준이었고[39], 주현숙(2017)의 연구 결과와는 유사하였다[40]. 종합병원 임상 간호사를 대상으로 한 이수인, 이은주(2016)의 연구 결과보다 낮은 수준이었다[41]. 요양 병원 간호사를 대상으로 한 연구에서 간호근무환경에 대한 결과의 차이는 병원 서비스에 대한 사회적 요구, 인증평가 기준 등을 어느 정도 근무환경 개선에 반영하였는지에 따라 다르게 나타난 것으로 보인다. 요양병원 간호근무환경은 여전히 종합병원 간호근무환경보다 낮은 수준을 보여주고 있어 지속적인 개선 노력이 필요하다.

본 연구에서 대상자의 간호업무성과는 평균 평점 3.85점 이었다. 선행 연구에서 간호업무성과는 병원 규모별로 상이한 결과를 보여주었다. 요양병원간호사를 대상으로 한 이향숙(2015)의 연구결과는 3.90점으로 본 연구와 유사하였으며[24] 종합병원 간호사를 대상으로 한 장미경, 김현영(2018)의 연구결과는 3.59점으로 본 연구 결과보다 낮았다[42]. 이러한 차이는 병원의 규모에 따른 간호사 업무의 차이, 환자 중증도의 차이 때문에 나타난 결과로 생각된다. 환자의 중증도에 따라 발생한 업무의 차이는 업무 완성도에 영향을 주고 간호업무성과로 까지 이어진 것으로 보인다.

대상자의 일반 특성에 따른 독립변수들의 차이를 살펴

보면, 감정노동은 통계적으로 유의한 차이를 보이지 않았으며 정보 역량은 '성별'과 '3교대 근무 유무'에 따라 차이를 보였다. 간호근무환경은 '성별'에 따라 통계적으로 유의한 차이를 보였다. 간호업무성과에 유의한 차이를 살펴보면 연령에서는 40~49세 미만이 20~39세미만과 50세 이상보다, 근무경력이 20년 이상이 10년, 10~19년, 3년 미만보다. 현재 병원 재직기간이 3~5년이 결혼 여부에서는 기혼이, 그리고 책임간호사 이상의 직위를 가진 그룹의 간호업무성과가 높게 나왔다. 연령이 높을수록, 기혼인 경우 간호업무성과가 높다는 결과는 요양병원간호사를 대상으로 한 이향숙(2015)의 연구결과[24]와 유사하였다. 근무경력이 많을수록 간호업무성과가 높다는 결과는 김인순(2009)의 연구결과와 유사하였다[11]. 이러한 결과는 나이가 들면서 쌓인 오랜 임상 경험을 통해 여러 사례를 접하고, 간호 처치는 능숙해지는 등 지식과 기술의 향상으로 이어져 간호업무성과에 도움이 된 것으로 생각된다. 심리적 안전감과 긍정적 정서는 직무성과에 정(+ )의 영향을 미친다[43]. 기혼인 경우 간호업무성과가 높은 결과는 미혼자보다 가족의 정서적 지지, 애정, 친밀감 등을 통한 심리적 안전감과 긍정적 정서를 더 많이 경험하고 이는 간호업무성과에도 긍정적인 영향을 미쳤을 것으로 보인다. 또한 직위가 높은 간호사들은 일반간호사들의 역할모델로서 간호서비스에 대한 보다 강한 책임의식을 가지고 간호업무에 임하기 때문에 간호업무성과가 상대적으로 높아지는 것으로 보여진다[44].

간호 업무성과와 주요 변수 간의 상관관계에 대해 살펴보면 먼저, 감정노동은 간호업무성과와 상관관계는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 종합병원 간호사를 대상으로 한 이수인, 이은주(2016)의 연구[41]에서는 유의한 양의 상관관계를 보여주어 본 연구와 다른 결과를 보여주었다.

요양병원의 감정노동은 종합병원에 비해 상대적으로 낮고, 적절한 감정노동이 가져오는 조직 내 건전한 긴장관계와 같은 긍정적 효과와 정서적 고갈, 자존감 저하와 같은 부정적 효과가 혼재되어 있어 나타난 결과로 판단된다. 그러나 향후 사회적 요구에 맞추어 요양병원의 감정노동의 정도가 높아질 것으로 보여 지므로 정서적 고갈과 같은 부정적 상황이 초래되지 않도록 체계적으로 관리를 할 필요가 있다.

간호정보역량은 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 이는 하나선, 최 정(2010)의 연구결과와 유사하였다[45]. 따라서 간호의 생산성, 간호 업무성과를 향상시키기 위해서는 업무자동화 등 단순기술

사용뿐만 아니라 정보화에 대한 충분한 지식을 갖추고 업무에 도입하고 활용할 수 있도록 지속적인 지원과 교육이 이루어져야 할 것이다.

간호근무환경은 간호업무성과와 통계적으로 유의한 양의 상관관계가 있는 것으로 나타났다. 종합병원의 간호사를 대상으로 한 이수인, 이은주(2016)의 연구와 [41], 혈액투석실 간호사를 대상으로 한 서정애(2015)의 연구에서도 유의한 상관관계[46]가 있는 것으로 나타나 본 연구 결과와 유사하였다. 충분한 인력과 물질적 지원뿐만 아니라 간호사에 대한 지지, 구성원간의 협력관계 등을 포함하는 간호근무환경의 개선은 환자에게 양질의 간호를 제공하게 하고 간호업무성과를 향상 시키는데 기여할 것이다.

대상자의 간호업무성과에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 간호정보역량이었다고 다음으로 영향을 미치는 요인은 기혼과 직위였다. 간호근무환경은 영향요인으로 확인되지 않아 개인적 역량과 환경적 요인을 놓고 분석했을 때 요양병원 간호사의 업무성과는 환경적 요인 보다 개인적 역량이 더 큰 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 상급 종합병원 간호사를 대상으로 한 이수인, 이은주(2016)의 연구[41]에서도 자아탄력성, 결혼상태의 개인적 요인이 간호근무환경보다 더 큰 영향을 미치는 것으로 확인되었고, 박소희, 박민정(2018)의 연구에서도 감성지능, 연령의 개인적 요인이 간호 근무환경보다 우선되는 영향 요인이었다[47].

이러한 결과는, 의료기관 인증평가, 요양병원 인증평가 등을 통해 양질의 의료서비스를 제공하기 위해 표준화된 의료 환경을 구축하고자 지속적으로 노력하고 있기 때문에 상대적으로 개인적 요인보다 간호업무성과에 환경적 요인이 영향을 덜 미치는 것으로 판단된다.

개인적 요인 중 간호정보역량이 가장 큰 영향요인으로 확인 된 것은 대형병원 중심으로 이루어지던 병원 정보화가 요양병원에도 영향을 미쳐 요양병원 간호사에게도 간호정보 역량이 중요한 역량으로 자리잡아가고 있음을 나타내는 결과로 보인다. 간호정보역량이 낮은 간호사는 다양한 간호정보자원에 대한 접근성이 떨어지고 이로 인해 간호의 질을 저하, 환자 안전의 위협을 초래할 수 있다. 따라서 요양 병원 간호사도 환자의 진료나 간호를 위한 체계적인 정보 시스템을 이해하고, 간호정보의 중요성과 활용에 대해 인식하며, 컴퓨터를 효과적으로 이용하기 위한 시간할애와 지속적인 노력이 필요하다[48].

이상의 논의를 통해 요양병원 간호사의 간호업무성과 향상을 위해서는 사회적 변화, 병원 정보화에 따라 변화

된 간호업무를 수행할 수 있도록 간호사의 정보역량강화를 위한 지원이 필요함을 확인할 수 있었다. 간호 근무환경은 간호업무성과의 영향요인으로 확인되지는 않았지만, 간호업무성과와 유의한 양의 상관관계에 있었고, 종합병원보다 낮은 점수를 보여 주고 있어 요양병원 간호 업무성과 향상을 위해서는 간호근무환경의 지속적인 개선을 위한 정책 또한 필요함을 알 수 있었다. 감정노동은 본 연구에서는 간호업무성과와 상관관계가 통계적으로 유의하지 않은 것으로 확인 되었지만, 종합병원 간호사를 대상으로 한 선행연구에서 높은 감정노동은 간호업무성과에 부정적인 영향을 미치고 있음을 확인할 수 있고, 요양병원 간호사의 감정노동 점수가 중간 점수 이상을 보이고 있음에 유의하여 지속적인 연구가 필요하다고 사료 된다.

## 5. 결론 및 제언

본 연구는 요양병원 간호사들을 대상으로 감정노동, 간호정보역량 간호근무환경 및 간호업무성과 정도를 알아보고, 간호업무성과에 미치는 요인을 파악하기 위해 시도되었다. 연구결과 간호업무성과에 영향을 미치는 요인은 환경적 요인보다 개인적 요인으로 간호 정보역량, 기혼, 책임간호사 이상의 직위로 확인되었다. 따라서 요양 병원 간호사의 간호업무성과를 향상시키기 위해서는 요양병원 간호사의 정보역량 강화를 위한 체계적인 교육프로그램 운영이 필요하고 미혼 간호사들을 위한 지지체계 증진 및 정서적 안전감을 줄 수 있는 방안이 마련되어야 할 것이다.

본 연구는 일부 지역의 요양병원 간호사들을 대상으로 한 연구이므로, 일반화하기에는 제한점이 있다. 또한 간호업무성과에 영향을 미치는 일부 요인에 대해서만 조사 되어 간호업무성과의 다양한 영향 요인을 설명하기에는 한계가 있다.

## References

- [1] D. G. Hwang, Y. S. Sin, B. H. Choi, C. W. Kim, G. R. Park, & E. A. Kim. "Analysis of demand for medical and nursing care for the elderly and research on diversification of supply system - establish an integrated supply chain system", Korea Institute for Health And Social Affairs. Seoul. pp 57-80, 2016



- [2] Korea S. Korean Statistical Information Service. 2020.
- [3] Y. H. Chang, K. H. Baek, "A study on the categorical restrictions on establishment and management of medical institutions and their respective problems", *Ewa Law Journal*, Vol.19, No.4, pp. 433-458, 2015.
- [4] E. J. Kim, M. O. Gu, "Recognition for nursing competency importance, nursing competency level, and their influencing factors of nurses in the long-term care hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society*, Vol.16, No.3, pp. 1989-2001, 2015.  
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2015.16.3.1989>
- [5] Y. H. Park, J. D. Rah, S. H. Kim, "Influences of Working Environmental Factors of Care Providers on their Job Stress : Based on variables Self-Efficacy Level", *Korean Journal of Gerontological Social Welfare*, Vol.52, pp.349-367, 2011.
- [6] W. S. Bak, "The relationship between leadership, empowerment, and nursing performance", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. Vol.8, No.2, pp.335-346, 2002.
- [7] J. S. Lee, Y. K. Kim, " Experiences in burn out geriatric hospital nurses", *Adult nursing society academic conference*, pp141, 2010.
- [8] A. Sales, N. Sharp, Y. F. Li, E. Lowy, G. Greiner , C. F. Liu, et al. "The association between nursing factors and patient mortality in the Veterans Health Administration: the view from the nursing unit level", *Journal of medical care*, pp.938-945, 2008.  
DOI: <https://doi.org/10.1097/MLR.0b013e3181791a0a>
- [9] Y. K. Ko, T. W. lee, J. Y. Lim, "Development of a Performance Measurement Scale for Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.37, No. 3, pp.286-294, 2007.  
DOI: <https://doi.org/10.4040/jkan.2007.37.3.286>
- [10] K. N. Kang, "Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Small-medium sized Hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.18, No.2, pp.155-165, 2012.
- [11] I. S. Kim, "The Role of Self-Efficacy and Social Support in the Relationship between Emotional Labor and Burn out, Turn over Intention among Hospital Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.15, No.4, pp.515-526, 2009.
- [12] H. J. Kim, *The Relationships among Emotional Labor, Social Support, and Depressive Symptoms of Nurses*, Master's thesis, Jeju national university, Jeju, Korea, 2011.
- [13] E. J. Bang, S. Y. Yun, "Health Needs of the Elderly in Long-term Care Facilities: Using RAI-MDS-FC", *Journal of korean academy of community health nursing*, Vol.21, No.2, pp.263-272, 2010.
- [14] Y. M. Lee, S. J. Kim, "Factors Influencing Work-related Burnout of Nurses and Care givers in Nursing Homes", *Journal of korean academia -Industrial cooperation society*, Vol.14, No.4, pp. 1755-1764, 2013.  
DOI: <https://doi.org/10.5762/KAIS.2013.14.4.1755>
- [15] S. H. Kim, Y. A. Ham, Meta-analysis of the Variables related to the Emotional Labor of Nurses, *The Journal of Korean Nursing Administration Academic Society*, Vol. 21, no. 3, pp. 263-276, 2015.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.11111/jkana.2015.21.3.263>
- [16] N. Staggars, C. A. Gassert, C. Curran, "Informatics competencies for nurses at four levels of practice", *Journal of nursing education*, Vol.40, No.7, pp.303-316, 2001.
- [17] S. Y. Kwak, Y. S. Kim, K. J. Lee, M. Y. Kim, " Influence of nursing informatics competencies and problem-solving ability on nursing performance ability among clinical nurses", *The Journal of Korean academic society of nursing education*, Vol.23, No.2, pp.146-155, 2017.  
DOI:<https://doi.org/10.5977/jikasne.2017.23.2.146>
- [18] K. H. Wang, *Survey on hospital information systems and their influencing factors in Korea*, Master's thesis Yonsei University, Seoul, Korea 2006.
- [19] J. S. Park, S. M. Kim, J. M. Won, Y. S. Kin, Y. J. Lee, M. S. Kwak, S. K. Park, S. B. Yu, J. S. Yu, J. Y. Park, K. Y. Kim, J. N. Youn., A report on the Establishment and Activation of the Foundation for health and medical information exchange, Korea Health Industry Promotion Agency, 2017.
- [20] H. C. Klopffer, S. K. Coetzee, R. Pretorius, P. Bester, "Practice environment, job satisfaction and burnout of critical care nurses in South Africa", *Journal of Nursing Management*, Vol.20, No.5, pp.685-695, 2012.  
DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01350.x>
- [21] S. N. Kang, *Influence of the Job Characteristics and Job Stress on the Turnover Intention of Geriatric Hospital Nurses*, Master's thesis, University of Gachon, Incheon, Korea, 2012.
- [22] H. S Kim, K. H. Kim, "The Study of Work Environment of Nurses in Long-Term Care Hospitals", *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, Vol20, No.2, pp250-258, 2019.  
DOI:<https://doi.org/10.5762/KAIS.2019.20.2.250>
- [23] A. L. Han, S. Kwon, "Effects of Self-leadership and Self-efficacy on Nursing Performance of Nurses Working in Long-term Care Hospitals", *Journal of korean gerontological nursing*, Vol.18, No.1, pp.12-21 2016.  
DOI:<https://doi.org/10.17079/jkgn.2016.18.1.12>
- [24] H. S. Lee, *Influencing factors on nursing performance of nurses in long-term care hospitals*, Master's thesis, Busan Catholic University, Busan, Korea, 2016.
- [25] S. J. Jeong, K. H. Kim, "Empathy Ability, Communication Ability, and Nursing Performance of Registered Nurses and Nursing Assistants in Long-term Care Hospitals", *Journal of korean academic nursing administration*, Vol.23, No.3,

- pp.249-258, 2017.  
DOI:<https://doi.org/10.11111/JKANA.2017.23.3.249>
- [26] M. R. Sim, K. H. Kim, "Job Satisfaction, Self-Esteem, and Nursing Task Performance among Registered Nurses and Nurse Assistants in Long-Term Care Hospitals", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.15, No.4, pp. 446-454, 2010.  
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.4.446>
- [27] J. A. Morris, D .C. Feldman, "The Dimensions, antecedents and consequences of emotional labor", *The Academy of Management Review*, Vol 21, No. 4, pp.986-1010, Oct.1996.  
DOI: <https://doi.org/10.2307/259161>
- [28] M. J. Kim, "Research Articles : Effects of the Hotel Employee's Emotional Labor upon the Job - related Attitudes", *Journal of Tourism Sciences*, Vol.21, No.2, pp.129-141, 1998.
- [29] J. K. Kim, *Relationships of Emothinal labor to job satisfaction and intent to turnover among staff nurses at small & medium sized hospitals*, Master's thesis, Catholic University of Busan, Busan, Korea, 2012.
- [30] M. S. Kim, "Validity and Reliability of informatics competencies for nurses among korean nurses", *Korean journal of adult nursing*, Vol.20, No.3, pp.470-480, 2008.
- [31] E. T. Lake, "Development of the practice environment scale of the nursing work index", *Research in nursing & health*, Vol.25, No.3, pp.176-188, 2002.  
DOI:<https://doi.org/10.1002/nur.10032>
- [32] E. Cho, M. Choi, E. Y. Kim, I. Y. Yoo, N. J. Lee, "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*, Vol.41, No.3, pp.325-332, 2011.  
DOI:<https://doi.org/10.4040/jkan.2011.41.3.325>
- [33] T. Kim. *The effect of Emotional Labor , Job Stress and Way of Coping on the Organizational Commitment of Nurses in a General Hospital*, Master's thesis, Korea university, Seoul, Korea, 2012.
- [34] J. Kim. *Emotional labor, job stress, and fatigue of nurses*, Master's thesis, Kwandong University, Gangneung, Korea, 2013.
- [35] S. J. Kang, *The relationships between emotional labor, job involvement and turnover intention of nurses working in long-term care hospitals*, Kosin University, Busan, Korea, 2014.
- [36] E. M. An, *The relationship between emotional labor, burnout, job satisfaction of nurses at long term care hospital*, Master's thesis, Ajou university, Suwon, Korea, 2013.
- [37] H. Kim, M. Kim, "Nursing Informatics Competencies of Public Health Nurses in Chungcheongnam-do", *Journal of Korean academy community health nursing*, Vol.24, No.1, pp.20-28, 2013.  
DOI: <https://doi.org/10.12799/ikachn.2013.24.1.20>
- [38] J. M. Lee, I. S. Gang, S. J. Yu, "The Influence of Nursing Informatics Competency on Job-Satisfaction and Nursing Performance", *The Korean Journal of Health Service Management*, Vol.9, No.1, pp.109-122, 2015.  
DOI: <https://doi.org/10.12811/kshsm.2015.9.1.109>
- [39] E. M. Park, *The influence of moral sensitivity and nursing practice environment on person-centered care in long-term care hospital nurses*, Master's thesis, Daegu Catholic university, Gyeongsan, Korea, 2017.
- [40] H. S. Joo, *Influence of nursing work environment, organizational commitment, and nursing professionalism on turnover intention of nurses in long term care hospitals*, Master's thesis, Keimyung university, Deagu, Korea, 2017.
- [41] S. I. lee, E. J. Lee, "Effect of Nursing Work Environment, Emotional Labor and Ego-Resilience on Nursing Performance of Clinical Nurses", *Journal of Korea sociey for wellness*, Vol.11, No.4, pp. 267-276, 2016.  
DOI: <https://doi.org/10.21097/ksw.2016.11.11.4.267>
- [42] M. K. Jang, H. Y. Kim, "A Convergence Study on the Effects of Self-leadership and Self-esteem on Nursing Performance" *Journal of the korea Convergence Sociey*, Vol.9, No.2, pp.51-59, 2018.
- [43] S. E. Park, "Thriving at Work As an Affective Mediating Mechanism of the Effectiveness of Psychological Safety", *Journal of Organization and Management*, Vol.43, No 1, pp195-222, 2019.
- [44] M. A. You, Y. J. Son, " The Relationships of work-Family Conflict, Social Support, Job satisfaction, and Organizational Commitment in Korean Marred Hospital Nurses", *Journal of the korean academy of fundamentals of nursing*, Vol 16, No.4, pp.515-523, 2009
- [45] N. S. Ha, J. Choi, "An Analysis of Nursing Competency affecting on Job Satisfaction and Nursing Performance among Clinical Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.16, No.3, pp.286-294, 2010.  
DOI: <https://doi.org/10.11111/jkana.2010.16.3.286>
- [46] J. A. Seo, *The effect of nursing work environment on nursing perfirmane in the hemodialysis unit: Focusing on the effect of job satisfaction and empowerment*, Master's thesis, Keimyung University, Deagu, Korea, 2015.
- [47] S. H. Park, M. J. Park, " The Effects of emotional Intelligence, Nursing Work Environment on Nursing Work Performance in Clinical Nurses", *Journal of digital convergence*, Vol 16, No.4, pp175-184, 2018.  
DOI:<https://doi.org/10.14400/JDC.2018.16.4.175>
- [48] L. Lin, B. A. Liang, "Addressing the nursing work environment to promote patient safety", *Nursing forum*, Vol.42, No.1, pp20-30, 2007.  
DOI:<https://doi.org/10.1111/i.1744-6198.2007.00062.x>

정 인 옥(In OK Jung)

[정회원]



- 2019년 2월 : 광주여자대학교 사회개발대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2019년 9월 ~현재 : 전남과학대학교 간호학과 겸임교수
- 2012년 9월 ~ 현재 : 곡성군립노인전문병원 간호사

〈관심분야〉

노인

---

한 중 희(Jong Hee Han)

[정회원]



- 2012년 8월 : 경희대학교 일반대학원 간호학과 (간호학석사)
- 2015년 8월 : 경희대학교 일반대학원 간호학과 (간호학박사)
- 2016년 3월 ~ 현재 : 광주여자대학교 간호학과 조교수

〈관심분야〉

노인, 암생존자